

**BRUXELLES  
FORMATION**



former pour l'emploi



**actiris.brussels**   
au coeur de l'emploi



**RAPPORT**

**D'ACTIVITÉS**

**2021**

**Politiques Croisées  
Emploi-Formation**

[www.actiris.brussels](http://www.actiris.brussels)

[www.bruxellesformation.brussels](http://www.bruxellesformation.brussels)

# TABLE DES MATIÈRES

	<b>Éditorial</b> .....	<b>4</b>
<b>1</b>	<b>Poursuivre le développement de view.brussels, Observatoire Bruxellois de l'Emploi et de la Formation</b> .....	<b>6</b>
	• De nouvelles missions pour approfondir les politiques croisées emploi-formation .....	7
	• Le renforcement des collaborations autour de (nouveaux) dossiers communs .....	8
<b>2</b>	<b>Renforcer l'utilisation du Dossier unique du Chercheur d'Emploi</b> .....	<b>18</b>
<b>3</b>	<b>Poursuivre le développement de la Cité des métiers de Bruxelles pour informer, conseiller et orienter les publics-cibles en Région bruxelloise</b> .....	<b>20</b>
	• Poursuivre la participation au dispositif d'orientation tout au long de la vie, OTLAV .....	21
	• Une dynamique multipartenariale .....	22
	• Poursuivre et développer le rôle de la Cité des métiers dans les parcours des chercheurs de formation et d'emploi .....	23
	• L'activité de la Cité des métiers en 2021 .....	26
	• Le conseil individuel .....	27
	• Les activités collectives .....	28
	• Les publics spécifiques touchés par la Cité des métiers .....	29
	• Développer une offre de services spécifiques pour les jeunes .....	29
<b>4</b>	<b>Améliorer l'adressage des chercheurs d'emploi vers la formation et la validation des compétences</b> .....	<b>32</b>
	• Renforcer l'accessibilité de l'offre, et l'inscrire dans la Garantie solutions .....	33
	• Systématiser l'inscription en ligne aux séances d'information .....	33
	• Développer des séances d'information sectorielles .....	33
	• Développer un réflexe formation, en particulier pour les métiers en pénurie, chez les prescripteurs .....	34
	• Améliorer la visibilité/lisibilité pour les chercheurs d'emploi et des prescripteurs/entreprises sur les conditions d'accès à la formation via les différents outils et services (site web, site de la Cité des métiers, etc.) .....	36
	• La mobilisation des entreprises dans des partenariats concrets de formation .....	36
	• Stages First .....	37
	• FPIE : Formation professionnelle individuelle en entreprise .....	39
	• Garantie Jeunes : monitoring conjoint Actiris - Bruxelles Formation - VDAB Brussel - SFPME/efp - Syntra Brussel .....	41
	• Les chercheurs d'emploi bénéficiant d'une validation des compétences .....	42

<b>5</b>	<b>Renforcer la politique sectorielle en RBC et poursuivre le développement des Pôles Formation Emploi</b>	44
<b>6</b>	<b>Développer une Cité des langues</b>	50
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Développement et évolution du projet ..... 51</li> <li>• Formation en langues ..... 52</li> </ul>	
<b>7</b>	<b>Collaborer à la reconversion des travailleurs licenciés</b>	53
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le projet-pilote Rebond.brussels ..... 54</li> <li>• Identification et suivi des besoins en formation ..... 54</li> <li>• Indicateurs visés par la mesure ..... 55</li> <li>• Suites du projet ..... 55</li> </ul>	
<b>8</b>	<b>Renforcer et adapter l'offre de formation selon les impacts de la crise Covid-19</b>	56
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mesures prises pendant la crise sanitaire Covid-19 sur l'organisation des formations des partenaires conventionnés de Bruxelles Formation ..... 57</li> <li>• Des formations impactées ..... 61</li> <li>• Les formations nécessitant des stages ..... 62</li> <li>• Modalités de rattrapage des formations interrompues ..... 63</li> <li>• Un budget complémentaire grâce au Plan de relance Covid-19 ..... 63</li> </ul>	
<b>9</b>	<b>Fournir une Garantie Solution aux employeurs</b>	65
<b>10</b>	<b>Poursuivre des collaborations efficaces pour répondre aux besoins économiques de la Région bruxelloise et faciliter la mise à l'emploi des bruxellois</b>	67
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'Accord de coopération concernant les politiques croisées « emploi-formation » ..... 68</li> <li>• Des Contrats de gestion 2017-2022 synchronisés entre Actiris et Bruxelles Formation ..... 68</li> <li>• Les réunions conjointes des Comités de gestion d'Actiris et Bruxelles Formation ..... 69</li> <li>• Les Comités de développement stratégique Actiris-Bruxelles Formation ..... 69</li> <li>• Déployer l'offre de formation dans le cadre de la mise en œuvre de la sixième réforme de l'Etat ..... 70</li> <li>• Nos perspectives de collaborations pour 2022 ..... 74</li> </ul>	

# Éditorial



© Illustration de Storyset

## 2021, UNE ANNÉE À REBONDISSEMENTS

2021 fut une année mouvementée et à nouveau marquée par la pandémie de Covid-19. Pour la deuxième année consécutive, Actiris et Bruxelles Formation ont continué à se tourner vers de nouvelles façons de fonctionner et à adapter leur offre de services pour les chercheurs d'emploi<sup>1</sup> et les travailleurs en chômage temporaire.

Si au premier semestre, les contraintes sanitaires et matérielles ne nous permettaient toujours pas de recevoir 100% de nos bénéficiaires, le second semestre a montré des signes de reprise économique et les chiffres du chômage en baisse ont été encourageants (jusqu'à revenir à des chiffres comparables à 2019, juste avant la crise). Bruxelles Formation a pu donner à nouveau des formations dès le 1<sup>er</sup> février 2021. Actiris a pu rouvrir la plupart de ses antennes dès le 1<sup>er</sup> mars 2021. Les formations ont pu se donner avec des jauges Covid-19 tout au long de l'année. Au final, sur cette année bousculée, ce sont 38.882 chercheurs d'emploi qui ont été accompagnés par Actiris dans leurs démarches de recherche d'emploi. Parmi eux, 13.821 ont été formés en 2021 par Bruxelles Formation et ses partenaires et 5.558 ont (re)trouvé un emploi pendant cette même année.

Malgré cette complexification de l'accompagnement et de la formation des chercheurs d'emploi, la collaboration entre nos deux organismes s'est poursuivie, que ce soit au sein de nos structures communes comme view.brussels (chapitre 1), la Cité des métiers (chapitre 3) en encore les Pôles Formation Emploi (chapitre 5) mais également de chantiers emblématiques comme par exemple le développement d'un Dossier unique du chercheur d'emploi (chapitre 2) ou encore d'une offre de service aux employeurs (chapitre 9). Tous nos efforts poursuivent le même objectif : raccourcir et fluidifier les parcours de formation des chercheurs d'emploi et leur accès au travail.

Pour ce faire, ce sont près de 2.240 collaborateurs en 2021 (1.636 chez Actiris et 600 chez Bruxelles Formation) qui s'investissent au quotidien pour accompagner les Bruxellois vers un emploi durable et de qualité. Qu'ils soient ici remerciés de leur engagement et leur agilité en ces temps mouvementés.

Nous vous souhaitons une belle découverte de nos actions.

Bonne lecture !



**Olivia P'TITO**

Directrice générale  
de Bruxelles  
Formation



**Myriem AMRANI**

Présidente du Comité  
de Gestion de  
Bruxelles Formation



**Cristina AMBOLDI**

Directrice générale  
d'Actiris



**Caroline MANCEL**

Directrice générale  
adjointe d'Actiris



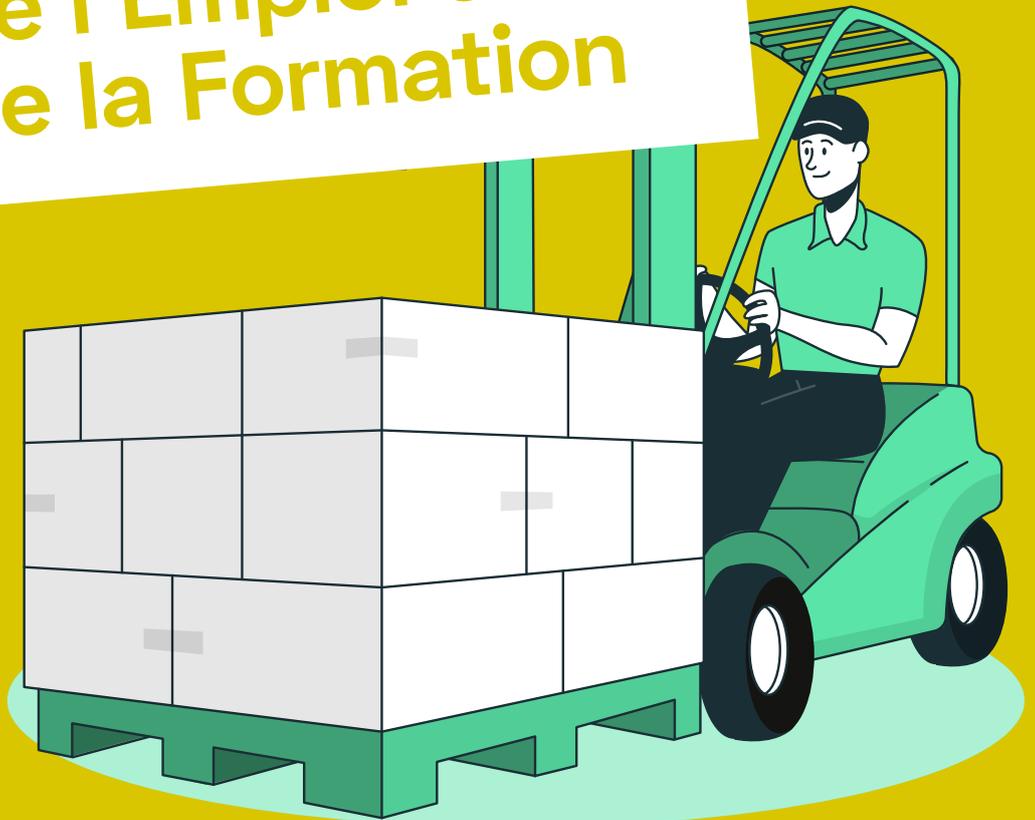
**Landry MAWUNGU**

Président  
du Comité de  
Gestion d'Actiris

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

1

Poursuivre le  
développement  
de [view.brussels](http://view.brussels),  
Observatoire  
Bruxellois  
de l'Emploi et  
de la Formation



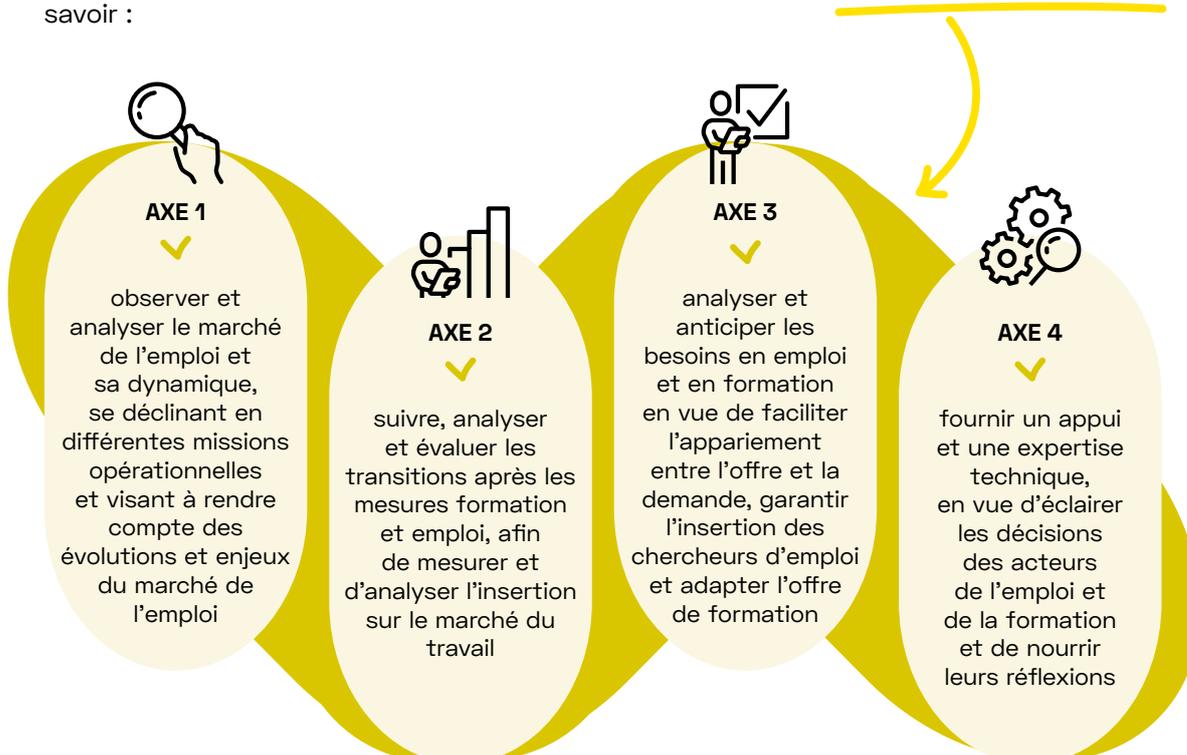
## DE NOUVELLES MISSIONS POUR APPROFONDIR LES POLITIQUES CROISÉES EMPLOI-FORMATION

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 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 plan d'actions 2020-2021, 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 **4 axes stratégiques**, à savoir :



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 a justifié 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.

#### 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).

Ces six indicateurs, appelés aussi **indicateurs stratégiques à responsabilité partagée**, permettent d'améliorer le suivi des parcours des usagers, y compris en formation 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<sup>2</sup>, une source d'information précieuse pour améliorer quantitativement et qualitativement l'offre de formation.

En 2021<sup>3</sup>, ces indicateurs ont été actualisés et sont repris dans le tableau qui suit au regard des valeurs cibles définies conjointement par Actiris et Bruxelles Formation et validées par le Comité de Développement Stratégique en 2018.

De 2013 à 2018, l'indicateur des « taux de sortie positive à l'issue des formations » (indicateur 1) et celui des « taux de sortie vers l'emploi à l'issue des formations professionnalisantes » (indicateur 2) étaient en augmentation, bien qu'un très léger fléchissement de ces deux indicateurs s'observe pour la cohorte de 2018. On voit que ces indicateurs diminuent pour la cohorte de 2019, probablement du fait de l'impact de la crise sanitaire survenue à partir du mois de mars 2020. En effet, on observe la cohorte sortie au cours de l'année 2019, 12 mois après la date de fin de formation. Les résultats comprennent donc une partie de l'année 2020. On constate globalement une augmentation de la proportion de stagiaires sortis vers l'emploi et qui sont (toujours) à l'emploi 12 mois plus tard (indicateur 3) sur la période 2016-2018 (passant successivement de 57,7%, à 62,2% et pour arriver 63,8% pour la dernière cohorte disponible). L'évolution est positive entre 2013 et 2019 pour 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 2019 (augmentation du pourcentage des CE ayant trouvé un emploi durant le premier trimestre et diminution durant le deuxième trimestre et le second semestre).

Les tout premiers résultats de la cohorte 2020 confirment ces tendances à la baisse : le taux de sortie positive passe de 70,4% (cohorte 2019) à 68,3% (cohorte 2020) ; le taux de sortie vers l'emploi (total) diminue également : de 59,9% à 57,4%.

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

<sup>3</sup> En 2021, view.brussels a également actualisé les indicateurs stratégiques à responsabilité partagée entre Actiris et le VDAB Brussel, selon une méthodologie concertée avec ce dernier et similaire à la méthodologie définie avec Bruxelles Formation.

### Les six indicateurs stratégiques à responsabilité partagée d'Actiris & Bruxelles Formation : réalisés et valeurs cibles

#	Indicateur	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
		Réalisé	Valeur cible	Réalisé	Valeur cible	Réalisé	Valeur cible	Réalisé	Valeur cible	Réalisé	Valeur cible	Réalisé	Valeur cible
1	Taux de sortie positive à l'issue des formations par type de formation	70,2% cohorte 2016	71%	73% cohorte 2017	72%	72,8% cohorte 2018	73%	70,4% (cohorte 2019)	70,4%	68,3% (cohorte 2020)	73%		
2	Taux de sortie vers l'emploi à l'issue des formations professionnalisantes	65,3% (min 1 mois : 57,2%) cohorte 2016	66% (min 1 mois : 57%)	67,1% (min 1 mois : 58,6%) cohorte 2017	67% (min 1 mois : 58%)	66,6% (min 1 mois : 57,9%) cohorte 2018	68% (min 1 mois : 59%)	59,9% (min 1 mois : 52,4%) cohorte 2019	59,9% (min 1 mois : 52,4%)	57,4% (min 1 mois : 50,4%) cohorte 2020	68% (min 1 mois : 59%)		
3	Durabilité dans l'emploi des sortants vers l'emploi à l'issue d'une formation professionnalisante	64,8% cohorte 2015	65%	57,7% cohorte 2016	65%	62,2% cohorte 2017	65%	63,8% cohorte 2018	63,8%	59,2% cohorte 2019	65%		
4	Délai d'entrée en emploi des sortants à l'issue d'une formation professionnalisante	0-3 mois : 49,5% 3-6 mois : 23,6% 6-12 mois : 27% cohorte 2016	0-3 mois : 50%	0-3 mois : 48% 3-6 mois : 25,1% 6-12 mois : 26,8% cohorte 2017	0-3 mois : 51%	0-3 mois : 50,4% 3-6 mois : 22,9% 6-12 mois : 26,7% cohorte 2018	0-3 mois : 52%	0-3 mois : 54,4% 3-6 mois : 20,7% 6-12 mois : 24,9% cohorte 2019	0-3 mois : 54,4% 3-6 mois : 20,7% 6-12 mois : 24,9%	0-3 mois : 44,2% 3-6 mois : 22,9% 6-12 mois : 32,9% cohorte 2020	0-3 mois : 52%		
5	Nombre de CE adressés à Bruxelles Formation par prescripteur et par domaine*	12.299	13.500	13.052	14.000	11.858	14.500	8.808	8.808	13.042	14.500		
6	Nombre de CE inscrits en formation (ensemble de formations)**	13.938	14.000	13.880	15.000	12.523	15.000	16.272	16.272	18.737	15.000		



#### Pour information :

\* L'auto-inscription, soit les chercheurs d'emploi s'inscrivant eux-mêmes en formation, est incluse dans l'indicateur 5. Il y a eu 3.057 auto-inscriptions en 2018, 3.722 auto-inscriptions en 2019, 4.043 inscriptions en 2020 et 7.123 auto-inscriptions en 2021.

