

**BRUXELLES
FORMATION**



former pour l'emploi



actiris.brussels 
au coeur de l'emploi

RAPPORT D'ACTIVITÉS 2020

**Politiques Croisées
Emploi-Formation**

www.actiris.brussels
www.bruxellesformation.brussels

Table des matières

INTRODUCTION	3
1. POURSUIVRE LE DÉVELOPPEMENT DE VIEW. BRUSSELS, OBSERVATOIRE BRUXELLOIS DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION	6
- De nouvelles missions pour approfondir les politiques croisées emploi-formation - Le renforcement des collaborations autour de (nouveaux) dossiers communs 1. Cohérence statistique et indicateurs de suivi des transitions entre la formation et l'emploi 2. Analyse et anticipation des besoins en emploi et en formation	 7 8 8 17
2. POURSUIVRE LE DÉVELOPPEMENT DE LA CITÉ DES MÉTIERS DE BRUXELLES	19
- Le rôle de la Cité des métiers dans les parcours des chercheurs de formation et d'emploi ... - Activités à la Cité des métiers en 2020 - Une offre de services spécifiques pour les jeunes	 22 23 24
3. AMÉLIORER L'ADRESSAGE DES CHERCHEURS D'EMPLOI VERS LA FORMATION ET LA VALIDATION DES COMPÉTENCES	26
- Le renforcement de l'accessibilité de l'offre de formation - Le Cadre commun de programmation de l'offre de formation professionnelle - L'offre de formation en ligne pour les travailleurs en chômage temporaire - La mobilisation des entreprises dans des partenariats concrets de formation - Stages First - FPIE : Formation professionnelle individuelle en entreprise - Garantie Jeunes : monitoring conjoint Actiris - Bruxelles Formation - VDAB Brussel -SFPME/efp - Syntra Brussel	 27 27 28 29 30 32 34
4. RENFORCER LA POLITIQUE SECTORIELLE EN RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE AU TRAVERS DES PÔLES FORMATION EMPLOI	37
5. AMÉLIORER LES SOLUTIONS POUR LES CHERCHEURS D'EMPLOI AYANT DES BESOINS EN LANGUES : LA CITÉ DES LANGUES	40
- Evolution du projet - Formation en langues	 41 42
6. SIMPLIFIER LE PARCOURS DU CHERCHEUR D'EMPLOI EN AMONT DE LA FORMATION	43
- Le Dossier Unique du chercheur d'emploi ... - Equivalence des diplômes non reconnus ... - Une participation conjointe d'Actiris et de Bruxelles Formation au sein du Service Francophone des métiers et des qualifications, de l'Instance Bassin EFE, du Consortium de la Validation des Compétences	 43 45 46
7. FACILITER LE PARCOURS VERS L'EMPLOI EN AVANT DE LA FORMATION	47
- LINK - Select Actiris - rebond.brussels - La méthodologie - L'accompagnement - Missions communes du GRAE et des Bureaux d'outplacements - Indicateurs visés par la mesure	 48 49 50 51 51 52 52
8. POURSUIVRE DES COLLABORATIONS EFFICIENTES POUR RÉPONDRE AUX BESOINS ÉCONOMIQUES DE LA RÉGION BRUXELLOISE ET FACILITER LA MISE À L'EMPLOI DES BRUXELLOIS	53
- Accord de coopération concernant les politiques croisées « emploi-formation » ... - Des Contrats de gestion 2017-2022 synchronisés entre Actiris et Bruxelles Formation - Réunions conjointes des Comités de gestion d'Actiris et de Bruxelles Formation - Les Comités de développement stratégique Actiris-Bruxelles Formation - Déployer l'offre de formation suite à la sixième réforme de l'Etat - Perspectives des collaborations pour 2021 ..	 54 55 55 56 57 59



Introduction

2020 marque la troisième année de mise en œuvre de la partie commune des Contrats de gestion de Bruxelles Formation et d'Actiris visant à renforcer les collaborations entre nos deux institutions, afin de raccourcir et de fluidifier les parcours de formation des chercheurs d'emploi et leur accès à l'emploi¹.

Impactée par une crise sanitaire sans précédent, l'année 2020 a poussé nos deux organismes à se tourner vers de nouvelles façons de fonctionner et d'adapter l'offre de services pour les chercheurs d'emploi et nouvellement pour les travailleurs en chômage temporaire. Ceci s'est notamment préparé lors d'une mise au vert commune ayant permis d'initier plusieurs chantiers prioritaires dans ce contexte de pandémie affectant particulièrement le marché de l'emploi et la formation professionnelle : l'accompagnement des chercheurs d'emploi victimes de faillites (rebond.brussels), l'élargissement du programme *garantie solution pour tous*, l'amélioration de l'adressage des chercheurs d'emploi vers la formation ou encore la lutte contre la fracture numérique des chercheurs d'emploi et stagiaires, sont des exemples d'actions concrètes ayant émergé et qui sont désormais mises en œuvre.

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

En vertu de l'article 19 de cet Accord de coopération, Actiris et Bruxelles Formation échangent et organisent leurs collaborations par le biais d'un Comité de Développement Stratégique, instance de structuration et de développement des synergies entre nos deux services publics.

Le Comité de Développement Stratégique a continué à se pencher sur des dossiers d'importance en 2020, notamment : les indicateurs stratégiques et opérationnels partagés, les Pôles Formation Emploi, la planification de la Convention public-public permettant le développement de formations déterminées conjointement, le dossier unique du chercheur d'emploi, l'évaluation du service Link pour la mise à l'emploi des chercheurs d'emploi formés, ou encore le cadre commun de programmation de l'offre de formation et de validation des compétences régies par Bruxelles Formation. Concernant le développement des nouveaux espaces où s'inscrit une collaboration pérenne entre Actiris, Bruxelles Formation et d'autres partenaires, tels que la future Cité des langues et la Cité des métiers, leurs projets ont également été suivis avec une grande attention.

¹ Pour une question de lisibilité, nous utilisons le masculin pluriel pour désigner des groupes qui comprennent aussi bien des femmes que des hommes. Des termes comme employeurs, chercheurs d'emploi, etc. se réfèrent autant à des hommes qu'à des femmes. Comme dans la réalité.

Réalisé dans la lignée des précédents, ce rapport d'activités conjoint présente les échanges, les projets et les collaborations entre Actiris, Bruxelles Formation et différents partenaires pour 2020, en écho aux besoins de la Stratégie Go 4 Brussels, du Plan Formation 2020 et des défis à relever dans le cadre de la crise économique qui s'annonce et qui plus que jamais nécessitera une solidarité renforcée entre services publics au service des usagers.

Olivia P'TITO
Directrice générale
de Bruxelles Formation

Caroline MANCEL
Directrice générale a.i.
d'Actiris

Cécile THIRIAUX
Directrice générale adjointe a.i.
d'Actiris

Myriem AMRANI
Présidente du Comité de
Gestion de Bruxelles Formation

Landry MAWUNGU
Président du Comité
de Gestion d'Actiris



Poursuivre le développement de view.brussels, Observatoire Bruxellois de l'Emploi et de la Formation

DE NOUVELLES MISSIONS POUR APPROFONDIR LES POLITIQUES CROISÉES EMPLOI-FORMATION

view.brussels, l'Observatoire bruxellois de l'emploi et de la formation, a été mis en place en décembre 2017 suite à l'approbation de son plan d'actions par les Comités de gestion d'Actiris et de Bruxelles Formation réunis conjointement. Il répond à l'un des objectifs des contrats de gestion d'Actiris et de Bruxelles Formation, qui vise à améliorer la cohérence, le croisement et l'analyse des statistiques emploi et formation afin de disposer d'un outil d'évaluation, d'analyse et de suivi des transitions entre la formation et l'emploi sur base d'indicateurs communs.

Initialement créé en 1995 sous l'appellation Observatoire bruxellois de l'Emploi, l'Observatoire change de nom pour devenir view.brussels. A côté des missions en matière d'analyse du marché de l'emploi, d'anticipation et de recommandations qui lui étaient historiquement dévolues, une nouvelle mission lui est alors confiée. Elle a pour but d'approfondir les politiques croisées emploi-formation existantes et invite à approfondir les transitions après une mesure emploi ou une mesure formation.

Pour ce faire, view.brussels repose sur une collaboration renforcée et structurelle avec Bruxelles Formation qui y mutualise une partie de ses missions et activités. Depuis sa création, tel que prévu dans le plan d'actions initial, view.brussels a veillé à organiser et gérer la collaboration entre les deux organismes ainsi qu'à coordonner sa mise en œuvre. Le nouveau plan d'actions 2020-21 validé en 2020 par ses organes de gouvernance s'inscrit, quant à lui, dans un processus d'amélioration continue des dossiers qui sont portés conjointement et qui relèvent principalement des axes de travail 2 et 3.

Pour rappel, les activités de view.brussels s'articulent autour de quatre axes stratégiques, à savoir :

- axe 1 : observer et analyser le marché de l'emploi et sa dynamique, se déclinant en différentes missions opérationnelles et visant à rendre compte des évolutions et enjeux du marché de l'emploi ;
- axe 2 : suivre, analyser et évaluer les transitions après les mesures formation et emploi, afin de mesurer et d'analyser l'insertion sur le marché du travail ;
- axe 3 : analyser et anticiper les besoins en emploi et en formation en vue de faciliter l'appariement entre l'offre et la demande, garantir l'insertion des chercheurs d'emploi et adapter l'offre de formation ;
- axe 4 : fournir un appui et une expertise technique, en vue d'éclairer les décisions des acteurs de l'emploi et de la formation et de nourrir leurs réflexions.

Lors des deux premières années d'existence de view.brussels, la priorité a principalement porté sur le développement du nouvel axe de travail (axe 2). L'objectif visé par la programmation 2020-2021 pour les dossiers portés conjointement est de consolider les collaborations sur cet axe, mais également de redéployer l'axe 3 en lien avec la veille et la prospective. Compte tenu de la crise sanitaire qui est intervenue après la rédaction de ce nouveau plan de travail, les priorités en matière de prospective ont toutefois été revues et ont mis l'accent sur l'anticipation des impacts de la crise sanitaire sur le marché de l'emploi.

LE RENFORCEMENT DES COLLABORATIONS AUTOUR DE (NOUVEAUX) DOSSIERS COMMUNS

1. Cohérence statistique et indicateurs de suivi des transitions entre la formation et l'emploi

L'amélioration de la cohérence, du croisement et de l'analyse des données statistiques en matière de politiques d'emploi et de formation justifie la mise en place de view.brussels. Ce dernier a ainsi reçu la mission d'assurer la production de taux d'insertion dans l'emploi ainsi que le suivi et l'analyse des transitions et des trajectoires des chercheurs d'emploi en formation professionnelle sur le marché du travail.

De son côté, Bruxelles Formation a reçu le mandat officiel de développer une méthodologie permettant d'assurer la cohérence des statistiques des opérateurs de formation et leur analyse conjointe, et qui vienne s'appuyer sur les autres développements méthodologiques en cours (notamment sur le calcul des taux de sortie positive des bénéficiaires de formation professionnelle). C'est l'objet du GT méthodologique auquel view.brussels a participé activement et dont les conclusions rendues en 2018 ont encadré les différentes comptabilisations nécessaires à l'évaluation du PF2020.

a) Production et analyse sur base annuelle des six indicateurs stratégiques à responsabilité partagée

Pour permettre de suivre l'évolution de leurs missions et de leurs objectifs relatifs aux politiques croisées emploi-formation, Actiris et Bruxelles Formation ont élaboré, dans la partie conjointe de leur Contrat de gestion 2017-2022, six indicateurs stratégiques et transversaux communs, à savoir :

- le taux de sortie positive à l'issue des formations par type de formation (insertion dans l'emploi de minimum un mois, entrée dans une nouvelle formation ou démarrage de stage en entreprise à l'issue des formations sur un horizon de 12 mois) ;
- le taux de sortie vers l'emploi à l'issue des formations professionnalisantes (formation qualifiante, perfectionnement, aptitudes professionnelles spécifiques ou formation par le travail) ;
- la durabilité dans l'emploi des sortants vers l'emploi à l'issue d'une formation professionnalisante ;
- le délai d'entrée en emploi des sortants à l'issue d'une formation professionnalisante ;
- le nombre de chercheurs d'emploi (CE) adressés à Bruxelles Formation par prescripteur et par domaine ;
- le nombre de chercheurs d'emploi inscrits en formation (nombre de demandes d'entrée en formation).

Durant l'année 2020, ces six indicateurs ont été calculés pour la cohorte de chercheurs d'emploi formés en 2018. Ils sont repris dans le tableau qui suit au regard des valeurs cibles 2019 et 2020 définies conjointement par Actiris et Bruxelles Formation et validées lors des Comités de Développement Stratégique en 2018. L'ensemble des chiffres portant sur la cohorte de chercheurs d'emploi formés en 2019 et donc sur la période 2020 seront disponibles en 2021.

Ces six indicateurs, appelés aussi **indicateurs stratégiques à responsabilité partagée**, permettent d'améliorer le suivi des formations à partir d'une analyse plus objective des différents produits régis par Bruxelles Formation. Ils permettent d'alimenter le suivi de la mise en œuvre des contrats de gestion de Bruxelles Formation et d'Actiris. De plus, ils fournissent, en parallèle à l'utilisation d'autres outils existants^[2], une source d'information précieuse pour améliorer quantitativement et qualitativement l'offre de formation.

A noter qu'en 2020, les indicateurs stratégiques à responsabilité partagée entre Actiris et le VDAB Brussel ont été également actualisés par view.brussels pour la cohorte de 2018, selon une méthodologie également concertée avec le VDAB Brussel et qui est similaire à la méthodologie définie avec Bruxelles Formation.

On peut souligner d'emblée qu'on observe une amélioration sur la période examinée (2013-2018) tant de l'indicateur des « taux de sortie positive à l'issue des formations » (indicateur 1) que de l'indicateur des « taux de sortie vers l'emploi à l'issue des formations professionnalisantes » (indicateur 2) bien qu'un très léger fléchissement de ces deux indicateurs s'observe pour la cohorte de 2018. Au contraire, alors que l'on observe globalement une diminution de l'indicateur 3 qui donne la proportion de stagiaires sortis vers l'emploi et qui sont (toujours) à l'emploi 12 mois plus tard sur la période 2015-2017, on constate une nette amélioration entre la cohorte 2017 et la cohorte 2018 (passant successivement de 64,8%, à 57,7% et pour arriver 62,2% pour la dernière cohorte disponible). On observe une évolution positive entre 2013 et 2018 de l'indicateur 4 qui présente les délais d'entrée en emploi. Malgré un léger allongement du délai d'accès à l'emploi en 2017, on observe en effet une durée plus courte pour l'obtention du premier emploi en 2018 (augmentation du pourcentage des CE ayant trouvé un emploi durant le premier trimestre et diminution durant le deuxième trimestre et le second semestre).

2 L'expertise des différents acteurs impliqués dans la formation, le rapport de détermination des besoins, les analyses sectorielles, les outils de veille, etc.

