2020

DÉTERMINATION DES BESOINS EN EMPLOI ET EN FORMATION

view .brussels

BRUXELLES FORMATION

former pour l'emploi

Mai 2020

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION 6

VOLET 1 - PERSPECTIVES DÉMOGRAPHIQUES **10**

1.1 Croissance démographique 10

1.2 Rajeunissement de la population 10

1.3 Vieillissement de la population 11

1.4 Remplacement des actifs 11

1.5 Population d'origine étrangère 12

1.6 Polarisation de la structure de qualification 12

VOLET 2 - PARTICIPATION ET ACCÈS AU MARCHÉ DE L'EMPLOI **16**

2.1 Population active et taux d'activité 16

2.2 Population active occupée et taux d'emploi 17

2.3 Population active inoccupée 18

A. Préambule sur la crise sanitaire 18

B. Profil des demandeurs d'emploi inoccupés 20

C. Évolution des demandeurs d'emploi inoccupés 20

D. Taux de chômage administratif 23

E. Réserve de main-d'œuvre 24

F. Taux de sortie vers l'emploi 25

VOLET 3 - PROFIL DES STAGIAIRES EN FORMATION **26**

3.1 Des ventilations hommes/femmes inversées, mais différenciées selon le type de formation et d'opérateur 26

3.2 Un manque et/ou une absence de reconnaissance des qualifications 27

3.3 Nationalité étrangère et barrière de la langue 29

3.4 Chômage de longue et de très longue durée 30

3.5 Diminution du chômage des jeunes, qui reste préoccupant 31

3.6 Progression du nombre de demandeurs d'emploi âgés 32

3.7 Concentration du public DEI / stagiaires de Bruxelles Formation dans les communes du croissant pauvre 33

3.8 Tableau récapitulatif sur le profil des stagiaires par type de formation et d'opérateur 34

- Profil des stagiaires dans les centres de formation en 2018 35

VOLET 4 - SECTEURS PORTEURS D'EMPLOI **38**

4.1 Photographie sectorielle antérieure à la crise 38

A. Sous l'angle de l'emploi des Bruxellois et des qualifications 38

B. Sous l'angle du volume d'emploi salarié 39

C. Sous l'angle de l'emploi indépendant 40

D. Sous l'angle de l'évolution récente des volumes d'emploi 41

E. Sous l'angle des dynamiques d'emploi 43

F. Du côté du vieillissement de la main-d'œuvre à Bruxelles 44

G. Sous l'angle de la mobilité interrégionale 45

4.2 Eléments de synthèse et impacts potentiels de la crise Covid-19 48

A. Secteurs à densité élevée de Bruxellois, ou proche de la moyenne régionale 48

B. Secteurs à plus forte densité navetteurs 52

VOLET 5 - PHOTOGRAPHIE DES MÉTIERS **55**

5.1 Photographie antérieure à la crise 55

5.1.1 Métiers en tension 55

A. Quelles sont les fonctions critiques et leurs caractéristiques ? 55

B. Quels sont les leviers pour remédier aux difficultés de recrutement observées ? 60

5.1.2 Métiers demandés par les employeurs et échappant aux tensions 63

5.1.3 Métiers pour lesquels la réserve de main-d'œuvre est importante, non critiques et pour lesquels peu d'offres sont reçues chez Actiris 66

5.2 Impacts potentiels de la crise Covid-19 68

VOLET 6 - INDICATEURS DE TRANSITION **71**

- Profil des sortants de formation professionnalisante 72
- Résultats globaux 73

6.1.1 Premiers résultats succincts par domaine 74

6.1.2 Recommandations de nature transversale aux domaines 75

A. Revaloriser les métiers et les filières techniques peu attractives 75

B. Promouvoir la mixité dans les métiers 77

C. Accroitre la lisibilité de l'offre de formation pour mieux orienter les chercheurs d'emploi 79

D. Développer ou intensifier les formations en langues en vue de faciliter l'insertion professionnelle des chercheurs d'emploi 80

E. Mobiliser les dispositifs FPIE facilitant l'insertion professionnelle des chercheurs d'emploi 81

F. Intégrer les compétences digitales dans les formations qualifiantes et/ou développer des formations d'initiation à l'informatique 82

G. Informer et orienter les chercheurs d'emploi 83
H. Promouvoir, développer et encourager la validation des compétences 85

6.1.3 Résultats détaillés par domaine de formation et recommandations spécifiques 87

- Commerce 87
- Horeca 92
- Confection et habillement 95
- Prévention et sécurité 97
- Construction 100
- Gestion, management et administration 104
- Industries technologiques, automobile et mobilité urbaine 110
- Informatique, ICT et économie numérique 114
- Transport et logistique 117

GLOSSAIRE 122

VOLET 7 - ANNEXE **124**

Tableau A1 : Fonctions critiques et métiers en demande 125

Tableau A2 : Métiers en demande du côté des employeurs qui ne sont pas des fonctions critiques 131

Tableau A3 : Métiers en demande du côté de l'offre de travail (RMO ≥ 200 en 2018), pour lesquels le nombre moyen d'OE est < à 50 et non critiques 136

INTRODUCTION

La programmation de l'offre de formations doit rencontrer à la fois les besoins des Bruxellois et ceux du marché de l'emploi

Cette 3e édition[1] du rapport « Détermination des besoins en emploi et en formation » relève de la mission d'anticiper les métiers et les secteurs porteurs d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale qui a été confiée à view.brussels par le Gouvernement bruxellois et les partenaires sociaux dans le cadre de la 6e réforme de l'Etat, de la Stratégie 2025, du Plan de Formation 2020 et de la convention de coopération public-public entre Actiris et Bruxelles Formation[2]. Elle est réalisée en collaboration avec le Service d'Etudes et de statistiques de Bruxelles Formation. Elle vise à alimenter les réflexions pour aider au pilotage de l'offre de formation ainsi qu'à la définition de la commande de formations d'Actiris auprès de Bruxelles Formation et de ses partenaires, afin d'entrer en résonnance avec les enjeux régionaux, les besoins des Bruxellois et les évolutions du marché de l'emploi. Cette nouvelle édition entend également rencontrer les attentes inscrites dans la Déclaration de politique régionale : "Afin de renforcer le levier de la formation professionnelle, le Gouvernement sera attentif au fait que la programmation de l'offre de formations rencontre à la fois les besoins des publics bruxellois et ceux du marché du travail, et que les formations professionnalisantes organisées bénéficient à leur sortie d'un taux d'insertion dans l'emploi le plus élevé[3]".

Cette publication s'articule autour de **6 volets** qui, chacun à leur manière, éclairent la question des besoins en emploi et en formation et permettent la formulation de points d'attention ou de pistes de recommandations. À l'exception du premier volet, l'horizon visé est le plus souvent de court terme (3 à 5 ans) et entend ainsi rendre compte des temporalités propres aux acteurs de la formation professionnelle.

- Les tendances lourdes démographiques présentées dans le **1er volet** permettent d'identifier certains enjeux en termes d'insertion professionnelle et de formation pour la population bruxelloise, qui concernent notamment les groupes les plus vulnérables (jeunes, moins qualifiés ou personnes d'origine étrangère, notamment). Sont également épinglés les besoins en emploi et en formation que ces tendances démographiques devraient générer dans un certain nombre de secteurs, dont la plupart sont aujourd'hui confrontés à des difficultés de recrutement structurelles.

- L'observation des principaux indicateurs du marché de l'emploi proposée dans le **2e volet** rappelle les inégalités importantes qui existent au sein de la population bruxelloise, si l'on considère la participation et l'accès à l'emploi selon l'angle du genre, de l'âge, du niveau de qualification et de l'origine. Ce 2e volet se clôture par une analyse du profil des DEI inscrits chez Actiris.

1 Les précédentes éditions de ce rapport sont téléchargeables à l'adresse suivante : https://www.actiris.brussels/fr/citoyens/anticipation-des-besoins-en-emploi-et-en-formation/.

2 Cette convention signée entre Actiris et Bruxelles Formation en juillet 2016 présente les mécanismes de coopération relatifs au financement et au développement d'une offre de formation professionnelle supplémentaire en Région bruxelloise.

3 Déclaration de politique générale commune au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et au Collège réuni de la Commission communautaire commune, Législature 2019-2024, p.27.

- Les tendances et enjeux qui ressortent du 2e volet sont ensuite comparés, dans le **3e volet**, avec les données sur le profil des stagiaires en formation chez Bruxelles Formation et ses partenaires, afin de relever certains points de convergence et de divergence entre ces deux populations. Ce 3e volet se termine en mettant en évidence la différenciation de l'offre de formation par type de formation et d'opérateur, sous l'angle du profil des stagiaires.

- L'approche sectorielle proposée dans le **4e volet** identifie les secteurs porteurs d'emploi à Bruxelles, voire en périphérie, en mobilisant différents angles d'analyse ou variables qui peuvent s'entrecroiser. Elle est également l'occasion de rappeler le rôle des politiques régionales qui peuvent être des leviers pour stimuler certains besoins en emploi et en formation, en lien notamment avec la transition environnementale et digitale, l'économie circulaire ou le développement des activités productives au sens large.

- La photographie des métiers exposée au **5e volet** aborde, quant à elle, les questions de l'insertion professionnelle, de l'orientation et de la formation des chercheurs d'emploi, à la lumière des tensions observées sur le marché de l'emploi bruxellois, de la demande exprimée par les employeurs, ou encore du positionnement de la réserve de main-d'œuvre sur certains métiers[4]. Les tableaux en annexe proposent une vue détaillée des métiers décrits dans ce 5e volet. L'emploi du masculin a été privilégié pour les noms de métiers afin de permettre une meilleure lisibilité des tableaux présents dans ce rapport.

- Enfin, le **6e volet** offre un aperçu des résultats sur trois indicateurs d'insertion (à savoir le taux de sortie vers l'emploi, le taux de durabilité et le délai d'entrée dans l'emploi) calculés par view.brussels dans le cadre de ses nouvelles missions en lien avec le suivi, l'analyse et l'évaluation des transitions. Les résultats pour les

4 À ce propos, on notera une analyse complémentaire actuellement en cours chez view.brussels qui devrait enrichir l'analyse réalisée sur la base de ces trois critères, en identifiant statistiquement parmi ces métiers, ceux qui sont plus ou moins porteurs d'une insertion dans l'emploi pour les demandeurs d'emploi.

Photo : freepik

cohortes de sortants de formation de Bruxelles Formation et de ses partenaires pour les années 2015 et 2017 y sont présentés globalement. Ils sont ensuite détaillés par domaine de formation et lignes de produits et sont alors articulés avec certaines données traitées précédemment, ou avec des éléments ressortant d'autres études réalisées par view.brussels et/ou Bruxelles Formation[5].

C'est sur cette base que les responsables des pôles et des gestionnaires des partenariats de Bruxelles Formation ont été consultés en janvier 2020 afin de cadrer et de tirer des premières pistes de recommandations qui sont présentées dans le 6e volet. Si ces consultations permettent d'apporter une dimension plus qualitative à l'analyse, elles mériteraient d'être à l'avenir poursuivies et approfondies et d'être étendues à d'autres acteurs opérationnels. Deux types de recommandation sont distinguées, même si leur frontière peut être floue, à savoir, d'une part, les recommandations transversales à l'ensemble des ou à plusieurs domaines de formation et, d'autre part, les recommandations plus spécifiques à un domaine. Pour chaque recommandation, il est fait mention du champ de compétences, de la thématique et du destinataire. Toutes les recommandations formulées doivent être discutées entre les principaux acteurs opérationnels et institutionnels de l'emploi et de la formation, pour qu'ils s'en emparent afin de décider de leur faisabilité, de leur caractère prioritaire, de leur pertinence et à quel terme.

Quel est l'impact du Covid-19?

Les pistes de recommandations qui se dégagent de ce travail d'analyse et de consultation restent valables pour la plupart, même si la crise Covid-19 devrait certainement avoir un impact sur les priorités qui leur seront données. **La collecte du matériau nécessaire à la rédaction de ce rapport a été en effet réalisée avant le début du confinement.** Les diagnostics posés le sont sur la base d'une analyse des dernières statistiques disponibles (2018 ou 2019 selon les sources), qui sont antérieures à la crise Covid-19, tandis que les consultations ont eu lieu en janvier 2020. **Si la rédaction a été entamée avant que ne survienne la crise Covid-19, view.brussels a toutefois été attentif à inclure les impacts potentiels de celle-ci** ; impacts qui sont susceptibles de questionner, de renforcer ou d'infléchir à plus ou moins court terme les différents constats structurels qui sont posés dans ce rapport.

Parmi ceux-ci, on relèvera notamment la révision probable de certaines tendances démographiques ; **l'augmentation attendue du chômage et l'amplification des inégalités d'accès et de maintien à l'emploi**, en particulier pour les plus vulnérables ; l'accentuation possible des **phénomènes de surqualification à l'embauche et de déqualification en cascade**, ou des **pratiques de discrimination à l'emploi**, qu'elles soient de nature ethnique ou non, et/ou croisées avec d'autres dimensions ; les pertes d'emploi potentiellement plus importantes dans des secteurs offrant traditionnellement davantage de débouchés aux Bruxellois moins qualifiés, à Bruxelles ou en périphérie ; le questionnement entrouvert sur les **mouvements pendulaires des travailleurs** entre Bruxelles et sa périphérie ; la **modification des modes d'organisation du travail** ; l'**accélération de la digitalisation** ou une nouvelle impulsion qui serait donnée pour faciliter la

5 Parmi celles-ci, notamment les notes à usage interne sur les Indicateurs stratégiques à responsabilité partagée entre Bruxelles Formation et Actiris, sur les cohortes 2013 à 2017 ou la publication conjointe traitant de ces indicateurs, à paraître prochainement ; le rapport Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle (enquête 2019 – sortants 2017) ; le rapport Analyse des fonctions critiques en Région de Bruxelles-Capitale en 2018 ; l'analyse des profils des publics de Bruxelles Formation.

transition environnementale et la relocalisation de certaines activités ; le **renforcement ou la disparition de certaines tensions** sur le marché de l'emploi ; l'**émergence de nouveaux besoins en emploi et en formation** de nature ponctuelle ou non ; la définition attendue de **nouvelles priorités politiques** pour relancer l'activité économique ; etc.

À la mi-mai, les incertitudes demeurent toutefois nombreuses. Dans les semaines et mois qui viennent, le développement d'outils de monitoring, la veille et les analyses prospectives par view.brussels contribueront à éclairer progressivement et régulièrement les impacts socioéconomiques qui résulteront de la crise ainsi que les enjeux qui en découleront en matière d'emploi et de formation et qui se dessineront à plus ou moins court terme. Si la crise rappelle aujourd'hui que la question de l'élévation des compétences ainsi que celle de leur valorisation reste et restera essentielle dans une économie de services comme Bruxelles, elle pose également avec plus d'acuité la question de la réinsertion des travailleurs qui perdront leur emploi ainsi que celles des mobilités et reconversions professionnelles au regard des inadéquations entre le profil des chercheurs d'emploi et les besoins des entreprises à court et moyen termes.

Par ailleurs, indépendamment du contexte inédit que nous connaissons aujourd'hui, un tel rapport, aussi ambitieux soit-il, ne peut à lui seul épuiser la question systémique de l'anticipation des besoins en formation pour que les Bruxellois puissent se saisir des opportunités d'emploi. L'option prise pour cette édition de présenter synthétiquement et de croiser les résultats issus de différents travaux est l'une des réponses possibles. Pour la prochaine édition, sa pertinence sera réévaluée afin que l'information contenue dans ce rapport puisse s'inscrire dans un processus plus global et évolutif.

VOLET 1 - PERSPECTIVES DÉMOGRAPHIQUES

En 10 ans, la population en Région bruxelloise a progressé de 13,1%

Plusieurs tendances démographiques exercent une influence prépondérante sur le marché du travail. Ces tendances, bien connues à Bruxelles, devraient se poursuivre demain, de manière toutefois moins prononcée, mais toujours bien réelle[1]. Elles restent source d'enjeux en termes d'insertion professionnelle et de formation pour la population bruxelloise, dont les plus vulnérables. Elles sont de plus susceptibles de stimuler ou de renforcer la demande de plusieurs secteurs et de générer ainsi des nouveaux besoins en emploi à saisir qui, pour un certain nombre, demanderont un effort de formation. Aujourd'hui, la plupart de ces secteurs font face à des difficultés structurelles de recrutement (voir volet 5) ; ces dernières pourraient s'en trouver renforcées et justifier d'autant plus une offre de formation adaptée.

1.1 Croissance démographique

La Région bruxelloise se distingue des deux autres régions par un **essor démographique plus prononcé.** En comparaison avec la Flandre et la Wallonie, la croissance démographique y est **stimulée par le solde naturel** (naissances et décès) **et par le solde migratoire international**, tous deux élevés. Elle est **freinée par l'exode urbain** qui se reflète dans un solde migratoire interne négatif ; le nombre de départs de la Région surpassant de plus en plus le nombre d'entrées dans la Région.

Au 1er janvier 2019, la Région comptabilisait 1.208.542 habitants, soit une progression de 13,1% en seulement 10 ans (contre +6,1% en Flandre et +4,5% en Wallonie). Celle-ci est néanmoins repartie à la hausse pour la seconde année consécutive, après la très faible croissance démographique enregistrée en 2016 (+0,3%). Au cours de l'année 2018, la Région a encore gagné 9.816 habitants, soit une croissance relative de +0,8 % (contre +0,6% en Flandre et +0,3% en Wallonie).

Selon les prévisions, **à l'horizon 2030**, la Région comptabiliserait environ 1.243.000 habitants, soit une croissance qui serait quatre fois moins importante (+2,8%) par rapport à 2019. Cette croissance, même plus modérée, **devrait continuer à générer des besoins en emploi et en formation**, principalement dans les secteurs de la construction de logements et d'infrastructures, de la mobilité (e.a. développement de l'offre de transport public, mais également transport de marchandises) et de la gestion des déchets.

1.2 Rajeunissement de la population

Sous l'impulsion des mouvements migratoires internes et internationaux ainsi que d'un phénomène de natalité plus élevé, Bruxelles dispose d'une **pyramide des âges spécifique marquée par une**

1 1991-2019 : observations, Statbel; 2020-2071 : perspectives, BFP et Statbel. Basées sur un scénario d'évolution future des migrations internationale et interne, de la fécondité et de la mortalité et établies à partir des connaissances et des tendances observées du moment (antérieur à la crise Covid-19), les projections démographiques permettent de cadrer les débats sur l'avenir de notre société dans ses différentes dimensions (économie, logement, mobilité, etc.). Leurs valeurs prévisionnelles doivent toutefois être relativisées, celles-ci ne prétendant pas fournir le nombre exact d'habitants à un horizon donné.

surreprésentation des classes d'âge jeunes et très jeunes. Touchant prioritairement les classes d'âge les plus jeunes (+18,6% chez les moins de 15 ans entre 2009 et 2019), ces différents facteurs démographiques ont également **un impact important sur la population en âge de travailler** (15-64 ans). Celle-ci n'a eu de cesse d'augmenter ces dix dernières années (+13,4%) ; la Flandre et la Wallonie n'affichant pas des augmentations d'une telle ampleur (respectivement +2,2% et +1,9%).

Demain, ces facteurs démographiques devraient continuer à exercer une pression sur le marché de l'emploi et à poser **des enjeux en matière d'insertion professionnelle des nouveaux entrants, aux profils variés.** À l'horizon 2030, la population en âge de travailler devrait encore augmenter de +3,1% à Bruxelles (contre -0,4% en Flandre et -0,8% en Wallonie).

Par ailleurs, la tendance au rajeunissement observée, bien que plus tempérée, continuerait à générer des **besoins en emploi et en formation supplémentaires**, parmi lesquels l'accueil de la petite enfance ou extrascolaire et l'enseignement, ceux-ci connaissant d'ores et déjà des tensions structurelles sur le marché de l'emploi.

1.3 Vieillissement de la population

Alors que pendant longtemps, le nombre de personnes âgées de 65 ans et plus diminuait en Région bruxelloise, **un changement de tendance s'est amorcé à partir de 2010.** Au cours des dix dernières années, ce nombre a augmenté de 4,7%. Il devrait continuer à progresser significativement, puisque selon les dernières projections démographiques, **à l'horizon 2030,** il progresserait de +12,5% par rapport à 2019 (+4,5% chez les 80 ans). Se profilant comme une tendance lourde, le vieillissement de la population induit un renforcement des **besoins en emploi et en formation**, en particulier dans les secteurs des soins de santé, d'action sociale et des services de proximité, qui aujourd'hui font face à des difficultés de recrutement structurelles.

Le vieillissement de la population active renvoie par ailleurs à **la question de la perte des savoirs** qui devront être transmis aux plus jeunes générations venant les remplacer ; mais également à **la question de la formation tout au long de la vie** pour les travailleurs qui resteront en poste jusqu'à 67 ans (avec la numérisation accélérant l'obsolescence des qualifications, ces travailleurs ayant quitté les bancs de l'école 4 à 5 décennies plus tôt).

1.4 Remplacement des actifs

Compte tenu des tendances démographiques propres à chaque région, **le coefficient de remplacement des actifs[2] est plus favorable à Bruxelles.** Le nombre de jeunes arrivant sur le marché de l'emploi y couvre en effet celui de travailleurs âgés amenés à le quitter.

Ce coefficient devrait rester plus favorable à Bruxelles, **aux horizons 2025 et 2030**. Toutefois, il y diminuerait fortement avec le relèvement de l'âge légal de la retraite prévu à ces horizons. Cette tendance contribuerait à **renforcer les tensions sur le**

2 Soit le rapport entre le nombre de jeunes (15-24 ans) susceptibles d'intégrer le marché de l'emploi et le nombre de personnes qui vont le quitter. À l'horizon 2030, en considérant les 55-64 ans, 55-65 ans ou 55-66 ans, ce coefficient serait de 118 (contre 91 Flandre et 94 en Wallonie) ; 109 (contre 82 et 89) ou 102 (contre 75 et 79).

marché de l'emploi, ce qui altérerait le potentiel de croissance et la fluidité du fonctionnement du marché de l'emploi. Ceci nécessiterait d'augmenter la demande de travail en **stimulant la participation de l'ensemble de la population**.

L'évolution du coefficient de remplacement des actifs en Brabant flamand et en Brabant wallon suit respectivement celle des Régions flamande et wallonne. Caractérisée par un vieillissement plus prononcé ainsi qu'une croissance de l'emploi plus marquée qu'à Bruxelles, **la périphérie devrait ouvrir de nouvelles perspectives d'emploi aux Bruxellois**; les tensions sur le marché du travail, particulièrement dans le Brabant flamand, devant s'y accroître encore. Pour rappel, la progression de la mobilité de la main-d'œuvre bruxelloise est manifeste depuis plusieurs années ; le taux de navette sortante se situant autour des 16% depuis 2011 (voir volet 4).

À noter aussi que **la tendance à la hausse de l'emploi des Bruxellois observée en Région bruxelloise depuis plusieurs années devrait se poursuivre**, du fait de la libération de certains postes occupés par les navetteurs relativement plus âgés.

1.5 Population d'origine étrangère

Les questions de la **diversité ethnique et de l'insertion professionnelle des personnes d'origine étrangère** sur le marché de l'emploi s'avèrent être cruciales à Bruxelles, ville multiculturelle et principale porte d'entrée de la migration internationale en Belgique. La proportion de la population d'origine étrangère y est particulièrement élevée (plus de 7 personnes sur 10[3]). Les difficultés que rencontrent les populations issues de l'immigration sur le marché du travail bruxellois s'observent en particulier, pour les étrangers hors Union européenne, qui cumulent faibles taux d'emploi et taux de chômage élevés. Parmi les chercheurs d'emploi inscrits auprès d'Actiris, 79,7% de personnes sont d'origine étrangère, alors que cette proportion est de 73,1% parmi la population en âge de travailler (18-64 ans). La surreprésentation dans le chômage touche exclusivement les groupes d'origine non UE, en particulier les personnes d'origine africaine sub-saharienne, maghrébine et turque.

Au regard de l'insertion professionnelle, ce constat s'inscrit dans un contexte régional où les mécanismes de discrimination ethnique à l'embauche sont avérés depuis la recherche menée il y a déjà vingt ans sous l'égide du Bureau international du Travail[4], et rappelés avec force dans la première analyse longitudinale selon l'origine de view.brussels. Étudiant plus précisément les inégalités d'accès à l'emploi, cette dernière analyse a relancé le débat des inégalités ethno-raciales sur le marché de l'emploi bruxellois et dégagé des mesures concrètes pour œuvrer vers un accès égalitaire à l'emploi.

1.6 Polarisation de la structure de qualification

La structure de qualification[5] de la population bruxelloise en âge de travailler (25-64 ans) est fortement polarisée, avec à la fois une **forte proportion de personnes hautement qualifiées** (40,8%, contre 36,9% en Flandre et 32,9%

3 view.brussels, 2019, Profil et trajectoire des chercheuses et chercheurs d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale, https://www.actiris.brussels/media/bfehdvkh/profil-et-trajectoire-des-chercheurs-d-emploi-en-r%C3%A9gion-de-bruxelles-capitale-monitoring-selon-l-origine-nationale-_-juin-2019-h-15B08C62.pdf

4 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.

5 Données pour 2019. Source : Statbel (Direction générale Statistique - Statistics Belgium).

en Wallonie) **et faiblement qualifiées** (32,2%, contre 22,5% et 29,7%)[6]. Bien que la structure de qualification soit soumise à des effets d'âge (baisse de la part des hautement qualifiés et hausse de celle des faiblement qualifiés avec l'augmentation de l'âge), la proportion de moyennement qualifiés reste relativement stable à travers les âges. Ceci illustre la **part limitée de profils à qualification moyenne** parmi la main-d'œuvre bruxelloise (27,1%), contrairement à la Flandre et la Wallonie où une part non négligeable de la population en âge de travailler peut attester d'un niveau de qualification intermédiaire (respectivement 40,6% et 37,4%).

Cette polarisation est préoccupante au vu du profil de la réserve de main-d'œuvre bruxelloise et des exigences élevées sur le marché de l'emploi bruxellois

En 2018, 60% de l'emploi intérieur (quelque 741.000 emplois) est occupé par des personnes ayant un diplôme d'études supérieures. Cette proportion plus importante à Bruxelles (43% dans les deux autres régions) s'explique en partie par la tertiarisation de son économie (cf. volet 4). Si le taux de navette entrante a progressivement diminué au cours des années (48,4% en 2018), le bassin d'emploi bruxellois reste néanmoins attractif pour les navetteurs résidant dans l'une des deux autres régions (essentiellement en Flandre), et en particulier les hautement qualifiés qui peuvent retirer de la navette un gain financier plus important. Comparé aux navetteurs, le taux de diplômés du supérieur est plus faible parmi les Bruxellois occupés à Bruxelles, à l'inverse des autres niveaux de qualification.

Aujourd'hui, malgré la hausse générale du niveau de qualification des jeunes générations, la **problématique de l'infra-qualification** à Bruxelles demeure particulièrement prégnante. Elle pose avec d'autant plus d'acuité le **défi de l'insertion professionnelle des moins qualifiés** (personnes migrantes ou jeunes en décrochage scolaire, notamment), ainsi que **celui de la lutte contre la dualisation de l'enseignement bruxellois**. Face à ces constats, l'enseignement, mais aussi la formation professionnelle, constituent des leviers essentiels pour l'action publique.

La spécificité de la demande de travail en Région bruxelloise induit par ailleurs des **risques de chômage plus élevés à Bruxelles** qu'ailleurs en Belgique, **quel que soit le niveau de qualification**[7]. Le marché de l'emploi bruxellois se caractérise en effet par une ouverture sur les deux autres régions, ainsi que par une insuffisance et une relative inadaptation de la demande de travail pouvant induire des **phénomènes de déqualification en cascade, de surqualification et/ou de discrimination à l'embauche**.

Ces éléments sont fondamentaux à prendre en compte pour que l'offre de formation professionnelle soit adaptée aux réalités socio-économiques régionales et qu'elle ne soit pas le reflet de logiques purement adéquationnistes.

Il convient enfin 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 à la question de la sécurisation des parcours de formation et d'insertion socioprofessionnelle qui ne peuvent pas s'apprécier à l'aune des seuls indicateurs de mise à l'emploi.

6 Niveau de qualification faible = primaire + secondaire inférieur ; moyen = secondaire supérieur ; élevé = supérieur (universitaire ou non).

7 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.

Cette polarisation de la structure de qualification questionne aussi au regard de ce qui sera attendu demain

D'une part, la **transition digitale**, bien qu'elle ne soit pas nouvelle, est aujourd'hui à un point d'inflexion qui augure des transformations de la structure des emplois et des compétences. **À priori porteuse d'opportunités, certains risques associés à la transition digitale pourraient s'intensifier**, parmi lesquels la polarisation du marché du travail avec en corollaire des pratiques de surqualification et de déclassement des travailleurs, de développement de travail atypique et de précarité[8] ; mais aussi la pénurie attendue de profils qualifiés ou le manque de compétences du côté de l'offre de travail.

Pour minimiser ces impacts sociaux potentiels, la formation initiale est l'une des clés d'accès à l'emploi, mais ne peut suffire dans un contexte où les compétences et les savoir-faire d'un grand nombre de métiers se renouvellent rapidement du fait de la digitalisation.

Parmi les instruments à mobiliser à plus court terme : le développement de la formation professionnelle visant des compétences techniques ou de base, et des dispositifs pertinents de validation des compétences, notamment pour les personnes les plus vulnérables (faiblement qualifiées et seniors notamment) afin qu'elles puissent s'insérer sur le marché de l'emploi, y rester ou se reconvertir.

D'autre part, la **transition environnementale**, l'un des défis de notre temps, sera **plus ou moins rapide** et est inscrite à juste titre dans la dernière déclaration de politique régionale. Elle concerne plus directement certains secteurs et métiers plus impactés (parmi lesquels la gestion des déchets et des ressources, la construction durable et la rénovation du bâti, l'alimentation durable dans toutes ses dimensions ou la mobilité), même si aucun secteur n'y échappe.

8 OCDE, 2019, OECD Employment outlook 2019 : The future of work, https://www.oecd-ilibrary.org/sites/9ee00155-en/index.html?itemId=/content/publication/9ee00155-en, lien consulté en novembre 2019.

Quel est l'impact du Covid-19?

S'il est généralement entendu que les **projections démographiques** évoluent lentement ou de manière graduelle, la crise sanitaire est susceptible de **tempérer à court ou moyen terme** certaines tendances en raison d'un phénomène de surmortalité, d'un report possible de projets de maternité/paternité, de la réduction attendue des flux migratoires internationaux, ou encore de projets de déménagement postposés ou qui seraient revus à la lumière de nouveaux critères.

Les phénomènes de **déqualification en cascade, de surqualification et/ou de discrimination à l'embauche** sont susceptibles de s'aggraver dans un contexte de dépression économique liée à la crise Covid-19.

La crise sanitaire et la distanciation sociale sont de plus susceptibles d'accélérer **la transformation digitale** et de poser avec plus d'acuité la question de la fracture numérique (non seulement en termes d'équipements, mais également en termes de connaissances de base en IT), et à moyen terme d'automatiser certaines fonctions ou tâches à faible qualification.

La **transition environnementale** pourrait connaître une nouvelle impulsion dans le sillage de la crise sanitaire, notamment avec la relocalisation de certaines activités, le rapprochement des chaînes d'approvisionnement ou en invitant à repenser cette question au regard de l'impact écologique bénéfique du confinement.

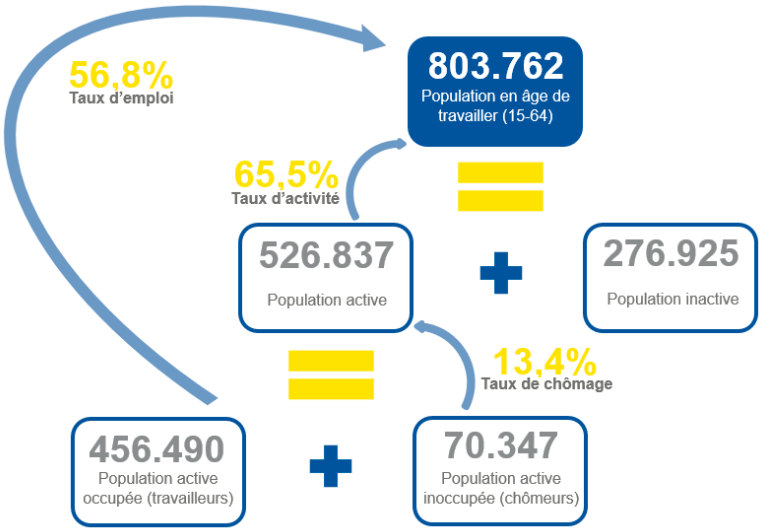
Contrairement à la transition digitale, le spectre des qualifications visé par la transition environnementale est relativement large. Les professions moyennement, voire faiblement, qualifiées pourraient, cette fois, en être les premières bénéficiaires, du moins si elles acquièrent les compétences nouvelles à côté des compétences techniques de base, ou si elles se reconvertissent vers les nouvelles filières porteuses.

La transition environnementale faisant évoluer les métiers existants (voire, sans doute plus rarement, émerger de nouveaux métiers), la mise en place de formations adaptées constitue, dès aujourd'hui, la pierre angulaire pour acquérir les compétences nouvelles, à côté des compétences techniques de base. Les formations offrent des possibilités de reconversion ; mais aussi de sensibilisation à des procédés de travail plus écologiques et aux enjeux environnementaux.

VOLET 2 - PARTICIPATION ET ACCÈS AU MARCHÉ DE L'EMPLOI

La figure suivante reprend les principaux indicateurs de participation au marché de l'emploi selon l'Enquête sur les Force de Travail du SPF Economie. Ces données, antérieures à la crise sanitaire, ne rendent pas compte de l'impact socio-économique qu'elle aura. Leur présentation permet néanmoins d'éclairer **les inégalités importantes qui existent au sein de la population bruxelloise, si l'on considère la participation et l'accès à l'emploi selon l'angle du genre, de l'âge, du niveau de qualification et de l'origine.**

Figure 1: Principaux indicateurs de la population en âge de travailler (2018)



Source : SPF Économie – DGSIE (EFT), calculs view.brussels

En 2018, la Région bruxelloise comptait environ 804.000 individus en âge de travailler (15-64 ans). Par rapport à 2013, leur nombre a progressé de +3,4% (contre +0,3% en Flandre et -0,3% en Wallonie) ; une progression qui, rappelons-le, pose la question de l'insertion professionnelle de ces nouveaux arrivants sur le marché de l'emploi.

2.1 Population active et taux d'activité

La population active bruxelloise compte quelque 527.000 personnes en 2018. Le taux d'activité s'élève ainsi à 65,5% à Bruxelles, alors qu'il est de 71,8% en Flandre et de 63,8% en Wallonie. Il est de plus relativement stable (+0,4 point de pourcentage (p.p.) par rapport à 2013).

Quel est l'impact du Covid-19?

- Si l'impact de la crise sanitaire sur le marché de l'emploi n'est pas encore mesuré ou estimé, on peut s'attendre à ce qu'il induise des ruptures de tendance, à plus ou moins long terme, en fonction de la durée du confinement et des phases de déconfinement progressif, des mesures de soutien prises et de leur efficacité.

- Il conviendra ainsi d'anticiper les conséquences désastreuses à plus d'un titre, susceptibles d'amplifier les inégalités sociales en Région bruxelloise, alors que celle-ci est déjà traversée par des lignes de fractures sociodémographiques manifestes.

Ce taux est plus élevé chez les hommes (71,6%) que chez les femmes (59,5%) qui sont plus souvent dans des situations de retrait par rapport au marché de l'emploi et connaissent dès lors un risque plus important de précarité. La progression de leur participation au marché de l'emploi s'avère relativement lente (+1.4 p.p. en 10 ans).

Les jeunes de moins de 25 ans enregistrent pour leur part un taux d'activité relativement faible (22,4%). 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. L'autre versant de l'âge, à savoir **les 50 ans et plus**, connaît à l'inverse une **hausse importante de son taux d'activité** (63,8% en 2018, contre 54,7% en 2008), sous l'effet de modifications législatives ayant repoussé l'âge de la sortie anticipée vers la retraite, et de politiques d'activation spécifiques favorisant un maintien plus tardif 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 accentué au cours de la dernière décennie : respectivement 85,0% et 49,3% en 2008, contre 84,4% et 43,9% en 2018.

2.2 Population active occupée et taux d'emploi

La population active occupée bruxelloise comptant quelque 456.500 personnes en 2018, le taux d'emploi (15-64 ans) est de 56,8%, soit un niveau moindre qu'en Flandre (69,4%) et en Wallonie (58,4%). Par rapport à 2013, le taux d'emploi a progressé de +4,3 p.p., soit quelque 48.000 actifs occupés bruxellois supplémentaires.

De manière similaire au taux d'activité, le taux d'emploi se révèle être **plus élevé chez les hommes** que chez les femmes (61,2%, contre 52,4%), et chez les **personnes hautement qualifiées** que chez les faiblement qualifiés (78,5%, contre 32,6%). **Le taux d'emploi des jeunes de 15 à 24 ans (hors étudiants) atteint 54,1%** en 2018. Il reste bien en-deçà de celui de la Flandre (80,6%), mais avoisine davantage celui de la Wallonie (64,6%) en comparaison avec le taux observé ces dernières années.

Le taux d'emploi[9] fait par ailleurs apparaître l'ampleur de la **discrimination ethnique** dans l'accès à l'emploi. Il est le plus élevé pour les personnes d'origine belge (68,9%). Il est par contre le plus faible chez les personnes d'origine « autre africaine » (37,9%), d'origine « autre asiatique » (36,8%), d'origine congolaise/burundaise/rwandaise (40,5%), d'origine maghrébine (41,6%) et d'origine turque (45,0%)[10]. Cela signifie que pour ces groupes, seulement 1 personne en âge de travailler sur 3 (voire 2 sur 5) est à l'emploi, alors que pour les personnes d'origine belge, cette proportion est de 2 sur 3. Ces données sur les taux d'emploi, mises en perspective avec celles sur les taux de chômage par origine (voir infra) indiquent, en Région bruxelloise, un phénomène aigu de sur-chômage et de sous-emploi pour les personnes afro-descendantes et, dans une mesure légèrement moindre, pour les personnes d'origine maghrébine et turque : ces groupes subissent le chômage dans une proportion relativement plus forte que les personnes d'origine belge et ont d'autant moins accès à l'emploi que ces dernières.

9 Source : BCSS, 2017, calculs view.brussels. Il est toutefois sous-évalué, en particulier pour les différents groupes originaires de l'UE. Les données utilisées de la Banque Carrefour pour calculer ces taux n'incluent pas les emplois internationaux, qui sont surtout occupés par des personnes d'origine étrangère issues de l'UE.

10 Les groupes d'origine sont ceux qui ont été définis au niveau de la Banque Carrefour de Sécurité Sociale.

2.3 Population active inoccupée[11]

A. Préambule sur la crise sanitaire

Les tendances en lien avec la population active inoccupée s'appuient sur les données d'Actiris s'arrêtant à 2019. Elles ne rendent donc pas compte des ruptures de tendance qui seront générées par la crise Covid-19 et qui seront porteuses de nouveaux défis pour les services publics amenés, plus que jamais, à devoir remplir leur rôle d'amortisseur social et économique.

Au moment de clôturer ce rapport, les statistiques du mois d'avril 2020 ne permettaient pas encore de mesurer l'ampleur de la progression du chômage imputable à la crise sanitaire. À cette date, son impact était toujours principalement observé au niveau du chômage temporaire (quelque 1.300.000 travailleurs en Belgique ; environ 100.000 Bruxellois selon une estimation de view.brussels et de l'IBSA).

Il n'en est pas moins attendu que **le nombre de demandeurs d'emploi bruxellois devrait augmenter**, selon une ampleur qu'il reste à déterminer en suivant au plus près les flux de demandeurs d'emploi ou à estimer en mobilisant des scénarios compte tenu des incertitudes entourant cette crise.

Dans le même temps, au-delà de la question des volumes, **la qualité de l'emploi et des transitions pourrait se détériorer, et les inégalités d'accès et de maintien dans l'emploi s'intensifier**, en particulier pour les populations qui occupent aujourd'hui les positions les plus fragiles.

11 Source : Actiris, calculs view.brussels

En effet, la contraction attendue de la demande de travail devrait :

- **impacter plus lourdement des secteurs occupant de nombreux Bruxellois moins qualifiés, jeunes, et d'origine étrangère** (voir volet 4) ;
- avoir un impact différencié ou non selon le **genre**, qui sera fonction des métiers, segments d'activité ou secteurs qui seront les plus durement touchés ;
- intensifier les **phénomènes de surqualification et de déqualification en cascade** préjudiciables aux moins qualifiés ;
- rendre plus difficile encore les **parcours d'insertion des jeunes dans l'emploi** (généralement caractérisés par une plus grande précarité avec des allers et retours successifs entre périodes courtes d'emploi et de chômage), en raison du manque de qualification de certains (les « prédestinant » à des premiers emplois dans des secteurs plus directement impactés comme l'Horeca ou le commerce) ou du manque d'expérience des nouveaux jeunes diplômés qui arriveront bientôt sur le marché de l'emploi ; et pénaliser à plus long terme leur trajectoire sur le marché de l'emploi ;
- renforcer la **stigmatisation des demandeurs d'emploi de longue durée, dont les plus âgés, comme faiblement employables**, au regard des demandeurs d'emploi qui viendront s'inscrire suite à la crise ;
- faciliter les **pratiques de discrimination à l'embauche** qu'elles soient ou non croisées avec l'origine.

Photo : freepik

B. Profil des demandeurs d'emploi inoccupés

En 2019, le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) en Région bruxelloise est de 88.047 (moyenne annuelle) et est à son niveau le plus faible depuis 2003.

En comparaison avec le reste du pays, Bruxelles enregistre proportionnellement 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 et, rappelons-le également, d'origine étrangère (4 personnes sur 5 inscrites chez Actiris).

Ces groupes sont particulièrement exposés au chômage en Région bruxelloise, à côté d'autres comme les **jeunes**, parmi lesquels des jeunes infra-qualifiés, de nationalité ou d'origine étrangère, résidant dans les quartiers les plus précarisés ou des jeunes femmes ; ou comme les **chômeurs âgés**, dont le nombre a progressé de manière prononcée pour des raisons réglementaires, démographiques et économiques et dont un certain nombre s'enlisent dans le chômage de très longue durée, compliquant davantage leurs chances de retrouver un emploi. Rappelons ainsi que **les caractéristiques individuelles d'âge, de niveau de diplôme, de genre, d'origine ou de durée d'inoccupation se croisent souvent et se superposent, rendant l'accès vers l'emploi d'autant plus ardu.**

Des **disparités très fortes entre communes** s'observent également, 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. 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.

