

# Détermination des besoins en emploi et en formation



# 20 24





Version française

Septembre 2024

Photos/illustrations : Adobe Stock, freepik, view.brussels

# Table des matières

|              |   |
|--------------|---|
| INTRODUCTION | 9 |
|--------------|---|

|                                            |    |
|--------------------------------------------|----|
| <b>VOLET 1</b> PERSPECTIVES DÉMOGRAPHIQUES | 12 |
|--------------------------------------------|----|

|      |                                                                                 |    |
|------|---------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1.   | Après l'essor démographique, une relative stabilité                             | 13 |
| 1.1. | Hier et aujourd'hui                                                             | 13 |
| 1.2. | A l'horizon 2030                                                                | 17 |
| 2.   | La tendance au rajeunissement ralentie dans un premier temps, puis interrompue  | 18 |
| 2.1. | Hier et aujourd'hui                                                             | 18 |
| 2.2. | A l'horizon 2030                                                                | 21 |
| 3.   | Le vieillissement de la population bruxelloise en marche                        | 27 |
| 3.1. | Hier et aujourd'hui                                                             | 27 |
| 3.2. | A l'horizon 2030                                                                | 27 |
| 4.   | La progression de la population en âge de travailler ralentie                   | 28 |
| 4.1. | Constats : Hier et aujourd'hui                                                  | 28 |
| 4.2. | A l'horizon 2030                                                                | 30 |
| 5.   | Qu'en est-il de la structure de qualification de la population et des emplois ? | 35 |
| 5.1. | Tendance à la hausse du niveau d'instruction de la population                   | 35 |
| 5.2. | Décrochage scolaire et retard scolaire                                          | 39 |
| 5.3. | Forte concentration des emplois hautement diplômés et tendance à la hausse      | 42 |

|                                                                           |    |
|---------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>VOLET 2</b> CHERCHEURS D'EMPLOI, STAGIAIRES EN FORMATION ET APPRENANTS | 44 |
|---------------------------------------------------------------------------|----|

|      |                                                                          |    |
|------|--------------------------------------------------------------------------|----|
| 1.   | Evolution                                                                | 45 |
| 1.1. | Du côté des DEI                                                          | 45 |
| 1.2. | Du côté des stagiaires en formation (Bruxelles Formation et partenaires) | 47 |
| 1.3. | Du côté des apprenants (Classes moyennes)                                | 48 |
| 2.   | Analyse comparative des profils                                          | 49 |
| 2.1. | Comparaison sous l'angle du sexe                                         | 49 |
| 2.2. | Comparaison sous l'angle de l'âge                                        | 54 |
| 2.3. | Comparaison sous l'angle du diplôme                                      | 60 |
| 2.4. | Comparaison sous l'angle de la nationalité                               | 65 |

|      |                                                                 |    |
|------|-----------------------------------------------------------------|----|
| 2.5. | Comparaison sous l'angle de la durée d'inactivité               | 68 |
| 2.6. | Les connaissances linguistiques                                 | 71 |
| 2.7. | Concentration des publics dans les communes du croissant pauvre | 72 |

## **VOLET 3**   **SECTEURS PORTEURS D'EMPLOI** **75**

### **SECTION 1 - Panorama sectoriel** **76**

|      |                                                                           |    |
|------|---------------------------------------------------------------------------|----|
| 1.   | Sous l'angle de l'emploi des Bruxellois et Bruxelloises                   | 76 |
| 2.   | Sous l'angle du volume d'emplois salariés à Bruxelles et en périphérie    | 78 |
| 3.   | Sous l'angle du volume d'emplois indépendants à Bruxelles                 | 79 |
| 4.   | Sous l'angle de l'évolution des volumes d'emploi                          | 82 |
| 4.1. | Emploi salarié                                                            | 82 |
| 4.2. | Emploi indépendant                                                        | 85 |
| 5.   | Sous l'angle des dynamiques d'emploi                                      | 87 |
| 6.   | Du côté du vieillissement des travailleurs                                | 88 |
| 6.1. | Vieillissement de l'emploi salarié                                        | 88 |
| 6.2. | Vieillissement de l'emploi indépendant                                    | 89 |
| 6.3. | Vieillissement des navetteurs                                             | 90 |
| 7.   | Sous l'angle de la mobilité interrégionale                                | 92 |
| 8.   | Sous l'angle des politiques régionales à l'horizon 2025-30, voire au-delà | 94 |

### **Section 2 - Profils sectoriels** **97**

|      |                                                                                                     |     |
|------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 1.   | Secteurs dont le volume d'emploi est (très) élevé en Région bruxelloise                             | 97  |
| 1.1. | Administration publique : stagnation de l'emploi et personnel vieillissant                          | 97  |
| 1.2. | Santé et action sociale : progression de l'emploi et personnel vieillissant                         | 100 |
| 1.3. | Enseignement, progression de l'emploi, plus modérée à moyen terme, et personnel vieillissant        | 103 |
| 1.4. | Finance, banques et assurances : diminution de l'emploi, personnel vieillissant                     | 106 |
| 1.5. | Activités spécialisées, scientifiques et techniques : progression de l'emploi                       | 108 |
| 1.6. | Services administratifs et de soutien : progression de l'emploi en particulier de certains segments | 110 |

|                                                       |                                                                          |            |
|-------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|------------|
| 1.7.                                                  | Commerce                                                                 | 113        |
| 2.                                                    | Secteurs dont le volume d'emploi est moyen en Région bruxelloise         | 120        |
| 2.1.                                                  | Information et communication : progression de l'emploi                   | 120        |
| 2.2.                                                  | Transports/entrepasage : hausse de l'emploi, personnel vieillissant      | 122        |
| 2.3.                                                  | Horeca : le secteur peine à se relever de la crise sanitaire             | 124        |
| 3.                                                    | Secteurs dont le volume d'emploi est faible en Région bruxelloise        | 127        |
| 3.1.                                                  | Industrie : Stabilisation/Stagnation de l'emploi, personnel vieillissant | 127        |
| 3.2.                                                  | Autres services : progression variable selon les segments                | 129        |
| 3.3.                                                  | Construction, reconfiguration de la structure de l'emploi                | 130        |
| 3.4.                                                  | Immobilier : secteur de niche, progression de l'emploi                   | 132        |
| <b>VOLET 4 PHOTOGRAPHIE DES MÉTIERS QUI RECRUTENT</b> |                                                                          | <b>134</b> |
| 1.                                                    | Que sont les métiers qui recrutent ?                                     | 135        |
| 2.                                                    | Caractéristiques des métiers qui recrutent                               | 138        |
| 2.1.                                                  | Niveau de diplôme                                                        | 138        |
| 2.2.                                                  | Autres caractéristiques de la réserve de main-d'œuvre                    | 141        |
| 3.                                                    | Leviers pour une meilleure adéquation                                    | 144        |
| 3.1.                                                  | Le levier de la formation professionnelle                                | 144        |
| 3.2.                                                  | Autres leviers de nature qualitative                                     | 147        |
| <b>VOLET 5 PISTES DE RECOMMANDATION</b>               |                                                                          | <b>167</b> |
| 1.                                                    | Recommandation transversale                                              | 168        |
| 1.1.                                                  | Renforcement de l'attractivité des secteurs et des métiers               | 168        |
| 1.2.                                                  | Orientation professionnelle et information                               | 169        |
| 1.3.                                                  | Promotion de l'égalité des chances et de la diversité                    | 169        |
| 1.4.                                                  | Certification professionnelle et validation des compétences              | 169        |
| 1.5.                                                  | Développement des compétences                                            | 170        |
| 1.6.                                                  | Gestion de la main-d'œuvre                                               | 171        |
| 1.7.                                                  | Adaptation des formations et partenariats                                | 172        |
| 1.8.                                                  | Réduire les entraves à la formation                                      | 172        |
| 1.9.                                                  | Améliorer la transition entre formation et emploi                        | 173        |
| 2.                                                    | Recommandations par domaine                                              | 174        |
| 2.1.                                                  | Commerce et support à la vente                                           | 174        |
| 2.2.                                                  | Horeca                                                                   | 175        |
| 2.3.                                                  | Construction                                                             | 177        |

|                                        |                                   |            |
|----------------------------------------|-----------------------------------|------------|
| 2.4.                                   | Ressources et déchets             | 178        |
| 2.5.                                   | Transports et logistique          | 178        |
| 2.6.                                   | Métiers techniques et industriels | 179        |
| 2.7.                                   | Sécurité privée/publique          | 180        |
| 2.8.                                   | Services informatiques            | 181        |
| 2.9.                                   | Métiers administratifs            | 182        |
| 2.10.                                  | Santé et action sociale           | 182        |
| 2.11.                                  | Enseignement                      | 183        |
| <b>ANNEXES</b>                         |                                   | <b>185</b> |
| Automobile et mobilité urbaine         |                                   | 186        |
| Commerce                               |                                   | 187        |
| Construction                           |                                   | 190        |
| Culture et Arts du spectacle           |                                   | 193        |
| Gestion, Management & Administration   |                                   | 194        |
| Habillement et confection              |                                   | 197        |
| HORECA                                 |                                   | 198        |
| Industries technologiques              |                                   | 201        |
| Informatique, ICT & économie numérique |                                   | 204        |
| ISécurité et prévention                |                                   | 207        |
| Social, santé, sport et soins du corps |                                   | 209        |
| Transport et logistique                |                                   | 212        |



# Introduction

*Le rapport « Détermination des besoins en emploi et en formation » relève de la mission d'anticipation et d'analyse des métiers et des secteurs porteurs d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale qui a été confiée à view.brussels par le Gouvernement bruxellois et les partenaires sociaux.*

Ce rapport rédigé en partie en collaboration avec le Service d'Etudes et de Statistiques de Bruxelles Formation vise à alimenter les réflexions pour **aider au pilotage de l'offre de formation ainsi qu'à la définition de la commande de formations d'Actiris auprès de Bruxelles Formation et de ses partenaires** dans le cadre de la convention de coopération public-public<sup>1</sup>. En outre, les deux organismes partagent un engagement commun dans leur contrat de gestion actuel (2023-2027). Il s'agit d'identifier les compétences nécessaires pour répondre aux métiers qui recrutent afin d'orienter en conséquence la commande de formations et permettre ainsi aux chercheurs d'emploi de se former en adéquation avec les besoins actuels et à venir des entreprises en Région bruxelloise et dans sa périphérie.

Par ailleurs, en vue de mieux articuler les différents instruments de pilotage de l'offre de formation, cette quatrième édition<sup>2</sup> du rapport paraîtra désormais tous les trois ans, afin que sa production soit calquée sur le cycle de production du Rapport d'Analyse et de Prospective de l'IBEFE Bruxelles et que les points d'attention et pistes de recommandations qui y sont formulés puissent venir l'alimenter. Elle vient également compléter

et enrichir les deux analyses synthétiques sur les besoins en emploi et en formation qui ont été produites en 2022 et 2023.

Enfin, l'adéquation des formations avec les besoins économiques est également au cœur de la Stratégie Qualification Emploi<sup>3</sup> puisqu'elle en constitue le premier axe.

Cette publication s'articule autour de **5 volets** qui constituent autant de points de vue offrant un panorama des besoins en emploi et en formation et permettant la formulation de points d'attention ou de pistes de recommandation.

À l'exception du premier volet, l'horizon visé est le plus souvent de court terme (3 à 5 ans) et entend ainsi rendre compte des temporalités propres aux acteurs de la formation professionnelle.

► Les **tendances lourdes démographiques** présentées dans le *premier volet* permettent d'épingler les besoins en emploi et en formation qu'elles devraient générer dans un certain nombre de secteurs, dont la plupart sont aujourd'hui

<sup>1</sup> Cette convention signée entre Actiris et Bruxelles Formation en juillet 2016 présente les mécanismes de coopération relatifs au financement et au développement d'une offre de formation professionnelle supplémentaire en Région bruxelloise

<sup>2</sup> Les précédentes éditions sont téléchargeables [ici](#).

<sup>3</sup> Bernard Clerfayt, *La stratégie qualification emploi fixe un nouveau cap pour Bruxelles*, 07/07/2023.

confrontés à des difficultés de recrutement structurelles. **Ce volet identifie également certains enjeux en termes d'insertion professionnelle et de formation** pour la population bruxelloise, qui concernent notamment les groupes les plus vulnérables (jeunes, moins qualifiés ou personnes d'origine étrangère, notamment).

► Le **profil des demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) inscrits chez Actiris** est comparé, d'une part, avec le **profil du public en formation chez Bruxelles Formation et ses partenaires** et, d'autre part, avec le **profil des apprenants EFP/SFPME bruxellois de plus de 18 ans** qui sont inscrits auprès d'Actiris et qui ont suivi un apprentissage jeune ou une formation adulte d'autre part. Cette comparaison réalisée dans le *deuxième volet* vise à identifier des points de divergence ou de convergence entre les deux populations et permet de formuler certains constats relatifs aux dispositifs et à la nature des formations suivies. Une attention particulière a été accordée aux variables que sont le sexe, l'âge, le niveau de diplôme, la nationalité, la durée d'inactivité, les connaissances linguistiques et le lieu de domicile, pour peu qu'elles soient disponibles.

► L'approche sectorielle proposée dans le *troisième volet* identifie les **secteurs porteurs d'emploi à Bruxelles**, voire en périphérie, en mobilisant différents angles d'analyse qui peuvent s'entrecroiser. Après avoir analysé de manière transversale les différents secteurs bruxellois et les avoir positionnés les uns par rapport aux autres, les spécificités propres aux principaux secteurs y sont synthétisées. À cette occasion, une attention particulière est accordée aux **perspectives d'emploi** qu'ils offrent à court et moyen termes ainsi

qu'aux impacts possibles de la transition environnementale et de la digitalisation au sens large (en ce compris l'intelligence artificielle) et, in fine, aux besoins en formation susceptibles d'être générés. Traités à ce stade de manière non exhaustive, les impacts de ces deux transitions à portée sectorielle continueront d'être suivis dans le futur.

► La photographie des **métiers qui recrutent** dressée dans le *quatrième volet* offre, dans un premier temps, une description de ces métiers sous trois angles différents (niveau de diplôme, âge et sexe) en mettant en évidence, le cas échéant, l'inadéquation entre les exigences des métiers qui recrutent et la réserve de main-d'œuvre. Sur base de cette description, une série de leviers permettant d'améliorer l'adéquation seront examinés, que cela concerne la formation, d'autres éléments de nature qualitative ou encore les conditions de travail. Une attention particulière sera consacrée aux métiers en pénurie.

► Enfin, le *cinquième volet* propose une synthèse raisonnée de **pistes de recommandation, pour mieux apparier l'offre et la demande** sur le marché de l'emploi, notamment du point de vue des besoins en formation. Ces pistes reposent sur les diagnostics et points d'attention formulés dans les quatre premiers volets et viennent compléter celles communiquées annuellement. Elles se basent également sur des constats d'autres études produites ou coordonnées par view.brussels, certaines en collaboration avec le SES de Bruxelles Formation. Elles corroborent enfin certains éléments récoltés à travers une démarche de collecte, début 2024, auprès de responsables opérationnels, qui apportent l'éclairage du terrain. Ils constituent, de manière complémentaire,



autant d'éléments devant être discutés entre les principaux acteurs, tant opérationnels qu'institutionnels, de l'emploi et de la formation, pour qu'ils s'en emparent afin de décider de leur faisabilité, de leur priorité, de leur pertinence et à quel terme.

► Enfin l'annexe offre un aperçu des résultats sur trois indicateurs de transition (à savoir le taux de sortie vers l'emploi, le taux de durabilité et le délai d'entrée dans l'emploi) calculés par [view.brussels](https://view.brussels).

Les résultats pour les cohortes de sortants de formation de Bruxelles Formation et de ses partenaires pour les années 2015 à 2021 y sont présentés globalement. Ils sont ensuite détaillés par domaine de formation et ligne de produits et sont alors articulés avec les données issues de l'enquête insertion. Sur cette base, les responsables des pôles et des gestionnaires des partenariats de Bruxelles Formation ont été consultés en janvier 2024 pour enrichir les pistes de recommandation.





## **VOLET 1**

# **Perspectives démographiques**



## 1. APRÈS L'ESSOR DÉMOGRAPHIQUE, UNE RELATIVE STABILITÉ

### 1.1. Hier et aujourd'hui

*Au 1<sup>er</sup> janvier 2023, la Région bruxelloise comptabilisait officiellement **1.241.175 habitants**, soit 10,6% de la population belge (contre 9,3% au 1<sup>er</sup> janvier 1996).*

Après avoir diminué pendant près de trente ans<sup>4</sup>, la population en Région de Bruxelles-Capitale progresse de manière ininterrompue depuis 1996. Si durant les premières années, le taux de croissance démographique y était relativement faible (oscillant entre 0,1 et 0,3%) et avoisinait celui des deux autres régions du pays, il y devient plus important à partir de 2000, et ce, de manière plus ou moins prononcée selon les années. Au cours de la première décennie (2000-2010), la population bruxelloise a ainsi augmenté de quelque 130.000 personnes (soit +13,6%, contre +5,2% en Flandre et +4,8% en Wallonie) et, au cours de la décennie qui a suivi (2010-2020), d'environ 129.000 individus (soit +11,8%, contre respectivement +5,9% et +4,2%). L'essor démographique en Région bruxelloise au cours des deux dernières décennies s'explique traditionnellement par le solde migratoire international<sup>5</sup> et par le solde naturel<sup>6</sup> qui y sont élevés ; ces deux soldes venant compenser l'exode urbain qui induit un solde migratoire interne (ou interrégional)<sup>7</sup> négatif.

Tableau 1 - Evolution de la population par région au 1<sup>er</sup> janvier (1989 – 2023)

|                  | Région de Bruxelles-Capitale |       | Région flamande | Région wallonne |
|------------------|------------------------------|-------|-----------------|-----------------|
|                  | Nombre                       | %     | %               | %               |
| <b>1989-1996</b> | -22.379                      | -2,3  | +2,8            | +2,5            |
| <b>1996-2000</b> | +11.196                      | +1,2  | +1,0            | +0,8            |
| <b>2000-2010</b> | +130.220                     | +13,6 | +5,2            | +4,8            |
| <b>2010-2020</b> | +128.717                     | +11,8 | +5,9            | +4,2            |
| <b>2020-2021</b> | +1.715                       | +0,1  | +0,5            | +0,1            |
| <b>2021-2022</b> | +2.667                       | +0,2  | +0,7            | +0,4            |
| <b>2022-2023</b> | +18.538                      | +1,5  | +1,1            | +0,5            |

Source : Statbel, observations, calculs view.brussels

4 Tixhon Olivier, 1980, *Les composantes socio-démographiques de la région bruxelloise*, in L'avenir de Bruxelles.

5 Soit la différence entre le nombre d'individus venus de l'étranger pour vivre en Région de Bruxelles-Capitale et le nombre de ceux ayant quitté la Région pour aller vivre à l'étranger.

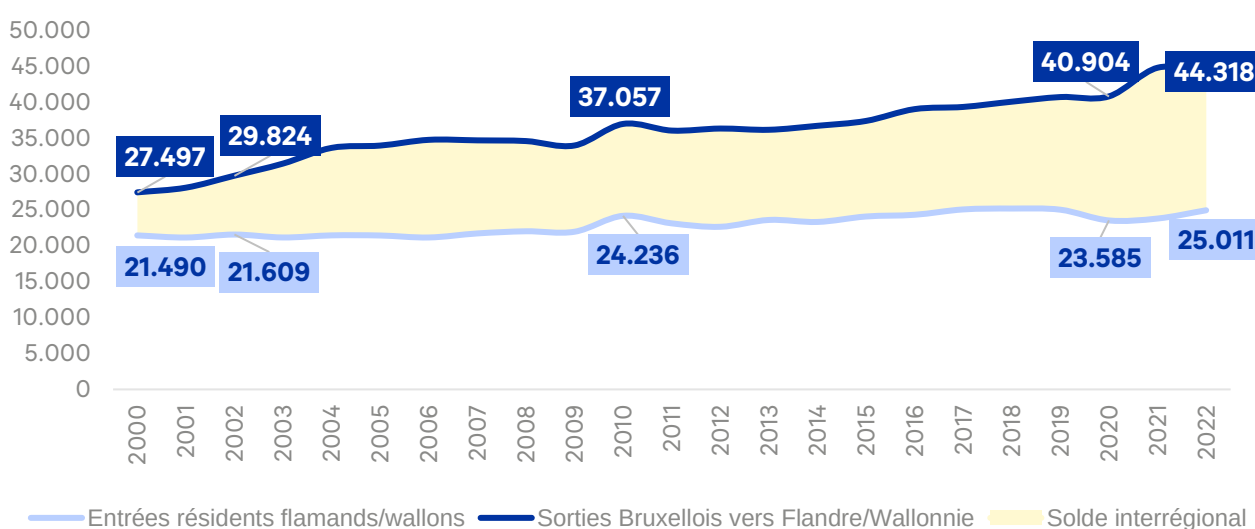
6 À savoir la différence entre le nombre de naissances et de décès.

7 C'est-à-dire la différence entre le nombre d'individus des deux autres régions qui viennent s'installer en Région bruxelloise et le nombre de ceux qui en partent pour aller s'installer en Flandre ou en Wallonie.

Au cours des dernières années, **quatre facteurs**, de nature structurelle ou conjoncturelle, viennent toutefois ralentir la progression de la population bruxelloise.

1. Le premier de ces facteurs, de nature structurelle, est à mettre en lien avec l'**exode urbain** induisant un solde migratoire interrégional qui est non seulement négatif de longue date, mais qui tend également à augmenter. En effet, le nombre d'habitantes et d'habitants (notamment issus de la classe moyenne<sup>8</sup>) qui quittent la Région surpasse de plus en plus le nombre de personnes des deux autres régions qui souhaitent s'y installer. Alors que ce solde avoisinait les -6.000 unités en 2000, il se monte à quelque -19.300 unités en 2022.

Graphique 1 - Evolution du solde interrégional en Région de Bruxelles-Capitale (années 2000 à 2022)

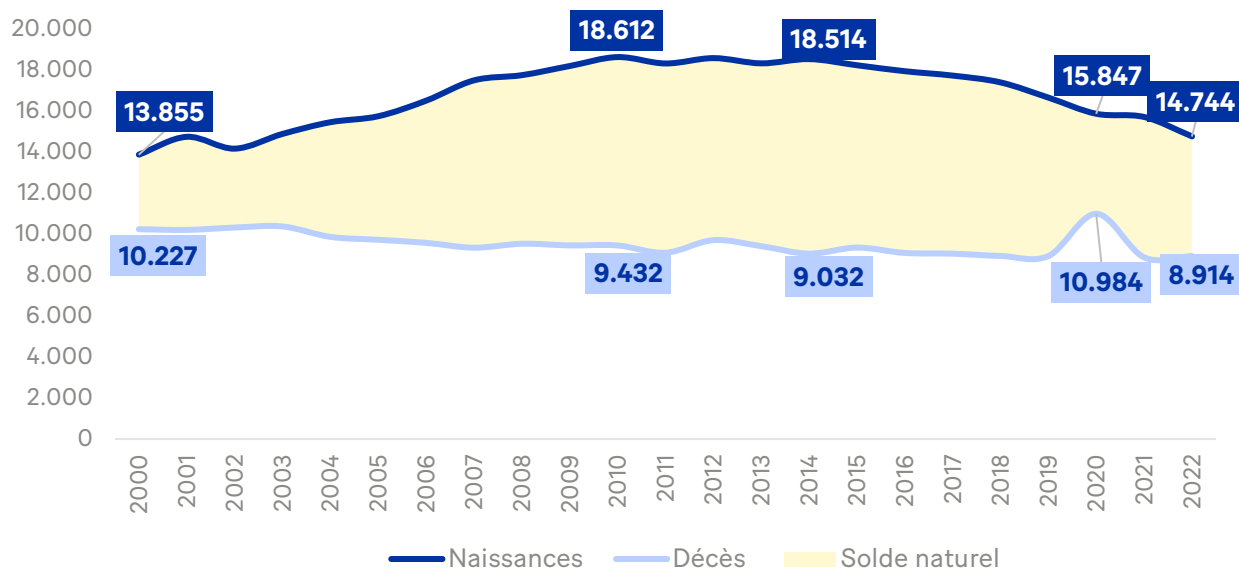


Source : Statbel, observations, calculs view.brussels

2. Un deuxième facteur, qui semble en passe de devenir structurel, a trait aux **naissances** dont le nombre tend à diminuer depuis 2014 (de quelque 18.500 à 14.700 en 2022), alors que le nombre de **décès** est relativement stable d'année en année (aux alentours des 9.000, à l'exception toutefois de 2020 où près de 11.000 décès furent enregistrés). Dès lors, même si la Région de Bruxelles-Capitale connaît toujours un **solde naturel** positif en 2022, contrairement aux deux autres régions, ce dernier **tend à diminuer d'année en année, depuis 2014**.

<sup>8</sup> De Laet Sarah, 2018, *Les classes populaires aussi quittent Bruxelles. Une analyse de la périurbanisation des populations à bas revenus*, Brussels Studies, n°121 ; Berns Hannah et al, 2022, *Pour un changement de paradigme dans la politique d'attractivité résidentielle en Région de Bruxelles-Capitale*, Brussels Studies, n° 172

Graphique 2 - Evolution du solde naturel en Région de Bruxelles-Capitale (années 2000 à 2022)



Source : Statbel, observations, calculs view.brussels

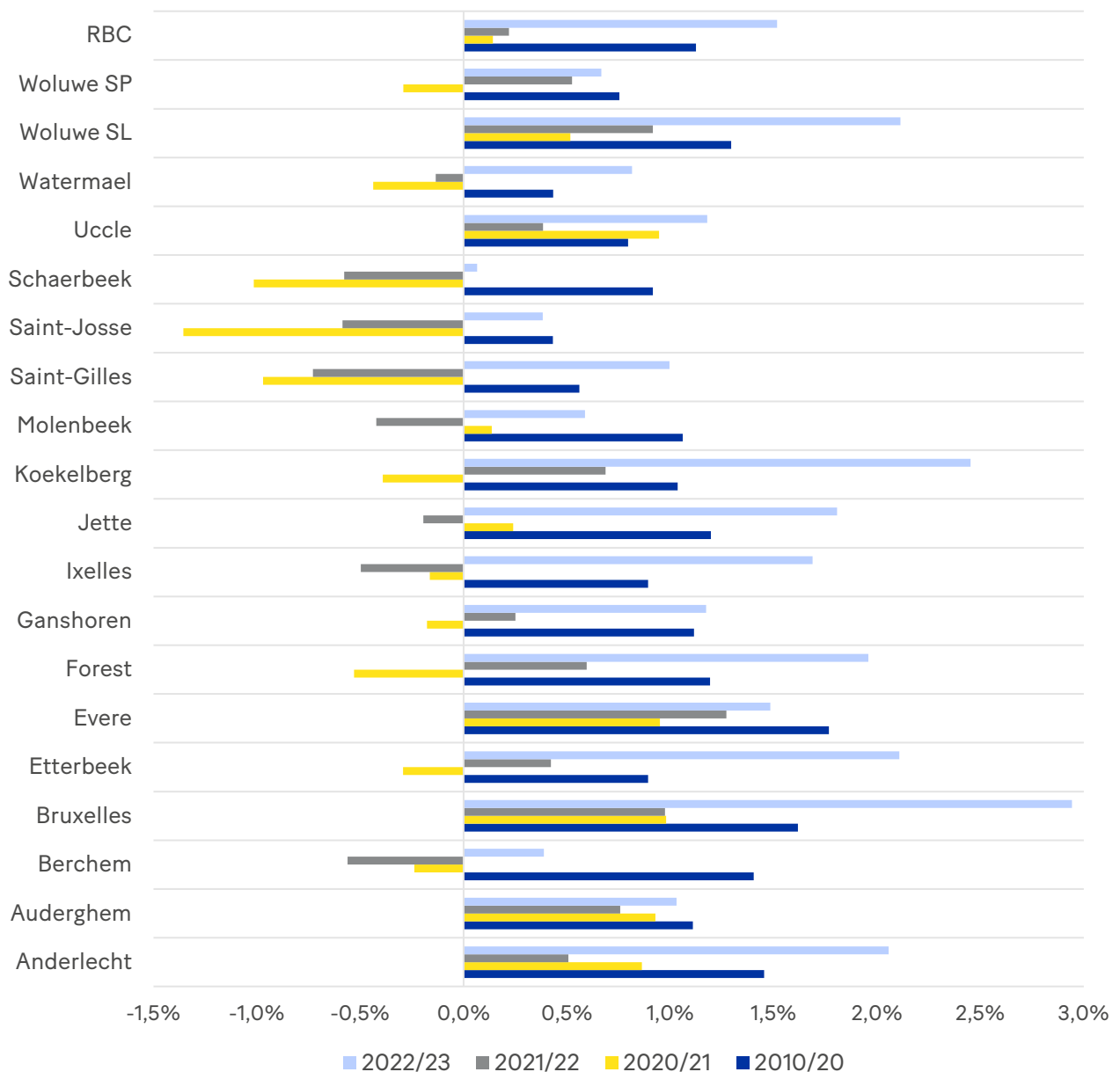
- Un troisième facteur, de nature conjoncturelle, est *lié à la crise sanitaire* qui a impacté la Région de Bruxelles-Capitale, que ce soit en 2020 avec un nombre plus élevé de décès enregistrés ou avec un solde migratoire international plus modéré résultant notamment de la fermeture des frontières ; ou que ce soit en 2021, avec un solde migratoire interrégional particulièrement négatif qui s'explique pour partie par des déménagements qui n'avaient pas pu se concrétiser un an auparavant<sup>9</sup>.