Les six indicateurs stratégiques à responsabilité partagée

#	Indicateur	Réalisé 2016	Réalisé 2017	Réalisé 2018	Réalisé 2019	Réalisé 2020	Valeur cible 2018	Valeur cible 2019	Valeur cible 2020 ³
1	Taux de sortie positive à l'issue des formations par type de formation	68,0% (cohorte 2015)	70,2% (cohorte 2016)	73,0% (cohorte 2017)	72,8% (cohorte 2018)	70,4% (cohorte 2019)	71%	72%	73%
2	Taux de sortie vers l'emploi à l'issue des formations professionnalisantes	Total : 63,9% Min. 1 mois : 54,7% (cohorte 2015)	Total : 65,3% Min. 1 mois : 57,2% (cohorte 2016)	Total : 67,1% Min. 1 mois : 58,6% (cohorte 2017)	Total : 66,6% Min. 1 mois : 57,9% (cohorte 2018)	Total : 59,9% Min. 1 mois : 52,4% (cohorte 2019)	Total : 66% Min. 1 mois : 57%	Total : 67% Min. 1 mois : 58%	Total : 68% Min. 1 mois : 59%
3	Durabilité dans l'emploi des stagiaires sortis vers l'emploi à l'issue d'une formation professionnalisante	n.d.	64,8% (cohorte 2015)	57,7% (cohorte 2016)	62,2% (cohorte 2017)	63,8% (cohorte 2018)	65%	65%	65%
4	Délai d'entrée en emploi des stagiaires sortant d'une formation professionnalisante	0-3 mois : 48,1% 3-6 mois : 23,6% 6-12 mois : 28,3% (cohorte 2015)	0-3 mois : 49,5% 3-6 mois : 23,6% 6-12 mois : 27,0% (cohorte 2016)	0-3 mois : 48,0% 3-6 mois : 25,1% 6-12 mois : 26,8% (cohorte 2017)	0-3 mois : 50,4% 3-6 mois : 22,9% 6-12 mois : 26,7% (cohorte 2018)	0-3 mois : 54,4% 3-6 mois : 20,7% 6-12 mois : 24,9% (cohorte 2019)	0-3 mois : 50%	0-3 mois : 51%	0-3 mois : 52%
5	Nombre de CE adressés à BF par prescripteur et par domaine	13.404 invitations aux SI	12.299 invitations aux SI	13.052 invitations aux SI	11.858 invitations aux SI	8.808 invitations aux SI	13.500	14.000	14.500
6	Nombre de CE inscrits en formation	15.059 demandeurs de formation	13.938 demandeurs de formation	13.880 demandeurs de formation	12.523 demandeurs de formation	16.272 ⁴ demandeurs de formation	14.000	15.000	15.000

En 2020, outre l'actualisation des 6 indicateurs stratégiques, l'analyse a été poursuivie dans **une note commune** qui présente les résultats obtenus pour ces six indicateurs de manière plus détaillée (selon le profil des stagiaires ou selon le type de formation). Cette note intègre également la présentation des résultats pour la formation professionnelle individuelle en entreprise et de la méthodologie adaptée pour rendre compte de la spécificité de ce type de formation.

Ceci s'est également concrétisé, en 2020, par la production d'**une nouvelle publication conjointe** (avec la collaboration également du VDAB Brussel) intitulée « Indicateurs de transition formation-emploi : méthodologie, balises et analyse ». Cette nouvelle publication vise à affiner l'analyse des quatre premiers indicateurs stratégiques à responsabilité

³ Il est fort probable que les résultats pour la cohorte de 2019 - résultat 2020 soit impactés de manière très sensible par la crise sanitaire survenu à partir du mois de mars 2020.

⁴ A partir de 2020, les demandes de formation vers les partenaires ont également été comptabilisées.

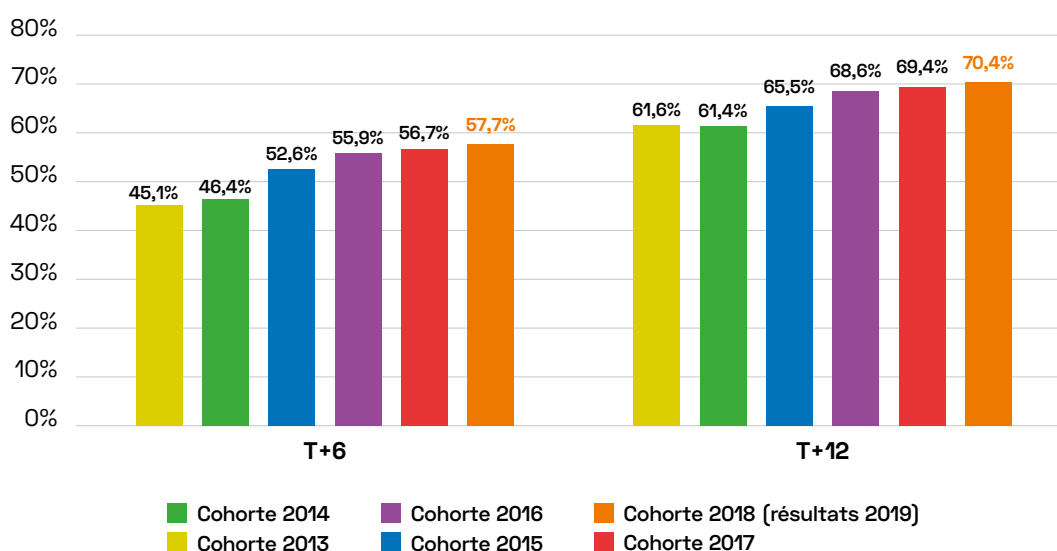
partagée, via la prise en compte des caractéristiques relatives au profil des stagiaires et à l'offre de formation. Elle traite plus spécifiquement de la méthodologie, du cadre d'analyse, des limites de ces indicateurs et de pistes d'amélioration ou de développement de nouveaux indicateurs ou analyses. Elle est disponible sur le site de view.brussels à l'adresse : https://www.actiris.brussels/media/ovcp0qxp/2020_11_view_brussels_-indicateurs-de-transition-h-AE21999D.pdf.

Par ailleurs, une série **d'indicateurs opérationnels** pour le Comité de Développement Stratégique entre Actiris et Bruxelles Formation ont été également produits en 2020, et notamment le taux de sortie vers l'emploi après une FPIE (Formation Professionnelle Individuelle en Entreprise) pour lequel la méthodologie avait été adaptée en 2019 pour tenir compte de la spécificité de ce type de formation ainsi que le taux de sortie vers l'emploi pour les dispositifs de mobilité interrégionale pour lesquels la méthodologie a été discutée et arrêtée en 2020.

b) Garantie jeunes et garantie pour tous

Le monitoring Garantie jeunes est, de longue date, un des dossiers communs de view.brussels et Bruxelles Formation, auquel sont également associés d'autres acteurs. En 2020, les échanges de données entre les deux organismes ont à nouveau permis de procéder à son actualisation. Dans le cadre de ce monitoring commun, un suivi longitudinal des jeunes venant s'inscrire auprès d'Actiris après leurs études est réalisé. Ces derniers s'inscrivent donc en stage d'insertion professionnelle (SIP) après leurs études et leur parcours d'insertion socio-professionnelle sont examinés durant l'année qui suit leur inscription. On examine s'ils ont eu solution emploi, formation ou stage dans les 6 et 12 mois qui suivent leur inscription. Jusqu'à présent, les cohortes de 2013 à 2018 (résultats 2019) ont pu être suivies sur ces différents horizons. Le graphique ci-dessous synthétise l'évolution des résultats globaux.

Graphique 1 : Pourcentage de jeunes ayant une solution emploi-formation-stage après 6 et 12 mois – comparaison entre les cohortes de 2013 à 2018 (résultats 2019)



Sources : Actiris, Bruxelles Formation, VDAB Brussel, efp ; calculs : view.brussels

Les données longitudinales sur les cohortes des jeunes venus s'inscrire auprès d'Actiris après leurs études permettent ainsi de mieux appréhender l'insertion professionnelle de ces jeunes. A travers ces données, on peut observer, au fil des années, une hausse des résultats par rapport aux cohortes antérieures. Cette hausse des solutions s'observe tant sur l'horizon de 6 mois que de 12 mois qui suit leur inscription. Pour la dernière cohorte disponible, on enregistre 10.703 jeunes qui sont venus s'inscrire après leurs études et 7.539 de ces jeunes ont eu une solution dans les 12 mois.

Par ailleurs, en amont de la mise au vert Actiris - Bruxelles Formation - VDAB Brussel qui s'est tenue en décembre 2019 dont le focus était mis sur le volume de solutions à disposition / utilisées par les chercheurs d'emploi bruxellois, view.brussels produisait une note déclinant ce volume par type de solution (emploi, formation, stage et validation), de manière globale et pour les new joiners. En 2020, plusieurs réunions techniques se sont tenues afin de fixer les objectifs en termes de volumes de solutions.

Les principaux résultats sont synthétisés au tableau repris ci-dessous. Pour la dernière année disponible, on observe que 44.397 CE distincts ont eu une solution emploi (dont 11.243 NJ), 19.179 CE ont eu une solution formation (dont 4.994 NJ) et 1.166 CE ont eu une solution stage (dont 631 NJ). Ainsi au niveau global, 60.105 CE distincts ont eu au moins une des solutions susmentionnées. Toutefois, il est à prévoir que les résultats pour l'année 2020 et 2021 diminuent de manière conséquente suite aux impacts de la crise économique en lien avec la situation pandémique.

Tableau 1: Synthèse du volume de solutions : Emploi – Formation – Stage - VDC

	Total		Dont Newjoiners (NJ)		En %	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
1. Emploi – CE distincts	44.820	44.397	10.823	11.243	24,1%	25,3%
2. Formation - CE distincts	18.166	19.179	4.620	4.994	25,4%	26,0%
3. Stage - CE distincts	1.373	1.166	740	631	53,9%	54,1%
4. Validation des compétences	290	331	n.d.	n.d.		
Total (CE distincts)*	59.719	60.105	15.108	15.731	25,3%	26,2%

Sources : Actiris, Bruxelles Formation, VDAB, Consortium VDC, Calculs view.brussels

*Total hors VDC

c) Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue d'une formation professionnelle

Le calcul des indicateurs stratégiques partagés à partir des données administratives et selon la méthodologie communément définie a été l'occasion de réorienter l'Enquête Ulysse qui était réalisée depuis 2004 par Bruxelles Formation, auprès des sortants de formation qualifiante des centres de Bruxelles Formation. A cette fin, view.brussels a été mobilisé sur le plan méthodologique.

En 2019, la nouvelle « enquête insertion sur le marché du travail à l'issue d'une formation professionnelle » est ainsi venue remplacer l'Enquête Ulysse. La cohorte de stagiaires interrogés est composée de chercheurs d'emploi sortis de formation professionnalisante à Bruxelles Formation et chez ses partenaires. Il a été alors opté pour une enquête s'inscrivant dans un cycle de deux ans défini sur la base des domaines de formation du cadre commun de programmation. L'enquête de 2020 couvre ainsi 6 domaines de formation qui n'avaient pas été traités par l'enquête de 2019. En plus de l'analyse des résultats pour les domaines couverts en 2020, cette nouvelle édition propose une analyse globale des enquêtes de 2019 et 2020 afin de couvrir tous les domaines des formations professionnalisantes. Dans le futur, les enquêtes seront organisées tous les deux ans et couvriront l'ensemble des domaines.

L'analyse vise à enrichir et à mieux comprendre les résultats des indicateurs stratégiques à responsabilité partagée, calculés sur base administrative, grâce à la vision qu'ont les anciens stagiaires de leur processus d'insertion post-formation. Elle apporte ainsi de nouveaux éclairages sur l'insertion des stagiaires sortant de formation, en les interrogeant notamment sur les raisons de leur situation éventuelle de non-emploi, ou sur l'absence de lien entre la formation suivie et l'emploi occupé.

Au total, sur les 2 années d'enquêtes, 1.623 personnes ont été interrogées, sur une population visée de 3.864 personnes. Le taux de réponse par rapport à la population visée s'élève à 42,0%.

Globalement, 46,2% des emplois principaux occupés dans l'année suivant la sortie de formation sont des CDI, 32,0% des CDD et 12,8% de l'intérim. Deux domaines de formation, « Industries technologiques » et « Sécurité et Prévention », ont un pourcentage de CDI élevé par rapport aux autres. Pour le domaine « Sécurité et Prévention », des partenariats spécifiques dans l'organisation de la formation agents de sécurité (avec des employeurs comme la STIB ou G4S) peuvent expliquer en partie ce pourcentage élevé de CDI.

En ce qui concerne le régime de travail, le temps plein constitue la norme dans tous les domaines de plus de 30 répondants. Il concerne 79% des emplois tous domaines confondus. Les deux domaines avec les pourcentages de temps plein les plus élevés sont « Construction » et « Industrie technologique ». Dans trois domaines, « Social, Santé, Sport et Soins du Corps », « Horeca » et « Commerce », la proportion de temps partiel est relativement élevée. Il y a un lien significatif entre le régime de travail et le sexe des répondants : les femmes sont significativement plus souvent en temps partiel que les hommes. De plus, la proportion de répondants à temps partiel augmente significativement avec l'âge.

Globalement, 71% des répondants ayant travaillé après la formation disent avoir exercé le métier appris en formation dans l'emploi principal. Les quatre domaines de formation où les pourcentages de répondants ayant exercé le métier appris en formation sont les plus élevés sont : « Social, Santé, Sport et Soins du Corps » (91%), « Horeca » (81%), « Sécurité et Prévention » (80%) et « Transport et Logistique » (78%). La proportion de répondants exerçant le métier appris en formation est significativement plus élevée chez les femmes (majoritaires dans les deux premiers domaines précités) que les hommes et chez les répondants âgés de 30 à 44 ans. Par contre, cette proportion est significativement moins élevée pour les répondants avec un niveau d'études élevé par rapport aux autres niveaux d'études. Il a également été demandé aux répondants s'ils trouvaient que ce qu'ils avaient appris en formation était utile pour l'exercice de leur l'emploi. Globalement, 79% des répondants trouvent que c'est effectivement le cas.

Les personnes ayant peu ou pas travaillé donnent le plus souvent comme élément d'explication le manque de qualification ou d'expérience. Beaucoup disent également ne pas avoir travaillé car elles ont repris une formation ou des études. Le troisième élément explicatif le plus cité par les personnes ayant peu ou pas travaillé est d'ordre personnel (raisons familiales comme la garde des enfants ou des problèmes de santé).

Globalement, 65,5% des personnes qui ont reçu un certificat, une attestation, un diplôme ou un brevet et qui ont eu un entretien d'embauche trouvent que leur certification leur a été utile.

En ce qui concerne l'aide à la recherche d'emploi, 65% des répondants disent en avoir bénéficié pendant la formation avec une satisfaction moyenne de 8,1/10 et 39% après la formation avec une satisfaction moyenne de 7,8/10. La proportion de répondants ayant bénéficié d'aide après la formation est plus faible que la proportion de ceux ayant bénéficié d'aide pendant la formation. Cela pourrait s'expliquer par le fait qu'une partie des personnes ayant trouvé un emploi à la sortie de la formation n'a pas eu le temps ou le besoin de bénéficier d'aide. L'organisme principal ayant octroyé l'aide après la formation est Actiris, suivi par les centres de formation et les Missions locales.

Ces publications (rapport et synthèse) sont disponibles sur le site de Bruxelles Formation à l'adresse suivante : <https://www.bruxellesformation.brussels/publication/>.

d) Renouvellement d'une analyse d'impact de la formation professionnelle

Une première évaluation de l'impact du passage en formation professionnelle avait été réalisée en 2015 par l'institut de recherche de l'ULB, METICES. Cette étude avait notamment relevé que le passage en formation accroît le taux d'emploi et réduit la vulnérabilité des chercheurs d'emploi.

Le service études et statistiques de Bruxelles Formation va mener une étude de ce type en collaboration avec view.brussels afin d'évaluer l'impact de la formation professionnelle sur l'accès à l'emploi. Ce projet s'inscrit dans la lignée du contrat de gestion 2017-2022 de Bruxelles Formation qui prévoit dans son article 13, que dans le cadre, notamment de view.brussels, Bruxelles Formation mesure les résultats et l'impact des formations professionnelles.

L'accès aux données d'emploi (cf. les Indicateurs stratégiques à responsabilité partagée) permet de réaliser cette étude en interne. Elle sera donc réalisée par Bruxelles Formation et view.brussels avec le soutien d'un comité technique.

e) Analyse des fonctions critiques, publication réalisée conjointement

La thématique des **fonctions critiques en Région de Bruxelles-Capitale** est désormais traitée conjointement. Cette publication annuelle intègre l'analyse de couverture des fonctions critiques par l'offre de formation ainsi que l'approche de l'insertion professionnelle des sortants de formations en lien avec les fonctions critiques. En outre, elle introduit les notions de fonctions critiques structurelles et émergentes afin d'améliorer la pertinence des observations, notamment en matière de suivi et en vue d'en assurer une meilleure compréhension. Enfin, dans la continuité des précédentes éditions sur les fonctions critiques⁵, elle détaille les facteurs à l'origine des difficultés de recrutement et fournit sur ce point un éclairage qualitatif.

En suivi de l'analyse conjointe réalisée par view.brussels, une réflexion annuelle est désormais menée au sein de Bruxelles Formation lors du cycle de programmation de l'offre régie par Bruxelles Formation. Celle-ci vise à assurer la correspondance entre cette offre prévisionnelle et les fonctions critiques identifiées sur le marché de l'emploi bruxellois.

La liste établie sur la base de l'analyse des données 2019 comporte 112 fonctions critiques, dont 70 peuvent être qualifiées de structurelles⁶.