C. Évolution des demandeurs d'emploi inoccupés

Si le nombre de DEI a diminué de 20,2% entre 2014 et 2019 (-22.289 unités), l'ampleur de cette diminution varie toutefois selon les différents groupes de demandeurs d'emploi.

Au cours des cinq dernières années, on relève :

- la **diminution importante des DEDA** -demandeurs d'emploi demandeurs d'allocations- (-24,9% ; -19.451 unités) s'expliquant notamment par le durcissement des conditions d'accès aux allocations de chômage ainsi que celle des jeunes DEI après études (-24,5% ; -1.535 unités) ; le nombre de DEI librement inscrits diminuant de manière bien plus modérée (-0,5% ; -1.303 unités) ;

- la **baisse plus importante du nombre d'hommes** (-21,8%, contre -18,4% chez les femmes), qui restent légèrement surreprésentés parmi les DEI ;

- les **résultats plus favorables**, néanmoins décroissants selon la classe d'âge, obtenus pour les classes d'âge **jeunes et intermédiaires**, tandis que la **tendance à la hausse des DEI plus âgés** (≥ 55 ans) continue à être manifeste, pour des raisons réglementaires, démographiques et économiques. Leur nombre a ainsi plus que doublé au cours de la dernière décennie et progresse encore de 5,4% entre 2018 et 2019 ;

- une **diminution des demandeurs d'emploi de nationalité européenne** (-17,3% entre 2013 et 2019), même si leur volume a augmenté en 10 ans (+17,9%) en raison des flux de travailleurs en provenance des nouveaux pays adhérents (Roumanie, Bulgarie[12]), mais aussi de l'arrivée de travailleurs venant de l'Europe du Sud à la suite de la crise financière de 2008. Si la part des DEI de nationalité non européenne est restée relativement stable durant la dernière décennie, on observe une augmentation de celle des DEI de nationalité UE (passant de 12% en 2009 à 16% en 2019), à l'inverse des DEI belges (de 70 à 65%) ;

- la question du **chômage de longue durée reste cruciale à Bruxelles** puisque près de 2 DEI sur 3 sont inscrits chez Actiris depuis au moins un an ; le **chômage de très longue durée gagnant de plus en importance**. Si le volume de DEI de très longue durée (≥ 24 mois) a augmenté de +1,9% entre 2009 et 2019, il diminue néanmoins considérablement ces dernières années (-16,0% par rapport à 2013 ; -1,8% par rapport à 2018). Pour les DEI depuis plus de 5 ans toutefois, l'augmentation de leur nombre est manifeste (+23% en 10 ans et +1,0% entre 2018 et 2019). En 2019, la part de ces DEI est ainsi passée de 20% à 28% en 10 ans. Cette augmentation des DEI concerne plus particulièrement les plus âgés (≥ 55 ans, et plus récemment ≥ 60 ans) ;

- un **repli d'ampleur variable selon le niveau d'études**, avec **une baisse plus franche du côté des faiblement** (-32,1%), **et ensuite des moyennement qualifiés** (-19,4%) ou des personnes ayant réalisé des études à l'étranger sans toutefois avoir obtenu une équivalence en Belgique (-16,6%). La plus faible diminution observée parmi les personnes hautement qualifiées sur les 5 dernières années (-9,9%), s'explique par la progression de leur nombre la dernière année (+8,1% ; +1.029). Si la **plus forte diminution du nombre de DEI faiblement qualifiés** peut être analysée au regard de la hausse générale du niveau de qualification de la population ainsi que des politiques d'activation et des exclusions du chômage, **la probabilité de sortir du chômage reste néanmoins la moins élevée pour les personnes infra-qualifiées.**

12 À partir du 1er janvier 2014, les travailleurs de nationalité bulgare et roumaine sont libres de venir travailler dans n'importe quel État de l'UE au nom du principe de la libre circulation des travailleurs. Ils peuvent être occupés comme salarié auprès d'un employeur établi en Belgique sans devoir demander au préalable un permis de travail. La fin de l'obligation préalable d'obtention d'un permis de travail pour les Roumains et les Bulgares a pour conséquence que ces derniers peuvent venir s'inscrire librement auprès d'Actiris comme chercheur d'emploi.

Au cours de la dernière décennie, la structure de qualification des demandeurs d'emploi a évolué. Si la proportion des personnes dites infra-qualifiées continue à avoisiner les deux tiers en 2019, la part des DEI faiblement qualifiés a diminué (passant de 32% à 22%), à l'inverse de celle des DEI ayant effectué des études à l'étranger non reconnues (de 34% à 42%). Parmi ces derniers, le nombre de personnes diplômées du supérieur tend également à progresser (soit +6,7% ou +448 DEI entre 2013 et 2019 ; leur part passant de 6,1% à 8,1%). **Ceci rappelle la nécessité de trouver des solutions pour que ces dernières puissent valoriser leurs compétences sur le marché de l'emploi, que ce soit via la reconnaissance de leur diplôme ou la validation de leurs compétences.** À noter également qu'une part encore substantielle de demandeurs d'emploi (16%), et tout particulièrement de demandeurs d'emploi ayant fait des études à l'étranger (33% d'entre eux), ne maîtrisent aucune des deux langues nationales, ce qui entrave d'autant plus leur insertion sur le marché de l'emploi. **Les formations « français (néerlandais) langue étrangère » gardent ici tout leur sens.**

Tableau 1: Caractéristiques et évolution des DEI en Région bruxelloise (2009-2019)

		2019		variation 2009-2019		variation 2014-2019		variation 2018-2019	
		Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Catégorie	DEDA	58.635	66,6	-15.836	-21,3	-19.451	-24,9	-2.956	-4,8
	Jeunes après études	4.718	5,4	-1.570	-25,0	-1.535	-24,5	82	1,8
	Autres DEI	24.694	28,0	6.076	32,6	-1.303	-5,0	718	3,0
Sexe	Hommes	45.607	51,8	-6.342	-12,2	-12.744	-21,8	-1.407	-3,0
	Femmes	42.440	48,2	-4.987	-10,5	-9.545	-18,4	-748	-1,7
Classe d'âge	< 25 ans	8.479	9,6	-6.991	-45,2	-4.954	-36,9	-498	-5,5
	25-29 ans	11.305	12,8	-5.766	-33,8	-5.688	-33,5	-478	-4,1
	30-34 ans	11.847	13,5	-3.413	-22,4	-4.993	-29,6	-557	-4,5
	35-39 ans	11.660	13,2	-1.878	-13,9	-3.688	-24,0	-653	-5,3
	40-44 ans	10.944	12,4	-864	-7,3	-2.498	-18,6	-215	-1,9
	45-49 ans	9.868	11,2	124	1,3	-1.602	-14,0	-360	-3,5
	50-54 ans	8.846	10,0	-685	-7,2	-1.566	-15,0	-162	-1,8
	≥ 55 ans	15.099	17,1	8.145	117,1	2.700	21,8	767	5,4
Nationalité	Belges	57.203	65,0	-11.916	-17,2	-16.424	-22,3	-1.364	-2,3

		2019		variation 2009-2019		variation 2014-2019		variation 2018-2019	
		Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Nationalité	UE	13.780	15,7	2.088	17,9	-2.882	-17,3	-98	-0,7
	NON UE	17.064	19,4	-1.503	-8,1	-2.984	-14,9	-694	-3,9
Durée d'inactivité	< 6 mois	21.715	24,7	-3.937	-15,3	-3.526	-14,0	-193	-0,9
	6 à 11 mois	10.845	12,3	-3.867	-26,3	-4.021	-27,0	-151	-1,4
	12 à 23 mois	12.285	14,0	-4.335	-26,1	-6.537	-34,7	-998	-7,5
	≥ 24 mois dont :	43.202	49,1	810	1,9	-8.206	-16,0	-814	-1,8
	▸ 5 ans et plus	24.364	27,7	4.560	23,0	-502	-2,0	231	1,0
Niveau d'études	Faible	19.071	21,7	-12.556	-39,7	-9.004	-32,1	-1.231	-6,1
	Moyen	18.290	20,8	-3.105	-14,5	-4.392	-19,4	-209	-1,1
	Elevé	13.732	15,6	714	5,5	-1.514	-9,9	1.029	8,1
	Autres études sans équivalent	36.955	42,0	3.618	10,9	-7.377	-16,6	-1.744	-4,5
TOTAL DEI		**88.047**	**100,0**	**-11.330**	**-11,4**	**-22.289**	**-20,2**	**-2.156**	**-2,4**

Source : Actiris, calculs view.brussels

D. Taux de chômage administratif[13]

Le taux de chômage administratif bruxellois connaît une baisse continue depuis 5 ans. Il atteint en 2019 un niveau inférieur à celui qu'il avait en 2014 (respectivement 15,7%, contre 20,1%) et se situe à un niveau similaire à celui de 2002. La diminution du taux de chômage à Bruxelles est relativement plus marquée qu'en Wallonie (-3,2 p.p.) et en Flandre (-1,8 p.p.).

Alors que le taux de chômage des femmes est historiquement plus élevé que celui des hommes, **l'écart de genre a tendance à se réduire au fil du temps.** En 2019, il s'élève à 16,2% (15,2% pour les hommes). L'emploi des femmes a progressé davantage 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.

Le taux de chômage administratif des jeunes de moins de 25 ans connaît une baisse significative depuis 2014 (-8,8 p.p. entre 2014 et 2019), mais demeure à un niveau préoccupant (23,2%) dans une

13 Source : Actiris, BNB, SPF Economie DGSIE (EFT), Steunpunt WSE, calculs view.brussels.

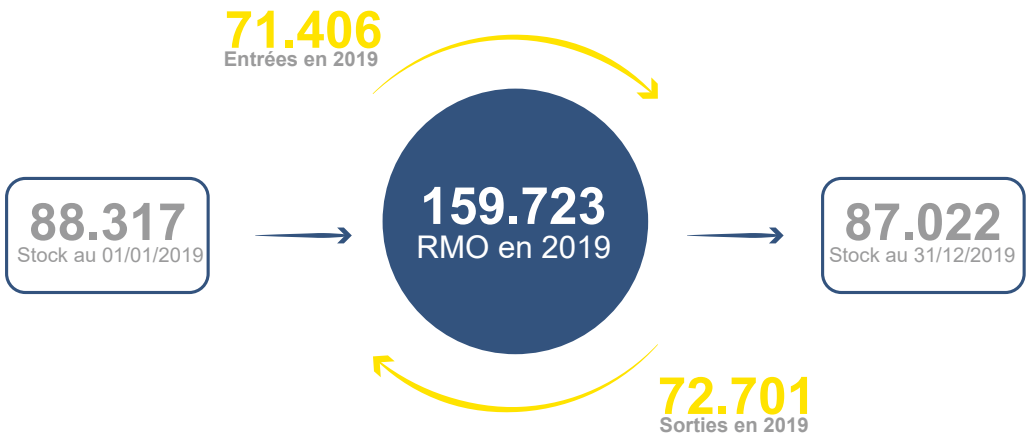
région caractérisée par le rajeunissement de sa population. Parmi les facteurs à l'origine de la baisse marquée du chômage des jeunes sur les 5 dernières années : l'allongement de la durée des études supérieures ; le contexte économique plus favorable ; mais aussi le développement de solutions à la problématique de l'accès à l'emploi des jeunes, notamment dans le cadre de la Garantie pour la Jeunesse. Par ailleurs, si le taux de NEET[14] [jeunes qui ne sont ni à l'emploi, ni dans l'enseignement, ni en formation (13,3%)] est à son niveau le plus bas depuis 5 ans (période 2013-2018), une partie des jeunes sortant du chômage continuent d'alimenter une zone grise entre emploi et chômage. Ceci est en partie à mettre en rapport avec les modifications successives de la réglementation relative aux allocations d'insertion[15] qui ont pu induire qu'une partie des jeunes chômeurs exclus dans ce cadre ne viennent pas se (ré) inscrire chez Actiris. De leur côté, les **classes d'âge intermédiaire** (25-49 ans) connaissent également une tendance à la baisse (-5,0 p.p.), tandis que les **chômeurs plus âgés** (50 ans et plus) voient leur taux de chômage rester relativement stable (-1,1 p.p.).

Le taux de chômage s'établit à 8,0% pour les **personnes d'origine belge**[16]. Les groupes les plus impactés par le chômage sont dans l'ordre : les populations d'origines congolaise/burundaise/rwandaise (24,2%), maghrébine (23,1%), « autre africaine » (22,4%), et turque (21,2%). Leur taux de chômage est environ 2,5 à 3 fois plus important que celui des personnes d'origine belge.

E. Réserve de main-d'œuvre (RMO)

Si le stock des DEI bruxellois s'élève, début 2019, à quelque 88.000 personnes, près de 160.000 personnes (réserve de main-d'œuvre) ont été en réalité inscrites chez Actiris au cours de 2019, puisque plus de 71.000 entrées ont été comptabilisées. Dans le même temps, près de 73.000 sorties ont été comptabilisées. Ces données sur la réserve de main-d'œuvre traduisent l'existence de **mouvements conséquents entre chômage, emploi et inactivité.**

Figure 2: Flux d'entrée et de sortie du chômage au cours de l'année 2019 (en nombre)



Source : Actiris, calculs view.brussels

14 Source : SPF Économie - DGSIE (EFT), calculs view.brussels.

15 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.

16 Source : BCSS, 2017, calculs view.brussels. Sur la base de cette source, ces taux par origine sont calculés en considérant seulement les actifs inoccupés bénéficiant d'une allocation de chômage ou de transition, et non l'ensemble des demandeurs d'emploi inoccupés comme cela se fait pour le calcul du taux de chômage administratif. Ils ne sont donc pas comparables aux taux analysés dans le cadre du monitoring selon l'origine de view.brussels, qui sont calculés en tenant compte des personnes bénéficiant des allocations de chômage, mais aussi des jeunes en stage d'insertion et des personnes librement inscrites chez Actiris.

Les chercheurs d'emploi plus qualifiés affichent une plus forte dynamique en comparaison avec les plus faiblement qualifiés

L'analyse des mouvements d'entrée et de sortie dans la réserve de main-d'œuvre est relativement stable dans le temps. Ces mouvements sont ainsi les **plus intenses chez les jeunes de moins de 25 ans et diminuent de façon progressive avec l'âge** : d'une part les jeunes sont surexposés à la précarité par des allers et retours successifs entre périodes courtes d'emploi (missions d'intérim, CDD, etc.) et périodes de chômage, et, d'autre part, ils sont davantage impactés par les politiques d'insertion ayant cours. Si les différences sont de moindre ampleur entre les niveaux d'études, les chercheurs d'emploi plus qualifiés affichent une plus forte dynamique, alors que les plus faiblement qualifiés ont tendance à rester plus longtemps au chômage.

F. Taux de sortie vers l'emploi

L'analyse longitudinale des demandeurs d'emploi nouvellement inscrits chez Actiris au cours de l'année 2017[17] **rappelle**, s'il était nécessaire, **que les chances de sortir du chômage pour une situation d'emploi augmentent avec le niveau de qualification et diminuent avec l'âge.** L'importance du niveau de qualification diminue toutefois avec l'âge.

Si les taux de sortie vers l'emploi sont généralement plus élevés pour les hommes, les femmes plus qualifiées (à l'exception des 30-39 ans) enregistrent de meilleurs résultats par rapport à leurs homologues masculins, tandis que les femmes moins qualifiées (en particulier les 25-40 ans) ont des taux nettement plus faibles que ceux de leurs homologues masculins ; la présence de jeunes enfants expliquant pour partie ces résultats.

Par ailleurs, dans une région bilingue et à vocation internationale, les connaissances linguistiques (dont la 2e langue nationale) sont un vecteur important de l'insertion professionnelle ; comme le montre l'analyse longitudinale des demandeurs d'emploi inscrits chez Actiris[18] épinglant des **taux de sortie vers l'emploi supérieurs chez ceux qui ont un connaissance moyenne de l'autre langue nationale**, quel que soit le niveau de qualification ou la durée d'inoccupation. Or, les connaissances linguistiques des demandeurs d'emploi se révèlent être encore trop souvent insuffisantes, pour le marché du travail bruxellois en général, et pour des postes de travail de différents niveaux de qualification.

La question des langues doit ainsi garder une place importante dans les dispositifs d'accompagnement des chercheurs d'emploi, tandis que l'offre de formations en langues, de nature générale ou orientées métiers, doit être maintenue, voire même élargie.

17 view.brussels, 2020, Etat des lieux : Le marché de l'emploi en Région bruxelloise, Rapport 2019, https://www.actiris.brussels/media/ticbch00/le-march%C3%A9-de-l-emploi-en-r%C3%A9gion-bruxelloise-_-janvier-2020-h-87618003.pdf, lien consulté le 07/05/2019.

18 view.brussels, 2017, Les exigences linguistiques sur le marché du travail et les connaissances linguistiques des demandeurs d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale, https://www.actiris.brussels/media/cmvjlkqx/exigences-et-connaissances-linguistiques-_-octobre-2017-h-C0B7B599.pdf.

VOLET 3 - PROFIL DES STAGIAIRES EN FORMATION

Le volet 3 présente une analyse comparative des données relatives au public en formation (appelé « stagiaire » ou « usager ») chez Bruxelles Formation et ses partenaires pour l'année 2018 (dernière année disponible au moment de la rédaction de cette partie) avec celles sur les DEI inscrits chez Actiris présentées au volet précédent. Cette analyse permet d'identifier **des points de divergence ou de convergence entre les deux populations et de poser certains constats.**

En 2018, **16.158 chercheurs d'emploi ont suivi une formation chez Bruxelles Formation et ses partenaires**, dont 11.669 en centre de formation et 4.691 stages et formations en entreprise[19]. Le profil des stagiaires, qui sont essentiellement des demandeurs d'emploi inscrits auprès d'Actiris, présente des spécificités en fonction du dispositif et de la nature de la formation suivie.

3.1 Des ventilations hommes/femmes inversées, mais différenciées selon le type de formation et d'opérateur

Alors que les DEI inscrits chez Actiris sont en très légère majorité des hommes (51,8%, contre 48,2% de femmes), l'inverse s'observe chez les stagiaires de Bruxelles Formation et de ses partenaires : en 2018, 48,2% de ceux-ci étaient des hommes, 51,8% des femmes.

La ventilation des stagiaires selon le genre varie selon le type de formation dispensée. Les femmes sont ainsi très largement représentées au sein des formations en alphabétisation (72,2%) et en FPI en établissement d'enseignement (78%, avec toutefois des effectifs plus faibles). Les hommes sont, quant à eux, proportionnellement plus nombreux en préformation (69,4%) et en formation par le travail (64%).

Elle varie également selon la composition de l'offre de Bruxelles Formation et de ses partenaires. Si elle est équilibrée lorsque l'on considère les activités de Bruxelles Formation (en centre de formation et en stages et formations en entreprise : 50,8% d'hommes et 49,2% de femmes), elle l'est beaucoup moins chez les partenaires de Bruxelles Formation (41,8% d'hommes et 58,2% de femmes).

En 2018, les femmes sont largement présentes dans les dispositifs pré-qualifiants à l'inverse des formations qualifiantes

La participation des femmes à la formation demeure un point d'attention particulier. Si celles-ci sont largement présentes dans les dispositifs pré-qualifiants, ce n'est pas le cas pour les préformations visant directement l'entrée en formation qualifiante (seulement 31%). Elles le sont également beaucoup moins dans les formations qualifiantes, du moins celles données par les pôles de Bruxelles Formation (36,1% de femmes, contre 61,3% chez les partenaires). Cette participation différente est directement liée aux domaines et secteurs de formation, les stéréotypes de genre étant très présents en formation également. En effet, les femmes sont davantage présentes

19 Certains chercheurs d'emploi ont été formés en centre et en entreprise, d'où la présence de doublons.

notamment dans les formations menant à des métiers administratifs, à l'inverse des métiers techniques et informatiques porteurs. À ce propos, on signalera deux actions menées afin de former davantage les femmes dans des métiers dits masculins, notamment un partenariat entre Interface 3 et BF logistique pour le métier de magasinier, et entre Interface 3, BF technics et Veolia pour les métiers d'installateur électricien industriel et d'électricien industriel.

3.2 Un manque et/ou une absence de reconnaissance des qualifications

La problématique de l'infra-qualification reste toujours d'actualité à Bruxelles. Du côté des DEI, la proportion des personnes dites infra-qualifiées est relativement stable. Elle continue à avoisiner les deux tiers en 2019. En 10 ans, cette relative stabilité de la proportion d'« infra-qualifiés » occulte toutefois la tendance à la hausse des personnes ayant effectué des études à l'étranger sans équivalence (de 34% en 2009 à 42% en 2019), et celle à la baisse des personnes ayant tout au plus leur diplôme du secondaire inférieur (de 32% à 22%).

Concernant l'ensemble des stagiaires, la proportion d'« infra-qualifiés » était de 62% en 2016 et a augmenté pour atteindre quelque 68% en 2017 et 2018. Cette progression s'observe **plus particulièrement parmi les stagiaires dont le diplôme n'est pas reconnu** (passant de 41,4% à 49,7%, leur proportion étant désormais plus importante comparée aux données sur les demandeurs d'emploi).

Tableau 2: Proportion de personnes faiblement qualifiées : stagiaires de Bruxelles Formation et partenaires et DEI (2016-2018)

		2016	2017	2018	2017-2018	2016-2018
Bruxelles Formation	Secondaire inférieur et moins	19,8%	20,0%	19,9%	-0,1 pp	0,1 pp
	Autres études sans équivalent	36,7%	38,2%	36,9%	-1,3 pp	0,2 pp
	Faiblement qualifiés	**56,5%**	**58,2%**	**56,8%**	**-1,4 pp**	**0,3 pp**
Promotion sociale	Secondaire inférieur et moins	33,1%	28,2%	29,5%	1,3 pp	-3,6 pp
	Autres études sans équivalent	43,4%	48,3%	46,4%	-1,9 pp	3,0 pp
	Faiblement qualifiés	**76,5%**	**76,5%**	**75,9%**	**-0,6 pp**	**-0,6 pp**
ISP	Secondaire inférieur et moins	25,9%	25,8%	26,4%	0,6 pp	0,5 pp
	Autres études sans équivalent	58,1%	59,2%	59,3%	0,1 pp	1,2 pp
	Faiblement qualifiés	**84,0%**	**85,0%**	**85,7%**	**0,7 pp**	**1,7 pp**

		2016	2017	2018	2017-2018	2016-2018
Total stagiaires	Secondaire inférieur et moins	20,7%	18,5%	17,7%	-0,8 pp	-3,0 pp
	Autres études sans équivalent	41,4%	49,4%	49,7%	0,3 pp	8,3 pp
	Faiblement qualifiés	**62,1%**	**67,9%**	**67,4%**	**-0,5 pp**	**5,3 pp**
Total DEI	Secondaire inférieur et moins	**23,3%**	**23,0%**	**22,5%**	**-0,5 pp**	**-0,8 pp**
	Autres études sans équivalent	**43,0%**	**43,1%**	**42,9%**	**-0,2 pp**	**-0,1 pp**
	Faiblement qualifiés	**66,3%**	**66,1%**	**65,4%**	**-0,7 pp**	**-0,9 pp**

Source : SES Bruxelles Formation, view.brussels

Selon le type d'opérateur et les centres de formation, la ventilation selon le niveau de qualification présente toutefois quelques différences. Dans les pôles de Bruxelles Formation, 56,8% des stagiaires sont considérés comme faiblement qualifiés (19,9% ont au maximum un diplôme de secondaire inférieur et 36,9% une qualification ou un diplôme non reconnu). Ces publics dits infra-qualifiés sont majoritairement présents à BF langues (70%), à BF tremplin (62%), à BF construction (63%) et à BF logistique (65%). Cette proportion a progressé de façon plus marquée chez BF langues qu'ailleurs (+2,1 p.p. entre 2016 et 2018). **Du côté de l'ISP**, la proportion de stagiaires faiblement qualifiés est plus importante et atteint 85,7% (26,4% détiennent au maximum un diplôme du secondaire inférieur et 59,3% ont une qualification ou un diplôme non reconnu). Enfin, **au sein des formations dispensées en partenariat avec l'enseignement de promotion sociale**, 3 stagiaires sur 4 sont faiblement qualifiés (respectivement 29,5% et 46,4%).

L'augmentation du nombre de DEI ayant terminé des études supérieures sans obtenir l'équivalence, mais aussi de la part que ces personnes représentent dans les formations professionnelles, plaide pour que la procédure de reconnaissance des diplômes soit facilitée. Ceci plaide également pour que le dispositif de la validation des compétences, et plus globalement la reconnaissance des certifications professionnelles (titres et certificats de FP suite à un parcours de formation qualifiante) soit renforcé ou promu, afin que les personnes puissent valoriser leurs qualifications sur le marché du travail.

Par ailleurs, le manque de qualification rappelle la nécessité de tenir compte des besoins des chercheurs d'emploi, dont les moins qualifiés. Le développement de l'offre de formation qualifiante doit ainsi être pensé conjointement avec celui d'une offre pré-qualifiante, dans l'objectif de sécuriser les parcours formatifs. Ceci passe par le maintien, voire le développement, d'actions de formation de remise à niveau, formation de base, alphabétisation, dont FLE, pour celles et ceux qui en ont le plus besoin avant d'entamer un parcours de formation qualifiante.

3.3 Nationalité étrangère et barrière de la langue

Par ailleurs, **la comparaison avec les données sur les DEI indique une moindre proportion de personnes de nationalité belge parmi les stagiaires, tandis que des différences plus ou moins marquées s'observent selon le type d'opérateur.** En 2019, 65% des DEI sont belges et 15,7% européens. Parmi les stagiaires de Bruxelles Formation en 2018, ces proportions sont respectivement de 60,4% et 14,1%. Chez les partenaires, les stagiaires de nationalité belge sont encore moins représentés (47%), au bénéfice de la catégorie « hors Europe » (44%, ou +18 p.p. par rapport aux stagiaires dans les centres de Bruxelles Formation).

Des nuances sont aussi observées entre les centres de Bruxelles Formation et les partenaires. Les stagiaires de nationalité étrangère sont les plus représentés à BF langues (51% ; 31,5% hors UE) et à BF construction (42,5% ; 33,8% hors UE). Chez les partenaires ISP, la participation des stagiaires étrangers monte à 55% et dans l'Enseignement de promotion sociale, à 47%. Il convient de mentionner également le dispositif CIP (Convention d'Immersion Professionnelle), particulièrement mobilisé par les jeunes (90% de moins de 30 ans) étrangers (74%) pour un stage, le plus souvent auprès d'une ONG ou d'un organisme actif dans le contexte européen. Les proportions sont similaires pour les stagiaires en formation en 2016.

Tableau 3: Profil des stagiaires en formation chez Bruxelles Formation et ses partenaires pour 2018, selon la nationalité

2018	Belge	UE	Hors UE ou inconnue
TOTAL Formations des chercheurs d'emploi et Stages et formations en entreprises	**55,4%**	**12,4%**	**32,2%**
Centres de Bruxelles Formation	**60,4%**	**14,1%**	**25,5%**
BF bureau & services	73,2%	8,8%	18,0%
BF logistique	63,7%	9,1%	27,2%
BF tremplin	64,0%	10,5%	25,5%
BF construction	57,5%	11,0%	31,5%
BF industrie	69,5%	11,2%	19,3%
BF langues	48,8%	17,4%	33,8%
BF management & multimédia TIC	68,1%	17,9%	14,1%
Partenaires de Bruxelles Formation	**46,6%**	**9,8%**	**43,6%**
TOTAL DEI 2019	65,0%	15,7%	19,4%

Source : SES Bruxelles Formation, view.brussels

L'évolution positive des DEI et des stagiaires de nationalité étrangère en formation (notamment attribuée aux flux des travailleurs en provenance des derniers pays adhérents [Roumanie, Bulgarie] ainsi qu'aux travailleurs venant de l'Europe du Sud suite à la crise financière de 2008) induit une demande croissante pour l'apprentissage d'au moins une des trois langues nationales.

En ce qui concerne la formation en **Français Langue Étrangère**, on observe une **augmentation de 21% du nombre de stagiaires** et de 35% du nombre d'heures entre 2016 et 2018. Alors qu'en 2006, le néerlandais représentait 65% des heures de formation, l'anglais 29% et le FLE 6% ; en 2018, le néerlandais est passé à 41%, l'anglais à 21% et le français (« intensif français », « FLE ») à près de 45% des heures de formation, tout en s'accompagnant d'une très forte hausse des activités de formation en langues.

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[20], ni pour la reprise ou poursuite d'un parcours de formation professionnelle métier. L'apprentissage des langues est donc également une priorité, avec aujourd'hui, outre la maîtrise du néerlandais, voire de l'anglais, la problématique du français langue étrangère qui est centrale, ainsi que celle des langues orientées métier.

3.4 Chômage de longue et de très longue durée

En 2019, 41% des chômeurs de très longue durée ont plus de 50 ans et un tiers a une qualification faible ou un diplôme non reconnu

La problématique de l'enlisement dans le chômage demeure préoccupante à Bruxelles, la probabilité de sortir du chômage étant liée négativement avec la durée d'inactivité. En 2019, ce sont encore 63,0% des demandeurs d'emploi qui sont dans une situation de chômage de longue durée [≥ 1 an, soit 55.487 personnes, parmi lesquelles 43.202 (49,1%) dits de très longue durée (≥ 2 ans)]. L'analyse permet en outre de mettre en évidence le cumul des difficultés rencontrées par les DEI les plus fragilisés. Parmi les chômeurs de très longue durée (≥ 2 ans), 41,0% ont 50 ans et plus, un tiers a une qualification faible (11,4%) ou un diplôme non reconnu (21,5%).

Du côté des stagiaires en formation, la part de demandeurs d'emploi dont la durée d'inoccupation varie entre 1 à 2 ans est un peu plus élevée. Par contre, celle de demandeurs d'emploi **de très longue durée est généralement inférieure, à l'exception de l'alphabétisation (53,3% ≥ 2ans), ou de la formation par le travail (49,2%).**

Par ailleurs, selon le type d'opérateur, la proportion de demandeurs d'emploi de longue durée (≥ 1 an) varie. Au sein des pôles de Bruxelles Formation, 46,1% des stagiaires sont, en 2018, chômeurs de longue durée. Les DEI de longue durée sont majoritairement présents à BF logistique (58%), à BF bureau & services (54%), à BF industrie (53%) et à BF langues (51%). **Chez les partenaires**, la part de chercheurs d'emploi de longue durée est relativement similaire (57,4% de DEI ≥ 1 an en ISP et 55% dans l'Enseignement de promotion sociale) et supérieure à celle que l'on observe au sein des pôles de Bruxelles Formation.

20 view.brussels, 2017, Les exigences linguistiques sur le marché du travail et les connaissances linguistiques des demandeurs d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale, https://www.actiris.brussels/media/cmvjlkqx/exigences-et-connaissances-linguistiques-_-octobre-2017-h-C0B7B599.pdf, lien consulté le 07/05/2020.

Si la proportion des stagiaires avec une durée d'inoccupation comprise entre 1 à 2 ans est relativement similaire selon les opérateurs (aux alentours des 17-18%), la part de chômeurs de très longue durée est bien plus marquée chez les partenaires (40,4% pour l'ISP et 36,5% pour l'Enseignement de promotion sociale) qu'au sein des pôles de Bruxelles Formation (29,0%). Cette différence concerne essentiellement les préformations et les formations qualifiantes données par les deux types d'opérateurs ; la durée d'inoccupation des stagiaires en formation de base ou en aptitudes professionnelles spécifiques étant relativement similaire.

Comme pour le niveau de qualification, la participation des chômeurs de longue durée à la formation n'est pas répartie de la même manière dans les différents dispositifs.

3.5 Diminution du chômage des jeunes, qui reste préoccupant

Entre 2009 et 2019, le chômage des jeunes connaît l'évolution la plus favorable : -45,2% pour les jeunes de moins de 25 ans et -33,8% pour les jeunes entre 25 et 29 ans. En 2019, ils représentent respectivement 9,6% et 12,8% des DEI, des proportions tendant à diminuer au long de cette période (-6 p.p. et -4,4 p.p. par rapport à 2009). 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 plus le niveau de qualification est bas, plus la probabilité de sortir du chômage diminue. À 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[21].

Concernant la formation professionnelle, la participation des jeunes est un objectif prioritaire depuis la Garantie jeunes. On observe, en toute logique, une augmentation significative de la part des jeunes dans les dispositifs de formation. Globalement, en 2018, au sein des centres de Bruxelles Formation : 21,5% des stagiaires sont âgés de moins de 25 ans et 21,2% ont entre 25 et 29 ans.

La proportion de stagiaires de moins de 30 ans (42,7%) est quasi le double de celle des moins de 30 ans parmi les DEI (22,4%).

Cette proportion est néanmoins variable d'un pôle à l'autre et selon les opérateurs. Ainsi, du côté de Bruxelles Formation, BF tremplin est celui qui concentre la part la plus importante de jeunes avec 58,6% de stagiaires de moins de 30 ans (37,4% de moins de 25 ans), suivi de BF industrie (52%) et BF bureau & services (42,4%). **Comparé aux centres de Bruxelles Formation, les proportions de jeunes stagiaires chez les partenaires sont relativement similaires et moins élevées.** Du côté de l'ISP, 22,0% des stagiaires sont âgés de moins de 25 ans et 17,4% ont entre 25 et 29 ans, tandis que chez les partenaires de l'Enseignement de promotion sociale, il s'agit de respectivement 26% et 17,6%.

21 Muriel Sacco, Wendy Smits, Dimo Kavadias, Bram Spruyt et Caroline d'Andrimont, 2016, Jeunesses bruxelloises : entre diversité et précarité, Note de synthèse *BSI*. https://journals.openedition.org/brussels/1339#tocto1n4

3.6 Progression du nombre de demandeurs d'emploi âgés

La progression du chômage des plus âgés est une observation récurrente depuis plus de 10 ans, et ce, pour des raisons d'ordre réglementaire, démographiques et économiques. Le nombre des DEI âgés d'au moins 50 ans a plus que doublé entre 2009 et 2019 (+117,1%). Ils représentent 27,1% de l'ensemble des DEI en 2019, tandis que la part des DEI âgés d'au moins 55 ans, dont le nombre a continué de progresser ces dernières années, est de 17,2%. 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. Le croisement des facteurs de risque montre par ailleurs que **le chômage des plus âgés (≥ 50 ans) à Bruxelles est avant tout un chômage de longue durée** (82,9% ; 74% de très longue durée) **et dit faiblement qualifié sur la base du diplôme obtenu** (71,6% ; 50,5% étant des études non reconnues).

La problématique de la réinsertion des personnes au chômage âgées de plus de 45 ans a d'ailleurs été épinglée par l'OCDE dans son dernier rapport[22] sur la situation économique de la Belgique.

La comparaison avec les données sur les DEI indique un moindre accès à la formation professionnelle des plus âgés, quel que soit le type d'opérateur ou le centre de formation. Cette observation tend à plaider pour le développement de dispositifs et d'une offre de formation professionnelle adaptée à ce public (notamment en mobilisant des méthodes pédagogiques qui reposent davantage sur les acquis de l'expérience).

Alors que les personnes âgées de 45 ans et plus représentent près de 2 DEI sur 5 (38,4%) en 2019, elles représentent 18,9% de l'ensemble des stagiaires de Bruxelles Formation pour l'année 2018 (18% en 2017 et 17% en 2016). Cette catégorie de stagiaires représente 16,2% des stagiaires au sein de l'ISP et 11,2% chez les partenaires de promotion sociale. C'est à BF logistique (27%), BF langues (24,5%), BF management & multimédia TIC (18,8%) et BF construction (17,4%) que l'on observe les parts les plus importantes des stagiaires âgés de 45 ans et plus ; partout ailleurs, on est en dessous des 15, voire 10%. Enfin, les stagiaires âgés de 45 ans et plus sont pratiquement absents des stages et formations en entreprise, de même qu'au sein des FPI en établissement d'enseignement (7,5% en FPIE).

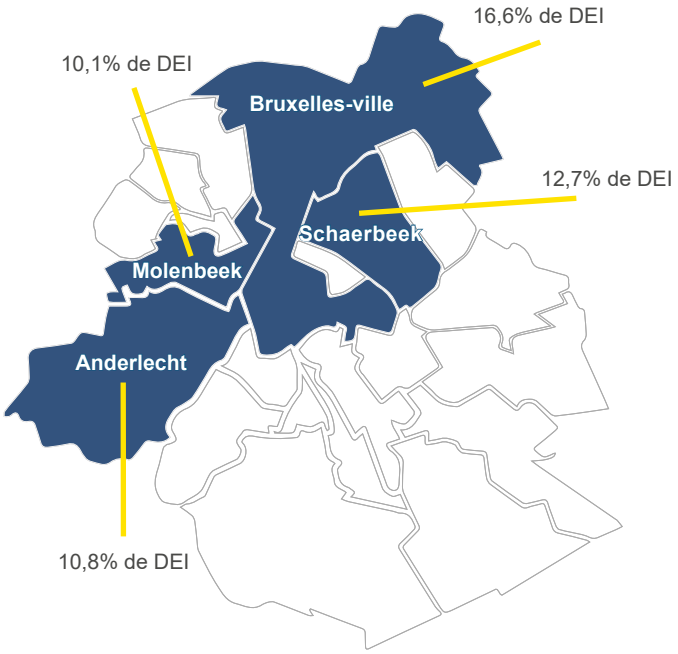
On relèvera enfin que la part des 55 ans et plus est peu représentée parmi les stagiaires. Alors que ces seniors pèsent pour 17,2% dans les chiffres du chômage, leur proportion oscille entre 0,5% à 7% selon le type d'opérateur et la nature de la formation ; les pourcentages les plus élevés se situant au niveau de l'alphabétisation, des formations en langues ainsi que des aptitudes professionnelles spécifiques. Par ailleurs, l'OCDE épingle la faible participation des adultes âgés et celle des adultes faiblement qualifiés à la formation continue. Bien que les statistiques du centre BF entreprises ne soient pas traitées dans ce rapport, il est intéressant de pointer que parmi les travailleurs effectuant une formation au sein de ce centre, 20,3% sont âgés de 55 ans et plus et 43,5% sont titulaires d'un diplôme du supérieur.

22 OCDE (2020), Etudes économiques de l'OCDE : Belgique 2020, Editions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/454a0763-fr.

3.7 Concentration du public DEI / stagiaires de Bruxelles Formation dans les communes du croissant pauvre

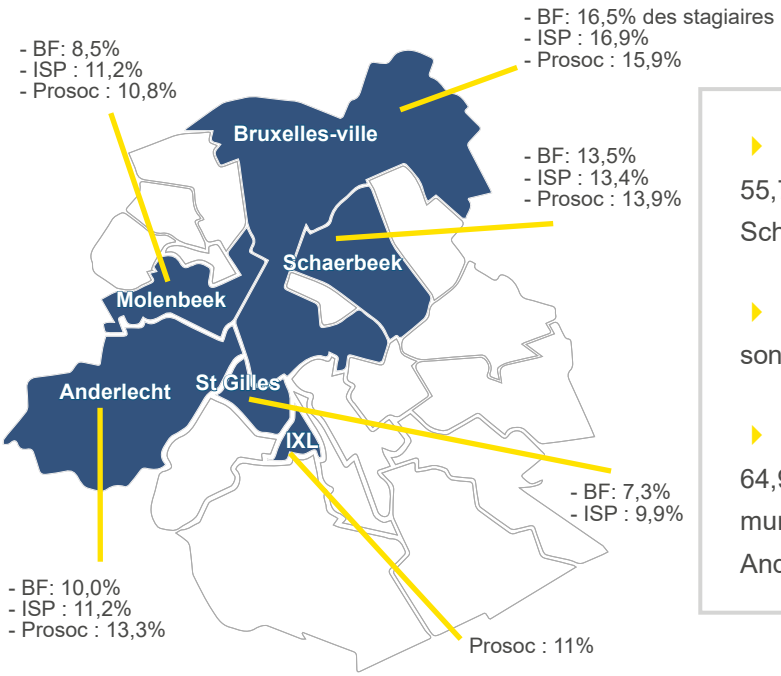
À l'instar du profil des DEI, les stagiaires résidant dans les communes du croissant pauvre sont largement représentés au sein de Bruxelles Formation et de ses partenaires, que ce soit au niveau des dispositifs du pré-qualifiant ou des formations professionnalisantes.

Localisation des DEI en 2019 et des stagiaires 2018



- **50,3% des DEI** (44.262) sont domiciliés dans ces 4 communes (voir carte) ;
- **55,0% des jeunes DEI** (4.660) de moins de 25 ans sont domiciliés dans ces mêmes 4 communes, dans des proportions relativement similaires ;
- **8 communes dépassent la moyenne régionale de 15,7% de taux de chômage :** Molenbeek (22,5%), Saint Josse (22,2%), Anderlecht (18,1%), Saint Gilles (17,9%), Schaerbeek (17,8%), Bruxelles-ville (17,8%), Forest (16,9%), Koekelberg (16,3%);
- **7 communes dépassent la moyenne régionale de 23,2% de taux de chômage des jeunes de moins de 25 ans :** Saint Josse (24,6%), Molenbeek (28,3%), Schaerbeek (26,1%), Forest (24,7%), Evere (23,9%) Anderlecht (24,4%) et Bruxelles-ville (23,9%).

Depuis 2016, la ventilation des stagiaires en formation selon leur commune de résidence est reprise dans les indicateurs généraux descriptifs des profils des publics. Pour l'année 2018, ils se ventilent comme suit :



- au sein des pôles de **Bruxelles Formation** : 55,7% des stagiaires sont domiciliés à Bruxelles-ville, Schaerbeek, Molenbeek, Anderlecht et Saint-Gilles ;
- chez les partenaires **ISP** : 51,4% des stagiaires sont domiciliés dans les mêmes communes que BF ;
- dans l'enseignement de **promotion sociale** : 64,9% des stagiaires sont domiciliés dans les communes de Bruxelles-ville, Schaerbeek, Molenbeek, Anderlecht et Ixelles

3.8 Tableau récapitulatif sur le profil des stagiaires par type de formation et d'opérateur

La majorité des stagiaires dans les dispositifs pré-qualifiants sont de nationalité étrangère, faiblement qualifiés ou avec un diplôme non reconnu

Les données reprises à la fin de ce volet témoignent à la fois d'une évidente richesse de profils des stagiaires en formation et d'une offre différenciée visant à répondre aux besoins spécifiques des publics concernés et à la sécurisation de leur parcours. Par ailleurs, de par son caractère de régisseur de formation en Région de Bruxelles-Capitale, Bruxelles Formation et ses partenaires concentrent la majeure partie de leur public, principalement à Bruxelles-Ville, Molenbeek-Saint-Jean, Schaerbeek et Anderlecht.