Dès lors, la population bruxelloise n'a que peu progressé en 2020 et en 2021. La **croissance démographique** peut même être qualifiée d'historiquement faible. Elle est seulement de respectivement +0,1% et +0,2%, contre une progression moyenne annuelle de +1,3% et +1,1% au cours des deux décennies précédentes (2000-10 et 2010-20). De plus, elle est moins élevée que la croissance démographique observée à l'échelle du pays (+0,3% en 2020 et +0,5% en 2021).

À noter également que plusieurs *communes bruxelloises* ont vu leur population diminuer au cours de ces deux années. On épinglera tout particulièrement les communes de Saint-Gilles, Saint-Josse et Schaerbeek, communes où la diminution a été la plus prononcée.

9 Hermia J.-P., Baromètre démographique 2022 de la Région de Bruxelles-Capitale, Focus IBSA n°58

Graphique 3 - Evolution de la population par commune bruxelloise au 1<sup>er</sup> janvier (taux de croissance moyen annuel ; 2010 - 2023)



Source : Statbel, observations, calculs view.brussels

4. Enfin, après des résultats mitigés en 2020 et 2021, la **population est repartie à la hausse** au cours de l'année 2022 avec quelque 18.500 unités supplémentaires (ou +1,5% en un an, contre +1,1% en Flandre et +0,5% en Wallonie). **Ce rebond s'explique cette fois par un autre facteur conjoncturel**, à savoir la **crise ukrainienne** et le nombre substantiel d'Ukrainiens et Ukrainiennes qui ont émigré (un peu plus de 11.000 immigrants/immigrantes en Région bruxelloise avaient la nationalité ukrainienne). La conséquence : un solde migratoire international qui est, en 2022, fort important à Bruxelles (quelque 31.700 habitants supplémentaires, contre 17.000 en 2021), mais aussi dans les deux autres régions<sup>10</sup>.

<sup>10</sup> Statbel, La Belgique comptait 11.697.557 habitants/habitanes au 1<sup>er</sup> janvier 2023, 08/06/2023.



## 1.2. A l'horizon 2030



Quant aux dernières projections disponibles au moment de la rédaction et établies début 2024, elles tablent désormais sur une **progression relativement modeste de la population bruxelloise**<sup>11</sup>. En effet, **à l'horizon 2030**, la Région de Bruxelles-Capitale comptabiliserait environ 1.250.500 habitants, soit une progression de seulement +0,8% par rapport au 1er janvier 2023. Exprimé **en moyenne annuelle, le taux de croissance n'y serait plus que de +0,1%** alors qu'il y était encore de +1,1% entre 2010 et 2020 ou de +1,3% entre 2000 et 2010. De plus, il devrait être un peu plus élevé en Belgique (+0,4%, ou +0,5% en Flandre et +0,2% en Wallonie).

On rappellera toutefois qu'une population relativement stable en volume ne signifie pas pour autant que sa composition le restera également, notamment en raison des dynamiques migratoires, qu'elles soient inter-régionales ou internationales, qui sont ou seront à l'œuvre. À cet égard, on notera notamment que les projections du Bureau fédéral du Plan, s'appuyant sur l'évolution observée depuis les années 2000, posent l'hypothèse d'une relative stabilité de l'immigration internationale. Celle-ci s'explique par une augmentation de l'immigration en provenance des pays hors de l'Union européenne qui viendrait compenser la diminution en provenance des pays de l'Union européenne.

### Points d'attention

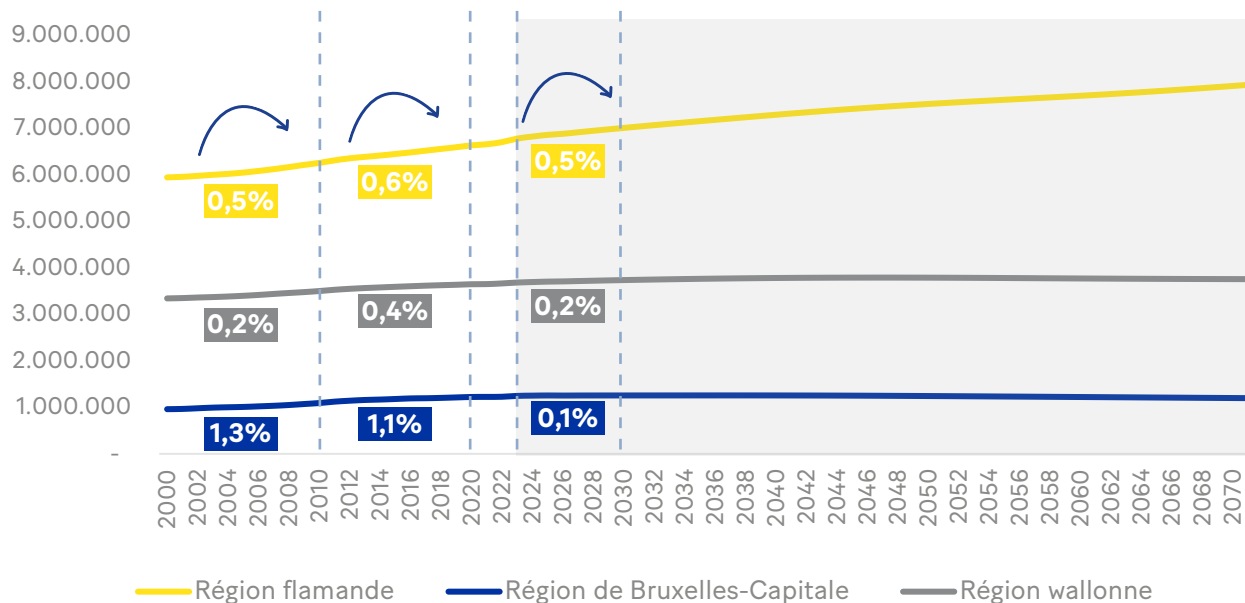
Lors des précédentes éditions du rapport détermination, les projections tablaient encore sur une croissance démographique, même si la dernière édition<sup>12</sup> mettait en avant les premiers signes d'un essoufflement. Cette croissance, bien que plus modérée, était dès lors encore susceptible de générer des besoins en emploi et en formation supplémentaires, notamment en venant renforcer la demande en biens et en services auprès de certains secteurs (*construction de logements et d'infrastructures, mobilité -e.a. transport public et de marchandises- et gestion des déchets*).

À moyen terme, la mise en sourdine de l'essor démographique qui distinguait encore il y a peu la Région de Bruxelles-Capitale des deux autres régions ne remet toutefois pas fondamentalement en cause de tels besoins ; les perspectives démographiques n'étant qu'un facteur parmi d'autres. Ainsi, la demande dans ces secteurs pourrait, voire devrait, être stimulée par les politiques régionales qui visent à soutenir la **transition environnementale** (Renolution, Good Move, Shifting Economy, BeCircular) et qui sont dès lors susceptibles à leur tour de générer des besoins en emploi et en formation (voir volet 3).

<sup>11</sup> Les projections démographiques ne prétendent pas fournir le nombre exact d'habitants et d'habitantes à un horizon donné, mais visent à cadrer les débats sur l'avenir de notre société dans ses différentes dimensions (économie, logement, mobilité, etc.). Elles reposent sur des hypothèses qui sont relatives aux évolutions futures en termes de flux migratoires, de fécondité et de mortalité et qui sont formulées sur base des connaissances et des tendances observées du moment (en l'occurrence ici en janvier 2023).

<sup>12</sup> [view.brussels](https://view.brussels), *Détermination des besoins en emploi et en formation*, édition 2020.

Graphique 4 - Evolution de la population par région - projections (2023-2030) et observations (2000-2020) - Moyenne annuelle



Source : Statbel, observations, calculs view.brussels

## 2. LA TENDANCE AU RAJEUNISSEMENT RALENTIE DANS UN PREMIER TEMPS, PUIS INTERROMPUE

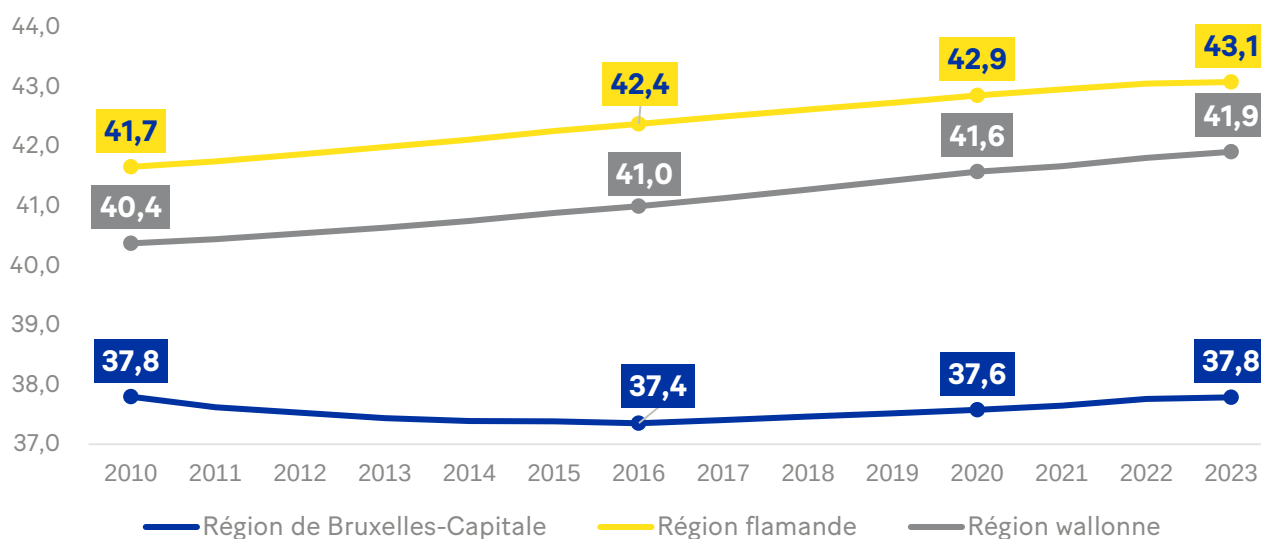
### 2.1. Hier et aujourd'hui

#### A. Augmentation de l'âge moyen de la population

**Au 1<sup>er</sup> janvier 2023, l'âge moyen de la population bruxelloise est de 37,8 ans**, contre 42,1 ans à l'échelle du pays<sup>13</sup> (43,1 en Flandre et 41,9 en Wallonie). La Région de Bruxelles-Capitale est, **de longue date, la région la plus jeune du pays**. Ce constat s'explique également par les mouvements migratoires spécifiques à Bruxelles. Il s'explique aussi par le taux de natalité plus élevé induit notamment par la plus forte représentation des femmes âgées de 20 à 44 ans.

<sup>13</sup> Source : IBSA.

Graphique 5 - Evolution de l'âge moyen de la population, par région, au 1er janvier 2010 à 2023



Source : IBSA

Bien que l'âge moyen soit et reste, à Bruxelles, le moins élevé du pays, **le rajeunissement de la population bruxelloise**, observé depuis de nombreuses années, **n'est plus d'actualité depuis 2016**. De plus, l'âge moyen de la population bruxelloise devrait continuer de progresser dans les années à venir. Il passerait ainsi de 37,8 ans en 2023 à 38,5 ans en 2033<sup>14</sup>.

## B. Taux de natalité et indicateur conjoncturel de fécondité

**L'augmentation de l'âge moyen**, qui reste **toutefois relativement modeste** (progressant de 37,35 ans en 2016 à 37,79 ans en 2023), **s'explique en partie par la diminution du taux de natalité bruxellois depuis 2011**. En effet, ce dernier est passé de 17,1‰ en 2010 à 12,2‰ en 2022 et tend désormais à se rapprocher des taux enregistrés pour la Flandre et la Wallonie (aux alentours de 10‰ en 2022)<sup>15</sup>.

Par ailleurs, l'augmentation de l'âge moyen s'explique aussi **par la diminution tendancielle de l'indicateur conjoncturel de fécondité**. Alors que le nombre moyen d'enfants par femme était de 2,11<sup>16</sup> à Bruxelles en 2006, il diminue depuis 2007 et devient même le moins élevé du pays à partir de 2021. Ainsi, en 2022, ce nombre est de 1,46 à Bruxelles, contre 1,53 en Flandre et 1,56 en Wallonie.

À côté de facteurs qui ne sont pas spécifiques à Bruxelles (comme des reports de naissances susceptibles d'avoir été induits par la crise économique de 2008 ou l'incertitude quant à l'avenir), des facteurs de

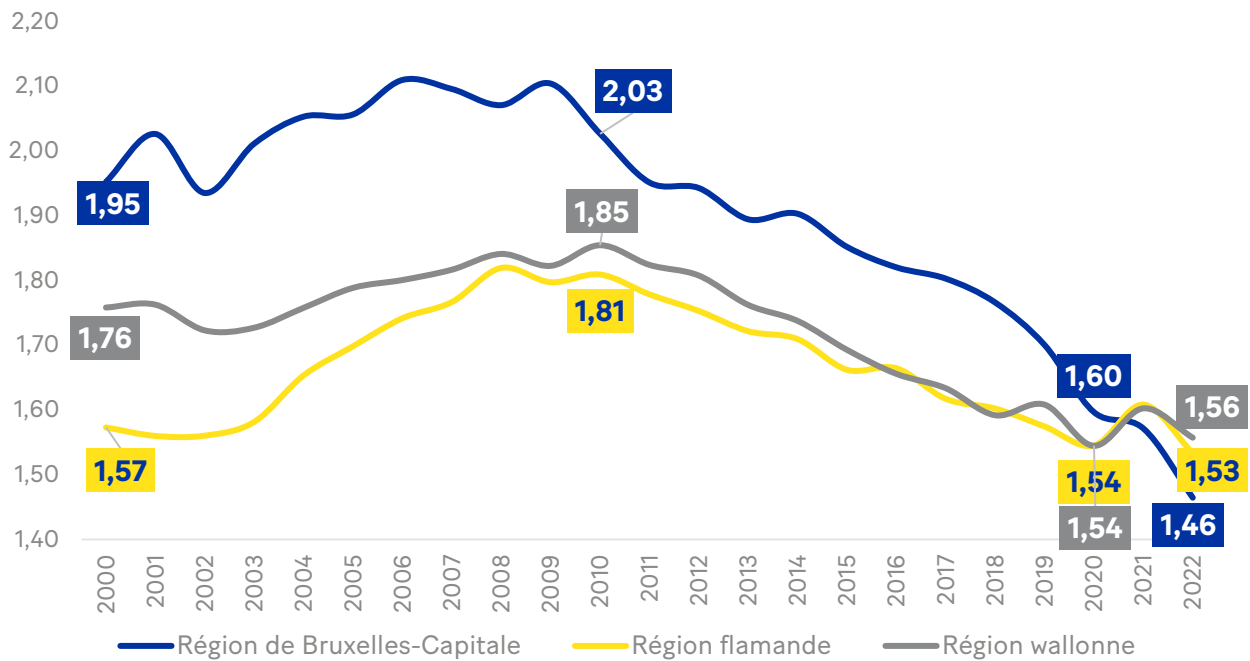
<sup>14</sup> IBSA, Mini-Bru, *La Région de Bruxelles-Capitale en chiffres*, 2024.

<sup>15</sup> Source : Statbel, calculs view.brussels.

<sup>16</sup> Ce qui correspondait au seuil de renouvellement des générations, c.-à-d. le nombre moyen requis pour garder constante la taille d'une population en l'absence de migrations.

nature plus structurelle expliqueraient également la diminution importante de cet indicateur à Bruxelles. Parmi ceux-ci, on relèvera notamment la recomposition de la population en âge de procréer ou la périurbanisation des ménages avant leur parentalité effective<sup>17</sup>. À cet égard, on notera qu'une part substantielle des sorties de Bruxelles pour aller s'installer dans l'une des deux autres régions se situe du côté des adultes âgés de 26 à 40 ans et des enfants de moins de 18 ans. On ajoutera que les sorties des adultes issus de la classe moyenne sont relativement plus nombreuses que celles issues des classes populaires, tandis que ces dernières comptent davantage d'enfants<sup>18</sup>.

Graphique 6 - Evolution de l'indicateur conjoncturel de fécondité par région (2000-2022)



Source : Statbel (Direction générale Statistique - Statistics Belgium) ; rupture statistique en 2010, de sorte que les résultats antérieurs ne sont pas directement comparables ; les chiffres communiqués pour l'année 2022, en date de mars 2024, sont encore provisoires.

## C. Les jeunes de moins de 18 ans

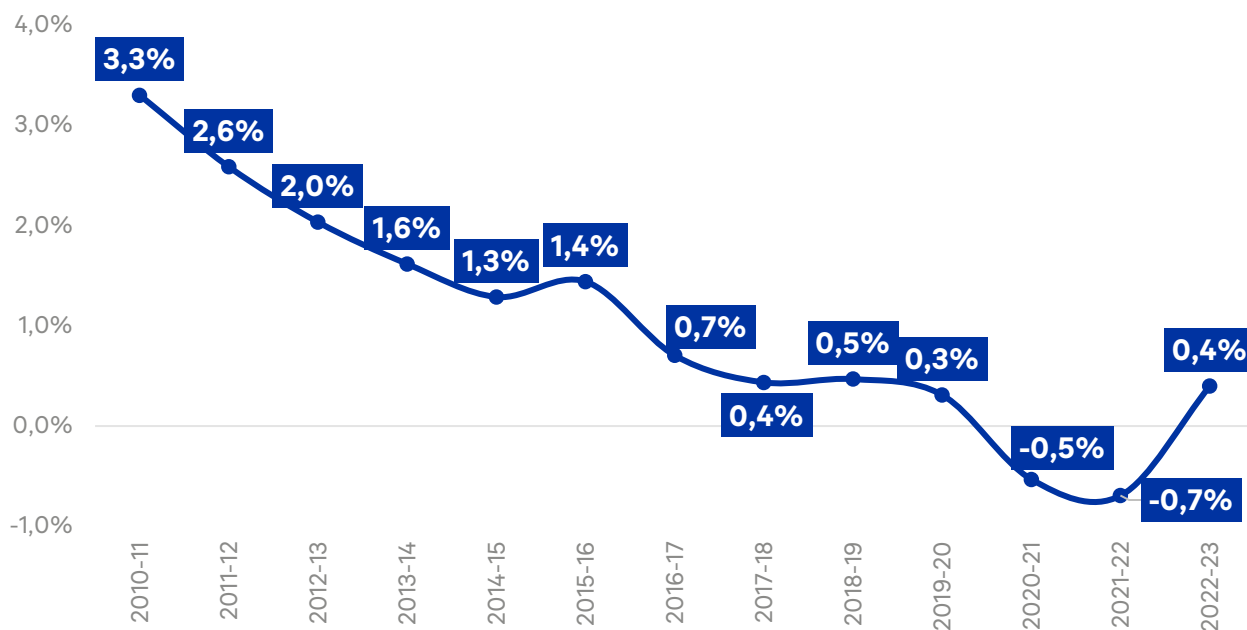
La baisse de la fécondité, cumulée à d'autres facteurs (notamment le déménagement hors Bruxelles de familles avec enfants), va ainsi induire une rupture de tendance. Alors que le nombre de jeunes de moins de 18 ans progressait fortement depuis le début des années 2000, force est de constater que la progression de leur nombre tend à ralentir depuis le record enregistré en 2011 (8.000 jeunes supplémentaires par rapport à 2010 ou +3,3%). Elle est même passée sous la barre des 1,0% à partir de 2017. En outre, leur nombre diminue à partir de 2021 (à l'exception toutefois de 2023, ce qui s'explique notamment par l'arri-

<sup>17</sup> IBSA, Hermia J-P, 2023, op. cit.

<sup>18</sup> De Laet S., 2018, op.cit.

vée d'enfants ukrainiens<sup>19</sup>). En toute logique, cette tendance s'observe avec un certain décalage temporel (effet retard) si l'on analyse plus finement le groupe des moins de 18 ans en considérant les différentes classes d'âge définies selon leur « cycle de vie scolaire ».

Graphique 7 - Evolution annuelle du nombre de jeunes (< 18 ans) en Région de Bruxelles-Capitale (% ; 1<sup>er</sup> janvier 2010 – 2023)



Source : Statbel (Direction générale Statistique - Statistics Belgium, observations) ; calcul view.brussels

## 2.2. A l'horizon 2030



Selon les dernières projections, **la diminution du nombre global de jeunes de moins de 18 ans devrait être à nouveau au rendez-vous dès 2024 et être observée jusqu'en 2035**, de manière plus ou moins prononcée. Alors qu'ils représentaient 22,1% de la population bruxelloise en 2023, ils ne représenteraient plus que 20,0% en 2030 et 18,9% en 2040.

Logiquement, à l'horizon 2030, la diminution devrait se produire selon des temporalités différentes en fonction de la classe d'âge (effet retard). Entre 2023 et 2030, le nombre de jeunes en âge d'aller en maternelle et primaire devrait fortement diminuer (respectivement -12,5% et -17,4% ou -1,9% et -2,7% en moyenne annuelle), tandis que la diminution du nombre de jeunes en âge d'aller en secondaire serait moins importante (-3,8% ou -0,6% en moyenne annuelle).

<sup>19</sup> Conséquences de la guerre en Ukraine : croissance démographique en Belgique exceptionnelle en 2022 et incertitudes à moyen terme | Statbel (fgov.be), 31/01/2023.



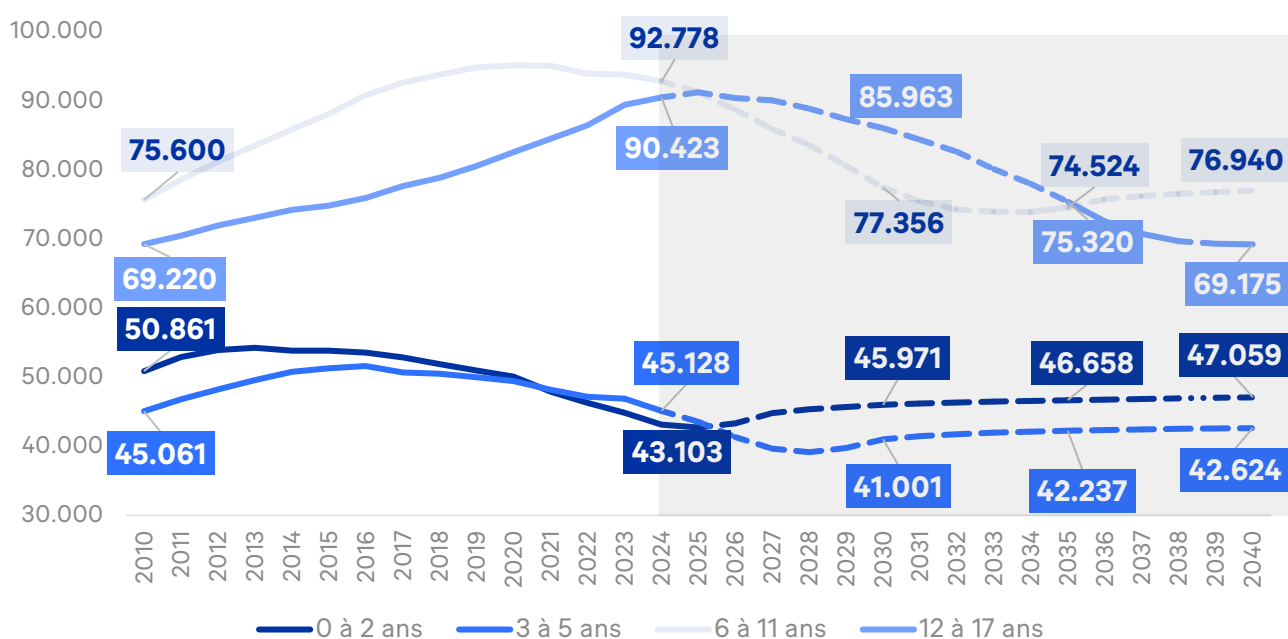
Tableau 2 - Population âgée de moins de 18 ans par région au 1<sup>er</sup> janvier – Observations et projections

|                                     | Part population totale en 2023 | Projection 2023-2030 |             |                       | Obs. 2000-10 | Obs. 2010-20 |
|-------------------------------------|--------------------------------|----------------------|-------------|-----------------------|--------------|--------------|
|                                     |                                | Evolution            |             |                       |              |              |
|                                     | %                              | Nombre               | %           | % en moyenne annuelle |              |              |
| <b>Région de Bruxelles-Capitale</b> | <b>22,1</b>                    | <b>-24.447</b>       | <b>-8,9</b> | <b>-1,3</b>           | <b>1,8</b>   | <b>0,7</b>   |
| 0 à 2 ans                           | 3,6                            | 1.152                | 2,6         | 0,4                   | 2,9          | -0,2         |
| 3 à 5 ans                           | 3,8                            | -5.864               | -12,5       | -1,9                  | 2,5          | 0,9          |
| 6 à 11 ans                          | 7,5                            | -16.337              | -17,4       | -2,7                  | 1,2          | 2,3          |
| 12 à 17 ans                         | 7,2                            | -3.398               | -3,8        | -0,6                  | 1,1          | 1,8          |
| <b>Région flamande</b>              | <b>19,4</b>                    | <b>-12.463</b>       | <b>-0,9</b> | <b>-0,1</b>           | <b>0,0</b>   | <b>0,5</b>   |
| <b>Région wallonne</b>              | <b>20,3</b>                    | <b>-33.650</b>       | <b>-4,5</b> | <b>-0,7</b>           | <b>0,1</b>   | <b>0,0</b>   |

Source : 1992-2023 : observations, Statbel ; 2024-2071 : perspectives, BFP et Statbel, calculs view.brussels

Plus précisément, le nombre de jeunes en âge d'aller en maternelle continuerait à diminuer et se stabiliserait à partir de 2027, tandis que le nombre de jeunes en âge d'aller en secondaire ne devrait diminuer sensiblement qu'à partir de 2028. Quant aux jeunes en âge d'aller en primaire, la diminution de leur nombre est devenue manifeste à partir de 2022.