Sur les 112 fonctions critiques en 2019, 89 entrent dans le champ d'action de Bruxelles Formation et de ses partenaires. 78 fonctions critiques sur ces 89 ont été couvertes par un ou plusieurs produits de formation, dont 49 sont en lien direct avec au moins une formation dispensée par l'un de ses centres ou un partenaire. 12 fonctions critiques en 2019 restent donc non couvertes par au moins un produit de formation organisé cette même année. Ce constat doit inciter les services opérationnels de Bruxelles Formation à étudier l'opportunité de développer des offres complémentaires ou à initier les actions relevant de leur responsabilité (partenariat, validation des compétences) qui peuvent contribuer à l'orientation ou l'insertion dans ces fonctions.

5 Celles-ci sont disponibles sur le site www.actiris.be.

6 Pour rappel, une fonction critique est dite structurelle si la fonction est critique l'année de référence pour la troisième fois consécutive ou si elle apparaît critique l'année de référence et au moins trois fois sur les cinq années qui précèdent celle-ci.

Globalement, comme en 2018, l'approche de l'insertion professionnelle des sortants des formations en lien avec les fonctions critiques, permet de mettre en évidence **un effet positif du point de vue de la mise à l'emploi**, de manière un peu plus marquée encore pour les formations qui sont en lien direct avec une fonction critique. Cet effet n'est cependant pas systématique et reste dépendant des caractéristiques propres aux publics en formation.

Du point de vue du **genre**, si le taux de sortie vers l'emploi est généralement plus favorable pour les hommes, la différence est moins marquée lorsque l'insertion a lieu à l'issue d'une formation en lien direct avec une fonction critique. Il faut souligner pour les femmes des taux de sortie vers l'emploi élevés, à l'issue de formations où elles sont traditionnellement plus nombreuses mais aussi à la suite de produits les destinant à des secteurs dans lesquels elles sont traditionnellement peu nombreuses. Ce constat plaide pour la systématisation des analyses de genre au sein des productions de view.brussels et du service Études et Statistiques de Bruxelles Formation. D'un point de vue opérationnel, il plaide aussi pour l'information et l'orientation des chercheuses d'emploi dans des filières habituellement délaissées par elles, couplées à des actions de communication et de promotion de la mixité des métiers. Plus largement, pour l'ensemble des publics, l'orientation dans les emplois qui souffrent d'un déficit d'image et d'attrait doit être préconisée, notamment en collaboration avec les représentants sectoriels et par l'intermédiaire de la Cité des Métiers.

L'approche par **niveau d'études** tend à montrer que pour les bénéficiaires de formations, l'insertion dans l'emploi est davantage déterminée par leur diplôme initial (en l'occurrence le certificat d'enseignement secondaire supérieur) plutôt que par le fait de se former dans une fonction critique. Dans ce cadre, la validation des compétences, la reconnaissance des acquis de formation, la délivrance de certifications métiers et compétences métiers (par les opérateurs de formation ou par le secteur privé), de même que la reconnaissance des diplômes obtenus à l'étranger, sont des leviers importants pour assurer l'accès des chercheurs d'emploi aux postes à pourvoir.

La question de l'insertion professionnelle dans les fonctions critiques fait désormais partie intégrante de l'analyse en lien avec les fonctions critiques. Le dispositif s'inscrivant dans un processus d'amélioration continue, view.brussels et Bruxelles Formation vont poursuivre, en 2021, la réflexion déjà amorcée dans ce domaine. Il s'agira notamment :

- d'inscrire l'analyse des fonctions critiques dans le contexte de la crise sanitaire. Les réflexions seront alimentées par les travaux menés par la cellule de veille et de prospective de view.brussels. Ceux-ci contribueront à confirmer, infirmer ou nuancer les tendances structurelles observées jusqu'à aujourd'hui. Côté formation, les efforts fournis en 2020 du point de vue de la digitalisation de l'offre de Bruxelles Formation pourront faire l'objet d'une attention plus particulière, notamment par l'intermédiaire des résultats propres au centre BF espaces numériques qui fait partie intégrante de la programmation de l'offre depuis 2019 ;
- s'assurer de la diffusion et de la mise en débat des résultats auprès de tous les acteurs concernés par la question des fonctions critiques (services opérationnels, Cité des Métiers, Service Régie de Bruxelles Formation, Instances Bassins Enseignement-Formation-Emploi, etc.).

L'étude complète, « Analyse des fonctions critiques en Région de Bruxelles-Capitale », Rapport 2020, est disponible sur le site de view.brussels à l'adresse : https://www.actiris.brussels/media/h1mlx1f/2020_11_view_brussels_analyse-des-fonctions-critiques-en-rbc-h-912B4F78.pdf

2. Analyse et anticipation des besoins en emploi et en formation

Le 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.

Ce rapport est disponible sur le site de view.brussels à l'adresse https://www.actiris.brussels/media/nikbbjsd/2020-d%C3%A9termination-des-besoins-en-emploi-et-formation_compressed-h-08F69990.pdf.

Il 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 résonance avec les enjeux régionaux, les besoins des Bruxellois et les évolutions du marché de l'emploi. Cette 3e 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 ».

L'anticipation des besoins en emploi et en formation y est abordée selon différents angles d'analyse et le plus souvent à un horizon de 3 à 5 ans pour rendre compte des temporalités propres aux acteurs de la formation professionnelle. Le travail d'analyse et de croisement de données ainsi que la consultation des responsables des pôles et des gestionnaires des partenariats de Bruxelles Formation ont permis, tout au long du rapport, de formuler des points d'attention ou des pistes de recommandations.

Si celles-ci restent valables pour la plupart, la crise Covid-19 devrait avoir un impact sur les priorités qui leur seront données, puisqu'elle est susceptible, à plus ou moins court terme, d'infléchir ou de renforcer certaines tendances structurelles et de poser de nouveaux enjeux. Finalisé en mai 2020, des 1^{ers} éléments d'analyse sur les effets de la crise que l'on pouvait alors entrevoir ont été intégrés dans l'analyse.

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 (par exemple, l'Horeca) et, dans le même temps, la demande qui devrait rester soutenue, voire être renforcée, dans d'autres

secteurs (par exemple la santé et l'enseignement) ; le questionnement entrouvert sur les mouvements pendulaires des travailleurs entre Bruxelles et sa périphérie ; la modification des modes d'organisation du travail avec le télétravail rendu obligatoire ; l'accélération de la digitalisation ou une nouvelle impulsion pour faciliter la 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 alors attendue de nouvelles priorités politiques pour relancer l'activité économique ; etc.

Aujourd'hui, près d'un an après le 1^{er} confinement, de nombreuses incertitudes continuent d'exister sur la tournure que cette crise prendra et sur ses conséquences sur le marché du travail qui s'inscriront ou non dans la durée. Dans un tel contexte, l'anticipation des besoins en emploi à court et moyen termes, bien que plus difficile, en devient d'autant plus importante. Elle reste un exercice indispensable en vue d'éclairer les besoins en emploi à rencontrer et de nourrir ainsi les réflexions sur l'offre de formation qui serait à développer/renforcer pour faire face aux impacts de la crise sur l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale.

A cette fin, dès le début de la crise, view.brussels a mis sur pied **une cellule dédiée à la veille et à la prospective** traitant de ces impacts. Le contexte inédit et le peu de recul sur la crise souligne l'ampleur de la tâche, puisqu'il s'agit d'adopter une approche qui soit à la fois réactive afin de relever les enjeux de court terme et à la fois proactive vis-à-vis des enjeux de plus long terme qui persisteront ou se préciseront afin de préparer le monde de demain.

En 2020, view.brussels a publié un 1^{er} rapport de veille et prospective, suivi de deux rééditions, auxquels s'ajoutent deux focus sectoriels (commerce de détail et Horeca).

Ces publications sont disponibles sur le site de view.brussels et sont référencées sous la rubrique « Observation du marché de l'emploi » à l'adresse : <https://www.actiris.brussels/fr/citoyens/observation-du-marche-de-l-emploi/>

En 2021, le suivi, l'analyse et l'anticipation des impacts de la crise sur le marché de l'emploi continueront à faire partie des priorités de view.brussels, ce qui se concrétisera notamment par la production de nouveaux rapports et focus sectoriels.



Poursuivre le développement de la Cité des métiers de Bruxelles

Ouverte le 5 mars 2018, la Cité des métiers de Bruxelles est devenue, dès 2019, un lieu incontournable dans la recherche d'informations ou de conseils sur la vie professionnelle.

Dans un espace ultra moderne de 1.100 mètres carrés au rez-de-chaussée de la Tour Astro (avenue de l'Astronomie, 14 à 1210 Saint-Josse), la Cité des métiers propose une panoplie d'activités collectives, d'informations et de conseils sur l'orientation tout au long de la vie en matière de formation, d'emploi, d'études, d'entrepreneuriat et de mobilité.

Elle fait partie du Réseau international des Cités des métiers qui rassemble 26 espaces labellisés dans 7 pays différents sur trois continents. Elle fonctionne dans le respect d'une charte et de principes communs, donnant droit au label. Le concept de Cité des métiers est né en 1993 au sein de la Cité des sciences et de l'industrie à Paris.

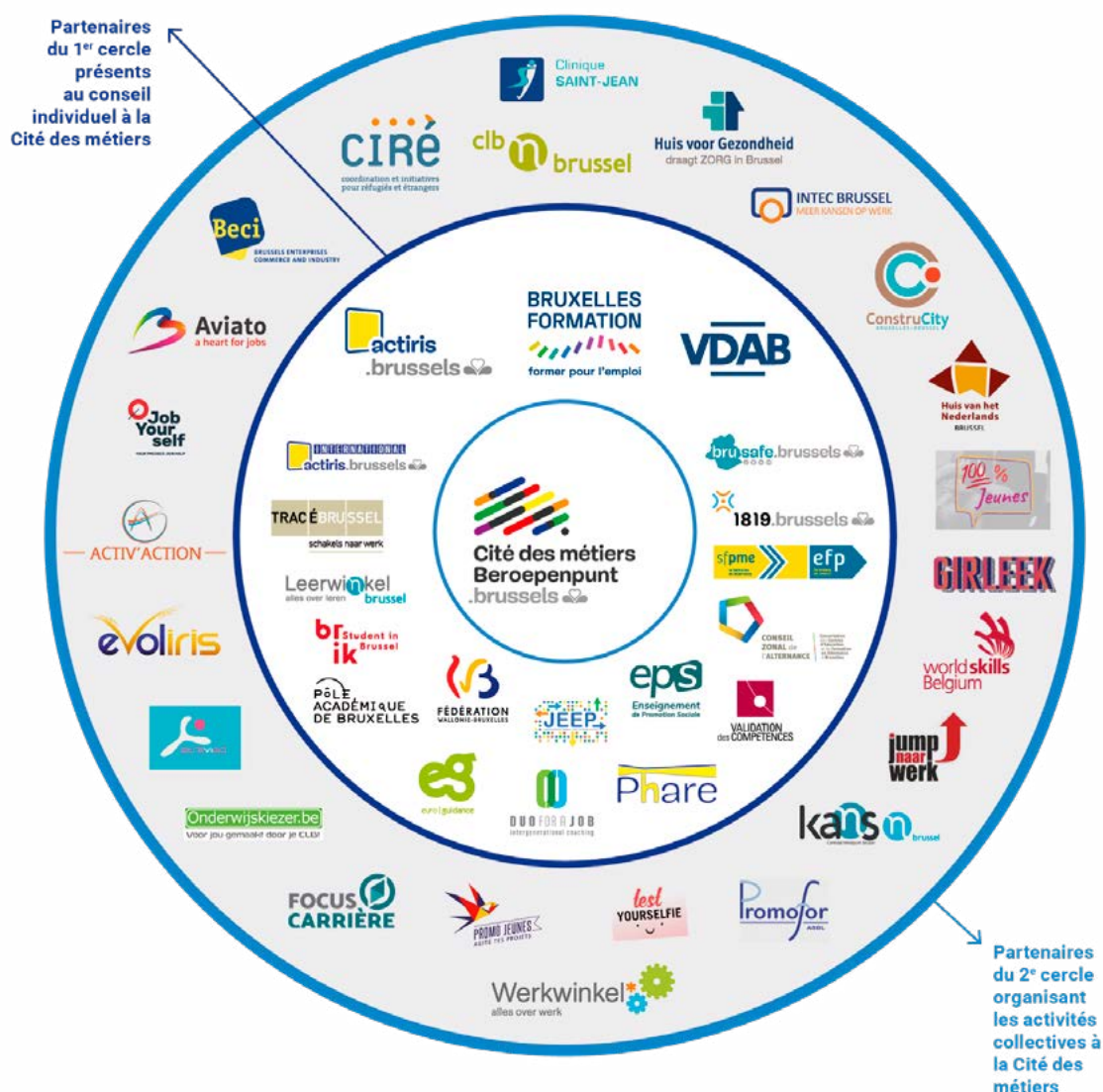
Les Promoteurs de ce projet sont Actiris et Bruxelles Formation, qui ont été rapidement rejoints par le VDAB Brussel, afin de réunir les services publics en charge de l'emploi et de la formation en Région bruxelloise. Outre les promoteurs, le projet réunit un grand nombre de partenaires tels que ceux de l'Enseignement ou de la Formation PME afin de couvrir toutes les thématiques de l'orientation tout au long de la vie, dans les deux langues régionales, et ce pour un large public (jeunes en âge scolaire, à l'école ou en décrochage, étudiants, chercheurs d'emploi, adultes en cours de carrière en recherche de réorientation, publics à besoins spécifiques, etc.).

Parmi les services qui contribuent à la Cité des métiers figure BF carrefour, service d'information de première ligne sur les formations à Bruxelles, les métiers, la validation des compétences et les possibilités de formation à l'étranger.



Partenariats

Malgré la pandémie qui a marqué cette année 2020, la dynamique avec les partenaires de la Cité des métiers a bien été maintenue. La réunion du comité partenarial s'est déroulée en février 2020 à l'efp (Uccle Stalle), donnant aux participants la possibilité de découvrir le « Défi des Talents », un événement dédié à l'orientation des jeunes de l'enseignement secondaire. Plusieurs réunions ont ensuite été organisées en distanciel avec les partenaires en mai, septembre et octobre.



LE RÔLE DE LA CITÉ DES MÉTIERS DANS LES PARCOURS DES CHERCHEURS DE FORMATION ET D'EMPLOI

La Cité des métiers est accessible à toute personne en recherche d'informations et de conseils pour la construction de son avenir professionnel, respectant des principes de libre accès, d'anonymat et de gratuité. De l'élève d'école primaire aux personnes en recherche de reconversion, en passant par le jeune diplômé, l'objectif est toujours le même : permettre une meilleure orientation professionnelle.

- Vous cherchez une formation ou hésitez dans le choix de vos études ?
- Vous avez besoin d'aide pour votre recherche d'emploi ou vous voulez vous réorienter ?
- Vous rêvez de créer votre propre activité ?
- Vous aimeriez étudier ou travailler dans une autre région ou à l'étranger ?

A la Cité des métiers, l'usager est mis au centre des dispositifs. Il peut obtenir des conseils pour établir son projet professionnel et participer à des événements organisés in situ ou ex situ par la Cité des métiers et ses partenaires.

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

- Un espace intégré et bilingue de conseils et de ressources ;
- Un espace de ressources en accès libre (ordinateurs, livres, vidéos, etc.) ;
- Des entretiens individuels ;
- Un programme varié d'activités collectives : séances d'information (métiers, dispositifs formation, etc.), ateliers (orientation, CV, entrepreneuriat, etc.), conférences (rencontres avec des professionnels, etc.) ;
- Un site web bilingue, portail d'information générale sur les thématiques de la Cité des métiers accessible à l'adresse : <https://www.citedesmetiers.brussels/>

La Cité des métiers de Bruxelles repose sur un concept d'espace multifonctionnel et multi-partenarial :

- Une ouverture à toute personne en recherche d'informations et de conseils pour la construction de son avenir professionnel ;
- Une accessibilité sans distinction d'âge, de statut, de niveau d'études ou de catégorie socio-professionnelle (élève de l'école primaire, personnes en recherche de reconversion, jeune diplômé) ;
- Un accueil basé sur une écoute et des conseils de qualité ;
- Un anonymat des services qui se concentrent sur le besoin de chacun ;
- Une neutralité de l'information qui se veut claire et factuelle ;
- Une autonomie favorisée en incitant les visiteurs à faire leurs propres choix.