Au vu du profil des stagiaires, les dispositifs pré-qualifiants[23] ciblent un public fragilisé. Parmi les stagiaires, on compte ainsi une part importante, le plus souvent majoritaire, de personnes faiblement qualifiées ou dont le diplôme n'est pas reconnu, ainsi que de personnes de nationalité étrangère. On y recense également des chômeurs de longue, voire de très longue durée. Ces derniers sont toutefois relativement moins nombreux que parmi l'ensemble des DEI (49% ≥ 2 ans). Les difficultés cumulées ou non du public en formation sont par ailleurs moins marquées au sein des pôles de Bruxelles Formation, que chez ses partenaires (OISP et Enseignement de promotion sociale).

En ce qui concerne la formation professionnalisante, qui compte le plus de stagiaires, le public demeure éloigné du marché de l'emploi. Les partenaires de Bruxelles Formation travaillent toutefois avec un public qui est relativement plus fragilisé puisque leurs stagiaires sont plus souvent chômeurs de très longue durée, faiblement qualifiés ou sans qualification reconnue, et de nationalité étrangère. À noter également que certaines de leurs formations visent prioritairement des publics ayant des spécificités (handicap, ex-détenus).

Par ailleurs, le public jeune est largement présent dans les 2 types de dispositifs (aux alentours des 40%, et dépassant même les 50% dans le cadre de la préformation). Ceci est un effet attendu, puisque les jeunes sont le cœur de cible des actions de formation développées dans le cadre de la Garantie pour la Jeunesse. L'alphabétisation fait toutefois ici exception, s'adressant davantage à un public plus âgé (mais aussi de très longue durée, ayant fait des études à l'étranger et de nationalité non belge). À l'inverse, les stagiaires de 45 ans et plus restent peu représentés, et tout particulièrement ceux de 55 ans et plus qui se retrouvent un peu plus souvent dans les formations en alphabétisation, en langues et en aptitudes professionnelles spécifiques.

23 Que ceux-ci visent l'acquisition ou la remise à niveau des compétences de base, la détermination d'un projet professionnel ou l'acquisition de prérequis à l'entrée en formation qualifiante.

PROFIL
DES STAGIAIRES DANS LES CENTRES DE FORMATION EN 2018

Bruxelles Formation (BF)

6.562 stagiaires - 10.848 places occupées

- 54% d'hommes
- 40% de nationalité étrangère
- 43% ont moins de 30 ans
- Principalement domiciliés dans les communes de Bruxelles-Ville, Schaerbeek, Anderlecht, et Molenbeek-Saint-Jean
- 57% d'un niveau de qualification faible (20%) ou non reconnue (37%)
- 46% de chômeurs de longue durée (1an+) et 29% de très longue durée (2ans+)

Organismes d'insertion socio-professionnelle (ISP)

4.377 stagiaires - 5.727 places occupées

- 57% de femmes
- 55% de nationalité étrangère
- 39% ont moins de 30 ans
- Principalement domiciliés dans les communes de Bruxelles-Ville, Schaerbeek, Molenbeek-Saint-Jean et Saint-Gilles
- 85% d'un niveau de qualification faible (26%) ou non reconnue (59%)
- 57% de chômeurs de longue durée et 40% de très longue durée

Promotion sociale

638 stagiaires - 651 places occupées

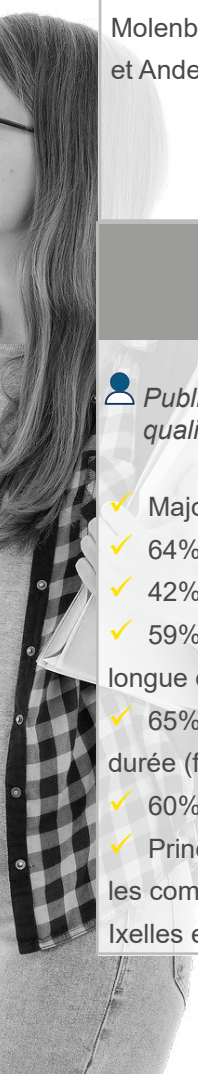
- 67% d'hommes
- 47% de nationalité étrangère
- 44% ont moins de 30 ans
- Principalement domiciliés dans les communes de Bruxelles-Ville, Schaerbeek, Anderlecht et Molenbeek-Saint-Jean
- 76% d'un niveau de qualification faible (30%) ou non reconnue (46%)
- 55% de chômeurs de longue durée, dont 36% de très longue durée

PROFIL
DES STAGIAIRES DANS LES FORMATIONS EN 2018

Alphabétisation (630 stagiaires)	**Langues** (2.317 stagiaires)	**Détermination** (965 stagiaires)
Public faiblement qualifié de nationalité étrangère ✓ 72% de femmes ✓ 22% de -30 ans ✓ 83% de niveau de qualification non reconnue ✓ 70% de chômeurs de longue durée, dont 53% de très longue durée ✓ 64% de nationalité étrangère ✓ Principalement domiciliés dans les communes de Bruxelles-Ville, Molenbeek-Saint-Jean, Schaerbeek et Anderlecht	*Public jeune faiblement qualifié* ✓ Répartition de genre équilibrée ✓ 35% de -30 ans ✓ 70% de niveau de qualification faible (16%) ou non reconnue (54%) ✓ 51% de chômeurs de longue durée, dont 33% de très longue durée ✓ 51% de nationalité étrangère ✓ Principalement domiciliés dans les communes de Bruxelles-Ville, Schaerbeek et Anderlecht	*Public jeune faiblement qualifié* ✓ 44% de -30 ans et 60% de -34 ans ✓ 76% de niveau de qualification faible (33%) ou non reconnue (43%) ✓ 56% de chômeurs de longue durée, dont 38% de très longue durée ✓ 57% de nationalité belge ✓ Principalement domiciliés dans les communes de Bruxelles-Ville, Molenbeek-Saint-Jean, Schaerbeek et Anderlecht
Formation de base (2.249 stagiaires)	**Préformation** (864 stagiaires)	**Formation par le travail** (327 stagiaires)
Public féminin faiblement qualifié ✓ 65% de femmes ✓ 43% de -30 ans ✓ 82% de niveau de qualification faible (24%) ou non reconnue (58%) ✓ 49% de chômeurs de longue durée, dont 32% de très longue durée ✓ 55% de nationalité étrangère ✓ Principalement domiciliés dans les communes de Bruxelles-Ville, Molenbeek-Saint-Jean, Schaerbeek, Anderlecht et Saint-Gilles	*Public masculin jeune faiblement qualifié* ✓ 69% d'hommes ✓ 52% de -30 ans ✓ 75% de niveau de qualification faible (35%) ou non reconnue (40%) ✓ 54% de chômeurs de longue durée, dont 35% de très longue durée ✓ 57% de nationalité belge ✓ Principalement domiciliés dans les communes de Bruxelles-Ville, Molenbeek-Saint-Jean, Schaerbeek et Anderlecht	*Public masculin jeune faiblement qualifié* ✓ 64% d'hommes ✓ 32% de -30 ans et 53% de -34 ans ✓ 89% de niveau de qualification faible (34%) ou non reconnue (55%) ✓ 65% de chômeurs de longue durée, dont 49% de très longue durée ✓ 57% de nationalité étrangère ✓ Principalement domiciliés dans les communes de Bruxelles-Ville, Molenbeek-Saint-Jean, Schaerbeek et Anderlecht

PROFIL
DES STAGIAIRES DANS LES FORMATIONS EN 2018 - SUITE ET FIN

Formation qualifiante (4.583 stagiaires)	Aptitude professionnelle spécifique (1.428 stagiaires)	FPI en établissement d'enseignement (123 stagiaires)
Public jeune faiblement qualifié ✓ 53% d'hommes ✓ 44% de -30 ans et 61% de -34 ans ✓ 59% de niveau de qualification faible (25%) ou non reconnue (34%) ✓ 54% de chômeurs de longue durée, dont 35% de très longue durée ✓ 61% de nationalité belge ✓ Principalement domiciliés dans les communes de Bruxelles-Ville, Molenbeek-Saint-Jean, Schaerbeek et Anderlecht	*Public masculin jeune au chômage de courte durée* ✓ Majorité d'hommes ✓ 41% de -30 ans ✓ 58% de niveau de qualification moyen - formation chez BF ✓ 86% d'un niveau de qualification faible (31%) ou peu reconnue (55%) - formation via partenaires ✓ Principalement des chômeurs de courte durée ✓ 69% de nationalité belge ✓ Principalement domiciliés dans les communes de Bruxelles-ville, Ixelles, Saint-Gilles et Schaerbeek	*Public féminin relativement qualifié* ✓ 78% de femmes ✓ 19% de -30 ans et 70% entre 30 - 44 ans ✓ 66% ont minimum le CESS ✓ 76% de chômeurs de longue durée dont 50% de très longue durée ✓ 69% de nationalité belge ✓ Principalement domiciliés dans les communes de Bruxelles-Ville et Schaerbeek
FPIE (1.878 stagiaires)	**Stages First** (1.119 stagiaires)	**CIP** (1.681 stagiaires)
Public jeune belge relativement qualifié ✓ Majorité d'hommes ✓ 64% de -30 ans ✓ 42% ont minimum le CESS ✓ 59% sont des chômeurs de longue durée (formation chez BF) ✓ 65% de chômeurs de courte durée (formation via partenaires) ✓ 60% de nationalité belge ✓ Principalement domiciliés dans les communes de Bruxelles-Ville, Ixelles et Schaerbeek	*Public jeune relativement qualifié et chômage de courte durée* ✓ Répartition de genre équilibrée ✓ 100% de -30 ans, dont 73% de -25 ans ✓ 58% ont minimum le CESS ✓ 83% de chômeurs de courte durée, dont 71% de très courte durée ✓ 57% de nationalité belge ✓ 100% domiciliés en Région bruxelloise	*Public jeune qualifié avec diplôme non reconnu* ✓ 90% de -30 ans ✓ 71% de diplômes étrangers d'un niveau de qualification élevée ✓ 97% de non demandeurs d'emploi ✓ 74% de nationalité étrangère ✓ 50% domiciliés en Région bruxelloise, principalement dans les communes d'Ixelles (10%), Bruxelles-Ville (9%) et Etterbeek (5%)



VOLET 4 - SECTEURS PORTEURS D'EMPLOI

Le point 4.1 de ce volet identifie les secteurs porteurs d'emploi selon différents angles d'analyse, sur la base des dernières statistiques/projections disponibles et qui sont **antérieures à la survenue de la crise sanitaire**. À plus ou moins court terme, la photographie des secteurs porteurs qui est exposée est dès lors susceptible d'être remise en question. C'est pourquoi **le point 4.2 reprend les principaux éléments étayés sur la base des statistiques disponibles présentées au point 1, auxquels s'ajoute une première analyse des impacts possibles de la crise.**

4.1 Photographie sectorielle antérieure à la crise

La notion de secteur porteur d'emploi à Bruxelles, voire en périphérie, est multidimensionnelle. Elle renvoie à différentes réalités appréhendées selon plusieurs variables susceptibles de s'entrecroiser. Traditionnellement, les secteurs sont identifiés comme porteurs en raison de leur **ancrage local ou des perspectives d'emploi qu'ils offrent aux Bruxellois**, dont les moins qualifiés ; de leur **volume d'emploi généré**, sous statut salarié ou indépendant ou des **débouchés offerts en périphérie**. Ils peuvent également l'être en fonction des besoins de recrutement générés, ou qui le seront, par la **demande d'expansion**, c'est-à-dire les créations nettes d'emplois (secteur en croissance ou en déclin), ou la **demande de remplacement** induite par la rotation du personnel ou par les départs à la retraite (à Bruxelles et en périphérie). À côté de ces dimensions, d'autres éléments sont généralement considérés pour rendre compte des besoins en emploi et en formation, tels que les **politiques régionales volontaristes** en lien notamment avec la transition environnementale ou digitale, le développement des activités productives au sens large, ou la promotion d'une société inclusive.

A. Sous l'angle de l'emploi des Bruxellois et des qualifications

À Bruxelles, 60% de l'emploi est occupé par un personne hautement qualifiée et 1 emploi sur 2 par un Bruxellois

Pour rappel[24], 60% de l'emploi à Bruxelles est occupé par une personne hautement qualifiée et plus d'1 emploi sur 2 par un Bruxellois. Des différences sectorielles existent toutefois.

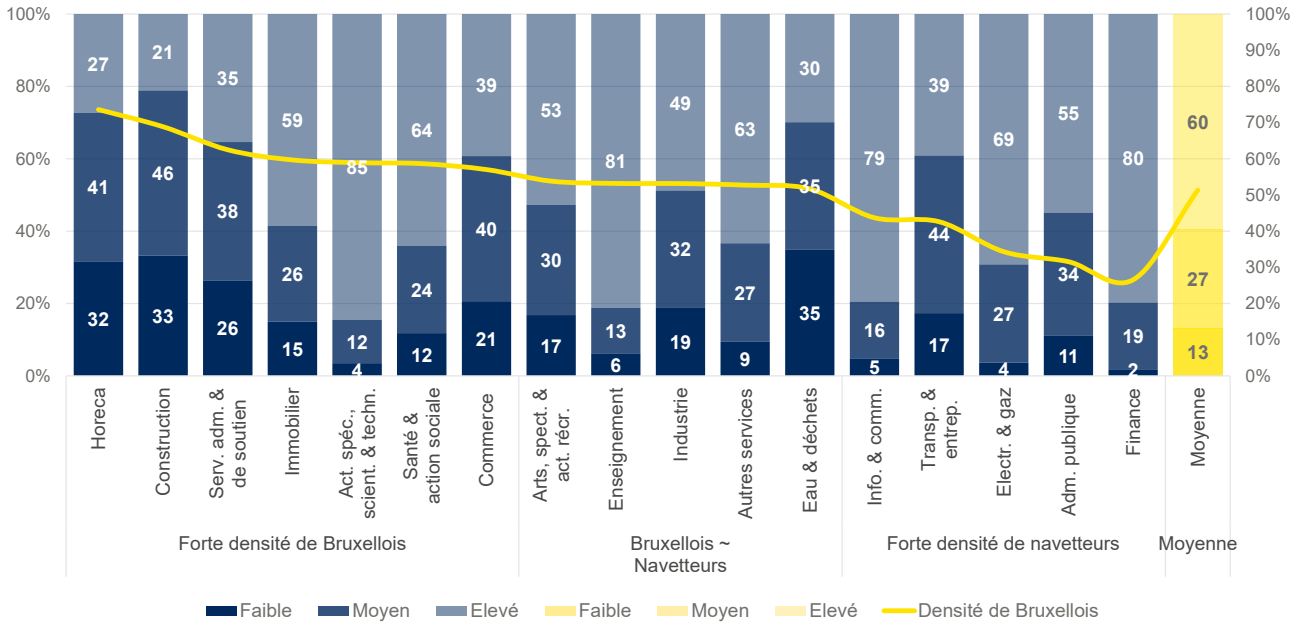
Certains secteurs recrutent ainsi **une main-d'œuvre bruxelloise et moins qualifiée**, à savoir la construction, l'Horeca, les services administratifs et de soutien (en particulier le nettoyage) et le commerce (mais de détail seulement), d'une part ; **ou plus qualifiée**, soit la santé et l'action sociale -tout particulièrement la santé- et les activités spécialisées, scientifiques et techniques, d'autre part. Les **conditions de travail propres à ces secteurs** (comme les horaires variables et/ou coupés dans l'Horeca ou la flexibilité et donc une certaine proximité attendue dans le cas des titres-services), peuvent pour partie encourager le recrutement local.

D'autres secteurs, par contre, sont à **forte densité de navetteurs**, soit la finance et les assurances ainsi que

24 Voir volet 1.

l'administration publique, deux secteurs dont le volume d'emploi est important à Bruxelles, mais qui tend à diminuer ces dernières années ; suivis par l'information et communication ainsi que les transports et le logistique. **Mis à part ce dernier secteur, la structure de qualification y est élevée.**

Figure 3: Emploi intérieur par niveau de qualification et part de Bruxellois dans l'emploi



Source : SPF Economie (DGSIE), moyenne 2016-18, calculs view.brussels

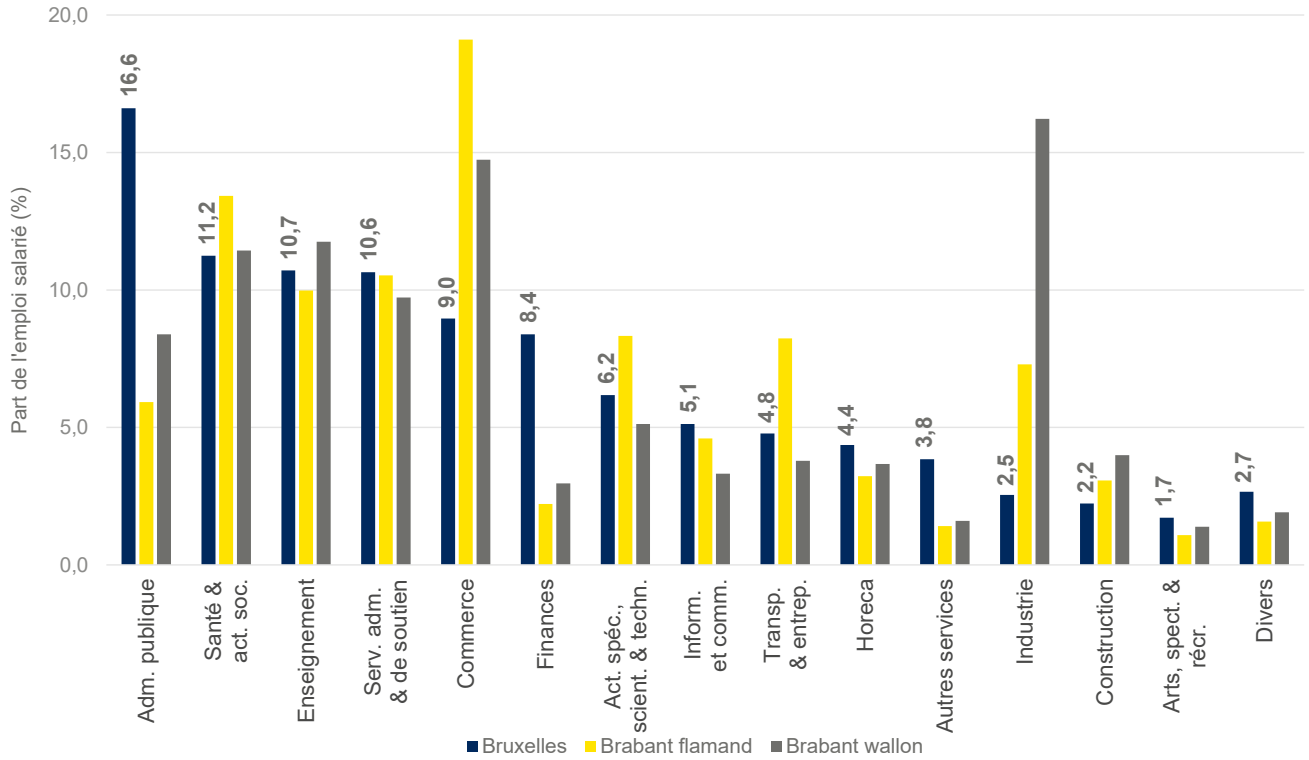
B. Sous l'angle du volume d'emploi salarié

Quelque 631.000 postes de travail salarié sont recensés à Bruxelles en 2018, dont plus de 9 sur 10 au sein des services (contre 8 sur 10 en Belgique). Les principaux secteurs pourvoyeurs d'emploi salarié à Bruxelles sont l'administration publique, fortement représentée en raison de son statut de multi-capitale (17,0%), suivie par la santé et l'action sociale, l'enseignement, les services administratifs et de soutien, le commerce et les finances (aux alentours des 10% chacun). Ces 6 services, marchands ou non marchands, pourvoient donc environ deux tiers de l'emploi salarié régional.

Viennent ensuite les activités scientifiques et techniques, l'information et la communication, les transports et la logistique ainsi que l'Horeca, qui contribuent chacun entre 4 à 6% de l'emploi salarié bruxellois. **Mis à part les services administratifs et de soutien, le commerce, les transports et l'Horeca, il s'agit de secteurs dont la structure de qualification est relativement plus élevée.**

Par ailleurs, **quelque 520.000 emplois salariés sont recensés en périphérie, dont trois quarts sont localisés en Brabant flamand. La configuration sectorielle en périphérie est spécifique** comparée à la Région bruxelloise. Outre la moindre représentation de l'administration publique et de la finance, on relèvera, d'une part, **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), deux secteurs accessibles aux moins qualifiés ; et, d'autre part, **la plus forte spécialisation du Brabant wallon dans l'industrie**, en particulier de l'industrie pharmaceutique privilégiant des profils hautement qualifiés.

Figure 4: Ventilation de l'emploi salarié par secteur en 2018 (à Bruxelles et en périphérie)



Source : ONSS, Statistiques décentralisées, calculs view.brussels[25]

C. Sous l'angle de l'emploi indépendant

Même si le **statut d'indépendant** est relativement moins concentré à Bruxelles[26] [27], il y est une **voie d'accès importante à l'emploi** (110.500, dont 80.100 ou 77% exercés à titre principal en 2018).

Plus de la moitié (55%) des indépendants bruxellois à titre principal sont actifs dans des secteurs dits accessibles aux « moins qualifiés », à savoir la construction (24%), le commerce (17%), l'Horeca (9%), 3 secteurs particulièrement sensibles à la conjoncture, et enfin les autres services (4%, surtout dans les services aux personnes). Ce statut est, par ailleurs, **particulièrement privilégié dans la construction**. Près de 3 emplois sur 5 dans ce secteur y sont exercés sous statut d'indépendant. Cette proportion est d'environ un cinquième dans le commerce et l'Horeca.

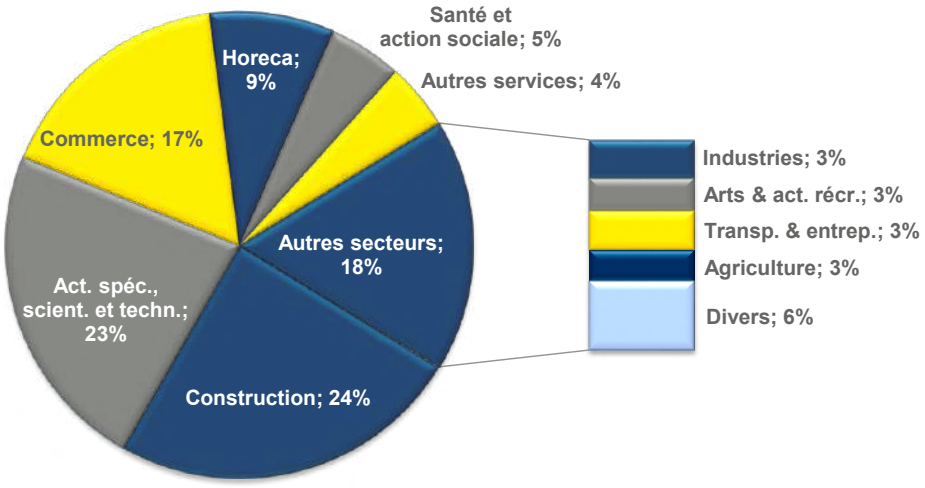
Près de 3 emplois sur 10 s'exercent dans les secteurs des activités spécialisées, scientifiques et techniques (23% ; publicité et études de marché, activités juridiques, comptables, d'architecture et d'ingénierie) **et, ensuite, de la santé (5%)**. Ces deux secteurs sont le « siège » des professions libérales ; la structure de qualifications y est plus élevée et relativement moins ouverte à la formation professionnelle. À noter qu'aux alentours d'un tiers des emplois dans le secteur des activités spécialisées, scientifiques et techniques s'exercent sous statut d'indépendant.

25 La rubrique « divers » englobe les secteurs de l'agriculture, de l'électricité et gaz, de l'eau et gestion des déchets, de l'immobilier, des activités des ménages ainsi que les organismes extraterritoriaux.

26 Sur la base du lieu de domicile.

27 Quelque 16% de l'emploi salarié au niveau national est localisé à Bruxelles, contre 10% de l'activité indépendante.

Figure 5: Emploi indépendant à titre principal par secteur en Région bruxelloise (2018)

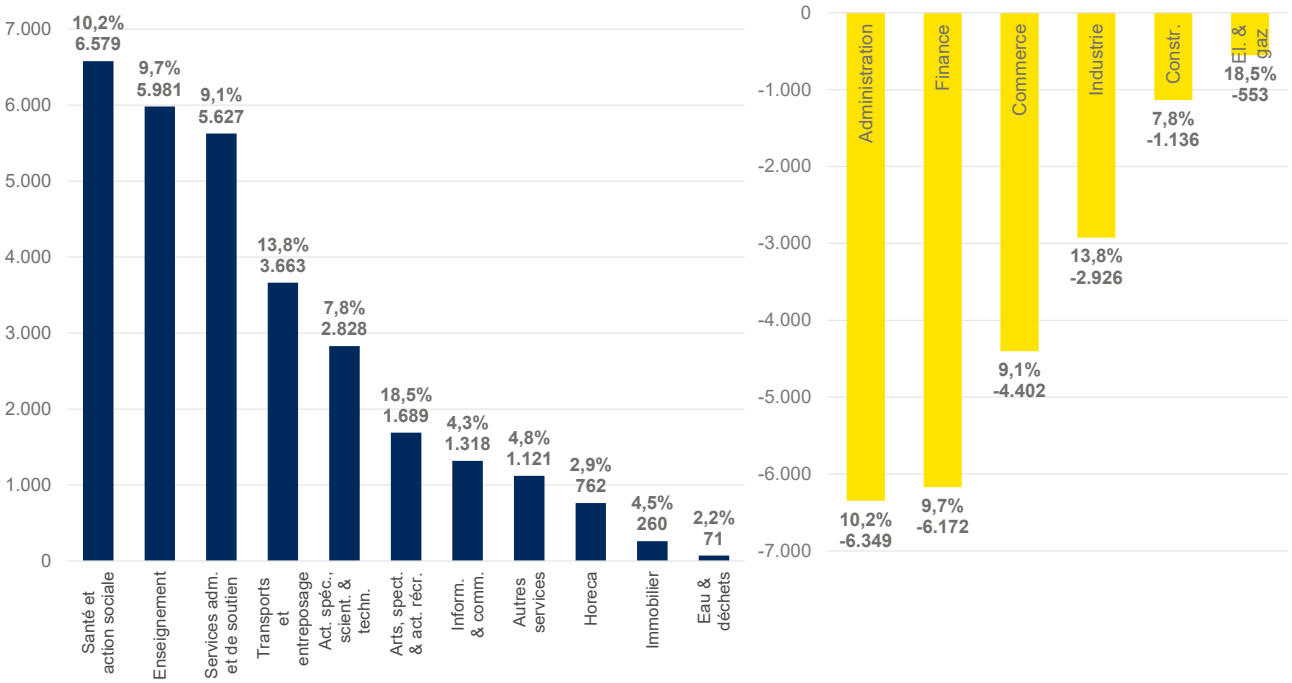


Source : INASTI, calculs view.brussels

D. Sous l'angle de l'évolution récente des volumes d'emploi

À Bruxelles, **certains secteurs ont fait preuve d'un dynamisme qui ne s'est pas démenti au cours de ces dernières années**. Entre 2013 et 2018, des **créations nettes d'emplois salariés** appréciables sont ainsi observées dans la santé et action sociale, l'enseignement et dans les services administratifs et de soutien (surtout assumées par les activités de titres-services, de sécurité ou le travail intérimaire). D'autres secteurs des services voient également leur nombre d'emplois salariés augmenter au cours de cette période, et notamment les activités spécialisées, scientifiques et techniques ou les transports et entreposage (surtout auprès du transport de voyageurs, à l'inverse des activités d'entreposage confrontées à des destructions d'emplois). Enfin, on relève deux secteurs de niche, à savoir l'immobilier ainsi que la gestion de l'eau et des déchets, dont l'emploi salarié a également progressé.

Figure 6: Évolution de l'emploi salarié à Bruxelles en % et en valeurs absolues : secteurs en croissance et en déclin (2013-2018)



Source : ONSS, Statistiques décentralisées, calculs view.brussels

On remarque que les **trois secteurs** qui**, ces dernières années, ont été le principal moteur de la croissance d'emploi à Bruxelles et qui bénéficient d'un financement public** (à savoir la santé et action sociale et l'enseignement qui connaissent aujourd'hui des difficultés de recrutement structurelles, et les autres services marchands, en particulier les titres-services) sont pointés depuis de nombreuses années par les projections du modèle Hermreg, et dernièrement par le modèle Strategic Workforce Planning (SWP) développé par la société de consultance Roland Berger. Les projections sectorielles favorables du modèle Hermreg s'expliquent, pour les deux premiers secteurs, par les tendances démographiques à l'œuvre qui devraient rester lourdes. Pour les services marchands, elles s'expliquent par la progression de l'emploi attendue dans les titres-services et par celle de l'emploi intérimaire qui est sensible à la conjoncture, tout comme d'ailleurs la grande variété des services aux entreprises que ce secteur englobe.

À l'inverse, d'autres secteurs, sur cette période 2013-2018 et parfois de plus longue date, **peuvent être qualifiés de secteurs en déclin à Bruxelles**. La tendance à la baisse de l'emploi salarié s'est ainsi confirmée dans plusieurs **secteurs en perte de vitesse**, à savoir l'administration publique, la finance, le commerce (les commerces de gros et automobile, à l'exception donc du commerce de détail générant près de 1.000 emplois supplémentaires), l'industrie, la construction ainsi que le secteur de l'énergie.

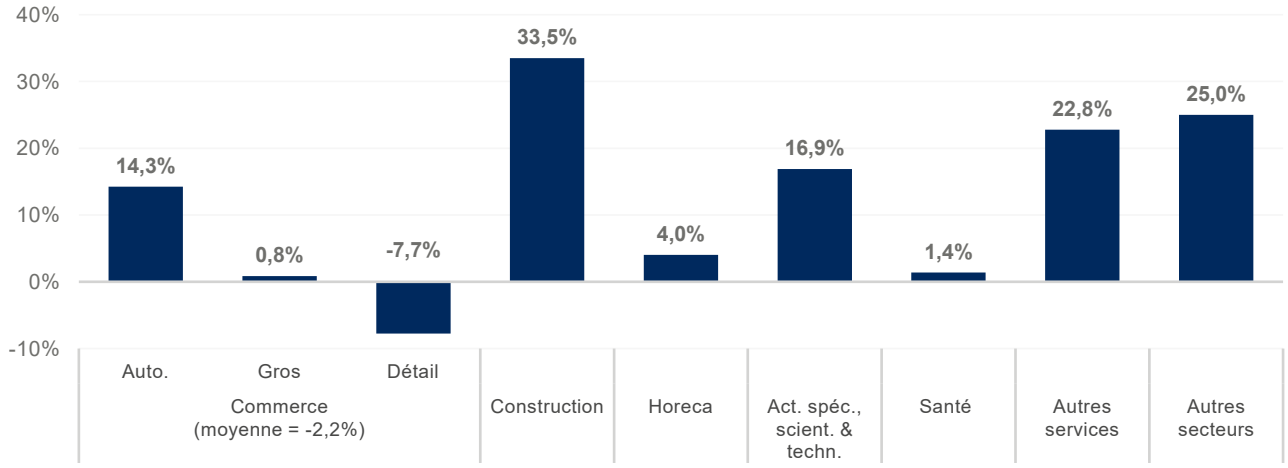
En outre, la dernière édition d'Hermreg (2019-24[28] ; dont le modèle prévisionnel n'intègre pas la survenance possible d'une pandémie) se démarquait des éditions précédentes en tablant également sur le fait que l'emploi salarié dans la construction devrait progresser et le repli de l'emploi manufacturier se ralentir.

Des opportunités d'emploi existent par ailleurs du côté de l'emploi indépendant. Entre 2013 et 2018, son développement à Bruxelles a continué d'être plus soutenu (+13,3% d'emplois indépendants à titre principal, +6,9% en Flandre et +3,5% en Wallonie). Cette progression a été observée dans chaque secteur où les indépendants sont principalement actifs (cf. supra).

Deux exceptions sont toutefois à relever : d'une part, le volume d'emploi a diminué dans le commerce (cette diminution s'observant uniquement au sein du commerce de détail ; les tendances observées étant à l'inverse des évolutions relevées au niveau de l'emploi salarié) ; et, d'autre part, il est resté relativement stable dans le secteur de la santé (les actifs après l'âge de la pension ou à titre complémentaire progressant toutefois). De plus, la hausse importante de l'emploi indépendant dans la construction doit être relevée. Elle s'explique en partie par la plus forte progression du nombre d'indépendants bulgares ou roumains à Bruxelles, par rapport aux deux autres régions, et compense la baisse de l'emploi salarié observée sur la même période.

28 BFP, IBSA, Statistiek Vlaanderen, IWEPS, Perspectives économiques régionales 2019-2024, http://ibsa.brussels/fichiers/publications/perspectives-economiques-regionales/perspectives_economiques_regionales_2019_2024, lien consulté le 07/05/2020.

Figure 6a: Évolution de l'emploi indépendant bruxellois à titre principal (2013-2018)



Source : ONSS, Statistiques décentralisées, calculs view.brussels

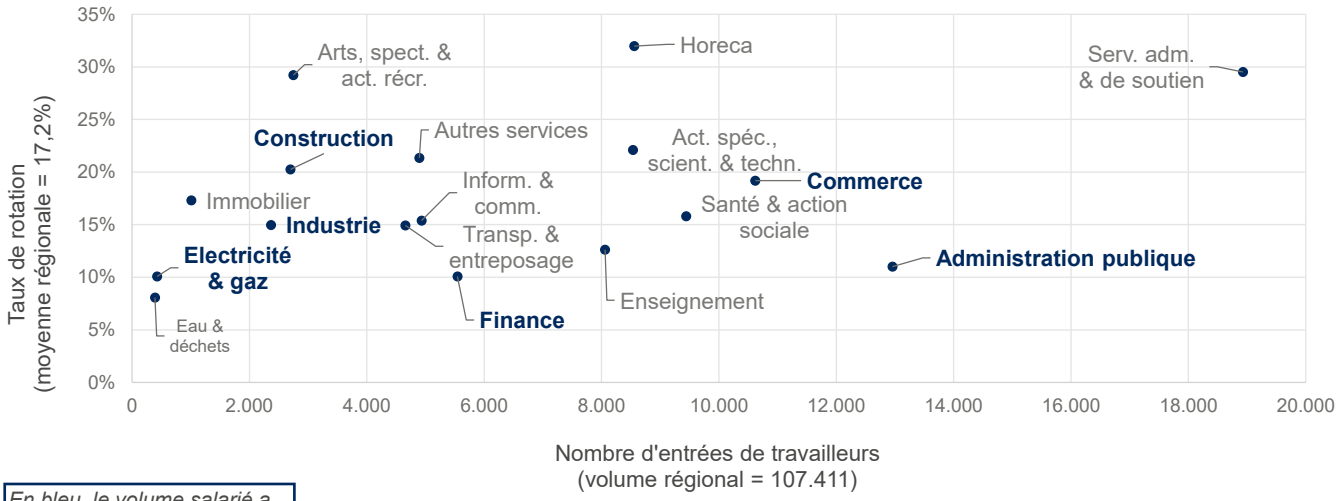
E. Sous l'angle des dynamiques d'emploi

Entre 2017 et 2018, 105.000 travailleurs ont quitté leur entreprise et 107.500 nouveaux salariés les ont remplacés

Les données précédentes sur les créations nettes occultent les **besoins de recrutement qui découlent de la rotation des emplois suite à des départs de salariés pour diverses raisons** (retraite, contrat arrivant à terme, départ volontaire ou licenciement). Cette rotation renvoie ainsi notamment aux **questions en lien avec la fidélisation du personnel dans certains secteurs ou aux départs naturels**.

Pour la période 2017-2018, quelque 105.000 travailleurs ont quitté leur entreprise, et quelque 107.500 nouveaux salariés y sont entrés pour venir les remplacer ou occuper de nouveaux postes de travail. Si l'on considère ces nouvelles entrées de travailleurs au sein des entreprises, le taux moyen de rotation est de 17%. Il est connu pour être plus important dans certains secteurs, tout particulièrement dans l'Horeca, les services administratifs et de soutien, mais aussi les activités artistiques et récréatives. Si l'on veut apprécier les volumes des engagements que cela représente, ces taux sectoriels doivent être lus au regard des volumes d'entrées correspondants.

Figure 7: Taux de rotation (en %) et nombre d'entrées par secteur en Région bruxelloise (2017-2018)



En bleu, le volume salarié a diminué entre 2013 et 2018

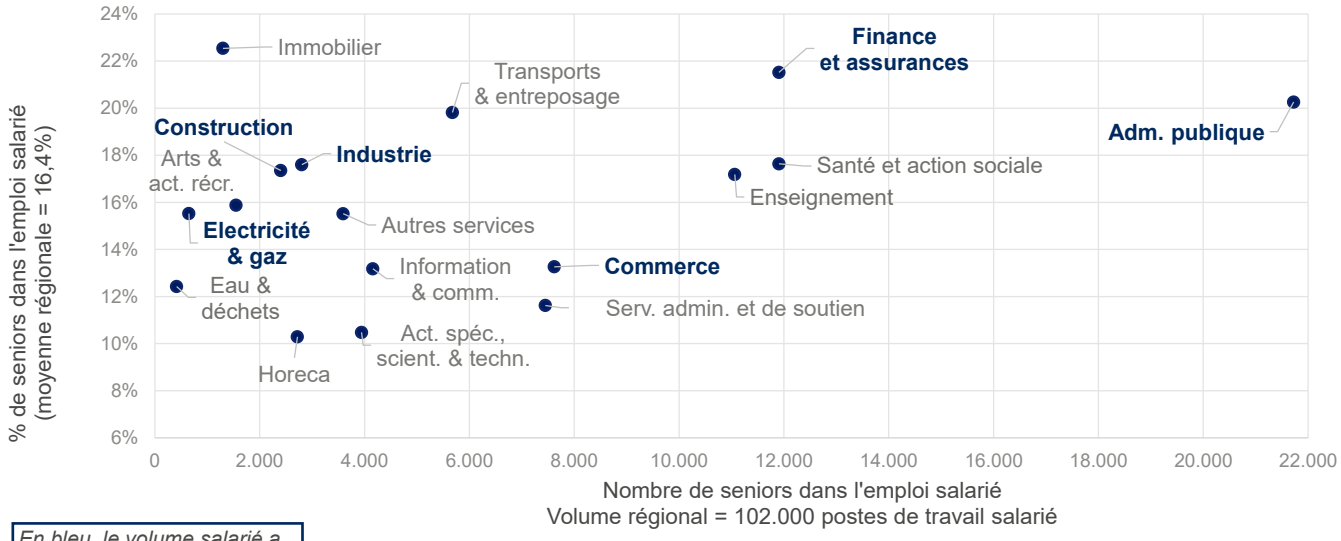
Source : Dynam, calculs view.brussels

F. Du côté du vieillissement de la main-d'œuvre à Bruxelles

Des besoins en emploi à Bruxelles devraient résulter du vieillissement des travailleurs salariés (16% de seniors), sous réserve que tous les départs à la retraite soient remplacés (fonction notamment de décisions de nature économique ou de nature politique visant à allonger la vie active).

Si, en termes relatifs, les secteurs sont confrontés à un vieillissement plus ou moins important de leurs salariés, ces données doivent également être lues au regard des volumes d'emplois concernés. Ainsi, l'immobilier, les finances, les transports et l'administration publique sont confrontés à un vieillissement de leurs salariés relativement plus important, à l'inverse des secteurs tels que l'Horeca, le commerce, les services administratifs et de soutien et les activités spécialisées, scientifiques et techniques. Quant aux secteurs où le nombre de seniors est élevé, il s'agit sans surprise des six secteurs qui sont également les plus pourvoyeurs d'emplois salariés à Bruxelles.

Figure 8: Nombre et proportion de seniors (≥ 55 ans) dans l'emploi salarié à Bruxelles (2016)

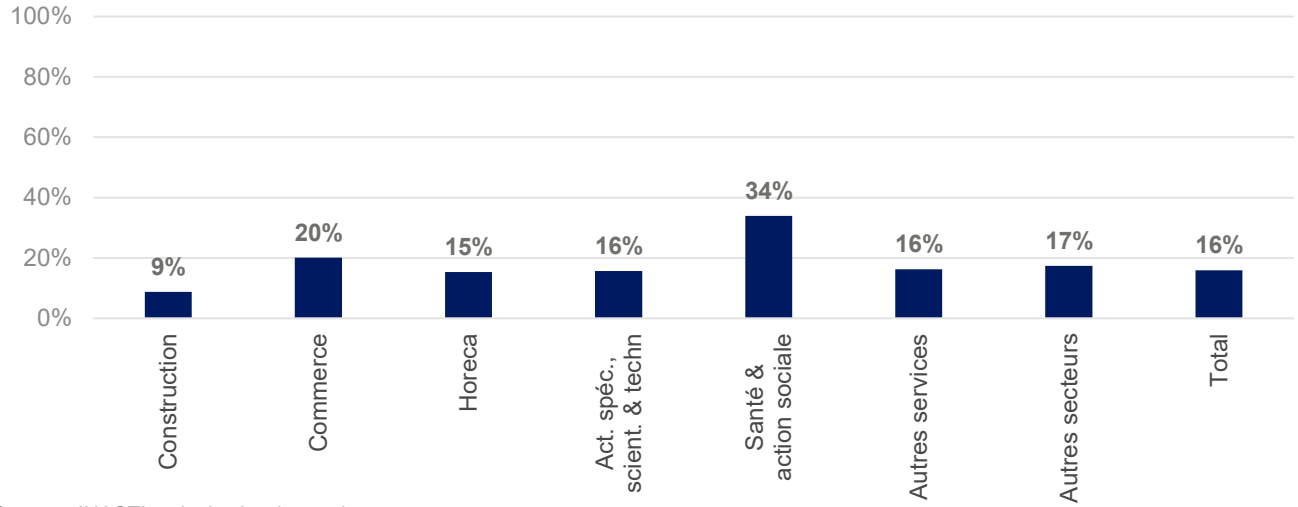


En bleu, le volume salarié a diminué entre 2012 et 2017

Source : ONSS hors ORPS, ORPS, 2016, calculs view.brussels

Plus encore que l'emploi salarié, l'**emploi indépendant** compte une part relativement plus importante de seniors (22% à Bruxelles), qui s'explique en partie par l'insertion plus tardive des jeunes dans ce type d'emploi, et par la hausse du nombre d'indépendants après l'âge de la pension ces dernières années. En considérant seulement les indépendants à titre principal, les proportions de seniors sont cependant similaires (16% d'indépendants seniors). Pour peu que la relève ait lieu, de futures opportunités se dessinent dans les secteurs à forte densité d'indépendants, de manière plus ou moins marquée toutefois. Si la part des seniors dans les activités spécialisées, les services aux personnes et l'Horeca avoisine la moyenne régionale (16%), elle est particulièrement élevée dans les secteurs de la santé (34%) et ensuite dans le commerce (20%) ; à l'inverse de la construction (seulement 9%).