Graphique 8 - Evolution de la population bruxelloise âgée de moins de 18 ans, par cycle de vie scolaire, au 1<sup>er</sup> janvier – Observations et projections



Source : 1992-2023 : observations, Statbel ; 2024-2071 : perspectives, BFP et Statbel, calculs view.brussels

## Points d'attention

Lors des précédentes éditions du rapport détermination, les projections démographiques tablaient encore sur un rajeunissement de la population, même si la dernière édition faisait état d'une tendance plus modérée<sup>20</sup>. L'hypothèse était alors faite qu'elle était toujours susceptible de générer des besoins en emploi et en formation supplémentaires au niveau de l'accueil de la petite enfance ou extrascolaire et de l'enseignement. La rupture de tendance, et plus précisément la diminution du nombre de jeunes de moins de 18 ans, est aujourd'hui susceptible d'atténuer les besoins en emploi alors pressentis. On rappellera toutefois que ces besoins ne dépendent pas uniquement de facteurs démographiques et que d'autres éléments doivent également être considérés.

20 view.brussels, *Détermination des besoins en emploi et en formation*, édition 2020.

### A. Du côté des besoins en emploi dans les milieux d'accueil de la petite enfance

On rappellera tout d'abord qu'**au 1<sup>er</sup> janvier 2022, le taux de couverture en matière d'accueil de la petite enfance<sup>21</sup> atteignait les 45% en Région de Bruxelles-Capitale**. Ce résultat correspond juste au nouvel objectif européen en matière d'accueil des enfants âgés de moins de 3 ans à l'horizon 2030 qui a été défini fin 2022 et qui vient remplacer l'objectif de Barcelone qui était d'au moins 33%<sup>22</sup>. Toutefois, **de fortes disparités s'observent au niveau des communes**, le taux de couverture communal en 2021 allant de 24% à 85%. Plus précisément, ce taux reste en-deçà du nouvel objectif fixé pour 8 communes et n'atteint même pas le niveau de Barcelone pour trois d'entre elles (à savoir Anderlecht, Molenbeek et Koekelberg). Par rapport à ce dernier résultat, on notera une amélioration puisque l'analyse réalisée par l'IBSA en 2020 relevait que six communes n'atteignaient pas en 2018 la norme de Barcelone<sup>23</sup>.

À politique inchangée (autrement dit en faisant l'hypothèse que le nombre de places d'accueil serait stable dans le temps) et en se basant sur les projections démographiques communales sur les enfants de moins de 3 ans pour la période 2021-2030<sup>24</sup> (si elles se réalisent), le taux de couverture n'atteindrait plus l'objectif fixé à 45% et tomberait à 41,4% à l'horizon 2030 (soit un manque de places qui se monterait à quelque

21 Soit le rapport entre le nombre de places d'accueil (données relatives à la garde d'enfants de l'ONE pour les organismes francophones et de Kind&Gezin pour les organismes néerlandophones rassemblées par l'IBSA) et le nombre d'enfants de moins de trois ans, ce rapport pouvant être inférieur, égal ou supérieur à l'unité. Par exemple, un taux de 0,25 signifie qu'il y a de la place pour un quart des enfants. A noter que les places dans les écoles maternelles pouvant être occupées par des enfants de 2,5 à 3 ans ne sont pas prises en compte, de sorte que le taux de couverture sous-estime légèrement le nombre d'enfants pouvant être pris en charge. Une partie des places d'accueil est occupée par des enfants vivant en dehors de Bruxelles.

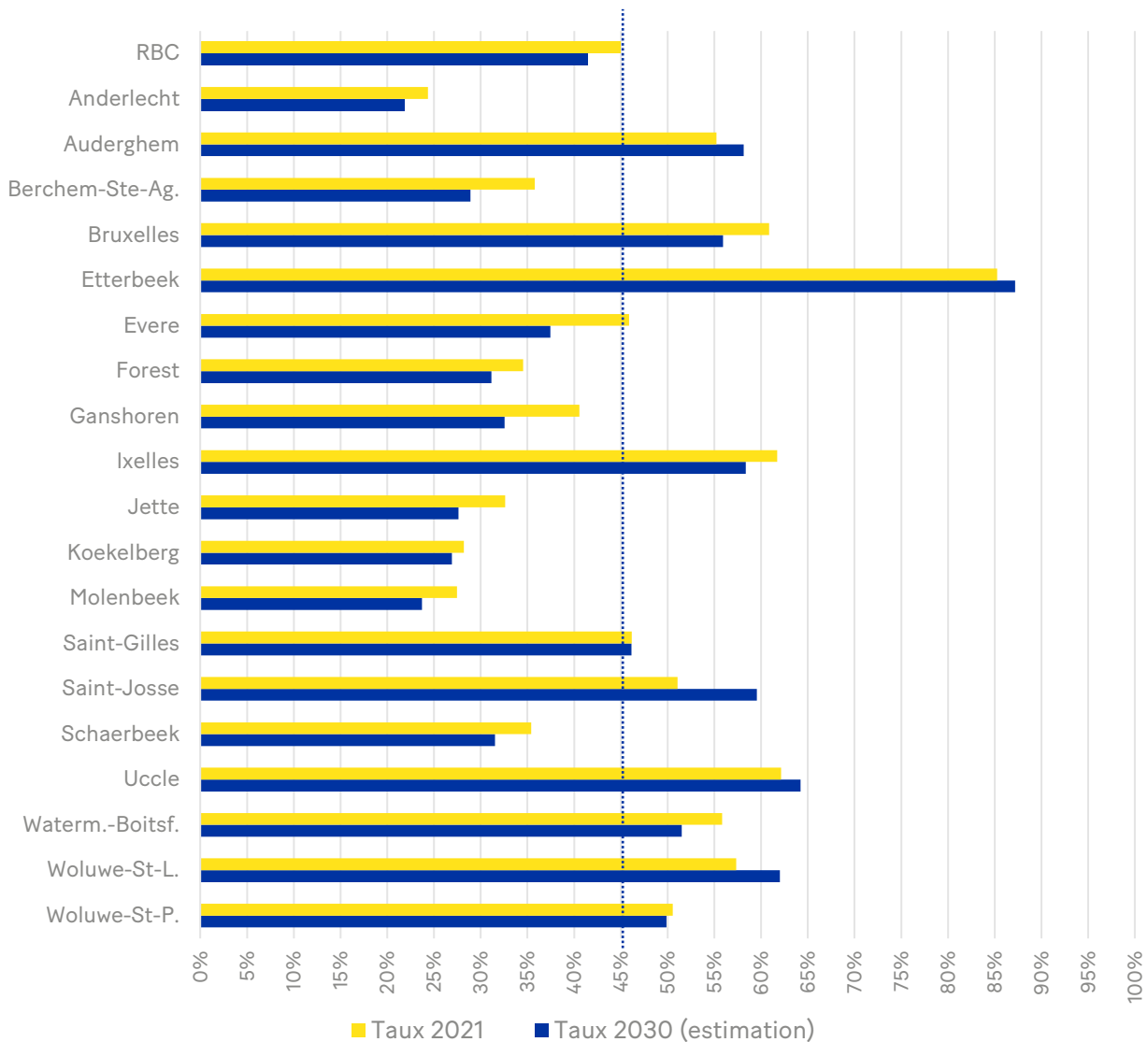
22 Collombet C., Math A., *Europe. Accueil de la petite enfance et modes de garde : une révision des objectifs de Barcelone à l'horizon 2030*, in Chronique Internationale de l'IRES 2023/2 (N° 182). La cible de 45% (aujourd'hui atteinte en Belgique et de certaines communes quelle que soit la région) ne s'applique qu'aux Etats ayant déjà atteint l'objectif de 33% fixé à Barcelone. Pour les autres Etats, les objectifs sont différenciés en fonction de leur « performance » actuelle : l'augmentation visée par rapport au taux atteint est d'au moins 90% pour les Etats dont le taux est inférieur à 20% et d'au moins 45% pour ceux dont le taux est entre 20 et 33%.

23 Demey D., *Accueil de la petite enfance en Région bruxelloise : où sont les besoins ?*, Focus n°38, 09/ 2020.

24 IBSA, Projections démographiques communales à l'horizon 2030, 2020.

1.800). En outre, en 2030, 9 communes afficheraient un taux inférieur à 45% et 8 d'entre elles n'atteindraient pas la cible antérieure de 33%. **Si l'on souhaitait qu'à minima toutes les communes atteignent les 45%, le nombre de places alors à créer serait de quelque 4.900 unités<sup>25</sup>.** À cet égard, on notera que les estimations pourraient encore être différentes si l'analyse se faisait à l'échelle des quartiers dont les taux de couverture peuvent également différer<sup>26</sup>.

Graphique 9 - Taux de couverture en matière d'accueil de la petite enfance<sup>27</sup> en Région de Bruxelles-Capitale, par commune (% , observations 2021, projection 2030)



Source : IBSA, calculs view.brussels

25 Calculs view.brussels, en s'inspirant de l'analyse de l'IBSA produite en septembre 2020 qui estimait le nombre de places qui manquaient (et donc à créer) pour atteindre la norme de Barcelone (33%) ou flamande (50%) à l'échelle communale et des quartiers.

26 Demey D., septembre 2020, op.cit.

27 Les données relatives à la garde d'enfants proviennent de l'ONE (pour les organismes francophones) et de Kind&Gezin (pour les organismes néerlandophones).

Par ailleurs, on rappellera la **volonté politique d'augmenter la capacité d'accueil** en raison du manque de places qui est de nature structurelle. On relèvera plus particulièrement le **plan cigogne +5.200** qui, à l'horizon 2026, vise la création et le subventionnement (infrastructure et personnel dont ACS) de plus de 5.200 places d'accueil en Fédération Wallonie-Bruxelles, dont 2.100 en Région de Bruxelles-Capitale<sup>28</sup>.

De même, le **gouvernement flamand** a récemment décidé d'augmenter le budget consacré à l'accueil de la petite enfance<sup>29</sup>. Parmi les mesures visées, on relèvera notamment la volonté, d'ici 2027, d'augmenter le nombre de places (+5.000 unités en Flandre et à Bruxelles) et de réduire le nombre d'enfants par accompagnateur et accompagnatrice de la petite enfance<sup>30</sup>. Toutefois, la pénurie importante de personnel, due notamment au manque d'attractivité, est l'une des raisons évoquées en 2022 pour expliquer la diminution du nombre de places observée cette année-là en Flandre et, tout particulièrement en Brabant flamand<sup>31</sup>. Elle est dès lors susceptible d'être un obstacle majeur à la réalisation de ces ambitions.

Enfin, de manière plus générale, la **rotation des professionnels et professionnelles de la petite enfance** qui serait relativement élevée dans le secteur est un dernier facteur à prendre en considération. En effet, si cette rotation alimente de manière structurelle les difficultés de recrutement, elle vient aussi renforcer les besoins en emploi.

## B. Du côté des besoins en emploi dans l'enseignement

En préambule, on rappellera que les **besoins du côté de l'enseignement** en Région de Bruxelles-Capitale doivent davantage se baser sur le nombre d'élèves qui peuvent être ou non bruxellois. En effet, une part substantielle des élèves, qui tend à augmenter selon les cycles scolaires<sup>32</sup>, provient des deux autres régions. De plus, leur nombre est supérieur à celui des jeunes bruxellois étudiant en dehors de Bruxelles<sup>33</sup>.

Ainsi, en s'appuyant sur les observations des années précédentes et les projections de l'IBSA relatives au nombre d'élèves pour les années scolaires 2024-25 et 2029-30, différents constats ou hypothèses

---

28 [Accueil de la petite enfance : 22 projets sélectionnés pour la création de 575 nouvelles places à Bruxelles ! | Rudi Vervoort, 20/07/2023. Accueil de la petite enfance : 2.100 nouvelles places créées à Bruxelles | Bénédicte LINARD - Vice-Présidente et Ministre de l'Enfance, de la Santé, de la Culture, des Médias et des Droits des Femmes \(cfwb.be\).](#)

29 [Volstaat extra geld om crisis in kinderopvang aan te pakken? «Belangrijke stap, maar nog veel werk» | VRT NWS: nieuws, 25/09/2023.](#)

30 L'objectif est de ramener le ratio à 1 accompagnateur pour 5 enfants pour les groupes d'enfants âgés de moins de 12 mois, à 1 pour 8 pour les groupes d'enfants âgés d'au moins 12 mois et de 1 à 7 pour les groupes mixtes.

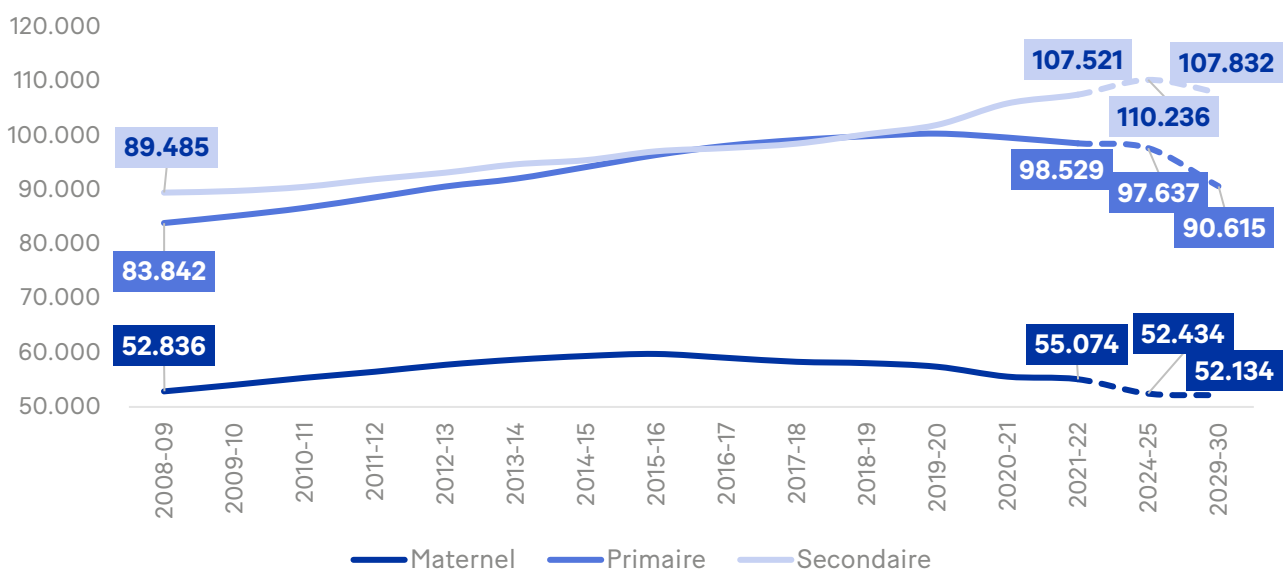
31 [Kinderopvang baby's en peuters | Opgroeien, lien consulté le 26/03/2024.](#)

32 Pour l'année scolaire 2021-2022, 9% des enfants scolarisés dans d'enseignement maternel en Région de Bruxelles-Capitale résident en Flandre ou en Wallonie ; cette proportion se monte à 12% chez les enfants scolarisés dans l'enseignement primaire et à 20% parmi les scolarisés dans l'enseignement secondaire. Source : IBSA, calculs view.brussels.

33 Pour l'année scolaire 2021-2022, 9.237 jeunes bruxellois sont scolarisés en dehors de Bruxelles (1.394 en maternel, 2.416 en primaire et 5.457 en secondaire), contre 37.346 jeunes non bruxellois qui sont scolarisés à Bruxelles (respectivement 5.165, 11.865 et 20.316). Source : IBSA.

peuvent être formulés. Parmi ceux-ci, on relèvera que les tendances démographiques susmentionnées (parmi lesquelles la baisse générale de la natalité et de la fécondité) induisent, depuis l'année scolaire 2016-2017, **une diminution tendancielle du nombre d'élèves du maternel**. Cette diminution devrait toujours être d'actualité pour l'année scolaire 2024-2025, mais devrait être moins prononcée cinq ans plus tard et être plus proche du nombre d'élèves recensés pour l'année scolaire 2008-09. **Du côté de l'enseignement primaire, cette diminution** n'est observée qu'à partir de l'année scolaire 2020-2021 et devrait se poursuivre pour devenir **plus manifeste pour la rentrée scolaire de 2029**. Enfin, si les projections de l'IBSA prévoient encore une hausse de la population scolarisée **dans l'enseignement secondaire** à la rentrée 2024, l'effet retard devrait se traduire par **une diminution de celle-ci à la rentrée 2029**.

Graphique 10 - Evolution de la population scolarisée selon le niveau d'enseignement – Observations (années scolaires 2008-09 à 2021-22) et projections (2024-25 et 2029-30)



Source : IBSA, calculs view.brussels

Bien que **les tendances projetées sur le nombre d'élèves devraient minorer, dans les années qui viennent, les besoins en emploi dans l'enseignement** (en particulier dans le maternel et le primaire), on rappellera que **ces besoins sont aussi alimentés par les départs précoces d'un certain nombre d'enseignants et d'enseignantes** (qui à leur tour viennent alimenter les difficultés de recrutement de nature structurelle).

Ils le sont aussi par le personnel enseignant vieillissant qui devrait être remplacé à plus ou moins court terme. Pour l'année 2019-2020, 10,2% du personnel enseignant du maternel en Région de Bruxelles-Capitale est âgé de 55 ans et plus (ou 1,9% de 60 ans et plus), cette proportion se montant à 11,8% pour le primaire (ou 3,2%) et à 18,0% pour le secondaire (ou 6,8%) (IBSA, calculs view.brussels).



Enfin, si les projections démographiques du nombre d'élèves ne vont pas au-delà de la rentrée scolaire de 2029-30, on rappellera que **les projections sur le nombre d'enfants résidant à Bruxelles laissent entrevoir une nouvelle augmentation du nombre d'enfants âgés entre 3 et 5 ans à partir de 2029, mais qui sera moins intense que par le passé.**

### 3. LE VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION BRUXELLOISE EN MARCHÉ

#### 3.1. Hier et aujourd'hui

Alors que pendant longtemps, le nombre de personnes âgées de 65 ans et plus diminuait en Région bruxelloise, **un changement de tendance s'est amorcé à partir de 2010**. En effet, depuis lors, leur nombre augmente d'année en année, à l'instar de ce qui s'observait déjà, mais de manière plus sensible, dans les deux autres régions du pays. Entre 2013 et 2023, leur nombre est ainsi passé de quelque 151.000 à un peu plus de 161.500, soit une progression de 4,8% (contre une hausse d'environ 19% en Flandre et en Wallonie, reflétant par-là un vieillissement qui y reste plus prononcé).

**Au 1<sup>er</sup> janvier 2023**, 13,1% de la population bruxelloise est donc âgée d'au moins 65 ans, une proportion qui reste relativement stable dans le temps, malgré la progression de leur nombre. Elle reste par ailleurs

##### Points d'attention

Se profilant comme une tendance lourde, le vieillissement de la population continuera à renforcer, sur l'ensemble du territoire, les besoins en emploi et en formation, en particulier dans les secteurs des soins de santé, de l'action sociale et des services de proximité. Ces besoins devraient également devenir plus manifestes en Région de Bruxelles-Capitale et venir renforcer les difficultés de recrutement.

en-deçà des proportions relevées en Flandre (21,1%) et en Wallonie (19,5%) qui, elles, tendent à progresser. Par ailleurs, on notera que l'indice de vieillissement (à savoir la part des personnes âgées d'au moins 80 ans -4<sup>e</sup> âge- parmi les 65 ans et plus) oscille aux alentours des 30% dans chacune des régions.

#### 3.2. A l'horizon 2030



Selon les dernières projections démographiques, **le nombre de personnes âgées d'au moins 65 ans continuerait à progresser à Bruxelles de manière plus importante que par le passé** (soit +1,2% en moyenne annuelle, contre +0,5% entre 2010 et 2020), et tout particulièrement pour ce qui est personnes âgées de 80 ans et plus (+1,2%) dont le nombre était relativement stable au cours de la décennie précédente (-0,1%).

Par ailleurs, si la tendance au vieillissement de la population est désormais à l'œuvre en Région de Bruxelles-Capitale, le nombre de personnes âgées y progresserait **de manière toujours relativement moins prononcée que dans les deux autres régions** (aux alentours des 2%). En 2030, elles représen-

teraient 13,0% de la population bruxelloise (contre 21,1% en Flandre et 19,5% en Wallonie), tandis que l'indice de vieillissement, ou la part des personnes dites du 4<sup>e</sup> âge parmi la population des 65 ans et +, continuerait à avoisiner les 30% à Bruxelles.

Tableau 3 - Population âgée de 65 ans et plus par région, au 1<sup>er</sup> janvier – Observations et projections

|                                     | Part population totale en 2023 | Projection 2023-2030 |             |                       | Obs. 2000-10 | Obs. 2010-20 |
|-------------------------------------|--------------------------------|----------------------|-------------|-----------------------|--------------|--------------|
|                                     |                                | Evolution            |             |                       |              |              |
|                                     | %                              | Nombre               | %           | % en moyenne annuelle |              |              |
| <b>Région de Bruxelles-Capitale</b> | <b>13,0</b>                    | <b>13.674</b>        | <b>8,5</b>  | <b>1,2</b>            | <b>-0,6</b>  | <b>0,5</b>   |
| 65 à 79 ans                         | 9,3                            | 9.677                | 8,4         | 1,2                   | -1,6         | 0,8          |
| 80 ans et +                         | 3,7                            | 3.997                | 8,6         | 1,2                   | 2,0          | -0,1         |
| <b>Région flamande</b>              | <b>21,1</b>                    | <b>223.789</b>       | <b>15,6</b> | <b>2,1</b>            | <b>1,3</b>   | <b>1,8</b>   |
| 65 à 79 ans                         | 15,0                           | 141.521              | 13,9        | 1,9                   | 0,4          | 1,4          |
| 80 ans et +                         | 6,1                            | 82.268               | 20,0        | 2,6                   | 4,4          | 2,9          |
| <b>Région wallonne</b>              | <b>19,5</b>                    | <b>104.035</b>       | <b>14,5</b> | <b>1,9</b>            | <b>0,2</b>   | <b>1,8</b>   |
| 65 à 79 ans                         | 14,5                           | 58.892               | 11,0        | 1,5                   | -1,1         | 2,1          |
| 80 ans et +                         | 5,0                            | 45.143               | 24,6        | 3,2                   | 4,2          | 1,1          |

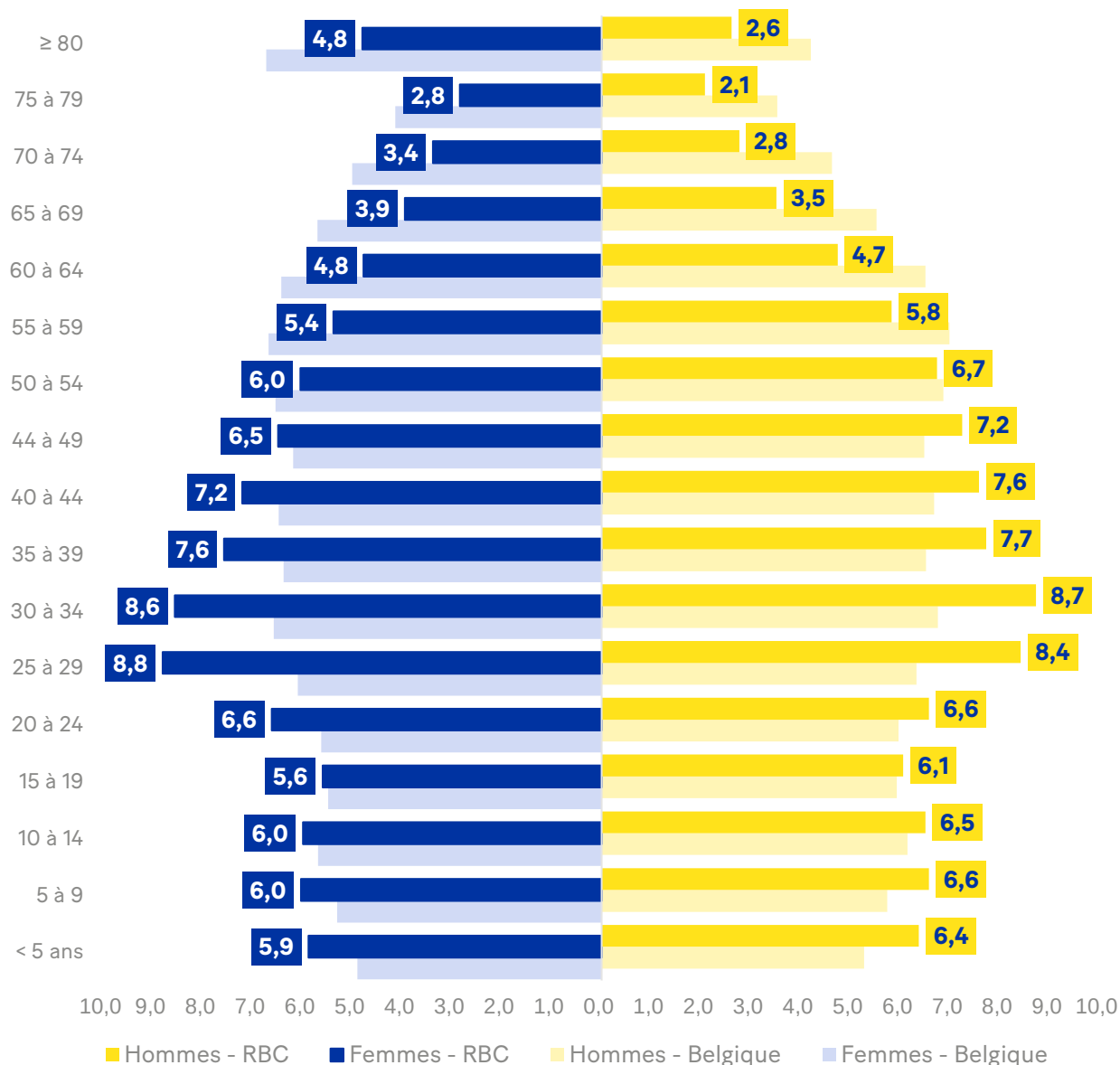
Source : IBSA, calculs view.brussels

## 4. LA PROGRESSION DE LA POPULATION EN ÂGE DE TRAVAILLER RALENTIE

### 4.1. Constats : Hier et aujourd'hui

La pyramide des âges de la population bruxelloise reflète pour partie les tendances démographiques propres à la région. Elle se distingue ainsi par une **surreprésentation des classes d'âge les plus jeunes et très jeunes**, à l'inverse des classes d'âge plus matures (à partir de 50 ans).

Graphique 11 - Population par classe d'âge et sexe en Région bruxelloise et en Belgique (% ; 01/01/2023)



Source : Statbel, calculs view.brussels

*In fine*, la population bruxelloise en âge de travailler, et donc potentiellement active<sup>34</sup>, y est relativement plus élevée par rapport au reste du pays. Au 1<sup>er</sup> janvier 2023, la part de personnes âgées entre 15 et 64 ans s'élève à près de 68% de l'ensemble de la population bruxelloise et est de 62,5% si l'on considère seulement les 20 à 64 ans (contre quelque 58% pour l'ensemble des résidents belges ou des habitants des deux autres régions). En outre, dans le sillage de l'essor démographique, elle a continué d'augmenter au cours de la dernière décennie (entre 2010 et 2020), à un rythme moyen annuel de 1,2% ; la Flandre et la Wallonie n'enregistrant pas des hausses d'une telle ampleur.