Quelques chiffres pour 2020 :

- 29.523 contacts
- 14.466 entretiens conseils
- 2.459 questions/réponses sur la boîte mail info@cdm-bp.brussels
- 10.380 participants aux activités collectives
- 3.944.376 consultations des fiches de formation sur www.dorifor.be
- 57.846 consultations du site www.citedesmetiers.brussels
- 10.460 invitations délivrées pour les séances d'information de Bruxelles Formation et les activités propres à la Cité des métiers : 2.634 invitations par la Cité des métiers, 1.737 invitations par les antennes d'Actiris, 4.660 invitations retirées en ligne par les usagers et 1.429 invitations via d'autres canaux de distribution (CPAS, missions locales, callcenter, organismes d'insertion socioprofessionnelle, etc.)
- 30.306 appels au call center (0800 555 66)
- 517 demandes de mobilité interrégionale traitées

ACTIVITÉS À LA CITÉ DES MÉTIERS EN 2020

L'année 2020 a démarré avec succès pour la Cité des métiers. Le nombre de conseils individuels aux visiteurs a augmenté de plus de 30% pour les mois de janvier et février par rapport à 2019. Les activités collectives ont également connu un essor avec une augmentation de 25% pour la même période.

Au début du mois de mars, la Cité des métiers a également fêté son deuxième anniversaire. L'occasion de revenir sur l'excellent taux de satisfaction des visiteurs atteignant 95%⁷.

A l'instar de la plupart des organismes et lieux de travail, la Cité des métiers a malheureusement dû fermer ses portes le 16 mars 2020 afin de respecter les normes sanitaires en vigueur. Cependant, l'équipe en place s'est très vite adaptée et a su développer des nouvelles modalités de contact afin de poursuivre à distance les activités d'orientation :

- Le conseil individuel s'est poursuivi à distance via la boîte mail info@cdm-bp.brussels et via un chat en ligne ([Facebook](#)) qui a été immédiatement mis en place à la mi-mars.
- A partir du 23 mars 2020, la Cité des métiers était également joignable via le Call center de Bruxelles Formation.
- En ce qui concerne les activités collectives, à partir du 7 avril 2020, elles ont été progressivement organisées en visioconférence. Le nombre d'ateliers en ligne a connu une belle croissance depuis mi-mars.

7 Résultats de l'enquête réalisée en 2019 sur la fréquentation, le profil et la satisfaction des visiteurs : <https://www.bruxellesformation.brussels/blog/la-cite-des-metiers-fete-ses-deux-ans/>

A partir de mi-juin, la Cité des métiers de Bruxelles s'est peu à peu déconfinée :

- Le 15 juin, l'équipe d'accueil et les stewards ont rouvert l'espace multimédia et accueilli les premiers usagers.
- A partir du 29 juin, le conseil aux visiteurs a également été réorganisé sur rendez-vous pour les personnes les plus fragilisées ou en demande d'un contact avec un.e conseiller.ère.

Suite à la reprise de la propagation du virus fin d'année, la Cité des métiers a dû à nouveau fermer ses portes le 1^{er} novembre 2020 et a repris le conseil exclusivement à distance selon les modalités développées lors de la première fermeture. Les travailleurs en situation de chômage temporaire ont également pu être orientés vers un conseiller de la Cité des métiers ou une formation en ligne grâce à la mise en place des différents canaux de communication : call center gratuit, rendez-vous virtuel par e-mail ou chat en ligne via les médias sociaux.

Les usagers semblent s'être adaptés au digital mais la fracture numérique est bien réelle pour certains d'entre eux. Dans ces temps d'adaptations répétés, la communication s'est avérée être encore plus importante :

- Plusieurs e-mailings ont été envoyés à aux partenaires de la Cité des métiers pour les informer des nouvelles modalités d'actions et les inviter à rester connectés.
- Des « posts » ont été publiés quotidiennement sur les réseaux sociaux notamment dans le cadre d'une campagne « #1jour#1metier » qui vise à valoriser les métiers de première ligne (soignants, employés des magasins essentiels, ...) dans le contexte de la crise de la covid-19.
- Un important travail de réorganisation du site web de la Cité des métiers a été mené avec des ergonomes afin d'adapter le site aux besoins des différents publics.
- Afin de faciliter la communication interne, un outil de discussion en ligne a été mis en place permettant aux collaborateurs de rester informés et de garder le contact.

UNE OFFRE DE SERVICES SPÉCIFIQUES POUR LES JEUNES

Afin de renforcer l'accueil, l'information et le conseil pour les jeunes, l'Espace Carrefour Jeunes a été lancé en octobre 2014 et intégré au sein de BF carrefour. Cet espace partagé et partenarial regroupe les acteurs de la formation (Formation PME, Bruxelles Formation), de l'emploi (Actiris) et de l'enseignement (Promotion Sociale, CEFA). Il intègre également le service PHARE pour les personnes en situation de handicap. L'espace Carrefour Jeunes s'adresse à tous les jeunes à partir de 15 ans et fait également partie de la Cité des métiers.

La Cité des métiers accueille également en son sein un projet NEET⁸, qui permet de toucher un public particulièrement éloigné des institutions, par différentes actions spécifiques destinées à aller à la rencontre de ce public. Dans le cadre de ce projet en 2020 :

- 65 jeunes ont été accompagnés vers un retour aux études, une formation, un stage ou un emploi (avant et après le confinement)
- 122 jeunes ont bénéficié d'activités collectives dont 22 en présentiel chez des partenaires
- 98 jeunes ont été accompagnés en conseil individuel pour 139 entretiens
- 11 jeunes ont bénéficié d'une visite virtuelle de la Cité des métiers.

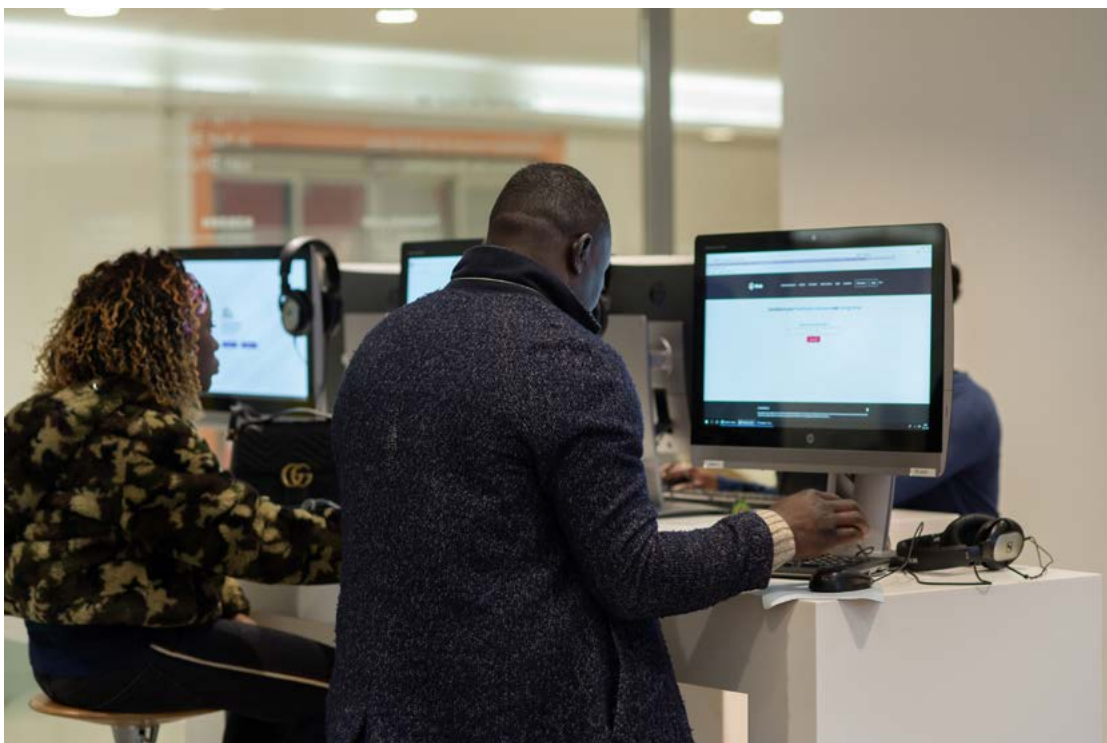
8 Not in Education, Employment or Training (ni étudiant, ni employé, ni stagiaire)

Le programme Touch’N’Go.brussels s’est poursuivi de façon virtuelle via :

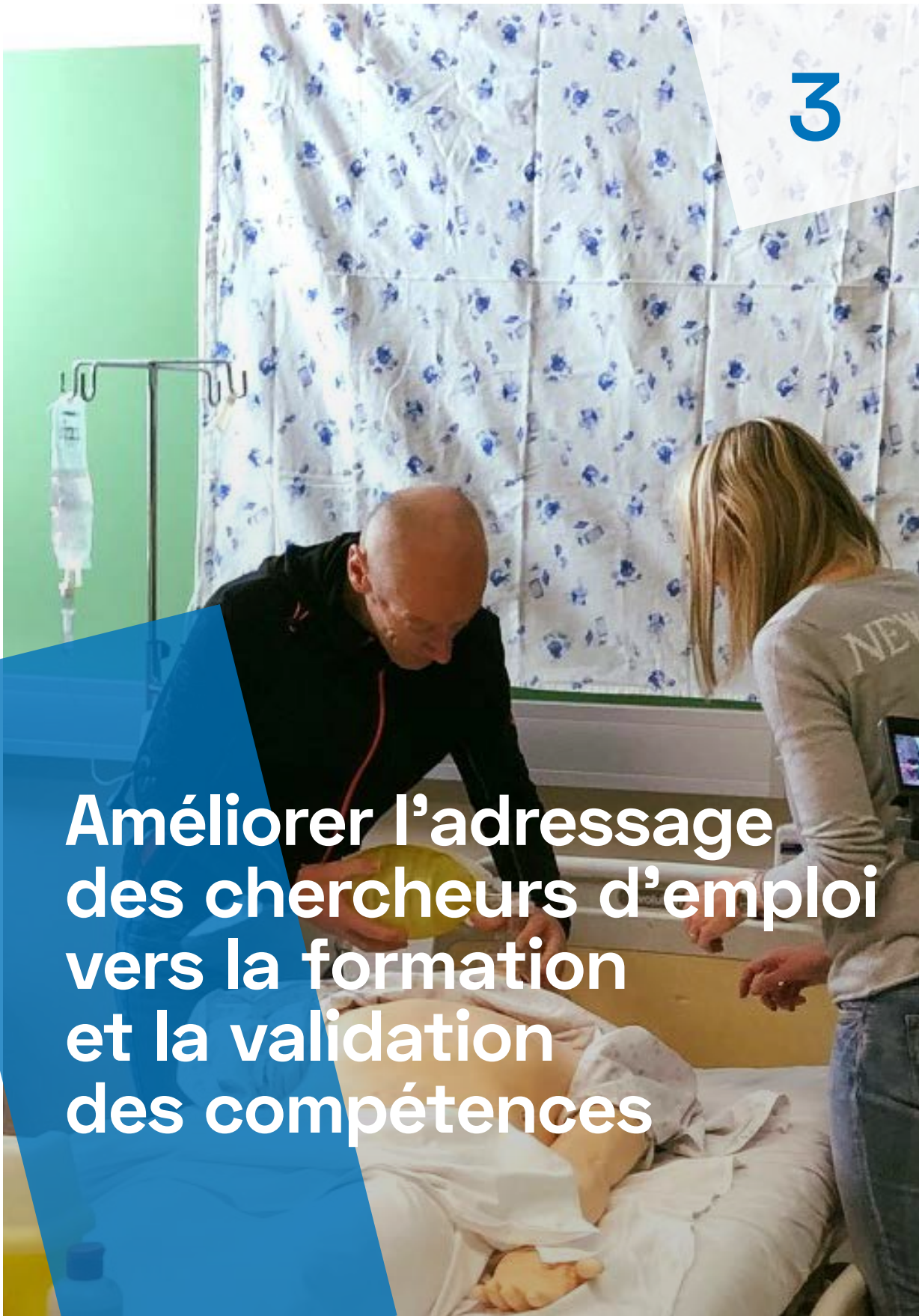
- La création d’une page Facebook à destination des jeunes et des partenaires (maisons de jeunes, AMO, maisons de quartier, ...). Y était partagés : quelques bons plans en matière d’emploi et formation, des actualités du monde professionnel et des informations sur les formations et l’e-learning. Un conseil individuel était également ouvert via le chat en ligne.
- La mise en place d’un compte instagram qui diffusait de façon hebdomadaire des challenges vidéo afin de mobiliser les jeunes durant toute la période de confinement.

Quelques chiffres spécifiques liés aux jeunes pour 2020 :

- Plus de 4.300 entretiens avec les jeunes (près de 1.302 de moins de 25 ans et près de 3.038 de 25 à 29 ans), dont près de 1.475 sont venus pour la première fois.
- 234 actions d’information en ligne et en présentiel réalisées collectivement avec les partenaires pour une meilleure information et orientation des jeunes de moins de 30 ans.
- 10 séances d’information conjointes Bruxelles Formation-Actiris pour les jeunes de niveau d’études maximum CESS, pour 222 participants.
- 239 réponses aux questions posées en ligne via la plateforme Bruxelles-J (www.bruxelles-j.be).



3



Améliorer l'adressage des chercheurs d'emploi vers la formation et la validation des compétences

LE RENFORCEMENT DE L'ACCESSIBILITÉ DE L'OFFRE DE FORMATION

Dans le cadre de la mise en œuvre de la sixième Réforme de l'Etat et du développement d'une offre de formation professionnelle supplémentaire en Région bruxelloise, Actiris et Bruxelles Formation ont poursuivi leurs efforts en matière d'alphabétisation en y dédiant une partie de l'enveloppe budgétaire prévue dans le cadre de la commande de formation. Celles-ci constituent la première étape indispensable pour les publics les plus éloignés du marché de l'emploi, afin de pouvoir ensuite accéder à des formations qualifiantes.

Dans le même esprit, concernant la commande de formation dédiée aux jeunes de moins de 30 ans, l'accent fut mis sur les formations de base et les préformations (en collaboration avec les OISP) afin de permettre aux chercheurs d'emploi bruxellois d'accéder à l'offre de formation qualifiante.

En 2020 a été également lancé un appel à projets spécifique relatif à la sécurisation des parcours et la mise en œuvre de parcours de formation à destination des chercheurs d'emploi bruxellois de moins de 30 ans, éloignés du marché du travail. L'appel à partenariats visait la mise en œuvre d'actions s'inscrivant dans les missions de Bruxelles Formation telles que prévues dans le Décret du 17 mars 1994 et de son Arrêté du 29 septembre 2016.

Des produits de formation innovants ont aussi été mis en place en cette année 2020 :

- Une Formation Airport Security, partenariat entre Bruxelles Formation, Actiris, het Huis van het Nederlands, le VDAB Brussel (38 stagiaires ont bénéficié de cette formation en 2020);
- Une Formation à destination des personnes déficientes visuelles pour devenir développeur·euse Full Stack en partenariat avec l'association Eqla qui agit pour les personnes aveugles et malvoyantes (8 stagiaires ont bénéficié de cette formation en 2020)
- Dans le cadre du projet « Cell-Learning » : une mise à disposition d'un système d'e-learning afin de renforcer la formation et la validation des compétences des détenus. Ce dispositif est confié depuis 2019 aux partenaires Après et Adeppi.

LE CADRE COMMUN DE PROGRAMMATION DE L'OFFRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE⁹

Depuis 2019, Bruxelles Formation publie le Cadre commun de programmation de l'offre de formation. Celui-ci présente l'offre prévisionnelle de formation et de validation des compétences de Bruxelles Formation et de ses partenaires conventionnés ainsi que celle de l'efp et du VDAB Brussel, et a pour vocation de devenir un outil commun pour les opérateurs de formation à Bruxelles. Ce document produit chaque début d'année, permet une meilleure compréhension globale et connaissance réciproque en vue d'améliorer l'orientation des chercheurs d'emploi.

⁹ Cadre commun de programmation 2020 : https://www.bruxellesformation.brussels/wp-content/uploads/2020/03/Cadre-commun-2020_12-2b.pdf

Pour 2020¹⁰, Bruxelles Formation et ses Partenaires ont développé leur offre dans plusieurs domaines de formation prioritaires, tels les domaines de l'Horeca, le secteur tertiaire avec les formations en Gestion, Management et Administration ou encore, en lien avec le développement des Pôles Formation Emploi, dans les domaines de la Logistique, des Industries technologiques, de la Construction et du Numérique.