\*\* Dans l'indicateur 6, à partir de 2020, les demandes de formation vers les partenaires ont également été comptabilisées.

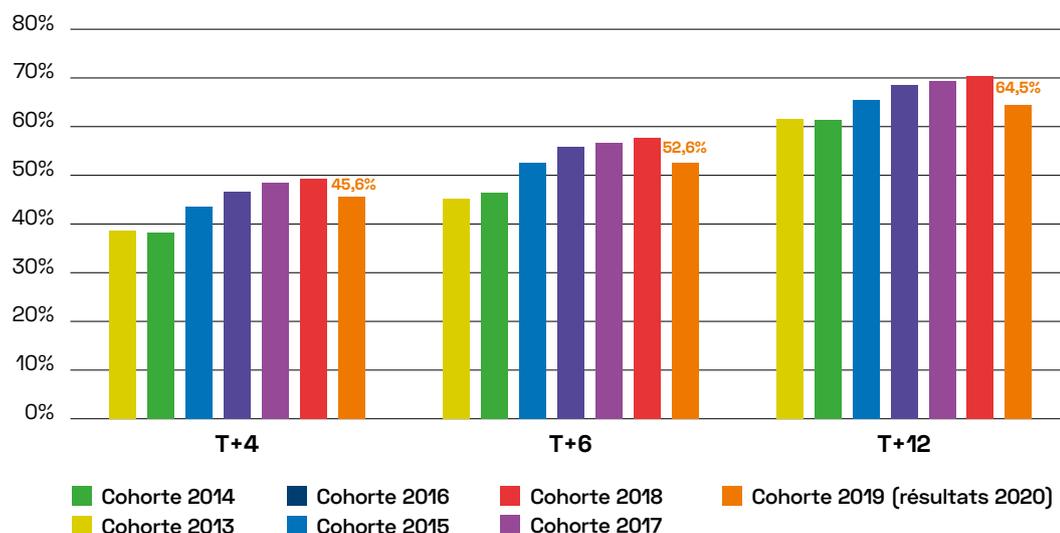
En 2021, comme les autres années, les résultats obtenus pour ces six indicateurs ont été présentés dans **une note commune**, de manière plus détaillée (selon le profil des stagiaires ou selon le type de formation). Dans cette note, l'analyse du taux de sortie vers l'emploi apporte désormais aussi des informations importantes en lien avec l'emploi occupé après la formation, grâce à la mobilisation de quatre nouvelles variables (l'identifiant de l'employeur, le numéro d'entreprise et le numéro d'établissement, le secteur d'activité, la commission paritaire et le nombre d'employeurs différents pour les stagiaires sortis vers l'emploi sur l'année qui suit la sortie de la formation).

Par ailleurs, une série **d'indicateurs complémentaires** pour le Comité de Développement Stratégique entre Actiris et Bruxelles Formation ont été également produits en 2021, et notamment le taux de sortie vers l'emploi après une FPIE (Formation Professionnelle Individuelle en Entreprise). view.brussels continue à élargir le champ de ces indicateurs. C'est ainsi qu'ont été ajoutés le taux de sortie vers l'emploi pour les dispositifs de mobilité interrégionale ainsi que les activités de BF espaces numériques.

### Garantie jeunes et garantie pour tous

Le monitoring Garantie jeunes est, de longue date, un des dossiers communs des deux institutions, auxquels sont également associés d'autres acteurs. En 2021, 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 leurs 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 2019 (résultats 2021) ont pu être suivies sur ces différents horizons. Le graphique ci-dessous synthétise l'évolution des résultats globaux.

Pourcentage de jeunes ayant une solution emploi-formation-stage après 6 et 12 mois – comparaison entre les cohortes de 2013 à 2019 (résultats 2020)



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 jusque pour la cohorte de 2018. 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 (cohorte 2019 – résultats 2020), on enregistre 10.667 jeunes qui sont venus s'inscrire après leurs études et 6.877 de ces jeunes ont eu une solution dans les 12 mois, soit 64,5%. La diminution du pourcentage des jeunes qui ont une solution emploi-formation-stage pour la cohorte de 2019 – résultats 2020 s'explique par la crise sanitaire qui a eu impact important sur le marché du travail en 2020. En effet, le volume de solutions s'est contracté en 2020 en lien avec l'ensemble des mesures de confinements.

Par ailleurs, view.brussels produit, sur base des échanges de données avec Bruxelles Formation et le VDAB, une quantification du volume de CE qui ont une solution par année et par type de solution. Ces solutions sont déclinées par type de solution (emploi, formation, stage et validation de compétences - VDC), de manière globale (pour l'ensemble des CE) et pour les newjoiners (primo-inscriptions = CE qui sont venus s'inscrire pour la 1<sup>er</sup> fois comme « demandeurs d'emploi inoccupés »).

Les principaux résultats sont synthétisés dans le tableau repris ci-dessous. Pour la dernière année disponible, on observe que 35.451 CE distincts ont eu une solution emploi (dont 9.506 NJ), 16.059 CE ont eu une solution formation (dont 4.355 NJ) et 819 CE ont eu une solution stage (dont 440 NJ). Ainsi au niveau global, 49.209 CE distincts ont eu au moins une des solutions susmentionnées. La diminution très conséquente du volume de solutions pour l'année 2020 s'explique par les impacts de la crise économique en lien avec la situation pandémique. Les résultats pour l'année devraient logiquement augmenter par rapport à l'année 2020 mais devraient rester encore inférieurs au niveau atteint en 2019.

#### Synthèse du volume de solutions : Emploi – Formation – Stage – VDC

	Total			Dont Newjoiners (NJ)			En %		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
1. Emploi - CE distincts	44.820	44.397	35.451	10.823	11.243	9.506	24,1%	25,3%	26,8%
2. Formation - CE distincts	18.170	19.179	16.059	4.621	4.993	4.355	25,4%	26,0%	27,1%
3. Stage - CE distincts	1.373	1.166	819	740	631	440	53,9%	54,1%	53,7%
4. Validation des compétences	290	331	127	n.d.	n.d.	n.d.			
<b>Total (CE distincts)*</b>	<b>59.722</b>	<b>60.105</b>	<b>49.209</b>	<b>15.108</b>	<b>15.730</b>	<b>13.468</b>	<b>25,3%</b>	<b>26,2%</b>	<b>27,4%</b>

Sources : Actiris, Bruxelles Formation, VDAB, Consortium VDC ; calculs : view.brussels \*Total hors VDC

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

L'enquête insertion sur le marché du travail à l'issue d'une formation professionnelle est une enquête téléphonique qui s'intéresse à l'insertion des chercheurs d'emploi dans l'année suivant leur sortie de formation professionnalisante à Bruxelles Formation et chez ses partenaires. Elle existe depuis 2019 dans sa forme actuelle et est organisée tous les 2 ans.

Elle 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'éventuelle absence de lien entre la formation suivie et l'emploi occupé.

La cohorte interrogée en 2021 est composée des chercheurs d'emploi sortis de formation professionnalisante en 2019, à Bruxelles Formation et chez ses partenaires. La population visée compte 4.022 personnes, parmi lesquelles 1.820 ont répondu à l'enquête (taux de réponse de 45,3%).

### **Le contrat de travail**

En ce qui concerne le contrat de travail, 39,3% des répondants ayant travaillé au moins un mois dans l'année suivant la sortie de formation étaient sous CDI, 27,9% sous CDD et 17,6% en intérim. En comparaison de l'enquête précédente, on observe une baisse des CDI et des CDD et une hausse de l'intérim et des contrats d'un autre type. Ces évolutions sont probablement la conséquence de la crise sanitaire du coronavirus.

### **Le régime de travail**

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 79,6% des emplois tous domaines confondus. Ce pourcentage est proche de celui de l'enquête précédente. Par rapport à l'enquête précédente, on observe une hausse des temps partiels dans les domaines « Social, Santé, Sport et Soins du Corps » et « Commerce ». C'est, par contre, le temps plein qui est en hausse dans les domaines « Horeca » et « Sécurité et Prévention ».

Si l'on considère le lien formation-emploi, globalement, 74,4% des répondants ayant travaillé après la formation disent avoir exercé le métier appris en formation dans l'emploi principal. Ce pourcentage est proche de celui de l'enquête précédente.

Les répondants qui ont exercé un autre métier que celui appris en formation donnent principalement comme explication le fait qu'ils ont eu une autre opportunité d'emploi.

Les personnes ayant peu ou pas travaillé donnent le plus souvent comme élément d'explication une recherche d'emploi inaboutie à cause principalement de la crise sanitaire du coronavirus et ensuite d'un manque de qualification ou d'expérience. La situation personnelle (raison de santé ou familiale) arrive en deuxième position et la reprise d'une autre activité (essentiellement reprise études ou de formation) en troisième position.

Dans l'enquête précédente, la catégorie principale était également la recherche d'emploi inaboutie, mais pas à cause du coronavirus (inexistant à l'époque), mais suite à un manque de qualification ou d'expérience. La deuxième catégorie était celle des autres activités avec la reprise d'études et de formation et la catégorie des motifs personnels arrivait en troisième position.

Même si beaucoup de répondants rapportent un impact négatif de la crise sanitaire du coronavirus sur leur recherche d'emploi, l'exercice de leur emploi, leur reprise d'études et de formation et leur maintien dans l'emploi, un pourcentage presque identique de personnes disent que le coronavirus n'a pas eu d'impact. C'est sans surprise parmi les répondants ayant suivi une formation dans le domaine « Horeca » que le pourcentage de personnes relevant un impact négatif est le plus élevé.

La prochaine enquête aura lieu en 2023 et interrogera les chercheurs d'emploi sortis de formation professionnalisante à Bruxelles Formation et chez ses partenaires en 2021.

### 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 accroissait le taux d'emploi et réduisait la vulnérabilité des chercheurs d'emploi (hausse de 22,1 points de pourcentage pour les mises à l'emploi et diminution de la vulnérabilité de 7,7 points par rapport au groupe témoin n'ayant pas suivi de formation).

Le service études et statistiques de Bruxelles Formation a débuté en 2021 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. Les résultats sont attendus pour 2022.

### Analyse des fonctions critiques

La thématique des **fonctions critiques en Région de Bruxelles-Capitale** est traitée conjointement depuis 2019. Cette publication annuelle analyse la couverture des fonctions critiques par l'offre de formation ainsi que l'insertion professionnelle des sortants de formations en lien avec les fonctions critiques. Dans la continuité des précédentes éditions sur les fonctions critiques<sup>4</sup>, elle détaille les facteurs à l'origine des difficultés de recrutement et fournit sur ce point un éclairage qualitatif. Par rapport aux publications précédentes, la dernière édition de 2021 (fonctions critiques 2020) est de nature plus qualitative, notamment afin de rendre compte des effets de la crise sur les fonctions critiques et en raison du passage au passage au référentiel Competent<sup>5</sup> et de son impact sur la production des statistiques.

4 Celles-ci sont disponibles sur le site [www.actiris.be](http://www.actiris.be).

5 Ce référentiel est une arborescence des professions et des compétences sur le marché du travail en Belgique. Il a été développé par le VDAB sur base du Répertoire Opérationnel des Métiers et Emploi (ROME v3) du service français de l'emploi Pôle Emploi. Ce référentiel définit, pour les différentes professions identifiées, les profils de compétences professionnelles décrivant ce qu'il faut savoir et être capable de faire.

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 2020 comporte 111 fonctions critiques<sup>6</sup> :

- 85 peuvent être qualifiées de structurelles (la fonction est critique l'année de référence pour la troisième fois consécutive ou bien elle apparaît critique l'année de référence et au moins trois fois sur les cinq années qui précèdent celle-ci). Ce caractère structurel se rencontre dans tous les types de fonctions et dans tous les domaines ;
- 22 fonctions critiques revêtaient un caractère émergent en 2019 (elles apparaissent pour la première fois cette année-là). De facto, celles-ci peuvent être considérées comme en voie de devenir structurelles en 2020. Certaines d'entre elles requièrent un plus haut niveau de qualification (supérieur universitaire ou non) dont les conseillers fiscaux, les dentistes, les économistes, les ingénieurs en chimie ou biochimie, les techniciens en méthode de production, les développeurs web, les médecins spécialistes, les assistants en soins hospitaliers, les technologues de laboratoire médical et les diététiciens. D'autres concernent des postes de direction ou d'encadrement généralement hautement qualifiés tels que directeur/responsable RH, responsable de call center, inspecteur de contrôle qualité, chef éducateur et gérant de restaurant. Enfin, d'autres encore visent des profils plus souvent moyennement qualifiés, à savoir celles de couvreur-zingueur, d'électricien en général, d'ouvrier spécialisé en rénovation de bâtiment, de peintre en carrosserie, de cuisinier service traiteur, ainsi que de maître d'hôtel. Parmi toutes ces fonctions critiques, à l'exception de celles propres au secteur médical et à l'ingénierie, toutes se caractérisent au minimum par des tensions de nature qualitative ;
- 4 fonctions (kinésithérapeute, logopède, testeur en informatique et consultant en informatique) étaient réapparues en 2019 comme fonctions critiques et se maintiennent comme telles en 2020. Dans les prochaines années, celles-ci devront faire l'objet d'une attention particulière afin de déterminer si elles s'installent durablement dans la catégorie des fonctions critiques en Région bruxelloise ;
- 1 est émergente (elle apparaît pour la première fois cette année) suite à la consultation des experts sectoriels/métiers, la fonction de gérant de bâtiments/syndic a été identifiée comme critique ;
- 2 fonctions qui avaient été épinglées comme critiques en 2019 n'ont pas été reprises dans la liste de 2020 suite aux entretiens avec les experts sectoriels/métiers (aide-comptable et technicien pc/mac).

L'analyse des fonctions critiques en Région bruxelloise est un élément essentiel dans l'élaboration et la régulation de l'offre par Bruxelles Formation. En 2020, 78 fonctions critiques sur les 88 qui entrent dans le champ d'action de Bruxelles Formation (soit 88,6%) ont été couvertes par un ou plusieurs produits de formation et 49 des fonctions critiques couvertes (62,8%) sont en lien direct avec au moins une formation dispensée par l'un de ses centres ou un partenaire.

<sup>6</sup> La liste des fonctions critiques 2021 a été publiée par Actiris cet été. Ces données sont en cours d'analyse.

10 fonctions identifiées comme critiques en 2020 sont non couvertes par l'offre régie par Bruxelles Formation cette même année (cf. tableau 3 du rapport pp. 22). Notons que certaines de ces fonctions sont couvertes à Bruxelles par plusieurs produits dispensés par l'EFP (Centre de formation en alternance PME), notamment celles de conseiller en produits bancaires et assurances, gérant de bâtiments/syndic, gérant de restaurant, tôlier et peintre en carrosserie.

Fin 2021, view.brussels a veillé à cadrer et approfondir la réflexion autour de la question des fonctions critiques et des pénuries à la lumière de la crise sanitaire et du contexte actuel de relance. Les résultats de cette analyse devraient être publiés début 2022.

Par ailleurs, indépendamment de la crise sanitaire et des impacts qu'elle peut avoir sur le marché de l'emploi, d'autres perspectives sont également à l'ordre du jour, à savoir :

- Produire les fonctions critiques sur la base du référentiel Compétent, ce qui pourrait affiner le lien avec l'offre de formation et ainsi avoir pour effet d'apporter une réponse plus précise aux difficultés de recrutement connues ou à venir sur le marché de l'emploi bruxellois ;
- Améliorer de manière continue l'analyse des indicateurs de transition formation/emploi en regard des métiers/fonctions critiques. L'objectif est de détailler en la matière l'insertion des bénéficiaires de formation et d'assurer la comparabilité des résultats d'année en année ;
- 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, Pôles Formation Emploi, Instances Bassins Enseignement-Formation-Emploi, etc.) et par les actions à mettre en œuvre.

### Comité de suivi statistique

Lors de la création de view.brussels, 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 Plan de Formation 2020.

En 2021, view.brussels a proposé de donner suite à ce GT méthodologique en mettant en place le Comité de suivi statistique. L'objectif de celui-ci est de créer un cadre de discussion sur les analyses et la méthodologie relatives aux transitions formation-emploi. Une réflexion a été menée en 2021 en ce qui concerne la forme et les modalités de ce GT, dont les premières réunions auront lieu au cours du second semestre 2022.

## 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.

**Dans le courant du 4<sup>e</sup> trimestre 2021**, une réflexion au sein de view.brussels, qui a été concertée avec les membres du Comité d'accompagnement de la Convention public-public, a été menée en vue de la production d'un rapport en 2022 qui soit axé sur la **commande de formations**, et ce, en perspective du rapport détermination dont la temporalité est amenée à évoluer.

Par ailleurs, 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 2021, view.brussels a produit un 4<sup>e</sup> rapport de veille, auquel s'ajoutent un focus sectoriel traitant du transport et de la logistique en collaboration le PFE Logisticity ainsi qu'une note d'analyse visant à rendre compte des perspectives d'emploi et de formation dans le contexte covid et post-covid.