<sup>34</sup> La population en âge de travailler est un concept central en économie du travail puisqu'elle peut être considérée comme étant le maximum théorique qui pourrait correspondre à la population active.

## 4.2. A l'horizon 2030



Selon les dernières projections disponibles, **la population en âge de travailler à Bruxelles devrait encore augmenter, mais de manière moins importante que par le passé**. Sur la période 2023-30, le taux de croissance en moyenne annuelle serait de +0,3%, un résultat qui contrasterait encore quelque peu avec la relative stabilité ou stagnation qui serait observée en Flandre et en Wallonie.

Tableau 4 - Population en âge de travailler (15-64 ans ; 20-64 ans) par région – Observations et projections au 1<sup>er</sup> janvier

|                              | Part population<br>totale en 2023 | Projection 2023-2030 |      |                       | Obs.<br>2000-10 | Obs.<br>2010-20 |
|------------------------------|-----------------------------------|----------------------|------|-----------------------|-----------------|-----------------|
|                              |                                   | Evolution            |      |                       |                 |                 |
|                              | %                                 | Nombre               | %    | % en moyenne annuelle |                 |                 |
| Région de Bruxelles-Capitale |                                   |                      |      |                       |                 |                 |
| 15 à 64 ans                  | 68,3                              | 20.729               | 2,4  | 0,3                   | 1,5             | 1,2             |
| 20 à 64 ans                  | 62,5                              | 18.033               | 2,3  | 0,3                   | 1,6             | 1,2             |
| Région flamande              |                                   |                      |      |                       |                 |                 |
| 15 à 64 ans                  | 62,8                              | 29.056               | 0,7  | 0,1                   | 0,4             | 0,2             |
| 20 à 64 ans                  | 57,3                              | -1.010               | 0,0  | 0,0                   | 0,4             | 0,3             |
| Région wallonne              |                                   |                      |      |                       |                 |                 |
| 15 à 64 ans                  | 63,8                              | -19.059              | -0,8 | -0,1                  | 0,7             | 0,1             |
| 20 à 64 ans                  | 57,8                              | -21.059              | -1,0 | -0,1                  | 0,7             | 0,2             |

Source : 1992-2023 : observations, Statbel ; 2024-2071 : perspectives, BFP et Statbel, calculs view.brussels

**En définitive, à l'horizon 2030, la part de la population en âge de travailler augmenterait encore légèrement à Bruxelles** : elle représenterait alors 69,5% (15 à 64 ans) ou 63,5% (20 à 64 ans) de l'ensemble de la population bruxelloise, contre respectivement 68,3% et 62,5% en 2023. Dans les deux autres régions, une légère diminution serait par contre encore observée entre 2023 et 2030 : la proportion des 15 à 64 ans passerait de 62,8% à 62,5% en Flandre et de 63,8% à 63,5 % en Wallonie, tandis que le poids des 20 à 64 ans passerait de respectivement 57,3% à 56,7% et de 57,8% à 57,4%.

Par ailleurs, l'évolution supposée de la population en âge de travailler est à nuancer selon les classes d'âge. En effet, le nombre des plus jeunes (< 30 ans) et des seniors (55 ans et +) progresserait encore de manière relativement importante, à l'inverse des individus des classes d'âge intermédiaire dont le nombre serait relativement stable, voire même diminuerait. Toutes choses étant égales par ailleurs, la part des

plus jeunes (15 à 24 ans), dont certains seulement feront leur entrée sur le marché du travail, tendrait à progresser légèrement. Il en va de même pour les seniors bruxellois (55 à 64 ans) dont la part passerait de 10,1% en 2020 à 10,9% en 2030. Si l'on tient compte du relèvement de l'âge de la pension à l'horizon 2030, la part des seniors bruxellois s'élèverait alors à 12,7%.

Tableau 5 - Population en âge de travailler (15-64 ans ; 20-64 ans) par classe d'âge en Région bruxelloise – Observations et projections au 1<sup>er</sup> janvier

|                                     | Part population totale en 2023 | Projection 2023-2030 |            |                       | Obs. 2000-10 | Obs. 2010-20 |
|-------------------------------------|--------------------------------|----------------------|------------|-----------------------|--------------|--------------|
|                                     |                                | Evolution            |            |                       |              |              |
|                                     | %                              | Nombre               | %          | % en moyenne annuelle |              |              |
| <b>Région de Bruxelles-Capitale</b> |                                |                      |            |                       |              |              |
| 15 à 19 ans                         | 6,0                            | 2.696                | 3,7        | 0,5                   | 1,0          | 1,2          |
| 20 à 24 ans                         | 7,0                            | 5.589                | 6,8        | 0,9                   | 1,2          | 0,6          |
| 25 à 29 ans                         | 8,8                            | 3.371                | 3,2        | 0,4                   | 1,4          | 1,0          |
| 30 à 44 ans                         | 23,5                           | -559                 | -0,2       | 0,0                   | 1,8          | 1,0          |
| 45 à 54 ans                         | 13,3                           | 1.393                | 0,8        | 0,1                   | 1,4          | 1,7          |
| 55 à 64 ans                         | 10,9                           | 8.239                | 6,4        | 0,9                   | 1,7          | 1,6          |
| <b>Sous-total 15 à 64 ans</b>       | <b>69,5</b>                    | <b>20.729</b>        | <b>2,4</b> | <b>0,3</b>            | <b>1,5</b>   | <b>1,2</b>   |
| <b>Sous-total 20 à 64 ans</b>       | <b>63,5</b>                    | <b>18.033</b>        | <b>2,3</b> | <b>0,3</b>            | <b>1,6</b>   | <b>1,2</b>   |

Source : 1992-2023 : observations, Statbel ; 2024-2071 : perspectives, BFP et Statbel, calculs view.brussels

### Points d'attention

À moyen terme, l'augmentation de la population bruxelloise en âge de travailler devrait donc être ralentie, mais être toujours positive et dès lors susceptible de soutenir la croissance économique. Cette progression plus modeste par rapport aux décennies précédentes devrait atténuer quelque peu le nombre d'emplois à créer, en particulier pour les Bruxellois, pour atteindre les objectifs ambitieux, européens ou belges, qui ont été fixés en matière de taux d'emploi à l'horizon 2030.

Dans le même temps, cette augmentation même plus modeste continuera à poser des **défis pour insérer, sur le marché de l'emploi, des nouveaux entrants et nouvelles entrantes aux profils variés** (parmi lesquels des jeunes sans expérience professionnelle ou peu diplômés, des primo-arrivants et primo-arrivantes, etc.), mais aussi pour **transmettre les savoirs aux plus jeunes générations** qui viendront remplacer les plus anciens et les plus anciennes.

Se pose aussi en filigrane, la question de la formation tout au long de la vie, en particulier pour les travailleurs qui resteront en poste jusqu'à 67 ans (notamment avec la digitalisation accélérant l'obsolescence des qualifications, ces travailleurs ayant quitté les bancs de l'école quatre à cinq décennies plus tôt).

## A. Remplacement des actifs

Compte tenu des tendances démographiques propres à chaque région, le **coefficient de remplacement des actifs est et reste plus favorable à Bruxelles en 2023**. Le nombre de jeunes (15 à 24 ans) susceptibles d'arriver sur le marché de l'emploi y couvre en effet toujours celui de travailleurs âgés (55 ans et plus) amenés à le quitter. Il devrait rester plus favorable à Bruxelles **dans les années à venir, même si le relèvement de l'âge de la retraite devrait réduire les départs et donc augmenter ce coefficient**. Ceci devrait également réduire les tensions sur le marché de l'emploi.

Tableau 6 - Coefficient de remplacement des actifs par région au 1<sup>er</sup> janvier – Observations et projections

|                              | Observations<br>2023 | Projections<br>2030 |
|------------------------------|----------------------|---------------------|
| Région de Bruxelles-Capitale | 119,9                | 118,8               |
| Région flamande              | 79,6                 | 91,9                |
| Région wallonne              | 90,7                 | 94,2                |

Source : 1992-2023 : observations, Statbel ; 2024-2071 : perspectives, BFP et Statbel, calculs view.brussels

### Points d'attention

Il est utile de préciser que **l'analyse de ce coefficient ne permet pas de se prononcer sur la correspondance du profil des plus jeunes avec celui des plus âgés et des plus âgées qu'ils seraient amenés à remplacer**. Tout au plus annoncera-t-on déjà ici la part encore substantielle de jeunes peu diplômés<sup>35</sup> en Région de Bruxelles-Capitale, même si la tendance est à la hausse des qualifications chez les jeunes générations (voir volet 1 & 5).

<sup>35</sup> Il est toutefois difficile d'estimer celle-ci avec précision. En effet, parmi la population âgée de 15 à 24 ans, un certain nombre de jeunes est encore aux études (soit 75% des jeunes bruxellois ou 94% parmi ceux âgés entre 15 à 19 ans et 58% entre 20 à 24 ans), car ils sont encore soumis à l'obligation scolaire jusqu'à 18 ans ou car ils poursuivent leurs études afin de finaliser le cycle secondaire ou d'entamer le cycle supérieur au-delà de 18 ans et de le finaliser parfois au-delà de 24 ans (11% parmi les 25 à 29 ans). Source : SPF Economie, EFT 2022, calculs view.brussels.



Par ailleurs, le vieillissement de la population devrait rester plus prononcé **dans les deux autres régions, en ce compris la périphérie**<sup>36</sup>. Il devrait en résulter **de nouvelles perspectives d'emploi pour les Bruxellois et les Bruxelloises**, pour peu qu'ils ou elles satisfassent aux compétences recherchées (y compris pour partie les connaissances linguistiques) et pour peu que l'accès aux entreprises selon différents modes de transport soit facilité. Ceci est d'autant plus vrai que la mobilité interrégionale des Bruxellois et des Bruxelloises, en particulier vers la Flandre et sa périphérie, est l'un des objectifs des gouvernements flamand et bruxellois ; ces derniers souhaitant que, chaque année, 2.000 Bruxellois et Bruxelloises supplémentaires occupent des postes vacants en Flandre. Pour rappel, en 5 ans, le nombre de Bruxellois et de Bruxelloises faisant la navette pour aller travailler a progressé de quelque 74.500 en 2018 à 89.000 en 2023. Cette progression de la navette sortante est due au nombre de personnes allant travailler en Flandre qui, en 5 ans, est passé d'environ 51.000 à 65.000 unités<sup>37</sup>.

### Points d'attention

Se saisir des opportunités en périphérie flamande est conditionné par **des questions en lien avec la mobilité, mais aussi avec la disponibilité des profils disposant des qualifications recherchées, dont notamment les connaissances linguistiques**.

À cet égard, l'étude VIONA<sup>38</sup> a identifié les **zones d'emploi en Flandre où les résidentes bruxelloises et les résidents bruxellois sont davantage employés**. Cette identification a permis de conclure que la mobilité des Bruxellois et des Bruxelloises vers la Flandre est plus importante pour les résidents et les résidentes des communes bruxelloises qui sont desservies par les transports en commun et vers des communes flamandes facilement accessibles. Les investissements réalisés ou prévus, notamment dans le cadre du projet « Werken aan de ring » du Gouvernement flamand, pour rendre les parcs d'activités de Machelen et de Zaventem plus accessibles sont dès lors susceptibles d'augmenter, à plus ou moins court terme, le nombre de Bruxellois et de Bruxelloises qui iront travailler en périphérie. À titre d'exemple, on relèvera la passerelle cyclable surplombant le ring de Bruxelles dont la fin des travaux est prévue en 2024. On relèvera aussi le prolongement de la ligne de tram 62 pour assurer une liaison rapide entre Bruxelles Nord et l'aéroport, cette extension de la ligne devant être opérationnelle d'ici la fin de la décennie (démarrage des travaux prévus début 2025 et d'une durée de 4 ans)<sup>39</sup>.

Par ailleurs, le **permis de conduire** est également régulièrement requis. En effet, il peut être nécessaire pour réaliser les trajets domicile-travail, mais également pour exercer certains métiers qui impliquent de conduire des véhicules, comme dans la logistique (cariste) ou dans le traitement de bagages à l'aéroport (manutentionnaire) (voir volet 4).

36 view.brussels et VDAB Brussel, 2022, **Analyse annuelle conjointe du marché de l'emploi**.

37 Enquête sur les Forces de Travail, 2023, Population active occupée bruxelloise (15 ans et plus).

38 Valsamis et. Al. (VIONA), 2023, Interregionale tewerkstellingszones op basis van een vraag en aanbodanalyse.

39 **Nouvelle étape pour le tram entre Bruxelles et l'aéroport : voici à quoi il ressemblera** - Le Soir, 10/11/2023.

Cette même étude relève que le niveau de **connaissance du néerlandais** peut varier. En effet, une bonne connaissance du néerlandais est plus importante pour certains métiers (notamment ceux de la vente en contact direct avec la clientèle). Par contre, elle est moins importante dans certains secteurs tels que le transport ou la construction où, *a minima*, une connaissance élémentaire du néerlandais pourrait suffire pour une bonne intégration dans l'entreprise ou pour une bonne compréhension des documents administratifs (par exemple, fiche de paie). Pour la personne engagée, elle peut toutefois être insuffisante, par exemple, pour participer aux formations dispensées par certaines entreprises de la périphérie. À noter encore que, selon cette étude, plusieurs employeuses flamandes et employeurs flamands se disent prêts à assouplir leurs exigences linguistiques pour engager des personnes à des postes qui correspondent à des fonctions critiques. L'ensemble de ces éléments plaident dès lors pour que les compétences linguistiques effectivement requises puissent être objectivées pour les différents profils, mais également dans ses différentes déclinaisons (comprendre, parler, lire, écrire).

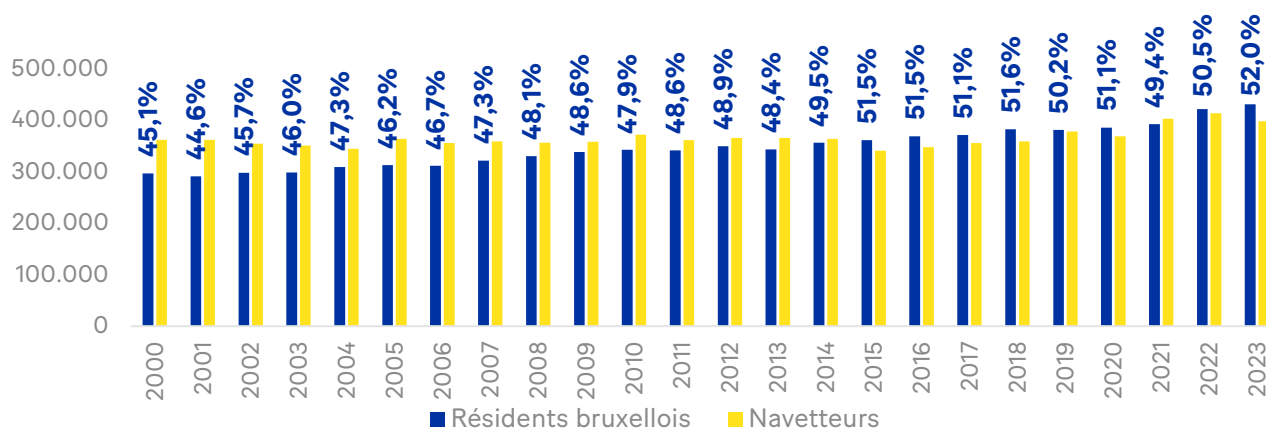
Enfin, la libération dans un futur plus ou moins proche de certains postes occupés à Bruxelles par **des navetteuses et navetteurs relativement plus âgés** devrait également être favorable à l'emploi des Bruxelloises et Bruxellois en Région de Bruxelles-Capitale, **parmi lesquels les plus diplômés**. À ce propos, on notera qu'en 2022, 68% des navetteuses flamandes et des navetteurs flamands et wallons qui travaillent à Bruxelles sont hautement diplômés et 26% moyennement diplômés, contre respectivement 64% et 21% des travailleurs bruxellois et des travailleuses bruxelloises<sup>40</sup>.

On rappellera que le taux de navette entrante tend à diminuer à Bruxelles depuis de nombreuses années, même s'il y reste élevé (48% en 2023). Ainsi, les emplois à Bruxelles sont, depuis 2014, un peu plus souvent occupés par des résidents bruxellois et des résidentes bruxelloises, à l'exception toutefois de 2021 où le nombre de navetteurs a augmenté, sur base annuelle, de manière relativement importante (+9,3%, contre +1,8% chez leurs homologues bruxellois). À noter également qu'en 2023, la progression de l'emploi intérieur bruxellois a été uniquement assumée par les résidents bruxellois et les résidentes bruxelloises (+2,2% par rapport à 2022), le nombre de navetteuses et de navetteurs entrants ayant diminué de 3,7% (-4,7% en provenance de la Flandre et -1,7% de la Wallonie).

---

40 Statbel, Enquête sur les Forces de Travail, 2022, Emploi intérieur bruxellois (travailleurs âgés de 25 à 64 ans), calculs view.brussels.

Graphique 12 - Part des navetteuses et des navetteurs dans l'emploi intérieur bruxellois (2000-2023)



Source : EFT, calculs view.brussels

Cette tendance à la diminution de la navette entrante peut s'expliquer en partie par des départs à la retraite qui sont remplacés par des travailleurs bruxellois et des travailleuses bruxelloises, ou par le marché du travail plus tendu en Flandre susceptible de motiver certains résidents flamands et certaines résidentes flamandes qui travaillaient à Bruxelles à travailler plus près de chez eux et de chez elles, au vu des opportunités d'emploi qui y sont plus nombreuses. Dans le même temps, l'exode urbain, notamment de la classe moyenne, est un facteur qui est, lui, susceptible d'être favorable à la navette entrante, d'autant plus que le télétravail structurel pour une partie des travailleurs et des travailleuses rend plus supportable le temps hebdomadaire consacré aux déplacements pour se rendre sur les lieux de travail.

## 5. QU'EN EST-IL DE LA STRUCTURE DE QUALIFICATION DE LA POPULATION ET DES EMPLOIS ?

### 5.1. Tendance à la hausse du niveau d'instruction de la population

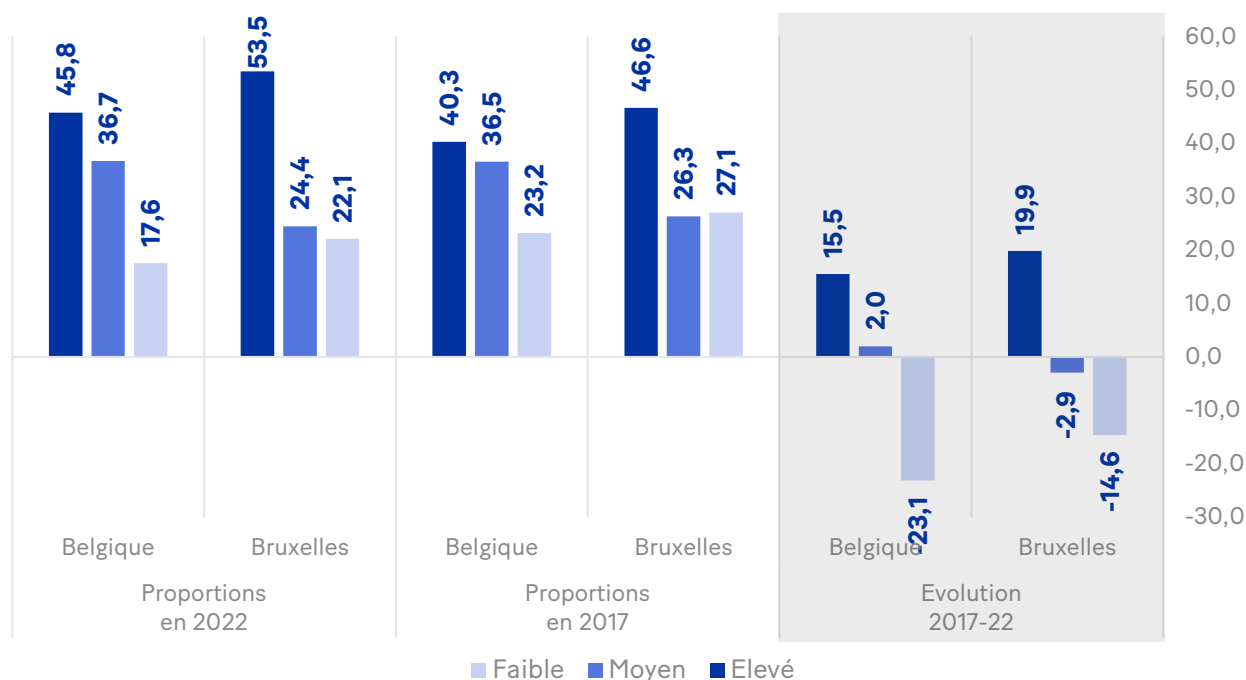
#### A. De manière générale

**Le niveau de diplôme de la population en âge de travailler (25 à 64 ans<sup>41</sup>) tend à s'élever dans chacune des régions.** Toutefois, par rapport à ce qui est observé à l'échelle du pays, le nombre et la part de personnes diplômées de l'enseignement supérieur progressent de manière relativement plus importante en Région de Bruxelles-Capitale ; à l'inverse, le nombre et la proportion des individus faiblement diplômés y diminuent de manière moins prononcée. En 2022, on y recense donc toujours une plus forte proportion de personnes hautement diplômées et de personnes faiblement diplômées, permettant de conclure que **la structure de qualification de la population bruxelloise en âge de travailler reste davantage polarisée.** En outre, si en Flandre et en Wallonie, la part de la population d'âge actif pouvant encore attester d'un

41 Cette classe d'âge est prise en compte dans l'analyse afin d'approcher au plus près la part des personnes hautement diplômées dans la population, même si celle-ci est sous-estimée du fait qu'un certain nombre sera encore aux études passé 25 ans (11% des jeunes âgés de 25 à 29 ans sont dans le cas).

niveau de diplôme intermédiaire est relativement stable dans le temps et non négligeable en 2022 (respectivement 36,7% et 36,4%), elle est relativement plus limitée en Région de Bruxelles-Capitale (24,4%) et tend même à diminuer entre 2017 et 2022 (-2,9%).

Graphique 13 - Evolution et répartition de la population en âge de travailler (25-64 ans) par niveau de diplôme en Région de Bruxelles-Capitale et en Belgique (% ; 2017-2022)

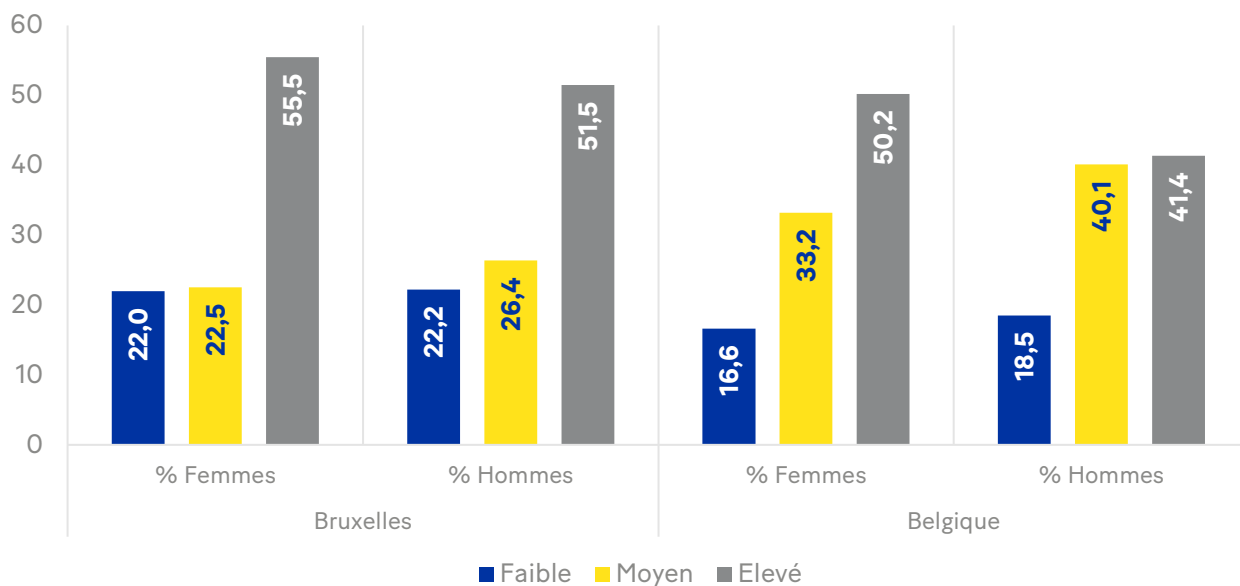


Source : Statbel, calculs view.brussels (faible = primaire + secondaire inférieur ; moyen = secondaire supérieur ; élevé = supérieur universitaire ou non)

## B. Selon le sexe

**La plus forte polarisation en Région de Bruxelles-Capitale s'observe aussi bien chez les femmes que chez les hommes.** On rappellera que le niveau d'instruction des femmes est généralement plus élevé que celui des hommes, que ce soit à Bruxelles ou à l'échelle du pays, du moins si l'on considère la proportion de personnes hautement diplômées. À Bruxelles toutefois, la proportion de personnes faiblement diplômées est relativement similaire chez les hommes (22,2%) et chez les femmes (22,0%) et, dans les deux cas, supérieure à la moyenne belge (respectivement 18,5% et 16,6%).