Figure 9: Part des seniors (≥ 55 ans) parmi les indépendants bruxellois à titre principal (2018)



Source : INASTI, calculs view.brussels

Les **opportunités d'emploi pour les Bruxellois devraient également se trouver renforcées, avec la libération de certains postes actuellement occupés par les navetteurs vieillissants à Bruxelles**. Ces derniers sont en moyenne plus âgés que les travailleurs bruxellois à Bruxelles[29], mais aussi pour partie plus qualifiés. Outre l'exode urbain, plusieurs facteurs en lien avec le profil des chercheurs d'emploi bruxellois hautement qualifiés peuvent éclairer les raisons pour lesquelles ils ne parviennent pas aujourd'hui à rivaliser davantage avec leurs homologues navetteurs. Parmi ces facteurs, on relèvera l'origine, les filières d'études suivies, les connaissances linguistiques, les diplômes non reconnus, etc. Ils appellent des actions de nature différente pour y remédier : **promotion de la diversité, lutte contre la discrimination, orientation des jeunes, formations en langues, reconnaissance des diplômes**, etc.

G. Sous l'angle de la mobilité interrégionale

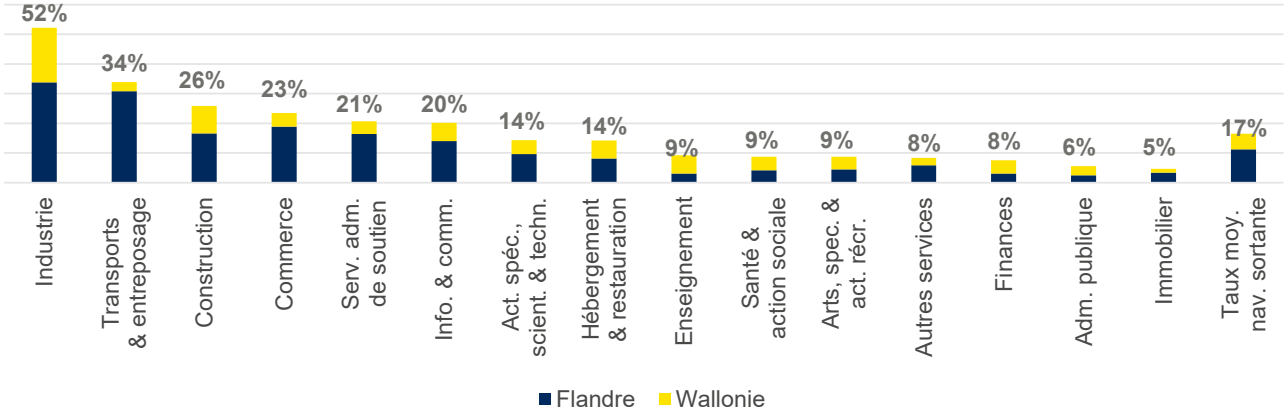
La mobilité de la main-d'œuvre bruxelloise a considérablement augmenté ces dernières années (+12,6% en 5 ans). Depuis 2011, le taux de navette sortante se situe autour des 16-17 %. En 2018, cela représente près de 74.000 Bruxellois qui travaillent en dehors de Bruxelles, dont 51.000 en Flandre (principalement en Brabant flamand, ensuite dans la province d'Anvers)[30].

29 Comparés aux travailleurs bruxellois à Bruxelles, les plus de 40 ans sont surreprésentés, à l'inverse des jeunes et des classes d'âge intermédiaires ; SPF Economie (DGSIE – EFT).

30 view.brussels, 2018, Analyse de l'emploi et des fonctions critiques dans la zone métropolitaine bruxelloise, décembre 2018, https://https://www.actiris.brussels/media/uinpfnwb/analyse-de-l-emploi-et-des-fonctions-critiques-dans-la-zone-m%C3%A9tropolitaine-bruxelloise-_-decembre-2018-h-F6EC7A85.pdf, lien consulté le 07/05/2020.

Les Bruxellois moins qualifiés ont par ailleurs plus de perspectives d'emploi en Flandre qu'à Bruxelles ou en Wallonie. Les secteurs relativement plus concernés sont les transports et entreposage, l'industrie, le commerce de gros et la construction pour les Bruxellois navetteurs vers la Flandre, ainsi que l'industrie, en particulier pharmaceutique, et la construction pour la Wallonie. Les autres secteurs sont relativement moins concernés, et tout particulièrement l'immobilier, l'administration publique, les finances, la santé, l'enseignement et les activités artistiques et culturelles (entre 5% et 9%).

Figure 10: Bruxellois à l'emploi et taux de navette sortante (moyenne 2016-2018)

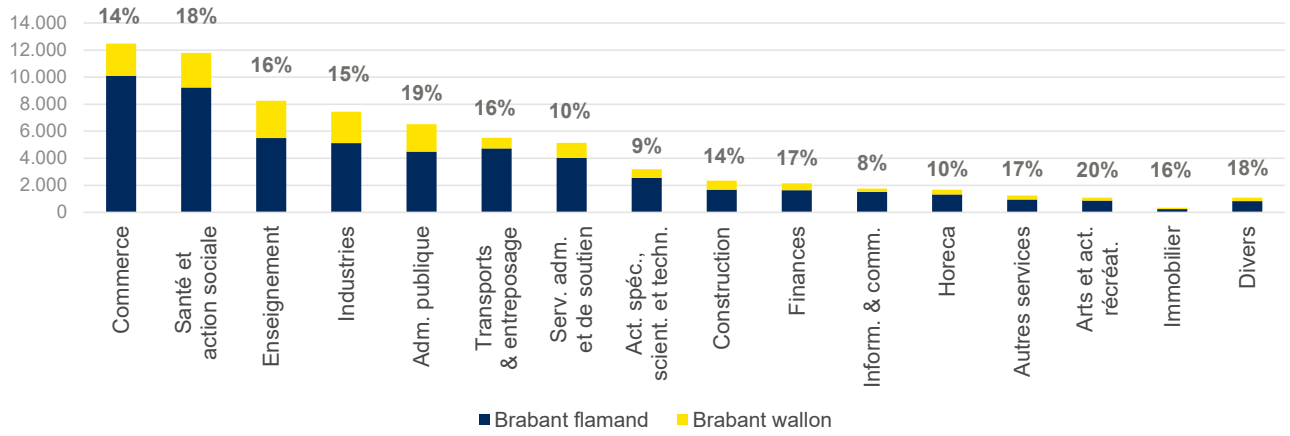


Source : SPF Economie (DGSIE), moyenne 2016-2018, calculs view.brussels

Les **opportunités pour les Bruxellois devraient se trouver renforcées en périphérie**, en raison d'une croissance de l'emploi généralement plus marquée qu'à Bruxelles (+6,2%, contre +1,4% entre 2013 et 2018) ainsi que du vieillissement plus important de la population, et donc de ses travailleurs, (insuffisance du volume des jeunes entrants sur le marché de l'emploi pour remplacer les départs naturels pour raison de retraite ; renforcement des tensions ; cf. supra), parfois dans des secteurs qui comptent aujourd'hui déjà davantage de Bruxellois navetteurs.

Se saisir des opportunités en périphérie est conditionné par des questions en lien avec la mobilité, mais aussi avec la disponibilité des profils disposant des qualifications recherchées, dont notamment les connaissances linguistiques. À ce propos, on signalera le **développement prévu d'outils et d'analyses en 2020-2021 par view.brussels et le VDAB Brussel** (dans le cadre de l'accord de collaboration entre Actiris et le VDAB Brussel). Ces outils et analyses viendront préciser les besoins sur le marché du travail bruxellois et en périphérie, en vue de recommandations pour augmenter l'emploi des Bruxellois et mieux répondre aux besoins des employeurs.

Figure 11: Nombre et proportion de seniors dans l'emploi salarié en périphérie (2016)



Source : ONSS hors ORPS, ORPS, 2016, calculs view.brussels

H. Sous l'angle des politiques régionales volontaristes à l'horizon 2025-2030, voire au-delà

Les politiques régionales volontaristes et les enjeux stratégiques majeurs qu'elles entendent rencontrer (dont les modèles prévisionnels ne rendent pas nécessairement compte) **peuvent éclairer la question des secteurs qui seront porteurs d'emploi demain et qui devraient générer des besoins en emploi et en formation.**

À cet égard, on relèvera l'enjeu de la transition environnementale (Alliances Emploi Environnement annoncées dans la dernière déclaration de politique régionale, Stratégie de rénovation du bâti 2030-2050, Plan Energie Climat 2030, Stratégie Good Food, etc.) et du soutien à l'économie circulaire qui, de près[31] ou de loin, impactent les métiers et secteurs. Il faut aussi mentionner l'enjeu du soutien au maintien et au développement des activités productives au sens large (secteur manufacturier, mais aussi construction ; agro-alimentaire ; santé et industries créatives et culturelles) en vue d'y augmenter la part de l'emploi des Bruxellois à l'horizon 2030. Par ailleurs, on pointera les PFE mis en place ou qui le seront bientôt (transport et logistique, construction, ICT, industrie technologique) ainsi que la création annoncée de nouveaux pôles (alimentation durable), et la poursuite de la négociation de nouveaux accords-cadres sectoriels qui seraient prévus durant cette nouvelle législature (non-marchand, sécurité privée, etc).

31 À savoir secteurs/filières de la gestion des ressources et déchets, la construction durable et rénovation du bâti, la mobilité, et l'alimentation durable (agriculture [péri-]urbaine, transformation et distribution alimentaire et Horeca).

4.2 Éléments de synthèse et impacts potentiels de la crise Covid-19

La crise Covid-19 est susceptible de détruire des emplois et de générer de nouveaux besoins en emploi et en formation

Cette partie présente **les principaux éléments étayés sur la base des statistiques disponibles présentées au point 4.1, auxquels s'ajoutent les impacts possibles de la crise.** De nombreuses incertitudes (durée des phases de déconfinement progressif, des mesures de soutien, effet rebond, etc.) demeurent actuellement concernant l'ampleur des conséquences que la crise aura sur le tissu économique bruxellois. Si, comparé à la crise de 2008, son impact risque d'être davantage multisectoriel, elle ne frappera pas pour autant tous les secteurs de la même manière. **Annonciatrice de destructions d'emplois** en Région bruxelloise et au-delà, la crise est également susceptible de **générer de nouveaux besoins en emploi et en formation**, et nécessitera plus globalement de **revoir certaines priorités politiques** qui devront être prises en compte dans l'analyse.

Dans les semaines et mois qui viennent, les travaux de la cellule de veille et de prospective de view.brussels éclaireront progressivement et régulièrement les impacts socioéconomiques de la crise Covid-19, tant sur le plan quantitatif que qualitatif, et préciseront les tendances sectorielles susceptibles de s'infléchir ou de s'accélérer, ainsi que les enjeux en matière d'emploi et de formation qui se dessinent à plus ou moins court terme.

A. Secteurs à densité élevée de Bruxellois, ou proche de la moyenne régionale[32]

Volume d'emploi important[33] à Bruxelles, et progression de l'emploi ces dernières années

- **Santé / action sociale et enseignement**

Secteur **féminin**

Forte densité de **hautement qualifiés** (de manière moins prononcée pour l'action sociale)

Nombreux **temps partiels**

Relative **stabilité dans l'emploi** (taux de rotation faible ou moyen)

Secteurs qui devraient rester **porteurs d'emploi** : nombre élevé de seniors, d'où la nécessité de remplacer de nombreux départs à la retraite, et **créations nettes d'emplois** ces dernières années en raison des tendances démographiques à l'œuvre (vieillissement ou rajeunissement) normalement amenées à se poursuivre

Renforcement probable des **difficultés de recrutement** observées de longue date

IMPACT Covid-19 : les contraintes budgétaires qui résulteraient de la crise sanitaire risquent toutefois d'affecter ces deux secteurs à moyen terme. Cette crise suscite par ailleurs plusieurs questions, parmi lesquelles, la revalorisation des conditions de travail du secteur de la santé et de ses métiers de première ligne, dits essentiels ;

32 À savoir l'enseignement, les activités artistiques et récréatives, les autres services, et la gestion de l'eau et des déchets.

33 Les secteurs sont distingués en fonction de la part qu'ils occupent dans l'emploi intérieur. Les intervalles suivants sont considérés : volume d'emploi élevé > 7% ; moyen [4% ; 6%] ; faible [2% ; 4%] ; niche < 2%.

l'évolution des pratiques pédagogiques chez les enseignants pour garantir la transmission des savoirs à distance dans un contexte de distanciation sociale ; le décrochage scolaire potentiellement accru dans ce contexte inédit, ou encore les trajectoires des jeunes diplômés qui arriveront cette année sur le marché de l'emploi qui devraient s'en trouver affectées à plus long terme.

Services administratifs et de soutien

- Secteur **féminin** (plus prononcé pour les titres-services et agences de voyage, sauf les activités d'enquête et services de sécurité)
- Emplois **moyennement et faiblement qualifiés**
- Plus forte représentation des **actifs bruxellois d'origine étrangère** dans l'intérim, le nettoyage, les enquêtes et la sécurité
- **Taux de rotation élevé** parmi les salariés, assumé principalement par l'intérim
- **Créations nettes d'emplois salariés** ces dernières années, en particulier auprès des titres-services, de l'intérim et de la sécurité, à l'inverse des agences de voyage et des activités de location (deux services qui comptent un nombre plus restreint d'emplois)

IMPACT Covid-19 : l'impact de la crise, à court et moyen termes, devrait varier selon les services prestés. Pour les titres-services, une diminution de la demande des particuliers pourrait résulter de la crise, malgré l'existence actuelle de mesures qui leur sont spécifiques. Le cas des agences de voyage (comptant aussi une part substantielle d'indépendants) est en lien évident avec la dépression attendue du tourisme. Pour les entreprises actives dans le domaine de la sécurité, l'impact pourrait être variable et conditionné par leur degré de dépendance vis-à-vis des secteurs qui seront plus ou moins affectés (par exemple, des contrats en lien avec l'événementiel). Dans l'intérim, les travailleurs sont fortement exposés au risque de perdre leur emploi en temps de crise. Les profils recherchés peuvent de plus évoluer, comme on l'a vu en période de confinement, pour rencontrer les besoins dits essentiels (santé et alimentation notamment) ou devraient également évoluer en fonction de l'impact de la crise sur des secteurs traditionnellement demandeurs comme l'Horeca et le commerce.

Volume moyen d'emploi, et progression de l'emploi ces dernières années

Commerce de détail et Horeca

- Secteur **féminin ou masculin** (selon les sous-secteurs et métiers)
- Emplois **moyennement et faiblement qualifiés**
- Parmi les actifs salariés bruxellois, **personnes d'origine étrangère surreprésentées**, tout particulièrement dans l'Horeca et jeunes plus nombreux
- Nombreux **temps partiels**
- **Taux de rotation élevé** (rythme de renouvellement des effectifs important), reflétant la difficulté à fidéliser le personnel
- **Nombreux indépendants** et secteur sensible à la conjoncture
- **Créations nettes d'emplois** ces dernières années, sauf l'emploi indépendant dans le commerce de détail

IMPACT Covid-19 : le dynamisme de ces dernières années devrait être fortement impacté par la crise sanitaire (e.a. faillites, restructurations, timidité de l'entrepreneuriat en cas de récession, fragilisation de la demande intérieure, dépression du tourisme, nombre important de petites entreprises moins armées face à la crise, etc.). L'impact devrait toutefois être variable selon les spécialisations commerciales (alimentaire versus non alimentaire), et plus prononcé encore pour l'Horeca, en fonction de la durée du confinement et des règles de distanciation sociale.

Activités spécialisées, scientifiques et techniques

Parité hommes-femmes (à l'exception des activités comptables et juridiques davantage féminines, contrairement aux activités d'architecture et d'ingénierie)

Emplois **hautement qualifiés**

Nombreux indépendants en lien notamment avec l'externalisation d'une partie de ces activités par les entreprises

Parmi le personnel salarié, **taux de rotation élevé** en raison de la demande d'expansion du secteur et de la présence plus prononcée de jeunes dans le secteur

Évolution positive de l'emploi salarié et indépendant ces dernières années

IMPACT Covid-19 : la révision à la baisse de certains budgets destinés à l'externalisation pourrait impacter certains des segments de ce secteur (par exemple, les agences de publicité ainsi que les activités comptables et juridiques, toutes deux comptant un nombre relativement important de petites entreprises).

Volume moyen d'emploi, et reconfiguration de structure de l'emploi ces dernières années

Construction

Secteur **masculin**

Emplois moyennement et faiblement qualifiés

Parmi les actifs salariés bruxellois, plus forte représentation des **personnes d'origine européenne et de navetteurs** sortant vers les deux autres régions

Nombreux indépendants et secteur sensible à la conjoncture

Parmi le personnel salarié, taux de rotation moyen et volume de seniors relativement élevé. Moindre vieillissement chez les entrepreneurs et présence relativement plus importante de jeunes entrepreneurs

Tendance à la diminution de l'emploi salarié et à l'augmentation de l'emploi indépendant.

IMPACT Covid-19 : la crise Covid-19 devrait avoir un impact à court ou moyen terme sur la construction (l'un des secteurs au cœur de l'économie circulaire et de la transition énergétique) en raison de faillites attendues, d'un nombre important de petites entreprises probablement moins armées face à la crise, etc., mais aussi en raison de sa dépendance par rapport à la demande qui pourrait impacter négativement le carnet des commandes dans les semaines ou mois qui viennent.

Faible volume d'emploi, ou niche d'emploi et progression de l'emploi ces dernières années

Arts, spectacles et activités récréatives

Secteur **masculin**

Un peu plus de la moitié des emplois **hautement qualifiés**

Nombreux **temps partiels**

Taux de rotation élevé du fait de sa spécificité

Créations nettes d'emplois salariés observées au cours de ces dernières années

IMPACT Covid-19 : ces activités font partie de celles dont les perspectives pourraient être fortement compromises par la crise Covid-19. Elle relance, en outre, avec force le débat sur la revalorisation du statut d'artiste et, plus largement, appelle la culture à se réinventer.

Autres services

Secteur **féminin**

Emplois **hautement ou moyennement qualifiés** selon les segments

Salariés principalement localisés dans les organisations associatives

Indépendants principalement localisés dans les services aux personnes tels que les salons de coiffure, les instituts de soins de beauté ou les entreprises de pompes funèbres

Créations nettes d'emplois au cours de ces dernières années

IMPACT Covid-19 : l'impact de la crise Covid-19, à court ou moyen terme, est principalement attendu au niveau des services aux personnes qui comptent, parmi eux, un nombre élevé de petites entreprises et d'indépendants.

Immobilier

Parité **hommes-femmes**

Emplois **hautement qualifiés**

Forte présence de petites entreprises

Créations nettes d'emplois ces dernières années et parts relativement plus élevées de seniors parmi les salariés et indépendants avec des recrutements à la clé - **Secteur de niche** du côté salarié et indépendant

IMPACT Covid-19 : plusieurs signes encourageants du côté de la demande ont été relatés par la presse deux semaines après la réouverture des agences immobilières (contacts et visites en vue de poursuivre des projets interrompus par le confinement, recherche de biens de locations, intérêt plus marqué pour disposer d'un bien avec jardin et terrasse,etc.). Il reste à voir si cet enthousiasme ne se ternira pas dans les mois qui viennent (ampleur de la crise, accès à l'emprunt, hausse des taux d'intérêt, etc.).

Faible volume d'emploi et tendance à la diminution de l'emploi

Industrie

Secteur **masculin**

Secteur en déclin de longue date en Région bruxelloise

Un emploi sur deux **hautement qualifié**

IMPACT Covid-19 : emplois des navetteurs bruxellois vers la périphérie susceptibles d'être menacés, à court ou moyen terme.

B. Secteurs à plus forte densité navetteurs

Volume élevé d'emploi, diminution de l'emploi et personnel vieillissant

Finance et Administration publique

Parité **hommes-femmes**

Emplois **hautement qualifiés**

Destruction nette d'emplois salariés observée ces dernières années qui devrait se poursuivre à l'avenir.

Relative stabilité dans l'emploi (taux de rotation faible), mais volume important de seniors parmi le personnel et recrutements probables pour les remplacer du moins en partie

IMPACT Covid-19 : même si le secteur des finances reste un employeur important à Bruxelles, le déclin de l'emploi observé de longue date fait écho aux restructurations qu'il a connues et à la digitalisation de ses services. L'évolution à la baisse de l'emploi dans l'administration publique est dépendante pour partie du contexte institutionnel (par ex., déplacement de salariés vers les deux autres régions à la suite de la 6e réforme de l'état), mais aussi économique et budgétaire. En ce sens, la crise sanitaire pourrait avoir un impact négatif sur le secteur à moyen terme.

Volume moyen d'emploi, progression de l'emploi

Transports et entreposage

Secteur **masculin**

Emplois **moyennement, voire faiblement, qualifiés**

Taux de rotation moyen parmi le personnel salarié, reflétant en partie le vieillissement du personnel

Progression de l'emploi indépendant en particulier parmi les taxis et les transporteurs

Créations nettes d'emplois salariés observées ces dernières années à Bruxelles principalement assumées par le transport urbain et suburbain des personnes

IMPACT Covid-19 : plusieurs segments d'activité caractérisent ce secteur, certains d'entre eux ayant été mis en lumière durant le confinement (notamment le transport de marchandises et la logistique pour approvisionner les commerces de première nécessité et assurer l'import et l'export des produits ou les activités en lien avec la distribution du courrier et autres colis commandés en ligne). Par ailleurs, avec l'arrêt du transport aérien, des emplois de Bruxellois dans la zone aéroportuaire de la périphérie flamande sont susceptibles d'être menacés à plus ou moins court terme. Enfin, les retombées de la crise sanitaire pour le transport urbain/suburbain pourraient être fonction de contraintes budgétaires qui en résulteraient.

Information et communication

Secteur **masculin**

Emplois **hautement qualifiés**

Nombre de seniors moins élevé

Taux de rotation moyen, en partie dû à la demande d'expansion ces dernières années

Volume d'emploi moyen ou de niche et diminution de l'emploi au cours des dernières années

Commerce de gros

Secteur **masculin**

Emplois **moyennement et faiblement qualifiés**

Personnel vieillissant et possible demande de remplacement

En raison de la périurbanisation de cette activité, destruction nette d'emplois salariés de longue date, mais relative stabilité de l'emploi indépendant au cours des 5 dernières années qui pourrait être mise à mal

IMPACT Covid-19 : emplois des Bruxellois en périphérie susceptibles d'être menacés, à court ou moyen terme.

Commerce automobile

Secteur **masculin**

Emplois **moyennement et faiblement qualifiés**

Destruction nette d'emplois salariés et augmentation du nombre d'indépendants ces dernières années - **Niche d'emploi**

- **Electricité & gaz**

Secteur **masculin**

Emplois **moyennement, voire faiblement, qualifiés**

Nombre d'entrées relativement faible en raison de la **destruction nette d'emplois** salariés ces dernières années - **Niche d'emploi**

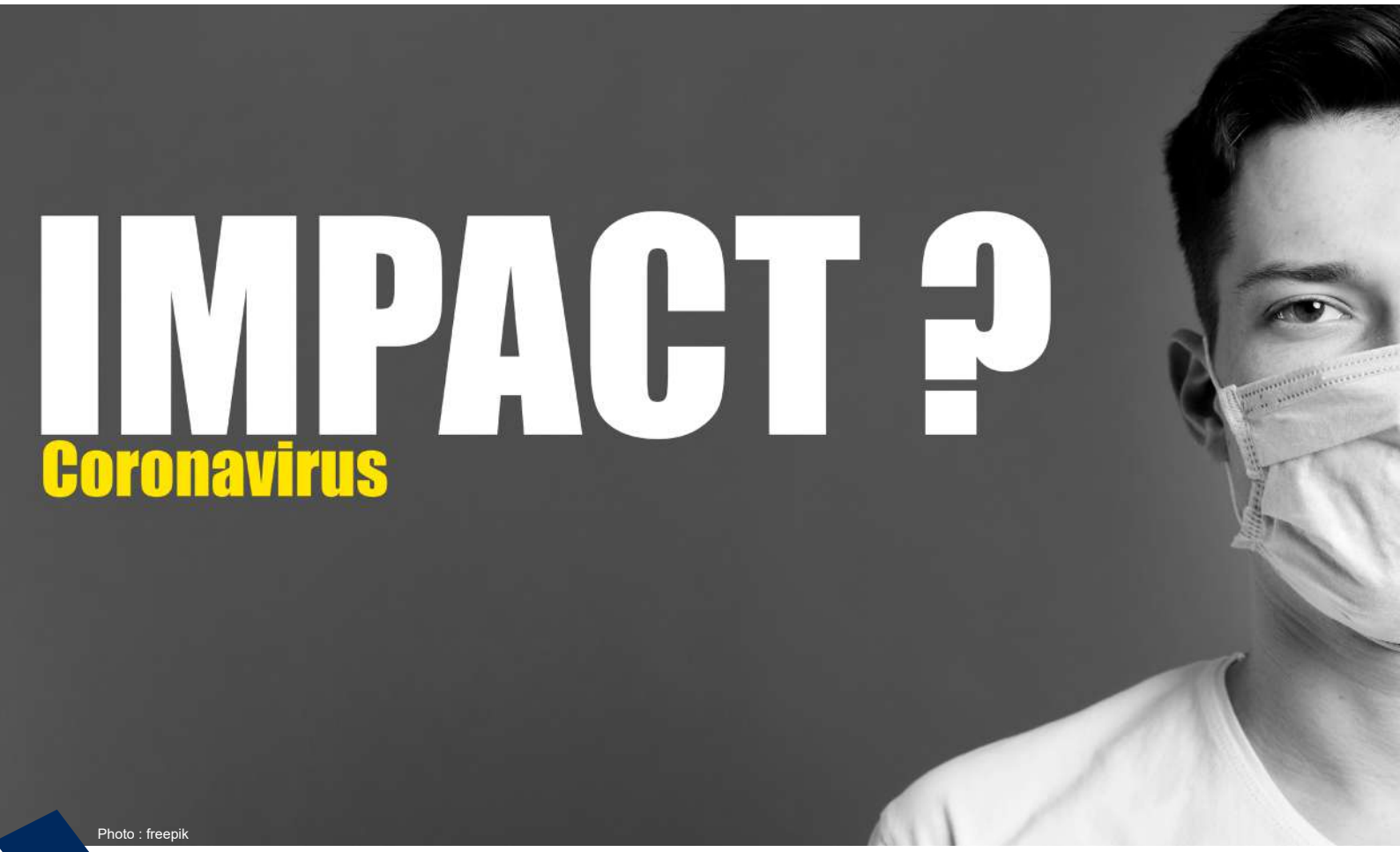


Photo : freepik

VOLET 5 - PHOTOGRAPHIE DES MÉTIERS

Le point 5.1 de ce volet présente la photographie des métiers tirée à partir des données d'Actiris antérieures à la survenue de la crise sanitaire, selon différents angles de vue. Les impacts à court et à moyen termes que la crise aura sur l'offre et la demande de travail ainsi que sur leur articulation devraient pour partie la remettre en question. Ceux-ci sont esquissés au point 5.2 qui clôture ce volet.

5.1 Photographie antérieure à la crise

Cette photographie des métiers tirée des données d'Actiris antérieures à la crise tient compte de trois critères non exclusifs les uns des autres. Il s'agit :

1. **des tensions observées sur le marché de l'emploi (c.-à-d. les fonctions critiques** en 2018[34], selon qu'elles soient structurelles ou non) ;
2. de la **demande de travail (c.-à-d. les métiers en demande du côté des employeurs**, pour lesquels au moins 50 offres d'emploi (OE) ont été déposées auprès d'Actiris ; moyenne 2017-2019) ;
3. **de l'offre de travail (c.-à-d. les métiers demandés du côté de la réserve de main-d'œuvre**, pour lesquels on recense au moins 200 personnes).

Néanmoins, l'utilisation de cette source de données présente certaines limites. D'une part, les métiers s'exerçant dans des segments dans lesquels Actiris est peu actif, ne sont pas pris en compte ; les résultats portant sur les seules offres d'emploi d'Actiris. D'autre part, seule une partie de la réserve de main-d'œuvre[35] réellement disponible est connue[36].

5.1.1 Métiers en tension

A. Quelles sont les fonctions critiques et leurs caractéristiques ?

Le tableau qui suit liste les fonctions critiques de 2018 en Région bruxelloise, à l'exception toutefois de certaines sur lesquelles la formation professionnelle a peu de prise et qui sont davantage du ressort de l'enseignement[37]. Pour chacune d'entre elles, il y est précisé la demande de travail (supérieure ou non à une moyenne de 50 offres d'emploi chez Actiris pour la période 2017-2019), l'intensité de l'indicateur de tension (à savoir la réserve de main-d'œuvre rapportée au nombre d'offres d'emploi en 2018), et l'existence de formations chez Bruxelles Formation et ses parte-

34 view.brussels, Analyse des fonctions critiques en Région de Bruxelles-Capitale, Rapport 2019, https://www.actiris.brussels/media/gowh03oc/2019-fonctions-critiques-h-146FAF30.pdf.

35 Voir volet 2 et 2.3.

36 Celle-ci étant estimée à partir du code professionnel principal du chercheur d'emploi inscrit chez Actiris et n'incluant pas les personnes actives, les étudiants en fin de cursus ou les personnes des deux autres régions à la recherche d'un emploi à Bruxelles.

37 23 fonctions critiques sont exclues de l'analyse, à savoir le personnel enseignant (instituteurs maternel et primaire, formateur-instructeur en langues, maître spécial de néerlandais, professeur de l'enseignement secondaire), certains métiers de la santé réglementés (infirmier, ergothérapeute, médecin généraliste), les ingénieurs, le pharmacien, l'architecte et le juriste. À noter que les infirmiers et l'instituteur primaire ne sont pas repris, même s'il existe des FPI en établissement d'enseignement.

naires, que celles-ci soient en lien direct (intitulés en gras dans le tableau) ou non (en italique) avec celles-ci.

Sur les 77 fonctions critiques étudiées, la majorité (soit 54 d'entre elles) sont également des métiers en demande du côté des employeurs, puisque totalisant une moyenne d'au moins 50 offres d'emploi. **Les 23 autres fonctions** épinglées comme critiques peuvent être davantage **qualifiées comme étant des métiers de niche** au vu du nombre moyen d'offres collectées.

Tableau 4 : Fonctions critiques, en demande ou non du côté des employeurs (2018)

Fonctions critiques et en demande (≥ 50 OE)	Fonctions critiques et non en demande (≥ 20-49 OE)
MÉTIERS ADMINISTRATIFS	
✓ **Office manager** | *Directeur/responsable recrutement et sélection* | *Employé de compagnie d'assurance* | *Employé lois sociales et salaires* | *Expert-comptable* | Collaborateur technico-commercial service interne | Gestionnaire sinistres **(1)** ✓ **Employé services commerciaux** | **Téléphoniste – secrétaire** | *Assistant en communication* | *Directeur/ responsable financier* | Audit interne ou externe (aspect financier & RH) | Directeur/responsable administratif **(2)** ✓ Spécialiste des relations publiques **(3)**	✓ **Employé spécialisé de services juridiques** | *Directeur/responsable du personnel* | *Employé d'agence immobilière* | Conseiller en gestion et organisation d'entreprises **(2)**
MÉTIERS MÉDICAUX, SOCIAUX ET DE L'AIDE AUX PERSONNES	
✓ *Puériculteur (diplôme)* **(2)**	
MÉTIERS INFORMATIQUES	
✓ **Administrateur base de données | Analyste-programmeur | Analyste système | Architecte de réseaux | Chef de projet informatique | Technicien helpdesk IT** | *Analyste fonctionnel* | Gestionnaire de l'information sur internet (information ou web officer) | Ingénieur logiciel **(1)**	✓ **Programmeur système (1)** ✓ **Gestionnaire de réseau (2)** ✓ **Technicien PC/Mac (4)**
MÉTIERS TECHNIQUES	
✓ *Mécanicien industriel d'entretien* | *Technicien en électromécanique* | *Agent de maîtrise en électricité et électronique* **(1)** ✓ **Électricien industriel | monteur et réparateur | Électromécanicien en général** | *Monteur-câbleur industriel (électricité, tableaux et appareils électriques* **(2)**	✓ **Électromécanicien d'appareils de climatisation et de chauffage et régulation (hvac) | Responsable contrôle qualité et méthode** | *Technicien en exploitation des énergies de chauffage, ventilation et air conditionné (hvac)* | *Dessinateur d'architecture/bâtiment, travaux publics* | Technicien de laboratoire R&D | Directeur/ responsable R&D **(2)**
MÉTIERS TECHNIQUES AUTOMOBILE	
✓ **Mécanicien réparateur de voitures (3)**	✓ *Mécanicien poids lourds + bus et car* **(1)** ✓ Tôlier en carrosserie **(2)**

MÉTIERS DE LA CONSTRUCTION

- ✓ *Conducteur de travaux* | *Technicien construction (toute spécialité)* **(1)**
- ✓ **Plombier (2)**
- ✓ **Chauffagiste d'entretien spécialisé en régulation de brûleurs (cedicol) (2)**
- ✓ **Maçon (3)**
- ✓ **Électricien de bâtiment (4)**

MÉTIERS D'OUVRIER DE PRODUCTION

- ✓ Ouvrier production spécialisé en industrie chimique **(1)**
- ✓ Ouvrier production spécialisé en matières en caoutchouc **(1)**

MÉTIERS COMMERCIAUX

- ✓ **Délégué services (B2B) | Délégué technique (B2B) | Télévendeur/callcenter outbound** | *Vendeur d'articles d'outillage, de bricolage* **(1)**
- ✓ **Responsable commercial | Responsable des ventes | Responsable district/ zone ou produit | Responsable achats** | *Responsable marketing* | *Vendeur en articles ménagers et d'habitation* | *Vendeur grossiste* **(2)**
- ✓ Gérant de maison de commerce **(3)**

MÉTIERS DE L'ARTISANAT

- ✓ *Boucher* | Coiffeur mixte **(2)**
- ✓ Spécialiste en soins de beauté et du bien-être **(3)**
- ✓ Boulanger **(2)**

MÉTIERS DE L'HORECA ET DU TOURISME

- ✓ Barman **(3)**

MÉTIERS DU TRANSPORT ET DE LA LOGISTIQUE

- ✓ **Conducteur de poids lourds permis CE (2)**
- ✓ **Conducteur de poids lourds permis C (3)**
- ✓ **Magasinier (4)**
- ✓ **Chauffeur de taxi (permis B et sélection médicale) (4)**

MÉTIERS DIVERS

- ✓ Conseiller en prévention **(1)**
- ✓ *Concierge d'immeubles* **(3)**

LÉGENDE

- **(1)** Indicateur de tension (RMO/OE) < 1 personne ; **(2)** 1≤RMO/OE<5 ; **(3)** 5≤RMO/OE<10 ; **(4)** RMO/OE≥10

Au cours de ces dernières années, cet indicateur tend à diminuer suite à la hausse du nombre d'offres et à la diminution de la réserve. En 2018, seules 4 fonctions critiques affichent un indicateur supérieur à 10 : magasinier (18), chauffeur de taxi (14), électricien de bâtiment (11) et technicien PC/Mac (11).

- Intitulés de fonction : En gras (en italique) = existence de formation(s) en lien direct (en lien indirect) ; ni en gras, ni en italique = pas de formation.

- Voir le tableau A1 en annexe pour une vue plus détaillée de ces métiers.

Globalement, 38% des offres d'emploi pour une fonction critique demandent explicitement un niveau d'études supérieur (universitaire ou non) et 22% un niveau d'études du secondaire supérieur[38].

Le niveau de qualification demandé varie toutefois, puisque l'on trouve parmi les fonctions critiques :

- **des métiers à qualifications élevées**, c.-à-d. pour lesquels la majorité des offres d'emploi requiert un diplôme de niveau supérieur, universitaire ou non. C'est le cas de la plupart des métiers de l'informatique ; des fonctions d'encadrement (quel que soit le domaine) qui ne constituent toutefois pas des postes de première insertion ; de certains métiers techniques de niche (dessinateur et responsable contrôle qualité et méthode) ; des métiers de la représentation commerciale pour peu que des exigences soient précisées ; et de la plupart des métiers administratifs, avec une certaine latitude pour quelques fonctions (agent services commerciaux, assistant en communication, collaborateur technico-commercial, téléphoniste-secrétaire, et office manager), pour lesquelles un certain nombre d'offres ne posent aucune exigence particulière ;

- **des métiers pour lesquels un diplôme du secondaire supérieur est généralement demandé.** C'est le cas du puériculteur, des métiers de l'automobile, de la plupart des métiers techniques et de la construction ; mais aussi de plusieurs métiers de la vente et de l'artisanat, dont les offres tendent tantôt à privilégier le CESS, tantôt à ne stipuler aucune exigence ;

- **des métiers pour lesquels le niveau de qualification certifié par un diplôme jouerait un rôle restreint dans les processus de recrutement**, la majorité des offres d'emploi ne posant aucune exigence. Il s'agit des métiers du transport et de la logistique (magasinier, conducteur de poids lourds et chauffeur de taxi), de l'Horeca (barman)[39], et de l'opérateur de call center outbound.

La comparaison du niveau d'études requis par les employeurs et du niveau effectif de la réserve de main-d'œuvre indique une inadéquation.

- **Alors que 38% des offres d'emploi demandent explicitement un niveau d'études supérieur, 15% de la réserve de main-d'œuvre possède un diplôme de l'enseignement supérieur**[40]. Cette inadéquation s'observe pour chacune des fonctions critiques épinglées précédemment comme étant majoritairement à qualification élevée (à l'exception de l'assistant en communication). Son ampleur est toutefois variable. Elle est particulièrement marquée pour les métiers techniques et de l'informatique. L'écart est aussi relativement important pour les fonctions d'électro-mécanicien en général et de technicien pc/mac ou helpdesk IT.

- **Du côté des niveaux moyens de qualification, ces proportions sont de 22% pour les offres d'emploi et 27% pour la main-d'oeuvre.** La part des chercheurs d'emploi ayant le CESS est toutefois inférieure à celle qui est demandée dans les offres d'emploi pour les métiers techniques, du commerce automobile, de la construction et de l'artisanat.

---

38 À titre de comparaison, ces proportions sont de 41% et 17% si l'on considère l'ensemble des offres d'emploi.

39 Mis à part la fonction critique émergente de barman en 2018, aucune autre fonction n'est identifiée comme critique dans l'Horeca. Selon les représentants du secteur, d'autres métiers, en particulier les postes qualifiés, sont néanmoins source de difficultés de recrutement structurelles.

40 Des pourcentages comparables à la moyenne, soit respectivement 41% de l'ensemble des offres d'emploi exigeant un diplôme de l'enseignement supérieur, et 15% de la réserve globale.

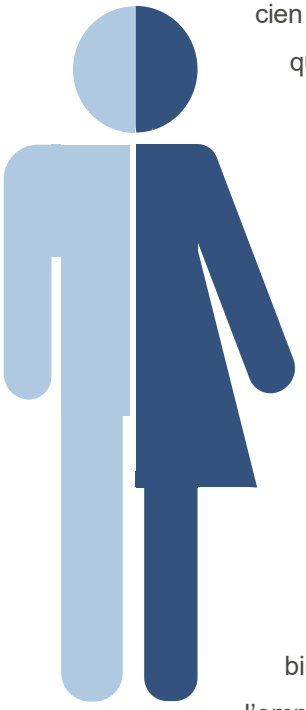
Point d'attention : ceci tend à indiquer pour ces métiers une inadéquation relative de la réserve de main-d'œuvre qui justifie d'autant plus le système de dispenses pour reprise d'études pour ces métiers.

DU CÔTÉ DU PROFIL DE LA RÉSERVE DE LA MAIN-D'ŒUVRE POUR L'ENSEMBLE DES FONCTIONS CRITIQUES

- **36% de la réserve a effectué des études à l'étranger non reconnues en Belgique.** Parmi ces chercheurs d'emploi, plus d'un quart (28%) est en possession d'un diplôme de l'enseignement supérieur non valorisable sur le marché de l'emploi belge[41].

Point d'attention : au vu de la proportion que ces personnes représentent dans les formations professionnelles (y compris en ISP), il apparaît nécessaire de trouver des solutions pour que leurs compétences soient valorisées.

Si l'on considère seulement les fonctions critiques en demande chez les employeurs, **la part de personnes sans diplôme reconnu est particulièrement élevée** pour l'architecte de réseaux, l'analyste système et le technicien construction (les offres d'emploi requérant le plus souvent un niveau d'études supérieur) ; pour le mécanicien de véhicules (automobiles ou poids lourds) et le boucher (les offres privilégiant le CESS) ; ainsi que pour les métiers du transport et logistique (les offres étant le plus souvent sans exigence de diplôme).



- **les hommes sont majoritaires (près des trois quarts de la réserve** ou 73%, contre 52% de la réserve totale). Cette proportion peut considérablement varier d'une profession à l'autre. À un extrême, on trouve les métiers techniques, du commerce automobile, de la construction ou du transport (avec comme exemple, les techniciens en électromécanique, tôliers en carrosserie, maçons ou conducteurs de poids lourds permis CE, où seuls des hommes sont recensés) ; à l'autre extrême, les puériculteurs, les spécialistes en soins de beauté et du bien-être et les téléphonistes-secrétaires avec plus de 9 femmes sur les 10 candidats recensés.

Point d'attention : ce constat renvoie à l'image genrée des métiers qui continue à être bien réelle. Elle est un facteur supplémentaire pour expliquer les tensions sur le marché de l'emploi ; et ce, d'autant plus lorsqu'il s'agit d'une pénurie de nature quantitative.

- outre le manque de mixité observé pour plusieurs fonctions critiques, on relèvera que **les proportions de jeunes (15%, < 25 ans) et de seniors (19%, ≥ 50 ans)** ne se distinguent pas de celles calculées pour l'ensemble de la réserve de main-d'œuvre[42].

Point d'attention : ces deux classes d'âge peuvent toutefois rencontrer des problématiques plus spécifiques sur le marché de l'emploi (par exemple, manque d'expérience, parcours d'entrée plus chaotique, discrimination, travail pénible, etc.), qui peuvent appeler, aussi plus globalement, des actions spécifiques de la part des services publics.

---

41 Si l'on considère l'ensemble de la réserve de main-d'œuvre, 42% ont effectué des études à l'étranger non reconnues, et parmi ceux-ci 22% étant en possession d'un diplôme de l'enseignement supérieur.