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/>



2

## Renforcer l'utilisation du Dossier unique du Chercheur d'Emploi



© Illustration de Storyset

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 ».

Dans le cadre de la poursuite du développement du Dossier unique du chercheur d'emploi plus connu des chercheurs d'emploi sous le nom de My Actiris, un travail a été poursuivi sur les échanges d'informations entre Bruxelles Formation et Actiris en ce qui concerne les certifications délivrées par Bruxelles Formation.

Un développement a été réalisé afin de visibiliser, dans My Actiris (CE), les informations relatives à la certification obtenue par le CE à la suite d'un processus de formation, et plus spécifiquement, les unités d'acquis d'apprentissage validées. A terme, un lien vers le certificat dématérialisé sera également fait.

De plus, il a été convenu d'automatiser le positionnement métier validé à la suite de l'obtention d'une certification par les stagiaires. Toutefois, ceci nécessite un travail important de conversion entre les référentiels métiers utilisés et ne pourra débuter qu'en janvier 2023 lors du passage à Competent 2.0.

Bruxelles Formation a également prévu d'aider les stagiaires à encoder, de manière déclarative, dans My Actiris, les compétences acquises lors des formations. Ces compétences sont directement prises en compte dans le matching automatique mis en place aujourd'hui entre les dossiers des chercheurs d'emploi et les offres d'emploi.



3

**Poursuivre le développement de la Cité des métiers de Bruxelles pour informer, conseiller et orienter les publics-cibles en Région bruxelloise**



Ouverte depuis mars 2018, la Cité des métiers de Bruxelles (CDM) est située 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.

Grâce à sa dynamique multipartenariale, la Cité des métiers de Bruxelles mène, depuis son ouverture, des actions qui soutiennent les priorités du gouvernement bruxellois. En offrant une panoplie d'activités collectives, d'informations et de conseils sur l'orientation tout au long de la vie en matière d'études, de formations, d'emploi, d'entrepreneuriat et de mobilité, la CDM est devenue un lieu incontournable dans la recherche d'informations ou de conseils sur la vie professionnelle.

Les Promoteurs de la Cité des métiers de Bruxelles 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 toujours plus de partenaires, et notamment 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.).

La Cité des métiers de Bruxelles a l'ambition d'inscrire sa stratégie et ses actions dans le cadre de la stratégie Go4Brussels 2030. Elle fait aussi partie du Réseau international des Cités des métiers<sup>7</sup>. 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.

## POUR SUIVRE LA PARTICIPATION AU DISPOSITIF D'ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE, OTLAV

En décembre 2020, à l'issue d'un processus de consultation de nombreux partenaires, les quatre cabinets des Ministres compétents en matière d'orientation (enseignement secondaire, enseignement supérieur, emploi et formation professionnelle) ont approuvé la mise en œuvre du Dispositif d'orientation tout au long de la vie (OTLAV).

Les objectifs suivis par les quatre gouvernements sont les suivants (note de décembre 2020):

- Assurer une meilleure visibilité de l'orientation ;
- Assurer une offre de service cohérente et de qualité: socle commun, gouvernance commune, articulation d'un réseau autour des Cités des métiers et de leurs partenaires, qui soutient le volet orientation du Pacte d'excellence de l'Enseignement en Fédération Wallonie-Bruxelles ;
- Formaliser le dispositif OTLAV dans des textes légaux et réglementaires ;
- Assurer une montée en puissance quantitative et qualitative de l'offre en orientation via le dépôt d'un portefeuille de projets dans le cadre de la programmation FSE + 2021-2027.

<sup>7</sup> <https://www.reseaucitesdesmetiers.org/>

Cette dynamique, portée conjointement par la Fédération Wallonie-Bruxelles, la Région wallonne, la Région de Bruxelles-Capitale et la COCOF, se base sur un ensemble de recommandations stratégiques auxquelles la Cité des métiers de Bruxelles a pris part. Elle permet aujourd'hui à la CDM d'encore mieux positionner son rôle d'acteur de l'orientation ou de la réorientation vers un projet professionnel de qualité.

La participation à cette co-création d'un processus commun d'orientation des usagers de la Cité des métiers de Bruxelles et des autres partenaires permet un meilleur maillage et donc un meilleur accompagnement des chercheurs d'emplois, travailleurs, étudiants, élèves, publics spécifiques...

Dès février 2021, un *comité de pilotage stratégique d'orientation tout au long de la vie* s'est réuni, pour instruire, organiser et valider les travaux relatifs à l'orientation en Belgique francophone et ainsi répondre aux enjeux futurs en matière d'orientation. La Cité des métiers de Bruxelles a pris part à ce comité de pilotage stratégique ainsi qu'à différents groupes de travail organisés dans le cadre de la création du dispositif OTLAV.

## UNE DYNAMIQUE MULTIPARTENARIALE

Au cours de cette année 2021, malgré un contexte toujours marqué par la pandémie de Covid-19, la CDM n'a cessé d'alimenter sa dynamique partenariale et d'amplifier et de structurer certaines collaborations comme avec les PFE, les antennes d'Actiris et les autres CDM wallonnes. Elle a renforcé ses services de conseils comme par la mise en place d'un nouveau chat en ligne qui permet d'implémenter un réseau de conseils avec les partenaires et les CDM wallonnes. Son site web a été articulé différemment en offrant des services d'orientations pour les métiers, la formation et les stages – emplois. Les nombreuses actions entreprises contribuent à une meilleure visibilité des services d'orientation à Bruxelles.



Roue des partenaires de la Cité des métiers en 2021



**POURSUIVRE ET DÉVELOPPER 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'utilisateur est mis au centre des dispositifs. Il peut obtenir des conseils pour établir son projet professionnel et participer à des événements organisés in situ, ex situ ou en ligne 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 :

- Des entretiens individuels bilingues ;
- Un programme varié d'activités collectives : séances d'informations (métiers, dispositifs formation, etc.), ateliers (orientation, CV, entrepreneuriat, etc.), conférences (rencontres avec des professionnels, etc.) ;
- Un espace de ressources en accès libre (ordinateurs, livres, vidéos, tablettes, 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.

La Cité des métiers de Bruxelles se base également sur une raison d'être, une mission et une vision, définitions qui ont été co-crées avec l'équipe multipartenariale et validées par le Comité de Direction du 28 avril 2021.



## QUELQUES CHIFFRES POUR 2021



**33.060**

contacts établis  
avec les usagers



**15.916**

entretiens conseils



**4.626**

questions/réponses  
sur la boîte mail  
[info@cdm-bp.brussels](mailto:info@cdm-bp.brussels)



**14.449**

participants  
aux activités collectives



**3.999.312**

consultations des fiches  
de formation sur  
[www.dorifor.be](http://www.dorifor.be)



**51.814**

visiteurs du site  
[www.citedesmetiers.brussels](http://www.citedesmetiers.brussels)  
et

**382.768**

pages vues sur le site  
[www.citedesmetiers.brussels](http://www.citedesmetiers.brussels)



**13.952**

invitations délivrées pour les séances d'information de Bruxelles Formation et les activités propres à la Cité des métiers, en ce compris les activités collectives : **1.942** invitations délivrées par la Cité des métiers, **970** invitations par les antennes d'Actiris, **7.473** invitations retirées en ligne par les usagers (auto-inscription), **2.642** invitations distribuées par le callcenter et **925** invitations via d'autres canaux de distribution (CPAS, missions locales, organismes d'insertion socioprofessionnelle, PFE, etc.)



**38.450**

appels au call center de Bruxelles Formation (0800 555 66) étendu aux services de la Cité des métiers pendant la pandémie de Covid-19

## L'ACTIVITÉ DE LA CITÉ DES MÉTIERS EN 2021

Dans la continuité des mesures gouvernementales émises fin 2020, la Cité des métiers s'est vue obligée de maintenir la fermeture de son espace physique et la poursuite de ses services en 100% virtuel jusqu'au 28 février inclus. La tournée des Formtrucks de Bruxelles Formation, et des conseiller·ère·s de la Cité des métiers, a repris du service le 21 mai.

### UN NOUVEAU SITE INTERNET

En mai 2021, la Cité des métiers de Bruxelles a mis en ligne son nouveau site web pour répondre encore mieux aux besoins des publics les plus éloignés de l'emploi et offrir en quelques clics toutes les informations utiles à ses utilisateurs :

 <https://www.citedesmetiers.brussels/>

Une nouvelle interface « je suis en recherche d'emploi », spécialement conçue et désignée pour les usagers a permis de mieux mettre en avant les métiers, formations et stages.

### PROJET FOCUS OPPORTUNITÉ EMPLOI

À partir d'avril 2021, dans le cadre du projet Focus Opportunité Emploi d'Actiris, la Cité des métiers a mis à l'honneur, chaque semaine, un métier porteur ou de niche sur base d'analyses de view.brussels. Des publications sur les réseaux sociaux et des vidéos diffusées sur les écrans de l'espace multimédia ont servi à renseigner sur les offres d'emploi et de formations qui mènent à ces métiers.

### ORGANISATION DE LA SPRING SCHOOL 2021



La Cité des métiers a organisé, les 2, 3 et 4 juin, la Spring School 2021, première Spring School 100% en ligne du Réseau International des Cités des métiers. Durant ces trois après-midis d'échanges, de rencontres et de prospectives, 426 participants se sont réunis virtuellement pour interagir autour de la thématique « Les Cités des métiers : une solution innovante pour répondre aux enjeux européens en matière d'orientation tout au long de la vie ? ». Ces échanges ont constitué une base de travail pour élaborer la vision 2024 du réseau.

### FUTURE.ME



En septembre 2021, la Cité des métiers a lancé son programme « FUTURE ME » afin de contribuer à l'aide apportée aux Bruxellois ayant perdu leur emploi durant la crise Covid-19. Ce programme propose une démarche structurée, construite avec les partenaires de la CDM, afin d'offrir un maximum d'outils pratiques en fonction des besoins personnels et de l'impact du Covid-19 sur les secteurs desquels les usagers sont issus. À cet effet, des flyers papiers et publications sur les réseaux sociaux les ont informés sur les possibilités existantes pour retrouver un emploi. Ce programme a renforcé la collaboration de la CDM avec les antennes et les PFE de par une proposition d'actions à la CDM et chez ses partenaires.

Une page spécifique a également été mise en ligne sur le site de la Cité des métiers pour informer sur le programme Future.me qui vise à aider les Bruxellois ayant perdu leur emploi suite à la crise sanitaire :



[Cité des métiers | FUTURE.ME : Votre emploi a été impacté par la crise Covid ? \[citedesmetiers.brussels\]](https://citedesmetiers.brussels)

### L'E-CONSEIL VIA MITI



En novembre 2021, la Cité des métiers a rejoint la plateforme d'e-conseil, Miti, lancée conjointement par les Cités des métiers wallonnes. Dans une logique de mutualisation du conseil en orientation professionnelle, cet outil vise à offrir aux usagers la possibilité de chatter en direct avec un conseiller et trouver des réponses à leurs questions. Dans le cadre de cette collaboration, les conseillers de la Cité des métiers ont été formés à son utilisation.

## LE CONSEIL INDIVIDUEL

L'année 2021 a débuté avec une Cité des métiers fermée au public, offrant uniquement ses services en ligne<sup>8</sup>.

Le conseil individuel s'est ainsi poursuivi à distance via les différentes modalités qui avaient été installées en 2020 :

- via du conseil en visioconférence ;
- via la boîte mail [info@cdm-bp.brussels](mailto:info@cdm-bp.brussels) ;
- via un chat en ligne organisé en début d'année sur Facebook et ensuite sur Miti ;
- via le Call center de Bruxelles Formation.

<sup>8</sup> Suite à la reprise de la propagation du virus à la fin de l'année 2020, la Cité des métiers avait dû à nouveau fermer ses portes le 1er novembre 2020.

Les activités collectives, organisées en visioconférence se sont poursuivies.

Dès le 1<sup>er</sup> mars 2021, la CDM a rouvert ses portes et le public a pu à nouveau bénéficier des services proposés «en présentiel». L'espace multimédia a ainsi à nouveau pu accueillir des usagers. Le conseil individuel a également été réorganisé à la CDM, sur rendez-vous et certaines activités collectives ont été reprogrammées en présentiel, ce tout en tenant compte des limites de capacité de salles imposées par les règles sanitaires.

En 2021, 15.916 contacts en conseil individuel ont eu lieu pour 14.466 contacts en 2020 selon la déclinaison suivante :

- 8.489 contacts en présentiel ;
- 4.626 via la boîte mail [info@cdm-bp.brussels](mailto:info@cdm-bp.brussels) ;
- 1.316 appels via le call center (au n° 0800.55.66) ;
- 820 via le tchat Messenger ([Facebook](#)) ;
- 500 à la suite d'activités collectives ;
- 165 conseils spécifiques pour le public NEET.

En ce qui concerne **le conseil individuel**, la collecte de statistiques anonymes nous permet de dresser le profil des visiteurs en conseil à la CDM :

- Les femmes (50,9%) sont légèrement plus nombreuses que les hommes (49,1%) ;
- Via une ventilation par classes d'âge de cinq ans, les 25-29 ans sont les plus nombreux (15,8%) ;
- Via une ventilation par classes d'âge de dix ans, les 30-39 ans sont les plus nombreux (29,9%) ;
- 92,2% des visiteurs sont domiciliés en Région bruxelloise ;
- 75,6% des visiteurs sont des chercheurs d'emploi ;
- 97,2% des visiteurs parlent français ;
- 50,3% des visiteurs se rendent à la Cité des métiers de leur propre initiative ;
- 74,4% des visiteurs effectuent leur première visite à la Cité des métiers.

## LES ACTIVITÉS COLLECTIVES

L'année 2021 a été marquée par l'organisation de 1.246 activités collectives à la Cité des métiers (en présentiel + en ligne). Dans le cadre de ces activités collectives, 14.449 contacts ont eu lieu pour 10.380 contacts en 2020. De nombreux Bruxellois ont pleinement embrassé la révolution numérique en participant aux activités en ligne ou aux événements hybrides. D'autres part, certains usagers ont eu besoin d'un suivi plus personnalisé et de contacts humains en présentiel.

Trois objectifs ont été au centre des activités collectives organisées en 2021 :

- Pérenniser l'offre d'activités collectives en ligne ;
- Redémarrer les activités collectives en présentiel ;
- Innover tant dans le contenu que dans la forme des ateliers proposés et des séances d'information.

## LES PUBLICS SPÉCIFIQUES TOUCHÉS PAR LA CITÉ DES MÉTIERS

En 2021, la Cité des métiers a répondu aux besoins et attentes de quelques 33.060 contacts<sup>9</sup>. Parmi les usagers, certains publics spécifiques en ont également bénéficié avec :

- 304 personnes touchés dans le cadre d'actions d'information sur le dispositif de validation des compétences ;
- 329 personnes touchées dans le cadre du dispositif d'identification des compétences ;
- 270 personnes touchées dans le cadre des activités Euroguidance ;
- 14 personnes touchées dans le cadre de l'insertion des personnes incarcérées ;
- 211 personnes touchées dans le cadre des activités organisées en faveur des personnes en situation de handicap (public cible et professionnels du secteur) ;
- 658 personnes touchées dans le cadre du conseil à bord du Formtruck.

## DÉVELOPPER UNE OFFRE DE SERVICES SPÉCIFIQUES POUR LES JEUNES

2021 a aussi vu se poursuivre à la CDM la dynamique visant à offrir à tous les jeunes Bruxellois un centre d'information et de conseils « multipartenarial » et d'orientation en Région de Bruxelles-Capitale, quels que soient leur situation, leurs besoins et leurs projets.

### Le projet NEET : Touch'N'Go

L'année 2021 a été la dernière année du co-financement Actiris/FSE/IEJ2 du projet NEET de la Cité des métiers. Le projet NEET (« Not in Education, Employment or Training » : « Ni étudiant, ni employé, ni stagiaire ») permet de toucher un public particulièrement éloigné des institutions, par différentes actions spécifiques destinées à aller à la rencontre de ce public.

Vu les conséquences de la crise sanitaire sur les possibilités de conseils individuels et d'activités collectives en présentiel, la CDM a dû s'adapter tout au long de l'année.

Dans ce contexte sanitaire, 218 jeunes NEET dont 95 en conseil individuel et 123 lors de diverses activités collectives ont été suivis majoritairement en visio-conférence, même ceux ayant participé à des activités collectives en présentiel. Sur les 16 sessions d'activités collectives qui ont été organisées et animées, 6 d'entre elles ont dû être adaptées pour être animées à distance.

La grande nouveauté de l'année 2021 a été la mise en place d'un programme pilote et ludique intitulé : « Uppercut ! Trouve ta voix/e » et visant à aider en deux semaines intensives d'activités collectives suivies par de l'accompagnement individuel, les jeunes à trouver leur voie. Le programme, a été constitué d'un agencement de quatre types d'activités : du coaching sportif (boxe), des ateliers d'expression citoyenne, des ateliers d'écriture et des activités de découverte de soi. Coordinné par l'équipe Touch'N'Go de

<sup>9</sup> Le contact a été établi de différentes manières : soit à la Cité des métiers, soit dans les organismes concernés, soit à distance.

la Cité des métiers, ces activités ont été co-construites avec trois autres associations : Emergence XL asbl pour la boxe, Les Ambassadeurs d'Expression Citoyenne pour les ateliers d'expression et Atouttexte pour les ateliers d'écriture. En 2021, 9 des 11 jeunes participants ont pu trouver leur voie en s'inscrivant à des formations qualifiantes, en reprenant leurs études ou en trouvant un emploi.

### Le nouveau projet Youth@CDM

Dans le cadre du projet européen et du dispositif d'orientation tout au long de la vie (OTLAV), la Cité des métiers de Bruxelles a commencé dès le début de l'année 2021 à déployer avec ses différents partenaires le projet Youth@CDM.