Graphique 14 - Population en âge de travailler (25-64 ans) par sexe et niveau de diplôme en Région de Bruxelles-Capitale et en Belgique (% ; 2022)

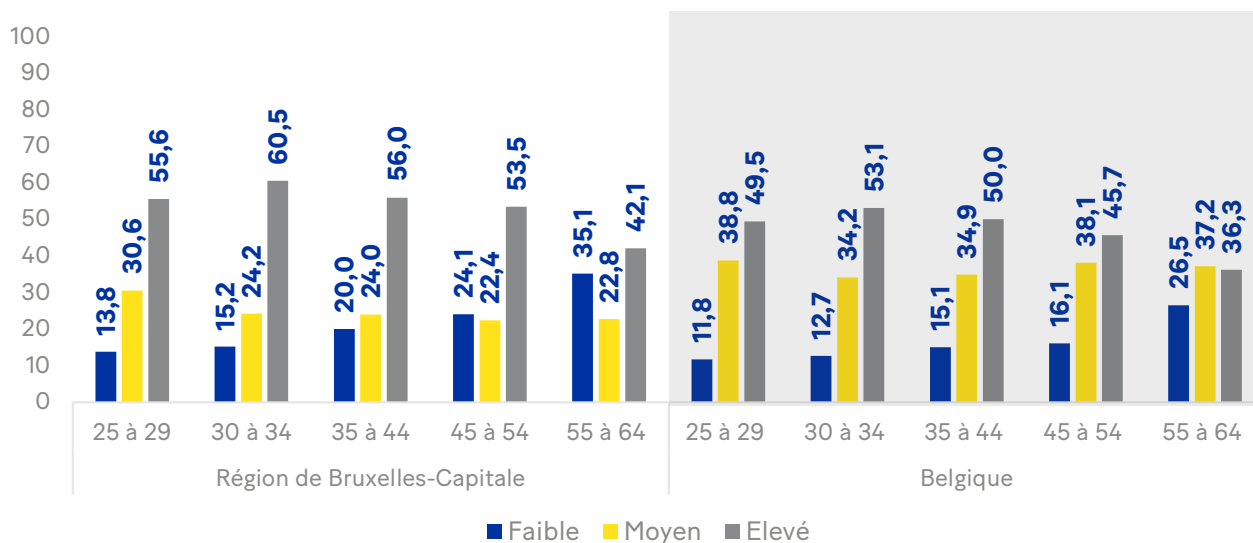


Source : Statbel, calculs view.brussels (faible = primaire + secondaire inférieur ; moyen = secondaire supérieur ; élevé = supérieur universitaire ou non)

### C. Selon l'âge

Depuis plusieurs années, la tendance est à la hausse du niveau d'instruction. Elle se traduit généralement par une diminution de la part des hautement diplômés avec l'âge, à l'inverse de la part des moins diplômés qui tend, elle, à progresser avec l'âge. Cet effet générationnel s'observe dans chacune des régions. Toutefois, **la part des individus faiblement diplômés parmi les jeunes âgés de 25 à 34 ans (mais également parmi toutes les classes d'âge) reste plus importante à Bruxelles qu'à l'échelle du pays** ; la concentration de populations plus fragilisées socialement expliquant en partie cette situation. Dans le même temps, la proportion de personnes hautement diplômées est également plus élevée à Bruxelles dans chaque tranche d'âge ; illustrant à son tour la **plus forte polarisation de la main-d'œuvre bruxelloise selon le niveau de diplôme, et ce, quelle que soit la tranche d'âge.**

Graphique 15 - Population en âge de travailler (25-64 ans) par niveau de diplôme et classe d'âge en Région de Bruxelles-Capitale et en Belgique (% ; 2022)



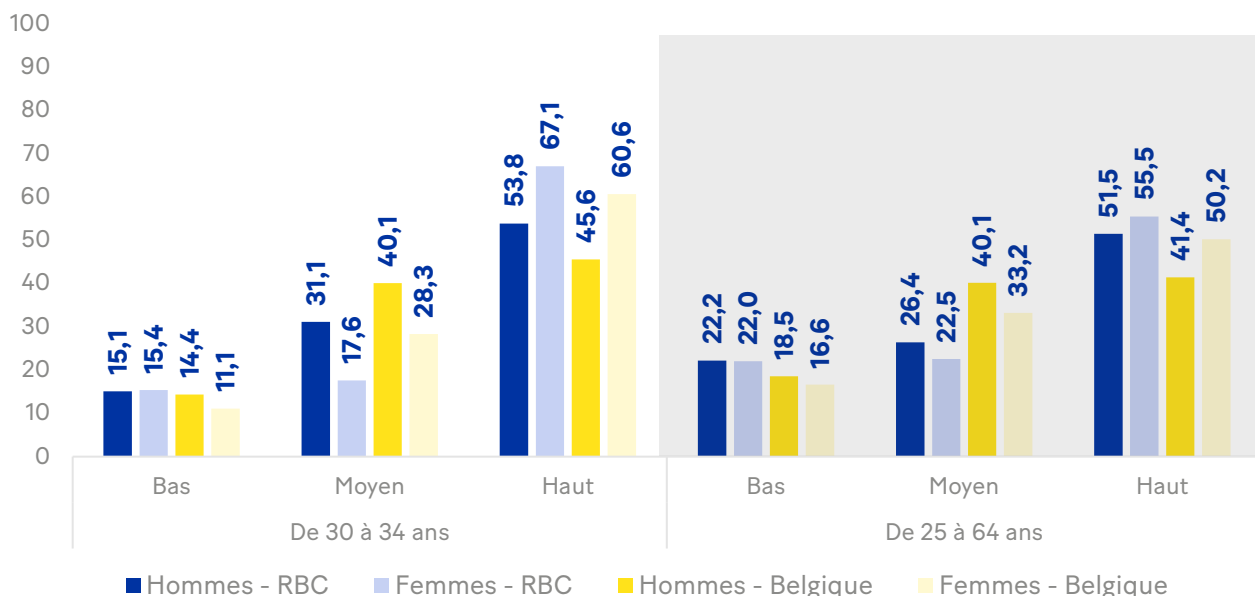
Source : Statbel, calculs view.brussels (faible = primaire + secondaire inférieur ; moyen = secondaire supérieur ; élevé = supérieur universitaire ou non)

La hausse du niveau d'instruction depuis plusieurs années s'observe plus précisément si l'on considère **les individus âgés de 30 à 34 ans** dont la grande majorité a terminé ses études. Si la part des diplômés de l'enseignement supérieur parmi ces jeunes a progressé, quelle que soit la région, elle est la plus élevée en Région de Bruxelles-Capitale. **Les objectifs européens (40%) et belges (47%) qui avaient été fixés à l'horizon 2020 y sont largement atteints en 2022** (60,5%, contre 56,2% en Flandre et 44,3% en Wallonie). On ajoutera toutefois que, parmi cette tranche d'âge, **la part des jeunes faiblement diplômés, bien qu'en diminution, y reste encore substantielle (15,2%) et quelque peu supérieure à la moyenne belge (12,7%)**. Elle s'explique pour partie par le décrochage scolaire.

La part des personnes hautement diplômées dans la tranche d'âge des 30 à 34 ans est par ailleurs également plus importante chez les jeunes femmes que chez les jeunes hommes (respectivement 67,1% et 53,8% à Bruxelles, ou un écart de 13,2 points de pourcentage) ; le niveau de diplôme des femmes étant généralement plus élevé, mais cette fois de manière moins importante (un écart moyen de 4 points toujours en faveur des femmes).



Graphique 16 - Population en âge de travailler (25-64 ans et 30-34 ans) par niveau de diplôme et sexe en Région de Bruxelles-Capitale (% ; 2022)



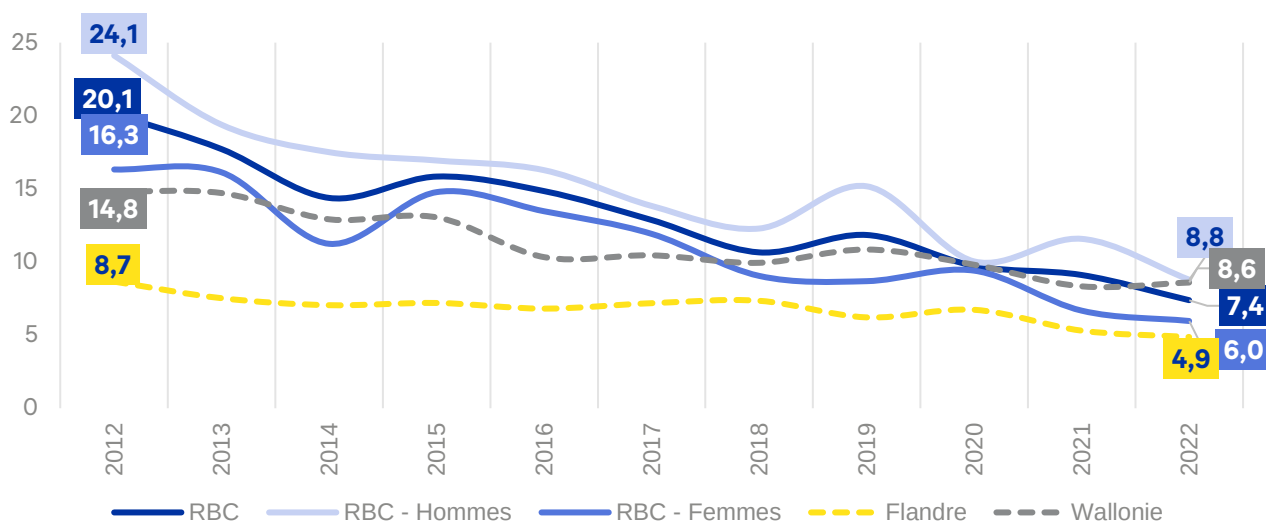
Source : Statbel, calculs view.brussels (faible = primaire + secondaire inférieur ; moyen = secondaire supérieur ; élevé = supérieur universitaire ou non)

## 5.2. Décrochage scolaire et retard scolaire

**La tendance à la diminution du taux de décrochage scolaire<sup>42</sup>** observée ces dernières années mérite un certain optimisme. Alors qu'en 2012, la proportion de jeunes âgés de 18 à 24 ans ayant interrompu leur scolarité prématurément était particulièrement élevée à Bruxelles (20,1%, contre seulement 8,7% en Flandre et 14,8% en Wallonie), elle tend depuis à diminuer, et ce, dans chacune des régions. En 2016, la Belgique atteignait ainsi l'objectif des 10% qui avait été fixé par l'Europe à l'horizon 2020 (et même des 9,5% qu'elle s'était fixée à elle-même). S'il a fallu attendre 2020 pour que Bruxelles atteigne cet objectif, le taux de décrochage scolaire bruxellois continue depuis à diminuer. En 2022, il n'est plus que de 7,4% et se situe entre celui de la Flandre et de la Wallonie. Par ailleurs, si le décrochage scolaire reste plus fréquent chez les jeunes hommes que chez les jeunes femmes (respectivement 8,8% et 6,0% à Bruxelles), l'écart tend aussi à se réduire dans le temps (ces taux étant de 24,1% et 16,3% en 2012).

<sup>42</sup> Soit le pourcentage des personnes âgées de 18 à 24 ans qui n'ont pas obtenu de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur et ne suivant plus, sous quelque forme que ce soit, d'enseignement ou de formation.

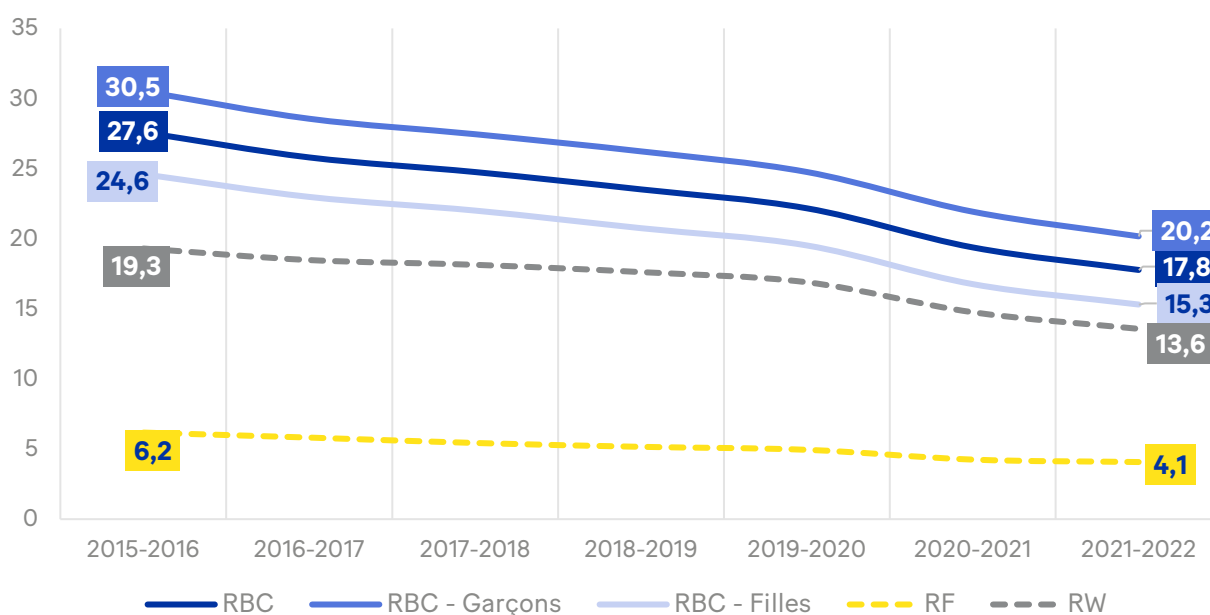
Graphique 17 - Taux de décrochage scolaire des jeunes âgés de 18 à 24 ans par région (% , 2012-2022)



Source : DGSIE, Enquête sur les Forces de travail

Toutefois, **le retard scolaire reste susceptible d'être dommageable en matière d'insertion sur le marché de l'emploi** (notamment un taux de chômage potentiellement plus élevé lors de l'entrée sur le marché du travail et par la suite ou une moindre stabilité dans l'emploi). Même si les données relatives au retard scolaire dans l'enseignement secondaire ordinaire (francophone et néerlandophone) s'améliorent dans le temps, la Région bruxelloise est toujours caractérisée par un **retard scolaire qui reste élevé et plus important que dans les deux autres régions**. Conformément aux résultats précédents, le taux de retard scolaire est moins important chez les filles.

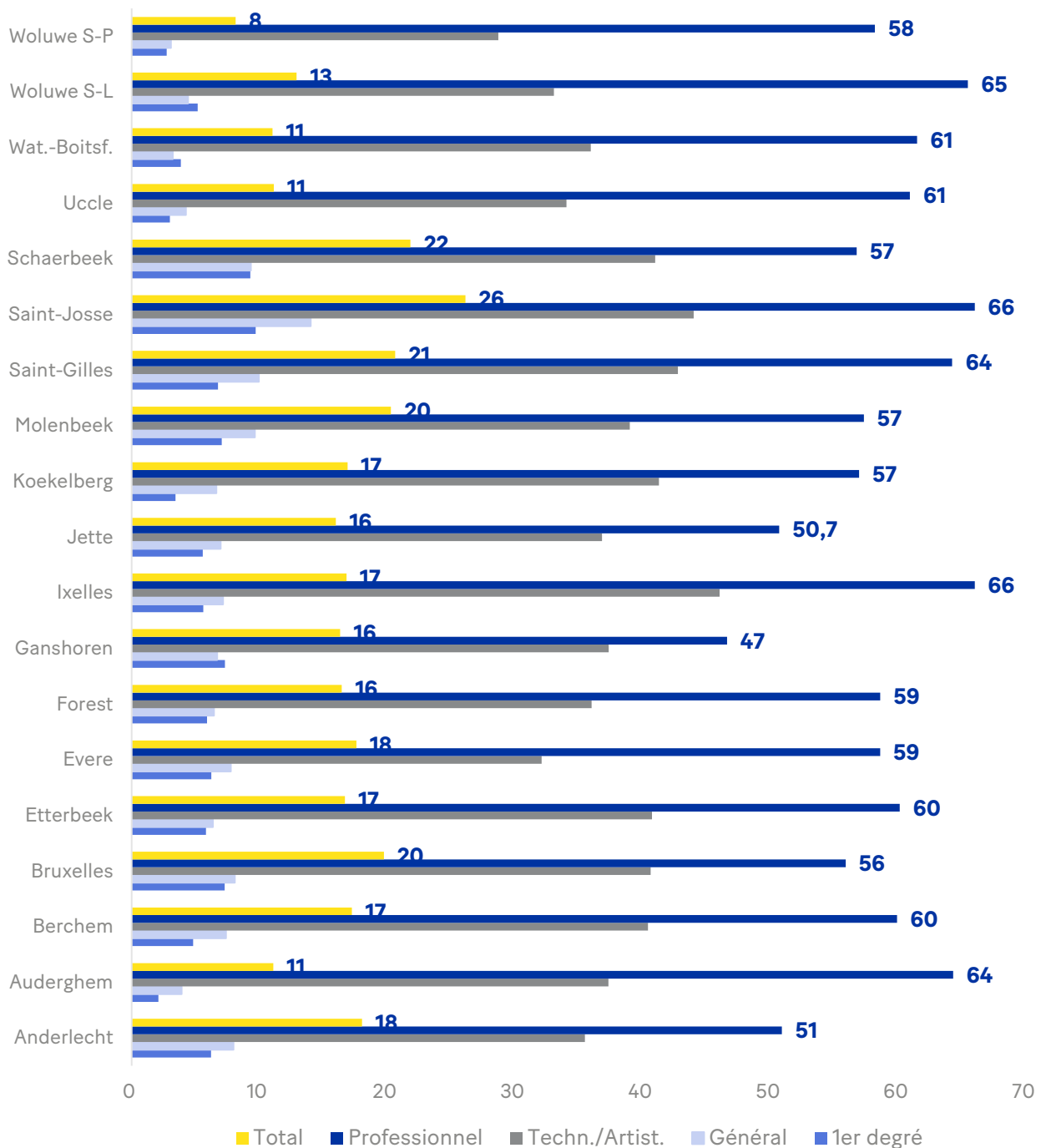
Graphique 18 - Taux de retard scolaire d'au moins 2 ans des élèves du secondaire de plein exercice (francophone et néerlandophone), région de résidence (% , Années scolaires 2015-16 à 2021-22)



Source : IBISA, Calculs view.brussels

Par ailleurs, de grandes différences s'observent selon les communes bruxelloises et peuvent être pour partie reliées à leur statut socio-économique. De plus, la problématique de la dualisation de l'enseignement ressort également, avec un taux de retard scolaire particulièrement élevé dans les filières de l'enseignement qualifiant, et tout particulièrement dans les filières de l'enseignement professionnel.

**Graphique 19 - Taux de retard scolaire d'au moins 2 ans des élèves du secondaire de plein exercice (françophone et néerlandophone), commune de résidence et filière (% , Année scolaire 2021-2022)**



Source : IBSA, calculs view.brussels

### 5.3. Forte concentration des emplois hautement diplômés et tendance à la hausse

Contrairement aux deux autres régions, faut-il encore le rappeler, **les emplois hautement diplômés sont majoritaires, depuis de nombreuses années, en Région de Bruxelles-Capitale**. En 2022, ils y représentaient près de deux emplois sur trois (65%, contre 60% en 2017), contre moins de la moitié dans les deux autres régions. En outre, s'ils tendent à devenir plus nombreux dans chacune des régions, ils **augmentent plus fortement en Région de Bruxelles-Capitale** (+14,9% entre 2017 et 2022, contre +6,9% en Flandre et +3,9% en Wallonie).

Par ailleurs, la plus forte concentration des emplois hautement diplômés en Région bruxelloise s'observe **dans la plupart des secteurs d'activité**, et donc également les secteurs généralement plus accessibles à des moins diplômés (notamment le commerce, le transport ou l'Horeca – voir volet 3).

À noter encore que si le nombre d'emplois **moyennement diplômés** a quelque peu augmenté à Bruxelles au cours de ces cinq dernières années (+4,9%), tel n'est pas le cas pour **les emplois faiblement diplômés**, dont le nombre a diminué (-10,1% par rapport à 2017) et ne représente plus qu'**un emploi sur dix en 2022**.

**La question de l'insertion professionnelle des personnes moins diplômées en Région de Bruxelles-Capitale** (parmi lesquelles notamment les jeunes, mais aussi les personnes migrantes dont le diplôme parfois équivalent à un niveau supérieur n'est pas reconnu) se pose d'autant plus lorsque l'on sait qu'**un diplôme plus élevé tend à favoriser les chances d'avoir un emploi** (et, à l'inverse, qu'un diplôme moins élevé tend à favoriser les chances de se retrouver au chômage ou dans l'inactivité).

On rappellera toutefois qu'**à niveau de diplôme égal et quel que soit le niveau de diplôme, les risques de chômage sont plus élevés à Bruxelles** que dans les deux autres régions<sup>43</sup>. En 2023<sup>44</sup>, même si le taux de chômage total à Bruxelles tend à diminuer, il reste le plus élevé du pays (10,7% contre 58,6% en Belgique), tout comme les taux de chômage des hautement diplômés (6,4%, contre 3,0%), des moyennement diplômés (13,4%, contre 6,3%) et des faiblement diplômés (22,6%, contre 13,4%). Parmi les facteurs explicatifs qui ne relèvent pas à proprement parler du champ de la formation, on relèvera entre autres l'ouverture du marché de l'emploi bruxellois aux deux autres régions qui met en concurrence les Bruxellois et les Bruxelloises avec les résidents et les résidentes des deux autres régions, l'insuffisance de la demande qui peut induire des phénomènes de déqualification en cascade ou de surqualification, ou encore des pratiques de discrimination à l'embauche.

---

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

44 Source : DGSIE, Enquête sur les Forces de Travail, 2023.

Enfin, il convient de souligner l'importance de tenir compte des **spécificités de la main-d'œuvre** bruxelloise et de ses besoins en termes de formations de base, d'alphabétisation, de formations en français et en néerlandais (pour les personnes dont ce n'est pas la langue maternelle et qui en ont une connaissance insuffisante – voir volet 2), de formations numériques et/ou de préformations pour une remise à niveau.

Ces spécificités et besoins renvoient notamment à la question de la **sécurisation des parcours de formation** avec comme point de mire, l'insertion socioprofessionnelle ou le retour à l'emploi. Ils sont également à mettre en lien avec la vision d'Actiris inscrite dans son nouveau contrat de gestion (2023-2027), et plus particulièrement avec l'objectif stratégique 3. Il s'agit de proposer une offre de services ciblée et adaptée à ses usagers et ses usagères avec comme résultat une (re)mise à l'emploi et avec celui d'orienter les chercheurs et les chercheuses d'emploi vers des parcours d'accompagnement sur mesure pour faciliter leur insertion, notamment avec l'organisation systématique d'un bilan de **compétences lin-**

**guistiques et numériques**, à commencer par les jeunes de moins de 30 ans nouvellement inscrits et les chercheurs d'emploi de longue durée.

### Points d'attention

Malgré la hausse générale du niveau de diplôme relevée précédemment et d'autres signes encourageants (comme la diminution du taux de décrochage et le recul du retard scolaire), **l'infra-qualification demeure une réalité bruxelloise et reste un défi à relever**. En effet, la configuration de la population bruxelloise en âge de travailler par niveau de diplôme, en particulier la part encore substantielle des personnes faiblement diplômées, tant chez les femmes que chez les hommes, reste préoccupante au vu des exigences élevées sur le marché de l'emploi bruxellois aujourd'hui et de celles qui seront recherchées demain.





## **VOLET 2**

**Chercheurs et chercheuses  
d'emploi, stagiaires en formation,  
apprenants et apprenantes**

Ce volet vise à comparer le profil des demandeuses et des demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) inscrits chez Actiris<sup>45</sup> avec le profil du public en formation (appelé « stagiaire » ou « usager/usagère ») chez Bruxelles Formation et ses partenaires. Il vise ainsi à identifier des points de divergence ou de convergence entre les deux populations et à poser certains constats relatifs aux dispositifs et à la nature des formations suivies.

Cette nouvelle édition est également enrichie avec l'analyse du profil des apprenants et des apprenantes auprès des Classes moyennes, pour les variables disponibles (sexe, âge, niveau de diplôme, nationalité et lieu de domicile). Cette analyse se concentrera sur les apprenantes et les apprenants bruxellois de plus de 18 ans qui sont inscrits auprès d'Actiris et qui ont suivi un apprentissage jeune ou une formation adulte. Elle ne rend donc pas compte de l'ensemble des apprenants, mais bien de ceux et celles qui sont demandeuses et demandeurs d'emploi bruxellois. Il faut toutefois garder à l'esprit que l'EFP/SFPME s'adresse également à un public résidant dans les deux autres régions ou n'étant pas inscrit auprès d'Actiris, et qu'il existe également, en plus des formations en alternance traitées dans ce volet, des formations pour professionnels et entrepreneurs.

## 1. EVOLUTION

### 1.1. Du côté des DEI

*Sans pour autant atteindre le niveau élevé observé dix ans plus tôt (quelque 109.500 DEI en 2013), **près de 89.000 DEI sont encore recensés à Bruxelles en 2023 (-18,7%).** En 2023, leur nombre a toutefois progressé par rapport à la situation pré-covid en 2019 (+1,1%) et par rapport à 2022 (+3,9%).*

Au cours de la dernière décennie (2013-2023), **si le nombre de DEI diminuait depuis 2015<sup>46</sup>, cette diminution a été interrompue en 2020 lors de la crise sanitaire, de manière toutefois toute relative.** En effet, contrairement à ce qui avait été un temps auguré au début de cette crise, la progression du nombre de DEI peut être qualifiée de modeste (+756 DEI en 2020 par rapport à 2019 et -23 DEI en 2021 par rapport à 2020).

<sup>45</sup> L'analyse sur les DEI se base sur différentes publications de view.brussels et sur des notes internes. Parmi les publications : notamment « Etat des lieux : Le marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale » (2022, 2023), « Analyse annuelle des besoins en emploi et en formation (2021, 2022), « Bilan & Perspectives : L'état du marché du travail bruxellois après deux ans de crise sanitaire » (2022).

<sup>46</sup> Pour rappel, différents facteurs expliquent la diminution du nombre de DEI observée à partir de 2014 ; notamment la mise en place de la garantie pour la jeunesse ou la limitation de la durée des allocations d'insertion à trois ans.



**L'impact modéré de la crise sanitaire** s'explique par :

- ▶ les différents dispositifs mis en place, comme le chômage temporaire ou le droit passerelle ;
- ▶ la diminution prononcée du nombre d'inscriptions auprès d'Actiris du public non indemnisable (en particulier les usagers et les usagères du CPAS) durant les différentes périodes de confinement ou de semi-confinement ;
- ▶ l'amélioration conjoncturelle à partir du 2<sup>e</sup> semestre en 2021 ;
- ▶ ou encore la diminution du nombre de jeunes qui sont venus s'inscrire chez Actiris au cours de ces deux dernières années.

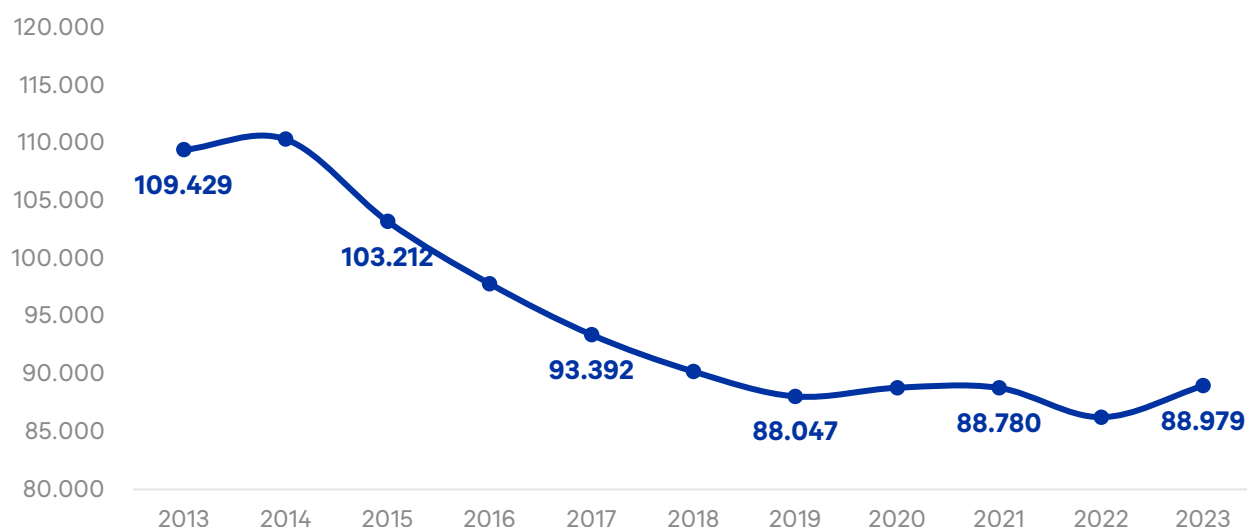
**En 2022, l'éclaircie semble être à nouveau au rendez-vous**, le nombre de DEI diminuant (-2.531 DEI par rapport à 2021) et étant même le moins élevé de la décennie (soit 86.241 personnes). Cette bonne performance mérite toutefois d'être nuancée. En effet, si le nombre de DEI a bel et bien diminué durant le 1<sup>er</sup> semestre de l'année, il augmente à nouveau depuis le 2<sup>e</sup> semestre 2022.

**L'augmentation observée durant le 2e semestre 2022** et qui s'est prolongée en 2023 s'explique par :

- ▶ la guerre d'Ukraine avec, à la clé, un plus grand nombre de personnes de nationalité ukrainienne qui sont venues s'inscrire auprès d'Actiris. Alors qu'en 2021, seulement 94 Ukrainiennes ou Ukrainiens s'inscrivaient comme chercheur d'emploi auprès d'Actiris, on en recense 849 en 2022 et 1.951 en 2023. Sans compter ces personnes, le nombre de demandeuses et demandeurs d'emploi inoccupés aurait progressé de seulement 1,9% en 2023 par rapport à 2022 ;
- ▶ la crise énergétique et inflationniste, comme autre conséquence de la guerre d'Ukraine, qui a induit une dégradation de la conjoncture économique se traduisant par une diminution de la demande de main-d'œuvre principalement dans les petites structures ;
- ▶ l'augmentation du nombre de jeunes qui sont venus s'inscrire, pour la première fois, en 2023, (mais également en 2022), la crise sanitaire les ayant incités, en 2020 ou 2021, à prolonger leurs études.