Le Numérique est le premier domaine de l'offre de formations professionnalisantes et ce, en réponse aux besoins importants en la matière des chercheurs d'emploi et des employeurs bruxellois, qui se traduisent notamment par le développement en 2020 de deux nouveaux centres à Bruxelles Formation : BF espaces numériques (anciennement Espace Public Numérique de Formation) et BF digital qui travaille au sein du Pôle Formation Emploi Digitalcity.brussels.

Les formations qualifiantes consistent soit en l'apprentissage d'un métier, d'une profession ou d'une fonction, soit en l'actualisation et la qualification dans le métier, la profession ou la fonction. Elles doivent concourir à l'accès à un emploi qualifié dans un secteur professionnel, public ou privé. Elles constituent 24% de toutes les places disponibles et près de 40% des places disponibles en formations professionnalisantes. En outre, parmi les formations qualifiantes régies par Bruxelles Formation, près de la moitié des places et des heures organisées répondent aux fonctions critiques.

Le premier domaine de l'offre de formations qualifiantes est la Gestion, le Management et l'Administration, suivi par le Numérique, le Social et la Santé, le Transport et Logistique, la Construction, le Commerce, les Industries technologiques. Ces 7 domaines parmi lesquels s'inscrit le déploiement des 4 Pôles Formation Emploi (Technicity, Logisticity, Digitalcity et Construcity).

L'OFFRE DE FORMATION EN LIGNE POUR LES TRAVAILLEURS EN CHÔMAGE TEMPORAIRE

Courant 2020, suite aux impacts de la crise sanitaire sur le marché de l'emploi, le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale a décidé de dégager des budgets supplémentaires afin de mettre rapidement en place des actions pour accompagner les publics plus fragilisés. De nombreuses personnes se sont retrouvées en situation de chômage temporaire et risquent de perdre leur emploi une fois les mesures de soutien et le moratoire sur les faillites levées.

C'est dans ce contexte que Bruxelles Formation a ouvert ses formations en ligne à tous les travailleurs en chômage temporaire afin de les encourager durant cette période pour renforcer leurs compétences.

L'offre de formation accessible à ce public fait l'objet d'une page dédiée sur le site internet de Bruxelles Formation¹¹. Depuis le début du monitoring, instauré en juillet 2020, 230 personnes en situation de chômage temporaire ont pu bénéficier d'une formation en ligne.

Ce nouveau public a également fait l'objet de communications ciblées de la part d'Actiris [courrier à leur destination ainsi qu'aux employeurs bruxellois qui les emploient]. La Cité des Métiers, quant à elle, répond aux appels des personnes intéressées pour les orienter vers les formations qui leur sont ouvertes.

¹⁰ L'offre de formation est toujours élaborée dans l'année qui précède la diffusion de celle-ci. Ici pour 2020, l'offre a été développée dans le courant de l'année 2019 ce qui explique que l'Horeca ait été déterminé comme un domaine prioritaire.

¹¹ <https://www.enligne.formation.brussels/>

LA MOBILISATION DES ENTREPRISES DANS DES PARTENARIATS CONCRETS DE FORMATION

La mobilisation des entreprises en faveur de la qualification des chercheurs d'emploi se traduit notamment dans les conventions de collaboration dites « quadrimoteurs », conclues entre un employeur, Actiris, Bruxelles Formation et le VDAB Brussel. Actiris propose des conventions quadrimoteurs aux grandes entreprises qui ont des projets de recrutement qui nécessitent un parcours de formation.

47 conventions quadrimoteurs sont en cours actuellement. Aucune nouvelle convention quadrimoteur n'a été signée en 2020.

Afin de fluidifier le parcours des chercheurs d'emploi avec un volet formation, Actiris a identifié certains points d'attention concernant les conventions avec les employeurs (qu'elles soient « B to B », donc ne réunissant qu'Actiris et l'employeur, ou quadrimoteurs) :

- Le type de convention n'est pas lié au succès du parcours
- La signature d'une convention quadrimoteurs peut parfois mener à une perception négative/ mauvaise compréhension des employeurs. La signature d'une convention quadrimoteurs ne donne pas automatiquement accès à une formation sur mesure par exemple.

Ainsi, Actiris continuera à proposer des conventions quadrimoteurs aux grandes entreprises qui ont des projets de recrutement qui nécessitent un parcours de formation et privilégiera les conventions B to B en les adaptant pour y intégrer davantage de collaboration avec Bruxelles Formation et le VDAB Brussel.

La collaboration entre les deux organismes se formalise notamment par une concertation accrue dans le développement de la Garantie Solutions Employeurs d'Actiris et du Plan Relations Employeurs de Bruxelles Formation.

Stagiaires distincts présents et ayant bénéficié d'une formation en entreprise

	2016	2017	2018	2019	2020
Stages d'immersion linguistique	25	26	29	22	4
FPIE en centres de Bruxelles Formation	113	146	165	142	65
FPIE hors centres de Bruxelles Formation	1.544	1.467	1.713	2.094	1.778
Stages de Transition en Entreprises (STE) et Stages First ¹²⁽¹⁾	1.478	1.594	1.119	971	709
Conventions d'immersion professionnelle	1.131	1.386	1.681	11*	68*
Total des stages et formations en entreprises	4.261	4.595	4.691	3.240	2.621

* A partir de 2019, seuls les chercheurs d'emploi sont comptabilisés parmi les bénéficiaires d'une Convention d'immersion professionnelle (ce qui explique les fortes variations à la baisse).

¹² Les STE, Stages de Transition en Entreprise, se sont terminés au 31 décembre 2016. Ils sont remplacés par les stages FIRST à partir du 1^{er} janvier 2017. Le taux moyen d'insertion suite à un STE après 12 mois était de 66%.

Suite aux conséquences de la crise sanitaire débutée à la mi-mars, le nombre de stagiaires ayant bénéficié d'une formation en entreprise a fortement chuté. Ceci est expliqué par la fermeture d'entreprises qui a particulièrement touché les secteurs du tourisme, du commerce et de l'Horeca.

STAGES FIRST

Les stages First permettent aux jeunes de moins de 30 ans d'acquérir une première expérience professionnelle rémunérée, tout en étant encadré et en bénéficiant d'une formation. Le stage se déroule à temps plein pour une durée de 3 ou 6 mois, pendant laquelle le stagiaire reçoit une indemnité et est encadré par un professionnel de l'entreprise.

Selon view.brussels, en 2020, 738 jeunes de moins de 30 ans inscrits comme chercheurs d'emploi chez Actiris ont bénéficié de cette mesure (383 hommes ; 355 femmes).

La crise sanitaire a évidemment eu un impact important sur le marché du travail et en particulier sur les recrutements qui ont fortement diminué en 2020. On constate dans le tableau suivant et sans surprise une diminution importante du nombre de jeunes ayant pu débuter un stage First en 2020 ; soit une diminution de 283 unités ou de 28%¹³. La diminution est évidemment plus marquée durant les mois de confinement ou de semi-confinement comme mars, avril, mai, juin, octobre, novembre et décembre

Tableau 1 : Evolution du nombre de stages FIRST par mois : 2019-2020

	2019	2020*	Variation 2019-2020	
			En nombre	En %
Janvier	90	72	-18	-20,0%
Février	75	107	32	42,7%
Mars	118	71	-47	-39,8%
Avril	104		-104	-100,0%
Mai	87		-87	-100,0%
Juin	86	52	-34	-39,5%
Juillet	89	93	4	4,5%
Août	51	66	15	29,4%
Septembre	73	97	24	32,9%
Octobre	66	57	-9	-13,6%
Novembre	83	64	-19	-22,9%
Décembre	99	59	-40	-40,4%
Total	1.021	738	-283	-27,7%

Sources : Actiris ; calculs : view.brussels

Concernant le profil de ces stagiaires, près de ¾ d'entre eux sont des jeunes âgés de moins de 25 ans (74% < 25 ans et 26% ont entre 25 et 29 ans).

¹³ Les données sont encore provisoires pour l'année 2020.

Tableau 2 : Evolution du nombre de stages FIRST selon les caractéristiques : 2019-2020

	2019	2020*	en %	Variation 2019-2020	
				En nombre	En %
Hommes	522	383	51,9%	-139	-26,6%
Femmes	499	355	48,1%	-144	-28,9%
< 25 ans	749	547	74,1%	-202	-27,0%
25-29 ans	272	191	25,9%	-81	-29,8%
1er degré au plus	133	63	8,5%	-70	-52,6%
2e degré	169	171	23,2%	2	1,2%
3e degré	567	403	54,6%	-164	-28,9%
Étranger sans équivalence	152	101	13,7%	-51	-33,6%
< 6 mois	354	267	36,2%	-87	-24,6%
6 mois à - 1 an	336	250	33,9%	-86	-25,6%
1 an à - 2 ans	208	148	20,1%	-60	-28,8%
2 ans >	123	73	9,9%	-50	-40,7%
Belgique	724	525	71,1%	-199	-27,5%
UE	116	91	12,3%	-25	-21,6%
Hors UE	181	122	16,5%	-59	-32,6%
Total	1.021	738	100,0%	-283	-27,7%

Sources : Actiris ; calculs : view.brussels

Secteurs professionnels les plus « impactés » par rapport à ces stages

Le tableau suivant indique l'évolution du nombre de stage First par secteur d'activité. On constate une diminution évidemment marquée des stages dans les secteurs d'activité impacté fortement par la crise sanitaire comme par exemple l'Horeca (-60 unités ou 62%), le commerce (-67 unités ou 31%), le secteur des « Arts, spectacles et activités récréatives » (-23 unités ou -62%). La diminution s'observe également dans des secteurs d'activité qui ont pu continuer leur activité mais en principalement en distanciel comme le secteur des administrations publiques (-71 unités ou -26%). En effet, la crise sanitaire et les différentes contraintes telles que le télétravail a eu des répercussions négatives sur les recrutements et ici en particulier sur le nombre stages ayant débuté en 2020.

Il est à noter qu'on a observé une augmentation notable dans le secteur de l'agriculture, où le nombre de stage a augmenté de 6 unités à 16 unités en 2020 (cette hausse marquée fait donc exception).

Tableau 3 : Evolution du nombre de stages FIRST par secteur d'activité : 2019-2020

	2019	2020*	Variation 2019-2020	
			En nombre	En %
A. Agriculture, sylviculture et pêche	6	16	10	166,7%
C. Industrie manufacturière	19	16	-3	-15,8%
F. Construction	15	11	-4	-26,7%
G. Commerce de gros et de détail;	217	150	-67	-30,9%
H. Transports et entreposage	16	3	-13	-81,3%
I. Hébergement et restauration	96	36	-60	-62,5%
J. Information et communication	35	16	-19	-54,3%
K. Activités financières et d'assurance	10	4	-6	-60,0%
L. Activités immobilières	16	7	-9	-56,3%
M. Activités spécialisées, scientifiques et techniques	31	28	-3	-9,7%
N. Activités de services administratifs et de soutien	57	42	-15	-26,3%
O. Administration publique	275	204	-71	-25,8%
P. Enseignement	61	63	2	3,3%
Q. Santé humaine et action sociale	90	92	2	2,2%
R. Arts, spectacles et activités récréatives	37	14	-23	-62,2%
S. Autres activités de services	35	34	-1	-2,9%
Inconnu	5	2	-3	-60,0%
Total	1.021	738	-283	-27,7%

Sources : Actiris ; calculs : view.brussels

FPIE : FORMATION PROFESSIONNELLE INDIVIDUELLE EN ENTREPRISE

La FPIE vise l'engagement de chercheurs d'emploi en leur donnant la formation nécessaire pour répondre au profil requis pour une offre d'emploi précise. Le chercheur d'emploi suit cette formation chez un employeur qui s'engage à l'embaucher pour une durée au minimum aussi longue que celle de la formation. Ainsi, ce dispositif permet à l'employeur de passer le cap de l'embauche en diminuant le coût de la formation nécessaire pour avoir un employé opérationnel.

Le dispositif vise donc théoriquement des chercheurs d'emploi proches de l'emploi et à qui il manque uniquement certaines compétences pour pouvoir être engagés dans ces situations particulières où l'employeur ne trouve pas d'autre candidat. Les conditions d'éligibilité pour la FPIE ne dépendent donc pas du chercheur d'emploi mais de l'offre d'emploi à laquelle elle est rattachée. La particularité de la FPIE est donc qu'il n'y a pas de conditions de diplôme, de durée de chômage ou d'âge limite pour y participer.

Bruxelles Formation veille au développement et à l'évaluation des pratiques de stage et s'assure de leur plus-value pour l'acquisition de compétences professionnelles.

Nombre de stagiaires distincts en FPIE (2014-2020)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Variation 2014/2010
Stagiaires présents	1.514	1.538	1.657	1.642	1.878	2.236	1.843	21,7%
Stagiaires entrants	1.128	1.120	1.250	1.098	1.450	1.187	1.187	5,2%

En 2020, suite à la pandémie, le nombre de stagiaires présents en FPIE chute de 17,6% par rapport à 2019. Il reste cependant en progression de 21,7% par rapport à 2014. Le nombre de stagiaires entrants en FPIE s'effondre de 23,6% par rapport à 2019 même s'il est en hausse de 5,2% par rapport à 2014.

Sur l'ensemble de l'année 2020 : 1.645 demandes de FPIE ont été reçues ; 1.201 contrats ont été signés (73,0% des demandes reçues) ; 243 ruptures ont été dénombrées (20,2% des contrats signés) et 340 demandes ont été annulées (20,7% des demandes reçues).

FPIE (variations 2019/2020)

	Total FPIE					
	Stagiaires présents			Stagiaires entrants		
	2019	2020	Variation 2019 - 2020 (%)	2019	2020	Variation 2019 - 2020 (%)
	12 mois			12 mois		
Tous domaines	2.236	1.843	-17,6%	1.553	1.187	-23,6%
Alimentation - métiers de bouche et Industries agroalimentaires	37	30	-18,9%	31	12	-61,3%
Automobile et Mobilité urbaine	6	11	83,3%	3	10	233,3%
Commerce	428	348	-18,7%	286	224	-21,7%
Communication, Information et Documentation	15	13	-13,3%	9	9	0,0%
Construction	119	74	-37,8%	82	40	-51,2%
Culture et Arts du spectacle	16	22	37,5%	12	16	33,3%
Education, Formation et Pédagogie	-	2	-	-	2	-
Environnement, Agriculture, Animaux, Nature	25	20	-20,0%	12	13	8,3%
Gestion, Management et Administration	532	456	-14,3%	356	293	-17,7%
Habillement et Confection	10	10	0,0%	9	6	-33,3%
Horeca	287	208	-27,5%	225	132	-41,3%
Industries technologiques	106	78	-26,4%	72	48	-33,3%
Informatique, ICT et Economie numérique	264	208	-21,2%	186	137	-26,3%
Nettoyage	24	18	-25,0%	11	12	9,1%
Patrimoine et Artisanat	2	3	50,0%	-	3	-
Sécurité et Prévention	108	97	-10,2%	77	74	-3,9%
Social, Santé, Sport et Soins du Corps	172	170	-1,2%	126	109	-13,5%
Tourisme et Événementiel	10	3	-70,0%	5	1	-80,0%
Transport et Logistique	82	77	-6,1%	54	48	-11,1%
Non défini	-	-	-	-	-	-

Situation : 2020 (données définitives)

Si l'on adopte une approche par secteur, on constate une diminution tant pour le nombre de stagiaires présents qu'entrants parmi les cinq domaines accueillant le plus de stagiaires¹⁴.

L'horeca, connaît la plus forte chute avec 41% de stagiaire entrants en moins entre 2019 et 2020. Le domaine « Social, Santé, Sport et Soins du corps » est, quant à lui, le moins impacté avec une diminution de 1,2% entre 2019 et 2020 pour le nombre de stagiaire présents.

GARANTIE JEUNES : MONITORING CONJOINT ACTIRIS - BRUXELLES FORMATION - VDAB BRUSSEL -SFPME/EFP - SYNTRA BRUSSEL

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

Chercheurs d'emploi (CE) bruxellois de moins de 25 ans demandant une formation auprès de Bruxelles Formation (2014-2020)

Demandes de formation	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Personnes demandant une formation en centre Bruxelles Formation à l'issue d'une séance d'information	2.130	2.796	3.228	3.122	2.560	2.080	1.432
Dont envoyées par Actiris	928	1.054	1.481	1.330	891	86	n.d.

En 2020, 1.432 jeunes bruxellois de moins de 25 ans ont demandé une formation auprès de Bruxelles Formation à l'issue d'une séance d'information. Ce nombre de bruxellois de moins de 25 ans demandant une formation a reculé de 31,9% par rapport à 2019.