Sa première étape a été de proposer une approche intégrée d'offres de services existants allant de la prévention contre le décrochage, en passant par l'orientation positive jusqu'à l'aide à la mise à l'emploi et ce pour tous les profils de jeunes, qu'ils soient élèves du secondaire, étudiants du supérieur, jeunes chercheurs de formation, d'emploi ou de stages ou jeunes NEET.

Dès janvier 2021, la deuxième étape a été mise en place par la création d'un groupe de travail composé de conseillers de l'ensemble des partenaires du 1<sup>er</sup> cercle de la CDM, soit des conseillers mobilisés à la CDM travaillant exclusivement ou en partie avec des publics jeunes (la Fédération Wallonie Bruxelles, le Pôle Académique de Bruxelles, WorldSkills Belgium, Bruxelles Formation Tremplin ainsi que les membres de l'équipe Touch'N'Go).

Sous l'impulsion des différents conseillers impliqués, cette amplification des liens entre « acteurs jeunes » présents à la CDM visant à mutualiser les ressources, les outils et les méthodes a ainsi donné lieu à l'adaptation et à la mise en place d'une série de nouvelles d'activités collectives en 2021 visant les publics jeunes telles que :

→ **« Devenir infirmier.e : métier, études et une mesure de soutien » :**

Cette activité a été co-organisée et co-animée par les conseillers du Pôle Académique de Bruxelles, de Bruxelles Formation et d'Actiris attachés à la Cité des métiers de Bruxelles.

→ **« Devenir enseignant.e : fonctions, études et une mesure de soutien » :**

Cette activité a été co-organisée et co-animée par les conseillers du Pôle Académique de Bruxelles, de Bruxelles Formation et d'Actiris attachés à la Cité des métiers de Bruxelles.

→ **« Études supérieures en Belgique : Coursus néerlandophone ou francophone ? » :**

Cette activité vise toute personne bilingue intéressée d'en savoir plus sur les systèmes d'enseignement supérieur francophone et néerlandophone. Le Pôle Académique de Bruxelles et le Leerwinkel Brussel, en collaboration avec la Cité des métiers de Bruxelles, ont conçu cette séance d'information afin de permettre aux participants de mieux cerner les spécificités des systèmes d'enseignement supérieur néerlandophone et francophone.

→ **« Fin de secondaire et après ? » :**

Adressée à un public de rhéto et de 7<sup>e</sup> professionnelle et partant de leur projet et parcours scolaire, cette activité co-construite à la CDM par les conseillers de la Fédération Wallonie- Bruxelles, du Pôle Académique de Bruxelles, d'Actiris, de Bruxelles-Formation, de l'Enseignement de Promotion Sociale et de l'efp-sfpme, Infor jeunes Bruxelles, le collectif des AMO, les MADO Nord et Sud vise à informer les élèves sur les différentes possibilités qui s'offrent à eux : études supérieures, travail, formation professionnelle, formation en alternance, enseignement de promotion sociale, soutien et accompagnement des adolescents.

## QUELQUES CHIFFRES SPÉCIFIQUES LIÉS AUX JEUNES POUR 2021



**6.195**

entretiens avec les jeunes  
(3.712 pour les moins de 25 ans  
et 2.483 pour les 25-29 ans),  
dont 4.741 premiers contacts



**350**

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



**122**

séances d'information conjointes  
Bruxelles Formation-Actiris  
pour les jeunes de niveau  
d'études maximum CESS,  
pour 1.526 participants

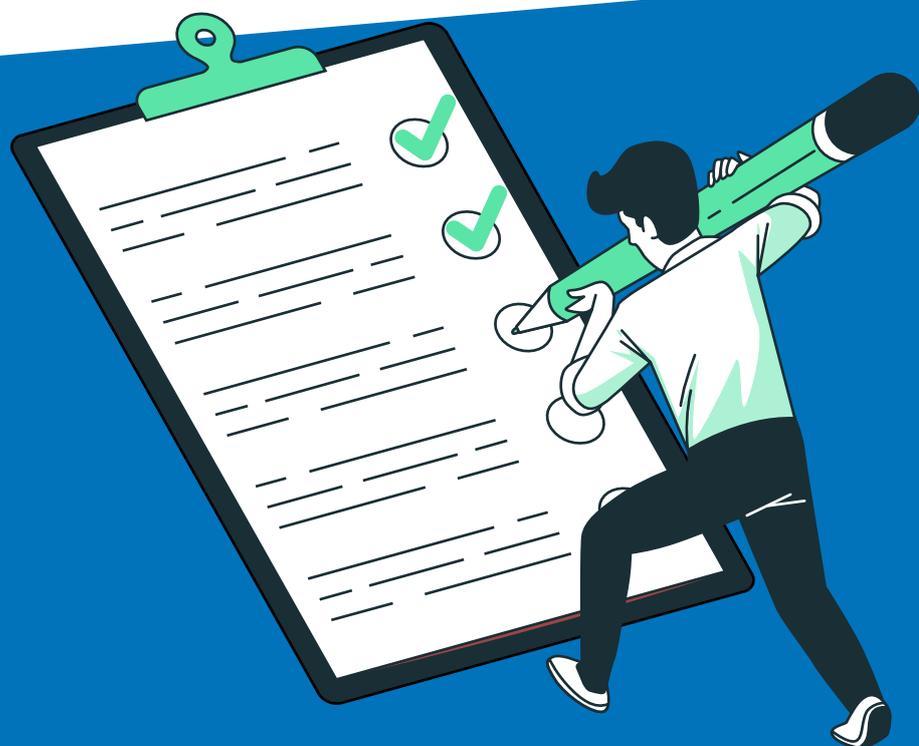


**177**

réponses aux questions  
posées en ligne via  
la plateforme Bruxelles-J  
([www.bruxelles-j.be](http://www.bruxelles-j.be))

4

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



## RENFORCER L'ACCESSIBILITÉ DE L'OFFRE, ET L'INSCRIRE DANS LA GARANTIE SOLUTIONS

Quatre ans après le succès de la Garantie Jeunes et deux années après le lancement de la Garantie Solutions pour les nouveaux inscrits, Actiris s'est engagé en 2021 dans le défi ambitieux de la Garantie Solution pour tous les chercheurs d'emploi. Concrètement, Actiris s'engage à proposer au chercheur d'emploi une solution, au plus tard, dans les 6 mois pour les jeunes, et dans les 12 mois qui suivent son inscription pour tous les autres. Pour renforcer ses équipes, Actiris a convenu d'attribuer le rôle de partenaires garants à certains partenaires. Leur mission est la même que celle des conseillers emploi d'Actiris : apporter un accompagnement optimal aux chercheurs d'emploi bruxellois dans un marché du travail en mutation. Les partenaires garants (qui sont les Missions Locales/ Lokale Werkwinkels et les Ateliers de Recherche Active d'Emploi - ARAE) portent donc la même responsabilité qu'Actiris en matière d'adressage des chercheurs d'emploi vers la formation et la validation de compétences (qui sont une des solutions préconisées dans la Garantie Solutions pour tous).

## SYSTÉMATISER L'INSCRIPTION EN LIGNE AUX SÉANCES D'INFORMATION

Dans le cadre de l'implémentation de la Garantie Solutions pour Tous, un groupe de travail « Accès » (groupe de travail transversal Bruxelles Formation – Actiris) a identifié une série d'obstacles à la comptabilisation des inscriptions aux séances d'information. Pour lever ces obstacles, le groupe de travail a établi un plan d'actions visant à améliorer le monitoring des chercheurs d'emploi orientés vers la formation.

Il est ainsi prévu de prendre en compte également toutes les autres activités qui permettent une orientation vers une formation même si la séance d'information n'est pas ouverte.

Les orientations vers les formations faites par les partenaires garants (Missions Locales et ARAE) seront comptabilisées dans le monitoring.

## DÉVELOPPER DES SÉANCES D'INFORMATION SECTORIELLES

Le groupe de travail « Accès » a également préconisé une action visant l'organisation de séances d'informations sectorielles pour une meilleure information des chercheurs d'emploi sur un groupe de métiers et une meilleure identification du métier visé. Ces séances d'informations permettent également aux chercheurs d'emploi d'ouvrir le champ des possibles.

## DÉVELOPPER UN RÉFLEXE FORMATION, EN PARTICULIER POUR LES MÉTIERS EN PÉNURIE, CHEZ LES PRESCRIPTEURS

- Le réseau des référents formation<sup>10</sup> a été renforcé par la participation des Missions Locales et ARAE devenus partenaires garants ;
- Les visites des conseillers emploi d'Actiris des différents centres de formation de Bruxelles Formation s'est poursuivie. Ces visites ont pour objectif de marquer les esprits des conseillers en les mettant en contact tant avec les centres que les formateurs. Ces visites ont été systématiquement organisées en collaboration étroite avec le service Communication de Bruxelles Formation ;
- La formation « Orientation vers les formations », accessible uniquement aux référents formation, a été digitalisée afin de permettre à tout conseiller Actiris d'avoir une bonne compréhension du paysage bruxellois de la formation. Le conseiller pourra mettre cette nouvelle compétence à profit pour orienter le CE vers la formation qui répondra le mieux aux besoins et attentes du CE ;
- Pour les formations menant à des métiers en pénurie, le projet « Focus Opportunités d'Emploi » vise à inciter les conseillers emploi à orienter, inciter et encourager les CE à travailler et à se former dans les « métiers qui recrutent ».

Cela se traduit par différentes actions spécifiques préparées et balisées en 2021 :

### a) Des actions de communication et d'information des CE sur ces métiers

- **Communiquer et informer** régulièrement **les CE** sur les « métiers qui recrutent » **et les inciter à y travailler / s'y former** devrait devenir **un axe structurel de la communication et de l'information** envers les CE (de la part d'Actiris, de Bruxelles Formation et de la Cité des métiers) ;
- Développer des actions de communication qui **donnent envie d'apprendre**, d'acquérir des compétences.

### b) L'orientation et un lien renforcé entre le profil du CE et les besoins du marché de l'emploi

**Soutenir les conseillers Actiris et partenaires pour qu'ils orientent davantage** vers les « métiers qui recrutent » ou vers une formation ou des études qui y mènent (via la communication interne, des formations, des outils, un monitoring).

<sup>10</sup> Le réseau des référents Formation est composé de conseillers Actiris en antenne, Contact Center ou GRAE. Ces conseillers experts des solutions formation sont les personnes de contact privilégiées pour les prestataires de formation. Ils sont chargés de répercuter l'info à leurs collègues.

Ceci implique notamment les éléments suivants :

- **Diffuser notre connaissance du marché de l'emploi et des métiers** pour que les acteurs internes et externes de l'orientation, l'accompagnement, de la formation et de l'enseignement puissent l'intégrer dans leurs pratiques. Et pour qu'elle soit accessible aux chercheurs d'emploi eux-mêmes. Cela nécessite de « **vulgariser** » **les analyses effectuées par des spécialistes et d'utiliser une terminologie et des outils simples** d'utilisation. Cela se traduira notamment par une nouvelle **plateforme d'information sur le marché du travail** ;
- Assurer un **suivi actif des CE adressés vers une séance d'info / une formation** menant à des « métiers qui recrutent », de leur parcours jusqu'au début de la formation. Et prendre des actions si le CE n'est pas retenu pour entrer en formation ;
- Renforcer encore davantage la collaboration Actiris - Bruxelles Formation pour avoir **un point de contact privilégié pour l'orientation de CE vers une formation ou un parcours de formation** ;
- Grâce à un outil informatique, **suggérer des « métiers qui recrutent » sur base du profil du CE, indiquer quelles sont les compétences à développer et les étapes à suivre pour s'en rapprocher (ex : test langue, formation, équivalence de diplôme, programme d'emploi, etc.). Cet outil serait particulièrement utile pour des CE dont le parcours serait digital. Il serait aussi un soutien au travail des conseillers.** Un outil informatique pourrait également indiquer « **l'attractivité du profil du CE** » sur le **marché de l'emploi** et, ainsi, être un stimulant à se former. Par exemple : « en comparaison avec les autres CE ayant un profil similaire au vôtre, vous avez % de chances de trouver un emploi dans tel métier. Moyennant l'acquisition de telle ou telle compétence, vous augmentez vos chances de trouver un emploi dans ce métier, ce métier et ce métier ».

### c) Faciliter des essais métier et l'acquisition d'expérience dans ces métiers

Donner la possibilité aux CE de faire des essais métier dans un cadre sécurisé et encourager la **mobilité internationale pour** l'acquisition d'expérience dans ces métiers.

### d) Par des incitants financiers et une sécurisation du parcours de formation / reprise d'études

Étudier avec le Gouvernement bruxellois et également le gouvernement fédéral la possibilité d'octroyer (et d'immuniser fiscalement parlant) une **dispense de la disponibilité** pour la reprise d'études ou l'entrée en formation menant à **toutes les fonctions critiques** (y compris pour raison qualitative et conditions de travail), aux **métiers d'avenir**, aux **métiers qui sont en pénurie en Flandre et pas en Région de Bruxelles-Capitale**, et, éventuellement, inclure les « métiers qui recrutent » qui ne sont pas des fonctions critiques. Également à terme, augmenter le **revenu de formation pour les formations menant à ces mêmes métiers** (afin de lutter contre le décrochage en cours de formation et, **revaloriser l'indemnité des stagiaires en alternance afin que ceux-ci perçoivent l'équivalent d'un salaire durant leur formation (= un complément à ce que l'employeur paye).**

## AMÉLIORER LA VISIBILITÉ/LISIBILITÉ POUR LES CHERCHEURS D'EMPLOI ET DES PRESCRIPTEURS/ENTREPRISES SUR LES CONDITIONS D'ACCÈS À LA FORMATION VIA LES DIFFÉRENTS OUTILS ET SERVICES (SITE WEB, SITE DE LA CITÉ DES MÉTIERS, ETC.).

En 2021, une partie conséquente des moyens informatique a été dévolue à assurer la continuité du travail malgré les restrictions dues au Covid-19. Le développement du Dossier unique du chercheur d'emploi a été poursuivi et des projets en matière d'amélioration de la visibilité/lisibilité pour les chercheurs d'emploi et des prescripteurs/entreprises sur les conditions d'accès à la formation ont été initiés. C'est par exemple le cas du projet « Focus Opportunités d'Emploi », qui met l'accent sur les métiers qui recrutent ou encore le projet de refonte de la plateforme d'Information sur le Marché du Travail à Bruxelles (IMT-B). Les travaux préparatoires réalisés en 2021 par les groupes de travail ont permis le lancement des projets en 2022.

## LA MOBILISATION DES ENTREPRISES DANS DES PARTENARIATS CONCRETS DE FORMATION

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

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Stages d'immersion linguistique	25	26	29	22	4	8
FPIE en centres de Bruxelles Formation	113	146	165	142	65	79
FPIE hors centres de Bruxelles Formation	1.544	1.467	1.713	2.094	1.778	1.996
Stages de Transition en Entreprises (STE) et Stages First <sup>11</sup>	1.478	1.594	1.119	971	709	677
Conventions d'immersion professionnelle	1.131	1.386	1.681	11*	68*	68*
<b>Total des stages et formations en entreprises</b>	<b>4.261</b>	<b>4.595</b>	<b>4.691</b>	<b>3.240</b>	<b>2.621</b>	<b>2.826</b>

\* 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). Entre l'année 2020 et l'année 2021, le nombre de stagiaires distincts ayant bénéficié d'une formation en entreprise a augmenté, celui-ci n'atteignant pas encore les chiffres de 2019.

11 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<sup>er</sup> janvier 2017. Le taux moyen d'insertion suite à un STE après 12 mois était de 66%.

## STAGES FIRST

Les stages First permettent aux jeunes de moins de 30 ans d'acquérir une première expérience professionnelle rémunérée, tout en étant encadrés 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.

En 2021, on constate que 695 stages First ont débuté (pour 358 hommes et 337 femmes). On constate une légère diminution du nombre de stages First en 2021 par rapport à 2020, n'atteignant donc plus le niveau d'avant la crise sanitaire.

Tableau 1 : Évolution du nombre de stages FIRST par mois : 2019-2021

	2019	2020	2021	Variation 2020-2021	
				en nombre	en %
Janvier	90	72	47	-25	-34,7%
Février	75	107	65	-42	-39,3%
Mars	118	71	98	27	38,0%
Avril	104		64	64	
Mai	87		63	63	
Juin	86	52	72	20	38,5%
Juillet	89	93	38	-55	-59,1%
Août	51	66	31	-35	-53,0%
Septembre	73	97	66	-31	-32,0%
Octobre	66	58	58	0	0,0%
Novembre	83	65	49	-16	-24,6%
Décembre	99	59	44	-15	-25,4%
<b>Total</b>	<b>1.021</b>	<b>740</b>	<b>695</b>	<b>-45</b>	<b>-6,1%</b>

Sources : Actiris, calculs view.brussels

Concernant le profil de ces stagiaires, près de  $\frac{3}{4}$  d'entre eux sont des jeunes âgés de moins de 25 ans (73% < 25 ans et 27% ont entre 25 et 29 ans).