Par ailleurs, **la hausse observée en 2023 s'explique également** par la procédure d'inscription des demandeuses et demandeurs d'emploi bénéficiaires du CPAS, qui a été modifiée en février 2023. Cette modification concerne la durée de validité d'inscription qui est passée de 3 à 6 mois ; en l'absence de cette modification, et toutes choses égales par ailleurs, le nombre de DEI n'aurait progressé que de 1,1% par rapport à 2022.

Graphique 20 - Evolution du nombre de DEI bruxellois (2013-2023 ; moyenne annuelle)



Source : Actiris, calculs view.brussels

Que ce soit par rapport à la situation qui prévalait en 2013 ou par rapport à la situation pré-covid en 2019, les évolutions peuvent varier en fonction du profil des DEI. Elles peuvent être d'ampleur différente, mais aussi être de sens contraire. Ces différences sont davantage commentées par la suite.

## 1.2 Du côté des stagiaires en formation (Bruxelles Formation et partenaires)

En 2022, **14.645 chercheuses et chercheurs d'emploi ont suivi une formation chez Bruxelles Formation et ses partenaires**, dont 11.093 en centre de formation, 2.686 en stages et formations en entreprise et 1.791 en formation 100% en ligne<sup>47</sup>. Après avoir fortement chuté en 2020 (-22,3%), le nombre de chercheuses et chercheurs d'emploi formés augmente à nouveau progressivement, mais n'a pas encore atteint les niveaux d'avant la crise sanitaire.

Tableau 7 - Evolution du nombre de stagiaires de Bruxelles Formation et partenaires (2016-2022)

|                                           | 2016          | 2019          | 2022          |
|-------------------------------------------|---------------|---------------|---------------|
| <b>Total des activités</b>                | <b>15.786</b> | <b>16.122</b> | <b>14.645</b> |
| <i>Formation en centre</i>                | <i>11.751</i> | <i>11.818</i> | <i>11.093</i> |
| <i>Stages et formations en entreprise</i> | <i>4.261</i>  | <i>3.239</i>  | <i>2.686</i>  |

Source : Bruxelles Formation, calculs SES

<sup>47</sup> Certains chercheurs d'emploi ont été formés en centre et/ou en entreprise et/ou 100% en ligne la même année, d'où la présence de doublons, de sorte que le total est inférieur à la somme.

### 1.3. Du côté des apprenants et des apprenantes (Classes moyennes)

Pour l'année scolaire 2023-2024, il y avait 5.746 apprenantes et apprenants auprès de l'EFP-SFPME<sup>48</sup>, dont 3.660 concernent des nouvelles inscriptions et 2.086 des réinscriptions<sup>49</sup>. Quant aux apprenantes et apprenants bruxellois âgés d'au moins 18 ans qui sont donc potentiellement éligibles à une inscription auprès d'Actiris, ils étaient 3.589 sur ce total. Parmi ceux-ci, 1.755 personnes avaient un dossier auprès d'Actiris, ce qui représente 48,9% de cette sous-population. Sur ces 1.755 apprenants, il y a 1.238 nouvelles inscriptions, et 517 réinscriptions.

Considérant les données disponibles depuis l'année scolaire 2016-2017, la part d'apprenantes et apprenants enregistrés auprès d'Actiris, après avoir avoisiné les 40%, a fortement augmenté à partir de l'année scolaire 2020-2021 (passant de 41,7% pour l'année précédente, à 48,5%). Elle atteint même les 50% l'année qui suit et, depuis, elle diminue légèrement.

Tableau 8 - Evolution du nombre d'apprenants EFP-SFPME et de ceux inscrits auprès d'Actiris

| Année scolaire                            | 2016-17      | 2017-18      | 2018-19      | 2019-20      | 2020-21      | 2021-22      | 2022-23      | 2023-24      |
|-------------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| <b>Total des apprenants</b>               | <b>5.106</b> | <b>5.463</b> | <b>5.382</b> | <b>5.742</b> | <b>5.961</b> | <b>5.985</b> | <b>5.630</b> | <b>5.746</b> |
| <i>Apprenants RBC de 18 ans et plus</i>   | 3.060        | 3.194        | 3202         | 3457         | 3.630        | 3.722        | 3.540        | 3.589        |
| <i>Apprenants avec un dossier Actiris</i> | 1.195        | 1.209        | 1237         | 1442         | 1.761        | 1.871        | 1.738        | 1.755        |
| <i>Part retrouvée auprès d'Actiris</i>    | 39,1%        | 37,9%        | 38,6%        | 41,7%        | 48,5%        | 50,3%        | 49,1%        | 48,9%        |

Source : EFP, Actiris, calculs view.brussels

48 Dans l'ensemble du volet, view.brussels ne considère que ces deux types de formation. Pour chacune des années scolaires, chacun des apprenants inscrits ne sont repris qu'une fois par individu, qu'ils aient effectivement suivi la formation ou non. Les abandons et les exclusions sont donc comptabilisés dans ce total. La méthode diffère de celle de l'EFP/SFPME qui comptabilise les participations par formation, un apprenant dans deux formations sera comptabilisé pour chacune d'elles. Les données de view.brussels sur les inscriptions et les réinscriptions sont donc légèrement inférieures par rapport à celles qui sont communiquées par l'EFP/SFPME.

49 Les apprenants comptabilisés dans la catégorie réinscription sont tous ceux qui sont réinscrits dans la même formation que l'année précédente, c'est-à-dire à la fois les doubleurs et les personnes ayant réussi et qui passent à l'année supérieure.

## 2. ANALYSE COMPARATIVE DES PROFILS

### 2.1. Comparaison sous l'angle du sexe

#### A. Une légère majorité d'hommes parmi les DEI

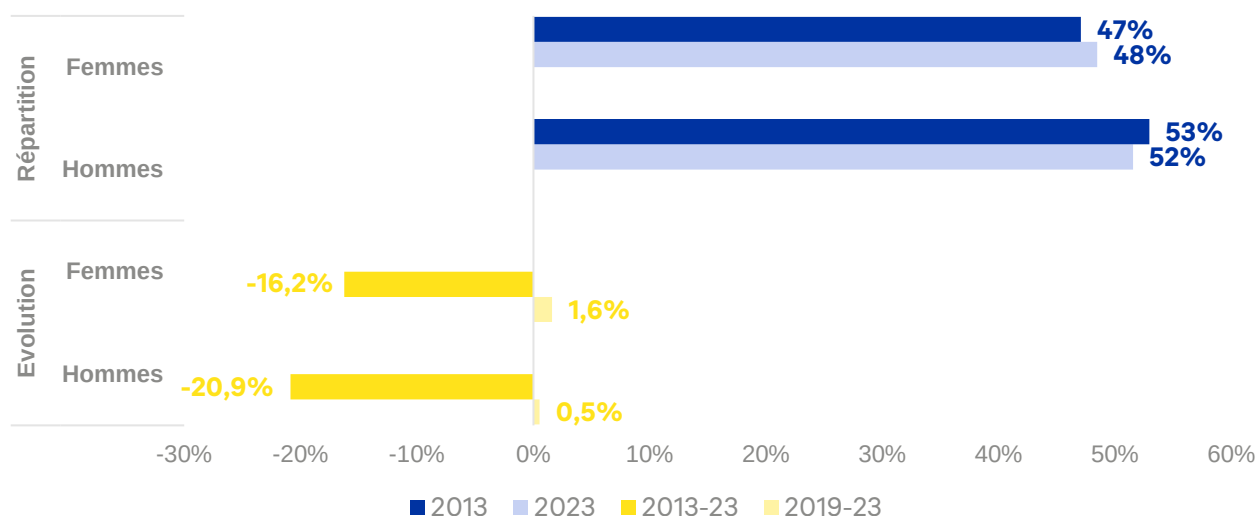
Depuis de nombreuses années, les **hommes sont légèrement majoritaires** parmi les DEI inscrits auprès d'Actiris, cette légère majorité s'observant également dans les deux autres régions. En 2023, près de 46.000 demandeurs d'emploi bruxellois sont des hommes et un peu plus de 43.000 des femmes (soit respectivement 51,5% et 48,5%).

Malgré cette légère surreprésentation des hommes, on rappellera que **le taux de chômage des femmes est historiquement plus élevé par rapport à celui des hommes** (respectivement, 15,9% et 14,2% en 2022<sup>50</sup>, soit un écart de 1,7 point de pourcentage).

Même si les hommes sont et restent légèrement majoritaires tout au long de la dernière décennie, leur nombre diminue de manière un peu plus prononcée depuis 2015, à deux exceptions près : d'une part, 2020, avec une progression du nombre d'hommes et un léger recul du nombre de femmes, les hommes ayant été davantage impactés par la crise sanitaire ; d'autre part, 2023, avec une augmentation du nombre de DEI masculins, toutefois relativement moins importante (+2,9%, contre +3,5% chez leurs homologues féminines).

**En définitive, en dix ans**, la diminution du nombre de DEI est relativement plus importante chez les hommes. Par rapport à la situation pré-covid, l'évolution, cette fois légèrement à la hausse, reste plus favorable aux hommes.

Graphique 21 - Proportion de DEI bruxellois et évolution de leur nombre par sexe (% ; moyenne annuelle)



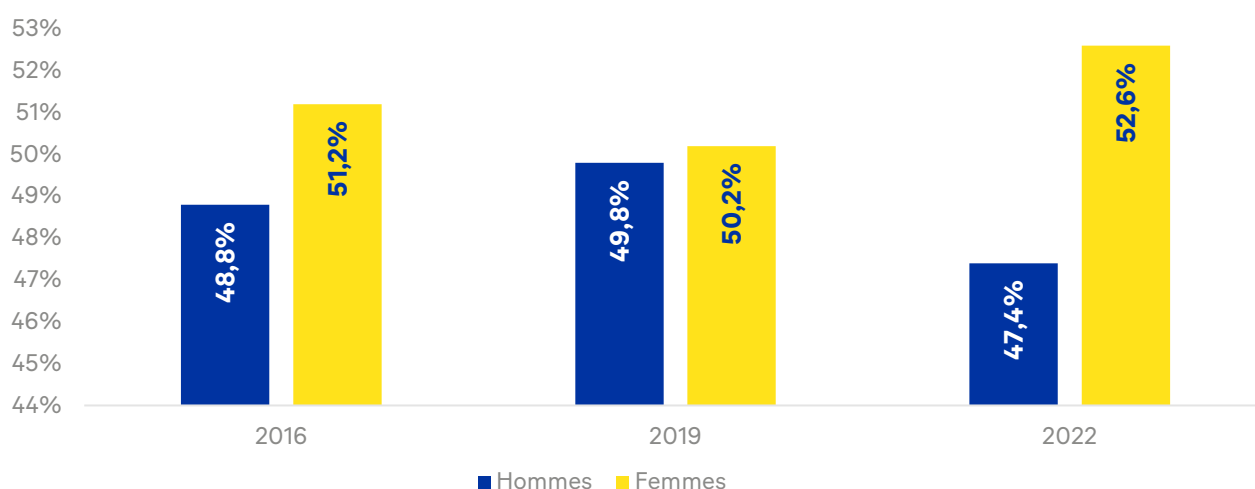
Source : Actiris, calculs view.brussels

50 Sources: Actiris, BNB, EFT, Steunpunt WSE, calculs view.brussels.

## B. Du côté des stagiaires en formation de Bruxelles Formation et de ses partenaires : une légère majorité de femmes, mais des différences selon le type de formation et d'opérateurs

En comparaison avec le profil des DEI, celui des stagiaires de Bruxelles Formation et de ses partenaires se distingue avec une légère majorité de femmes (52,6% contre 47,4% d'hommes en 2022).

Graphique 22 - Evolution de la répartition des stagiaires de Bruxelles Formation et de ses partenaires selon leur sexe (2016-2019-2022 ; %)



Source : Bruxelles Formation, calculs SES

### La répartition par sexe des stagiaires varie



► **D'une part, selon le type d'opérateur :** si elle est relativement équilibrée lorsque l'on considère les activités de Bruxelles Formation (47,4% d'hommes et 52,6% de femmes), elle l'est moins pour les partenaires de l'insertion socio-professionnelle (ISP) et de la promotion sociale (39,6% d'hommes et 60,4% de femmes) :

► **D'autre part, selon le type de formation dispensée :** les femmes sont ainsi très largement représentées au sein des formations transversales<sup>51</sup> (en alphabétisation, 75,3% ; en langues non orientées métier, 70,8% ; en formation de base, 64,3% et en formation continue, 64,0%), tandis que les hommes sont proportionnellement plus nombreux dans les préformations ciblées métier (62,9%).

<sup>51</sup> Les formations transversales visent l'acquisition de compétences utiles à l'insertion professionnelle non directement liées à un métier.

En effet, les femmes sont largement plus présentes dans les formations menant à des métiers administratifs (80,6% de femmes chez BF bureau & services), à l'inverse des métiers techniques (87,2% d'hommes chez BF technics), logistiques (85,9% chez BF logistique) et liés à la construction (78,5% chez BF construction<sup>52</sup>).

À cet égard, il convient de souligner **des actions menées dans le but de former davantage de femmes dans des métiers considérés comme masculins**. Plusieurs partenariats ont lieu en ce sens :

- ▶ avec Interface 3, pour les métiers de magasinnière (à BF logistique), d'installatrice électricienne industrielle et d'électricienne industrielle (à BF technics, avec Veolia) et de technicienne en chauffage et sanitaire (préformation uniquement, à BF construction);
- ▶ avec Girleek, pour les métiers d'administratrice Salesforce (à BF management) et du marketing digital (à BF espaces numériques).

En amont, sont aussi organisés **des ateliers visant à permettre aux femmes de découvrir** et d'envisager les opportunités de formation et d'emploi dans **les professions dominées par les hommes**, par exemple :

- ▶ l'atelier collectif organisé à la Cité de Métiers sur les métiers au-delà du genre, visant à faire découvrir des métiers (notamment en pénurie) et des formations habituellement masculins ou féminins;
- ▶ les ateliers de découverte des métiers du numérique (graphisme, développement d'applications et marketing digital) à destination des femmes, organisés par BF métiers urbains en partenariat avec Womenpreneur;
- ▶ les semaines de parcours découverte sur les métiers de l'électricité et du chauffage, organisés par BF construction en partenariat avec Jeunes Schaerbeekoïses au Travail (JST).

### Points d'attention

La participation des femmes à la formation demeure un point d'attention particulier. Cette différence de participation est directement liée aux domaines et secteurs de formation, les stéréotypes de genre étant très présents en formation également. Au niveau de la formation, la déconstruction de ces stéréotypes se traduit notamment par la mise en place de partenariats ou l'organisation d'ateliers découverte.

52 Pour information, les formations d'aide ménager relèvent du domaine de la construction et participent à ce résultat.

Tableau 9 - Stagiaires en formation de Bruxelles Formation et de ses partenaires par sexe (2016-2019-2022 ; %)

|                                            |               | 2016        | 2019        | 2022        |
|--------------------------------------------|---------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>Total des activités</b>                 | <b>Hommes</b> | <b>48,8</b> | <b>49,8</b> | <b>47,4</b> |
|                                            | <b>Femmes</b> | <b>51,2</b> | <b>50,2</b> | <b>52,6</b> |
| <i>Centres Bruxelles Formation</i>         | <i>Hommes</i> | <i>54,1</i> | <i>54,3</i> | <i>51,2</i> |
|                                            | <i>Femmes</i> | <i>45,9</i> | <i>45,7</i> | <i>48,8</i> |
| <i>Partenaires</i>                         | <i>Hommes</i> | <i>42,3</i> | <i>42,7</i> | <i>39,6</i> |
|                                            | <i>Femmes</i> | <i>57,7</i> | <i>57,3</i> | <i>60,4</i> |
| <i>Autoformation</i>                       | <i>Hommes</i> | <i>-</i>    | <i>45,1</i> | <i>40,8</i> |
|                                            | <i>Femmes</i> | <i>-</i>    | <i>54,9</i> | <i>59,2</i> |
| <i>Stages et formations en entreprises</i> | <i>Hommes</i> | <i>48,7</i> | <i>53,7</i> | <i>52,8</i> |
|                                            | <i>Femmes</i> | <i>51,3</i> | <i>46,3</i> | <i>47,2</i> |

Source : Bruxelles Formation, calculs SES

### C. Une légère majorité d'hommes parmi les apprenantes et les apprenants EFP-SFPME enregistrés auprès d'Actiris

En ce qui concerne les apprenantes et les apprenants EFP-SFPME enregistrés auprès d'Actiris, les hommes sont légèrement majoritaires (51,3% d'hommes contre 48,7% de femmes), et de manière relativement stable d'une année à l'autre. À noter que cette différence est plus importante si l'on considère la totalité des apprenantes et des apprenants et non plus uniquement celles et ceux inscrits auprès d'Actiris. La part des hommes pour l'année scolaire 2023-2024 est alors de 56,5% et celle des femmes est de 43,5%.

Tableau 10 - Part d'hommes et de femmes parmi les apprenants EFP-SFPME (%)

|                                                | 2016        | 2019        | 2022        |
|------------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>Apprenants enregistrés auprès d'Actiris</b> |             |             |             |
| <i>Hommes</i>                                  | <i>51,1</i> | <i>51,0</i> | <i>51,3</i> |
| <i>Femmes</i>                                  | <i>48,9</i> | <i>49,0</i> | <i>48,7</i> |
| <b>Total des apprenants</b>                    |             |             |             |
| <i>Hommes</i>                                  | <i>57,2</i> | <i>56,4</i> | <i>56,5</i> |
| <i>Femmes</i>                                  | <i>42,8</i> | <i>43,6</i> | <i>43,5</i> |

Source : EFP-SFPME, Actiris, calculs view.brussels



La nature des formations varie fortement selon le sexe. En effet, les formations des pôles « Construction » et « Mobilité » sont essentiellement suivies par des hommes (respectivement à 92,6% et 91,7%), tandis que celles du pôle « Numérique » comptent également une part plus importante d'hommes (67,8%). Les femmes sont quant à elles présentes en plus grande part dans les pôles « Bien-être » (79,4%), « Art et Média » (65,2%) et « Services » (54,8%). À l'exception de ces trois pôles, les hommes sont systématiquement les plus nombreux<sup>53</sup>.

Tableau 11 - Part d'apprenants EFP-SFPME dans les différents pôles selon le sexe pour l'année scolaire 2023-2024 (%)

| 2016         | 2019        | 2022        |
|--------------|-------------|-------------|
| Alimentation | 58,6        | 41,4        |
| Art et Média | 34,8        | 65,2        |
| Bien-être    | 20,6        | 79,4        |
| Commerce     | 54,8        | 45,2        |
| Construction | 92,6        | 7,4         |
| Gestion      | 52,1        | 47,9        |
| Mobilité     | 91,7        | 8,3         |
| Numérique    | 67,8        | 32,2        |
| Services     | 45,2        | 54,8        |
| <b>Total</b> | <b>56,5</b> | <b>43,5</b> |

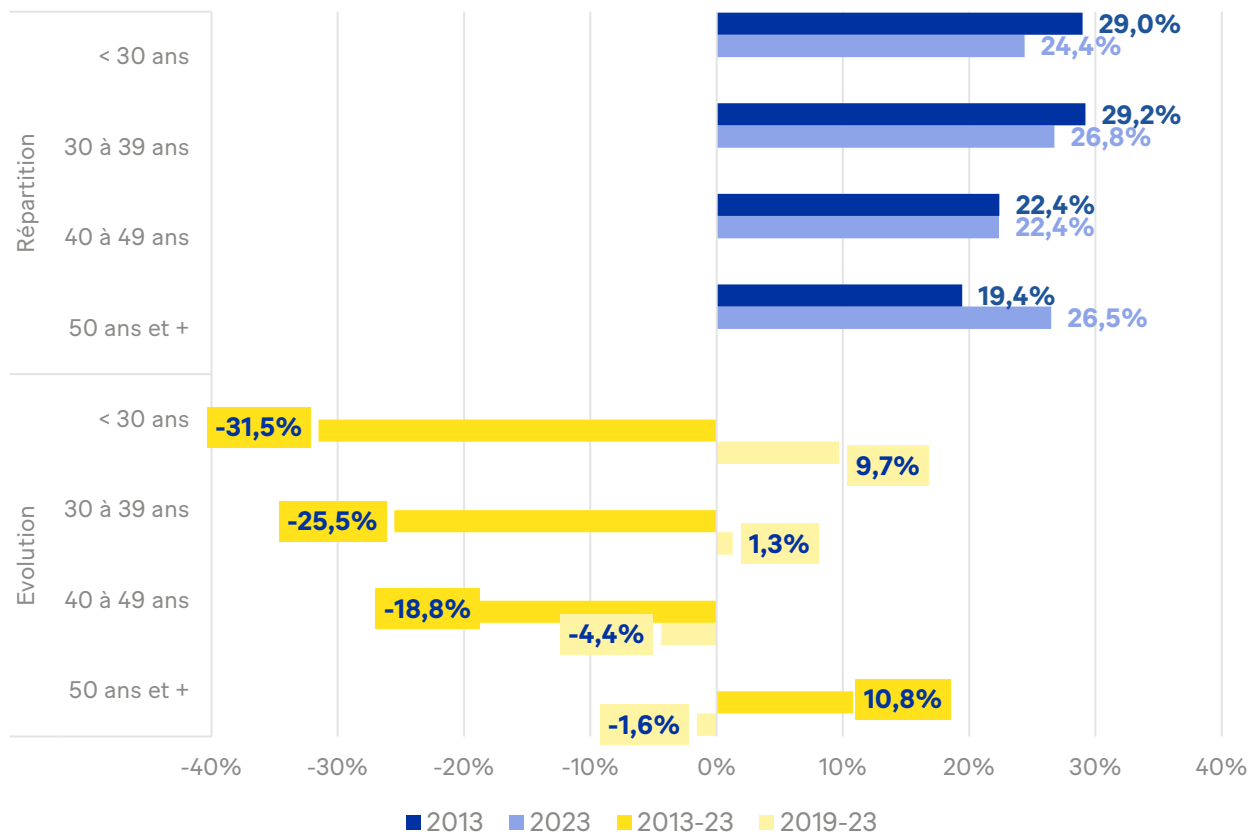
Source : EFP-SFPME, Actiris, calculs view.brussels

53 Ces données sont à interpréter avec prudence du fait de la faiblesse des effectifs.

## 2.2. Comparaison sous l'angle de l'âge

### A. Du côté des DEI

Graphique 23 - Proportion de DEI bruxellois et évolution selon la classe d'âge (moyenne annuelle ; %)



Source : Actiris, calculs view.brussels

#### ► Après avoir diminué, le chômage des jeunes augmente en fin de période

*En 2023, 1 demandeur d'emploi sur 4 ou quelque 20.000 demandeuses et demandeurs d'emploi sont âgés de moins de 30 ans. Leur nombre a fortement diminué par rapport à la situation qui prévalait 10 ans plus tôt où 31.700 jeunes étaient recensés (soit 29,0% de l'ensemble des DEI).*

*La tendance structurelle à la baisse masque toutefois la hausse du chômage des jeunes observée en 2020, année de la crise sanitaire, mais également la nouvelle hausse enregistrée depuis fin 2022. En 2023, leur nombre a ainsi progressé de 7,7% par rapport à 2022 et de 9,7% par rapport à 2019<sup>54</sup>. En conséquence, leur part dans les chiffres de chômage est passée de 22,5% à 25,2% entre 2019 et 2023.*

54 Respectivement +9,7% et 12,3% chez les jeunes de moins de 25 ans, et +6,2% et +7,8% chez les jeunes âgés entre 25 et 29 ans.

Comme évoqué précédemment, l'évolution à la hausse en fin de période s'explique par la plus grande vulnérabilité des jeunes lorsque la conjoncture économique se détériore, mais également, par le plus grand nombre de jeunes, ces deux dernières années, qui sont venus s'inscrire plus tard après leurs études auprès d'Actiris, car les ayant prolongées<sup>55</sup> (effet post-Covid).

Dans le même temps, entre 2013 et 2022, **le taux de chômage administratif des jeunes de moins de 25 ans** a diminué de manière significative (de 33,6% à 22,5% ; ou -11,1 points de pourcentage) et est resté relativement stable suite à la crise sanitaire. Cette évolution positive s'explique notamment par le contexte économique favorable en début de période, mais aussi par la mise en place de mesures comme la Garantie jeunes en 2014. Elle peut également s'expliquer pour partie par la nouvelle réglementation sur les allocations d'insertion en 2015<sup>56</sup> qui a pu inciter certains jeunes chômeurs exclus dans ce cadre de ne pas venir s'inscrire ou se réinscrire auprès d'Actiris.

*Si le **taux de chômage administratif des jeunes de moins de 25 ans** a diminué en dix ans, il reste élevé et demeure préoccupant dans une région qui reste la plus jeune du pays, même si la tendance au rajeunissement tend à ralentir.*

Parmi les demandeuses et demandeurs d'emploi de moins de 25 ans, les personnes peu diplômées<sup>57</sup> sont relativement plus représentées alors que la **transition de l'école au monde du travail** est particulièrement problématique pour les jeunes peu scolarisés.

Enfin, même si certains indicateurs évoluent positivement et semblent attester d'une amélioration de la situation des jeunes sur le marché du travail, le nombre de jeunes **bénéficiaires du revenu d'intégration sociale** tend à progresser depuis plusieurs années et a connu un rebond avec la crise sanitaire. Cette tendance traduit pour partie la **précarisation accrue des jeunes**, mais sans doute aussi, par ailleurs, la **prolongation des études pendant la crise** chez un certain nombre de jeunes bénéficiaires.

### Points d'attention

Même si, sur une longue période, les taux de NEET (« Not in Education, Employment or Training », à savoir des jeunes qui ne sont ni aux études, ni à l'emploi, ni en formation), de décrochage scolaire et de scolarisation se sont nettement améliorés, la promotion de l'accès au CESS (certification d'enseignement du secondaire supérieur) pour les jeunes qui ont quitté l'enseignement alors qu'ils étaient proches de l'obtention du titre, reste essentielle.

<sup>55</sup> La tendance des jeunes à faire de plus en plus le choix de faire des études s'observe depuis le début des années 2000, mais a toutefois été amplifiée en 2020 et 2021 suite à la crise sanitaire (view.brussels, 2023, Etat des lieux : Le marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale).

<sup>56</sup> Entre autres limitation à 3 ans du bénéfice des allocations d'insertion et modifications en termes d'âge pour être éligible aux allocations d'insertion.

<sup>57</sup> En 2023, parmi les quelque 9.500 jeunes, 1 sur 3 (32,7%) a tout au plus un diplôme de niveau secondaire inférieur.