42 La réserve totale présente sensiblement la même tendance, avec des taux respectifs de 16% et 19%.

À cet égard, certaines fonctions critiques sont davantage concernées. De plus **fortes concentrations de jeunes demandeurs d'emploi sont observées**, notamment parmi les puériculteurs, téléphonistes-réceptionnistes, administrateurs de bases de données, ainsi que plusieurs métiers techniques principalement en lien avec la mécanique, l'électromécanique et l'électricité. **De même, une part plus conséquente de seniors** est à relever, entre autres pour plusieurs fonctions d'encadrement, mais aussi pour certains vendeurs ainsi que les maçons, les bouchers ou les conducteurs de poids lourds.

B. Quels sont les leviers pour remédier aux difficultés de recrutement observées ?

Les éléments sondés auprès des conseillers d'Actiris, des représentants des secteurs et des CDR/PFE indiquent que les difficultés de recrutement pour toutes les fonctions critiques traitées dans ce document s'expliquent par des facteurs de nature qualitative (c.-à-d. exigences des employeurs non rencontrées par les candidats). Pour un certain nombre de fonctions, cette explication doit également être couplée avec d'autres facteurs en lien avec une pénurie quantitative et/ou des conditions de travail perçues comme défavorables.

La formation est dès lors l'un des leviers possibles pour tenter d'y remédier.

- À ce propos, l'offre actuelle de Bruxelles Formation et de ses partenaires **cible déjà un grand nombre de fonctions critiques**, tantôt de manière **directe** (voir tableau 4, **intitulés en gras**, 39 fonctions couvertes), tantôt de manière **indirecte** *(intitulés en italique* ; 25 fonctions couvertes).

- **Par ailleurs, aucune offre de formation n'est aujourd'hui proposée, pour plusieurs fonctions critiques, pour lesquelles les exigences en qualification sont le plus souvent élevées et qui sont en demande** (gestionnaire sinistres, audit interne ou externe, gestionnaire de l'information sur internet et collaborateur technico-commercial service interne, et la fonction critique émergente de spécialiste des relations publiques) **et/ou qui ne sont pas nécessairement des postes de première insertion** (gérant de maison de commerce, ou la fonction critique émergente de directeur administratif).

- **On relèvera toutefois la fonction « ouvrier de production spécialisé en industrie chimique »** ouverte aux moins qualifiés.

Photo : freepik

Point d'attention : en voie de devenir critique de manière structurelle et dite en demande (≥ 50 OE), les difficultés de recrutement propres à cette fonction seront « surveillées » afin de juger de l'opportunité de développer ou non une offre de formation.

L'analyse de l'insertion professionnelle des sortants des formations en lien avec les fonctions critiques a par ailleurs mis en évidence :

- **un effet positif sur la mise à l'emploi, en particulier pour les formations qui sont en lien direct avec une fonction critique.**

Point d'attention : cette observation plaide pour une commande de formations, voire même le développement d'une offre de formations plus soutenue, ciblant les fonctions critiques, en particulier lorsque le lien est direct ; même si d'autres critères peuvent ou doivent également être pris en compte. Elle peut également plaider pour que soit analysée l'opportunité de développer des formations plus directement en lien avec certaines fonctions critiques pour lesquelles, aujourd'hui, le lien avec les formations proposées est seulement de nature indirecte.

- **cet effet positif observé sur la mise à l'emploi n'est cependant pas systématique** et reste dépendant des caractéristiques propres aux publics en formation. L'insertion dans l'emploi pour les bénéficiaires de formation serait aussi, **parfois, davantage déterminée par leur diplôme initial** (en l'occurrence le CESS), plutôt que par le fait de se former dans une fonction critique.

Point d'attention : cet élément d'analyse est à mettre en lien avec d'autres actions nécessaires, telles que le système des dispenses pour reprise d'études, la reconnaissance des diplômes obtenus à l'étranger, ainsi que la sensibilisation des employeurs à une gestion de la main-d'œuvre qui ne soit pas centrée principalement sur le diplôme.

- **l'enjeu de la mixité des métiers du côté de l'information, l'orientation et l'accompagnement dans l'emploi**, puisque les femmes enregistrent des taux de sortie vers l'emploi élevés à l'issue de formations les destinant à des secteurs dans lesquels elles sont traditionnellement peu nombreuses (par exemple, installateurs électriciens et certaines formations dans l'informatique).

Point d'attention : ce constat plaide pour une information des chercheuses d'emploi susceptible d'inverser les logiques scolaires et sociales et de favoriser leur orientation dans des filières délaissées par elles, et pourtant prometteuses, couplée à des actions de communication et de promotion de la mixité des métiers. Ceci plaide également pour poursuivre l'action des partenariats existants spécifiquement pour la mise à l'emploi d'un public féminin dans ces métiers.

- la nécessité de **prendre davantage en compte, dans les formations, les évolutions actuelles et futures, dont la transition digitale et environnementale qui sont susceptibles d'impacter le volume d'emploi et les profils de compétences recherchés**, et dès lors **susceptibles d'entretenir ou de générer certaines tensions sur le marché de l'emploi, en l'absence de formations adaptées.**

L'ÉTUDE DE VIEW.BRUSSELS VISANT À RENDRE COMPTE DES EXIGENCES LINGUISTIQUES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL[43] RAPPELLE, DE SON CÔTÉ, QUE

- la Région bruxelloise concentre un grand nombre de postes de travail aux exigences linguistiques élevées, de par sa position de capitale et son rôle international. La connaissance du français et du néerlandais, mais aussi d'autres langues, dont l'anglais principalement, est souvent requise. Au-delà des compétences techniques pouvant faire défaut chez des candidats, **les connaissances en langues, encore trop souvent insuffisantes, sont également susceptibles d'expliquer les difficultés de recrutement,** en particulier pour les métiers administratifs et commerciaux ; des métiers techniques, logistiques ou de l'Horeca, où les contacts avec les clients ou fournisseurs sont fréquents ; ou encore certaines fonctions hautement qualifiées.

Point d'attention : ces éléments rappellent que la question des langues doit garder une place importante, voire plus importante, dans les dispositifs d'accompagnement des chercheurs d'emploi, et dans les programmes de formation professionnelle, entre autres avec une offre de modules orientée métiers.

LA FORMATION N'EST TOUTEFOIS QU'UN DES LEVIERS POSSIBLES POUR REMÉDIER AUX TENSIONS. D'AUTRES FACTEURS SONT À CONSIDÉRER CONJOINTEMENT À L'OFFRE DE FORMATION, OU DE MANIÈRE PLUS TRANSVERSALE.

- La désaffection pour certains métiers ou la difficulté à fidéliser les collaborateurs, en raison des conditions perçues comme défavorables ou d'un déficit d'image du métier ou du secteur, expliquent également les tensions observées sur le marché de l'emploi ainsi que les difficultés, parfois rencontrées, pour attirer les chercheurs d'emploi dans certaines formations.

Point d'attention : Ceci plaide pour que des actions sectorielles soient menées ou continuent de l'être pour améliorer l'image de certains secteurs et de leurs métiers, et promouvoir ces filières d'activités ou de formation. Ceci justifie également qu'une information transparente et objective soit transmise aux chercheurs d'emploi, lors de leur orientation et en amont des formations, afin de les préparer à la réalité de terrain à laquelle ils seront confrontés, et de minimiser ainsi les abandons en cours de formation.

Les données sur le type de contrat et le régime de temps de travail généralement proposés dans ces offres

43 view.brussels, 2017, Les exigences linguistiques sur le marché du travail et les connaissances linguistiques des demandeurs d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale.

d'emploi (cf. tableau A1 en annexe) peuvent à ce propos être une information utile. Toutefois, elles ne peuvent suffire pour rendre compte de l'ensemble des dimensions relatives à la qualité et à la durabilité de l'emploi.

- Les fonctions critiques traitées dans ce document ne s'inscrivent pas dans des **programmes d'emploi**, à l'exception du puériculteur pour lequel on relève une forte proportion d'offres s'inscrivant dans un programme de résorption du chômage. Ces offres, dès lors subordonnées au respect de strictes conditions, peuvent s'en trouver plus difficiles à pourvoir.

- Si certaines tensions peuvent être dues au **niveau de formation des candidats jugé insuffisant** pour les postes offerts, le niveau et la spécialité de formation ne sont pas toujours le premier critère de recrutement des entreprises. **L'expérience peut aussi être privilégiée comme indicateur de la capacité des candidats à satisfaire aux exigences du poste.**

Point d'attention : L'acquisition d'expérience notamment via des stages opérés dans le cadre d'une formation professionnalisante ou d'une FPIE permet de répondre, du moins en partie, à cette attente. À ce propos, on mentionnera que les taux de sortie vers l'emploi des FPIE sont particulièrement élevés.

- **D'autres facteurs de nature transversale sont encore susceptibles d'expliquer les tensions sur le marché de l'emploi à Bruxelles et de les renforcer.** Il s'agit des pratiques bien réelles de discrimination ethnique à l'embauche à qualification égale[44] ; des stéréotypes genrés toujours d'actualité au niveau des métiers ; des problématiques spécifiques que certains jeunes ou seniors peuvent rencontrer ; de la non-reconnaissance des diplômes obtenus à l'étranger ; du diplôme qui reste, pour un certain nombre d'employeurs, un signal important de la productivité des candidats à recruter ; de la gestion de la main-d'œuvre variable selon la taille des entreprises ; d'un manque de structures d'accueil collectives pour jeunes enfants et des frais de garde élevés ; des problèmes de mobilité, etc.

5.1.2 Métiers demandés par les employeurs et échappant aux tensions

Malgré l'existence de tensions sur le marché de l'emploi, plusieurs métiers ne sont pas source de difficultés de recrutement et sont recherchés par les employeurs si l'on considère le nombre d'offres reçues chez Actiris (une moyenne ≥ 50 OE en 2017-2019). Le tableau qui suit liste ces 79 métiers[45]. Pour chacun de ceux-ci, il y est indiqué également l'intensité de l'indicateur de tension. Le détail étant repris en annexe (cf. tableau A2 en annexe), on notera ici que **les offres d'emploi pour un grand nombre de ces métiers s'adressent davantage aux moins qualifiés**, au vu des exigences formulées par les employeurs (aucune exigence ou niveau faible de qualification ; sauf, dans certains cas, un niveau moyen attendu). On relèvera notamment les métiers de l'Horeca et du tourisme, du commerce et du nettoyage – titres-services –, du transport et logistique, de la sécurité et du jardinage, qui sont le plus souvent sans exigence de diplôme, ou les métiers de la construction recensés qui demandent un niveau faible, voire moyen de qualification. **Les métiers informatiques et la plupart des métiers administratifs recensés** (mis à part les

44 view.brussels, 2019, Profil et trajectoire des chercheuses et chercheurs d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale, https://www.actiris.brussels/media/bfehdvkh/profil-et-trajectoire-des-chercheurs-d-emploi-en-r%C3%A9gion-de-bruxelles-capitale-monitoring-selon-l-origine-nationale-_-juin-2019-h-15B08C62.pdf.

45 23 professions, ne sont pas reprises, bien qu'en demande. Il s'agit des professions pour lesquelles la formation professionnelle a peu de prise (à savoir plusieurs métiers de l'enseignement et de la formation ; de la santé et du social (infirmiers hospitalier [bachelier ou breveté] et en chef, kinésithérapeute, logopède, psychologue et technologue de laboratoire médical, animateur et assistant sociaux, conseiller emploi, éducateur) ; ainsi que des professions d'économiste et de traducteur). Il s'agit aussi des fonctions répertoriées sous l'intitulé de travailleur services publics (niveaux A – E) qui relèvent davantage d'un statut que d'un métier.

quelques profils d'exécution comme l'employé administratif ou de secrétariat, l'agent d'accueil ou le téléphoniste-réceptionniste) **font ici figure d'exception**, avec la majorité des offres (et parfois près de la moitié de ces offres) exigeant un diplôme du supérieur, universitaire ou non.

Point d'attention : Pour les métiers dits en demande et échappant hier aux difficultés de recrutement, l'indicateur de tension peut être un signal utile pour aider à la décision pour une offre de formation à commander ou à développer pour les métiers dont l'indicateur de tension est relativement faible (< à 5 personnes) et même parfois particulièrement faible (< 1). Ainsi, l'augmentation du nombre d'offres d'emploi au cours de ces dernières années et la diminution de la réserve de main-d'œuvre peuvent être un signal (sous réserve toutefois que ces tendances observées du côté de l'offre et de la demande se poursuivent) qui laisse augurer **des tensions susceptibles d'émerger** pour ces métiers qui appellent à la vigilance de manière générale. Il peut aussi aider pour mener des **actions de screening et de réorientation des chercheurs d'emploi**, pour les métiers dont l'indicateur de tension reste élevé (≥ 10 personnes), ou très élevé (≥ 15 ; intitulés en bleu dans le tableau), à savoir par ordre décroissant le nettoyeur (35), l'agent de sécurité sans brevet (20), le réassortisseur (24), le chauffeur permis B/BE – transport de marchandises (22), le vendeur confection en accessoires (21), l'organisateur d'événements (15) et le commis de cuisine non qualifié (15).

Plus globalement, on notera également **la ressemblance de certains intitulés propres à ces métiers en demande** (par exemple, opérateur call center inbound, téléphoniste-réceptionniste, métiers de vendeurs spécialisés) **avec certains intitulés des fonctions critiques** (par exemple, opérateur call center outbound, téléphoniste-secrétaire et métiers de vendeurs avec d'autres spécialisations).

Point d'attention : Cette ressemblance laisse entrevoir des possibilités de mobilités professionnelles, moyennant toutefois analyse et, le cas échéant, le développement de modules de formation complémentaires pour permettre ou faciliter ces mobilités.

Enfin, tout comme cela est désormais fait pour les fonctions critiques, il serait opportun de **cartographier l'offre de formation existante pour ces métiers dits en demande** afin d'analyser l'opportunité de développer ou non une offre de formation.

Tableau 5 : Liste des métiers non critiques et en demande du côté des employeurs (2018)

MÉTIERS ADMINISTRATIFS
✓ Comptable | Secrétaire commercial **(1)**
✓ Agent d'accueil | Assistant en gestion RH | Conseiller en produits bancaires et assurances | Directeur/responsable de la gestion RH | Employé service comptabilité | Responsable de projet | Secrétaire comptable | Secrétaire de direction | Secrétaire juridique | Secrétaire médical | Téléphoniste-réceptionniste **(2)**
✓ Aide-comptable | Directeur/responsable de la communication (interne/externe) | Employé administratif | Employé de secrétariat **(3)**
MÉTIERS MÉDICAUX, SOCIAUX ET DE L'AIDE AUX PERSONNES
✓ Directeur/responsable secteur social | Conseiller en insertion ou orientation professionnelle **(2)**
✓ Aide-familial (brevet) | Aide-soignant (brevet) | Animateur culturel/artistique | Auxiliaire de l'enfance (certificat) | Surveillant-éducateur **(3)**
✓ Surveillant de garderie **(4)**

MÉTIERS INFORMATIQUES

- ✓ Consultant en informatique **(1)**
- ✓ Programmeur | Webdeveloper **(2)**

MÉTIERS TECHNIQUES

- ✓ Monteur de pneus | Technicien en électronique **(2)**

MÉTIERS DE LA CONSTRUCTION

- ✓ Homme à tout faire (bricolage/dépannage, etc.) | Manœuvre construction | Ouvrier polyvalent en maintenance du bâtiment **(3)**
- ✓ Ouvrier spécialisé en construction : rénovation bâtiment **(4)**

MÉTIERS DE LA PRODUCTION

- ✓ Ouvrier de production dans la conservation d'aliments **(3)**

MÉTIERS COMMERCIAUX

- ✓ Business intelligence manager | Chef de rayon | Délégué commercial (B2C) | Démonstrateur | Directeur/responsable succursale grandes surfaces **(1)**
- ✓ Assistant marketing/analyste de marché | Délégué en biens de consommation (B2B) | Opérateur call center inbound | Vendeur services **(2)**
- ✓ Vendeur en alimentation ; en matériel HI-FI et informatique ; en montres/bijoux/parfums **(3)**
- ✓ Caissier | **Vendeur confection et accessoires** **(4)**

MÉTIERS DE L'HORECA ET DU TOURISME

- ✓ Chef de restauration collective **(1)**
- ✓ Chef de cuisine | Chef de partie | Chef de rang | Collaborateur fast-food (cuisine) | Collaborateur snack- bar | Commis de salle non qualifié | Commis de salle qualifié | Cuisinier | Cuisinier service traiteur | Employé à la réception de jour (hôtels) | Gérant de restaurant **(2)**
- ✓ Commis de cuisine qualifié | Femme ou valet de chambre hôtel | Serveur de restaurant **(3)**
- ✓ Collaborateur cuisine de collectivités (mess et cantine) | **Commis de cuisine non qualifié** | Serveur café/taverne/brasserie | **Organisateur d'événements/congrès/séminaires** | Plongeur Horeca **(4)**

MÉTIERS DU TRANSPORT ET DE LA LOGISTIQUE

- ✓ **Chauffeur permis B, BE (transport de marchandises) | Réassortisseur** **(4)**

MÉTIERS DE LA SÉCURITÉ

- ✓ Steward urbain **(3)**
- ✓ Agent de sécurité avec brevet | **Agent de sécurité sans brevet** **(4)**

MÉTIERS DIVERS
✓ Gérant de bâtiments/syndic **(1)**
✓ Balayeur de rues | Jardinier **(3)**
✓ Aide-ménager | **Nettoyeur** **(4)**

LÉGENDE

- **(1)** Indicateur de tension (RMO/OE) < 1 personne ; **(2)** entre 1 et 5 ; **(3)** entre 5 et 10 ; **(4)** ≥10.

- En **bleu**, les fonctions pour lesquelles l'indicateur de tension est supérieur ou égal à 15.

- Voir le tableau A2 en annexe pour une vue plus détaillée de ces métiers.

5.1.3 Métiers pour lesquels la réserve de main-d'œuvre est importante, non critiques et pour lesquels peu d'offres sont reçues chez Actiris

Outre les deux listes précédentes de métiers, la réserve de main-d'œuvre chez Actiris est importante (≥ 200 personnes, et parfois même supérieure à 1.000) pour quelque 60 métiers[46]. Ces métiers qui ne sont ni critiques et pour lesquels peu d'offres d'emploi sont reçues (< à une moyenne de 50 offres d'emploi chez Actiris pour la période 2017-2019) sont listés ci-dessous ; le détail étant proposé dans l'annexe. Pour ces métiers, on recense quelque **16% de la réserve de main-d'œuvre**, alors que le nombre moyen des offres d'emploi sur les trois dernières années, représente **un peu plus de 3% de l'ensemble des offres d'emploi.**

En excluant les métiers artistiques répertoriés (3,3% de la réserve et 0,2% des offres d'emploi), au statut particulier et auxquels correspondent une réserve le plus souvent hautement qualifiée et parfois plus âgée, on trouve dans le *top 10* (cf. intitulés en bleu dans le tableau), en premier lieu l'employé auxiliaire, les garde-malade et garde d'enfant non diplômés, le peintre en bâtiment, le graphiste créateur sur PC ou Mac et l'infographiste, ainsi que plusieurs métiers du transport et logistique (manutentionnaire, chauffeur permis B, BE – transport de personnes, conducteur de chariot élévateur et emballeur à la main). **Ces 10 métiers interpellent au vu de la taille de la réserve** (entre 500 et 2.500 personnes) **au regard du peu d'offres collectées** (l'indicateur de tension oscille entre 18 et 87), **mais aussi du fait que la majorité des chercheurs d'emploi positionnés sur ces métiers ont un diplôme non reconnu** (à l'exception de l'employé auxiliaire et des métiers de graphiste ou d'infographiste).

Outre la plupart des métiers du top 10, l'indicateur de tension est aussi particulièrement élevé pour d'autres métiers ; ce qui légitime d'autant plus des actions de screening et de réorientation des chercheurs d'emploi, notamment.

Il s'agit du décorateur ensemblier (276), des couturiers pour vêtements de femmes (103) ou de flou (65), de plusieurs métiers de la construction (aides en parachèvement (159) ou en techniques spéciales

46 Ont été exclus de l'analyse, car non en lien avec la formation professionnelle, les métiers d'architecte d'intérieur, d'ingénieur du son, de biologiste, de journaliste et de spécialistes en sciences politiques.

(-44)), de l'aide-coiffeur (55), du gestionnaire des approvisionnements et stocks (40), du manœuvre commercial (40) et du ramasseur d'immondices (34). Enfin, bien que non critiques et totalisant en moyenne moins de 50 offres d'emploi, **l'indicateur de tension est modéré pour quelques-uns de ces métiers** (entre 5 et 10 ; (3) dans le tableau 6), **et pourrait être annonciateur de futures tensions.**

Tableau 6 : Métiers en demande du côté de l'offre de travail (RMO ≥ 200 en 2018), pour lesquels le nombre moyen d'OE est < à 50 et non critiques

MÉTIERS ADMINISTRATIFS
✓ Encodeur | Secrétaire médical non diplômé **(4)**
✓ **Employé auxiliaire (5)**
MÉTIERS MÉDICAUX, SOCIAUX ET DE L'AIDE AUX PERSONNES
✓ Assistant | logistique (brevet) | Assistant en pharmacie **(3)**
✓ **Garde d'enfant non diplômé | Garde-malade (sans diplôme reconnu par l'INAMI) (5)**
MÉTIERS INFORMATIQUES
✓ **Graphiste créateur sur mac et/ou pc | Infographiste (metteur en pages informatisées (x-press) (4)**
MÉTIERS TECHNIQUES
✓ Électricien en général **(3)**
✓ Aide-mécanicien réparateur | Technicien en électricité**(4)**
MÉTIERS DE LA CONSTRUCTION
✓ Menuisier | Plafonneur en général **(4)**
✓ **Peintre en bâtiment** | Aide en parachèvement | Aide en techniques spéciales de la construction **(5)**
MÉTIERS DE L'HORECA ET DU TOURISME
✓ Employé d'agence de voyages **(3)**
MÉTIERS COMMERCIAUX
✓ Responsable de commerce international (import/export) | Vendeur en articles culturels/ludiques **(3)**
✓ Vendeur en articles de sport et de loisirs **(4)**
✓ Manœuvre secteur commercial **(5)**
MÉTIERS DU TRANSPORT ET DE LA LOGISTIQUE
✓ **Chauffeur permis B, BE (transport de personnes) | Conducteur de chariot élévateur |** Trieur de courrier (tri postal) **(4)**
✓ **Conditionneur à la main | Emballeur à la main (grosses pièces)** | Gestionnaire des approvisionnements et stocks | Manutentionnaire **(5)**

MÉTIERS DE LA SÉCURITÉ
✓ Gardien de la paix **(3)**
MÉTIERS DE L'AUTOMOBILE
✓ Vendeur de véhicules motorisés **(3)**
MÉTIERS ARTISTIQUES
✓ Assistant réalisateur-metteur en scène | Régisseur **(4)**
✓ Acteur/comédien/doubleur de voix | Artiste peintre | Cameraman | Danseur | Illustrateur/caricaturiste/ dessinateur de BD | Metteur en scène/réalisateur/scénographe | Monteur films | Musicien/instrumentiste | Photographe **(5)**
MÉTIERS DE L'ARTISANAT
✓ Boulanger | pâtissier **(3)**
✓ Aide-boulanger/pâtissier | Coiffeur dames **(4)**
✓ Aide-coiffeur | Décorateur – ensemblier **(5)**
MÉTIERS DIVERS
✓ Repasseur à la main (vêtements) **(3)**
✓ Moniteur sportif (institutions d'enseignement exceptées) | Ouvrier-jardinier **(4)**
✓ Couturier (mesure): vêtements femmes | Couturier/ouvrier de flou | Ramasseur d'immondices **(5)**

LÉGENDE

- **(1)** Indicateur de tension (RMO/OE) < 1 personne ; **(2)** entre 1 et 5 ; **(3)** entre 5 et 10 ; **(4)** entre 10 et 29 ; **(5)** ≥30.

- Intitulés en **bleu** : Top 10 des métiers exprimé en termes de volume de RMO.

- Voir les tableaux à l'annexe pour une vue plus détaillée de ces métiers.

5.2 Impacts potentiels de la crise Covid-19

Plusieurs métiers critiques ou en demande font partie des secteurs touchés par la crise et sont généralement occupés par des Bruxellois peu qualifiés ou sous statuts précaires

La photographie des métiers, exposée au point précédent, s'appuie sur des données d'Actiris antérieures à la crise Covid-19. Elle devrait pour partie être remise en question en 2020, voire au-delà, en raison des impacts à court et à moyen termes que la crise aura sur l'offre et la demande de travail ainsi que sur leur articulation.

En effet, **plusieurs métiers identifiés comme critiques de manière structurelle (cf. 5.1.1) ou demandés par les employeurs sans qu'ils ne fassent l'objet de difficultés de recrutement (cf. 5.1.2.), s'exercent dans des secteurs particulièrement fragilisés par la crise**. Ces derniers offrent généralement des emplois aux Bruxellois

moins qualifiés, parfois sous statuts précaires. Il s'agit principalement des **métiers de l'Horeca et du tourisme ou de la construction, mais aussi du commerce, en particulier de biens durables, ou du nettoyage en lien avec les titres-services notamment.** Pour ces métiers, une contraction de la demande de travail et une augmentation de l'offre de travail peuvent être raisonnablement attendues, sans toutefois pouvoir présumer actuellement de leur intensité et de leur durée dans le temps.

Parallèlement, **la crise Covid-19 a mis sur le devant de la scène plusieurs métiers dits essentiels.** Parmi ceux-ci, **les métiers du non-marchand, en particulier ceux de la santé et du social** (infirmier, aide-soignant, travailleurs sociaux, etc.), **ainsi que ceux de l'enseignement.**

Ceux-ci connaissent de longue date une pénurie de main-d'œuvre qualifiée qui pourrait gagner en importance. Les tensions sur le marché de l'emploi pour ces métiers, largement féminins, s'expliquent pour partie par des conditions de travail perçues comme défavorables, auxquelles s'ajoute aujourd'hui une forte pression mentale en raison de la crise sanitaire. Ceci renvoie notamment au débat sur la nécessaire revalorisation de ces métiers. Par ailleurs, **des tensions structurelles devraient persister pour d'autres métiers hautement qualifiés, tels que ceux de l'ingénierie et des sciences ainsi que les professions de l'informatique et plusieurs professions techniques**, dont certaines peuvent être accessibles par le biais de la formation professionnelle.

La crise a également mis en avant **d'autres métiers essentiels, le plus souvent ouverts aux moins qualifiés et demandant une certaine flexibilité.** Parmi ceux-ci, on épinglera les **métiers du commerce**, en particulier alimentaire, et de la chaîne logistique (caissier, chef de rayon, réassortisseur, gestionnaire des stocks et des approvisionnements, etc.), les **artisans** (boulanger, boucher, etc.), les **pharmaciens ou assistants en pharmacie,** ainsi que des professions de certaines branches du **transport** (taxi, transports public ou de marchandises, services postaux et de livraison, etc.), ou des **services aux personnes et aux collectivités** (agent de sécurité, protection civile, entrepreneur des pompes funèbres, éboueur, etc.). Sur la base des données d'Actiris, plusieurs de ces métiers sont structurellement critiques (boulanger, boucher, conducteur de poids lourds, magasinier, chauffeur de taxi ou pharmacien). Pour certains toutefois, aucune difficulté de recrutement n'était précédemment recensée (caissier et chef de rayon notamment), tandis que pour d'autres encore, un nombre restreint d'offres d'emploi est généralement déposé chez Actiris, même si parfois il y correspond une réserve de main-d'œuvre relativement importante (comme c'est le cas pour le réassortisseur ou le gestionnaire des stocks).

Plus globalement, **de nouveaux besoins en emploi et en formation sont susceptibles d'émerger, de manière durable ou non, ou d'être renforcés.** À titre d'exemples et sans prétendre à l'exhaustivité, on épinglera les profils en charge du nettoyage intégrant des tâches inhérentes à la désinfection ; les besoins en téléphonie dans le domaine du traçage pour prévenir une deuxième vague éventuelle ; les services « take away » dans le cas de la restauration en vue de proposer une solution alternative et ainsi pallier quelque peu la situation ; la concurrence renforcée du commerce en ligne et par conséquent la nécessité de développer une offre multicanale ; des ouvertures entrevues pour le développement d'emplois visant à rencontrer des besoins sociaux essentiels, etc. Pour faire face aux difficultés annoncées, les réponses à apporter dépendront de la reconfiguration possible de certains métiers, qui sera ou non pérenne, et des nouveaux besoins en emploi qui émergeraient et qu'il conviendra de suivre au plus près.

La crise sanitaire ainsi que l'expérience du confinement et le ralentissement de l'activité qui en a résulté, nous invitent aussi, plus que jamais, à prendre la mesure de la crise écologique et à rompre, même partiellement, avec la globalisation.

La recherche de modes de production et de consommation plus respectueux de l'environnement, voire la relocalisation de certaines activités productives pourraient générer des opportunités inédites, dont un certain nombre seraient accessibles à des moins qualifiés.

La distanciation sociale imposée par la gestion de la crise peut aussi contribuer à accélérer **la transition digitale des entreprises.** Cette dimension questionne avec plus d'acuité qu'auparavant : **la fracture numérique** dont sont encore victimes un certain nombre de Bruxellois ; **l'offre de formations proposée** pour acquérir les compétences informatiques de base, mais également celle qui devra être développée au regard des compétences numériques nécessaires à la transformation de certains métiers ou en conséquence d'une demande accrue de professionnels pour assurer cette transition ; **les modes d'organisation du travail** tout comme **les pratiques managériales**, notamment en lien avec l'implémentation d'un télétravail structurel ; **l'automatisation à moyen terme de certaines fonctions ou tâches à faible qualification** ; etc.

Dans une économie de services comme à Bruxelles, la question de **l'élévation des compétences des demandeurs d'emploi** restera essentielle. La question de **la réinsertion des travailleurs** ayant perdu leur emploi en appellera une autre, **celle des mobilités et des reconversions professionnelles** au regard des inadéquations entre le profil des chercheurs d'emploi et les besoins des entreprises à court et moyen termes.

Les réponses à apporter dépendront du **profil des personnes qui perdront leur emploi**, et notamment de leur niveau plus ou moins élevé de formation et de compétences. La raréfaction des offres d'emploi et l'augmentation du chômage pourraient ainsi, en parallèle, contribuer à exacerber le **phénomène de surqualification et de déqualification en cascade** sur le marché de l'emploi et, à terme, à exclure davantage les plus vulnérables. En étant préjudiciables à la reprise de l'activité, ces circonstances porteront également le risque de rendre plus rigides les pratiques de recrutement et de détériorer la qualité de l'emploi.

S'il est aujourd'hui prématuré de se prononcer sur l'évolution des besoins en emploi et en formation qui résulteront de la crise et qui s'inscriront ou non dans la durée, **le développement des outils de monitoring, la veille et les analyses prospectives de view.brussels permettront d'éclairer progressivement ces questions, et d'autres qui ne manqueront pas d'émerger au vu du caractère inédit de la crise actuelle et de l'incertitude l'entourant.**

Photo : freepik

VOLET 6 - INDICATEURS DE TRANSITION

De longue date, les indicateurs de transition, et plus précisément **les indicateurs d'insertion dans l'emploi, constituent une information importante pour l'évaluation des politiques publiques de formation et le pilotage de l'offre de formation.** La création de view.brussels en janvier 2018 et les collaborations renforcées depuis avec les opérateurs publics de formation, permettent aujourd'hui de calculer de tels indicateurs à partir de données administratives fiables et exhaustives. Les indicateurs présentés de manière synthétique dans ce rapport, à savoir le taux de sortie vers l'emploi, le taux de durabilité ainsi que le délai d'entrée dans l'emploi (cf. glossaire pour les définitions p.122), portent sur les cohortes de sortants de formation de Bruxelles Formation et de ses partenaires pour les années 2015 à 2017. À noter qu'en parallèle, une publication complémentaire sortira prochainement, en vue de présenter une analyse plus détaillée des résultats ainsi que de préciser le cadre d'analyse et les balises méthodologiques[47] des indicateurs de transition.

Dans ce volet, après une description globale du profil des cohortes étudiées et des indicateurs de transition leur correspondant, les résultats sont présentés par domaine de formation[48] et lignes de produits, et sont complétés/contextualisés avec certaines données traitées dans ce rapport, ou d'éléments ressortant d'autres études existantes. Les produits pour lesquels des taux de sortie vers l'emploi sont relativement élevés y sont également épinglés par domaine, et ce, dans une démarche à visée d'information, notamment dans le cadre de la commande de formations. À des fins de représentativité toutefois, seules les données pour lesquelles le seuil de minimum 40 stagiaires sortants est atteint sont reprises. Cette limite de minimum 40 stagiaires explique également pourquoi six domaines de formation[49] ne sont pas traités dans ce rapport.

Par ailleurs, ce volet présente le résultat des réflexions émises par les responsables des pôles de Bruxelles Formation qui ont été rencontrés individuellement en janvier 2020. Au total, huit consultations[50] ont eu lieu et ont duré entre 2 et 3 heures. Les pistes de recommandations tantôt de nature transversale, tantôt présentées par domaine de formation, à la suite des indicateurs et des données contextuelles s'y rapportant, sont une synthèse raisonnée de leurs réflexions par rapport aux taux de sortie vers l'emploi, de durabilité de l'emploi et d'entrée en emploi pour les lignes de produits propres à leur pôle.

---

47 Relatifs aux cohortes de sortants de Bruxelles Formation et de ses partenaires, mais aussi à celles du VDAB Brussel et de ses partenaires.

48 Selon la cartographie de Bruxelles Formation, les formations sont appelées « produits », chaque produit est rattaché à une ligne de produits, qui est elle-même englobée dans un domaine de formation. Exemple : vendeur-réassortisseur est un produit situé dans la ligne vente et rattaché au domaine commerce.

49 À savoir les domaines « Alimentation - métiers de bouche et Industries agroalimentaires », « Culture et Arts du spectacle », « Éducation, Formation et Pédagogie », « Environnement, Agriculture, Animaux, Nature », « Nettoyage » ainsi que « Tourisme et Événementiel ».

50 Les pôles non qualifiants n'ayant pas été consultés.

PROFIL
DES SORTANTS DE FORMATION PROFESSIONNALISANTE

Cohortes 2015 à 2017

Stagiaires sortant d'une formation professionnalisante organisée par Bruxelles Formation ou ses partenaires

4.633
inscrits dans une formation professionnalisante

63% BRUXELLES FORMATION — former pour l'emploi

37% Partenaires

Qu'est-ce qu'une formation professionnalisante ?

Elle permet aux stagiaires d'acquérir des qualifications et compétences directement mobilisables sur le marché de l'emploi

Genre

Majorité d'hommes, mais petite diminution entre 2015-2017 (de 60% à 56%)

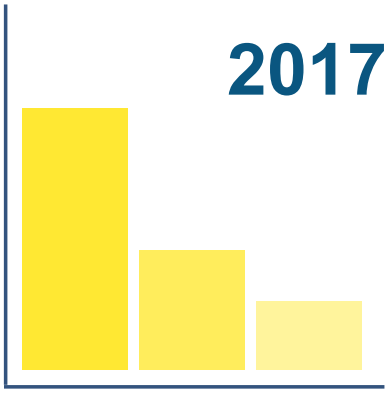
Minorité de femmes, mais augmentation entre 2015-2017 (de 40% à 44%)

Âge

- **22%** des stagiaires ont moins de 25 ans
- **21%** des stagiaires ont entre 25 et 29 ans
- **31%** des stagiaires ont entre 30 et 39 ans
- **7%** des stagiaires ont plus de 50 ans

Niveau de qualification

Les faiblement qualifiés sont en majorité à hauteur de 58%, suivis par les moyennement qualifiés à 27% et les hautement qualifiés à 15%



RÉSULTATS
GLOBAUX

Taux de sortie vers l'emploi

Il est supérieur chez les stagiaires ayant suivi une formation auprès de Bruxelles Formation (62% face à 52% chez les partenaires en 2017)

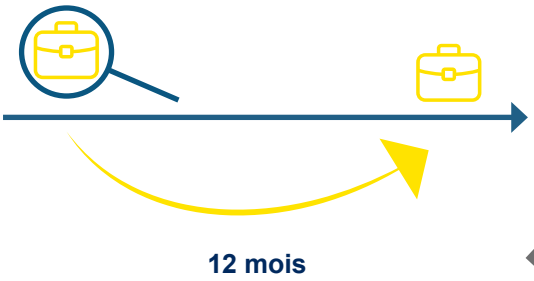
Profil des stagiaires sortis vers un emploi de min. 1 mois

Le taux de sortie vers l'emploi est supérieur chez les hommes (61% face à 55% pour les femmes en 2017), mais la progression globale sur les 3 dernières années est similaire chez les hommes et les femmes

En 2017, la classe d'âge 30-39 ans enregistre un meilleur taux (63%), suivie des 25-29 ans (56%), des 40-49 ans (55%) et des 50 ans et plus (48%)

Les stagiaires faiblement qualifiés connaissent un taux d'insertion plus bas malgré une progression plus importante entre 2015 et 2017 (de 51% à 56%)

Taux de durabilité dans l'emploi



58% des stagiaires sortis vers un emploi salarié en 2016 sont toujours à l'emploi 12 mois plus tard. La moitié est occupée chez le même employeur alors que cette proportion était de 65% en 2015

Profil des stagiaires toujours à l'emploi 12 mois après avoir décroché un emploi

Le taux de durabilité est assez similaire entre les hommes (59%) et les femmes (56%) en 2016. Cependant, on constate une nette diminution avec l'année 2015 où il avoisinait les 64% pour les hommes et les 66% pour les femmes

Les stagiaires faiblement qualifiés sont moins à l'emploi 12 mois plus tard (55%) que ceux ayant un niveau de qualification moyen (60%) ou élevé (61%)

Délai d'entrée en emploi en 2017

48% ont trouvé un emploi de min. 1 mois durant le **premier trimestre**

25% ont trouvé un emploi de min. 1 mois durant le **second trimestre**

27% ont trouvé un emploi de min. 1 mois durant le **second semestre**

6.1 Analyse par domaine de formation et pistes de recommandations

6.1.1 Premiers résultats succincts par domaine

Dans chaque cohorte étudiée, cinq domaines de formation concentrent un **volume élevé de stagiaires** (> 400) :

- **Social/Santé/Sports/Soins du corps**
- **Transport/Logistique**
- **Gestion/Management/Administration**
- **Informatique/ICT/Économie numérique**
- **Construction**

Ces domaines ont **des taux de sortie vers l'emploi qui peuvent être différenciés**. Ceux-ci sont généralement supérieurs à la moyenne pour deux d'entre eux, et plus particulièrement pour la ligne de produits « Santé » du domaine « Social/Santé/Sports/Soins du corps » et celle du « Transport » du domaine « Transport/Logistique ». Ils sont par contre inférieurs à la moyenne, tournant autour des 50-54%, pour les trois autres domaines (à savoir : « Gestion/Management/Administration » qui a par ailleurs le volume de stagiaires le plus important ; « Informatique/ICT/Économie numérique » et « Construction »), avec des résultats pour les lignes de produits qui peuvent toutefois s'écarter plus ou moins du score moyen.

Pour chacun des domaines avec un **volume annuel de stagiaires qualifié de moyen** (entre 150 et 350), le **taux de sortie vers l'emploi est supérieur à la moyenne.** Il s'agit des domaines de :

- **Prévention et Sécurité**
- **Horeca**
- **Industries technologiques, automobile et mobilité urbaine**

Chaque année, le taux de sortie vers l'emploi est en outre le plus élevé dans le domaine de la « Prévention et Sécurité » (85,5% en 2017), ce qui s'explique notamment en raison des engagements des stagiaires à l'issue des formations par les employeurs partenaires au projet. Par ailleurs, le taux de sortie vers l'emploi dépasse les 60% dans le domaine de « l'Horeca » (de manière un peu plus marquée dans l'hôtellerie), et dans le domaine « Industries technologiques, automobile et mobilité urbaine » (« Automobile et Mobilité urbaine » enregistre toutefois un taux de sortie vers l'emploi inférieur).

Enfin, chaque année, **le volume de sorties annuelles peut être qualifié de faible** (aux alentours de 40) **pour le domaine « Habillement et Confection »,** qui est celui enregistrant **le taux de sortie vers l'emploi le plus faible** (33,3%), mais dont les produits ont été réorientés en 2019 (cf. infra).

Ces résultats, qui peuvent être contrastés entre les domaines, les lignes de produits, voire les produits, sont néanmoins à interpréter avec précaution. En effet, ils ne peuvent à eux seuls permettre de conclure à une plus ou moins grande performance d'une formation sur le marché de l'emploi, compte tenu de variables également déterminantes en lien avec le profil des chercheurs d'emploi, de caractéristiques inhérentes à la formation, ou de variables contextuelles (par exemple, la configuration du marché de l'emploi, des pratiques de recrutement sectorielles, etc.). De plus, si le taux de sortie vers l'emploi est un indicateur important, il ne doit pas être le seul lorsqu'il s'agit d'observer les parcours des stagiaires après une formation. La durabilité dans l'emploi ainsi que le délai de mise à l'emploi peuvent également venir nuancer et compléter la situation de mise à l'emploi.

Outre la complémentarité entre ces indicateurs[51], le contexte d'organisation des différentes formations constitue également un facteur d'influence important en ce qui concerne la mise à l'emploi des stagiaires. Par exemple, les formations co-organisées en partenariat avec de futurs employeurs ont nécessairement des taux de sortie vers l'emploi relativement élevés[52]. À l'inverse, le taux de sortie vers l'emploi est moins élevé lorsque le contenu des formations ne vise pas directement une mise à l'emploi, mais est considéré comme un module complémentaire à une formation principale, ou encore comme un module intermédiaire qui constitue une étape dans un parcours de formation. Les consultations qui ont eu lieu en janvier 2020 avec les responsables des pôles de formation ont permis d'apporter une dimension plus qualitative à l'analyse. Celle-ci mériterait d'être à l'avenir poursuivie et approfondie, ainsi que d'être étendue à d'autres acteurs opérationnels.

6.1.2 Recommandations de nature transversale aux domaines

Les pistes de recommandations présentées dans cette partie du rapport sont une synthèse raisonnée des réactions des responsables des pôles de formation rencontrés par rapport aux taux de sortie vers l'emploi, de durabilité de l'emploi et d'entrée en emploi pour les lignes de produits propres à leurs pôles[53]. Pour en faciliter la lecture, à chaque piste de recommandation sont assignés un **champ de compétence (→)**, une ou plusieurs **thématique(s) (☰)** ainsi qu'un ou plusieurs **destinataire(s) (👤)**.

Plusieurs pistes de recommandation formulées par les responsables des pôles de Bruxelles Formation sont spécifiques à un domaine de formation particulier (cf. infra). D'autres thématiques, également relevées lors de ces entretiens, sont de nature plus transversale. Ces recommandations de nature transversale sont principalement reprises ci-après, et certaines se retrouvent par ailleurs formulées à d'autres endroits du document.