Chercheurs d'emploi (CE) bruxellois de moins de 25 ans effectuant une formation auprès de Bruxelles Formation (2014-2020)

Stagiaires distincts	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Total des stagiaires distincts	2.003	2.368	2.563	2.411	2.281	2.368	1.947
Formés en centre BF	988	1.260	1.346	1.314	1.275	1.340	1.038
Formés chez les partenaires ¹⁵	1.057	1.174	1.320	1.183	1.053	1.046	781
Formations professionnalisantes	999	1.171	1.269	1.209	1.451	1.542	1.299

En raison de la crise sanitaire, l'activité des Centres de formation a été perturbée, notamment suite au confinement de la mi-mars, et aux conditions particulières de formation subies tout au long de l'année. De fait, les résultats s'en trouvent fortement perturbés, en forte chute, et touchant l'ensemble des formations.

¹⁴ Ces cinq domaines sont : Gestion, management et Administration / Commerce / Informatique, ICT et Economie numérique / Horeca / Social, Santé, Sport et Soins du corps

¹⁵ ISP, Promotion Sociale, Formation des personnes handicapées

En 2020, et concernant la formation des chercheurs d'emploi, le nombre de stagiaires distincts de moins de 25 ans est en chute de 16,3%. Le recul atteint 17,8% pour les Bruxellois de moins de 25 ans. Le nombre de stagiaires distincts dans les Centres de Bruxelles Formation chute de 22,5% pour les jeunes Bruxellois. Les évolutions sont du même ordre concernant les formations chez les partenaires : -25,3% pour les Bruxellois de moins de 25 ans.

**Chercheurs d'emploi (CE) bruxellois de moins de 25 ans
effectuant un stage en entreprise (2014-2020)**

Stagiaires distincts	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Total des stagiaires distincts	949	1.230	1.530	1.546	1.216	1.175	926
- Stage d'immersion linguistique	2	3	4	2	2	2	1
- FPIE	337	329	308	335	394	456	398
- STE et Stages First ¹⁶	610	898	1.218	1.209	820	717	527

Concernant les stages et formations en entreprise, les évolutions sont semblables à celles des formations des chercheurs d'emploi. Globalement, la baisse est de 21,2% pour les Bruxellois de moins de 25 ans. Le nombre de stagiaires en FPIE baisse respectivement de 13,5% et de 12,7%. Le nombre de stagiaires en stages First chute d'un quart (-26,5%).

Actions organisées par Bruxelles Formation, Actiris et les partenaires de la Cité des Métiers afin d'améliorer l'adressage des jeunes vers la formation :

En 2020, les événements traditionnellement organisés par Bruxelles Formation, Actiris et les partenaires de la Cité des Métiers afin d'améliorer l'adressage des jeunes vers la formation ont été interrompus une bonne partie de l'année.

Les séances d'information par exemple n'ont pu reprendre qu'à la mi-décembre (10 en ont été organisées entre le 11/12 et le 24/12, ce qui a permis, sur toute l'année 2020 de recevoir 674 CE - parmi les 2735 invités).

¹⁶ Les STE, Stages de Transition en Entreprise, se sont terminés au 31 décembre 2016. Ils sont remplacés par les stages FIRST à partir du 1^{er} janvier 2017.

« Garantie Solutions »

Depuis 2019, Actiris et ses partenaires ont déployé la Garantie Solutions.

La Garantie Solutions est un engagement d'Actiris avec l'aide de ses partenaires, selon lequel chaque chercheur d'emploi nouvellement inscrit se voit offrir une solution au plus tard dans les 12 mois de son inscription¹⁷ chez Actiris. Ces solutions peuvent être un emploi, un stage, une formation, une reprise d'études ou une validation de compétences.

Suite aux constats de diminution du nombre d'orientations vers les formations tout public confondu, le groupe de travail transversal Bruxelles-Formation/Actiris 'Accès à la formation' a été réactivé. Pour rappel, ce GT a pour objectifs d'améliorer la visibilité et la lisibilité pour les chercheurs d'emploi et les prescripteurs. Ce GT comprend 5 chantiers prioritaires tant quantitatifs (construction transversale d'indicateurs opérationnelles visant les chiffres réels d'orientations vers les formations ainsi que les qualitatifs par rapport aux parcours des CE vers la formation que communicationnels (amélioration et extension des messages 'formation' dans toutes les séances d'informations après inscription organisées par Actiris en collaboration avec Bruxelles Formation, consolidation des pratiques des conseillers chargés d'orienter les chercheurs d'emploi vers la formation) et enfin technique dans l'élaboration de solutions techniques qui permettront à Actiris et à Bruxelles Formation d'identifier dès l'inscription les chercheurs d'emploi qui seraient intéressés par une formation.

Par ailleurs, le réseau des référents formation a poursuivi ses travaux. Pour rappel, ce réseau est constitué de conseillers d'Actiris en Antennes, GRAE (Guidance Recherche Active d'Emploi) et Contact Center. Leur mission est de venir en soutien de leurs collègues dans le cadre de l'orientation vers les formations et de leur rétrocéder les informations reçues lors des réunions du réseau.

Un focus spécifique a été apporté à l'offre de formation en ligne proposée par Bruxelles Formation.

Dans le cadre de la Garantie Solutions pour Tous, les Missions Locales, Lokale Werkwinkels et ARAE sont devenus partenaires garants. Cela signifie qu'ils prennent en charge le chercheur d'emploi dès son bilan professionnel – moment privilégié pour identifier des besoins en formation. Ils ont dès lors rejoint également le réseau des référents formation.

¹⁷ Les jeunes en stage d'insertion professionnelle continuent à bénéficier d'une garantie solution dans les 6 mois de leur inscription.



Renforcer la politique sectorielle en Région de Bruxelles-Capitale au travers des Pôles Formation Emploi

Le 14 juillet 2016, le Gouvernement régional bruxellois et le Gouvernement francophone bruxellois ont adopté une note portant sur la création des Pôles Formation Emploi (PFE) en Région bruxelloise. Celle-ci a été complétée, le 13 juillet 2017, par une note des deux exécutifs relative à la gouvernance des PFE (missions, répartition des rôles entre Partenaires, organisation et fonctionnement, statut des personnels, etc.). Le 23 mai 2019, les deux Gouvernements ont précisé plusieurs éléments relatifs au dispositif des PFE et proposé un modèle de statut d'asbl commune aux partenaires repris ci-dessous. Les PFE s'inscrivent pleinement dans la mise en œuvre de la politique sectorielle de la Stratégie 2030 et des accords-cadres sectoriels signés avec les interlocuteurs sociaux.

Constitués sur base sectorielle, ces PFE sont le fruit d'un partenariat public-privé et réunissent au moins :

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

Actiris et Bruxelles Formation ont poursuivi leur travail sur les articulations entre le pilier « formation-validation des compétences » coordonné par Bruxelles Formation et le pilier « emploi » coordonné par Actiris.

Cette année 2020 marque un plus grand aboutissement des différents Pôles Formation Emploi dans les domaines suivants :



- Le PFE **Technicity.brussels**, spécialisé dans les **métiers de l'industrie technologique**, est un partenariat public-privé entre le FRM Bruxelles, Actiris, Bruxelles Formation et le VDAB Brussel. Le site principal est situé Allée de la Recherche 26-22 à Anderlecht.

En 2020 :

- Les statuts de l'asbl Technicity.brussels ont été adaptés.
- La Convention multipartenaires -entre membres fondateurs du PFE- a été signée.
- Le Plan d'actions commun 2021 (dont l'offre de formation et validation des compétences, organigramme fonctionnel PFE, ...) a été approuvé.



- Le PFE **Digitalcity.brussels**, spécialisé dans les **métiers du numérique**, est un partenariat public-privé entre les partenaires sociaux sectoriels, Actiris, Bruxelles Formation et le VDAB Brussel. Le bâtiment commun est situé Rue Jules Cockx, 6 à Auderghem.

En 2020 :

- Les statuts de l'asbl Digitalcity.brussels ont été adoptés.
- Le Plan d'actions commun 2021 (dont l'offre de formation et validation des compétences...) a été approuvé.
- Une e-nauguration officielle (virtuelle) a été réalisée en octobre.



→ **Le PFE Logisticity.brussels** est un partenariat public-privé réunissant les partenaires sociaux sectoriels (FSTL, Logos, Bus-Car, Déménageurs, Commerce de combustibles), Actiris, Bruxelles Formation, le VDAB Brussel, le Port de Bruxelles et le SFPME. Le site commun est situé Rue du Charroi 21-23 à Forest.

En 2020 :

- Les statuts de l'asbl Logisticity.brussels ont été adoptés.
- BF Logistique, Actiris, le VDAB Brussel et plusieurs établissements scolaires ont poursuivi les actions déployées sur le site du PFE.
- Le Plan d'actions commun 2021 (dont l'offre de formation et validation des compétences, organigramme fonctionnel PFE, ...) a été approuvé.



→ **Construcity**, spécialisé dans les **métiers de la construction**, est un partenariat public-privé déjà existant qui va évoluer en Pôle Formation Emploi avec le secteur (Constructiv), Actiris, Bruxelles Formation, le VDAB Brussel, Bruxelles Environnement, le SFPME et l'Enseignement. L'année 2020 a permis de lancer l'élaboration des statuts de la future asbl Construcity.brussels dont l'adoption est prévue pour le deuxième trimestre de l'année 2021.

Comme indiqué dans le Rapport d'évaluation de la mise en œuvre de l'Accord de coopération du 9 février 2012 concernant les politiques croisées « emploi-formation », approuvé en mai 2017, les Comités de gestion d'Actiris et de Bruxelles Formation ont recommandé que les PFE soient intégrés dans l'Accord précité, en vue de disposer d'une base légale pour ce dispositif. La révision de cet Accord de coopération a démarré en 2019 en vue d'une finalisation courant 2021.

Enfin, il y a lieu de mentionner l'impact de la crise sanitaire sur l'activité des PFE. En effet, ceux-ci ont parfois travaillé dans l'incertitude par rapport à leurs missions premières. Néanmoins, les PFE ont tenté de maintenir leurs activités selon la dynamique qui les caractérise. Une partie de l'activité de formation a quitté le présentiel pour s'orienter vers le distanciel, les formateurs ont adapté leurs méthodes et la formation à distance a été intégrée dans plusieurs processus de formation. Par ailleurs, les projets liés au renforcement de l'identité des PFE ont été maintenus, les différents partenaires ont pris le temps de faire connaître les PFE (contacts, présentations, visites, ...). Les travaux liés aux aménagements techniques et autres se sont également poursuivis pendant cette période.



Améliorer les solutions pour les chercheurs d'emploi ayant des besoins en langues : la Cité des langues

La Cité des langues est un projet piloté par Bruxelles Formation auquel sont associés activement Actiris, le VDAB Brussel et het Huis van het Nederlands au sein du Comité de direction qui y est dédié. Cette structure partenariale a pour ambition de rendre la Région de Bruxelles Capitale une région multilingue et inclusive pour tous ses habitants. Cette ambition se décline en deux objectifs :

Insérer rapidement le chercheur d'emploi dans un parcours de formation linguistique, et faciliter son orientation vers une formation professionnelle, et le cas échéant, vers un emploi.

A long terme, élargir l'offre de service de la Cité des langues afin d'accueillir l'ensemble des Bruxellois souhaitant développer leurs compétences linguistiques à des fins professionnelles ou d'apprentissage tout au long de la vie.

La Cité des langues concernera l'orientation vers l'apprentissage des trois langues nationales (français, néerlandais, allemand) et de l'anglais. Le principe de la Cité des langues n'est pas de doubler les offres existantes mais de collaborer afin de renforcer les actions des partenaires déjà présents au service du chercheur d'emploi ainsi que de capitaliser les savoirs et savoir-faire des opérateurs de la Région de Bruxelles-Capitale. Elle vise également, à terme, le développement d'un réseau européen à l'instar de la Cité des métiers.

EVOLUTION DU PROJET

Suite à l'entrée en fonction d'une cheffe de projet, recrutée par Bruxelles Formation, en août 2020, le travail de réflexion et de préparation de la mise sur pied de la Cité des langues a pu reprendre.

Les objectifs opérationnels ont été précisés dans le cadre de l'actualisation du plan de développement.

Le projet de Cité des langues déploie ses objectifs opérationnels autour des 6 axes suivants :

- **[AXE 1 – Cité des langues]** La création d'un espace accessible à tous les usagers à la recherche d'une information/formation linguistique ;
- **[AXE 2 - Orientation]** L'information et l'accompagnement lors du parcours d'apprentissage linguistique en lien avec le projet professionnel, les besoins et attentes des usagers ;
- **[AXE 3 – Certification]** La certification et l'évaluation des compétences linguistiques ;
- **[AXE 4 – Réseau et monitoring]** La mise en réseau de partenaires afin de coordonner et régir les actions d'accompagnement et d'apprentissage linguistique en Région de Bruxelles-Capitale ;
- **[AXE 5 – Programme d'activités]** Le positionnement comme lieu de ressources, d'études et des projets d'innovation en matière d'apprentissage linguistique ;
- **[AXE 6 – Communication et site internet]** La communication large sur les missions de la Cité des langues envers les publics cible et différentes parties prenantes ainsi que la création d'un site internet rendant accessible les services proposés

Des groupes de travail associant les différents partenaires ont été créés afin de traiter les différentes problématiques, priorité étant donnée à la gouvernance (structure juridique et budget), à l'orientation et à la certification.

Le travail d'identification des moyens nécessaires et des ressources disponibles auprès des différents partenaires est en cours et devrait permettre d'avancer au cours de l'année 2021 dans l'aménagement des lieux et le développement d'un site internet.

La Cité des langues s'installera dans les locaux de Bruxelles Formation situés à BF Langues, Boulevard Bischoffsheim 22-24, en face de la Cité des métiers et des locaux d'Actiris et du VDAB Brussel.

FORMATION EN LANGUES

En 2020, Bruxelles Formation et Actiris ont poursuivi leurs efforts d'harmonisation et de simplification des parcours d'apprentissage en langues des chercheurs d'emploi.

Malgré la pandémie, Bruxelles Formation a assuré 1.671 formations linguistiques en 2020, pour un nombre total de 1.347 stagiaires et de 181.845 heures.

Quant à Brulingua, la plateforme d'apprentissage des langues en ligne d'Actiris, désormais accessible à l'ensemble des Bruxellois de plus de 18 ans, elle a accueilli 17.537 nouveaux inscrits en 2020 (contre 10.589 inscrits en 2019).

Simplifier le parcours du chercheur d'emploi en amont de la formation

LE DOSSIER UNIQUE DU CHERCHEUR D'EMPLOI

Le dossier unique est défini comme « le dossier informatisé des chercheurs d'emploi reprenant leurs compétences, leur parcours d'accompagnement, de formation et professionnel afin de permettre le matching entre les chercheurs/euses d'emploi et les offres d'emploi. Il est initié par Actiris et enrichi par les partenaires dont les Services publics de formation et d'enseignement » dans les définitions communes des contrats de gestion. Celui-ci précise que l'enjeu est de « simplifier le parcours du chercheur d'emploi en amont de la formation, en organisant un dispositif intégré d'identification des compétences suivant un référentiel commun, approuvé par Synerjob, inscrites dans le dossier unique, et en optimisant le processus d'envoi vers la formation et/ou la validation ».

Bruxelles Formation et Actiris poursuivent leur collaboration permanente en matière d'échange automatique par voie électronique des données relatives à la gestion des parcours professionnels des chercheurs d'emploi, en ce compris les entrées et sorties de formation et d'emploi. Ils collaborent ainsi à la définition commune des informations utiles à encoder dans le dossier informatisé du chercheur d'emploi, à leur transmission et à leur traitement conjoint.

Du côté d'Actiris en 2020, les phases suivantes ont été réalisées :

- Mise en production de My Select Actiris avec l'encodage de l'offre et du matching automatique entre les compétences du chercheurs d'emploi d'une part et dans l'offre d'autre part.
- Mise à disposition du dossier unique et du PAI aux partenaires garants.