► Une part substantielle de DEI plus âgés qui tend à progresser, parmi lesquels des seniors de 60 ans et +

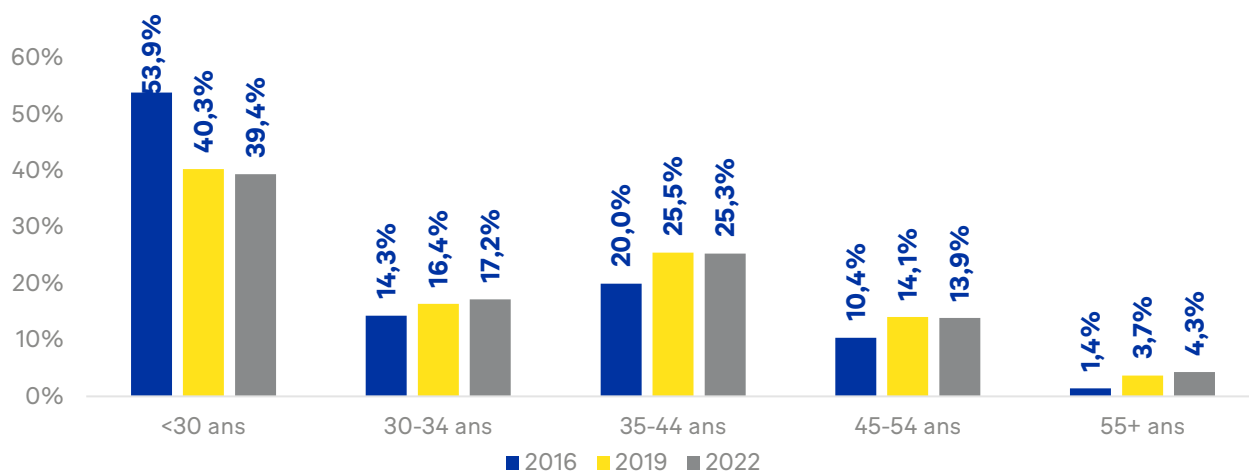
*En 2023, quelque 23.600 demandeuses et demandeurs d'emploi inscrits auprès d'Actiris sont âgés d'au moins 50 ans. Par rapport à la situation d'il y a 10 ans, leur nombre a progressé et tout particulièrement chez les 60 ans et plus. En 2023, un peu plus d'un demandeur sur quatre (26,5%) est âgé d'au moins 50 ans, contre un peu moins d'un sur cinq (19,4%) en 2013. Au cours de cette période, la part des DEI âgés d'au moins 60 ans parmi l'ensemble des DEI est passée de 1,9% à 8,0%.*

La tendance à la progression du chômage des plus âgés s'observe depuis plus de 10 ans suite à plusieurs réformes réglementaires visant à retarder l'âge effectif de retrait de la vie active, et notamment l'obligation à partir de 2008, pour les DEI âgés d'au moins 50 ans de rester inscrits comme demandeuses ou demandeurs d'emploi pour pouvoir percevoir leurs allocations de chômage. Au cours de la dernière décennie (2013-2023), le nombre de DEI âgés d'au moins 50 ans a continué de progresser, à un rythme toutefois moins soutenu ; il est passé de 21.272 à 23.569 personnes. Cette progression est exclusivement due aux 60 ans et plus, dont le nombre a plus que triplé (passant de 2.129 à 7.143, ou +5.014) indiquant par-là que les chances de réinsertion tendent à se réduire avec l'âge et le vieillissement inéluctable des chômeurs plus âgés.

Le croisement des facteurs de risque montre par ailleurs, sans surprise, que la durée d'inactivité augmente avec l'âge. Ainsi, à Bruxelles, le chômage des seniors à Bruxelles est avant tout un chômage de très longue durée : 72,5% parmi les 50 ans et plus et 82,0% parmi les 60 ans et plus en 2023. À titre de comparaison, la part du chômage de très longue durée se monte 10,6% à chez les moins de 25 ans. Par ailleurs, le chômage des seniors concerne également essentiellement des personnes peu diplômées (71,4% ; 53,9% étant des études non reconnues).

## B. Du côté des stagiaires en formation (Bruxelles Formation et partenaires)

Graphique 24 - Proportion de stagiaires et évolution selon la classe d'âge (%)



Source : Bruxelles Formation, calculs SES

## ► **Tendance à la diminution de la participation des jeunes à la formation**

*La participation des jeunes, auparavant très élevée (en 2016, 53,9% de moins de 30 ans ; 22% de moins de 25 ans), tend à diminuer dans le temps. Les moins de 30 ans ne représentent plus que 39,4% des stagiaires en 2022, et les moins de 25 ans baissent à 19,0%.*

La proportion de jeunes varie néanmoins selon les pôles et les opérateurs.

Ainsi, du côté de Bruxelles Formation, BF métiers urbains est le centre qui compte la plus forte proportion de jeunes avec 60,4% de moins de 30 ans (et 31,1% de moins de 25 ans), suivi par BF digital avec 46,4% de moins de 30 ans (et 22,0% de moins de 25 ans). On retrouve également une proportion élevée de jeunes parmi les stagiaires qui effectuent un stage ou une formation en entreprise, avec 66,3% de moins de 30 ans (et 34,4% de moins de 25 ans).

Par rapport aux centres de Bruxelles Formation (où la moyenne est de 36,4% de moins de 30 ans et de 16,9% de moins de 25 ans), la proportion de jeunes stagiaires chez les partenaires est légèrement plus faible, avec 32,4% de moins de 30 ans et 11,9% de moins de 25 ans.

## ► **Moindre accès à la formation professionnelle des seniors**

La comparaison avec les données sur les DEI indique un moindre accès à la formation professionnelle des seniors. Alors que les personnes âgées de 55 ans et plus représentent 16,9% des DEI en 2023, elles ne représentent que 4,3% de l'ensemble des stagiaires de Bruxelles Formation en 2022.

### **Points d'attention**

Cette observation tend à plaider pour le développement de dispositifs et d'une offre de formation professionnelle adaptée à ce public (notamment en mobilisant des méthodes pédagogiques qui reposent davantage sur les acquis de l'expérience).

*Parmi les centres de Bruxelles Formation*, ce sont BF espaces numériques (9,8%), BF logistique (7,2%) et BF langues (6,4%) qui comptent la plus forte proportion de stagiaires de 55 ans et plus, tout en restant bien en deçà de celle des DEI. Pour la grande majorité des autres centres, cette proportion n'excède pas les 5%. Par ailleurs, les personnes âgées de 55 ans et plus sont quasiment absentes des Formations Professionnelles Individuelles (FPI) en établissements d'enseignement (1,0%) et du centre BF métiers urbains (1,8%).

*Chez les partenaires*, la proportion de stagiaires âgés de 55 ans et plus est faible, mais proche de la moyenne de l'ensemble des stagiaires : 4,5%.

*En ce qui concerne les natures de formation*, ce sont la formation continue (11,4%) et l'alphabétisation (10,5%) qui comptent le plus de stagiaires âgés de 55 ans et plus. Cette proportion est très faible pour tous

les autres types de formation, en particulier les préformations ciblées métiers (2,3%) et les formations qualifiantes (3,1%).

Tableau 12 - Stagiaires en formation de Bruxelles Formation et de ses partenaires par classe d'âge (2016-2022 ; %)

|                                            |                       | 2016        | 2019        | 2022        |
|--------------------------------------------|-----------------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>Total des activités</b>                 | <b>&lt; 30 ans</b>    | <b>53,9</b> | <b>40,3</b> | <b>39,4</b> |
|                                            | <b>30 - 34 ans</b>    | <b>14,3</b> | <b>16,4</b> | <b>17,2</b> |
|                                            | <b>35 - 44 ans</b>    | <b>20,0</b> | <b>25,5</b> | <b>25,3</b> |
|                                            | <b>45 - 54 ans</b>    | <b>10,4</b> | <b>14,1</b> | <b>13,9</b> |
|                                            | <b>55 ans et plus</b> | <b>1,4</b>  | <b>3,7</b>  | <b>4,3</b>  |
| <i>Centres Bruxelles Formation</i>         | <i>&lt; 30 ans</i>    | 43,0        | 42,2        | 36,4        |
|                                            | <i>30 - 34 ans</i>    | 16,0        | 15,8        | 17,0        |
|                                            | <i>35 - 44 ans</i>    | 24,0        | 23,7        | 26,2        |
|                                            | <i>45 - 54 ans</i>    | 14,8        | 14,2        | 15,6        |
|                                            | <i>55 ans et plus</i> | 2,1         | 4,1         | 4,9         |
| <i>Partenaires</i>                         | <i>&lt; 30 ans</i>    | 44,1        | 38,6        | 32,4        |
|                                            | <i>30 - 34 ans</i>    | 17,4        | 16,9        | 18,3        |
|                                            | <i>35 - 44 ans</i>    | 26,0        | 27,7        | 29,8        |
|                                            | <i>45 - 54 ans</i>    | 11,2        | 14,0        | 14,9        |
|                                            | <i>55 ans et plus</i> | 1,2         | 2,9         | 4,5         |
| <i>Autoformation</i>                       | <i>&lt; 30 ans</i>    | -           | 29,3        | 32,6        |
|                                            | <i>30 - 34 ans</i>    | -           | 17,3        | 21,0        |
|                                            | <i>35 - 44 ans</i>    | -           | 28,8        | 27,6        |
|                                            | <i>45 - 54 ans</i>    | -           | 18,6        | 13,7        |
|                                            | <i>55 ans et plus</i> | -           | 6,1         | 5,0         |
| <i>Stages et formations en entreprises</i> | <i>&lt; 30 ans</i>    | 83,3        | 64,0        | 66,3        |
|                                            | <i>30 - 34 ans</i>    | 7,8         | 13,8        | 13,8        |
|                                            | <i>35 - 44 ans</i>    | 6,2         | 14,6        | 13,4        |
|                                            | <i>45 - 54 ans</i>    | 2,3         | 6,4         | 5,5         |
|                                            | <i>55 ans et plus</i> | 0,4         | 1,2         | 1,0         |

Source : Bruxelles Formation, calculs SES

### C. Du côté des apprenants et des apprenantes (Classes moyennes<sup>58</sup>)

Pour l'année scolaire 2023-2024, 40,2% des apprenantes et des apprenants enregistrés auprès d'Actiris ont moins de 25 ans et plus de trois cinquièmes sont âgés de moins de 30 ans (61,5%). Quant aux personnes plus âgées, ils sont sous-représentés dans cette population : seulement 6,5% des apprenants ont entre 45 et 54 ans et seulement 1,8% ont 55 ans ou plus.

Tableau 13 - Apprenants EFP-SFPME de la promotion 2023-2024 enregistrés auprès d'Actiris par classe d'âge

| Classe d'âge          | Effectifs   | Proportion (%) |
|-----------------------|-------------|----------------|
| <b>&lt; 30 ans</b>    | 1.080       | 61,5           |
| < 25 ans              | 706         | 40,2           |
| 25 – 29 ans           | 374         | 21,3           |
| <b>30 - 34 ans</b>    | 266         | 15,2           |
| <b>35 - 44 ans</b>    | 263         | 15,0           |
| <b>45 - 54 ans</b>    | 114         | 6,5            |
| <b>55 ans et plus</b> | 32          | 1,8            |
| <b>Total</b>          | 1.755       | 100,0          |
| <b>Services</b>       | 45,2        | 54,8           |
| <b>Total</b>          | <b>56,5</b> | <b>43,5</b>    |

Source : EFP-SFPME, Actiris, calculs view.brussels

58 Pour la variable âge et les autres variables qui vont suivre, nous ne disposons des données que pour les apprenants inscrits auprès d'Actiris, et seulement pour la dernière année. Ces variables sont obtenues par le biais des données disponibles auprès d'Actiris et donc seulement pour les apprenants qui y ont été enregistrés.



## 2.3. Comparaison sous l'angle du diplôme

### A. Du côté des DEI : une part substantielle de personnes peu diplômées

*En comparaison avec le reste du pays, la Région bruxelloise compte une **part plus substantielle de DEI peu diplômés**.*

*Même si, en dix ans, le nombre de personnes peu diplômées a diminué en Région bruxelloise, la problématique de l'infra-qualification y est toujours d'actualité.*

*Elle s'y pose avec d'autant plus d'acuité en Région bruxelloise où l'économie bruxelloise est fortement tertiaisée et à haute qualification et sachant que les taux de sortie vers l'emploi des personnes moins diplômées sont moins favorables.*

*On rappellera également qu'à Bruxelles, en 2022, le taux de chômage (Eurostat) est de 23,9% pour le niveau de diplôme faible alors qu'il est de 6,3% pour les personnes diplômées du supérieur, soit près de 4 fois plus élevé ou un écart de 17,6 points de pourcentage.*

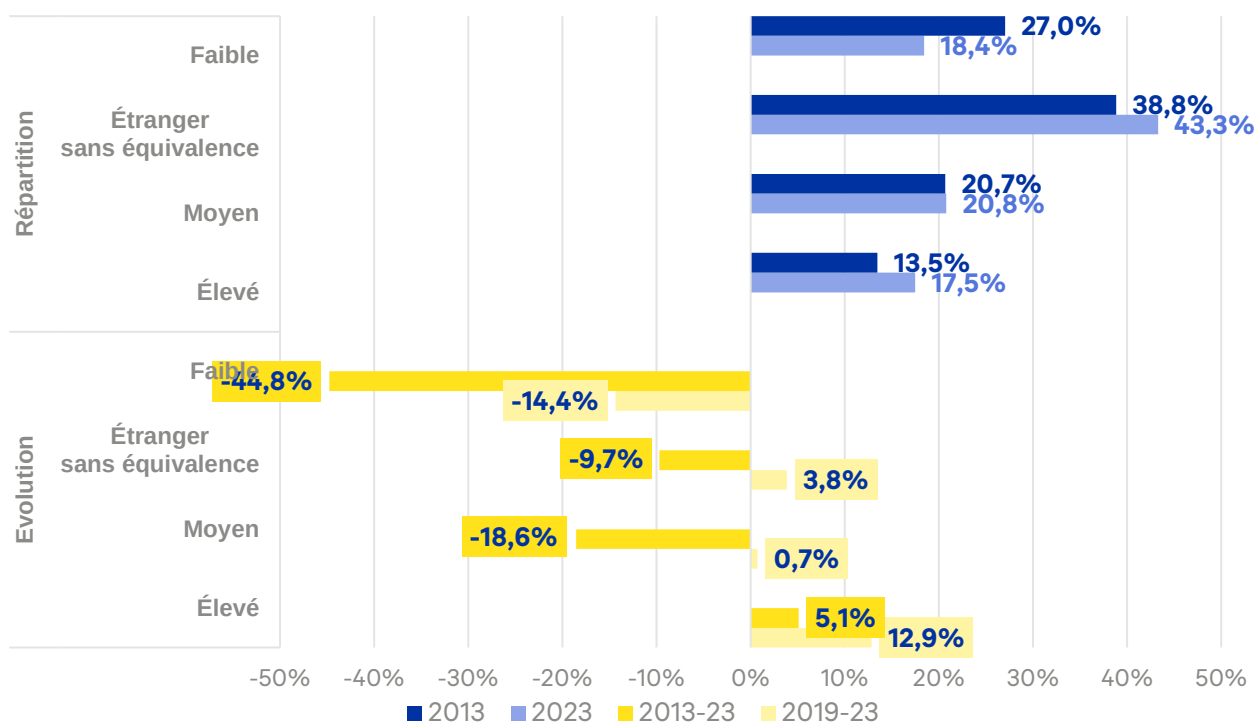
En 2023, près de 16.500 demandeuses et demandeurs d'emploi ont tout au plus un diplôme de l'enseignement de niveau secondaire inférieur et près de 39.000 ont un diplôme obtenu à l'étranger qui n'a pas d'équivalence. Au cours de la dernière décennie, si la proportion des DEI **faiblement diplômés** continue de diminuer à Bruxelles (passant de 65,9% en 2013 à 61,7% dix ans plus tard), plus de six demandeuses et demandeurs d'emploi sur dix restent toujours concernés en 2023.

- ▶ La relative « stabilité » de la part des **DEI moins diplômés** occulte la diminution de la part des personnes ayant **tout au plus leur diplôme du secondaire inférieur** (de 27,0% en 2013 à 18,4% en 2023), à l'inverse de la proportion des personnes ayant effectué des études à l'étranger sans obtenir l'équivalence qui progresse (respectivement de 38,8% à 43,3%). Cette évolution opposée est une tendance qui avait déjà été relevée lors de l'édition précédente.
- ▶ De plus, la part des **DEI ayant terminé des études supérieures sans obtenir l'équivalence** a progressé. Elle se monte à 11,7% en 2023, alors qu'elle était seulement de 6,1% en 2013. En 2022 et en 2023, cette évolution est assumée pour partie par les personnes ukrainiennes qui sont venues s'inscrire et qui sont majoritairement des personnes diplômées du supérieur (en décembre 2023, 53,9% des DEI ukrainiens).

Par ailleurs, sur la même période, la part des demandeuses et des demandeurs d'emploi **moyennement diplômés** est relativement stable et continue à avoisiner les 20%. Par contre, la proportion des demandeuses et des demandeurs d'emploi **hautement diplômés** a progressé et est passée de 13,5% à 17,5%, ce qui s'explique principalement par la hausse générale du niveau de qualification.

*En définitive*, au cours de la dernière décennie, la diminution est la plus importante parmi les demandeuses et les demandeurs d'emploi ayant tout au plus un diplôme de niveau secondaire inférieur (-44,8%), tandis que celles et ceux hautement diplômés sont les seuls à voir leur nombre progresser (+5,1%). Par rapport à la situation pré-covid, ces personnes restent les plus impactées, puisque la progression de leur nombre est relativement plus importante (+12,9%) en comparaison avec les demandeuses et les demandeurs d'emploi avec un diplôme obtenu à l'étranger sans équivalence (+3,8%) ou moyennement diplômés (+0,7%).

Graphique 25 - Proportion de DEI bruxellois et évolution par niveau de diplôme (% ; moyenne annuelle)

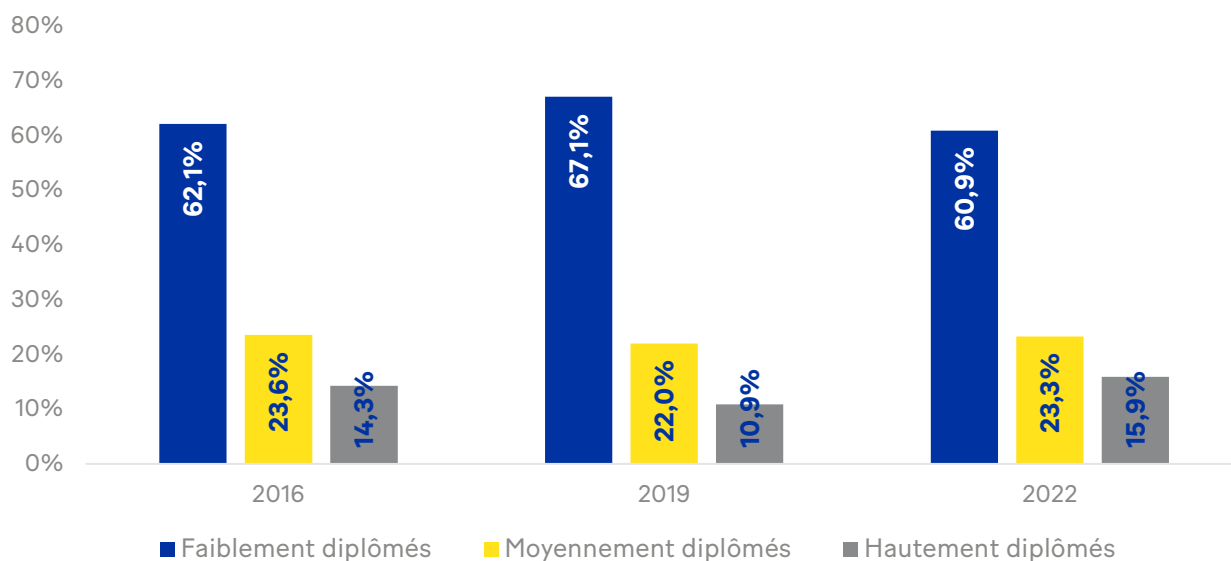


Source : Actiris, calculs view.brussels

## B. Du côté des stagiaires en formation (Bruxelles Formation et partenaires)

La proportion de stagiaires faiblement diplômés (diplôme du premier cycle de l'enseignement secondaire ou moins, ou autre diplôme sans équivalence) était de 62,1% en 2016. Elle a augmenté pour atteindre 67,1% en 2019, avant de redescendre à 60,9% en 2022. Cette évolution est particulièrement sensible chez les stagiaires dont la qualification n'est pas reconnue (dont la proportion est passée de 41,4% à 44,2% puis à 39,8%). Dans le même temps, la proportion de stagiaires hautement diplômés (diplôme d'enseignement supérieur) est passée de 14,3% en 2016 à 10,9% en 2019, avant de remonter à 15,9% en 2022. La proportion de stagiaires moyennement diplômés (diplôme du deuxième cycle de l'enseignement secondaire) est, elle, restée stable autour de 23%.

Graphique 26 - Evolution de la répartition des stagiaires de Bruxelles Formation et de ses partenaires selon leur niveau de diplôme (2016-2019-2022)



Source : Bruxelles Formation, calculs SES

Selon le type d'opérateur et les centres de formation, la répartition par niveau de qualification présente toutefois quelques différences.

Dans les pôles de Bruxelles Formation, 54,1% des stagiaires sont considérés comme faiblement diplômés (16,6% ont au maximum un diplôme de premier cycle de l'enseignement secondaire et 37,5% ont une qualification sans équivalence). Ces publics dits infra-qualifiés sont majoritaires dans les centres BF langues (72,4%), BF tremplin (67,3%), BF logistique (63,3%) et BF construction (62,8%). Cette proportion a progressé de façon plus marquée chez BF langues qu'ailleurs (+ 4,5 points de pourcentage entre 2016 et 2022), principalement suite à l'arrivée d'Ukrainiens en 2022, dont la très grande majorité possède des qualifications non reconnues et entre donc dans la catégorie des stagiaires infra-qualifiés<sup>59</sup>. En ce qui concerne les stagiaires hautement diplômés, leur proportion est plus élevée dans les centres BF management (55,6%) et BF digital (30,8%) qu'ailleurs.

Du côté des partenaires, la proportion de stagiaires faiblement diplômés est largement plus élevée et monte à 82,7% (27,5% ont un diplôme du premier cycle de l'enseignement secondaire ou moins, et 55,2% ont une qualification sans équivalence).

<sup>59</sup> On dénombrait 6 stagiaires ukrainiens en 2021 (représentant 1,6% des stagiaires de nationalité étrangère hors Europe chez BF langues). En 2022, ils étaient au nombre de 177 (31,1% des stagiaires étrangers hors UE chez BF langues) dont 174 avec des qualifications non reconnues.

Tableau 14 - Stagiaires en formation de Bruxelles Formation et de ses partenaires par niveau de diplôme (2016-2019-2022 - %)

|                                            |                                       | 2016        | 2019        | 2022        |
|--------------------------------------------|---------------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>Total des activités</b>                 | <b>Secondaire inférieur et moins</b>  | <b>20,7</b> | <b>22,9</b> | <b>21,0</b> |
|                                            | <b>Autres études sans équivalence</b> | <b>41,4</b> | <b>44,2</b> | <b>39,8</b> |
|                                            | <b>Faiblement diplômés</b>            | <b>62,1</b> | <b>67,1</b> | <b>60,9</b> |
|                                            | <b>Moyennement diplômés</b>           | <b>23,6</b> | <b>22,0</b> | <b>23,3</b> |
|                                            | <b>Hautement diplômés</b>             | <b>14,3</b> | <b>10,9</b> | <b>15,9</b> |
| <i>Centres Bruxelles Formation</i>         | <i>Secondaire inférieur et moins</i>  | <i>19,7</i> | <i>20,2</i> | <i>16,6</i> |
|                                            | <i>Autres études sans équivalence</i> | <i>36,5</i> | <i>35,6</i> | <i>37,5</i> |
|                                            | <i>Faiblement diplômés</i>            | <i>56,2</i> | <i>55,8</i> | <i>54,1</i> |
|                                            | <i>Moyennement diplômés</i>           | <i>25,8</i> | <i>28,0</i> | <i>27,8</i> |
|                                            | <i>Hautement diplômés</i>             | <i>18,0</i> | <i>16,2</i> | <i>18,0</i> |
| <i>Partenaires</i>                         | <i>Secondaire inférieur et moins</i>  | <i>26,7</i> | <i>27,6</i> | <i>27,5</i> |
|                                            | <i>Autres études sans équivalence</i> | <i>55,8</i> | <i>57,8</i> | <i>55,2</i> |
|                                            | <i>Faiblement diplômés</i>            | <i>82,4</i> | <i>85,4</i> | <i>82,7</i> |
|                                            | <i>Moyennement diplômés</i>           | <i>14,8</i> | <i>13,1</i> | <i>14,4</i> |
|                                            | <i>Hautement diplômés</i>             | <i>2,7</i>  | <i>1,5</i>  | <i>2,9</i>  |
| <i>Autoformation</i>                       | <i>Secondaire inférieur et moins</i>  | <i>-</i>    | <i>14,8</i> | <i>13,6</i> |
|                                            | <i>Autres études sans équivalence</i> | <i>-</i>    | <i>29,6</i> | <i>32,4</i> |
|                                            | <i>Faiblement diplômés</i>            | <i>-</i>    | <i>44,4</i> | <i>46,0</i> |
|                                            | <i>Moyennement diplômés</i>           | <i>-</i>    | <i>23,3</i> | <i>27,0</i> |
|                                            | <i>Hautement diplômés</i>             | <i>-</i>    | <i>32,2</i> | <i>27,0</i> |
| <i>Stages et formations en entreprises</i> | <i>Secondaire inférieur et moins</i>  | <i>15,2</i> | <i>12,1</i> | <i>27,9</i> |
|                                            | <i>Autres études sans équivalence</i> | <i>30,7</i> | <i>45,0</i> | <i>20,5</i> |
|                                            | <i>Faiblement diplômés</i>            | <i>45,9</i> | <i>57,1</i> | <i>48,4</i> |
|                                            | <i>Moyennement diplômés</i>           | <i>31,1</i> | <i>24,2</i> | <i>27,4</i> |
|                                            | <i>Hautement diplômés</i>             | <i>23,0</i> | <i>18,7</i> | <i>24,2</i> |

Source : Bruxelles Formation, calculs SES

En matière de natures de formation, les stagiaires infra-qualifiés sont largement majoritaires dans les formations transversales, en particulier en alphabétisation (97,8%, dont 30,3% ont au plus un diplôme du premier cycle de l'enseignement secondaire et 67,5% une qualification sans équivalence), mais aussi en formation de base (79,5%), en préformation ciblée métier (75,7), en détermination professionnelle (73,3%) et en langues orientées métier (72,3%). Les formations en langues non orientées métier ont la particularité de compter la plus forte proportion de stagiaires qui ont une qualification sans équivalence (81,5%). Pour finir, les stagiaires plus diplômés se trouvent principalement dans les aptitudes professionnelles spécifiques, où ils sont majoritaires (26,1% sont moyennement diplômés et 26,0% hautement diplômés).

### Points d'attention

L'augmentation du nombre de DEI ayant terminé des études supérieures sans obtenir l'équivalence, mais aussi la part que ces personnes représentent dans les formations professionnelles, plaident pour que la **procédure de reconnaissance des diplômes** soit facilitée.

Ces éléments, tout comme la part substantielle de personnes peu diplômées parmi les DEI, plaident également pour que le **dispositif de validation des compétences**<sup>60</sup> et plus globalement la **certification des formations professionnelles** soient renforcés ou promus, afin que ces personnes puissent valoriser leurs qualifications sur le marché du travail.

Le manque de qualification rappelle également la nécessité de tenir compte des besoins des chercheuses et des chercheurs d'emploi, dont les moins diplômés. Le développement de l'offre de formation qualifiante doit ainsi être pensé conjointement avec celui d'une offre préqualifiante qui vise à **sécuriser les parcours de formation** menant au qualifiant.