A. Revaloriser les métiers et les filières techniques peu attractives

L'image négative ainsi que la méconnaissance de certains métiers peuvent expliquer des tensions sur le marché de l'emploi (cf. volet 5). Ces éléments peuvent aussi générer des abandons en cours de formation, voire parfois la suppression de formations, faute de candidats.

51 À noter que l'indicateur de durabilité tel qu'il existe actuellement comporte encore des lacunes si l'on veut rendre compte de l'insertion dans l'emploi qui soit durable et de qualité. À ce propos, la réflexion en cours chez view.brussels pour produire de nouveaux indicateurs ou pour mobiliser des variables complémentaires doit se poursuivre, et sa faisabilité être examinée.

52 Exemple : agent de sécurité STIB.

53 L'offre de formation dans le domaine Social/Santé qui est uniquement dispensée par les partenaires de Bruxelles Formation, n'est pas traitée dans la suite du document.

Face à ces constats et pour tenter d'y remédier, les responsables des pôles formation ont essentiellement pointé des actions d'information et de communication vis-à-vis des chercheurs d'emploi et des acteurs en charge de l'orientation, ainsi que plus globalement des actions de promotion qui incombent davantage aux secteurs. Ceci concerne notamment :

- **Les métiers de la vente et de la représentation commerciale ainsi que ceux de la ligne de produits Gestion Management**

Mettre l'accent sur les conditions de travail et les perspectives d'emploi lors des séances d'information ou lors de la définition du projet professionnel. L'objectif est de minimiser le décalage entre la perception d'une fonction pour laquelle le chercheur d'emploi est formé et les réalités qu'il rencontre lors de son stage ou de son insertion sur le marché de l'emploi. Ce type d'information devrait permettre de limiter les abandons en cours de formation, et de faciliter l'insertion ou le maintien dans l'emploi des stagiaires formés.

Emploi - Formation

Information et orientation

Acteurs en charge de l'accompagnement et de l'orientation (e.a. Cité des métiers)

- **Les métiers de la construction et les filières techniques qui y préparent**

Mener des actions en vue de leur revalorisation (transmission d'une information objective sur le secteur et l'offre de formation en lien avec ces métiers lors des séances d'information, et via la mise sur pied de campagnes de communication grand public). Selon les responsables du pôle BF construction, les candidats en formation sont difficiles à recruter, en raison de l'image négative des métiers de la construction ou de la méconnaissance de certaines fonctions (par exemple, coffreur). De plus, les difficultés structurelles de recrutement du secteur sont alimentées par le fait qu'une partie seulement des sortants de formation choisissent d'y travailler.

Emploi

Information et orientation - Campagne de communication

Secteur (via Constructity)

- **Le personnel de salle et de cuisine**

Renforcer les préformations en restauration pour sensibiliser davantage aux réalités de ces métiers. Ceci faciliterait, selon les responsables du pôle BF métiers urbains, le recrutement et l'entrée dans les filières de formation professionnalisantes. Un certain nombre de stagiaires (potentiels) n'auraient pas la connaissance empirique de la diversité des milieux dans le secteur de la restauration ou en possèderaient une image déformée. Concrètement, l'accent est à mettre sur les différents types d'établissement et leurs exigences en termes de compétences propres ou transversales.

Formation

Adaptation de l'offre de préformation

Bruxelles Formation et partenaires

Les métiers du transport et de la logistique

Lever les freins possibles à l'insertion ou au maintien dans l'emploi des stagiaires, ou susceptibles de détourner les stagiaires de certaines formations. Selon les responsables du pôle BF logistique, les freins sont : le manque de lisibilité des conditions d'exercice et de rémunération des métiers du transport routier ; la mauvaise information des chercheurs d'emploi sur les réalités que recouvre le métier de magasinier (méconnaissance du métier et de ses divers champs d'application – logistique, grande distribution, industrie, intérim, etc. –).

Emploi - Formation

Information et orientation - Revalorisation sectorielle

Secteur - PFE transport et logistique - Acteurs en charge de l'accompagnement et de l'orientation (e.a. Cité des métiers)

Les métiers industriels

Poursuivre les séances d'information transversales et s'appuyer sur la Cité des métiers, qui impactent positivement l'attractivité des formations pour ces métiers, selon les responsables du pôle BF technics.

Emploi - Formation

Information et orientation

Acteurs en charge de l'accompagnement et de l'orientation (e.a. Cité des métiers)

B. Promouvoir la mixité dans les métiers

Les stéréotypes de genre au niveau des métiers restent aujourd'hui prégnants, tant sur le marché de l'emploi que celui de la formation. Comme vu précédemment, ils contribuent à renforcer les tensions sur le marché de l'emploi, en particulier lorsque celles-ci font écho à une pénurie quantitative de candidats. Si les femmes ayant suivi une formation qui prépare à une fonction critique enregistrent généralement des taux de sortie vers l'emploi élevés, elles peuvent également rencontrer des difficultés pour s'insérer sur le marché de l'emploi au terme de leur formation pour un métier dit masculin.

Face à ces constats, les responsables des pôles de formation ont essentiellement pointé des actions de sensibilisation nécessaires vis-à-vis des chercheuses d'emploi et des acteurs en charge de l'orientation. Ceci concerne notamment :

Les métiers de l'informatique

Sensibiliser les agents d'orientation (e.a. Cité des métiers) à la diversité de genre, en particulier concernant les produits de la ligne de produits Informatique pour y attirer le public féminin.

Emploi - Formation

Information et orientation

Acteurs en charge de l'accompagnement et de l'orientation (e.a. Cité des Métiers)

- **Les métiers du gardiennage**

Mener des campagnes de communication ou organiser des séances d'information spécifiques, afin de sensibiliser le public féminin à ces métiers, et notamment à la fonction d'agent de sécurité. La réserve de main-d'œuvre y est majoritairement masculine, alors qu'une diversité de genre est nécessaire (seule une femme est habilitée à fouiller une autre femme).

Emploi - Formation

Information et orientation - Campagne de communication

Acteurs en charge de l'accompagnement et de l'orientation (e.a. Cité des Métiers)

Plus globalement, les responsables des pôles formation ont également pointé la nécessité de déconstruire la représentation sociale et genrée des métiers :

- **Mener des actions de sensibilisation et de promotion de la diversité vis-à-vis des employeurs pour favoriser la mixité de genre au sein des métiers**, et plus particulièrement faciliter la mise à l'emploi des femmes sortant de filières de formation « masculines » (notamment dans les domaines du commerce automobile, de la logistique ou de la construction) ; mais aussi celle des hommes, notamment pour les métiers du secrétariat aux conditions de travail plus favorables susceptibles de rencontrer les motivations de reconversion de certains chercheurs d'emploi, souhaitant quitter un secteur où les conditions sont vécues comme difficiles (horaires et charge physique notamment).

Emploi

Diversité

Actiris

- **Poursuivre les partenariats existants visant la formation et la mise à l'emploi des femmes dans les métiers qui leur sont généralement peu accessibles.**

Formation

Partenariats

Bruxelles Formation et partenaires

C. Accroitre la lisibilité de l'offre de formation pour mieux orienter les chercheurs d'emploi

Le Cadre commun de programmation[54] vise à rendre lisible l'offre prévisionnelle de Bruxelles Formation et de ses partenaires, celles de l'EFP et du VDAB Brussel, ainsi que l'offre de validation des compétences pour l'année 2020. Ce cadre reprend, au regard de l'offre de formation de chaque domaine, le nom de l'opérateur, le prestataire effectif, sa nature (détermination, préformation, formation qualifiante, etc.) ainsi que le nombre de places prévues et le volume d'heures. Il est par ailleurs complémentaire à l'outil dynamique Dorifor. Combinés ensemble, ces deux outils visent à mieux orienter les chercheurs d'emploi en mettant à la disposition des conseillers des informations nécessaires pour choisir une formation répondant au profil et aux besoins des candidats. Il est prévu d'enrichir les prochaines éditions du Cadre commun de programmation avec d'autres informations pertinentes comme le calendrier des formations, le public cible ou encore les filières et passerelles entre les formations.

Plusieurs responsables de pôle ont par ailleurs émis une demande pour une lisibilité plus accrue des spécificités de leur offre de formation, afin de mieux orienter les chercheurs d'emploi. Cette demande devrait notamment :

- **Clarifier la différenciation des offres de formation en comptabilité actuellement disponibles à BF bureau et services et à BF management.** En effet, BF management se positionne notamment sur des fonctions plus techniques (logiciel SAP notamment), sur des formations à plus haute valeur ajoutée dont certaines peuvent être spécifiquement destinées à un public féminin (Interface 3 - assistant comptable bilingue), à l'inverse de BF bureau et services qui cible des formations de niche pour un public qui ne dispose pas du CESS.

Emploi - Formation

Information et orientation

Bruxelles Formation - Acteurs en charge de l'accompagnement et de l'orientation (e.a. Cité des métiers)

- **Mettre en avant l'approche intégrée et par projet professionnel des formations administratives dispensées à BF bureau et services**, dès l'étape d'orientation et de remise à niveau. Cette approche permet notamment de faciliter la transition des bénéficiaires des remises à niveau (à BF tremplin) vers la formation qualifiante. L'implication des stagiaires au cours de la formation est optimisée par l'adhésion et la compréhension de l'approche pédagogique participative structurant l'offre de BF bureau et services (bureautique/numérique, communication et langues) ainsi que par la définition d'un projet professionnel clair (vers quel secteur et/ou dans quelle société le candidat souhaite-t-il travailler ?). Ceci leur assure plus de confiance et d'autonomie dans leur recherche de stage et d'emploi.

Emploi - Formation

Information et orientation

Bruxelles Formation - Acteurs en charge de l'accompagnement et de l'orientation (e.a. Cité des métiers)

54 Bruxelles Formation, Cadre commun de programmation de l'offre de formation professionnelle à Bruxelles, Offre régie par Bruxelles Formation et complétée par la formation PME et l'offre du VDAB Brussel 2020, https://www.bruxellesformation.brussels/wp-content/uploads/2020/03/Cadre-commun-2020_12-2b.pdf.

Plus globalement, plusieurs responsables de pôle ont mis en avant la nécessité de :

- **Différencier le fonctionnement de la formation professionnelle de celui de l'enseignement (tant du point de vue organisationnel que pédagogique).** Cette posture est une condition nécessaire pour susciter l'intérêt des chercheurs d'emploi en leur proposant des parcours fluides et efficaces.

Enseignement - Formation

Cartographie des formations

Bruxelles Formation - Enseignement

D. Développer ou intensifier les formations en langues en vue de faciliter l'insertion professionnelle des chercheurs d'emploi

Comme déjà mentionné auparavant (voir volets 2 et 5), le manque de connaissance en langues est un frein à l'insertion professionnelle des chercheurs d'emploi sur le marché de l'emploi bruxellois. À ces premiers constats, on ajoutera que les sortants de formation professionnelle, qui ont participé à la dernière Enquête insertion après formation[55], ont également épinglé leur manque de connaissances linguistiques comme l'un des principaux obstacles lors de leur recherche d'emploi. Concernant les domaines étudiés dans le cadre de cette enquête[56] et traités dans ce rapport, cet obstacle a été relevé par les sortants des domaines « Horeca », « Industries technologiques », « Prévention et sécurité » et « Transport et logistique », tandis qu'il ne l'a pas été par les sortants du domaine « Construction ».

Du côté des responsables des pôles de Bruxelles Formation rencontrés, cette recommandation concerne notamment :

- **Les formations pour les métiers administratifs** pour lesquels la connaissance du néerlandais, mais aussi de l'anglais, augmente les chances de trouver un emploi. Selon les responsables du pôle BF bureau et services, les formations en langues doivent être réalisées en collaboration avec BF langues pendant la formation, afin de ne pas être un frein à l'entrée en formation. Il s'agit toutefois d'être attentif à ce que la durée des formations ne décourage pas les chercheurs d'emploi et donc de privilégier la complémentarité des parcours et des dispositifs plutôt que l'allongement de la durée des formations (notamment pour l'apprentissage de l'anglais pour la ligne de produits Secrétariat).

Formation

Formations en langues

Bruxelles Formation (BF bureau et services, BF langues, Service développement des produits)

- **Les formations du domaine « Commerce », en particulier pour les métiers de la représentation commerciale.** Selon les responsables du pôle BF management, les modules de formation en langues sont à adapter

55 Bruxelles Formation, Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle, Enquête 2019 – Sortants 2017, Novembre 2019.

56 Les domaines « Commerce », « Gestion, management et administration » et « Informatique, ICT et économie numérique » n'ont pas été traités dans l'enquête 2019, et le seront dans l'édition de 2020. Le nombre de répondants en 2019 pour les sortants de formation du domaine « Confection et habillement » n'est, quant à lui, pas significatif.

selon les compétences linguistiques initiales des candidats en formation, mais également selon les besoins des employeurs. Il s'agit également d'être attentif au fait que la connaissance des langues ne constitue pas nécessairement un frein à l'entrée et au maintien en formation. Les besoins des employeurs peuvent varier à cet égard.

Formation

Formations en langues

Bruxelles Formation (BF management, BF langues, Service développement des produits)

- **Les formations industrielles, plus particulièrement celles concernant la maintenance industrielle** pour lesquelles le développement du néerlandais doit être poursuivi (certificat d'acquis de formation spécifique -CAFS- existant avec BF langues), notamment en mettant l'accent sur l'interaction avec les clients.

Formation

Formation en langues

Bruxelles Formation (BF technics, BF langues, Service développement des produits)

- **Les formations d'agent de sécurité pour lesquelles l'apprentissage des langues doit être intensifié**, notamment en institutionnalisant des parcours incluant le passage à BF langues, la connaissance du néerlandais étant l'une des exigences principales sur ce marché de l'emploi.

Formation

Formations en langues

Bruxelles Formation (BF métiers urbains, BF langues, Service développement des produits)

E. Mobiliser les dispositifs FPIE facilitant l'insertion professionnelle des chercheurs d'emploi

Comme relaté précédemment, le manque d'expérience professionnelle est l'un des facteurs qui entrave l'insertion sur le marché de l'emploi. Ceci est également exprimé par les stagiaires qui ont été interrogés dans le cadre de l'enquête insertion, pour les différents domaines couverts par cette enquête. Par ailleurs, l'analyse des résultats des cohortes de stagiaires sortant d'une FPIE indique des taux de sortie vers l'emploi élevés.

Lors des consultations des responsables de pôles, la mobilisation de tels dispositifs a été notamment mise en avant pour :

- **Le domaine « Commerce »**, en particulier pour les vendeurs spécialisés, en vue de faciliter l'apprentissage des spécialisations visées par les formations.

Emploi - Formation

Partenariat public-privé et FPIE

Bruxelles Formation - Entreprises (via le secteur)

- **Le domaine « Industries technologiques »**, en vue de faciliter la formation et l'insertion dans le domaine

industriel. Sur ce point, les entreprises du secteur se montrent favorables à prendre en partie la responsabilité de l'apprentissage. Ces dispositifs sont, pour cette raison, à encourager, avec le soutien du PFE Technicity. Ils ont notamment été utilisés avec succès pour les formations d'ascensoriste lorsque l'infrastructure d'apprentissage était indisponible en raison de la construction du PFE Technicity.

Emploi - Formation

Partenariat public-privé et FPIE

Bruxelles Formation – Entreprises (via PFE Technicity)

F. Intégrer les compétences digitales dans les formations qualifiantes et/ou développer des formations d'initiation à l'informatique

La transition digitale à l'œuvre reconfigure un grand nombre de métiers et appelle au développement de nouvelles compétences. Bien qu'il ne s'agisse pas d'un phénomène nouveau, tous s'accordent pour dire que les compétences qui seront à mobiliser par les professionnels de la digitalisation (compétences expertes dans le domaine des nouvelles technologies), par ceux dont le métier se transforme ou s'hybride (compétences techniques nouvelles, numériques ou non), et plus globalement par une part substantielle de la population active (compétences numériques générales) sont impactées.

Face à ces constats, les responsables des pôles consultés rappellent la nécessité de proposer une offre de formation adaptée. Ceci concerne notamment :

- **L'offre de formation pour la plupart des métiers administratifs (secrétaire, employé administratif, comptable, assistant comptable, etc.)**, pour lesquels il est nécessaire, selon les responsables du pôle de BF bureau et services, d'analyser les changements induits par la numérisation afin de proposer une offre de formation adaptée aux réalités du marché de l'emploi, et tenant compte de la transformation de ces métiers.

Emploi - Formation

Digitalisation : Analyse, en vue d'adapter/développer l'offre

Observatoire et services d'études

- **La formation pour le métier de réceptionniste d'hôtel.** Si, selon les responsables du pôle BF métiers urbains, la demande pour ce métier se maintient, l'avenir de ce métier doit être analysé ; des pratiques d'enregistrement en ligne ou via des bornes électroniques commençant à s'installer. À terme, cette évolution du métier pourrait influencer l'offre de formation proposée actuellement à Bruxelles Formation et à l'EFP.

Emploi - Formation

Digitalisation : Analyse, en vue d'adapter l'offre

Observatoire et services d'études

- **Le développement à poursuivre de formations en marketing digital** qui permet de se spécialiser dans le domaine du digital, vise un public qualifié et offre une haute valeur ajoutée à la sortie de formation. Cette

recommandation est portée par les responsables du pôle BF management.

Emploi - Formation

Digitalisation : Développement de formation

Bruxelles Formation (BF digital)

- **Le développement de nouvelles formations pour la filière « e-vente »** semblant être prometteuses au regard de la digitalisation du commerce. Pour orienter la place de ces nouveaux produits, les responsables du pôle BF métiers urbains sont en demande d'études, notamment sur les opportunités d'emploi ainsi que le profil et la qualité de ces emplois.

Emploi - Formation

Digitalisation : Développement de formation

Bruxelles Formation (BF métiers urbains)

- **Les formations pour les métiers relevant du domaine Informatique, ICT et Économie numérique pour lesquels un suivi rapproché est nécessaire en vue de les adapter** ; ces métiers étant en perpétuelle évolution, tant du point de vue de leurs appellations que de leur contenu, spécificités et exigences.

Emploi - Formation

Digitalisation : Analyse, en vue d'adapter/développer l'offre

Observatoire et services d'études - PFE Digital City

- Plus globalement, **développer des formations de base et d'initiation à l'informatique pour lutter contre la fracture numérique ; voire augmenter l'offre de formations en e-learning.**

Formation

Digitalisation : Développement de formation de base - e-learning

Bruxelles Formation

G. Informer et orienter les chercheurs d'emploi

En matière d'accompagnement, l'information et l'orientation des chercheurs d'emploi sont une étape essentielle visant à confirmer ou à définir leur projet professionnel et à les guider en matière de formation professionnelle et d'emploi.

À cet égard, les responsables des pôles formation consultés rappellent la nécessité de :

- **Penser l'orientation des candidats stagiaires en tenant compte de leurs possibilités à concrétiser leur objectif professionnel.** L'orientation ne doit pas uniquement cibler les fonctions critiques (par exemple, des métiers de la représentation commerciale ou en lien avec la gestion et le management), au risque de les orienter vers des filières dans lesquelles certains échoueront aux tests d'entrée en formation.

Emploi - Formation

Orientation et projet professionnel

Acteurs en charge de l'accompagnement et de l'orientation

- **Rendre plus compréhensible les différentes étapes du parcours de formation pour les demandeurs d'emploi**, afin de pouvoir juger, au cas-par-cas, de la pertinence de leur projet professionnel par rapport aux contraintes de durée de certains parcours en formation. Cette recommandation a été notamment formulée par les responsables des pôles BF construction et BF bureau et services. Il est selon eux nécessaire de procéder à un arbitrage entre l'acquisition de compétences permettant de rencontrer les attentes de la plupart des demandeurs d'emploi (pour s'insérer rapidement sur le marché du travail) et la durée du parcours nécessaire pour acquérir l'ensemble des compétences visées par le métier.

Emploi - Formation

Information et orientation

Acteurs en charge de l'accompagnement et de l'orientation (e.a. Cité des métiers)

- **Développer les séances d'information généralistes sur l'ensemble de l'offre de certains domaines** (par exemple, pour les métiers de la représentation commerciale) afin de faciliter l'orientation et la réorientation des candidats indécis, de publiciser certaines formations moins connues et de choisir une formation qui s'inscrive dans un projet professionnel réfléchi.

Emploi - Formation

Information et orientation

Acteurs en charge de l'accompagnement et de l'orientation

- **Améliorer les connaissances des conseillers en charge de l'orientation et de l'accompagnement sur les spécificités des métiers et des formations qui y préparent ou sur les exigences du marché de l'emploi**, en vue d'améliorer l'orientation des chercheurs d'emploi.

Emploi

Amélioration des connaissances et orientation

Acteurs en charge de l'accompagnement et de l'orientation

- **Sensibiliser, via les dispositifs d'orientation et en cours de formation, les demandeurs d'emploi ou les stagiaires sur les débouchés et les formes d'emploi propres aux métiers de l'informatique, du design web et graphique** (salarié, mais également freelance ou création d'entreprise). Par exemple, selon les responsables du pôle BF digital, la formation Motion Design destine à un marché de l'emploi constitué de quelques grandes entreprises audiovisuelles et de nombreuses PME qui travaillent dans un environnement professionnel qui fonctionne par projet ; tandis que l'opportunité de créer sa propre entreprise est une option à envisager au terme de la formation Front end developer, qui est abordée lors d'un séminaire intégré à cette formation.

Emploi - Formation

Adaptation de l'offre de formation et orientation

Acteurs en charge de l'accompagnement et de l'orientation

- **Sensibiliser les demandeurs d'emploi à l'importance des certifications privées (Microsoft, SAP, etc.)**, plus particulièrement en lien avec l'offre de la ligne de produits Informatique. En l'absence de diplôme, l'attention des employeurs se porte davantage sur ce type de certifications octroyées via des formations privées payantes. Cette sensibilisation doit se faire dès l'orientation, en cours de formation et par après dans le processus d'accompagnement à l'emploi.

Formation

Information et orientation - Analyse de faisabilité pour organiser et dispenser ces certifications

Acteurs en charge de l'accompagnement et de l'orientation - PFE Digital City

- Dès la séance d'information, **sensibiliser les candidats inscrits en formation d'agent de sécurité, à la nécessité d'être en possession d'un permis de conduire, non inclus dans le programme**, (voire de disposer d'un véhicule), pour pouvoir le plus souvent exercer la fonction au terme de leur formation. Celui-ci est également une plus-value à l'issue d'une formation dans le domaine Construction, notamment en raison des horaires de travail et des opportunités d'emploi en dehors de la Région.

Formation

Compétences transversales et Orientation

Acteurs en charge de l'accompagnement et de l'orientation (e.a. Cité des métiers)

H. Promouvoir, développer et encourager la validation des compétences

Comme vu précédemment, la proportion des personnes qui ont fait des études à l'étranger, en particulier celles qui ont fait des études supérieures, sans avoir obtenu d'équivalence en Belgique, est importante parmi les demandeurs d'emploi ainsi que les stagiaires en formation. Or le manque de qualification ou leur non-valorisation auprès des employeurs constituent des freins à l'insertion professionnelle, notamment selon les stagiaires interrogés dans le cadre de l'enquête insertion et selon les gestionnaires du partenariat.

Il est donc nécessaire de développer la validation des compétences. Actuellement, 25 métiers sont couverts en Région bruxelloise : les métiers de la construction (carreleur, couvreur, installateur électricien résidentiel, installateur sanitaire, maçon, plafonneur-cimentier, poseur de fermetures menuisées, peintre décorateur), de l'Horeca (barman, serveur restaurant, premier chef de rang), de la logistique (conducteur de chariot élévateur, magasinier), des services aux personnes (coiffeur, coiffeur autonome, esthéticien), ainsi que des métiers administratifs (aide-comptable, employé administratif, employé administratif des services commerciaux) ou des métiers divers tels que l'aide-ménager, l'ouvrier boulanger-pâtissier, le technicien PC & réseaux, le mécanicien d'entretien des voitures particulières et véhicules utilitaires légers, le tuteur en entreprise et le valoriste généraliste[57].

57 Consortium de validation des compétences, Présentation du rapport d'activité 2020, mai 2020.

De manière générale, ceci signifie qu'il est nécessaire de :

- **Renforcer la validation des compétences afin d'augmenter le recours à ce dispositif, et promouvoir la validation des compétences**, en particulier pour les métiers critiques ou en demande comptant une forte proportion de diplômes obtenus à l'étranger et non reconnus.

Validation des compétences

Renforcement et promotion

Consortium de validation des compétences ; opérateurs de formation

- **Sensibiliser les chercheurs d'emploi à la validation des compétences et les préparer aux épreuves de validation.** Exemple d'une bonne pratique pour préparer à la validation des compétences à partager : s'appuyer sur le développement d'outils digitaux pour la fonction de magasinier (dans ce cas, une vidéo didactique avec comme objectif le rappel des gestes techniques sécuritaires dont l'oubli entraîne l'échec aux épreuves).

Validation des compétences

Sensibilisation et préparation

Acteurs en charge de l'accompagnement et de l'orientation – Centres de validation des compétences

De manière plus ciblée, ceci reflète également le besoin de :

- **Développer la validation des compétences dans le métier d'agent d'accueil** afin de s'assurer d'une reconnaissance sur le marché du travail des stagiaires ayant été formés dans cette fonction (ou des individus possédant les compétences pour l'exercer).

Validation des compétences

Développement

Bruxelles Formation

- **Promouvoir le rôle de la coupole validation des compétences, notamment dans les métiers tertiaires en place à BF bureau et services**, afin de faciliter la reconnaissance de titres et l'octroi de dispenses chez des chercheurs d'emploi désireux de poursuivre vers de plus hautes qualifications (par exemple, dans des dispositifs de promotion sociale).

Validation des compétences

Promotion

Bruxelles Formation

- **Développer la validation des compétences pour les métiers du numérique, ou impactés par ceux-ci, et les métiers verts porteurs d'opportunités d'emploi.**

Validation des compétences

Développement

6.1.3 Résultats détaillés par domaine de formation et recommandations spécifiques

Commerce

MÉTIERS DEMANDÉS QUI NE SONT PAS CRITIQUES ENTRE 2017-2019	FONCTIONS CRITIQUES ET DEMANDÉES DANS PLUS DE 50 OFFRES D'EMPLOI (OE)	FONCTIONS CRITIQUES ET DEMANDÉES DANS MOINS DE 50 OE
TOP 3	**TOP 4**	▸ Responsable district / zone ou produit - area sales manager ou product manager (35 OE)
1 Vendeur en alimentation (370 OE)	1 Télévendeur/callcenter outbound (290 OE)	
2 Délégué commercial b2c (337 OE)	2 Délégué services b2b (271 OE)	
3 Vendeur en confection et accessoires (284 OE)	3 Vendeur d'articles d'outillage et bricolage (189 OE)	
	4 Vendeur en articles ménagers et d'habitation (140 OE)	

17.900 **personnes dans la RMO** des métiers du commerce en 2018. La majorité est moyennement ou peu qualifiée. Les 3 métiers les plus présents sont : vendeur en confection et accessoires, vendeur en alimentaton et caissier.

3.800 **OE reçues par Actiris dans ces métiers.** Il s'agit du nombre moyen d'OE reçues entre 2017-2019. Elles s'adressent principalement à un public moyennement ou peu qualifié.

Indicateur de tension RMO/OE

▸ **Relativement faible** pour certains métiers, par exemple, le délégué commercial, le délégué technique (b2b) et le télévendeur/callcenter outbound. Peu de chercheurs d'emploi dans la RMO correspondent au nombre d'OE reçues par Actiris dans ces métiers.

▸ **Relativement élevé** pour les métiers de caissier et vendeur confection et accessoires. La RMO disponible est trop importante pour répondre à la demande des employeurs.

43,8% des personnes inscrites à une séance d'information pour suivre une formation dans l'un de ces métiers en 2019 ont fait une demande de formation.

Cohortes 2015-2017 pour le calcul des indicateurs stratégiques à responsabilité partagée

	2015	2016	2017
TOTAL stagiaires dans la cohorte pour les métiers du commerce	263	279	322

Composition de la cohorte

Représentation commerciale	26,6%	28%	26,7%
Vente	**73,4%**	**72%**	**73,3%**

Profil des stagiaires de la cohorte 2017

Majorité de femmes (57,5%)

Principalement des stagiaires de **moins de 25 ans** (36%)

Les plus de **50 ans** sont **peu représentés** (3,4%)

La majorité des stagiaires ont un **faible niveau** de qualification (57,1%)

2/3 des stagiaires se situent dans la ligne de produits Vente

Insertion dans l'emploi

	2015	2016	2017
Taux de sortie emploi (total)	↑ **54,8%**	↑ **57,3%**	↑ **60,6%**
Représentation commerciale	57,1%	60,3%	62,8%
Vente	53,9%	56,2%	59,7%
À l'emploi 12 mois plus tard	↓ **56,7%**	↓ **50,6%**	
Chez le même employeur	↓ **50,5%**	↓ **54,1%**	
Délai d'entrée en emploi <3 mois	↓ **45,1%**	↓ **46,3%**	↑ **49,7%**

↑ *le pourcentage est supérieur à la moyenne*
↓ *le pourcentage est inférieur à la moyenne*

Points d'attention

- ✓ Des taux de sortie vers l'emploi influencés à la hausse par ceux de la ligne de produits Réprésentation commerciale
- ✓ Les produits "Vendeur et Vendeur-réassortisseur" enregistrent des taux proches de la moyenne globale
- ✓ Une entrée en emploi plus rapide en 2017

Les enseignements de l'enquête insertion après formation

Les métiers du commerce n'étaient pas couverts par l'enquête de 2019.

Recommandations spécifiques

Développer de nouveaux supports, modules et pédagogies

- **Développer davantage des modules de spécialisation au sein des formations généralistes de vendeurs-réassortisseurs.** Selon les responsables du pôle BF métiers urbains, ceci permettrait d'optimiser les chances des stagiaires sortants de s'insérer dans les filières de vente présentes et/ou critiques en Région bruxelloise.

Formation

Développement de modules

Bruxelles Formation

- **Intégrer un module sur les compétences transversales dans les formations qualifiantes de représentants commerciaux.** Selon les responsables du centre BF management, il s'agit notamment de mettre l'accent sur l'autonomie, la ponctualité et des compétences en communication qui sont attendues des candidats à ces fonctions.

Formation

Développement des compétences transversales

Bruxelles Formation

- **Augmenter l'offre de formation de vendeurs spécialisés**, notamment en produits bio et en optique. Selon les responsables du pôle BF métiers urbains, ces spécialisations seraient porteuses et offriraient des conditions de travail plus favorables. Elles peuvent en revanche demander davantage de prérequis à l'entrée en formation et des durées de formation plus longues (par exemple, dans le cas de l'optique).

Formation

Développement de formations

Bruxelles Formation

Développer les partenariats public-privé pour optimiser l'insertion professionnelle des chercheurs d'emploi

- **Privilégier les partenariats « quadrimoteurs » alliant services publics d'emploi (francophones et néerlandophones), opérateur(s) de formation et entreprise(s).** Selon les responsables du pôle BF métiers urbains, ceci vaudrait notamment pour les formations de vendeurs spécialisés. L'objectif est de faciliter le recrutement en formation (via les SPE) et de réduire le programme de formation au minimum nécessaire en favorisant des dispositifs de formation en entreprise (stages et FPIE).

Emploi - Formation

Partenariat public-privé et FPIE/stages

Bruxelles Formation - Services publics d'emploi – Secteur

Régir et évaluer l'offre de formation en Région bruxelloise

- **Rendre plus lisible, structurer et rationnaliser l'offre de formation dans le domaine de la vente en Région bruxelloise.** Selon les responsables du pôle BF métiers urbains, il est aujourd'hui difficile de se faire une idée précise de l'offre disponible en Région bruxelloise (quoi, qui, quand et où). Un appui dans cette démarche serait nécessaire, notamment par l'intermédiaire du/des secteur(s) concerné(s).

Formation

Régie et articulation de l'offre de formation

Service Régie de Bruxelles Formation - Secteur

- **Évaluer la réorientation des produits de formation en lien avec l'activité de call center et la nécessité de développer ou non cette offre de formation.** Selon les responsables du pôle BF bureau et services, l'objectif de la formation de conseiller service clientèle mise sur pied en 2017, par Bruxelles Formation et le Cefora, était de revaloriser la filière d'agent call center en fournissant aux stagiaires une plus-value professionnelle valorisable sur le marché de l'emploi, dans un contexte de rapatriement des centres d'appel autrefois délocalisés et du développement de leur spécificité. Destinée à un public infra-qualifié, cette formation fait l'objet de partenariats, tant en amont avec une Mission locale qui s'occupe de la préparation des candidats, qu'en aval avec le Cefora qui mobilise son réseau d'entreprises affiliées.

Formation

Evaluation, en vue de développer ou non l'offre

Bruxelles Formation et partenaires

Anticiper les besoins en matière d'emploi et de formation en vue de piloter l'offre de formation

- Analyser les opportunités de **développer de nouvelles formations** pour la filière « maraicher urbain » qui semble être prometteuse au regard du développement de l'alimentation durable. Pour orienter la mise en place de ces nouveaux produits, les responsables du pôle BF métiers urbains sont en demande d'études, notamment sur les opportunités d'emploi, les profils ainsi que la qualité de ces emplois.

Emploi - Formation

Environnement : Analyse, en vue de développer ou non l'offre

Observatoire et services d'études

Améliorer la connaissance sur la réserve de main-d'œuvre

- **Mettre en place un dispositif de récupération des informations sur les tentatives passées d'entrée en formation dans le cadre d'un partenariat Bruxelles Formation-Actiris, via le dossier unique.** Un tel dispositif permettrait d'optimiser le suivi des candidats stagiaires non retenus. Selon les responsables du centre BF management, ce dispositif serait d'autant plus utile pour les métiers de la représentation commer-

ciale où les formations présentent un large panel de qualifications requises à l'entrée en formation (basses et plus élevées).

Emploi - Formation

Dispositif de suivi, via le dossier unique

Bruxelles Formation - Actiris

Horeca

MÉTIERS DEMANDÉS QUI NE SONT PAS CRITIQUES ENTRE 2017-2019	FONCTIONS CRITIQUES ET DEMANDÉES DANS PLUS DE 50 OFFRES D'EMPLOI (OE)	FONCTIONS CRITIQUES ET DEMANDÉES DANS MOINS DE 50 OE
TOP 4 1 Commis de cuisine qualifié (197 OE) 2 Serveur de restaurant (168 OE) 3 Commis de cuisine non qualifié (154 OE) 4 Cuisinier (142 OE)	▸ Barman (68 OE)	

13.000 **personnes dans la RMO** des métiers de l'Horeca en 2018. La plupart ont des profils peu ou moyennement qualifiés (à l'exception de l'organisateur d'événements, congrès et séminaires). Les 3 métiers les plus présents sont : commis de cuisine non qualifié, serveur de restaurant et commis de cuisine qualifié.

2.000 **OE reçues par Actiris dans ces métiers.** Il s'agit du nombre moyen d'OE reçues entre 2017-2019. Elles s'adressent principalement à un public moyennement ou peu qualifié.

Indicateur de tension RMO/OE

- **Relativement faible** pour certains métiers, par exemple, le collaborateur fast food, le cuisinier service traiteur et le chef de restauration collective.
- **Relativement élevé** pour plusieurs métiers, par exemple, le plongeur Horeca, le collaborateur cuisine de collectivités et le serveur café/taverne/brasserie.

69,9% des personnes inscrites à une séance d'information pour suivre une formation dans l'un de ces métiers en 2019 ont fait une demande de formation.

Cohortes 2015-2017 pour le calcul des indicateurs stratégiques à responsabilité partagée

	2015	2016	2017
TOTAL stagiaires dans la cohorte pour les métiers de l'Horeca	291	328	333

Composition de la cohorte

	2015	2016	2017
Hôtellerie	15,8%	18,9%	18,6%
Restauration	**84,2%**	**81,1%**	**81,4%**

Profil des stagiaires de la cohorte 2017

Majorité de femmes (56,5%)

Plus de la moitié des stagiaires ont **entre 25 et 39 ans**

La majorité des stagiaires ont un **faible niveau** de qualification (85,6%)

4/5 des stagiaires se situent dans la ligne de produits Restauration (principalement dans la formation **commis de cuisine**)

Insertion dans l'emploi

	2015	2016	2017
Taux de sortie emploi (total)	↑ **56,7%**	↑ **63,7%**	↑ **61,6%**
Hôtellerie	60,9%	72,6%	64,5%
Restauration	55,9%	61,7%	60,9%
À l'emploi 12 mois plus tard	↓ **50,7%**	↓ **52,2%**	
Chez le même employeur	↓ **40,7%**	↓ **43,1%**	
Délai d'entrée en emploi <3 mois	↓ **41,2%**	↓ **34,9%**	↑ **54,1%**

↑ *le pourcentage est supérieur à la moyenne*
↓ *le pourcentage est inférieur à la moyenne*

Points d'attention

✓ Des taux de sortie vers l'emploi influencés à la hausse par ceux de la ligne de produits Hôtellerie

✓ Les produits "Valet de chambre", "Commis collaborateur cuisine" et "Commis de salle" enregistrent des taux de sortie supérieurs à la moyenne globale

✓ Une entrée en emploi plus rapide en 2017

Les enseignements de l'enquête insertion après formation

Les contrats décrochés sont principalement **à durée indéterminée** (38%) suivis par les contrats à durée déterminée (31,6%) et l'intérim (19%)

Les emplois sont pour la grande majorité à temps plein (73,4%) et pour un tiers des cas à temps partiel, il était souhaité par le travailleur

Les liens entre l'emploi et la formation ressentis par les répondants

- ✓ L'emploi est en lien avec la formation pour 81% des répondants
- ✓ La formation est utile pour l'emploi pour 87,3% des répondants
- ✓ La formation prépare bien au métier : 42,2% sont tout à fait d'accord, 50% sont d'accord

Les obstacles principaux ressentis par les répondants lors de la recherche d'emploi

- ✓ La connaissance des langues
- ✓ Le fait de ne pas être assez diplômé
- ✓ L'emploi ne convenait pas (horaire, tâches, fonction, régime de travail, accessibilité, etc.)
- ✓ Le manque d'expérience dans le métier recherché

Recommandations spécifiques

Régir et évaluer l'offre de formation en Région bruxelloise

Régir l'offre de formation dispensée par les opérateurs en Région bruxelloise, dans le cadre de la généralisation des certifications dans les métiers de la restauration, afin de permettre des parcours fluides et cohérents allant jusqu'à la spécialisation (organisation de séances d'info sectorielles et rationalisation de l'offre en matière de préformations, de formations qualifiantes et de spécialisations). Selon les responsables du pôle BF métiers urbains, une telle régulation devrait permettre d'atténuer la concurrence qui existe actuellement entre les opérateurs et de rendre lisible la spécificité de chacun d'entre eux.

Formation

Régie et articulation de l'offre

Service Régie de Bruxelles Formation

Confection et habillement

56,2% des personnes inscrites à une séance d'information pour suivre une formation dans l'un de ces métiers en 2019 ont fait une demande de formation.

Cohortes 2015-2017 pour le calcul des indicateurs stratégiques à responsabilité partagée

2015 → 2016 → 2017

	2015	2016	2017
TOTAL stagiaires dans la cohorte pour les métiers de la confection et de l'habillement	47	42	39

Composition de la cohorte

	2015	2016	2017
Confection	100%	100%	100%

Profil des stagiaires de la cohorte 2017

Majorité de femmes

Majorité de stagiaires **entre 30 et 39 ans**

La majorité des stagiaires ont un **faible niveau** de qualification

1 seule ligne de produits (Confection) pour les métiers de la confection et de l'habillement

Insertion dans l'emploi

2015 → 2016 → 2017

	2015	2016	2017
Taux de sortie emploi (total)	↓ 21,3%	↓ 21,4%	↓ 33,3%

↓ *le pourcentage est inférieur à la moyenne*

Points d'attention

✓ Des taux de sortie vers l'emploi en-dessous de la moyenne globale

✓ Impossibilité de déterminer le taux de durabilité ni celui d'entrée en emploi en raison d'effectifs trop faibles

Les enseignements de l'enquête insertion après formation

Seuls 5 anciens stagiaires ont répondu à l'enquête. Les résultats ne sont donc pas significatifs.

Recommandations spécifiques

Régir et évaluer l'offre de formation en Région bruxelloise

- **Analyser l'insertion professionnelle des cohortes de sortants (2019 et ultérieures) de la formation de modéliste polyvalent**, réorientée en 2019 sur la base de besoins exprimés par les entreprises. Cette réorientation de l'offre vise à fournir aux stagiaires une plus grande plus-value, en termes de compétences propres au métier (conception assistée par ordinateur et réalisation de dossiers techniques), et de compétences linguistiques (notamment avec la possibilité de suivre des modules d'anglais à BF langues). Pensée en complémentarité de l'offre disponible dans ce domaine au sein de l'ISP et de l'enseignement (également supérieur), cette formation de niche se destine à des chercheurs d'emploi possédant davantage de prérequis et désireux d'acquérir des techniques concrètes. Cette recommandation a été formulée par les responsables du pôle BF technics.

Formation

Évaluation (objectivation possible en 2021), en vue d'adapter/développer l'offre

Bruxelles Formation

Prévention et sécurité

MÉTIERS DEMANDÉS QUI NE SONT PAS CRITIQUES ENTRE 2017-2019	FONCTIONS CRITIQUES ET DEMANDÉES DANS PLUS DE 50 OFFRES D'EMPLOI (OE)	FONCTIONS CRITIQUES ET DEMANDÉES DANS MOINS DE 50 OE
TOP 3 1 Agent de sécurité avec brevet (61 OE) 2 Steward urbain (54 OE) 3 Agent de sécurité sans brevet (50 OE)	▸ Conseiller en prévention (63 OE)	

2.600 **personnes dans la RMO** des métiers de la prévention et de la sécurité en 2018. La plupart ont des profils peu ou moyennement qualifiés. Les 3 métiers les plus présents sont : agent de sécurité sans brevet, agent de sécurité avec brevet et steward urbain.

260 **OE reçues par Actiris dans ces métiers**. Il s'agit du nombre moyen d'OE reçues entre 2017-2019. Les fonctions les plus recherchées s'adressent principalement à un public moyennement ou peu qualifié.

Indicateur de tension RMO/OE

- **Relativement faible** pour le métier de conseiller en prévention.
- **Relativement élevé** pour le métier d'agent de sécurité avec ou sans brevet.

55,8% des personnes inscrites à une séance d'information pour suivre une formation dans l'un de ces métiers en 2019 ont fait une demande de formation.