Tableau 2 : Évolution du nombre de stages FIRST selon les caractéristiques : 2019-2021

	2019	2020	2021*	en %	Variation 2020-2021	
					en nombre	en %
Hommes	522	385	358	51,5%	-27	-7,0%
Femmes	499	355	337	48,5%	-18	-5,1%
< 25 ans	749	549	509	73,2%	-40	-7,3%
25-29 ans	272	191	186	26,8%	-5	-2,6%
1 <sup>er</sup> degré au plus	133	63	61	8,8%	-2	-3,2%
2 <sup>e</sup> degré	169	171	137	19,7%	-34	-19,9%
3 <sup>e</sup> degré	567	405	398	57,3%	-7	-1,7%
Étranger sans équivalence	152	101	99	14,2%	-2	-2,0%
< 6 mois	294	220	156	22,4%	-64	-29,1%
6 mois à - 1 an	363	278	241	34,7%	-37	-13,3%
1 an à - 2 ans	237	164	218	31,4%	54	32,9%
2 ans >	127	78	80	11,5%	2	2,6%
Belgique	724	526	505	72,7%	-21	-4,0%
UE	116	91	72	10,4%	-19	-20,9%
Hors UE	181	123	118	17,0%	-5	-4,1%
<b>Total</b>	<b>1.021</b>	<b>740</b>	<b>695</b>	<b>100,0%</b>	<b>-45</b>	<b>-6,1%</b>

Sources : Actiris, calculs view.brussels

\* Chiffres provisoires

### 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 marquée des stages dans l'administration publique (-77 unités) et une légère diminution dans le secteur de la santé et action sociale (-14 unités). Dans les autres secteurs d'activité les nombre de stages First s'est stabilisé.

Tableau 3 : Évolution du nombre de stages FIRST par secteur d'activité : 2019-2021

	2019	2020	2021	Variation 2020-2021	
				en nombre	en %
A. Agriculture, sylviculture et pêche	6	16	9	-7	-43,8%
B-C. Industrie	19	16	19	3	18,8%
F. Construction	15	11	19	8	72,7%
G. Commerce de gros et de détail; réparation de véhicules automobiles et de motocycles	217	146	156	10	6,8%
H. Transports et entreposage	16	3	2	-1	-33,3%
I. Hébergement et restauration	96	37	39	2	5,4%
J. Information et communication	35	20	21	1	5,0%
K. Activités financières et d'assurance	11	4	5	1	25,0%
L. Activités immobilières	16	7	4	-3	-42,9%
M. Activités spécialisées, scientifiques et techniques	31	28	26	-2	-7,1%
N. Activités de services administratifs et de soutien	57	41	33	-8	-19,5%
O. Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire	275	202	125	-77	-38,1%
P. Enseignement	61	63	65	2	3,2%
Q. Santé humaine et action sociale	90	93	79	-14	-15,1%
R. Arts, spectacles et activités récréatives	37	14	15	1	7,1%
S. Autres activités de services	35	33	28	-5	-15,2%
Inconnu	4	6	50	44	733,3%
<b>Total</b>	<b>1.021</b>	<b>740</b>	<b>695</b>	<b>-45</b>	<b>-6,1%</b>

Sources : Actiris, calculs view.brussels

## FPPIE : FORMATION PROFESSIONNELLE INDIVIDUELLE EN ENTREPRISE

La FPPIE 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 FPPIE ne dépendent donc pas du chercheur d'emploi mais de l'offre d'emploi à laquelle elle est rattachée. La particularité de la FPPIE 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 (2014-2021)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Variation 2014/2010
<b>Stagiaires présents</b>	1.514	1.538	1.657	1.642	1.878	2.236	1.843	2.075	↗ 37%
<b>Stagiaires entrants</b>	1.128	1.120	1.250	1.098	1.450	1.187	1.187	1.470	↗ 30,3%

En 2020, suite à la pandémie, le nombre de stagiaires présents en FPIE avait chuté de 17,6% par rapport à 2019. L'année 2021 a vu se produire une augmentation tant du nombre de stagiaires présents que du nombre de stagiaires entrants en FPIE, le nombre de stagiaires entrants en formation en 2021 étant supérieur au nombre de stagiaires entrés en formation en 2019.

Sur l'ensemble de l'année 2021, 1.836 demandes de FPIE ont été reçues. 1.400 contrats ont été signés (76,3% des demandes reçues). 309 ruptures ont été dénombrées (22,1% des contrats signés). 308 demandes ont été annulées (16,8% des demandes reçues).

Globalement, entre l'année 2014 et l'année 2021, le nombre de stagiaires présents en formation a augmenté de 37%. Le nombre de stagiaires entrants a pour sa part augmenté de 30,3% entre ces deux années.

FPIE (variations 2020/2021)	Total FPIE					
	Stagiaires présents			Stagiaires entrants		
	2020	2021	Variation 2020 - 2021 (%)	2020	2021	Variation 2020 - 2021 (%)
	12 mois			12 mois		
<b>Tous domaines</b>	<b>1.843</b>	<b>2.075</b>	<b>12,6%</b>	<b>1.187</b>	<b>1.470</b>	<b>23,8%</b>
Alimentation - métiers de bouche et Industries agroalimentaires	30	42	40,0%	12	34	183,3%
Automobile et Mobilité urbaine	11	11	0,0%	10	7	-30,0%
Commerce	348	326	-6,3%	224	221	-1,3%
Communication, Information et Documentation	13	12	-7,7%	9	8	-11,1%
Construction	74	100	35,1%	40	71	77,5%
Culture et Arts du spectacle	22	26	18,2%	16	20	25,0%
Education, Formation et Pédagogie	2	7	250,0%	2	6	200,0%
Environnement, Agriculture, Animaux, Nature	20	34	70,0%	13	23	76,9%
Gestion, Management et Administration	456	564	23,7%	293	393	34,1%
Habillement et Confection	10	11	10,0%	6	8	33,3%
Horeca	208	247	18,8%	132	197	49,2%
Industries technologiques	78	90	15,4%	48	68	41,7%
Informatique, ICT et Economie numérique	208	219	5,3%	137	151	10,2%
Nettoyage	18	19	5,6%	12	13	8,3%
Patrimoine et Artisanat	3	3	0,0%	3	2	-33,3%
Sécurité et Prévention	97	88	-9,3%	74	56	-24,3%
Social, Santé, Sport et Soins du Corps	170	166	-2,4%	109	108	-0,9%
Tourisme et Événementiel	3	5	66,7%	1	5	400,0%
Transport et Logistique	77	107	39,0%	48	80	66,7%
Non défini	-	-	-	-	-	-

En adoptant une approche par secteur et en se centrant sur les nouveaux stagiaires entrés en FPIE en 2021, les trois domaines qui connaissent le plus de stagiaires entrants sont : « Gestion, management et administration », « Commerce » et « Horeca ». Les trois domaines connaissant le moins de stagiaires entrant en FPIE en 2021 sont « Patrimoine et Artisanat », « Tourisme et Événementiel » et « Éducation, Formation et Pédagogie ».

### 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 (2014-2021)

Demandes de formation	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
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	1.331
Dont envoyées par Actiris	928	1.054	1.481	1.330	891	86	n.d.	n.d.

En 2021, 1.331 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 diminué encore de 7% par rapport à l'année 2020.

Chercheurs d'emploi (CE) bruxellois de moins de 25 ans effectuant une formation auprès de Bruxelles Formation et ses partenaires (2014-2021)

Stagiaires distincts	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Total des stagiaires distincts</b>	<b>2.003</b>	<b>2.368</b>	<b>2.563</b>	<b>2.411</b>	<b>2.281</b>	<b>2.368</b>	<b>1.947</b>	<b>1.749</b>
- Formés en centre Bruxelles Formation	988	1.260	1.346	1.314	1.275	1.340	1.038	940
- Formés chez les partenaires <sup>12</sup>	1.057	1.174	1.320	1.183	1.053	1.046	781	688
Formations professionnalisantes <sup>13</sup>	999	1.171	1.269	1.209	1.451	1.542	1.299	1.281

<sup>12</sup> ISP, Promotion Sociale, Formation des personnes handicapées.

<sup>13</sup> Nombre de formations professionnalisantes effectuées parmi les chercheurs d'emploi (CE) bruxellois de moins de 25 ans ayant effectué une formation auprès de Bruxelles Formation et ses partenaires.

Avec la crise sanitaire qui s'est poursuivie en 2021, l'activité des Centres de formation a continué à être perturbée. L'année 2021 a globalement témoigné d'une diminution du nombre de chercheurs d'emploi bruxellois de moins de 25 ans ayant tant demandé qu'effectué une formation auprès de Bruxelles Formation et ses partenaires.

#### Chercheurs d'emploi (CE) bruxellois de moins de 25 ans effectuant un stage en entreprise (2014-2021)

Stagiaires distincts	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Total des stagiaires distincts</b>	<b>949</b>	<b>1.230</b>	<b>1.530</b>	<b>1.546</b>	<b>1.216</b>	<b>1.175</b>	<b>926</b>	<b>950</b>
Stage d'immersion linguistique	2	3	4	2	2	2	1	0
FPIE	337	329	308	335	394	456	398	450
STE et Stages First <sup>14</sup>	610	898	1.218	1.209	820	717	527	500

Contrairement aux demandes et aux formations en entreprises qui ont continué à diminuer en 2021 par rapport à 2020, le nombre de stagiaires bruxellois de moins de 25 ans formés en entreprise a quand à lui augmenté, avec une hausse de 13% de stagiaires en FPIE tandis qu'une légère baisse de 5,1% des stagiaires effectuant un stage first continue à être observée.

## LES CHERCHEURS D'EMPLOI BÉNÉFICIAIRE D'UNE VALIDATION DES COMPÉTENCES

Quantifier le nombre de chercheurs d'emploi informés, orientés et inscrits aux épreuves de validation des compétences est un indicateur opérationnel partagé entre nos deux organismes. Les chiffres réalisés 2021 témoignent d'une belle évolution en terme d'information et d'orientation du nombre de chercheurs d'emploi vers une épreuve de validation des compétences. Si le nombre de chercheurs d'emploi inscrits aux épreuves de validation des compétences en 2021 n'égale pas encore celui de 2019, il y a cependant une bonne augmentation entre le réalisé 2020 et le réalisé 2021.

<sup>14</sup> 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<sup>er</sup> janvier 2017.

## Validation des compétences : indicateurs opérationnels d'Actiris et Bruxelles Formation

		2019		2020		2021	
		Valeur cible	Réalisé	Valeur cible	Réalisé	Valeur cible	Réalisé
# de CE bénéficiant d'une validation de compétences	Nombre de CE informés et/ou orientés par Actiris (et ses partenaires) vers une épreuve VDC	400	63	450	554	450	1.087
	Nombre de CE qui déclarent lors de leur inscription en VdC avoir connu le dispositif via Actiris	80	75	100	27	27	46
	Nombre d'inscrits aux épreuves de validation des compétences	650	742	700	308	308	498



5

**Renforcer la politique  
sectorielle en RBC  
et poursuivre  
le développement  
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.

### Les quatre Pôles Formation Emploi et leur localisation



En 2021, 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.

L'année 2021 marque un plus grand aboutissement des quatre Pôles Formation Emploi dans les domaines suivants :



**Le PFE Technicity.brussels**, ouvert au public en 2019, concerne le secteur de l'industrie technologique et est un partenariat public-privé entre le FRM Bruxelles, Actiris, Bruxelles Formation et le VDAB Brussel. Il est localisé à Anderlecht.

#### Concrètement en 2021 :

- Le Plan d'actions commun 2022 (dont l'offre de formation et validation des compétences, un business plan pour la formation des travailleurs, l'organigramme fonctionnel PFE, etc.) a été approuvé en juin 2021 ;
- Un outil de gestion centralisé de l'offre de formation coordonnée par le pilier Formation - Validation des compétences a été développé à travers une plateforme collaborative ;
- Un projet de Plan stratégique « Vision pluriannuelle du Pôle Formation Emploi Technicity 2022-2025 », visant à encadrer l'élaboration des Plans d'actions annuels, a été élaboré.



<http://technicity.brussels/>



**Le PFE Digitalcity.brussels**, ouvert au public en 2020, concerne les métiers du numérique et est un partenariat public-privé entre les interlocuteurs sociaux sectoriels (BECl, Agoria, SETCa, CNE et CGSLB), Actiris, Bruxelles Formation et le VDAB Brussel. Il est localisé à Auderghem.

#### Concrètement, en 2021 :

- Le Plan d'actions commun 2022 (dont l'offre de formation et validation des compétences, l'organigramme fonctionnel PFE, etc.) a été approuvé en juin 2021 ;
- Un outil de gestion centralisé de l'offre de formation coordonnée par le pilier Formation - Validation des compétences a été développé à travers une plateforme collaborative ;
- Des investissements ont été réalisés en vue de moderniser et compléter les infrastructures pédagogiques et partagées du bâtiment.



<https://digitalcity.brussels/>



**Le PFE Logisticity.brussels**, ouvert au public en 2021, concerne le secteur du Transport et de la Logistique et est un partenariat public-privé réunissant les interlocuteurs sociaux sectoriels (FSTL, Logos, Bus-Car, Déménageurs, Commerce de combustibles), Actiris, Bruxelles Formation, le VDAB Brussel, le Port de Bruxelles et le SFPME. Il est localisé à Forest.

**Concrètement, en 2021 :**

- L'asbl Logisticity.brussels a emménagé sur le site de BF logistique qui est devenu le site commun du PFE ;
- Le Plan d'actions commun 2022 (dont l'offre de formation et validation des compétences, l'organigramme fonctionnel PFE, etc.) a été approuvé en juin 2021 ;
- Un « Guide des utilisateurs du PFE », qui décrit les principes de partage et de mise à disposition des infrastructures pour les partenaires et les opérateurs-utilisateurs (écoles, EFP, etc.), a été mis en place.



<https://www.logisticity.brussels/>



**Le PFE Construcity.brussels** concerne le secteur de la Construction et est un partenariat public-privé entre Constructiv, Actiris, Bruxelles Formation, le VDAB Brussel, Bruxelles Environnement, le SFPME et l'Enseignement. Construcity.brussels dispose d'un bâtiment situé au centre de Bruxelles. Ce site fait office de « porte d'entrée » du PFE et de lieu de « dispatching » vers les lieux opérationnels des différents partenaires (dont BF construction à Neder-over-Heembeek), dans l'attente d'un site commun.

**Concrètement, en 2021 :**

- Les statuts de l'asbl Construcity.brussels ont été adoptés ;
- Le Plan d'action commun 2022 a été approuvé en décembre 2021 ;
- Construcity.brussels est directement impliqué dans la mise en œuvre de la Stratégie Rénovation de la Région bruxelloise (appelée « [Rénolution](#) »).



<https://www.construcity.brussels/>

Enfin, de manière générale, en 2021, les PFE ont pu :

- Poursuivre les travaux relatifs à l'élaboration du cadre institutionnel des PFE (conventions et budgets multipartenaires) en vue de faciliter les synergies entre les partenaires ;
- Reprendre des activités en présentiel, d'abord de manière partielle à partir du mois de février avant un retour 100% en présentiel à partir de septembre 2021 ;
- Développer des formations à destination des travailleurs (en particulier à Technicity.brussels).

Ce tableau de synthèse donne une vue d'ensemble et présente l'évolution annuelle dans le développement des différents PFE :

### Évolution dans le développement des quatre PFE

				
<b>Statuts asbl PFE</b>	2014 / Actualisation 1 <sup>er</sup> semestre 2020	1 <sup>er</sup> semestre 2020	2 <sup>e</sup> semestre 2020	2 <sup>e</sup> semestre 2021
<b>Ressources humaines</b>	Total ETP : 40,5 BF : 16,5 Actiris : 7 Asbl : 7 FRMBruelles : 10	Total ETP : 35 BF : 14,5 Actiris : 10,5 Asbl : 10	Total ETP : 51 BF : 30 Actiris : 16 [+ 0,4 VDAB Brussel] Asbl : 5	Total ETP : 50,6 BF : 30 Actiris : 12 Asbl : 8,6
<b>Bâtiments</b>	Bâtiment commun et 3 piliers présents : 2 <sup>e</sup> semestre 2019  Bail principal : Technicity.brussels – Région de Bruxelles- Capitale  Occupants : Technicity.brussels, Actiris, Bruxelles Formation et FRMBruelles  Gestionnaire : Technicity.brussels asbl  Convention infrastructures : à lancer	Bâtiment commun et 3 piliers présents : 2 <sup>e</sup> semestre 2020  Bail principal : Bruxelles Formation – citydev.brussels  Occupants : Digitalcity.brussels, Actiris, Bruxelles Formation  Gestionnaire : Digitalcity.brussels asbl  Convention infrastructures : 1 <sup>er</sup> semestre 2022	Bâtiment commun et 3 piliers présents : 1 <sup>er</sup> semestre 2021  Bail principal : Bruxelles Formation – Sibelga  Occupants : Logisticity.brussels, Actiris, Bruxelles Formation et VDAB Brussel  Gestionnaire : Bruxelles Formation  Convention infrastructures : 2 <sup>e</sup> semestre 2020	Bâtiment commun et 3 piliers présents : projet 2023-2024  Site de Constructiv  Site de Constructivity. brussels  Site de BF construction  Site de l'EFPP  Convention infrastructures : non prévue à ce stade
<b>R.O.I. du C.A./O.A.</b>	Travaux non démarrés	Travaux non démarrés	2 <sup>e</sup> semestre 2020	1 <sup>er</sup> semestre 2022
<b>Comité de Direction PFE (actif depuis)</b>	1 <sup>er</sup> semestre 2018	2 <sup>e</sup> semestre 2018	2 <sup>e</sup> semestre 2020	2 <sup>e</sup> semestre 2021
<b>Plan d'actions 2023 (dont offre de formation et validation des compétences, organigramme fonctionnel PFE, ...)</b>	Juin 2022	Juin 2022	Septembre 2022	Juin 2022
<b>Convention multipartenaires PFE</b>	Octobre 2020	Finalisation en 2022	Finalisation en 2022	À lancer en 2022-2023
<b>Budget multipartenaires PFE</b>	Projet présenté au C.A.	Pas lancé	Pas lancé	Pas lancé
<b>Site internet PFE</b>	2 <sup>e</sup> semestre 2019	2 <sup>e</sup> semestre 2020	1 <sup>er</sup> semestre 2022	1 <sup>er</sup> semestre 2022
<b>Réseau des acteurs de l'enseignement, de la formation et de la validation des compétences</b>	1 <sup>re</sup> réunion en 2021	1 <sup>re</sup> réunion à fixer en 2022-2023	1 <sup>re</sup> réunion en février 2022	1 <sup>re</sup> réunion à fixer en 2022-2023

Enfin, il y a lieu de mentionner l'impact de la crise sanitaire sur l'activité des différents partenaires au sein des PFE. En effet, ceux-ci ont parfois travaillé dans l'incertitude par rapport à leurs missions premières. Néanmoins, les équipes 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. Les équipes « emploi » ont quant à elles repris progressivement l'accompagnement des chercheurs d'emploi en présentiel dès le 1<sup>er</sup> mars 2021. 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, etc.). Les travaux liés aux aménagements techniques et autres se sont également poursuivis pendant cette période.