A la demande de Bruxelles Formation, Actiris a intégré les certifications professionnelles (CECAF, CAFS et Titre de compétence) et les Unités d'Acquis d'Apprentissage dans MyActiris. De plus, les informations relatives aux acquis d'apprentissage certifiés des stagiaires déjà contenues dans IBIS (flux existant depuis 3 ans) ont été visibilisés dans MyActiris. Dans le même objectif, le bloc « Etudes et formations » a été rebaptisé « Eudes & certifications » pour contenir les certifications professionnelles. C'est dans ce bloc que les informations contenues dans le CECAF et le CAFS sont visibilisées. Une bulle informative apparaît pour expliquer que les informations sont transmises via un flux venant de Bruxelles Formation et ne sont pas modifiables.

Du côté de Bruxelles Formation, une analyse a été réalisée afin de proposer une méthodologie de traduction des acquis d'apprentissage en compétences. Les travaux se poursuivront en 2021 en visant l'automatisation du traitement des données de Bruxelles Formation vers Actiris.

EQUIVALENCE DES DIPLÔMES NON RECONNUS

L'équivalence des diplômes étrangers est une condition sine qua non pour répondre aux besoins d'une part importante des chercheurs d'emploi bruxellois. En moyenne sur l'année 2020, près de 35% des chercheurs d'emploi inscrits chez Actiris sont répertoriés dans une catégorie de diplômes « Études à l'étranger sans équivalence » demandée ou obtenue.

En 2019, Actiris a maintenu ses collaborations avec ses deux partenaires en charge de sensibiliser le public et les professionnels à l'importance de la reconnaissance des diplômes et d'aider les chercheuses et chercheurs d'emploi à préparer leur dossier d'équivalence, à savoir BON (Agenschap Integratie en Inburgering) et le CIRE.

Les collaborations menées en 2020 sont de 3 types :

- Séance d'infos à destination des professionnels de l'accompagnement vers l'emploi
- Séances d'infos à destination des chercheurs et chercheuses d'emploi
- Accompagnement des chercheurs d'emploi dans leurs démarches d'équivalence de diplôme

L'accompagnement offert au public cible par les partenaires est un accompagnement sur mesure allant du conseil ponctuel à la constitution ou au dépôt du dossier d'équivalence.

En chiffres cela donne :

- 16 séances d'infos à destination des conseillers et travailleurs sociaux
- 61 séances d'infos à destination des CE, concernant l'équivalence des diplômes ou les alternatives à la reconnaissance du diplôme s'il y a impossibilité à le faire reconnaître en français, en néerlandais et en anglais
- Près de 1300 personnes ont été reçues individuellement par les partenaires

En 2020, view.brussels a analysé les indicateurs de transition relatifs à la mesure « équivalence de diplômes étrangers », où on peut lire que « les résultats globaux de la mesure pour la cohorte étudiée renseignent qu'au moins 35% des sortants ont accédé à un emploi d'un mois minimum endéans les six mois suivant la fin de l'accompagnement, et que cette proportion monte à 50% sur une période de 12 mois. Si l'on considère également les autres sorties « positives », à savoir les formations professionnelles, les reprises d'études et les stages en entreprises, les taux de sortie s'établissent à 53% et 65% respectivement au cours des 6 et 12 mois de suivi.

Les indicateurs de transition se situent donc à des niveaux relativement élevés. On peut donc poser l'hypothèse d'un réel effet positif de la mesure – et de sa conséquence directe, l'obtention effective d'une équivalence de diplôme – s'inscrivant dans le chemin souvent difficile de ce type de public vers un emploi durable et à la hauteur des qualifications.

En octobre, un courrier signé conjointement par les Présidences des Comités de gestion d'Actiris et de Bruxelles Formation a été envoyé à la Fédération Wallonie-Bruxelles afin d'appuyer la demande en matière de rapidité et de gratuité de la procédure de reconnaissance pour les chercheurs d'emploi inscrits à Actiris.

UNE PARTICIPATION CONJOINTE D'ACTIRIS ET DE BRUXELLES FORMATION AU SEIN DU SERVICE FRANCOPHONE DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS, DE L'INSTANCE BASSIN EFE, DU CONSORTIUM DE LA VALIDATION DES COMPÉTENCES

- Au sein du **Service Francophone des Métiers et des Qualifications (SFMQ)**, Actiris et Bruxelles Formation fournissent, à l'occasion d'une étude préliminaire, les informations dont ils disposent permettant de définir un métier dans son contexte économique et de formation. Actiris contribue par ailleurs à l'élaboration des profils métiers et Bruxelles Formation est associé à la définition des profils de formation correspondant aux profils métiers. Le SFMQ, dans le cadre de la définition des priorités de production du Service, analyse la liste des domaines d'activité établie par Actiris pour lesquels une pénurie de main d'œuvre est constatée. Bruxelles Formation a contribué activement aux travaux du SFMQ en suivant les besoins de nouveaux profils et d'adaptation des Profils existants.
- Bruxelles Formation préside également la **Coordination Bruxelloise de la Validation des Compétences** qui englobe aussi le SPFME/efp et l'Enseignement de Promotion Sociale. Le plan d'actions établi conjointement en 2019 a été suivi. Parmi les actions nous pouvons pointer¹⁸ :
 - La progression des travaux relatifs à la validation de compétences dans les administrations ;
 - Les travaux de recherche sur la mise en place d'un référentiel et d'épreuves qui permettront de valider le métier de conseiller ISP
 - L'offre d'accompagnement des Missions Locales vers une validation de compétences devenue structurelle
 - La poursuite des travaux issus du groupe de travail 'autres études' au sein de la coordination bruxelloise de la validation de compétences
 - L'analyse de la transmission des données relatives à la Validation des Compétences suite à la signature de l'Accord de Coopération visant l'échange des informations relatives à l'amont de l'épreuve ainsi qu'à son résultat.

L'Instance Bassin Enseignement qualifiant, Formation et Emploi de Bruxelles compte parmi ses membres deux représentants de Bruxelles Formation (parmi lesquels est désignée la Vice-présidence du Bassin EFE) et deux représentants d'Actiris qui, par leur expertise, permettent d'alimenter les travaux et avis produits en son sein. Parmi les productions 2020, une 2^e phase du dispositif pilote. Cette 2^e phase a pour objectifs de consolider les travaux préparatoires à la création du certificat de compétence professionnelle, en formation continue et en validation des compétences, poursuivre la concertation avec l'Enseignement de Promotion sociale et les interlocuteurs sociaux, associer aux travaux et aux propositions qui en découleront les Services publics d'emploi, le Service francophone des métiers et des qualifications (SFMQ) et le Cadre francophone des certifications (CFC).

¹⁸ La liste complète des actions est reprise dans le rapport d'activités de la Validation des Compétences <https://cvdc.be/>



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

LINK

L'article 4 de l'Accord de coopération de 2012 entre la Région bruxelloise et la Commission communautaire française concernant les politiques croisées « emploi-formation » entre Actiris et Bruxelles Formation prévoit la prise en charge des stagiaires en fin de formation en vue de leur mise à l'emploi rapide.

Créé par Actiris en septembre 2015, le service LINK permet la prise en charge systématique de tous les chercheurs d'emploi sortant d'une formation qualifiante dispensée par Bruxelles Formation. La mise en place de ce service permet de structurer un service essentiel et remplace ainsi des collaborations passées (envoi de fichiers « J-30 » nominatifs par Bruxelles Formation aux services d'Actiris).

Concrètement, le service LINK rencontre, via des séances d'information collectives, les stagiaires en fin de formation qualifiante, principalement « in situ », environ 30 jours avant la fin de leur formation. Ces séances d'information sont organisées conjointement par les conseillers LINK et les responsables de centres de Bruxelles Formation. Les stagiaires sont ensuite convoqués et rencontrent leur conseiller référent LINK endéans les 8 jours après la fin de leur formation pour un premier entretien (mise à jour du dossier sur base de nouvelles compétences acquises, analyse des pistes de recherche d'emploi, entretien de motivation, vérification du CV et lettres de motivation, etc.). A partir de là, et sur base volontaire, le chercheur d'emploi rencontrera son référent pour des entretiens de matching intensifs (face-to-face et non-présentiels), durant les 12 mois qui suivent la fin de sa formation.

Le service LINK a pour objectif d'assurer une transition rapide vers l'emploi, notamment en fin de formation qualifiante. Si le service LINK sert d'autres publics que les stagiaires de Bruxelles Formation, il est important de noter qu'une des plus-values consiste en la participation des deux organismes dans l'amélioration des pratiques du service (ex : réduction du délai de prise en charge des usagers, organisation de services supplémentaires tels que les modules courts de recherche d'emploi, etc.).

En 2020, le service LINK a pris en charge 583 stagiaires de Bruxelles Formation (dont 119 étaient déjà suivis en 2019). 182 ont été mis à l'emploi (une partie de ce public étant toujours accompagnée par LINK, vu que la prise en charge s'étend sur 12 mois), dont 57 dans les 3 premiers mois de leur sortie de formation qualifiante. Ces chiffres s'ajoutent au taux de sortie vers l'emploi des stagiaires décrochant un emploi avant l'entrée chez LINK. Il est à noter que la situation de crise sanitaire a eu un impact sur l'organisation des formations, avec pour effet de retarder, postposer à 2021 ou annuler la prise en charge des stagiaires par le service Link.

Une évaluation annuelle des résultats du service LINK est partagée avec Bruxelles Formation en Comité de Développement Stratégique en se basant sur les indicateurs opérationnels annuels identifiés par Actiris et Bruxelles Formation. En 2020, le service LINK a poursuivi et amélioré sa collaboration avec les Pôles Formation Emploi en étroite collaboration avec les équipes pédagogiques de Bruxelles Formation (pilier formation – validation des compétences), en adaptant notamment les contenus de formation destinés aux conseillers PFE, au digital.

SELECT ACTIRIS

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

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

En 2020, la crise sanitaire n'a pas entraîné de modification des objectifs de Select Actiris mais les méthodologies ont été adaptées afin d'assurer la continuité des services à distance. L'impact du Covid se mesure dans les statistiques de résultats obtenus comme par exemple le nombre d'offres d'emploi collectées par secteur :

Évolution des offres d'emploi reçues directement par Actiris par secteur d'activité - 2019 2020

	2019	2020	Variation 2019 - 2020	
			en v.a.	en %
A Agriculture, sylviculture et pêche	21	29	8	38%
B-C Industries	449	418	-31	-7%
D-E Production et distribution d'électricité, de gaz, d'eau,...	360	319	-41	-11%
F Construction	669	805	136	20%
G Commerce de gros et de détail; réparation de véhicules automobiles et de motocycles	3.398	2.191	-1.207	-36%
Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles	192	82	-110	-57%
Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	638	510	-128	-20%
Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	2.568	1.599	-969	-38%
H Transports et entreposage	1.342	996	-346	-26%
I Hébergement et restauration	1.954	928	-1.026	-53%
Hébergement	384	64	-320	-83%
Restauration	1.570	864	-706	-45%
J Information et communication	1.955	2.105	150	8%
K Activités financières et d'assurance	419	651	232	55%
L Activités immobilières	344	234	-110	-32%
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	3.448	2.304	-1.144	-33%
N Activités de services administratifs et de soutien	5.140	5.466	326	6%
Activités liées à l'emploi	3.719	4.194	475	13%
Autres activités de services	1.421	1.272	-149	-10%
O Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire	4.488	5.481	993	22%
P Enseignement	3.605	3.535	-70	-2%
Q Santé humaine et action sociale	4.145	3.904	-241	-6%
Activités pour la santé humaine	1.298	1.306	8	1%
Activités médico-sociales et sociales avec hébergement	758	586	-172	-23%
Action sociale sans hébergement	2.089	2.012	-77	-4%
R Arts, spectacles et activités récréatives	514	425	-89	-17%
S Autres activités de services	1.438	1.136	-302	-21%
T Activités des ménages en tant qu'employeurs; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	18	5	-13	-72%
U Activités des organismes extra-territoriaux	55	30	-25	-45%
Z Activités mal désignées	1.301	1.006	-295	-23%
Total	35.063	31.968	-3.095	-9%

Sources : Actiris ; calculs : view.brussels

On constate une baisse de 9% du nombre d'offres d'emploi réceptionnées par Actiris.

Les secteurs qui ont communiqué le plus d'offres directement à Actiris en 2020 sont les secteurs suivants :

- Administration publique et défense
- Activités de services administratifs et de soutien
- Santé humaine et action sociale
- Enseignement
- Activités spécialisées, scientifiques et techniques
- Commerce de gros et de détail
- Information et communication

Par contre, Actiris a enregistré les baisses d'offres d'emploi les plus importantes dans les secteurs suivants :

- Commerce de gros et de détail; réparation de véhicules automobiles et de motocycles
- Activités spécialisées, scientifiques et techniques
- HORECA

REBOND.BRUSSELS

Dans le cadre du Plan bruxellois de redéploiement et de relance post-COVID-19, le Gouvernement bruxellois a initié une mesure d'urgence afin de renforcer l'accompagnement des travailleurs victimes de faillite. Le but étant d'anticiper autant que faire se peut les impacts annoncés de la crise sanitaire, économique et sociale.

Cette mesure, appelée « rebond.brussels », a été lancée le 24 novembre 2020.

« rebond.brussels » est un dispositif-pilote permettant d'offrir un trajet de reclassement professionnel, individuel et/ou collectif ainsi qu'un accompagnement social spécifique boosté vers l'emploi, selon les compétences détenues par le travailleur pour réintégrer le marché du travail le plus rapidement possible après la faillite de l'entreprise/l'employeur.

Cette mesure permet de combler une lacune dans l'accompagnement des travailleurs victimes de faillite bruxelloise à l'instar des dispositifs existants déjà en Flandre (Sociaal Interventiefonds) et en Wallonie (cellules de reconversion). Cette mesure s'adresse aux travailleurs licenciés à la suite d'une faillite de l'entreprise (ou de leur employeur) prononcée par les tribunaux de Bruxelles à partir du 1^{er} juillet 2020.

Elle permet aux chercheurs d'emploi entrant dans la mesure d'être pris en charge rapidement et d'avoir un accompagnement renforcé d'une durée de 12 mois par Actiris et ses partenaires: ateliers de recherche active d'emploi, missions locales et certains bureaux d'outplacement.

Comme il s'agit d'un projet pilote, il permet de tester de nouvelles méthodes et d'introduire des pratiques innovantes telles que la prise de contact en 48 heures, le travail du GRAE (Guidance Recherche Active d'Emploi) qui va orienter les CE, l'approche collective dans les actions d'outplacement, le travail complémentaire des accompagnateurs sociaux issus des organismes syndicaux, la collaboration avec le Tribunal des Entreprises, la mise en place d'un 'fast track' envers les organismes de formation.

La méthodologie

Concrètement, le service Activ-JOB d'Actiris reçoit les listings des travailleurs licenciés à la suite d'une faillite en région de Bruxelles capitale via Graydon (un organisme qui effectue diverses statistiques) ainsi que via les curateurs des tribunaux bruxellois francophones et néerlandophones.

Dans les 48h, ces travailleurs sont contactés et il leur est proposé de participer à une séance d'informations « rebond.brussels » chez Actiris. Cette séance est animée par le service Animation, le service Activ-Job ainsi que par des représentants des syndicats (des accompagnateurs sociaux). A la fin de cette séance, le chercheur d'emploi a 48h pour décider, de manière volontaire, s'il souhaite participer à l'accompagnement « rebond.brussels ».

L'accompagnement

L'accompagnement des chercheurs d'emplois acceptant la mesure « rebond.brussels » sera réalisé soit par le GRAE ou soit par les Bureaux d'outplacement.

Qu'est-ce que le GRAE?

Le service Guidance Recherche Active Emploi (GRAE) est un service d'Actiris organisé par des psychologues de formation. Leurs principales actions sont:

- Accueillir, analyser la demande, les attentes et les besoins des chercheurs d'emploi selon une approche globale et intégrée afin d'offrir un accompagnement adéquat
- Mener des entretiens individuels de bilan et (ré) orientation professionnelle et des entretiens de détermination et clarification d'objectif professionnel

Qu'est-ce que le bureau d'outplacement?

Un bureau d'outplacement est un bureau privé spécialisé de classement professionnel qui a pour mission d'offrir un accompagnement dans lequel le travailleur est coaché, suivi, un plan d'action concret est élaboré afin de retrouver un emploi. L'accompagnement par le bureau d'outplacement est souvent une obligation légale lorsque le travailleur a 45 ans et plus au moment de son licenciement.

Dans le cadre de rebond.brussels, Actiris a spécialement sélectionné 3 bureaux d'outplacements avec laquelle elle a déjà commencé à travailler. Cela permettra de renforcer l'offre d'accompagnement et à répondre aux besoins de l'outplacement obligatoire.