Cohortes 2015-2017 pour le calcul des indicateurs stratégiques à responsabilité partagée

	2015	2016	2017
TOTAL stagiaires dans la cohorte pour les métiers de la prévention et de la sécurité	189	208	249

Composition de la cohorte

	2015	2016	2017
▸ Prévention-Sécurité	**92,6%**	**95,2%**	**96%**
▸ Qualité-Sécurité	7,4%	4,8%	4%

Profil des stagiaires de la cohorte 2017

Majorité d'hommes (85,1%)

Principalement des stagiaires de **moins de 25 ans** (43%)

Entre 2015-2017, la part de stagiaires faiblement qualifiés décroit progressivement (de 43,4% à 35,3%), celle des stagiaires **moyennement qualifiés** augmente (de 42,3% à 57%).

96% des stagiaires se situent dans la ligne de produits **Prévention-Sécurité** (principalement dans la formation agent de sécurité/agent de gardiennage)

Insertion dans l'emploi

	2015	2016	2017
Taux de sortie emploi (total)	↑ 83,6%	↑ 81,7%	↑ 85,5%
À l'emploi 12 mois plus tard	↑ 82,8%	↑ 67,4%	
▸ Chez le même employeur	↓ 63,7%	↓ 52,5%	
Délai d'entrée en emploi <3 mois	↑ 80,4%	↑ 63,5%	↓ 43,2%

↑ *le pourcentage est supérieur à la moyenne*
↓ *le pourcentage est inférieur à la moyenne*

Points d'attention

✓ Les produits "Agent de sécurité STIB" et "Agent de sécurité/gardiennage" enregistrent des taux de sortie supérieurs à la moyenne globale et plus élevés que tous les domaines confondus

✓ Une entrée en emploi de moins en moins rapide

Les enseignements de l'enquête insertion après formation

Les contrats décrochés sont majoritairement **à durée indéterminée** (75,4%) suivis par les contrats à durée déterminée (21,7%)

Les emplois sont pour la grande majorité à temps plein (81,2%) et pour 46,2% des cas à temps partiel, il était souhaité par le travailleur

Les liens entre l'emploi et la formation ressentis par les répondants

- ✓ L'emploi est en lien avec la formation pour 79,7% des répondants
- ✓ La formation est utile pour l'emploi pour 79,7% des répondants
- ✓ La formation prépare bien au métier : 34,5% sont tout à fait d'accord, 50,9% sont d'accord

Les obstacles principaux ressentis par les répondants lors de la recherche d'emploi

- ✓ La connaissance des langues
- ✓ Le manque d'expérience dans le métier recherché

Recommandations spécifiques

Développer les partenariats public-privé

- **Développer les partenariats avec des entreprises publiques demandeuses de personnel assurant la sécurité** (STIB, SNCB, communes), pour proposer une offre de formation qui leur soit adaptée.

Emploi - Formation

Partenariat public-privé et formations

Bruxelles Formation – Entreprises publiques

Améliorer les connaissances sur la réserve de main-d'œuvre

- **Identifier, parmi la réserve de main-d'œuvre inscrite chez Actiris, la part réelle des individus qui sont dans les conditions administratives pour exercer le métier et, dans le cas contraire, réorienter les chercheurs d'emploi, notamment via des actions de screening.** Cette recommandation a été portée par les responsables du pôle BF métiers urbains pour la fonction d'agent de sécurité comptant un nombre important de chercheurs d'emploi et pour laquelle la détention du certificat de bonne vie et mœurs est faite sur base déclarative.

Emploi

Amélioration des bases de données d'Actiris et screening

Actiris

Construction

MÉTIERS DEMANDÉS QUI NE SONT PAS CRITIQUES ENTRE 2017-2019	FONCTIONS CRITIQUES ET DEMANDÉES DANS PLUS DE 50 OFFRES D'EMPLOI (OE)	FONCTIONS CRITIQUES ET DEMANDÉES DANS MOINS DE 50 OE
▸ Ouvrier polyvalent en maintenance du bâtiment (134 OE) ▸ Homme à tout faire (84 OE) ▸ Manoeuvre construction (71 OE) ▸ Ouvrier spécialisé en rénovation de bâtiment (58 OE)	▸ Conducteur de travaux (147 OE) ▸ Plombier (81 OE) ▸ Technicien construction (71 OE)	▸ Maçon (45 OE) ▸ Électricien de bâtiment (43 OE) ▸ Chauffagiste d'entrerien spécialisé en régulation de brûleurs (37 OE)

7.100 **personnes dans la RMO** des métiers de la construction en 2018. La majorité est moyennement ou peu qualifiée. Les 3 métiers les plus présents sont : peintre en bâtiment, manoeuvre construction et ouvrier spécialisé en rénovation de bâtiment.

860 **OE reçues par Actiris dans ces métiers**. Il s'agit du nombre moyen d'OE reçues entre 2017-2019. Elles s'adressent principalement à un public moyennement ou peu qualifié.

Indicateur de tension RMO/OE

- **Relativement faible** pour les métiers suivants : chauffagiste d'entretien spécialisé en régulation de brûleurs, conducteur de travaux, technicien construction et plombier.
- **Relativement élevé** pour deux métiers : ouvrier spécialisé en rénovation de bâtiment et électricien de bâtiment.

46,7% des personnes inscrites à une séance d'information pour suivre une formation dans l'un de ces métiers en 2019 ont fait une demande de formation.

Cohortes 2015-2017 pour le calcul des indicateurs stratégiques à responsabilité partagée

	2015	2016	2017
TOTAL stagiaires dans la cohorte pour les métiers de la construction	515	523	412

Composition de la cohorte

	2015	2016	2017
Génie civil	4,9%	2,3%	2,7%
Gestion de chantier	11,5%	12,8%	15,1%
Gros oeuvre	20,6%	18,9%	16,9%
Parachèvement	22,1%	30%	25,2%
Rénovation	8,2%	3,3%	3,4%
Techniques spéciales	**32,8%**	**32,7%**	**36,6%**

Profil des stagiaires de la cohorte 2017

95% d'hommes composent ces cohortes

Principalement des stagiaires de **moins de 25 ans** (30,6%)

Les plus de **50 ans** sont **peu représentés** (6,1%)

La majorité des stagiaires ont un **faible niveau** de qualification (71,1%)

1/3 des stagiaires se situent dans la ligne de produits **Techniques spéciales**

Insertion dans l'emploi

	2015	2016	2017
Taux de sortie emploi (total)	↓ **45,2%**	↓ **48,8%**	↓ **53,9%**
Gestion de chantier	49,2%	61,2%	61,3%
Gros oeuvre	50%	47,5%	55,7%
Parachèvement	33,3%	41,4%	46,2%
Techniques spéciales	49,7%	54,4%	56,3%
À l'emploi 12 mois plus tard	↓ **60,3%**	↓ **51,4%**	
Chez le même employeur	↓ **59,1%**	↓ **58,6%**	
Délai d'entrée en emploi <3 mois	↓ **37,3%**	↓ **43,9%**	↓ **40,1%**

↓ *le pourcentage est inférieur à la moyenne*

Points d'attention

- ✓ Les taux de sortie vers l'emploi des lignes de produits "Génie civi"l et "Rénovation" ne sont pas calculés en raison d'un effectif inférieur à 40
- ✓ Des taux de sortie vers l'emploi influencés à la baisse par ceux de la ligne de produits "Parachèvement"
- ✓ Le produit "Installateur-électricien résidentiel" enregistre un taux de sortie supérieur à la moyenne globale

Les enseignements de l'enquête insertion après formation

Les contrats décrochés sont principalement **à durée indéterminée** (36,7%) suivis par les contrats à durée déterminée (25,6%) et l'intérim (24,4%)

Les emplois sont pour la grande majorité à temps plein (90%) et pour 44,4% des cas à temps partiel, il était souhaité par le travailleur

Les liens entre l'emploi et la formation ressentis par les répondants

- ✓ L'emploi est en lien avec la formation pour 57,8% des répondants
- ✓ La formation est utile pour l'emploi pour 64,4% des répondants
- ✓ La formation prépare bien au métier : 32,7% sont tout à fait d'accord, 57,7% sont d'accord

Les obstacles principaux ressentis par les répondants lors de la recherche d'emploi

- ✓ Le manque d'expérience dans le métier recherché
- ✓ Le fait de ne pas être assez diplômé et que la formation suivie n'est pas valorisée par les employeurs

Recommandations spécifiques

Mettre en place des outils pour sécuriser les parcours de la formation vers l'emploi

Selon le responsable du pôle BF construction, pour le domaine de la construction, il s'agit de :

- **Mettre en place un dispositif d'accompagnement vers l'emploi à l'issue des formations qualifiantes**, qui tienne mieux compte de la spécificité du secteur et de ses canaux de recrutement (notamment le bouche-à-oreille).

Emploi

Accompagnement vers l'emploi

Actiris – Secteur (via Constructity)

- **Développer les référentiels de formation de manière à améliorer la cohérence et créer des passerelles ou rendre plus effectives celles existantes.** Le manque de qualification ou leur non-valorisation auprès des employeurs sont des freins à l'insertion professionnelle selon les stagiaires interrogés dans le cadre de l'enquête insertion. En outre, la non-généralisation de l'utilisation de référentiels, notamment chez les opérateurs ISP, est également un frein pour des parcours fluides à travers plusieurs dispositifs, les bénéficiaires pouvant

actuellement difficilement attester de leurs acquis de formation. Si disposer de référentiels est considéré comme prioritaire, il s'agit néanmoins d'un processus de long terme.

Formation

Référentiels de formation et parcours

Bruxelles Formation et partenaires

Développer les partenariats public-privé pour optimiser l'insertion professionnelle des chercheurs d'emploi

- **Développer des partenariats avec des entreprises privées et des programmes sur mesure en fonction de leurs besoins, sous réserve de leur faisabilité.** Selon le responsable du pôle BF construction, de telles collaborations permettraient une adéquation de l'offre avec des besoins spécifiques des employeurs du secteur.

Emploi - Formation

Partenariat public-privé et formation

Bruxelles Formation - Entreprises (via le secteur)

Régir et évaluer l'offre de formation en Région bruxelloise

- **Articuler l'offre de formation des différents opérateurs dans le domaine de la construction**, pour garantir leur cohérence et leur complémentarité, selon les responsables du pôle BF construction.

Formation

Régie et articulation de l'offre de formation

Acteurs en charge de la régie

- **Évaluer les adaptations de l'offre de BF construction initiées en 2020** (raccourcissement des délais d'entrée en formation, meilleur agencement des étapes pour favoriser le maintien en formation). Le manque de places disponibles dans certaines filières et la longueur des parcours pour les chercheurs d'emploi initialement peu qualifiés (remise à niveau, préformation et formation qualifiante) sont perçus par les candidats comme un frein à l'entrée ou au maintien dans le parcours formation. Revoir l'agencement des étapes de formation doit permettre d'éviter l'attente ou le retour des apprenants dans une situation d'inoccupation, notamment en intégrant davantage les formations de base et les remises à niveau au centre BF construction et en mettant le plus rapidement possible le candidat au contact du métier.

Formation

Évaluation (objectivation possible en 2022), en vue d'adapter/développer l'offre

Bruxelles Formation

Gestion, management et administration

MÉTIERS DEMANDÉS QUI NE SONT PAS CRITIQUES ENTRE 2017-2019	FONCTIONS CRITIQUES ET DEMANDÉES DANS PLUS DE 50 OFFRES D'EMPLOI (OE)	FONCTIONS CRITIQUES ET DEMANDÉES DANS MOINS DE 50 OE
TOP 4 1. Employé administratif (1.450 OE) 2. Comptable (606 OE) 3. Secrétaire de direction (380 OE) 4. Assistant en gestion de ressources humaines (348 OE)	**TOP 5** 1. Agent services commerciaux (448 OE) 2. Assistant en communication (202 OE) 3. Employé de compagnie d'assurance (170 OE) 4. Office manager (165 OE) 5. Employé lois sociales et salaires (145 OE)	▸ Téléphoniste-secrétaire (50 OE) ▸ Employé spécialisé de services juridiques (48 OE) ▸ Conseiller en gestion et organisation d'entreprises (42 OE) ▸ Employé d'agence immobilière (33 OE) ▸ Directeur-responsable du personnel (30 OE)

22.200 **personnes dans la RMO** des métiers de gestion, management et administration en 2018. Il y a davantage de profils hautement qualifiés. Les 3 métiers les plus présents sont : employé administratif, employé auxiliaire et employé de secrétariat.

6.200 **OE reçues par Actiris dans ces métiers**. Il s'agit du nombre moyen d'OE reçues entre 2017-2019. Elles s'adressent principalement à un public hautement qualifié.

Indicateur de tension RMO/OE

▸ **Relativement faible** pour la plupart des métiers, par exemple, l'employé de compagnie d'assurance, le comptable et le gestionnaire sinistres.

56,9% des personnes inscrites à une séance d'information pour suivre une formation dans l'un de ces métiers en 2019 ont fait une demande de formation.

Cohortes 2015-2017 pour le calcul des indicateurs stratégiques à responsabilité partagée

	2015	2016	2017
TOTAL stagiaires dans la cohorte pour les métiers de gestion, management et administration	1007	1070	1013

Composition de la cohorte

	2015	2016	2017
Accueil/Réception	8,7%	6,4%	4,6%
Call Center	6,7%	6,8%	3,1%
Comptabilité	15,5%	14%	15,1%
Gestion	9,2%	6,6%	8,5%
Management	17,1%	16,5%	17,6%
Secrétariat	**42,8%**	**49,5%**	**51,1%**

Profil des stagiaires de la cohorte 2017

Majorité de femmes (76,6%)

Les **30-39 ans (34,6%)** suivis des **40-49 ans (21,7%) sont les plus représentés**

Les moins de **25 ans (12,6%)** et les plus de **50 ans (8,2%)** sont **peu présents**

Les sortants **faiblement qualifiés** sont davantage représentés

1/2 des stagiaires se situent dans la ligne de produits **Secrétariat**

Insertion dans l'emploi

	2015	2016	2017
Taux de sortie emploi (total)	↓ 48,8%	↓ 54,8%	↓ 54%
Accueil/Réception	42%	49,3%	31,9%
Call Center	56,7%	63%	51,6%
Comptabilité	45,5%	54,7%	59,5%
Gestion	59,1%	71,8%	76,7%
Management	53,5%	63,3%	53,4%
Secrétariat	45,9%	49,2%	51%
À l'emploi 12 mois plus tard	↓ 65,2%	↓ 58,5%	
Chez le même employeur	↓ 61,7%	↓ 63%	
Délai d'entrée en emploi <3 mois	↑ 44,4%	↑ 53,2%	↑ 50,8%

↑ *le pourcentage est supérieur à la moyenne*
↓ *le pourcentage est inférieur à la moyenne*

Points d'attention

✓ Des taux de sortie vers l'emploi influencés à la hausse par ceux de la ligne de produits "Gestion", et à la baisse par les lignes "Accueil/Réception" et "Secrétariat"

✓ Les produits "Aide-comptable", "Agent administratif dans la santé", "Employé administratif des services commerciaux" et "Secrétaire" enregistrent des taux de sortie supérieurs à la moyenne globale

✓ Une entrée en emploi plus rapide que la moyenne en 2016 et 2017, influencée à la hausse par la ligne de produits "Gestion"

Les enseignements de l'enquête insertion après formation

Les métiers de gestion, management et administration n'étaient pas couverts par l'enquête de 2019.

Recommandations spécifiques

Mettre en place des outils pour sécuriser les parcours de la formation vers l'emploi

- **Renforcer le lien avec les employeurs pour s'assurer du placement des chercheurs d'emploi formés à Bruxelles Formation.** La plupart des **formations en secrétariat** ne demandent pas le CESS pour l'entrée en formation, mais il est cependant parfois requis lors des recrutements en entreprise. Pour cette raison, il est nécessaire de promouvoir auprès des employeurs les compétences acquises en formation et leur équivalence, voire leur plus-value, par rapport à l'exigence d'un diplôme.

Emploi - Formation

Partenariat public-privé

Bruxelles Formation - Entreprises

- **Mettre en place des collaborations spécifiques avec les services d'Actiris afin d'évaluer la demande (exigences requises par les marchés de l'emploi en lien avec l'offre de BF management et multimédia TIC) et de s'assurer du placement des sortants de formation** pour les formations gestion du non marchand, project manager et management pratique de l'entreprise, et ce en raison de l'absence de secteurs ou d'entreprises de référence.

Emploi - Formation

Accompagnement vers l'emploi

Bruxelles Formation - Actiris

Développer de nouveaux supports, modules et pédagogies

- **Mettre en place des modules supplémentaires au sein de la formation techniques d'accueil** pour remettre à niveau les chercheurs d'emploi n'ayant pas attesté de tous les prérequis à l'entrée en formation et pour pallier les lacunes de maîtrise de l'orthographe observées lors de l'insertion sur le marché de l'emploi.

Formation

Développement de modules

Bruxelles Formation

- **Développer une offre de formations courtes sur des compétences spécifiques offrant une plus-value, tant pour l'insertion professionnelle que pour la poursuite d'études et de formation**, notamment dans la ligne de produits Gestion management en méthodologie de projets agile ou en progiciel SAP.

Formation

Développement de compétences spécifiques

Bruxelles Formation

Développer les partenariats public-privé pour optimiser l'insertion professionnelle des chercheurs d'emploi

- **Maintenir/développer les partenariats existants avec des secteurs, des employeurs ou des universités pour créer de nouvelles filières dans la ligne de produits Gestion et management,** en vue d'assurer d'une meilleure insertion professionnelle des sortants. En guise d'exemples : les collaborations avec l'ULB pour la formation clinical research professionnal et la future formation de technicien en laboratoire ; avec hub.brussels et screen.brussels pour les futures formations en gestion audiovisuelle ou administrateur de production.

Emploi - Formation

Partenariat public-privé et formations

Bruxelles Formation - Partenaires

- **Maintenir les partenariats existants pour la ligne de produits Secrétariat** (entre Bruxelles Formation et l'ULB pour la formation des secrétaires médicaux, avec l'EPFC pour la validation des compétences dans les métiers administratifs (employés administratif et services commerciaux, et aide-comptable), et avec le Cefora pour les modules « Power up » en lien avec les compétences numériques et **développer de nouveaux partenariats** qui constituent des opportunités pour garantir une offre plus complète.

Formation

Partenariat public-privé et formations

Bruxelles Formation - Partenaires

- **Organiser des salons de l'emploi invitant des entreprises du secteur privé et public, afin de s'assurer du placement des sortants, pour les métiers administratifs.** Ceci se justifie, selon les responsables du pôle BF bureau et services, par l'absence d'un secteur les représentant et la difficulté de créer des partenariats avec des entreprises privées (mis à part une collaboration avec des agences d'intérim spécialisées en comptabilité).

Emploi - Formation

Salon de l'emploi

Bruxelles Formation – Services publics de l'emploi - Entreprises

Régir et évaluer l'offre de formation en Région bruxelloise

- **Régir l'offre dans le sens d'une plus grande mobilité des apprenants entre les dispositifs ISP et les formations dispensées à Bruxelles Formation,** en particulier **dans la ligne de produits Secrétariat de BF bureau et services** pour laquelle il existe depuis quelques années un référentiel commun. Le développement de passerelles de l'ISP vers BF bureau et services implique la mise en place d'éventuels modules de préparation et des possibilités d'entrées en formation tout au long de l'année. Du côté de l'ISP, il est nécessaire d'agencer les entrées en formation pour qu'elles se répartissent elles aussi sur toute l'année civile.

Formation

Régie, articulation et développement de l'offre

Bruxelles Formation (BF bureau et services, service Régie) - Partenaires

- **Proposer des modules courts focalisés sur les applications comptables, pour la formation d'agent assistant comptable** (une fonction se situant entre l'assistant comptable et le comptable). L'évolution de cette formation vise, selon les responsables du pôle BF bureau et services, à rencontrer les besoins du marché de l'emploi, les applications comptables étant de plus en plus spécialisées et utilisées dans les services de comptabilité et dans le domaine de la gestion d'entreprise. Une telle réflexion est alimentée par les besoins exprimés par les agences d'intérim spécialisées en comptabilité. Elle vise à favoriser l'insertion professionnelle des chercheurs d'emploi, mais aussi à leur permettre de poursuivre leur formation vers l'enseignement supérieur (via la passerelle mise en place avec l'EPFC). Le résultat de cette réflexion doit se distinguer de l'offre actuelle de BF management qui comporte également des formations en comptabilité.

Formation

Développement des compétences spécifiques

Bruxelles Formation (BF bureau et services) - Partenaires

- **Évaluer les modalités de déroulement de la formation « Techniques d'accueil » dispensée à BF métiers urbains.** Si elle connait encore un certain succès auprès des chercheurs d'emploi, les problèmes de recrutement se font de plus en plus sentir, en raison notamment d'une diminution du nombre de candidats en formation envoyés par Actiris. L'évaluation doit tenir compte de l'évolution de l'emploi dans ce secteur, et notamment la propension à remplacer des agents d'accueil par des agents de gardiennage.

Formation

Evaluation, en vue d'adapter les modalités

Services d'études

Anticiper les besoins en matière d'emploi et de formation en vue de piloter l'offre de formation

- **Analyser l'opportunité de développer des formations dans l'évènementiel pour un public infra-scolarisé, notamment la mise en place d'une formation en steward d'accueil** qui pourrait constituer une première évolution de la filière d'agent d'accueil.

Emploi - Formation

Analyse, en vue de développer ou non l'offre

Observatoire et services d'études

- **Développer des produits de formation spécifiques en gestion durable et environnementale.** À titre d'exemple, une réflexion est actuellement en cours avec l'Institut de gestion de l'environnement de Namur ayant constaté un intérêt des chercheurs d'emploi bruxellois pour la formation de conseiller en environne-

ment qu'il propose. Cette réflexion autour d'une collaboration pourrait déboucher sur la mise en place d'une nouvelle formation complète ou de modules spécifiques chez BF management. De manière plus générale, l'opportunité de développer d'autres produits dans ce domaine devrait être examinée.

Formation

Environnement : Analyse, en vue de développer ou non l'offre

Bruxelles Formation - Partenaire

Améliorer les connaissances sur la réserve de main-d'œuvre

- **Mettre en place un dispositif de récupération des informations sur les tentatives passées d'entrée en formation dans le cadre d'un partenariat Bruxelles Formation-Actiris, via le dossier unique.** Un tel dispositif permettrait d'optimiser le suivi des candidats stagiaires non retenus, notamment pour le domaine Gestion, management et administration, ligne de produits Gestion Management

Emploi - Formation

Dispositif de suivi, via le dossier unique

Bruxelles Formation - Actiris

Industries technologiques, automobile et mobilité urbaine

MÉTIERS DEMANDÉS QUI NE SONT PAS CRITIQUES ENTRE 2017-2019	FONCTIONS CRITIQUES ET DEMANDÉES DANS PLUS DE 50 OFFRES D'EMPLOI (OE)	FONCTIONS CRITIQUES ET DEMANDÉES DANS MOINS DE 50 OE
▸ Technicien en électronique (72 OE) ▸ Monteur de pneus (52 OE)	▸ Technicien en électromécanique (225 OE) ▸ Électricien industriel (114 OE) ▸ Mécanicien réparateur de voitures (94 OE) ▸ Électro-mécanicien (84 OE) ▸ Mécanicien industriel d'entretien (81 OE) ▸ Monteur-câbleur industriel (53 OE) ▸ Agent de maîtrise en électricité et électronique (52 OE)	**TOP 4** 1 Technicien en exploitation des énergies de chauffage, ventilation et air conditionné (43 OE) 2 Tôlier en carrosserie (41 OE) 3 Responsable contrôle qualité et méthode (41 OE) 4 Dessinateur d'architecture/ bâtiment, travaux publics (40 OE)

3.200 **personnes dans la RMO** des métiers techniques en 2018. La majorité est moyennement ou peu qualifiée. Les métiers les plus présents sont : mécanicien réparateur de voitures, aide-mécanicien réparateur et électricien en général.

1.200 **OE reçues par Actiris dans ces métiers**. Il s'agit du nombre moyen d'OE reçues entre 2017-2019. Elles s'adressent principalement à un public moyennement ou peu qualifié et seuleument quelques-unes à un public hautement qualifié.

Indicateur de tension RMO/OE

▸ **Relativement faible** pour la plupart des métiers mais principalement pour le mécanicien industriel d'entretien, le technicien en électromécanique et l'agent de maîtrise en électricité et électronique.

42,2% des personnes inscrites à une séance d'information pour suivre une formation dans l'un de ces métiers en 2019 ont fait une demande de formation.

Cohortes 2015-2017 pour le calcul des indicateurs stratégiques à responsabilité partagée

	2015	2016	2017
TOTAL stagiaires dans la cohorte pour ces métiers	336	390	391

Composition de la cohorte

	2015	2016	2017
Assemblage mécanique	12,2%	14,7%	12,7%
Dessin technique	**30,1%**	**37,6%**	**32,6%**
Électrotechnique	**42,4%**	**34,1%**	**42,4%**
Automobile et mobilité urbaine	**15,2%**	**13,6%**	**12,2%**

Profil des stagiaires de la cohorte 2017

Majorité d'hommes mais avec une augmentation de la proportion de femmes (6,3% en 2015 et 16,2% en 2017)

La classe d'âge la plus présente est celle des **30-39 ans (29,2%)** suivie de celle des **<25 ans (27,9%)**

Les **faiblement qualifiés** sont davantage représentés **(50,7%)** mais il y a également des sortants moyennement et hautement qualifiés

70% des stagiaires se situent dans les lignes de produits **Dessin technique** et **Électrotechnique**

Insertion dans l'emploi

	2015	2016	2017
Taux de sortie emploi (total)	↓ **51.0%**	↓ **53.3%**	↑ **61.3%**
Assemblage mécanique	46.3%	60.0%	64.6%
Dessin technique	47.5%	60.3%	62.6%
Électrotechnique	58.5%	50.0%	63.1%
Automobile et mobilité urbaine	41,2%	35,3%	47,8%
À l'emploi 12 mois plus tard	↑ **68,1%**	↑ **57,1%**	
Chez le même employeur	↓ **48,4%**	↓ **52,3%**	
Délai d'entrée en emploi <3 mois	↓ **43,9%**	↓ **42%**	↑ **52,8%**

↑ *le pourcentage est supérieur à la moyenne*
↓ *le pourcentage est inférieur à la moyenne*

Points d'attention

- ✓ Des taux de sortie vers l'emploi en augmentation dans l'ensemble des lignes de produits
- ✓ Le produit "Agent de maintenance HVAC" enregistre un taux de sortie supérieur à la moyenne globale
- ✓ Une entrée en emploi plus rapide en 2017

Les enseignements de l'enquête insertion après formation

Les contrats décrochés sont majoritairement **à durée indéterminée** (65,6%) suivis par les contrats à durée déterminée (16,7%)

Les emplois sont pour la grande majorité à temps plein (91,7%) et pour 62,5% des cas à temps partiel, il était souhaité par le travailleur

Les liens entre l'emploi et la formation ressentis par les répondants

- ✓ L'emploi est en lien avec la formation pour 68,8% des répondants
- ✓ La formation est utile pour l'emploi pour 76% des répondants
- ✓ La formation prépare bien au métier : 39,4% sont tout à fait d'accord, 50% sont d'accord

Les obstacles principaux ressentis par les répondants lors de la recherche d'emploi

- ✓ La connaissance des langues
- ✓ Le manque d'expérience dans le métier recherché
- ✓ La reprise d'une formation ou d'études

Recommandations spécifiques

Développer de nouveaux supports, modules et pédagogies

▸ **Augmenter l'offre de formation et développer une offre intégrée pour les métiers industriels, à travers des remises à niveau ciblant des compétences spécifiques de l'électrotechnique chez BF technics.**

Formation

Développement de compétences spécifiques

Bruxelles Formation

Régir et évaluer l'offre de formation en Région bruxelloise

▸ **Évaluer l'intégration, en 2020, des modules de remises à niveau à BF technics sur l'entrée en formation et leur adaptation.** L'objectif visé est de rendre les parcours destinant aux métiers industriels plus cohérents et plus spécifiques, mais aussi d'assurer aux entrants un contact direct avec les fonctions auxquelles ils se destinent et un maintien accru en formation.

Formation

Évaluation (objectivation possible en 2022), en vue d'adapter l'offre de préformation

Bruxelles Formation

- **Évaluer l'efficacité du réagencement de l'offre de formation en électromécanique en 2020 en termes de fluidité des parcours et de mise à l'emploi.** L'objectif visé est de former des généralistes, qui peuvent s'adapter ensuite à la spécificité des postes à pourvoir (y compris en cours de carrière). La mise en situation professionnelle (formations en atelier) et un apprentissage plus actif dès les modules de remise à niveau (approche par coaching donnant un rôle actif aux apprenants pour définir leur rythme d'apprentissage et le niveau à atteindre) y occupent une place importante. De plus, ce réagencement réduit les délais d'attente au début du parcours et permet une sortie intermédiaire vers l'emploi après 6 mois (installateur technicien industriel). Grâce à cette première qualification, ceux qui choisissent de poursuivre peuvent combler les temps d'attente pour l'entrée en spécialisation (maintenance ascenseur, froid, HVAC, etc.) par des contrats temporaires en intérim accessibles sur le marché de l'emploi industriel.

Formation

Évaluation (objectivation possible en 2022), en vue d'adapter/développer l'offre

Bruxelles Formation

- **Articuler l'offre de formation des centres de Bruxelles Formation avec celle des partenaires.** Dans le domaine industriel, les formations professionnalisantes sont presque exclusivement dispensées à BF technics, qui dispose de l'infrastructure nécessaire (machines coûteuses et espaces disponibles et aménagés). L'action des OISP se situe davantage en amont : préformations, déterminations ciblées, etc. ; celles-ci sont actuellement en sur-offre et ne sont pas toutes articulées avec l'offre de BF technics. Si des signes d'amélioration sont visibles grâce aux séances d'info communes à la Cité des Métiers, une articulation de nature plus structurelle doit être réalisée avec la participation du Service Régie de Bruxelles Formation notamment.

Formation

Régie et articulation de l'offre

Service Régie de Bruxelles Formation

- **Étudier l'opportunité de pouvoir mettre à disposition les espaces et les infrastructures pour des formations dans le domaine industriel, à d'autres partenaires d'enseignement et de formation dans le cadre de la création du PFE Technicity.** En ce sens, une demande existe déjà de la part de la promotion sociale pour rendre accessible le PFE en soirée.

Formation

Mise à disposition de l'infrastructure

PFE Technicity (une fois bien installé)

Informatique, ICT et économie numérique

MÉTIERS DEMANDÉS QUI NE SONT PAS CRITIQUES ENTRE 2017-2019	FONCTIONS CRITIQUES ET DEMANDÉES DANS PLUS DE 50 OFFRES D'EMPLOI (OE)	FONCTIONS CRITIQUES ET DEMANDÉES DANS MOINS DE 50 OE
▸ Consultant en informatique (225 OE) ▸ Webdeveloper (152 OE) ▸ Programmeur (145 OE)	**TOP 3** 1 Analyste-programmeur (282 OE) 2 Technicien helpdesk IT (205 OE) 3 Ingénieur logiciel (129 OE)	▸ Programmeur système (48 OE) ▸ Technicien pc/mac (38 OE)

3.800 **personnes dans la RMO** des métiers de l'informatique, ICT et économie numérique en 2018. Il y a davantage de profils plus qualifiés. Les 3 métiers les plus présents sont : graphiste créateur sur mac et/ou pc, technicien helpdesk IT et infographiste.

1.800 **OE reçues par Actiris dans ces métiers**. Il s'agit du nombre moyen d'OE reçues entre 2017-2019. Elles s'adressent principalement à un public moyennement ou peu qualifié.

Indicateur de tension RMO/OE

- **Relativement faible** pour certains métiers, par exemple, l'administrateur base de données, l'analyste-programmeur et le technicien helpdesk IT.
- **Relativement élevé** pour le métier de technicien pc/mac.

50,7% des personnes inscrites à une séance d'information pour suivre une formation dans l'un de ces métiers en 2019 ont fait une demande de formation.

Cohortes 2015-2017 pour le calcul des indicateurs stratégiques à responsabilité partagée

	2015	2016	2017
TOTAL stagiaires dans la cohorte pour les métiers de l'informatique, ICT et économie numérique	679	707	760

Composition de la cohorte

	2015	2016	2017
Communicatique	33,4%	32,8%	33,8%
Industrie graphique	39,6%	28,4%	32%
Informatique	30,2%	33,5%	36,3%

Profil des stagiaires de la cohorte 2017

Majorité d'hommes mais avec une augmentation de la proportion de femmes (28,4% en 2015 et 33,3% en 2017) surtout dans la ligne de produits Communicatique

La classe d'âge la plus présente est celle des **30-39 ans (29,9%)** suivie de celle des **25-29ans (24,1%)**

Les **faiblement qualifiés** sont davantage représentés **(40,9%)** mais il y a également des sortants moyennement et hautement qualifiés

1/3 des stagiaires par ligne de produits

Insertion dans l'emploi

	2015	2016	2017
Taux de sortie emploi (total)	↓ 53,9%	↓ 51,5%	↑ 50,4%
Communicatique	42,3%	41,2%	47,5%
Industrie graphique	52,2%	56,3%	40,7%
Informatique	58,1%	54,2%	52,2%
À l'emploi 12 mois plus tard	↑ 70,2%	↑ 60,7%	
Chez le même employeur	↓ 57,9%	↓ 61,4%	
Délai d'entrée en emploi <3 mois	↓ 44,5%	↓ 47,8%	↓ 46,7%

↑ *le pourcentage est supérieur à la moyenne*
↓ *le pourcentage est inférieur à la moyenne*

Points d'attention

✓ Un taux de sortie vers l'emploi en diminution (sauf ligne de produits "Communicatique")

✓ Le produit "Technicien support PC/réseaux" enregistre un taux de sortie supérieur à la moyenne globale

✓ Une entrée en emploi inférieure à la moyenne

Les enseignements de l'enquête insertion après formation

Les métiers de l'informatique, ICT et économie numérique n'étaient pas couverts par l'enquête de 2019.

Recommandations spécifiques

Mettre en place des outils pour sécuriser les parcours de la formation vers l'emploi

- **Positionner le nouveau PFE Digital City comme plateforme entre les acteurs de la formation et de l'emploi.** Ceci est d'autant plus nécessaire, selon les responsables de BF digital, que les métiers du numérique sont transversaux à plusieurs secteurs d'activité et qu'il n'existe pas de fédération sectorielle qui leur est dédiée.

Emploi - Formation

Pôle Formation Emploi

PFE Digital City

- **Sensibiliser les entreprises à la nécessité d'aller au-delà du recrutement sur la base d'un diplôme de l'enseignement initial ou supérieur.** Si la prise de conscience se concrétise dans certaines filières identifiées en pénurie (notamment dans le cadre de la mise en place d'un partenariat en 2018 entre Fujitsu, Bruxelles Formation, Actiris et Evoliris, dans le domaine de la sécurité informatique), elle n'est pas encore généralisée.

Emploi - Formation

Sensibilisation des employeurs

Secteur (via le PFE)

Régir et évaluer l'offre de formation en Région bruxelloise

- **Améliorer la cohérence des dispositifs et développer des synergies inter-opérateurs**, notamment au niveau de la formation récente axée sur le codage et développée par des partenaires de Bruxelles Formation (MolenGeek, Becode, etc.), dont certains visent prioritairement un public disposant d'un faible niveau de qualification.

Formation

Régie et articulation de l'offre

Service Régie de Bruxelles Formation

Transport et logistique

MÉTIERS DEMANDÉS QUI NE SONT PAS CRITIQUES ENTRE 2017-2019	FONCTIONS CRITIQUES ET DEMANDÉES DANS PLUS DE 50 OFFRES D'EMPLOI (OE)	FONCTIONS CRITIQUES ET DEMANDÉES DANS MOINS DE 50 OE
▸ Chauffeur permis B, BE - transport de marchandises (183 OE) ▸ Réassortisseur (115 OE)	▸ Magasinier (224 OE) ▸ Conducteur de poids lourds permis CE (193 OE) ▸ Conducteur de poids lourds permis C (171 OE) ▸ Responsable achats (52 OE)	▸ Chauffeur de taxi permis B et sélection médicale (30 OE)

15.700 **personnes dans la RMO** des métiers du transport et de la logistique en 2018. La plupart ont des profils peu ou moyennement qualifiés. Les 3 métiers les plus présents sont : chauffeur de permis B, magasinier et réassortisseur.

1.100 **OE reçues par Actiris dans ces métiers**. Il s'agit du nombre moyen d'OE reçues entre 2017-2019. Elles s'adressent principalement à un public moyennement ou peu qualifié.

Indicateur de tension RMO/OE

- **Relativement faible** pour le métier de conducteur poids lourds permis CE.
- **Relativement élevé** pour les métiers suivants : chauffeur permis B/BE (transport de marchandises) et réassortisseur.

49,9% des personnes inscrites à une séance d'information pour suivre une formation dans l'un de ces métiers en 2019 ont fait une demande de formation.

Cohortes 2015-2017 pour le calcul des indicateurs stratégiques à responsabilité partagée

	2015	2016	2017
TOTAL stagiaires dans la cohorte pour les métiers transport et logistique	610	494	485

Composition de la cohorte

	2015	2016	2017
▸ Transport	**74,6%**	**73,5%**	**73,2%**
▸ Logistique	25,4%	26,5%	26,8%

Profil des stagiaires de la cohorte 2017

Majorité d'hommes (96,5%)

Majorité des stagiaires entre 30 et 49 ans. Les moins de 25 ans et les plus de 50 ans sont peu présents

La majorité des stagiaires ont un **faible niveau** de qualification (65,4%)

2/3 des stagiaires se situent dans la ligne de produits **Transport** dont une majorité de chauffeur-taxi

Insertion dans l'emploi

	2015	2016	2017
Taux de sortie emploi (total)	↑ **67,5%**	↑ **72,7%**	↑ **68,9%**
▸ Transport	74,9%	77,4%	75,2%
▸ Logistique	45,8%	59,5%	53,1%
À l'emploi 12 mois plus tard	↓ **61,1%**	↓ **55,4%**	
▸ Chez le même employeur	↓ **49,3%**	↓ **42,8%**	
Délai d'entrée en emploi <3 mois	↑ **54,9%**	↑ **54,3%**	↑ **49,4%**

↑ *le pourcentage est supérieur à la moyenne*
↓ *le pourcentage est inférieur à la moyenne*

Points d'attention

✓ Des taux de sortie vers l'emploi influencés à la hausse par ceux de la ligne de produits "Transport"

✓ Les produits "ADR", "Chauffeur bus-car", "Chauffeur taxi", "Conducteur poids lourds C", "Conducteur poids lourds CE" enregistrent des taux de sortie supérieurs à la moyenne globale

✓ Une entrée rapide en emploi essentiellement pour la ligne de produits "Transport"

✓ La durabilité dans l'emploi n'est pas assurée

Les enseignements de l'enquête insertion après formation

Les contrats décrochés sont principalement **à durée indéterminée** (47,5%) suivis par les contrats à durée déterminée (28,7%) et l'intérim (19,9%)

Les emplois sont pour la grande majorité à temps plein (80,1%) et pour 40,7% des cas à temps partiel, il était souhaité par le travailleur

Les liens entre l'emploi et la formation ressentis par les répondants

- ✓ L'emploi est en lien avec la formation pour 77,9% des répondants
- ✓ La formation est utile pour l'emploi pour 81,6% des répondants
- ✓ La formation prépare bien au métier : 50% sont tout à fait d'accord, 39,6% sont d'accord

Les obstacles principaux ressentis par les répondants lors de la recherche d'emploi

- ✓ La connaissance des langues
- ✓ Le manque d'expérience dans le métier recherché
- ✓ le manque de valorisation de la formation par les employeurs

Recommandations spécifiques

Mettre en place des outils pour sécuriser les parcours de la formation vers l'emploi

- **Mettre en place un dispositif de suivi et de remobilisation à l'emploi des sortants de formation qui ne s'insèrent pas sur le marché de l'emploi ou qui se détournent du métier pour lequel ils ont été formés**, en particulier pour la ligne de produits Logistique dont le taux de sortie vers l'emploi est moins élevé. Ce dispositif pourrait être envisagé dans le cadre du PFE Transport et Logistique dans lequel Actiris est partie prenante, et devrait se focaliser sur les raisons de non-accès à l'emploi (lacunes en recherche d'emploi – CV, réseau, etc. –, compétences transversales, discrimination, raisons de santé, etc.), en vue de leur proposer une offre de solutions adaptées.

Emploi - Formation

Dispositif de suivi des sortants

PFE - Partenariat avec Actiris

Développer les partenariats public-privé, pour optimiser l'insertion professionnelle des chercheurs d'emploi

- **Développer des partenariats avec des entreprises relevant d'autres secteurs que celui du transport,**

où des opportunités d'emploi existent pour les détenteurs d'un permis C et CE (déménagement, collecte des déchets, secteur postal, construction, etc.), en vue de proposer des parcours de formation adaptés, notamment dans le cadre de FPIE.

Emploi - Formation

Amélioration des bases de données d'Actiris et screening

Bruxelles Formation - Entreprises

Régir et évaluer l'offre de formation en Région bruxelloise

- **Évaluer les résultats de la mise en place en 2019 de la formation de déclarant en douane pour préparer aux éventuels besoins induits par le Brexit.**

Formation

Evaluation (objectivation possible en 2021), en vue d'adapter/développer l'offre

Bruxelles Formation

Anticiper les besoins en matière d'emploi et de formation en vue de piloter l'offre de formation

- **Analyser l'opportunité d'augmenter l'offre de formation de magasinier**, compte tenu du développement économique de la zone aéroportuaire (sur le tarmac ou en dehors de celui-ci), du Brexit, ou de certaines évolutions institutionnelles (la Défense envisageant de rendre cette fonction au civil), par rapport auxquelles il est nécessaire d'évaluer la demande qui en résulterait.

Emploi - Formation

Analyse, en vue de développer ou non l'offre

Observatoire et services d'études

- **Analyser les opportunités de formation pour les conducteurs de taxi, une fonction critique émergente en 2018**, qui se dessineraient à la lumière des évolutions institutionnelles en cours (à savoir le plan taxi initié lors de la précédente législature en vue de rendre non obligatoire l'actuelle formation dispensée à BF logistique) et de la réalité du marché bruxellois de l'emploi du transport de personnes (taxi et limousine).

Emploi - Formation

Analyse, en vue de développer ou non l'offre de formation

Observatoire et services d'études

Améliorer les connaissances sur la réserve de main-d'œuvre

- **Identifier, parmi la réserve de main-d'œuvre inscrite chez Actiris**, les bénéficiaires d'un parcours en formation sous référentiel SFMQ ou ceux dont les compétences ont été validées dans les métiers en question en vue d'améliorer le matching entre les offres d'emploi et les demandeurs d'emploi. Cette recommandation a été

formulée par le pôle BF logistique, notamment pour le métier de magasinier pour lequel il existe un référentiel défini en collaboration avec le secteur.