### Pilier emploi des PFE, chiffres clés 2021

			
<b>PILIER EMPLOI</b>			
<b>Nombre de CE accompagnés</b>			
PAI	438	544	599
Link	46	119	161
<b>Nombre d'offres d'emploi liées aux métiers PFE</b>			
Select	216	247	960
DOL	2.766	2.159	7.579



#### Pour information :

- Constructicity n'est pas repris dans le tableau car les activités ont démarré le 1<sup>er</sup> janvier 2022.
- Le taux de mise à l'emploi est calculé dans les 12 mois suivant la date de clôture de l'accompagnement des CE. Ainsi, les chiffres 2021 seront disponibles en 2023.

### Pilier formation-validation des compétences des PFE, chiffres 2021 exprimés en places occupées

			
<b>PILIER FORMATION-VALIDATION DES COMPÉTENCES</b>			
Chercheurs d'emploi francophones formés sur le site du PFE	294	474	760
Chercheurs d'emploi francophones formés par Bruxelles Formation et ses partenaires dans le périmètre du PFE, y compris sur le site du PFE	355	2.847	1.289
Chercheurs d'emploi néerlandophones	3	*	530
Travailleurs	1.301	15	60
Enseignement (présences journalières)	944	*	*
Alternance	*	*	58
FPIE	79	203	108
Validation et screenings	2	25	193

\* Données indisponibles

6

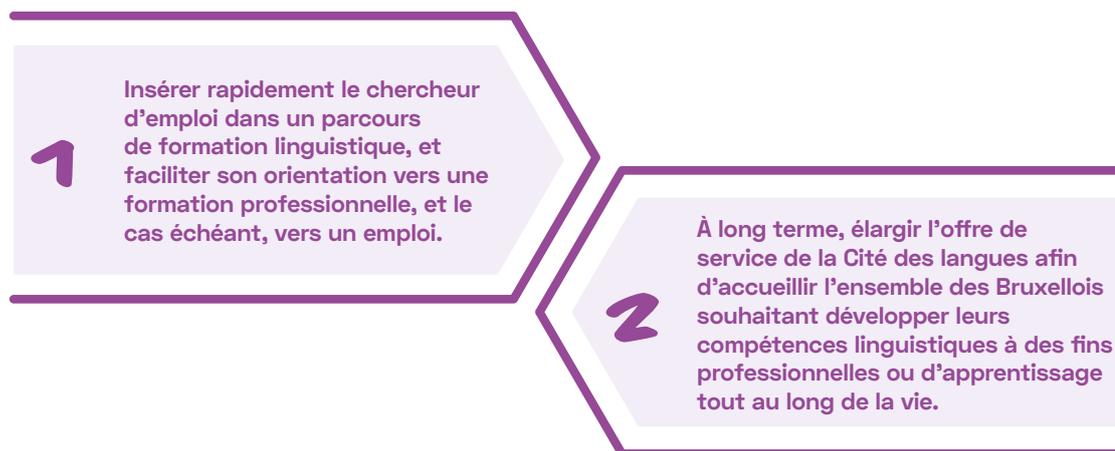
## Développer une Cité des langues



© Illustration de Storyset

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 d'un 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 :**



Le but de la Cité des langues est 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.

## DÉVELOPPEMENT ET ÉVOLUTION 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 avec le lancement d'un comité de direction et de groupes de travail multi partenariaux composés d'experts des quatre « membres fondateurs » : Bruxelles Formation, Actiris, Huis van het Nederlands Brussel et le VDAB Brussel.

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** :



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

En 2021, sept comités de direction rassemblant les responsables partenaires de la Cité des langues ont eu lieu. Le comité de direction s'est positionné entre autres sur l'installation de la Cité des langues dans les locaux de BF langues et sur un plan de rénovation de ce bâtiment qui permette de réaliser les objectifs formulés ci-dessus ; sur la forme juridique (asbl) que prendra la Cité des langues et les statuts qui l'accompagnent ; sur un planning budgétaire et de ressources humaines multi annuel, etc. Néanmoins, fin 2021, certains obstacles ont également été identifiés, concernant notamment le budget et l'orientation des futurs clients de la Cité des langues.

## FORMATIONS EN LANGUES

En 2021, Bruxelles Formation et Actiris ont poursuivi leurs efforts d'harmonisation et de simplification des parcours d'apprentissage en langues des chercheurs d'emploi.

Pendant cette année 2021 qui a continué à être marquée par la pandémie de Covid-19, le pôle de Bruxelles Formation BF langues a formé 1.130 chercheurs d'emploi et donné un nombre total de 165.807 heures de formation pour 1489 places ayant été occupées. 434 stagiaires distincts ont également suivi en 2021 dans d'autres pôles de Bruxelles Formation des formations langues orientées métiers.

Quant à Brulingua, la plateforme d'apprentissage des langues en ligne d'Actiris, elle permet, depuis octobre 2021, de se tester et de se former à 24 langues alors que 33 langues d'interface facilitent désormais l'apprentissage. Elle a accueilli 21.650 nouveaux inscrits en 2021 (contre 17.537 inscrits en 2020).

7

## Collaborer à la reconversion des travailleurs licenciés



## LE PROJET-PILOTE REBOND.BRUSSELS

Fin 2020, dans le contexte de la crise sanitaire, un dispositif-pilote est créé à destination des chercheurs d'emploi licenciés suite à une faillite. Ce programme prévoit la prise en charge rapide de ces chercheurs d'emploi afin de leur proposer un parcours d'accompagnement professionnel et socio-professionnel d'une durée de 12 mois. L'enjeu est de fluidifier leur parcours vers l'emploi pour éviter tout enlèvement dans du chômage de longue durée.

Durant l'année 2021, 99 chercheurs d'emploi ont été identifiés et accompagnés dans le cadre de ce dispositif dont l'objectif est d'offrir un trajet de reclassement professionnel, individuel et/ou collectif boosté vers l'emploi, selon les compétences détenues par le travailleur (re- et/ou up-skilling) pour réintégrer le marché du travail le plus rapidement possible après la faillite. La grande majorité a été adressée aux bureaux d'outplacement sélectionnés tandis que les autres ont été suivis par Actiris (services LINK et GRAE).

Une des spécificités du programme Rebond par rapport à l'accompagnement universel est l'accès prioritaire à la formation et à la validation des compétences et ce, afin de favoriser toute reconversion. C'est le cadre de cette collaboration.

## IDENTIFICATION ET SUIVI DES BESOINS EN FORMATION

Afin d'optimiser l'accès à la formation, un processus d'identification des besoins a été mis en place dans le courant 2021. Dès l'acceptation de participation au programme, le chercheur d'emploi peut exprimer ses besoins en formation. Ceux-ci sont alors transmis de manière régulière à Bruxelles Formation.

Durant son accompagnement, le chercheur d'emploi a également accès en priorité aux formations via une inscription enregistrée par son accompagnateur. Les différents accompagnateurs (internes à Actiris et des bureaux d'outplacement sélectionnés) ont été sensibilisés aux outils de formations et de validation des compétences. Une case à cocher 'Rebond' a été ajoutée au formulaire d'inscription afin d'en faire le suivi.

En 2021, 17 personnes ont suivi une formation (langue ou formations qualifiantes). Seules 2 d'entre elles avaient identifié leur besoin à l'inscription au programme. L'intérêt pour la formation est donc bien là mais pas forcément identifié en tout début de parcours.

Par ailleurs, 15 chercheurs d'emploi identifiés comme étant en fracture numérique, ont également été adressés à Bruxelles Formation pour suivre un module d'initiation. Les entrevues d'accompagnement, organisées principalement en distanciel étant donné la crise sanitaire, nécessitaient un minimum de connaissance pour une utilisation passive d'un PC, indispensable au suivi du programme.

## INDICATEURS VISÉS PAR LA MESURE

Dans le cadre de ce projet, un monitoring trimestriel est réalisé. Les sorties positives des chercheurs d'emploi sont les principaux indicateurs de résultats.

L'objectif est que, chaque année, minimum 60% des chercheurs d'emploi accompagnés dans le dispositif Rebond 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 2021, 12 personnes étaient engagées dans une formation qualifiante de minimum 20h/semaine.

Les résultats de ces démarches d'identification, d'information et d'orientation vers la formation sont aujourd'hui plutôt faibles. Les explications en sont multiples : le boom des faillites n'ayant pas eu lieu comme redouté, le nombre de chercheurs d'emploi concernés par cette mesure est donc resté faible. Etant donné le contexte de la crise sanitaire, il a été particulièrement difficile de mobiliser les chercheurs d'emploi et de les faire adhérer au dispositif qui n'est pas obligatoire. Au niveau des modalités d'inscription à la formation, il a fallu faire plusieurs rappels aux accompagnateurs et insister pour que l'inscription passe par eux. Enfin, la question des besoins en formation n'a été ajoutée au formulaire d'inscription qu'à la fin du mois de mai.

## SUITES DU PROJET

Fin 2021, le projet a été reconduit pour une année dans le cadre du Plan de Relance et de Résilience de l'Union européenne. Parallèlement à celui-ci, une réflexion est menée pour proposer un dispositif régional pérenne. L'objectif est d'élargir et pérenniser les accompagnements en cas de faillites et de restructuration d'entreprises bruxelloises. Il s'agit donc de redéfinir le public-cible et le dispositif d'accompagnement le plus adapté à ses besoins.

La formation et la validation des compétences resteront au cœur de ce dispositif pour permettre le renforcement et le développement des compétences des travailleurs impactés par une faillite ou une restructuration. Il s'agira d'améliorer le processus d'inscription prioritaire qui permettra également un suivi plus clair de l'impact des formations au sein du dispositif.

Ce nouveau dispositif devrait être opérationnel en 2024.

8

## Renforcer et adapter l'offre de formation selon les impacts de la crise Covid-19



© Illustration de Storyset

## MESURES PRISES PENDANT LA CRISE SANITAIRE COVID-19 SUR L'ORGANISATION DES FORMATIONS DES PARTENAIRES CONVENTIONNÉS DE BRUXELLES FORMATION

La crise sanitaire a eu un impact important sur l'offre et l'organisation des formations proposées par Bruxelles Formation et ses partenaires. Ce chapitre revient sur les périodes de confinement et les adaptations auxquelles l'offre de formation a fait face pendant la pandémie de Covid-19. Voici ci-dessous la chronologie des mesures prises entre les administrations de la COCOF, d'Actiris et de Bruxelles Formation en concertation avec la Fédération Bruxelloise des organismes d'Insertion SocioProfessionnelle et d'Économie Sociale d'Insertion (FeBISP) sur l'adaptation des formations organisées par les opérateurs de formation conventionnés par Bruxelles Formation, notamment les Organismes d'Insertion Socio-Professionnels (OISP)<sup>15</sup>.

### Mi-mars à mi-mai 2020 : premier confinement

Le 13 mars 2020, les opérateurs de formation OISP (Organismes d'Insertion Socio-Professionnelle) dont l'offre est régie par Bruxelles Formation ont été informés par courrier de l'arrêt complet des activités de formation en présentiel. Les activités de type stages et FPIE ont été maintenues, du moment que les entreprises étaient en position de garantir la sécurité sanitaire des stagiaires.

La FeBISP a été associée aux discussions (et non aux décisions) pour y relayer de manière coordonnée les questionnements/problèmes des opérateurs, et servir de relais d'informations vers ces derniers quant aux décisions prises par les administrations, notamment via le comité de concertation Bruxelles Formation-Actiris-COCOF-Febisp ou des communications conjointes.

Des mesures destinées à protéger les stagiaires des effets de la crise ont été prises en accord avec les partenaires institutionnels : La prolongation systématique des contrats de formation a été mise en œuvre afin de maintenir le statut des stagiaires en formation, notamment au regard des obligations de disponibilité sur le marché de l'emploi.

À partir de mars 2020, les opérateurs de formation se sont graduellement organisés pour poursuivre à distance les formations qui pouvaient l'être :

- Toutes les parties de formation en cours qui portaient sur les matières théoriques et qui pouvaient être données en distanciel l'ont été, y compris dans les métiers techniques, malgré les difficultés que représentent le non-équipement des stagiaires et la fracture numérique ;
- Les opérateurs qui ne disposaient pas de formats de formation aisément transposables en distanciel ont travaillé sur le fond des formations : programmes, rédaction de référentiels, construction d'outil ;
- Les opérateurs ont progressivement appris à recruter des groupes de stagiaires en distanciel et à lancer des formations dans ce format.

<sup>15</sup> Source : note d'information récapitulative des mesures prises pendant la crise sanitaire Covid-19 sur l'organisation des formations des partenaires conventionnés de Bruxelles Formation actée par le Gouvernement francophone bruxellois le 19 mai 2022.

Le système de support aux stagiaires et opérateurs a inclus :

- La production de modalités de suivi des stagiaires permettant de leur verser la paie correspondant au volume d'heures effectivement réalisé en distanciel ;
- La production par l'Agence FSE de modalités de cadrage des activités cofinancées qui permettaient le report d'activités, le basculement d'activités et les modalités de suivi et documentation de ces activités ;
- L'acceptation par Bruxelles Formation et Actiris de toute modification qualitative des projets de formation afin de permettre aux stagiaires d'acquérir les compétences pour apprendre à apprendre à distance.

Au total, environ 25% du public suivant des formations en présentiel avant le premier confinement ont pu être maintenus en formation à distance.

### Mi-mai à fin mi-octobre 2020 : déconfinement

Mi-mai 2020, les opérateurs ont été autorisés à reprendre leurs activités dans le cadre du déconfinement sur site à partir de début juin 2020 (à la demande du Ministre bruxellois de l'Emploi et de la formation professionnelle, Bernard Clerfayt, des réouvertures anticipées ont été autorisées).

Les conditions de reprises suivantes ont été déterminées par Bruxelles Formation et validées par ses organes de concertation à savoir le Comité de Concertation de Base composé des représentants syndicaux et de la direction de Bruxelles Formation et la cellule de crise de Bruxelles Formation :

- Signature d'un formulaire d'engagement de respect des règles sanitaires par la direction de chaque OISP et envoi de celui-ci à Bruxelles Formation ;
- Détermination de la jauge Covid-19 pour chaque local de formation chez chaque opérateur de formation, dans le respect des consignes gouvernementales ;
- Respect absolu des gestes barrières et équipement des locaux et stagiaires en matériel de protection (pour les partenaires ISP, avec le support du fonds de soutien COCOF) ;
- Organisation séquencée de la reprise des formations sur site en fonction de la jauge Covid-19 des locaux ;
- Organisation d'une alternance présentiel/distanciel entre les différents groupes de stagiaires afin de respecter la jauge Covid-19 globale de chaque opérateur de formation ;
- Reprise en priorité des formations qui nécessitaient un équipement technique (ex : machines, outils, logiciels spécifiques) ;
- Finalisation des formations entamées par les stagiaires avant le 13 mars 2020 en priorité : le recrutement de nouveaux groupes a été autorisé à condition que les anciens groupes aient reçu le contenu de formation initialement prévu ;
- Autorisation de réinscription de stagiaires dans la même formation lors de la reprise en présentiel en cas de décrochage lors de la session en distanciel.

À compter du mois de septembre 2020, les opérateurs ont pu recruter de nouveaux groupes en formation. Les modalités sanitaires sont restées alignées sur les obligations gouvernementales et seule la jauge Covid-19 de certains locaux a pu être ajustée. Ces modalités ont perduré jusqu'au second confinement. Cette période a été propice à l'organisation du recueil de leçons apprises et à la rédaction de procédures visant à accélérer la mise en œuvre des décisions en cas de reconfinement.

### Fin octobre 2020 : second confinement

Fin octobre, les opérateurs ont été informés de l'arrêt des activités en présentiel et ont donc repris leurs activités en distanciel lorsque cela était possible. Les procédures de prêts de matériel aux stagiaires ont été formalisées et des moyens supplémentaires ont été accordés aux opérateurs pour équiper leurs stagiaires (Bruxelles Formation via fonds propres et les opérateurs via le fonds de soutien COCOF).

### Fin février 2021 : principe dérogatoire de reprise des activités

Au regard de la mission de service public de formation, l'autorité de tutelle a défini le 18 janvier 2021 un cadre dérogatoire au télétravail pour assurer en présentiel certaines formations professionnelles<sup>16</sup>.

A compter du 1er février 2021, les opérateurs ont pu reprendre des activités collectives en présentiel, à condition de remplir les conditions de dérogation ci-dessous :

- Activité nécessaire pour préparer la reprise future des activités collectives sur site ;
- Formation nécessitant des équipements/ateliers spécifiques ;
- Formation qu'il n'est plus possible de donner à distance ;
- Formation s'inscrivant dans des secteurs restés ouverts - formation qu'il n'est plus possible de donner à distance ;
- Formation liée à une obligation légale et/ou réglementaire, notamment la certification des stagiaires.

Au 1<sup>er</sup> avril 2021, un cinquième critère de dérogation a été ajouté :

- Formation touchant un public-cible ayant un plus grand risque de décrochage à distance ;
- Formation qu'il n'est plus possible de donner à distance.

Les dérogations ont été introduites chaque semaine auprès de la Cellule de crise Covid-19 de Bruxelles Formation, qui a remis un avis circonstancié à l'opérateur.