Choix du chercheur d'emploi:

S'il décide de participer à la mesure, il sera redirigé, en fonction de différents critères, soit vers la guidance recherche active d'emploi (GRAE) soit vers des bureaux d'outplacement.

- Ceux qui sont redirigés vers le GRAE seront invités pour un entretien avec un conseiller au cours duquel une analyse de ses besoins et de son profil sera effectuée. En fonction du résultat de cet entretien, il pourra commencer à être suivi par le service Link, la consultation sociale, les ARAE ou les missions locales.
- Ceux qui sont redirigés vers des bureaux d'outplacement sont directement pris en charge par ces derniers. Ils suivront des actions collectives (et à leurs demandes individuelles) d'accompagnement.

Ils seront ainsi accompagnés pendant 12 mois avec l'objectif de retrouver un emploi, suivre un stage ou une formation, faire valider leurs compétences ou reprendre des études.

Missions communes du GRAE et des Bureaux d'outplacements

Les Bureaux d'outplacement auront notamment pour tâche (comme le GRAE) de faciliter l'entrée en formation et la validation des compétences nécessaires à la réinsertion sur le marché de l'emploi ; ils encourageront et aideront les chercheurs d'emploi à mettre à jour leur dossier unique auprès de l'organisme régional de l'emploi (MyActiris, MijnLoopbaan VDAB, etc.). Ils seront ainsi formés à l'offre de formation de Bruxelles Formation, ainsi qu'à l'outil Dorifor. A l'issue de la formation les bureaux d'outplacement disposeront d'un compte prescripteur leur permettant de délivrer aux chercheurs d'emploi des invitations à certaines séances d'informations ou encore à certains ateliers.

Indicateurs visés par la mesure

Dans le cadre de ce projet un monitoring trimestriel sera réalisé.

Les sorties positives des chercheurs d'emploi seront les principaux indicateurs de résultats.

L'objectif est que chaque année, minimum 60 % des chercheurs d'emploi ayant bénéficié des actions d'outplacement aient trouvé une sortie positive (emploi salarié ou indépendant ; entrée en coopérative d'activités ; reprise d'études ; entrée en formation qualifiante ; stage ou FPI, obtention d'un titre de VDC) dans les 12 mois suivant le début de leur accompagnement.

Au 31 décembre 2020 :

- Nous avons obtenu les données 449 personnes, 122 personnes ont répondu au téléphone
- 60 travailleurs licenciés ont désirés participer à la séance information
- 4 séances d'information ont été organisées
- 16 travailleurs licenciés ont intégré le programme rebond.brussels
- 6 travailleurs sont accompagnés par le GRAE
- 10 travailleurs seront accompagnés en 2021 par les bureaux d'outplacements
- les sorties positives vers le dispositif de formation n'ont encore été monitorées en 2020

L'année 2021 sera l'année de déploiement total de ce projet-pilote, avec :

- Le début de l'accompagnement par les 3 bureaux d'outplacements (Bo's)
- La formation de ces bureaux d'outplacement
- Le lancement de plusieurs groupes suivis par les bo's
- Le monitoring de la mesure « rebond.brussels »
- Le déploiement de phase 2 de communication : envoi du courrier pour les personnes sans contacts, invitation des travailleurs ne parlant ni le français ni le néerlandais, proposer une invitation au public en fracture numérique



**Poursuivre des
collaborations efficaces
pour répondre aux
besoins économiques
de la Région bruxelloise
et faciliter la mise à
l'emploi des Bruxellois**

ACCORD DE COOPÉRATION CONCERNANT LES POLITIQUES CROISÉES « EMPLOI-FORMATION »

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

Cet accord contribue à la mise en œuvre de la Stratégie 2025 pour Bruxelles / Go4brussels 2030 dans la mesure où le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, le Collège de la Commission communautaire française et les interlocuteurs sociaux ont arrêté, en février 2019 à l'occasion d'un Sommet social, le bilan à mi-parcours et les priorités pour 2019-2020.

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

En 2019, les accords de gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et de la Commission communautaire commune ont prévu que l'Accord de coopération précité s'attacherait à pérenniser et mobiliser les moyens octroyés à la formation professionnelle, notamment dans le cadre de la sixième réforme de l'Etat, conformément aux recommandations du rapport d'évaluation de la mise en œuvre de l'accord de coopération approuvé en 2017 par les Comités de gestion d'Actiris et de Bruxelles Formation.

La création d'un mécanisme structurel de financement des politiques croisées et la révision de l'accord de coopération ont été inscrites dans le Plan d'actions 2019-2020 approuvé lors de la réunion conjointe des Comités de gestion d'Actiris et de Bruxelles Formation du 15 mai 2019.

La réflexion conjointe des deux organismes s'est donc poursuivie en vue de préparer les modifications à l'accord de coopération, non seulement pour y intégrer un mécanisme pérenne de financement régional de Bruxelles Formation mais aussi pour y inscrire les bases légales des instruments principaux des politiques croisées, dont la Cité des métiers et les Pôles Formation Emploi.

DES CONTRATS DE GESTION 2017-2022 SYNCHRONISÉS ENTRE ACTIRIS ET BRUXELLES FORMATION

Le 30 juin 2017, Actiris et Bruxelles Formation ont signé leurs Contrats de gestion respectifs pour la période 2017-2022.

De manière symbolique, les deux Contrats de gestion ont été signés le même jour, ils sont synchronisés et comprennent tous les deux un article commun, au texte identique « Renforcer les collaborations entre Actiris et Bruxelles Formation pour raccourcir et fluidifier les parcours de formation des bénéficiaires ». C'est la mise en évidence du travail commun des deux institutions au bénéfice des mêmes personnes afin de simplifier et d'accélérer leurs parcours vers l'emploi et de :

- Répondre aux besoins des chercheurs d'emploi et du développement économique bruxellois ;
- Simplifier les processus destinés aux différents publics bruxellois, notamment en terme d'accès à la formation ;

Et ce, au travers de services intégrés que sont : la Cité des métiers, les Pôles Formation Emploi, l'Observatoire bruxellois de l'Emploi et de la Formation (view.brussels), et très prochainement la Cité des langues.

Dans la partie commune des Contrats de gestion sont également mentionnés les six indicateurs stratégiques à responsabilité partagée d'Actiris et de Bruxelles Formation relatifs aux politiques croisées emploi formation.

RÉUNIONS CONJOINTES DES COMITÉS DE GESTION D'ACTIRIS ET DE BRUXELLES FORMATION

L'article 18 de l'Accord de coopération relatif aux politiques croisées prévoit l'organisation de réunions conjointes des deux Comités de gestion sur des thématiques croisées emploi-formation.

Lors des réunions conjointes des Comités de gestion des 9 juillet et 23 novembre 2020, les points suivants ont été mis à l'ordre du jour :

- Le rapport d'activité des politiques croisées emploi-formation 2019 ;
- Les résultats et monitoring de la Convention public public ;
- Le bilan et plan d'action 2020-2021 de view.brussels
- La détermination des besoins emploi – formation
- Plan d'actions commun 2021 Actiris – Bruxelles Formation
- Le développement de la Cité des Langues

LES COMITÉS DE DÉVELOPPEMENT STRATÉGIQUE ACTIRIS-BRUXELLES FORMATION

En vertu de l'article 19 de l'Accord de coopération, Actiris et Bruxelles Formation organisent leurs collaborations par le biais du Comité de développement stratégique (CDS), qui constitue l'instance de structuration et de développement des synergies entre les deux services publics.

En 2020, outre la préparation des réunions conjointes des Comités de gestion, le CDS Actiris-Bruxelles Formation, qui s'est réuni à cinq reprises (dont une sous forme de « Mise au vert »), a été amené à se pencher sur des dossiers d'importance comme :

- Les Pôles Formation Emploi (état d'avancement et financement) ;
- Les indicateurs stratégiques et opérationnels conjoints (par view.brussels) ;
- La planification pluriannuelle de la Convention public-public permettant le développement de formations déterminées conjointement ;
- L'état d'avancement du projet de la Cité des langues ;
- Le dossier unique du chercheur d'emploi ;
- Le plan d'action Précarité : les difficultés psycho-sociales des CE en formation ;
- Le cadre commun de programmation de l'offre de formation et de validation des compétences régie par Bruxelles Formation.

Les réunions du CDS Actiris-Bruxelles Formation ont eu lieu les 18 février, 26 mai, 1^{er} juillet, 23 septembre et le 4 décembre 2020.

Mise au vert

Dans le cadre du dernier Comité de développement stratégique (CDS) qui s'est déroulé le 4 décembre 2020, Bruxelles Formation et Actiris se sont réunis sous la forme d'une « mise au vert ». Cette approche a permis de faire émerger des actions plus concrètes et prioritaires en lien avec les indicateurs partagés et le plan d'action défini.

Sept chantiers prioritaires ont **été arrêtés** :

- L'accompagnement des chercheurs d'emploi victimes de faillites via le programme **rebond.brussels**
- Le soutien des **travailleurs en chômage temporaire**
- Le développement du programme « **Focus Opportunités d'Emploi** » sur base des métiers porteurs
- L'élargissement du programme « **Garantie solution pour tous** » vers tous les chercheurs d'emploi nouvellement inscrits
- L'amélioration de l'**adressage** des chercheurs d'emploi vers la formation et la validation des compétences
- Le **développement de la Cité des métiers**
- La lutte contre la **fracture numérique** des chercheurs d'emploi et stagiaires

Ces chantiers sont désormais instruits dans le cadre d'un Comité d'accompagnement de la convention public-public qui s'occupe d'un suivi plus rapproché et informe régulièrement le CDS de leurs états d'avancement.

DÉPLOYER L'OFFRE DE FORMATION SUITE À LA SIXIÈME RÉFORME DE L'ÉTAT

Dans le cadre de la sixième réforme de l'Etat, la Région bruxelloise peut mettre en place des programmes de formations professionnelles. Afin de concrétiser cette nouvelle possibilité, Actiris et Bruxelles Formation ont signé, en juin 2014, une « convention-cadre relative à la mise en œuvre de la sixième Réforme de l'Etat pour le développement d'une offre de formation professionnelle supplémentaire pour les chercheurs d'emploi bruxellois ».

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

La convention de coopération public-public 2020-2021 (janvier 2020 à décembre 2021) a prévu :

- **3.600.000 € pour la commande de formation tout public ;**
- **1.500.000 € d'actions structurelles** via marché public ;
- **600.000 € de formations en langues** (Plan Langues) ;
- **675.000 €** pour le paiement du loyer et des charges **du Pôle Formation Emploi Digitalcity.brussels ;**
- **800.000 €** pour rencontrer les défis soulevés par l'étude de Bruxelles Formation sur la **précarité des publics** qu'il forme directement ou en partenariat ;
- **500.000 €** pour assurer la **gratuité des formations de l'efp** (Formation PME) pour les **chercheurs d'emploi** inscrits chez Actiris.
- **250.000 €** pour la reprise des activités de formation du **Centre de référence professionnelle beezzy.brussels** (préparation aux examens du SELOR, ...) ;
- **720.000 €** pour mettre en œuvre les mesures pour **faire face à l'impact de la crise sanitaire du Covid-19 sur l'emploi** en Région de Bruxelles-Capitale. Dans le cadre de la crise, le gouvernement bruxellois souhaite mettre en place des mesures et des financements supplémentaires pour le soutien aux chercheurs d'emploi.
-

Objectifs de la convention public-public 2020-2021 et réalisés entre le 01/01/2020 et le 31/12/2020¹⁹

Convention public-public 2020-2021	Réalisé au 31/12/2020
Offre de formation tout public	699 stagiaires formés (dont 385 de moins de 30 ans)
Actions structurelles	271 contrats réalisés
Plan Langues	178 contrats réalisés
Formation CDR beezzy brussels	21 stagiaires formés ²⁰ et 151 stagiaires ont été reçus en accompagnement individuel
Impact Covid-19	297 stagiaires formés

¹⁹ Il s'agit de données partielles, les conventions et le financement étant prévus sur deux années.

²⁰ Attention, certains stagiaires peuvent avoir suivi plusieurs modules et il y a donc plus de contrat/places réalisées

Ces formations ont été organisées sur base de besoins en qualifications et en compétences identifiés et en fonction des métiers en pénurie. Les formations proposées visent des nouveaux besoins identifiés ou des besoins existants insuffisamment rencontrés.

Formations professionnelles mises en place via la commande de formation tout public
ALPHABETISATION - NIVEAU 2
AGENT ADMINISTRATIF DANS LE DOMAINE DE LA SANTE
CAO - BIM REVIT ARCHITECTURE
FRANCAIS
ANGLAIS
GESTIONNAIRE EN RECRUTEMENT ET EN SELECTION
CONDUCTEUR DE CHARIOT ELEVATEUR
MAGASINIER
AGENT DE SECURITE/AGENT DE GARDIENNAGE
VENDEUR-REASSORTISSEUR
CROUPIER
AIRPORT SECURITY / SECURITE DES AEROPORTS
ACCUEIL ET COMMUNICATION ORIENTES CLIENTS
AGENT DE SECURITE/AGENT DE GARDIENNAGE
TECHNIQUES SPECIFIQUES DE DOUBLAGE
ADMINISTRATEUR DE PRODUCTION
CLINICAL RESEARCH PROFESSIONAL
GESTIONNAIRE EN RECRUTEMENT ET EN SELECTION
GESTION ET ANIMATION DE LA FORMATION
MANAGEMENT PRATIQUE DE L'ENTREPRISE
INSTALLATEUR ELECTRICIEN INDUSTRIEL
REMISE A NIV.TRIGO-INITIAT.CODAGE-RAISON. ABST
AC ET MISE EN PRAT DES COMPET.TRANSV.VERS L'EMPLO
ALPHABETISATION - NIVEAU 1
ALPHABETISATION - NIVEAU 2
DETERMINATION CIBLEE POLICE
PREFORMATION POLICE
FORMATION DE BASE FRANCAIS-LOGIQUE
DETERMINATION CIBLEE POLICE
DETERMINATION CIBLEE AGENT DE SECURISATION
PREFORMATION AGENT DE SECURISATION
UTILISAT. OUTILS ADAPTES EN BUREAUTIQUE/INTERNET
REMEDIATION EN COMMUNICATION ORALE ET ECRITE

Ces formations ont été organisées dans le cadre du plan de relance régional bruxellois afin de renforcer l'offre de formations pouvant facilement se donner en ligne et développer des nouvelles formations dans le secteur du digital pour les chercheurs d'emploi.

Formations dans le cadre du plan de relance régional

LOGICIELS D'INFOGRAPHIE

BASES DE L'INFORMATIQUE - AUTOFORMATION

SUITE BUREAUTIQUE

INITIATION BUREAUTIQUE ET INTERNET

SUITE BUREAUTIQUE

ACCOMPAGNEMENT PROJET CELL-LEARNING

INITIATION HTML & CSS

FULL STACK DEVELOPMENT

FRONT-END & DESIGN DEVELOPMENT

PERSPECTIVES DES COLLABORATIONS POUR 2021

En 2021, Bruxelles Formation et Actiris poursuivront leurs collaborations en mettant en œuvre différents projets prioritaires découlant de leur Plan d'action commun 2021 approuvé lors de la réunion conjointe des Comités de gestion du 23 octobre 2020 :

- Poursuivre le développement de view.brussels
- Renforcer l'utilisation du Dossier unique du CE
- Poursuivre le développement de la Cité des Métiers pour informer, conseiller et orienter les publics-cibles en Région bruxelloise
- Améliorer l'adressage des chercheurs d'emploi vers la formation et la validation des compétences
- Développer une Cité des Langues
- Généraliser le recours à la validation des compétences
- Collaborer à la reconversion des travailleurs licenciés
- Renforcer et adapter l'offre de formation selon les impacts de la crise Covid-19
- Fournir une Garantie Solutions aux Employeurs
- Créer un mécanisme structurel de financement des politiques croisées emploi-formation et réviser l'Accord de Coopération RBC-COCOF Politiques croisées emploi-formation

Ces projets découlent directement des objectifs partagés des Contrats de gestion 2017 - 2022 respectifs. Ils visent à améliorer les résultats des indicateurs stratégiques à responsabilité partagée des deux organismes.

En 2021, Actiris et Bruxelles Formation continueront également le développement :

- De formations financées via la Convention public-public (dont celles en lien avec le Plan de relance du Gouvernement de la Région bruxelloise)
- De la mise à l'emploi des chercheurs d'emploi formés par Bruxelles Formation et ses Partenaires