Emploi

Amélioration des bases de données d'Actiris

Actiris

- **Identifier, parmi la réserve de main-d'œuvre inscrite chez Actiris**, les individus en mesure d'exercer les métiers concernés (e.a. les bénéficiaires d'un parcours en formation sous référentiel SFMQ ou ceux dont les compétences ont été validées) et ceux qui devraient être formés ou réorientés par des actions de screening. Cette recommandation a été formulée par le pôle BF logistique, notamment pour les métiers de magasinier ou de chauffeur-livreur (permis B) comptant un grand nombre de chercheurs d'emploi.

Emploi

Amélioration des bases de données d'Actiris et screening

Actiris

GLOSSAIRE

C

Coefficient de remplacement des actifs

Rapport entre le nombre de jeunes âgés entre 15 et 24 ans susceptibles d'intégrer le marché de l'emploi et le nombre de personnes de 55 à 64 ans qui vont le quitter.

D

Délai d'entrée en emploi

Cet indicateur permet de connaître le temps qu'il a fallu aux stagiaires pour trouver un emploi à l'issue de la formation professionnalisante. Le calcul s'effectue selon 3 échelles de temps : 0 à 3 mois, 3 à 6 mois ou 6 à 12 mois.

F

Fonction critique

Une fonction est critique si elle répond simultanément à trois critères :

- minimum 20 offres d'emploi reçues chez Actiris au cours de l'année étudiée ;

- taux de satisfaction des offres inférieur à la moyenne ;

- durée médiane pour clôturer les offres d'emploi supérieure à la durée observée pour l'ensemble des professions.

Ensuite, elles sont validées par les conseillers de la direction des employeurs d'Actiris, les fédérations patronales et les centres de référence professionnelle.

N

NEET

Jeunes qui ne sont ni à l'emploi, ni dans l'enseignement, ni en formation.

P

Population active occupée

Partie de la population en âge de travailler qui est à l'emploi.

Population active inoccupée

Partie de la population en âge de travailler qui est au chômage (groupe qui inclut les chômeurs sous contrat de formation professionnelle).

= **Population active**

Population inactive

Cette partie de la population se situe en marge du marché de l'emploi, ni au travail, ni au chômage. Elle englobe des statuts divers : étudiants, femmes au foyer, exclus du chômage ne bénéficiant pas du CPAS, retraités, etc.

R

Réserve de main-d'oeuvre (RMO)

La réserve de main-d'œuvre (RMO) inclut le stock au 1er janvier d'une année, auquel s'ajoute l'ensemble des nouvelles entrées dans le chômage enregistrées au cours de l'année, qu'il s'agisse de réinscriptions de DEI qui n'étaient plus inscrits au 1er janvier ou de nouvelles inscriptions. Les sorties, quant à elles, caractérisent les DEI qui ne sont plus inscrits au 31 décembre alors qu'ils l'étaient en début d'année.

S

Stagiaires en formation

Les stagiaires en formation auprès de Bruxelles Formation et de ses partenaires (sont étudiés ici : la Promotion Sociale et les Organismes d'Insertion Socio Professionnelle) présentent un profil plus ou moins marqué en fonction de la nature de la formation suivie. Les stagiaires en formation sont essentiellement des demandeurs d'emploi inscrits auprès d'Actiris. Ce rapport présente avant tout des statistiques descriptives relatives aux années 2018 (pour le public de Bruxelles Formation) et 2019 (pour les demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) - inscrits chez Actiris).

T

Taux d'activité

= population active totale/population en âge de travailler.

Ce taux indique la volonté de la population à participer au marché du travail. Il peut être calculé pour l'ensemble de la population en âge de travailler ou pour une partie de celle-ci (par exemple, les jeunes, les femmes, les peu qualifiés, etc.).

Taux de chômage

= population active inoccupée/population active totale.

Ce taux représente le degré de déséquilibre entre la demande et l'offre de travail.

Taux d'emploi

= population active occupée/population en âge de travailler.

Ce taux indique la participation effective de la population au marché du travail. Il peut être calculé pour l'ensemble de la population en âge de travailler ou pour une partie de celle-ci (par exemple, les jeunes, les femmes, les peu qualifiés, etc.).

Taux de durabilité dans l'emploi

L'indicateur de durabilité complète l'information relative à l'insertion dans l'emploi à 12 mois des stagiaires à l'issue de leur formation professionnalisante, en éclairant la proportion d'entre eux qui sont sortis vers un emploi salarié et qui sont encore à l'emploi 12 mois plus tard. L'indicateur est disponible pour les cohortes 2015 et 2016.

Taux de sortie vers l'emploi

Le taux de sortie vers l'emploi l'issue des formations professionnalisantes est calculé en rapportant le nombre de stagiaires sortis vers un emploi, qu'elle qu'en soit sa durée, endéans les 12 mois de la fin de leur formation, au nombre total de stagiaires sortis d'une formation professionnalisante.

VOLET 7 - ANNEXE

Concernant les fonctions critiques, les conventions suivantes s'appliquent :

- elle est dite **émergente** si elle est critique l'année de référence (ici 2018), mais n'est pas épinglée comme telle les 5 années qui précèdent. Elle peut néanmoins l'avoir été antérieurement ;

- elle est dite **structurelle** lorsqu'elle est critique l'année de référence pour la troisième fois consécutive ou si elle apparaît critique l'année de référence et au moins 3 fois sur les 5 années qui précèdent celle-ci ;

- elle est **en voie de devenir ou redevenir structurelle** lorsqu'elle a été identifiée comme critique l'année de référence (2018), et était émergente l'année qui précède (2017). Elle sera potentiellement critique l'année qui suit (2019). Celle-ci fera par conséquent l'objet d'une attention particulière.

Tableau A1 : Fonctions critiques et métiers en demande

	Lien formation	FC 2018	Moy. OE 17-19 en nombre	% OE faible	% OE pas exig	% OE moyen	% OE qualifié	% part	% CDD	RMO 2018 en nombre	% RMO faible	% RMO moyen	% RMO élevé	% Rmo autres	% femmes	% 25 ans	%50 ans	RMO/OE en nombre
MÉTIERS ADMINISTRATIFS																		
▸ **Critiques et en demande**																		
Spécialiste des relations publiques		Emergente	**67**	0	30	2	68	11	25	**448**	2	8	65	24	69	8	12	**5,5**
Assistant en communication	Indirect	Structurelle	**202**	2	43	2	53	17	34	**578**	2	12	65	22	75	24	2	**2,9**
Agent services commerciaux	Direct	Structurelle	**448**	1	52	9	38	3	17	**703**	19	33	22	27	42	6	23	**1,8**
Audit interne ou externe (aspect financier et RH)		Structurelle	**50**	0	24	0	76	0	10	**102**	0	3	61	36	42	6	14	**1,6**
Directeur/responsable financier	Indirect	Emergente	**92**	1	11	0	88	3	38	**143**	1	3	68	27	33	2	40	**1,5**
Directeur/responsable administratif		Emergente	**84**	0	24	2	75	17	22	**125**	5	11	48	36	38	3	42	**1,2**
Directeur/responsable recrutement et sélection	Indirect	Structurelle	**57**	0	15	2	83	0	13	**51**	0	6	67	27	69	6	14	**0,9**
Office manager	Direct	Structurelle	**165**	0	43	7	50	11	28	**163**	9	28	28	36	67	6	19	**0,9**
Employé de compagnie d'assurance	Indirect	Structurelle	**170**	0	13	6	81	4	11	**118**	6	32	40	22	51	7	26	**0,8**
Collaborateur technico-commercial service interne		Structurelle	**129**	1	38	12	49	2	21	**95**	9	44	26	20	25	6	11	**0,7**
Employé lois sociales et salaires	Indirect	Structurelle	**145**	1	23	9	68	8	21	**108**	1	30	47	22	80	7	14	**0,6**
Gestionnaire sinistres		Structurelle	**61**	0	7	0	93	2	2	**29**	3	14	76	7	48	7	31	**0,5**
Expert comptable	Indirect	Emergente	**51**	0	11	3	86	3	30	**23**	0	13	52	35	39	0	35	**0,4**
Téléphoniste - secrétaire	Direct	Emergente	**50**	4	48	18	30	20	36	**160**	28	43	5	24	91	28	14	**3,2**
▸ **Critiques et non en demande**																		
Employé d'agence immobilière	Indirect	Structurelle	**33**	6	23	19	52	13	34	**111**	16	48	23	14	56	12	22	**3,6**
Conseiller en gestion et organisation d'entreprises	Direct	Structurelle	**42**	0	25	2	73	0	17	**161**	1	7	67	25	32	9	21	**3,4**
Employé spécialisé de services juridiques	Direct	Structurelle	**48**	0	12	2	86	2	21	**144**	1	10	51	38	61	8	14	**2,8**

	Lien formation	FC 2018	Moy. OE 17-19 en nombre	% OE faible	% OE pas exig	% OE moyen	% OE qualifié	% part	% CDD	RMO 2018 en nombre	% RMO faible	% RMO moyen	% RMO élevé	% Rmo autres	% femmes	% 25 ans	%50 ans	RMO/OE en nombre
Directeur/responsable du personnel	Indirect	En voie de devenir structurelle	**30**	2	24	0	74	12	17	**56**	5	14	68	13	61	2	38	**1,1**
MÉTIERS DU SECTEUR MÉDICAL, SOCIAL ET DE L'AIDE AUX PERSONNES																		
▸ **Critiques et en demande**																		
Puériculteur	Indirect	Structurelle	**549**	3	14	79	4	39	66	**712**	4	89	3	4	99	38	6	**1,3**
MÉTIERS INFORMATIQUES																		
▸ **Critiques et en demande**																		
Technicien helpdesk it	Direct	Structurelle	**205**	2	44	9	45	2	20	**557**	22	41	9	27	12	12	16	**2,4**
Chef de projet informatique	Direct		**97**	0	36	1	63	0	7	**101**	1	9	55	35	20	2	41	**1,1**
Analyste-programmeur	Direct	Structurelle	**282**	0	15	2	84	0	5	**275**	3	17	59	21	16	13	17	**0,8**
Gestionnaire de l'information sur internet (information ou web officer)		Structurelle	**62**	0	38	8	54	5	10	**64**	8	20	41	31	31	8	14	**0,8**
Administrateur base de données	DIrect	Structurelle	**64**	0	20	3	78	1	23	**52**	19	17	25	38	29	27	13	**0,7**
Analyste fonctionnel	Indirect	Structurelle	**93**	0	19	1	80	0	20	**59**	3	2	64	31	41	3	27	**0,6**
Architecte de réseaux	Direct	En voie de devenir structurelle	**50**	0	33	3	64	0	12	**30**	10	20	20	50	10	0	23	**0,5**
Analyste système	Direct	Structurelle	**64**	0	17	1	82	0	10	**38**	8	24	18	50	18	13	18	**0,4**
Ingénieur logiciel		Structurelle	**129**	1	24	0	75	0	5	**67**	6	10	34	49	19	18	12	**0,4**
▸ **Critiques et non en demande**																		
Technicien pc/mac	Direct	En voie de devenir structurelle	**38**	7	27	18	47	2	39	**417**	27	39	4	30	5	25	12	**7,6**
Gestionnaire de réseau	Direct	Structurelle	**49**	0	19	15	67	2	10	**188**	15	32	28	24	12	9	12	**3,9**
Programmeur système	Direct		**48**	2	17	2	80	2	11	**31**	0	23	48	29	19	13	19	**0,5**

	Lien formation	FC 2018	Moy. OE 17-19 en nombre	% OE faible	% OE pas exig	% OE moyen	% OE qualifié	% part	% CDD	RMO 2018 en nombre	% RMO faible	% RMO moyen	% RMO élevé	% Rmo autres	% femmes	% 25 ans	%50 ans	RMO/OE en nombre
INDUSTRIES TECHNOLOGIQUES, AUTOMOBILE ET MOBILITÉ URBAINE																		
Critiques et en demande																		
Électro - mécanicien en général	Direct	Structurelle	**84**	0	27	31	42	0	19	**128**	16	50	13	22	3	26	16	**1,5**
Électricien industriel - monteur et réparateur	Direct	Structurelle	**114**	0	35	44	21	0	39	**168**	13	67	1	19	1	44	12	**1,2**
Mécanicien industriel d'entretien	Indirect	Structurelle	**81**	5	34	37	24	1	19	**59**	17	36	8	39	0	27	27	**0,7**
Technicien en électromécanique	Indirect	Structurelle	**225**	2	29	40	28	3	14	**194**	12	49	22	16	0	22	14	**0,6**
Agent de maîtrise en électricité et électronique	Indirect	Structurelle	**52**	2	26	17	55	2	15	**15**	0	33	27	40	0	7	33	**0,4**
Critiques et non en demande																		
Technicien de laboratoire de R&D		Structurelle	**33**	0	10	6	84	0	34	**156**	3	17	51	29	59	8	15	**5,0**
Dessinateur d'architecture/bâtiment, travaux publics	Indirect	Structurelle	**40**	0	44	4	51	2	25	**130**	4	30	32	35	33	12	15	**2,9**
Directeur / responsable R&D		Structurelle	**35**	0	18	0	83	5	16	**112**	0	2	56	42	46	4	25	**2,8**
Technicien en exploitation des énergies de chauffage, ventilation et air conditionné (hvac)	Indirect	Structurelle	**43**	0	20	63	17	3	12	**49**	20	37	16	27	0	16	12	**1,4**
Électro - mécanicien d'appareils de climatisation et de chauffage et régulation (hvac)	Direct		**22**	7	10	48	34	0	28	**29**	17	31	28	24	0	7	3	**1,0**
Responsable contrôle qualité et méthode	Direct	Structurelle	**41**	2	17	6	74	11	13	**47**	6	15	34	45	40	0	23	**1,0**
MÉTIERS DU COMMERCE AUTOMOBILE																		
Critiques et en demande																		
Mécanicien réparateur de voitures	Direct	Structurelle	**94**	7	23	61	9	1	13	**619**	16	41	1	42	0	33	16	**6,1**
Critiques et non en demande																		
Tôlier en carrosserie			**41**	2	35	63	0	0	40	**163**	26	37	0	37	0	26	21	**3,8**
Mécanicien poids lourds + bus et car	Indirect	Va devenir structurelle	**34**	0	32	61	8	0	16	**29**	14	24	0	62	0	31	31	**0,8**

	Lien formation	FC 2018	Moy. OE 17-19 en nombre	% OE faible	% OE pas exig	% OE moyen	% OE qualifié	% part	% CDD	RMO 2018 en nombre	% RMO faible	% RMO moyen	% RMO élevé	% Rmo autres	% femmes	% 25 ans	%50 ans	RMO/OE en nombre
MÉTIERS DE LA CONSTRUCTION																		
▸ **Critiques et en demande**																		
Plombier	Direct	Structurelle	**81**	2	22	75	1	5	22	**390**	25	38	1	36	0	26	19	**3,9**
Monteur - câbleur industriel (électricité, tableaux et appareils électriques)	Indirect		**53**	0	45	52	3	2	76	**88**	33	45	1	20	7	28	24	**1,4**
Technicien construction (toute spécialité)	Indirect	Structurelle	**71**	3	19	20	58	0	18	**69**	10	28	16	46	10	13	23	**1,0**
Conducteur de travaux	Indirect	Structurelle	**147**	2	22	12	64	1	8	**114**	7	29	32	32	4	7	23	**0,7**
Ouvrier de production spécialisé en industrie chimique		En voie de devenir structurelle	**160**	0	46	47	6	0	4	**98**	18	37	7	38	23	6	24	**0,6**
▸ **Critiques et non en demande**																		
Électricien de bâtiment	Direct	Structurelle	**43**	11	23	66	0	0	11	**482**	25	36	1	38	0	15	22	**11,0**
Maçon	Direct	Structurelle	**45**	20	32	46	2	0	36	**422**	18	15	0	67	0	10	31	**7,2**
Chauffagiste d'entretien specialisé en régulation de brûleurs (cedicol)	Direct	Structurelle	**37**	3	27	65	5	0	8	**88**	27	52	2	18	0	30	15	**2,4**
MÉTIERS DE LA PRODUCTION																		
▸ **Critiques et non en demande**																		
Ouvrier de production spécialisé en matières en caoutchouc		Emergente	**25**	7	76	10	7	0	0	**7**	14	14	0	71	29	0	29	**0,2**
MÉTIERS COMMERCIAUX																		
▸ **Critiques et en demande**																		
Gérant de maison de commerce		Structurelle	**75**	4	56	16	23	16	23	**453**	21	31	15	33	35	2	40	**6,2**
Responsable marketing (marketing manager)	Indirect	Emergente	**61**	0	28	0	72	7	13	**329**	2	7	56	35	53	9	17	**4,8**
Responsable des ventes (sales - manager)	Direct	Structurelle	**70**	1	44	1	53	4	16	**296**	13	23	43	22	34	2	34	**4,1**

	Lien formation	FC 2018	Moy. OE 17-19 en nombre	% OE faible	% OE pas exig	% OE moyen	% OE qualifié	% part	% CDD	RMO 2018 en nombre	% RMO faible	% RMO moyen	% RMO élevé	% Rmo autres	% femmes	% 25 ans	%50 ans	RMO/OE en nombre
Responsable commercial	Direct	Structurelle	**80**	2	31	5	62	0	9	**220**	10	23	42	24	30	9	30	**2,2**
Vendeur en articles ménagers et d'habitation	Indirect	Structurelle	**140**	3	54	34	9	8	9	**252**	38	29	6	28	56	15	21	**1,4**
Vendeur grossiste	Indirect	Structurelle	**69**	0	59	15	25	5	7	**82**	29	29	6	35	24	17	28	**1,4**
Délégué technique (b2b)	Direct	Structurelle	**84**	0	50	7	43	0	12	**63**	19	38	33	10	13	2	51	**0,9**
Délégué services (b2b)	Direct	Structurelle	**271**	0	47	12	41	1	4	**173**	27	37	23	13	26	3	24	**0,6**
Télévendeur/callcenter outbound	Direct	Structurelle	**290**	1	65	12	21	10	48	**123**	29	34	5	32	51	20	12	**0,5**
Vendeur d'articles d'outillage, de bricolage	Indirect	Structurelle	**189**	0	39	58	3	2	10	**154**	45	24	2	29	9	22	21	**0,5**
▸ **Critiques et non en demande**																		
Responsable district/ zone ou produit	Direct	Structurelle	**35**	0	41	3	57	3	10	**63**	10	22	25	43	43	5	24	**1,7**
MÉTIERS DE L'HORECA ET DU TOURISME																		
▸ **Critiques et en demande**																		
Barman	Direct	Emergente	**68**	8	80	12	0	28	60	**500**	40	25	3	32	15	20	15	**8,3**
MÉTIERS DU TRANSPORT ET DE LA LOGISTIQUE																		
▸ **Critiques et en demande**																		
Magasinier	Direct	Emergente	**224**	13	73	13	1	5	29	**3.756**	39	15	1	45	3	13	17	**18,0**
Conducteur de poids lourds permis c	Direct	Structurelle	**171**	5	89	6	0	3	50	**934**	23	10	0	66	0	1	27	**4,0**
Responsable achats	Direct		**52**	0	16	10	74	0	17	**98**	4	26	40	31	38	3	42	**1,6**
Conducteur de poids lourds permis ce	Direct	Structurelle	**193**	4	93	3	1	1	35	**331**	23	10	1	66	0	1	35	**1,2**
▸ **Critiques et en demande**																		
Chauffeur de taxi (permis b et sélection médicale)	Direct	Emergente	**30**	22	75	3	0	13	23	**427**	37	29	2	32	1	4	23	**13,3**

	Lien formation	FC 2018	Moy. OE 17-19 en nombre	% OE faible	% OE pas exig	% OE moyen	% OE qualifié	% part	% CDD	RMO 2018 en nombre	% RMO faible	% RMO moyen	% RMO élevé	% Rmo autres	% femmes	% 25 ans	%50 ans	RMO/OE en nombre
MÉTIERS DE L'ARTISANAT																		
▸ **Critiques et en demande**																		
Spécialiste en soins de beauté et du bien être	Direct	Structurelle	**110**	8	56	32	4	30	29	**744**	20	37	6	38	97	20	13	**6,8**
Coiffeur mixte	Direct	Structurelle	**107**	8	59	32	1	40	37	**405**	22	51	0	27	77	24	9	**4,5**
Boucher	Indirect	Structurelle	**108**	0	41	59	0	3	31	**149**	16	15	0	68	3	11	28	**1,5**
▸ **Critiques et non en demande**																		
Boulanger	Direct	En voie de devenir structurelle	**36**	0	54	46	0	11	30	**153**	12	7	1	80	7	5	32	**5,5**
MÉTIERS DE LA SÉCURITÉ																		
▸ **Critiques et en demande**																		
Conseiller en prévention	Direct	Emergente	**63**	2	30	4	63	9	13	**52**	12	33	25	31	37	17	21	**1,1**
MÉTIERS DIVERS																		
▸ **Critiques et non en demande**																		
Concierge d'immeubles	Indirect	Emergente	**28**	3	76	17	3	14	15	**200**	34	8	0	59	37	2	62	**6,9**
TOTAL FONCTIONS CRITIQUES				**2**	**38**	**22**	**38**	**7**	**22**	**19.522**	**21**	**27**	**16**	**36**	**27**	**14**	**20**	**2,3**

Tableau A2 : Métiers en demande du côté des employeurs qui ne sont pas des fonctions critiques

	Moy. OE 17-19 en nombre	% OE faible	% OE pas exig	% OE moyen	% OE qualifié	% Programme	% part	% CDD	RMO 2018 en nombre	% RMO faible	% RMO moyen	% RMO élevé	% Rmo autres	% femmes	% 25 ans	%50 ans	RMO/OE en nombre
MÉTIERS ADMINISTRATIFS																	
Employé de secrétariat	**129**	14	20	41	25	19	23	40	**1.278**	20	49	7	23	90	19	18	**8,8**
Aide-comptable	**130**	4	23	26	48	4	13	34	**1.087**	10	53	12	24	59	19	12	**7,7**
Employé administratif	**1.450**	9	39	28	24	11	14	36	**8.996**	15	50	12	23	69	19	15	**6,3**
Directeur/responsable de la communication	**98**	1	24	2	72	16	14	22	**424**	1	4	70	26	69	10	12	**5,1**
Agent d'accueil	**229**	14	45	29	11	9	22	37	**905**	30	38	4	28	80	27	12	**4,0**
Employé service comptabilité	**118**	3	30	10	57	0	6	34	**464**	10	36	26	28	56	12	20	**3,7**
Téléphoniste - réceptionniste	**189**	8	56	28	8	7	15	34	**756**	33	35	6	27	78	14	20	**3,4**
Responsable de projet	**684**	0	29	2	69	10	11	23	**1.822**	1	5	60	33	60	6	12	**2,9**
Secrétaire médicale	**114**	2	21	20	57	5	35	44	**316**	13	61	15	11	97	23	16	**2,7**
Conseiller en insertion ou orientation professionnelle	**58**	0	21	5	74	37	23	44	**112**	2	8	82	8	72	6	17	**2,6**
Secrétaire juridique	**57**	0	27	19	54	0	13	21	**79**	9	32	27	33	86	13	11	**1,5**
Conseiller en produits bancaires et assurances	**105**	0	27	5	67	0	2	11	**78**	8	23	49	21	46	8	10	**1,4**
Directeur/responsable de la gestion des ressources humaines	**84**	0	21	1	78	0	3	20	**124**	0	6	63	31	73	4	25	**1,4**
Secrétaire de direction	**380**	0	36	7	57	2	13	22	**529**	8	23	43	26	92	10	32	**1,2**
Secrétaire comptable	**56**	2	39	14	45	4	20	28	**61**	8	41	11	39	84	16	20	**1,1**
Assistant en gestion de RH	**348**	0	22	9	69	2	8	28	**460**	6	22	52	20	74	15	10	**1,1**
Comptable	**606**	0	9	1	89	2	5	36	**740**	1	9	77	12	49	8	20	**0,9**
Secrétaire commercial	**145**	1	41	12	46	1	8	25	**127**	17	35	22	25	84	17	31	**0,7**

	Moy. OE 17-19 en nombre	% OE faible	% OE pas exig	% OE moyen	% OE qualifié	% Programme	% part	% CDD	RMO 2018 en nombre	% RMO faible	% RMO moyen	% RMO élevé	% Rmo autres	% femmes	% 25 ans	%50 ans	RMO/OE en nombre
MÉTIERS DU SECTEUR MÉDICAL, SOCIAL ET DE L'AIDE AUX PERSONNES																	
Surveillant de garderie	**132**	9	11	74	5	83	74	44	**1.642**	29	19	1	50	96	11	24	**10,0**
Surveillant - éducateur	**105**	10	23	41	27	27	54	87	**872**	27	42	7	25	70	18	20	**8,3**
Animateur culturel/artistique	**118**	4	23	34	39	29	36	54	**907**	20	29	30	21	57	15	17	**7,1**
Aide-familial (brevet)	**51**	29	38	20	14	27	32	33	**369**	17	43	1	39	94	20	17	**6,6**
Auxiliaire de l'enfance (certificat)	**64**	16	30	42	12	36	46	54	**445**	22	51	3	24	100	12	6	**6,4**
Aide-soignant, aide-sanitaire (brevet)	**178**	2	29	59	10	6	62	57	**1.032**	9	55	4	33	91	14	17	**6,3**
Directeur/responsable secteur social	**67**	0	26	2	73	5	8	19	**97**	2	16	63	19	57	3	25	**1,6**
MÉTIERS INFORMATIQUES																	
Webdeveloper	**152**	3	32	2	63	2	3	18	**307**	14	34	32	20	20	23	7	**1,8**
Programmeur	**145**	0	25	2	73	0	1	9	**205**	9	35	25	30	13	33	7	**1,3**
Consultant en informatique	**225**	2	34	2	62	1	1	10	**203**	11	24	39	27	15	11	11	**0,7**
INDUSTRIES TECHNOLOGIQUES, AUTOMOBILE ET MOBILITÉ URBAINE																	
Technicien en électronique	**72**	1	36	23	39	1	1	9	**163**	4	50	25	21	3	19	30	**2,2**
Monteur de pneus	**52**	0	76	24	0	0	0	90	**47**	40	15	0	45	0	19	11	**1,1**
MÉTIERS DE LA CONSTRUCTION																	
Ouvrier spécialisé en construction : rénovation bâtiment	**58**	46	28	23	3	35	8	31	**894**	12	7	0	80	1	4	26	**11,5**
Manoeuvre construction	**71**	40	19	11	30	24	0	22	**924**	22	4	0	73	0	9	36	**9,2**
Ouvrier polyvalent en maintenance du bâtiment	**134**	37	37	25	2	29	15	45	**858**	28	10	1	62	0	7	33	**6,6**
Homme à tout faire (bricolage, dépannage , etc.)	**84**	48	15	35	1	34	19	42	**632**	32	8	0	59	0	8	38	**6,5**

	Moy. OE 17-19 en nombre	% OE faible	% OE pas exig	% OE moyen	% OE qualifié	% Programme	% part	% CDD	RMO 2018 en nombre	% RMO faible	% RMO moyen	% RMO élevé	% Rmo autres	% femmes	% 25 ans	%50 ans	RMO/OE en nombre
MÉTIERS COMMERCIAUX																	
Vendeur confection et accessoires	**284**	10	70	13	6	2	29	30	**6.080**	43	25	1	31	77	34	7	**20,5**
Caissier	**189**	13	71	16	0	9	21	62	**1.977**	46	20	1	33	73	25	9	**10,4**
Vendeur en montres, bijoux, parfums	**158**	3	85	11	1	5	45	17	**606**	36	33	3	28	86	36	7	**7,6**
Vendeur en matériel hi-fi et informatique	**66**	11	62	10	17	6	16	32	**436**	41	37	3	20	7	34	6	**6,9**
Vendeur en alimentation	**370**	8	67	17	8	2	33	49	**2.285**	34	19	2	45	54	27	13	**6,0**
Vendeur services	**147**	1	56	20	23	1	13	33	**612**	36	29	3	32	45	27	12	**3,6**
Assistant marketing	**143**	1	35	2	62	1	1	18	**485**	2	14	60	24	55	13	10	**2,7**
Opérateur call center inbound	**200**	12	41	31	17	1	8	38	**479**	37	31	3	29	63	12	8	**2,3**
Délégué en biens de consommation (b2b)	**51**	2	42	15	42	0	3	9	**109**	19	39	31	11	23	3	38	**1,8**
Chef de rayon	**64**	1	50	20	29	0	16	38	**66**	38	36	3	23	42	17	18	**0,9**
Business intelligence manager	**55**	1	19	0	79	0	1	20	**60**	2	12	42	45	52	10	8	**0,8**
Délégué commercial (b2c)	**337**	0	51	17	32	0	4	23	**253**	19	30	24	28	25	14	23	**0,7**
Directeur / responsable succursale grandes surfaces	**82**	0	41	20	39	0	2	0	**42**	14	33	31	21	24	10	24	**0,5**
Démonstrateur	**71**	0	80	11	8	0	11	76	**35**	20	40	6	34	63	34	26	**0,5**
MÉTIERS DE L'HORECA ET DU TOURISME																	
Organisateur d'événements, congrès et séminaires	**51**	0	35	3	62	5	8	38	**566**	8	20	48	23	65	13	13	**15,3**
Commis de cuisine non qualifié	**154**	21	57	21	1	16	16	60	**2.343**	23	5	1	71	43	17	19	**15,2**
Plongeur Horeca	**64**	6	76	18	0	4	31	54	**1.038**	18	5	0	77	16	11	30	**14,6**
Serveur café/taverne/brasserie	**62**	0	80	20	0	2	25	52	**856**	34	21	3	42	47	27	14	**14,0**
Collaborateur cuisine de collectivités	**85**	18	35	48	0	8	31	55	**987**	29	18	1	52	71	7	24	**11,8**

	Moy. OE 17-19 en nombre	% OE faible	% OE pas exig	% OE moyen	% OE qualifié	% Programme	% part	% CDD	RMO 2018 en nombre	% RMO faible	% RMO moyen	% RMO élevé	% Rmo autres	% femmes	% 25 ans	%50 ans	RMO/OE en nombre
Serveur de restaurant	**168**	7	78	15	0	3	21	48	**1.372**	33	18	1	47	43	30	13	**8,8**
Valet de chambre	**78**	4	91	5	0	3	17	47	**615**	12	3	0	85	91	7	18	**5,6**
Commis de cuisine qualifié	**197**	12	58	30	0	7	20	59	**1.116**	23	17	2	58	36	13	19	**5,1**
Employé à la réception de jour (hôtels)	**104**	8	74	12	7	0	12	39	**415**	14	21	11	53	49	18	11	**4,6**
Cuisinier	**142**	9	44	43	4	6	16	54	**688**	16	20	2	61	20	9	26	**4,2**
Commis de salle qualifié	**111**	11	53	35	1	7	27	64	**440**	40	16	1	44	35	16	17	**4,0**
Collaborateur snack-bar	**120**	8	64	27	1	11	47	48	**477**	37	14	1	48	53	15	23	**3,6**
Commis de salle non qualifié	**55**	18	58	25	0	11	26	50	**188**	39	15	1	45	30	45	1	**3,3**
Chef de rang	**77**	5	45	47	3	1	1	59	**310**	31	31	5	33	20	5	25	**3,2**
Chef de cuisine	**74**	3	48	39	10	2	11	18	**186**	16	27	4	53	12	1	37	**3,0**
Chef de partie	**65**	2	52	41	5	0	2	45	**157**	27	27	3	43	11	8	17	**2,5**
Collaborateur fast-food : cuisine	**76**	19	63	19	0	9	41	49	**131**	33	25	1	41	32	37	5	**1,9**
Gérant de restaurant	**69**	0	30	8	62	0	6	10	**166**	26	28	9	37	30	5	30	**1,7**
Cuisinier service traiteur	**50**	0	53	44	3	2	37	62	**93**	20	44	3	32	43	24	12	**1,6**
Chef de restauration collective	**66**	4	37	48	10	2	14	37	**130**	27	32	2	39	36	6	28	**1,4**
MÉTIERS DU TRANSPORT ET DE LA LOGISTIQUE																	
Réassortisseur	**115**	1	79	15	4	4	18	33	**1.724**	48	19	1	31	27	34	7	**23,9**
Chauffeur permis b, be (transport de marchandises)	**183**	5	84	7	4	6	22	34	**4.639**	36	15	1	48	2	9	22	**21,7**
MÉTIERS DE LA SÉCURITÉ																	
Agent de sécurité sans brevet	**50**	11	60	13	17	4	9	7	**953**	42	26	1	31	4	41	11	**20,3**
Agent de sécurité avec brevet	**61**	3	80	9	8	3	12	32	**842**	45	40	2	13	5	22	9	**12,8**

	Moy. OE 17-19 en nombre	% OE faible	% OE pas exig	% OE moyen	% OE qualifié	% Programme	% part	% CDD	RMO 2018 en nombre	% RMO faible	% RMO moyen	% RMO élevé	% Rmo autres	% femmes	% 25 ans	%50 ans	RMO/OE en nombre
Steward urbain	**54**	65	5	30	0	73	5	50	**518**	58	22	0	20	7	41	16	**8,2**
MÉTIERS DIVERS																	
Nettoyeur	**445**	25	65	9	1	19	37	50	**15.388**	15	3	0	81	68	8	25	**34,8**
Aide-ménager	**331**	28	70	1	0	39	65	43	**3.300**	13	3	0	84	98	9	18	**10,0**
Jardinier	**55**	26	54	17	2	26	2	27	**448**	35	19	2	43	1	7	31	**9,7**
Ouvrier de production dans la conservation d'aliments	**50**	10	65	18	8	0	5	74	**323**	22	10	2	66	27	9	21	**8,1**
Balayeur de rues	**116**	91	5	4	0	30	1	100	**757**	36	6	0	58	5	21	20	**6,9**
Gérant de bâtiments/syndic	**55**	0	43	15	43	6	6	14	**26**	23	38	35	4	23	0	35	**0,6**

Métiers pour lesquels la RMO est importante, qui ne sont pas en demande du côté des employeurs et qui ne sont pas critiques

Tableau A3 : Métiers en demande du côté de l'offre de travail (RMO ≥ 200 en 2018), pour lesquels le nombre moyen d'OE est < à 50 et non critiques

	Moy. OE 17-19 en nombre	% OE faible	% OE pas exig	% OE moyen	% OE qualifié	% Programme	% part	% CDD	RMO 2018 en nombre	% RMO faible	% RMO moyen	% RMO élevé	% Rmo autres	% femmes	% 25 ans	%50 ans	RMO/OE en nombre
MÉTIERS ADMINISTRATIFS																	
Employé auxiliaire	**41**	54	25	14	7	18	11	45	**2.415**	45	22	2	31	71	19	20	**43**
Secrétaire médical non diplômé	**17**	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	**260**	26	53	5	16	96	29	24	**19**
Encodeur	**18**	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	**234**	49	31	3	17	59	27	20	**11**
MÉTIERS DU SECTEUR MÉDICAL, SOCIAL ET DE L'AIDE AUX PERSONNES																	
Garde d'enfant non diplômé	**27**	33	33	30	4	48	67	18	**2.274**	27	17	1	55	99	15	16	**84**
Garde-malade (sans diplôme reconnu par l'inami)	**18**	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	**1.313**	17	11	1	71	91	11	31	**77**
Assistant | logistique (brevet)	**37**	35	24	27	14	3	14	40	**327**	26	33	1	40	82	20	25	**9**
Assistant en pharmacie	**37**	2	23	18	57	2	25	46	**340**	4	74	8	15	86	21	15	**8**
MÉTIERS INFORMATIQUES																	
Graphiste créateur sur mac et/ou pc	**33**	8	28	8	56	10	10	25	**730**	4	18	56	22	48	17	11	**19**
Infographiste	**22**	4	44	4	48	11	15	42	**496**	10	37	42	11	33	22	10	**18**
INDUSTRIES TECHNOLOGIQUES, AUTOMOBILE ET MOBILITÉ URBAINE																	
Aide-mécanicien réparateur	**18**	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	**379**	44	13	0	42	0	37	15	**19**
Technicien en électricité	**27**	8	19	65	8	0	0	27	**277**	20	40	3	37	1	27	18	**11**
Électricien en général	**40**	17	8	69	6	11	0	48	**323**	24	41	1	35	1	20	8	**9**

	Moy. OE 17-19 en nombre	% OE faible	% OE pas exig	% OE moyen	% OE qualifié	% Programme	% part	% CDD	RMO 2018 en nombre	% RMO faible	% RMO moyen	% RMO élevé	% Rmo autres	% femmes	% 25 ans	%50 ans	RMO/OE en nombre
MÉTIERS DU COMMERCE AUTOMOBILE																	
Vendeur de véhicules motorisés	**42**	0	49	32	19	3	3	6	**259**	26	36	3	35	3	20	14	**7**
MÉTIERS DE LA CONSTRUCTION																	
Aide en parachèvement	**2**	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	**317**	42	9	0	50	0	15	23	**159**
Peintre en bâtiment	**28**	26	39	35	0	13	0	33	**1.055**	22	11	0	67	1	8	32	**46**
Aide en techniques spéciales de la construction	**4**	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	**263**	45	11	1	43	2	20	28	**44**
Menuisier	**41**	22	25	53	0	14	11	46	**417**	16	30	3	52	0	15	25	**12**
Plafonneur en général	**15**	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	**222**	20	10	0	69	0	5	14	**12**
MÉTIERS COMMERCIAUX																	
Manœuvre secteur commercial	**5**	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	**359**	49	10	0	40	42	40	17	**40**
Vendeur en articles de sport et de loisirs	**21**	6	75	13	6	6	31	33	**379**	49	36	3	12	16	59	16	**24**
Responsable de commerce international	**44**	0	48	3	50	3	13	21	**392**	5	13	46	36	37	12	3	**10**
Vendeur en articles culturels/ludiques	**32**	7	69	14	10	7	14	20	**293**	29	40	15	16	44	21	27	**10**
MÉTIERS DE L'HORECA ET DU TOURISME																	
Employé d'agence de voyages	**37**	0	47	11	42	3	11	18	**287**	13	39	25	23	71	22	8	**8**
MÉTIERS DU TRANSPORT ET DE LA LOGISTIQUE																	
Conditionneur à la main	**5**	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	**435**	34	10	0	56	68	3	8	**87**
Emballeur à la main (grosses pièces)	**7**	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	**538**	27	7	0	66	48	6	10	**60**
Manutentionnaire	**23**	13	57	30	0	9	13	38	**1.011**	41	11	0	49	12	9	13	**44**

	Moy. OE 17-19 en nombre	% OE faible	% OE pas exig	% OE moyen	% OE qualifié	% Programme	% part	% CDD	RMO 2018 en nombre	% RMO faible	% RMO moyen	% RMO élevé	% Rmo autres	% femmes	% 25 ans	%50 ans	RMO/OE en nombre
Conducteur de chariot élévateur	**43**	20	65	15	0	0	0	55	**566**	34	15	0	50	1	6	7	**28**
Trieur de courrier (tri postal)	**16**	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	**294**	30	13	2	55	19	13	17	**25**
Chauffeur permis B, BE (transport de personnes)	**42**	7	76	17	0	10	12	46	**579**	31	20	2	47	2	4	20	**10**
Gestionnaire des approvisionnements et des stocks	**25**	7	63	12	19	2	2	23	**375**	37	32	3	28	7	7	15	**9**
MÉTIERS DE L'ARTISANAT																	
Décorateur - ensemblier	**3**	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	**276**	11	30	38	22	62	10	2	**276**
Aide-coiffeur	**6**	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	**329**	32	9	0	59	81	42	16	**55**
Coiffeur pour dames	**27**	0	71	29	0	11	21	35	**309**	18	28	0	54	96	15	18	**11**
Aide-boulanger, aide-pâtissier	**29**	9	69	23	0	0	26	81	**342**	24	10	1	65	39	21	13	**10**
Boulanger - pâtissier	**27**	0	46	50	4	0	27	33	**203**	15	38	3	44	24	19	17	**8**
MÉTIERS DE LA SÉCURITÉ																	
Gardien de la paix	**33**	90	3	3	3	42	10	50	**263**	40	21	1	38	8	19	26	**8**
MÉTIERS ARTISTIQUES																	
Artiste peintre	**1**	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	**283**	14	17	45	25	46	9	29	**283**
Metteur en scène (théâtre, cinéma, radio, tv) | réalisateur -scénographe	**6**	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	**557**	3	11	71	15	46	1	39	**93**
Cameraman (film et vidéo, télévision)	**3**	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	**228**	4	14	65	18	26	9	11	**76**
Photographe	**15**	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	**611**	8	27	42	23	44	14	34	**56**
Monteur films	**4**	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	**272**	4	9	68	20	36	7	40	**54**
Illustrateur, caricaturiste, dessinateur de BD	**3**	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	**241**	5	20	59	16	50	13	30	**48**
Assistant réalisateur - assistant metteur en scène	**9**	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	**260**	3	16	65	17	43	8	28	**22**
Régisseur (théâtre, cinéma, radio, tv)	**12**	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	**322**	21	26	30	23	24	5	24	**21**

	Moy. OE 17-19 en nombre	% OE faible	% OE pas exig	% OE moyen	% OE qualifié	% Programme	% part	% CDD	RMO 2018 en nombre	% RMO faible	% RMO moyen	% RMO élevé	% Rmo autres	% femmes	% 25 ans	%50 ans	RMO/OE en nombre
Acteur/comédien/doubleur de voix	**2**	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	**1.350**	3	14	69	14	57	5	23	n.s.
Danseur	**1**	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	**488**	6	15	23	56	60	3	11	n.s.
Musicien - instrumentiste	**2**	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	**702**	10	23	41	27	21	5	21	n.s.
MÉTIERS DU TEXTILE																	
Couturier, ouvrier de flou	**2**	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	**309**	10	10	1	79	79	5	14	**103**
Couturier (mesure) : vêtements femmes	**7**	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	**388**	9	14	2	74	90	8	22	**65**
MÉTIERS DIVERS																	
Ramasseur d'immondices	**3**	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	**269**	52	11	0	38	1	39	16	**34**
Moniteur sportif (institutions d'enseignement except.)	**18**	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	**410**	27	36	8	30	21	25	5	**26**
Ouvrier-jardinier	**36**	35	39	26	0	32	3	82	**461**	32	19	1	48	4	24	17	**15**
Repasseur à la main (vêtements)	**37**	6	90	3	0	16	68	50	**293**	17	7	0	75	91	3	22	**9**

TOTAL général	**1052**	**17**	**44**	**23**	**16**	**12**	**16**	**39**	**26.575**	**24**	**20**	**16**	**41**	**46**	**15**	**18**	**25**
	32566								**162818**								

Éditeur responsable : Grégor Chapelle, Avenue de l'Astronomie 14, 1210 Bruxelles