<sup>16</sup> Ce cadre dérogatoire s'appuie sur les critères proposés par Bruxelles Formation à l'issue des concertations de fin de l'année 2020. Il a été présenté en Comité de Concertation de Base restreint le 19 janvier 2021 et d'application à partir du 1er février 2021.

## Septembre 2021 : reprise des activités en présentiel à 100% sous conditions

Lors de l'intercabinet COCOF du 1er septembre 2021, la reprise des activités de formation pour adultes en présentiel à 100% a été décidée à compter du 13 septembre 2021.

Les OISP ont pu reprendre leurs activités à la condition qu'ils puissent respecter l'application des mesures sanitaires destinées à éviter la propagation du virus. Une circulaire COCOF-BF-FEBISP – Annexe 5 – a été envoyée aux opérateurs conventionnés. Celle-ci cite notamment les règles à respecter pour la reprise à 100% :

- « Les règles d'hygiène et de sécurité de base : port du masque, lavage des mains, registre de présences pour assurer un tracing en cas de cas positif ;
- Vous pouvez accueillir le nombre de personnes que vos locaux autorisent d'ordinaire pour l'organisation de vos activités et formations sans nombre limité ni distance physique imposée.  
Votre capacité d'accueil doit cependant tenir compte des possibilités offertes par vos locaux pour assurer des lieux de pause/restauration impliquant le retrait du masque pour boire/manger en respectant les règles de distanciation sociale. Il est par ailleurs recommandé de privilégier le travail par bulle et éviter que vos groupes se rencontrent dans les lieux de passage ou de pause/détente ;
- Une bonne ventilation de vos locaux et particulièrement des lieux de rassemblements doit être assurée en toutes circonstances. »

Deux situations pouvaient expliquer le maintien de groupes en jauge Covid-19 :

- Si l'opérateur n'est pas en capacité de respecter les règles sanitaires ci-dessus, il ne peut pas remettre en route les activités concernées à 100% en présentiel mais bien à due concurrence de la capacité des locaux à assurer des moments de pause distanciée ;
- Si l'opérateur de formation a démarré son action de formation avant la date du 13/09, et jusqu'à la fin de cette action, le groupe restera en jauge Covid-19.

Il a été convenu que les opérateurs ne pourraient pas être pénalisés pour le maintien de groupes aux jauges Covid-19 au regard de ces deux situations. Ceci s'est notamment appliqué aux actions de formation démarrées avant le 13/09/2021, autorisées sur base du principe dérogatoire se terminant dans le courant de l'année 2022. Cette étape marque la fin du processus de demandes de dérogations initié le 13 septembre 2021.

Les opérateurs conventionnés sont tenus à une obligation de moyens et non de résultats.

## Novembre-décembre 2021 : le maintien des activités des opérateurs à 100% pour les centres de formation

Les CODECO intervenus au début du mois de novembre 2021 n'ont pas abouti à des changements de modes de fonctionnement pour les opérateurs. Les activités collectives en présentiel ont été maintenues, dans le strict respect des mesures sanitaires.

## DES FORMATIONS IMPACTÉES

En 2020, l'offre de formation avait été constamment revue en fonction de la situation sanitaire et des débouchés se présentant en temps réel sur le marché du travail.

En 2021, l'offre de formation a également été fortement impactée :

- L'offre du secteur Horeca a été revue à la baisse, notamment l'offre relative au service en salle ;
- Des formations dans des secteurs jugés non porteurs ont été supprimées (ex : agent en tourisme) pour être remplacées par des formations dans le domaine du digital ;
- Les formations 100% en ligne pour demandeurs d'emploi et travailleurs ont été renforcées ;
- Les formations dans le domaine du digital ont été renforcées (réduction de la fracture numérique, acquisition de compétences liées au travail en distanciel, etc.) ;
- Les appels à projet ISP « Innovant » et « Garantie Jeunes », non renouvelés par le FSE en 2021, ont été remplacés par un appel à projets Plan de Relance destinés à ces opérateurs. Ils ont eu la possibilité de présenter des projets de formation portant sur les secteurs ou compétences demandés dans le contexte actuel (apprendre à apprendre à distance, compétences Web, etc.).

### Offre de formation professionnalisante de Bruxelles Formation et ses partenaires en 2021 par ordre décroissant de places

DOMAINE	PLACES	HEURES	%
Gestion, Management et Administration	3.354	764.165	22,5%
Informatique, ICT et Economie numérique	3.342	934.754	22,3%
Langues orientées métier	1.690	143.214	11,3%
Construction	1.364	497.342	9,1%
Social, Santé, Sport et Soins du corps	1.185	385.967	8,0%
Transport et Logistique	976	121.855	6,5%
Horeca	745	245.419	5,0%
Industries technologiques	615	200.014	4,1%
Sécurité et Prévention	562	68.950	3,7%
Commerce	469	139.836	3,1%
Automobile et Mobilité urbaine	152	72.032	1,0%
Culture et Arts du spectacle	143	13.367	1,0%
Nettoyage	95	31.213	0,6%
Environnement, Agriculture, Animaux et Nature	63	28.630	0,4%
Alimentation, Métiers de bouche et Industries agroalimentaires	54	16.936	0,3%
Education, Formation et Pédagogie	52	1.613	0,3%
Habillement et Confection	40	24.442	0,2%
Tourisme et Événementiel	43	21.300	0,2%
Patrimoine et Artisanat	-	0	0%
Communication, Information et Documentation	-	0	0%
<b>TOTAL DES PLACES DE FORMATIONS PROFESSIONNALISANTES</b>	<b>14.944</b>	<b>3.711.048</b>	<b>100,0%</b>



[https://www.bruxellesformation.brussels/wp-content/uploads/2021/01/Cadre-commun-2021\\_web.pdf](https://www.bruxellesformation.brussels/wp-content/uploads/2021/01/Cadre-commun-2021_web.pdf)

Les formations impactées par les mesures sanitaires et qui n'ont pas pu être dispensées pendant la crise du Covid-19 en raison de la spécificité du public cible ont été :

- **Certaines formations à destination des personnes en situation de handicap.** Basculer une formation à destination de ce public à besoins spécifiques a été difficile à réaliser techniquement et en peu de temps. Les opérateurs actifs pour les stagiaires en situation de handicap ont réussi à maintenir le contact mais pas une acquisition de compétences. Pour les stagiaires malentendants ou sourds, les solutions pédagogiques ont fait l'objet d'une analyse en 2021 avec les opérateurs ;
- **Les formations à destination des stagiaires en prison.** L'accompagnement des stagiaires a pu continuer à distance mais les activités d'acquisition de compétences n'ont pas pu se dérouler comme prévu.

Par ailleurs, tous les modules de formation nécessitant une pratique en atelier, avec machines, outils ou véhicule, ont été stoppés pendant le premier et le second confinements. Les parties théoriques de ces formations ont été données en ligne. Les formations nécessitant l'installation de logiciels techniques, onéreux et lourds ont également été stoppées en raison de l'impossibilité d'équiper les stagiaires avec un matériel adapté et les logiciels adaptés. Certaines formations, notamment dans le domaine de l'HORECA ont également été supprimées car il ne subsistait aucun débouché possible en termes d'emploi pour les stagiaires.

## LES FORMATIONS NÉCESSITANT DES STAGES

Dans le domaine de la santé, la crise du Covid-19 a entravé la mise en stage de personnel de santé et de soins à la personne et mis en péril leur certification.

Il a paru urgent de définir les modalités de prise en charge des tests Covid-19 de manière globalisée afin que les stagiaires en formation dans ces domaines puissent aller au bout de leur projet de formation et également apporter leur contribution à la lutte contre la pandémie.

Trouver un stage était également devenu très difficile avec de nombreux employés en télétravail et des structures ne pouvant donc pas accueillir des stagiaires. Il en est ainsi par exemple des web développeurs. Parfois le stage ne pouvait être trouvé pour des raisons sanitaires : la jauge d'employés en présentiel étant limitée et les organisations ne pouvaient se permettre de prendre des stagiaires en stage. A contrario, les agents administratifs dans le domaine de la santé ont pu suivre un stage.

Par rapport aux formations nécessitant des stages, les solutions fournies aux opérateurs et aux stagiaires ont été les suivantes :

- Remplacement du stage par un projet pratique en équipe mené par les formateurs de l'entité pendant la période de formation prévue pour le stage ;
- Autorisation de décaler la réalisation du stage de fin de formation à l'année suivante (en accord avec Actiris).

## MODALITÉS DE RATTRAPAGE DES FORMATIONS INTERROMPUES

Les modalités de rattrapage pour les formations ayant été interrompues ont été les suivantes :

- Une priorité donnée à la finalisation, au moment du déconfinement, de la formation des groupes entrés en formation avant le 13 mars 2020, quitte à renoncer à l'entrée en formation de nouveaux groupes ;
- L'autorisation de réinscription d'un stagiaire dans la session de formation suivant celle qui devait être menée à bien, en cas de décrochage ;
- Les modifications des contenus de formation, soumises à l'autorisation de Bruxelles Formation ;
- Les modifications dans les durées de formation, soumises à l'autorisation de Bruxelles Formation.

## UN BUDGET COMPLÉMENTAIRE GRÂCE AU PLAN DE RELANCE COVID-19

En 2021, le Gouvernement de la Région Bruxelles-Capitale a octroyé une subvention de fonctionnement à Actiris pour le renforcement d'une politique de partenariat et de l'offre de formations dans le cadre de la crise sanitaire Covid-19.

A travers l'annexe 6 de la convention public-public 2021-2022 entre Actiris et Bruxelles Formation portant sur le Plan de Relance Covid-19, 2.880.000€ ont été octroyés pour une offre de formation professionnelle complémentaire.

### Dans le cadre de cette annexe 6 de la convention public-public 2021-2022

Il était prévu pour Bruxelles Formation :

- 1.420.000€ pour la création d'environ 500 places de formation professionnalisantes, orientées vers les métiers sollicités par la crise (Enseignement / soins de santé ; Logistique ; Industrie technologique – techniciens de laboratoire ; Digital ; Management-Gestion) ;
- 280.000€ pour le lancement d'un appel à projet pour des formations dans le domaine de la santé en partenariat avec l'Enseignement de Promotion Sociale ;
- 110.000 € pour l'extension de la gratuité des formations 100% en ligne aux travailleurs en chômage économique ;
- 100.000 € pour l'augmentation du recours au numéro vert de Bruxelles Formation et son extension aux services de la Cité des métiers ;
- 253.000€ pour le Développement quantitatif et qualitatif de l'e-learning.

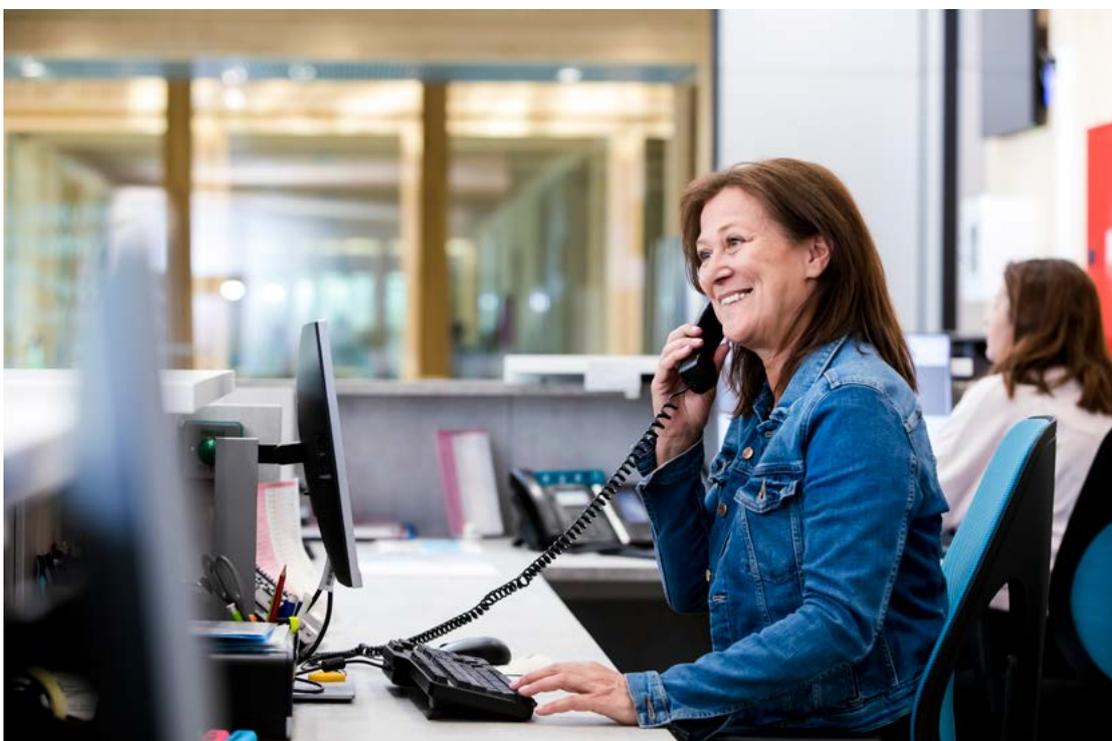
Le solde a été alloué à l'EFPP selon la répartition suivante :

- 269.494 € pour la création de 20 classes supplémentaires sur les métiers en demande<sup>17</sup> ;
- 260.000 € pour l'installation d'une nouvelle boulangerie ;
- 130.986 € pour 3 salles informatique ;
- 56.520 € pour la mise en œuvre de 1153 heures de formation.

Durant l'année 2021, Bruxelles Formation a engagé la somme de **1.708.724 €** pour les frais suivants :

- 1.152.109 € pour les frais de stagiaires et partenariats ;
- 191.907 € pour les frais généraux ;
- 364.707 € pour les frais EFPP.

En 2021, le numéro vert de Bruxelles Formation (0800 555 66) a reçu 38.450 appels pour 30.306 appels en 2020 et 16.952 appels en 2019, année juste avant la période Covid-19.



<sup>17</sup> Boulanger-pâtissier artisan, Assistant dentaire, Conseiller en marketing digital, Entrepreneur e-commerce, Logistique - superviseur en entrepôt et gestionnaire des approvisionnements et des stocks, Entrepreneur menuisier, Gestionnaire de petite entreprise, Mécanicien et négociant en cycles, Mécanicien motos, Community manager, Designer UX/UI, Développeur d'interfaces web, Développeur Mobile Apps et Employé administratif.

9

## Fournir une Garantie Solution aux employeurs



© Illustration de Storyset

Depuis mai 2021, Actiris, Bruxelles Formation et le VDAB Brussel travaillent ensemble pour mieux comprendre les besoins des employeurs de la Région de Bruxelles-Capitale afin de faire évoluer les solutions des Services Publics d'Emploi et de Formation pour leurs recrutements, les aides financières, l'inclusion et les formations (en vue du recrutement). Ce projet maintient en permanence les besoins des employeurs au centre de chaque étape (décrites ci-dessous) et une équipe pluridisciplinaire est impliquée pour améliorer et positionner durablement l'offre des Services Publics d'Emploi et de Formation FR / NL.

Le projet a commencé en juin 2021 par un travail d'analyse sectorielle au sein d'Actiris puis des rencontres avec les principales fédérations. Ce dialogue, mené tout l'été, avec les fédérations en vue de récolter les besoins des employeurs, a permis de préciser les contours d'une grande consultation quantitative auprès des employeurs de la Région de Bruxelles-Capitale.

Un moment de rencontre avec les fédérations, le Ministre de l'Emploi et de la Formation ainsi que les Directions générales d'Actiris, de Bruxelles Formation et du VDAB Brussel a eu lieu à l'automne. A cette occasion, une grande consultation publique a été lancée, soutenue par une campagne de communication « Vos défis, Nos Solutions » afin de toucher un maximum d'employeurs de la Région de Bruxelles-Capitale.

En décembre 2021, les résultats de l'enquête quantitative - plus de 1.000 répondants représentant tous les secteurs et les tailles d'entreprise - ont été analysés pour mener une enquête d'approfondissement qualitatif. La synthèse de l'enquête quantitative a été partagée avec les partenaires, fédérations et les employeurs l'ayant demandée lors de leur participation à l'enquête. Une synthèse des besoins, en termes de solutions recrutement, de formations, d'aides financières et de diversité & inclusion a été réalisée.

En 2022, l'objectif est de cartographier ces besoins et de réaliser une comparaison avec les solutions actuellement proposées par nos institutions. Ce constat permettra de définir des points d'évolution de notre offre puis de mettre en œuvre un plan d'actions pour implémenter les ajustements selon une priorisation et les ressources disponibles.



10

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



## L'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 Go4brussels 2030.

En 2019, les Accords de Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, de la Commission communautaire commune et de la Commission communautaire française avaient 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.

La création d'un mécanisme structurel de financement des politiques croisées et la révision de l'Accord de coopération ont été inscrites dans les Plans d'actions approuvés lors des réunions conjointes des Comités de gestion d'Actiris et de Bruxelles Formation en 2019, 2020 et 2021.

La réflexion conjointe de nos deux organismes s'est poursuivie en 2021 en vue de préparer les modifications à l'Accord de coopération, notamment pour y inscrire les bases légales des instruments principaux des politiques croisées, dont la Cité des métiers et les Pôles Formation Emploi.

Les modifications à l'Accord de coopération politiques croisées emploi-formation ont été transmises en 2020 au Ministre de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. Des propositions additionnelles ont été communiquées en 2021.

## 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 ou encore [view.brussels](http://view.brussels).

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.

L'année 2021 a été consacrée à l'évaluation de la mise en œuvre des Contrats de gestion 2017-2022 par des Comités d'experts propres à chaque organisme (avec certains membres communs pour le volet croisé) et à l'élaboration des nouveaux Contrats de gestion 2023-2027 de nos deux organismes. Comme pour la période 2017-2022, les nouveaux Contrats de gestion seront synchronisés.

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

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

Une réunion conjointe des Comités de gestion a eu lieu le 22 octobre 2021 et les points suivants ont été mis à l'ordre du jour :

- Le rapport d'activités conjoint des Politiques croisées emploi-formation 2020 ;
- Le monitoring de la mise en œuvre de la Convention public-public ;
- Les indicateurs à responsabilité partagée des deux organismes pour 2020 ;
- Le plan d'action 2020-2021 de [view.brussels](http://view.brussels) : réalisations à mi-parcours et perspectives ;
- Le plan d'action 2022 commun à nos deux organismes ;
- Le rapport 2020 de la Cité des métiers.

### 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.

Le CDS réunissant Actiris et Bruxelles Formation s'est réuni à cinq reprises en 2021 pour échanger sur des dossiers d'importance comme :

- Les indicateurs stratégiques à responsabilité partagée produits par [view.brussels](http://view.brussels) ;
- La Convention public-public permettant le développement de formations déterminées conjointement ;
- Les travailleurs en chômage temporaire ;
- Le monitoring de la Garantie Solutions pour tous ;
- Le projet de Focus Opportunités d'Emploi ;
- L'état d'avancement de l'actualisation de l'Accord de coopération précité.

Une Mise au vert réunissant des responsables d'Actiris, de Bruxelles Formation et du VDAB Brussel a également eu lieu le 26 novembre 2021 et permis d'approfondir et d'échanger autour de trois thématiques :

- La lutte contre la pauvreté/précarité des Bruxellois avec en invitée Marion Englert de l'Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles-Capitale pour présenter le Baromètre social du Rapport bruxellois sur l'état de la pauvreté ;
- La sixième réforme de l'État et la commande de formation ;
- Le Plan de reprise et de résilience, volet bruxellois.

## DÉPLOYER L'OFFRE DE FORMATION DANS LE CADRE DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA SIXIÈME RÉFORME DE L'ÉTAT

Dans le cadre de la sixième réforme de l'État, 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'État 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 public-public 2021-2022

**La convention de coopération public-public 2021-2022 (janvier 2021 à décembre 2022) a prévu :**

#### Une offre de formation de 8.580.000 €

- **3.600.000 €** pour la commande de formation tout public ;
- **1.500.000 €** pour la prise en charge d'actions structurelles via marché public ;
- **600.000 € de formations en langues** (Plan Langues) ;
- **2.880.000 €** pour augmenter l'offre de formation dans le cadre du Plan de relance Covid-19 en Région de Bruxelles-Capitale.

#### Des investissements de 2.225.000 €

- **675.000 €** pour le paiement du loyer du **Pôle Formation Emploi Digitalcity.brussels** ;
- **250.000 €** pour la reprise des activités de formation du **Centre de référence professionnelle beezy.brussels** (préparation aux examens du SELOR...) ;
- **300.000 €** 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 des actions visant au **lancement de la Cité des langues** ;
- **500.000€** pour des formations dispensées par des **OISP** en lien avec les actions prévues dans le plan de relance.

### Un autre montant de 4.760.000€ de soutien aux stagiaires

- **500.000 €** pour assurer la **gratuité des formations de l'efp** (Formation PME) pour les **chercheurs d'emploi** inscrits chez Actiris ;
- **4.260.000€ de prime de formation aux stagiaires.**

Convention public-public 2021-2022 : Rapport intermédiaire :  
réalisé entre le 01/01/2021 et le 31/12/2021 sur une période d'un an<sup>18</sup>

Convention public-public 2021-2022 : rapport intermédiaire	Objectifs	Réalisé en 2021
Offre de formation tout public	3.378 places	790 places occupées (dont 407 de moins de 30 ans soit 52%)
Actions structurelles	911 places	318 places occupées
Plan langues	850 contrats	64 contrats réalisés
Impact Covid-19	2.170 places	2.202 places occupées

### Convention public-public 2020-2021 : Rapport définitif

Les résultats atteints grâce à la convention public public 2020-2021 sur une période de deux ans sont les suivants.

Convention public-public 2020-2021 : réalisé entre le 01/01/2020 et le 31/12/2021 et pourcentage de réalisation sur une période de deux ans

	Prévisionnel	Réalisé	% de réalisation
<b>La commande de formation tout public</b>	1.595 places	1.537 places occupées	96%
<b>La prise en charge d'actions structurelles (sous cahier des charges)</b>	414 places	234 places occupées	56,5%
<b>La prise en charge du Plan langues</b>	850 contrats	177 contrats réalisés	20,8%
<b>TOTAL</b>	<b>2.859</b>	<b>1.948</b>	<b>68%</b>

En 2020-2021 les formations suivantes ont été mises en œuvre pour **1.771 stagiaires formés<sup>19</sup>** et **177 contrats réalisés dans le cadre du Plan Langues.**

<sup>18</sup> Il s'agit de données partielles, les conventions et le financement étant prévus sur deux années.

<sup>19</sup> Attention : dans les 1771 stagiaires formés (1.537 en commande de formation tout public et 234 en prise en charge d'actions structurelles), il pourrait y avoir des stagiaires ayant suivi plusieurs formations et ayant été comptabilisés potentiellement plusieurs fois le cas échéant. Cela est tout de même assez peu probable vu la nature des actions (formation qualifiante pour beaucoup). Certains stagiaires peuvent aussi avoir suivi plusieurs modules faisant partie d'une même formation et ont donc eu pour cela plusieurs contrats de formation au sein d'une place occupée.

LA COMMANDE DE FORMATION TOUT PUBLIC : 1537 STAGIAIRES FORMÉS DANS LES FORMATIONS SUIVANTES
AGENT ADMINISTRATIF DOMAINE SANTÉ
EMPLOYÉ ADMINISTRATIF COMMERCIAL EN IMMERSION LINGUISTIQUE
ACCUEIL COMMUNICATION CLIENT
PRÉFO POLICE
FORMATION DE BASE
MANAGEMENT PRATIQUE ENTREPRISE
GESTIONNAIRE EN RECRUTEMENT ET EN SÉLECTION
GESTIONNAIRE DU PERSONNEL ET DU PAYROLL
DÉVELOPPEUR APPLICATION ORIENTÉ APPLICATIONS MOBILES
INFOGRAFISTE SPÉCIALISÉ NUKE
MOTION DESIGN
LABO SYSTÈME
LABO WEB PHP
CONSULTANT JUNIOR SAP
DÉVELOPPEMENT E-LEARNING
AIDE À DOMICILE TITRES SERVICE
CAO SOLIDWORKS
DESSINATEUR INDUSTRIEL
BIM REVIT
PRÉPA BUREAU ÉTUDE
DESSINATEUR ÉTUDE ÉLECTRICITÉ
RECHERCHE CLINIQUE ULB
ELECTRICIENNE INDUSTRIELLE
INSTALLATEUR ÉLECTRICITÉ INDUSTRIELLE
OPÉRATEUR DE BASE ENTREPOT
CHAUFFEUR BUS CAR
CARISTE
SÉCURITÉ DE BASE VCA
MACONNERIE COLLÉE
POSEUR D'ISOLATION
LANGUES: 3 ETP FORMATEURS
SUIVI NOUVELLES TECHNOLOGIES PÉDAGOGIQUES
AIDE FAMILIAL
APPELS À PROJETS ALPHA / FLE
APPEL À PROJET PERSONNES HANDICAPÉES PLAN HANDISTREAM
AGENT SÉCURITÉ
PFE TECHNICALITY FORMATEUR AUTOMATICIEN
FORMATION COMPTABILITÉ
1 ETP ET AMÉNAGEMENT DE ESPACE D'ORIENTATION EN LANGUES <sup>20</sup>
FORMATION COMPTABILITÉ
DÉTERMINATION CIBLÉE POLICE
TECHNIQUES DE MENUISERIE
OPÉRATEUR EN ENTREPOT
TECHNICIEN EN ÉLECTROMÉCANIQUE
PRÉFOFORMATION TECHNICIEN EN ÉLECTROMÉCANIQUE
AGENT EN TECHNIQUE D'ASCENSEUR
CONDUCTEUR DE CHARIOT ÉLÉVATEUR
MAGASINIER
REMISE A NIV.TRIGO-INITIAT.CODAGE-RAISON. ABST
PRÉPARATION A LA VALID EXCEL-NIVEAU OPERATIONNEL
PRÉPA.VALID.EMPLOYE ADMIN.SC/COMMUNICATION

GESTION ET ANIMATION DE LA FORMATION
FRONT-END & DESIGN DEVELOPMENT
FULL STACK DEVELOPMENT
TECHNIQUES SPECIFIQUES DE DOUBLAGE
ADMINISTRATEUR LA PRODUCTION EN AUDIO-VISUEL
FRANÇAIS /FLE
NÉERLANDAIS
ANGLAIS
AC ET MISE EN PRAT DES COMPET.TRANSV.VERS L'EMPLOI
VENDEUR-REASSORTISSEUR
CROUPIER
AIRPORT SECURITY / SÉCURITÉ DES AEROPORTS
ACCUEIL ET COMMUNICATION ORIENTÉS CLIENTS
DÉTERMINATION CIBLÉE AGENT DE SÉCURISATION
UTILISAT. OUTILS ADAPTÉS EN BUREAUTIQUE/INTERNET
STRATÉGIES DE MARKETING DIGITAL
REMÉDIATION EN COMMUNICATION ORALE ET ECRITE
APPEL À PROJET CDR

LA PRISE EN CHARGE D'ACTIONS STRUCTURELLES SOUS CAHIER DES CHARGES : 234 STAGIAIRES FORMÉS DANS LES FORMATIONS SUIVANTES
PRATIQUE COMPT.ET FISC./RESP/COMPTA.GÉNÉRALE
GESTION FINANCIÈRE
GESTION DES RESSOURCES HUMAINES
MANAGEMENT- GESTION PRATIQUE DE L'ENTREPRISE
GESTION DE PROJET(PROJECT MANAGER)
GESTION DE LA QUALITÉ
DAO SOLIDWORKS
UTILISATION RATIONNELLE DE L'ÉNERGIE(INST.HVAC)
LOGICIEL CAO-BIM REVIT MEP
CAO-BIM REVIT ARCHITECTURE
GESTION DU PERSONNEL PAYROLL
MÉTHODOLOGIES DE GESTION DE PROJETS
SELFLEADERSHIP-PRG. DEVEL. PERSON.
MARKETING ET GESTION DE L'ÉVÈNEMENT
MARKETING INTERACTIF (Digital marketing specialist)
GESTION HOSPITALIÈRE ET MAISON DE SOINS
AMÉLIORER VOTRE COMMUNICATION
ADMINISTRATEUR RÉSEAUX
ADMINISTRATEUR SYSTÈME MS CERTIFIÉ
CONSULTANT JUNIOR SAP
DEVELOP APPLICATION J2EE - ENVIR OPEN SOURCE
DÉVELOPPEUR D'APPLICATION-SPECIALISATION MOBILES
DESSINATEUR D'ÉTUDES EN HVAC
DESSINATEUR D'ÉTUDE SPÉCIALISÉ EN ÉLECTRICITÉ
L'ESSENTIEL DES SYSTÈMES ET RÉSEAUX
INITIATION À LA PROGRAMMATION
CONSEILLER SERVICE CLIENTÈLE
CLINICAL RESAERCH

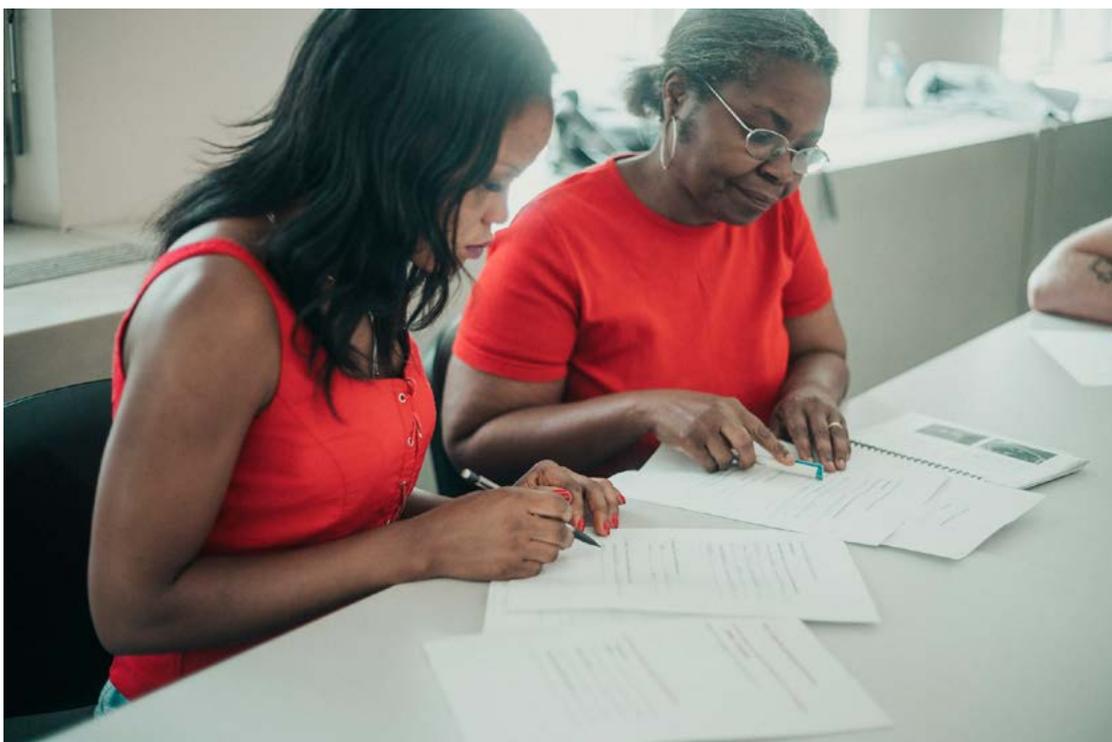
<sup>20</sup> Il s'agit du travail préparatoire à la mise en place de la Cité des langues qui a bien été effectué.

### La prise en charge du Plan langues en 2020 et en 2021

Période	du 01/01/20 au 31/12/2020				du 01/01/21 au 31/12/2021			
	Contrats		Stagiaires		Contrats		Stagiaires	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Anglais	44	24,7	44	24,9	18	28,1	18	28,1
Français	69	38,8	68	38,4	19	29,7	19	29,7
Néerlandais	65	36,5	65	36,7	27	42,2	27	42,2
<b>Total avec doublons stagiaires</b>	<b>178</b>	<b>100,0</b>	<b>177</b>	<b>100,0</b>	<b>64</b>	<b>100,0</b>	<b>64</b>	<b>100,0</b>
<b>Total sans doublons stagiaires</b>	<b>178</b>		<b>177</b>		<b>64</b>		<b>64</b>	

En 2021, 64 contrats en langues ont été réalisés pour 64 stagiaires distincts ayant commencé leur formation en 2021 et directement inscrits en séance d'info par les conseillers des antennes d'Actiris.

Les effets du Covid-19 se sont également fait lourdement ressentir sur le nombre de stagiaires formés en 2021 dans le cadre du Plan langues.



## Plan de relance Covid-19 : actions réalisées en 2021

Comme mentionné plus haut, plusieurs actions de formation ont été déployées pendant l'année 2021 dans le cadre du plan de relance Covid-19 via l'annexe spécifique n°6 : offre de formation professionnelle complémentaire financée via la convention public-public entre Actiris et Bruxelles Formation, budget 2021-2022.

Actions réalisées par Bruxelles Formation en 2021 sur le budget 2021-2022<sup>21</sup>

6R Covid-19 2021		
Actions de formation	Stagiaires formés	Pôle de Bruxelles Formation
AIDE A DOMICILE	73	BF construction
DIRECTEURS DE MAISONS DE SOINS	33	BF management
STRATEGIES DE MARKETING DIGITAL	39	BF Management
LES FONDAMENTAUX DU SCRUM MASTER	74	BF digital – DigitalCity à Auderghem
INTRODUCTION A L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE	150	BF digital – DigitalCity à Auderghem
ADMINISTRATEUR LINUX	137	BF digital – DigitalCity à Auderghem
DEVELOPPEUR D'APPLICATION-SPECIALISATION MOBILES	117	BF digital – DigitalCity à Auderghem
APPROCHE DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE	173	BF digital – DigitalCity à Auderghem
DEVELP D'APPLIC WEB JAVA EN ENVIR OPEN SOURCE	87	BF digital – DigitalCity à Auderghem
COMPOSITING VFX	99	BF digital – DigitalCity à Auderghem
DATA ANALYST	130	BF digital – DigitalCity à Auderghem
ADMINISTRATEUR LINUX	4	BF digital – DigitalCity à Auderghem
DATA ANALYST	2	BF digital – DigitalCity à Auderghem
STRATEGIES DE MARKETING DIGITAL	32	BF langues
INITIATION HTML & CSS	223	BF espaces numériques
FORMATIONS E LEARNING pour travailleurs	568	BF espaces numériques
<b>TOTAL</b>	<b>1.941</b>	

## NOS PERSPECTIVES DE COLLABORATIONS POUR 2022

En 2022, nos deux organismes continueront à collaborer en mettant en œuvre différents projets prioritaires découlant de leur Plan d'action commun 2022 approuvé lors de la réunion conjointe des Comités de gestion du 22 octobre 2021.

2022 sera également une année charnière en constituant la dernière année de mise en œuvre des Contrats de gestion 2017-2022 de nos organismes mais aussi l'année de finalisation et d'opérationnalisation des nouveaux Contrats de gestion 2023-2027 d'Actiris, de Bruxelles Formation qui seront synchronisés afin de poursuivre la collaboration relative aux politiques croisées emploi formation.

<sup>21</sup> Tableau extrait du rapport d'activités Plan de relance Covid-19 2020-2021 présent dans le rapport d'activités intermédiaire 2021-2022 de la Convention de coopération public-public entre Actiris et Bruxelles Formation relative au financement et au développement de l'offre de formation professionnelle en Région de Bruxelles-Capitale.