- ▶ Maintenir, voire développer, les actions de formation de remise à niveau, formation de base, alphabétisation, dont FLE (français langue étrangère), pour ceux et celles qui en ont le plus besoin avant d'entamer un parcours de formation qualifiante.
- ▶ Améliorer l'orientation des stagiaires et accroître la lisibilité de l'offre, notamment par l'amélioration des outils en ligne.
- ▶ Adapter les modalités de la formation en lien avec les caractéristiques des publics.
- ▶ Soutenir l'accès, les transitions et les enchaînements entre formations.
- ▶ Poursuivre le développement de l'accompagnement psychosocial, pédagogique et administratif.

60 Même si l'analyse sur les indicateurs de transition pour les chercheuses et les chercheurs d'emploi certifiés par une épreuve de validation des compétences (view.brussels, mai 2023) ne traitait pas de l'impact de la certification sur l'accès à l'emploi, elle mettait en avant des taux de sortie vers l'emploi et de sortie positive plus élevés chez les personnes ayant réussi une épreuve de validation, étayant ainsi l'hypothèse d'une probabilité plus importante de trouver un emploi chez celles-ci.

## D. Du côté des apprenants et des apprenantes (Classes moyennes)

Le profil des apprenantes et des apprenants EFP-SFPME enregistrés auprès d'Actiris se distingue du profil de l'ensemble des DEI, puisque près de la moitié d'entre eux (47,2%) ont un niveau d'études moyen. En effet, les formations EFP-SFPME ont des conditions d'accès, en termes de diplômes, propres à chacune des formations. Pour la plupart d'entre elles, un niveau du secondaire supérieur est nécessaire, ce qui explique ce chiffre important. En outre, la part de celles et ceux qui n'ont pas d'équivalence est beaucoup plus faible (18,7%).

Tableau 15 : Apprenantes et apprenants EFP-SFPME enregistrés auprès d'Actiris, par niveau d'études, pour l'année scolaire 2023-2024

| Niveau de diplôme         | Effectifs | Proportion (%) |
|---------------------------|-----------|----------------|
| Faible                    | 294       | 16,8           |
| Moyen                     | 828       | 47,2           |
| Elevé                     | 305       | 17,4           |
| Etranger sans équivalence | 328       | 18,7           |
| Total                     | 1.755     | 100,0          |

Source : EFP-SFPME, Actiris, calculs view.brussels

## 2.4. Comparaison sous l'angle de la nationalité

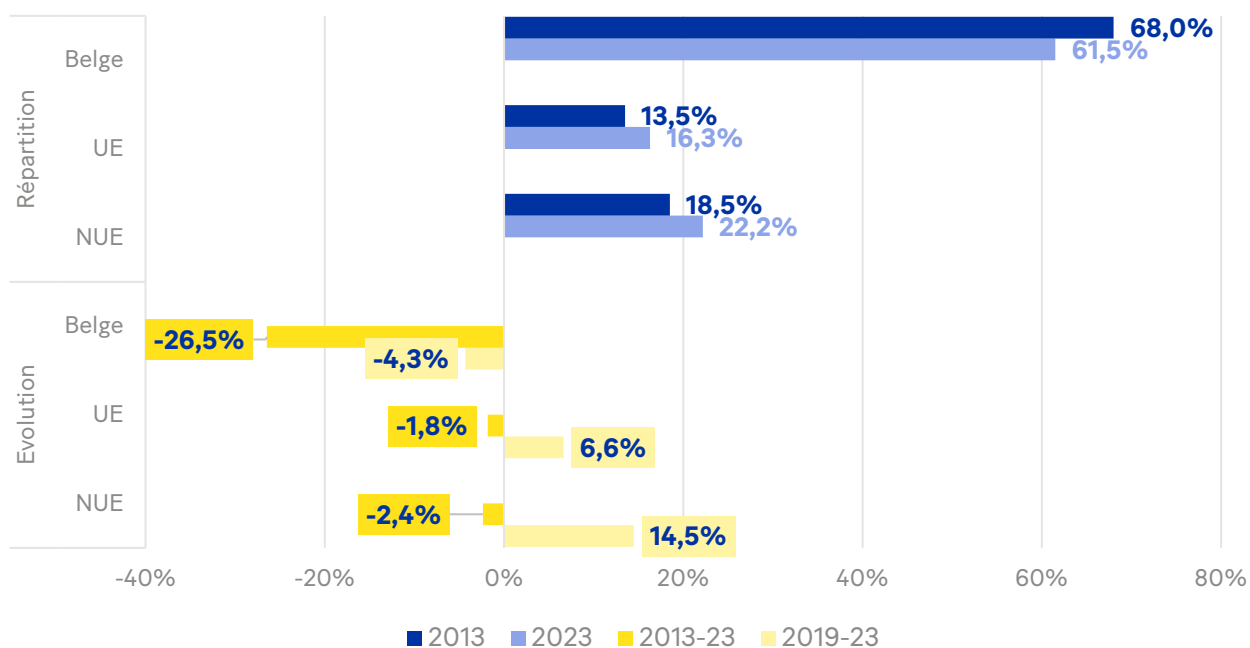
### A. Du côté des DEI

La Région de Bruxelles-Capitale se distingue par une **proportion plus importante de demandeuses et de demandeurs d'emploi de nationalité étrangère**. Par ailleurs, on rappellera également que **4 demandeuses et demandeurs d'emploi sur 5 sont d'origine étrangère** en Région bruxelloise<sup>61</sup>.

Entre 2013 et 2023, la diminution du nombre de demandeuses et demandeurs d'emploi a été relativement plus importante parmi les personnes de nationalité belge. À l'inverse, la progression observée en 2020 et depuis fin 2022 est relativement plus prononcée parmi les personnes de nationalité étrangère. De manière générale, cette progression semble indiquer une plus grande vulnérabilité des personnes de nationalité étrangère face aux aléas économiques. Elle est également due pour bonne partie par la guerre d'Ukraine et l'augmentation du nombre d'Ukrainiens et d'Ukrainiennes venant s'inscrire auprès d'Actiris.

<sup>61</sup> view.brussels, 2019, *Profil et trajectoire des chercheuses et chercheurs d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale*.

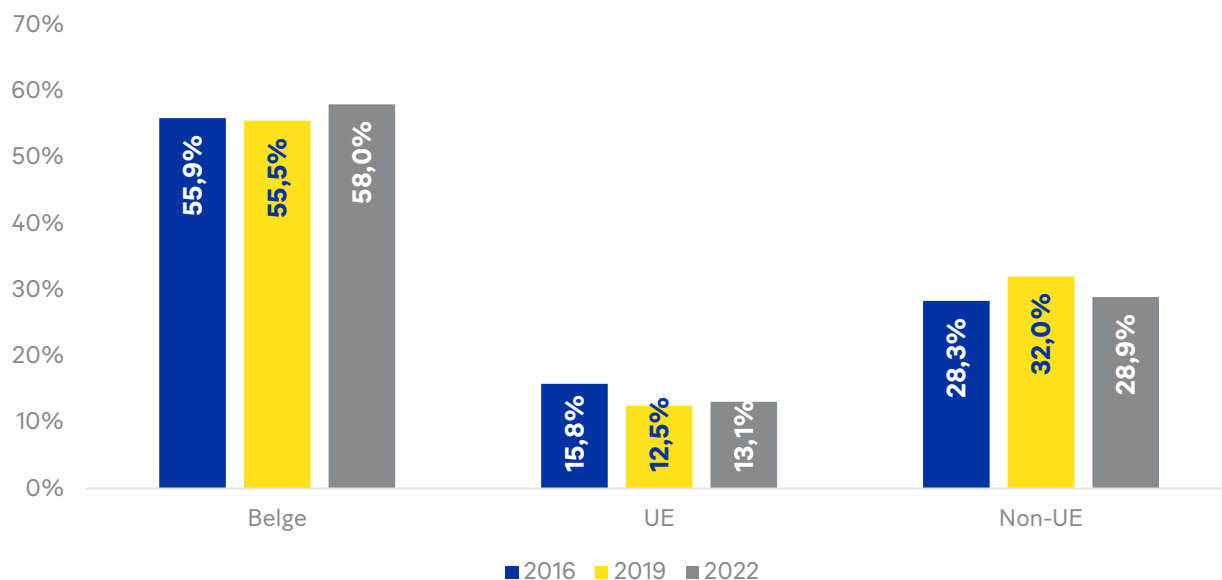
Graphique 27 - Proportion de DEI bruxellois et évolution selon la nationalité (% ; moyenne annuelle)



Source : Actiris, calculs view.brussels

## B. Du côté des stagiaires en formation (Bruxelles Formation et partenaires)

Graphique 28 - Stagiaires de Bruxelles Formation et de ses partenaires par nationalité (2016-2019-2022 ; %)



Source : Bruxelles Formation, calculs SES



Parmi les stagiaires en formation en 2022, la proportion de Belges est plus faible (58,0%) que pour l'ensemble des DEI, tandis que celle des stagiaires de nationalité étrangère (42,0%, dont 28,9% de non-Européens) est plus élevée. Dans les pôles de Bruxelles Formation, cette répartition est cependant plus proche de celle de l'ensemble des DEI avec 61,4% de stagiaires belges, que l'on retrouve principalement à BF digital (72,5%), BF métiers urbains (70,9%) et BF bureau & services (68,8%).

Les demandeuses et les demandeurs d'emploi de nationalité étrangère sont proportionnellement plus nombreux en formation chez les partenaires, où ils représentent 54,7% des stagiaires (dont 44,0% de non-Européens), mais également dans le centre BF langues (56,5% dont 43,2% de non-Européens) et en FPI en établissement d'enseignement (49,5% dont 40,6% de non-Européens). Ces personnes sont aussi en grande majorité dans les formations d'alphabétisation (69,3% dont 63,5% de non-Européens) et en langues (76,2% pour les langues non orientées métier et 56% pour les langues orientées métier).

Au regard de l'actualité, la guerre en Ukraine a entraîné une forte augmentation du nombre de DEI de nationalité ukrainienne parmi les stagiaires en formation : 21 stagiaires ukrainiens en 2021 contre 220 stagiaires ukrainiens en 2022, dont 80,5% sont passés par BF langues (voir volet 2, &3.B). Leur part dans l'ensemble des stagiaires reste cependant restreinte et n'a donc pas eu d'impact significatif sur la proportion de stagiaires non européens en 2022.

Tableau 16 - Répartition des stagiaires de Bruxelles Formation et de ses partenaires selon leur nationalité (2016-2019-2022 ; %)

|                                    |               | 2016        | 2019        | 2022        |
|------------------------------------|---------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>Total des activités</b>         | <b>Belge</b>  | <b>55,9</b> | <b>55,5</b> | <b>58,0</b> |
|                                    | <b>UE</b>     | <b>15,8</b> | <b>12,5</b> | <b>13,1</b> |
|                                    | <b>Non-UE</b> | <b>28,3</b> | <b>32,0</b> | <b>28,9</b> |
| <i>Centres Bruxelles Formation</i> | <i>Belge</i>  | 58,9        | 62,3        | 61,4        |
|                                    | <i>UE</i>     | 15,3        | 14,6        | 12,9        |
|                                    | <i>Non-UE</i> | 25,7        | 23,1        | 25,8        |
| <i>Partenaires</i>                 | <i>Belge</i>  | 47,9        | 44,8        | 45,3        |
|                                    | <i>UE</i>     | 10,7        | 9,2         | 10,7        |
|                                    | <i>Non-UE</i> | 41,4        | 46,1        | 44,0        |
| <i>Autoformation</i>               | <i>Belge</i>  | -           | -           | 63,2        |
|                                    | <i>UE</i>     | -           | -           | 15,2        |
|                                    | <i>Non-UE</i> | -           | -           | 21,6        |

|                                     |        | 2016 | 2019 | 2022 |
|-------------------------------------|--------|------|------|------|
| Stages et formations en entreprises | Belge  | 60,9 | 69,1 | 68,6 |
|                                     | UE     | 22,9 | 17,3 | 17,8 |
|                                     | Non-UE | 16,2 | 13,5 | 13,6 |

Source : Bruxelles Formation, calculs SES

## C. Du côté des apprenants et des apprenantes (Classes moyennes)

Une grande part des apprenantes et des apprenants enregistrés auprès d'Actiris sont de nationalité belge (72,5%). Par ailleurs, il y a un peu plus d'apprenantes et d'apprenants de nationalité européenne (14,1%) qu'extra-européenne (13,3%), mais cette différence toute relative reste faible.

Tableau 17 - Nationalité des apprenants et des apprenantes EFP-SFPME de la promotion 2023-2024 enregistrés auprès d'Actiris

| Nationalité | Effectifs | Proportion (%) |
|-------------|-----------|----------------|
| Belgique    | 1.273     | 72,5           |
| Hors UE     | 234       | 13,3           |
| UE          | 248       | 14,1           |
| Total       | 1.755     | 100,0          |

Source : EFP-SFPME, Actiris, calculs view.brussels

## 2.5. Comparaison sous l'angle de la durée d'inactivité

### A. Du côté des DEI : Une part substantielle de chômeurs et chômeuses de longue durée

Alors que l'on sait que **la probabilité de sortir du chômage diminue avec la durée d'inactivité**<sup>62</sup>, la problématique de l'enlèvement dans le chômage demeure plus préoccupante en Région de Bruxelles-Capitale, cette dernière se distinguant des deux autres régions par une part plus substantielle de chômeurs et chômeuses de longue durée.

En 2023, **un peu plus de 6 personnes sur 10 sont inscrites auprès d'Actiris depuis au moins un an** (quelque 54.000), près de la moitié depuis au moins deux ans (environ 41.500) et aux alentours d'un quart depuis au moins cinq ans (aux alentours de 23.000).

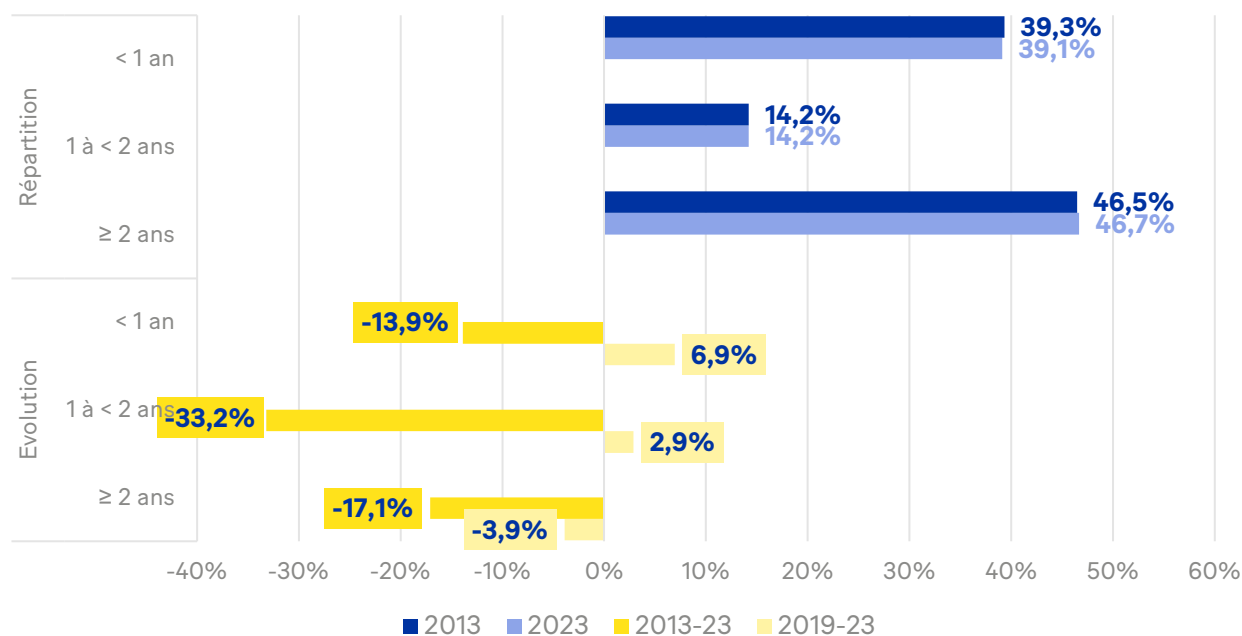
<sup>62</sup> Par exemple, en 2022, 48,9% des nouvelles et nouveaux inscrits auprès d'Actiris ont trouvé un emploi de plus d'un mois, contre seulement 14,7% des demandeuses et des demandeurs d'emploi inoccupés depuis au moins 2 ans.

Si la part des demandeuses et des demandeurs d'emploi de longue durée dépasse les 60% depuis de nombreuses années, leur nombre diminue toutefois depuis 2013, à l'exception de 2021. Cette tendance à la baisse s'explique principalement par la conjoncture économique ainsi que par des modifications réglementaires (allocations d'insertion limitées à 3 ans en 2015). La hausse observée en 2021 concerne quant à elle le chômage de durée intermédiaire (entre 1 et 2 ans) et est à mettre en lien avec la hausse du chômage de courte durée et les sorties moins importantes du chômage lors de la crise sanitaire de 2020.

Par ailleurs, au cours de la dernière décennie, si la part des demandeuses et des demandeurs d'emploi de longue durée est relativement stable, cette tendance ne rend pas compte de l'enlisement dans le chômage de très longue durée pour un certain nombre : la part des personnes avec une durée d'inactivité dépassant les cinq ans étant la seule à progresser (de 21,4% en 2013 à 25,9% en 2023).

Parmi les chômeuses et les chômeurs de très longue durée ( $\geq 2$  ans), 41,2% ont au moins 50 ans et un peu plus d'un sur trois (34,2%) dépasse les 60 ans. Outre le fait que l'insertion dans l'emploi diminue de manière marquée avec l'âge pour diverses raisons (notamment coût salarial plus élevé, productivité supposée diminuer passé un certain âge, etc.), d'autres facteurs interviennent, notamment la plus grande participation des jeunes à différents dispositifs d'emploi (par exemple, Garantie jeunes ou Convention premier emploi). Cette tendance s'observe aussi au niveau de la formation (continue ou professionnelle).

Graphique 29 - Proportion de DEI bruxellois et évolution selon la durée d'inactivité (% ; moyenne annuelle)

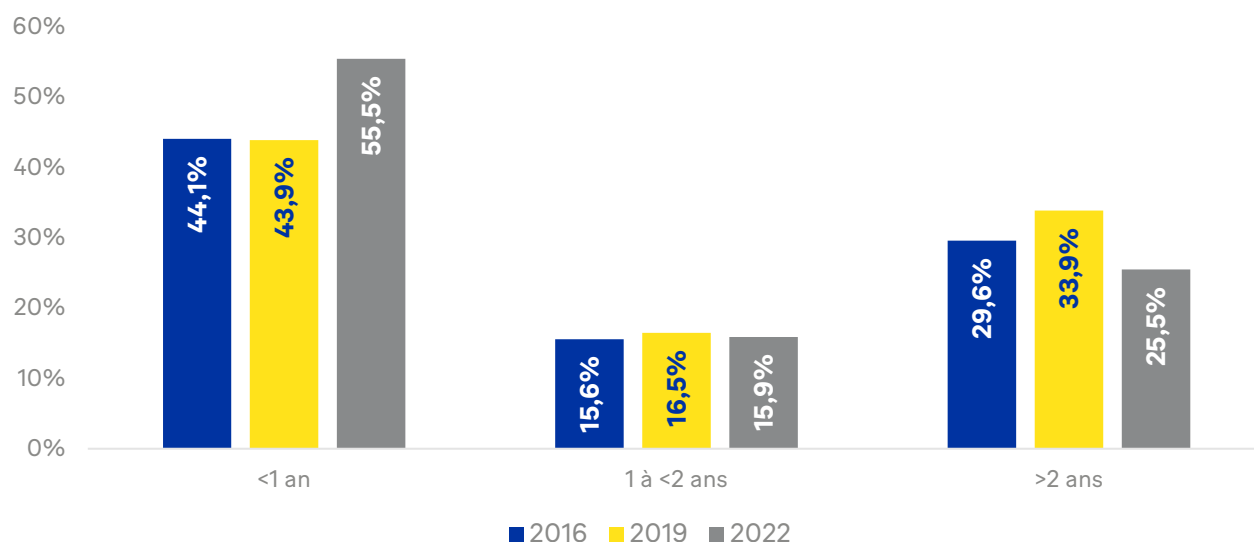


Source : Actiris, calculs view.brussels

## B. Du côté des stagiaires en formation (Bruxelles Formation et partenaires)

Parmi les stagiaires, la proportion de demandeuses et demandeurs d'emploi au chômage depuis moins d'un an est plus élevée (55,5%) que pour l'ensemble des DEI bruxellois. Dans une moindre mesure, c'est également le cas pour ceux qui sont au chômage depuis 1 à 2 ans (15,9%). À l'inverse, la proportion de demandeurs d'emploi de très longue durée est beaucoup plus faible (25,5%) que pour l'ensemble des DEI bruxellois, y compris dans les types de formation où elle est plus élevée que dans d'autres, comme l'alphabétisation (39,2%). La répartition des stagiaires selon leur durée d'inactivité était plus proche de celle des DEI bruxellois en 2016 et 2019, avant de s'en éloigner ces dernières années.

Graphique 30 - Répartition des stagiaires de Bruxelles Formation et de ses partenaires selon leur durée d'inactivité (2016-2019-2022)



Source : Bruxelles Formation, calculs SES

Par ailleurs, cette répartition varie également selon le type d'opérateur. Au sein des pôles de Bruxelles Formation, 45,3% des stagiaires en 2022 étaient des chômeuses et des chômeurs de longue durée (depuis plus de 2 ans) et 52,4% des chômeuses et des chômeurs de courte durée (depuis moins d'un an). Les stagiaires chômeurs de longue durée sont majoritairement présents dans les FPI en établissement d'enseignement (60,4%), à BF technics (59,0%), BF bureau & services (55,5%) et BF espaces numériques (55,3%), tandis que les stagiaires chômeurs de courte durée se retrouvent principalement à BF métiers urbains (61,0%), BF digital (59,1%) et BF management (56,6%).

Chez les partenaires de Bruxelles Formation, la répartition des stagiaires selon la durée d'inoccupation est un peu plus proche de celle de l'ensemble des DEI, mais elle a suivi la même tendance ces dernières années que celle de l'ensemble des stagiaires. Parmi les stagiaires en formation chez les partenaires, ceux inoccupés depuis moins d'un an sont passés de 35,1% en 2016 à 47,5% en 2022, et ceux inoccupés depuis plus de 2 ans sont passés de 41,8% à 29,0%.

Tableau 18 - Répartition des stagiaires de Bruxelles Formation et de ses partenaires selon leur durée d'inactivité (2016-2019-2022, %)

|                                            |                       | 2016        | 2019        | 2022        |
|--------------------------------------------|-----------------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>Total des activités</b>                 | <b>&lt; 1 an</b>      | <b>44,1</b> | <b>43,9</b> | <b>55,5</b> |
|                                            | <b>1 à &lt; 2 ans</b> | <b>15,6</b> | <b>16,5</b> | <b>15,9</b> |
|                                            | <b>≥ 2 ans</b>        | <b>29,6</b> | <b>33,9</b> | <b>25,5</b> |
| <i>Centres Bruxelles Formation</i>         | <i>&lt; 1 an</i>      | <i>43,4</i> | <i>48,0</i> | <i>52,4</i> |
|                                            | <i>1 à &lt; 2 ans</i> | <i>19,8</i> | <i>17,3</i> | <i>18,1</i> |
|                                            | <i>≥ 2 ans</i>        | <i>33,5</i> | <i>29,9</i> | <i>27,2</i> |
| <i>Partenaires</i>                         | <i>&lt; 1 an</i>      | <i>35,1</i> | <i>36,3</i> | <i>47,5</i> |
|                                            | <i>1 à &lt; 2 ans</i> | <i>17,7</i> | <i>16,3</i> | <i>18,5</i> |
|                                            | <i>≥ 2 ans</i>        | <i>41,8</i> | <i>40,5</i> | <i>29,0</i> |
| <i>Autoformation</i>                       | <i>&lt; 1 an</i>      | <i>-</i>    | <i>47,6</i> | <i>51,0</i> |
|                                            | <i>1 à &lt; 2 ans</i> | <i>-</i>    | <i>17,1</i> | <i>17,2</i> |
|                                            | <i>≥ 2 ans</i>        | <i>-</i>    | <i>29,5</i> | <i>29,3</i> |
| <i>Stages et formations en entreprises</i> | <i>&lt; 1 an</i>      | <i>54,9</i> | <i>70,5</i> | <i>77,4</i> |
|                                            | <i>1 à &lt; 2 ans</i> | <i>8,1</i>  | <i>12,2</i> | <i>7,8</i>  |
|                                            | <i>≥ 2 ans</i>        | <i>9,0</i>  | <i>14,4</i> | <i>13,7</i> |

Source : Bruxelles Formation, calculs SES

## 2.6. Les connaissances linguistiques

### A. Du côté des DEI

Dans une région bilingue et à vocation internationale comme Bruxelles, les connaissances linguistiques (dont la 2<sup>e</sup> langue nationale) sont un vecteur important de l'insertion professionnelle. Alors que les taux de sortie vers l'emploi sont plus favorables pour les personnes ayant une connaissance moyenne de l'autre langue nationale, les connaissances linguistiques des demandeuses et des demandeurs d'emploi s'avèrent encore trop souvent insuffisantes pour le marché du travail bruxellois en général. A titre indicatif, on rappellera qu'une part substantielle de demandeuses et de demandeurs d'emploi (16,3% en 2021), et tout particulièrement celles et ceux ayant fait des études à l'étranger (32,4% d'entre eux), ne maîtrisent aucune des deux langues nationales<sup>63</sup>.

<sup>63</sup> view.brussels, 2020, Les exigences linguistiques sur le marché du travail et les connaissances linguistiques des demandeurs d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale.

### Points d'attention

De même, le manque de connaissances de la 2<sup>e</sup> langue nationale, voire de l'anglais, explique pour partie les difficultés de recrutement pour un certain nombre de métiers, quel que soit le niveau de qualification, et plus particulièrement les métiers qui sont en contact avec la clientèle ou les fournisseurs ou qui sont responsables d'une équipe (voir volet 5).

À cet égard, on rappellera l'objectif stratégique 3 du contrat de gestion d'Actiris (2023-2027) qui vise notamment à organiser de manière systématique un bilan des compétences linguistiques et à mettre en œuvre un parcours d'accompagnement individualisé et sur-mesure à partir d'un catalogue de formations (plateforme Brulingua, chèques langues, chèques TIC, immersion linguistique, etc.).

L'apprentissage des langues est essentiel, car susceptible de favoriser l'insertion sur le marché de l'emploi. Le renforcement des formations en français (néerlandais) langue étrangère, voire en alphabétisation ainsi que des formations en langues orientées métiers qui tiennent compte du niveau effectivement requis est essentiel. Ceci l'est d'autant plus que nombre de demandeuses et de demandeurs d'emploi bruxellois ne disposent bien souvent pas des connaissances linguistiques requises pour l'exercice d'un emploi à Bruxelles, ni pour la reprise ou la poursuite d'un parcours de formation professionnelle métier.

## B. Du côté des stagiaires en formation (Bruxelles Formation et partenaires)

En 2022, la majorité des heures de formation en langues non orientées métier correspondait aux formations en FLE (70,1%), qui ont été suivies par 817 stagiaires au total. Ces chiffres sont plus élevés que dans les précédents rapports. En effet, la codification des actions de FLE a changé en 2022, permettant ainsi de mieux les visibiliser. Pour le néerlandais (16,5% des heures), on comptait 236 stagiaires, et pour l'anglais (13,4% des heures) 188 stagiaires.

En ce qui concerne les langues orientées métier, le néerlandais représentait 72,7% des heures de formation données en 2022 (suivies par 178 stagiaires) et l'anglais 27,3% des heures (suivies par 63 stagiaires).

## 2.7. Concentration des publics dans les communes du croissant pauvre

### A. Du côté des DEI

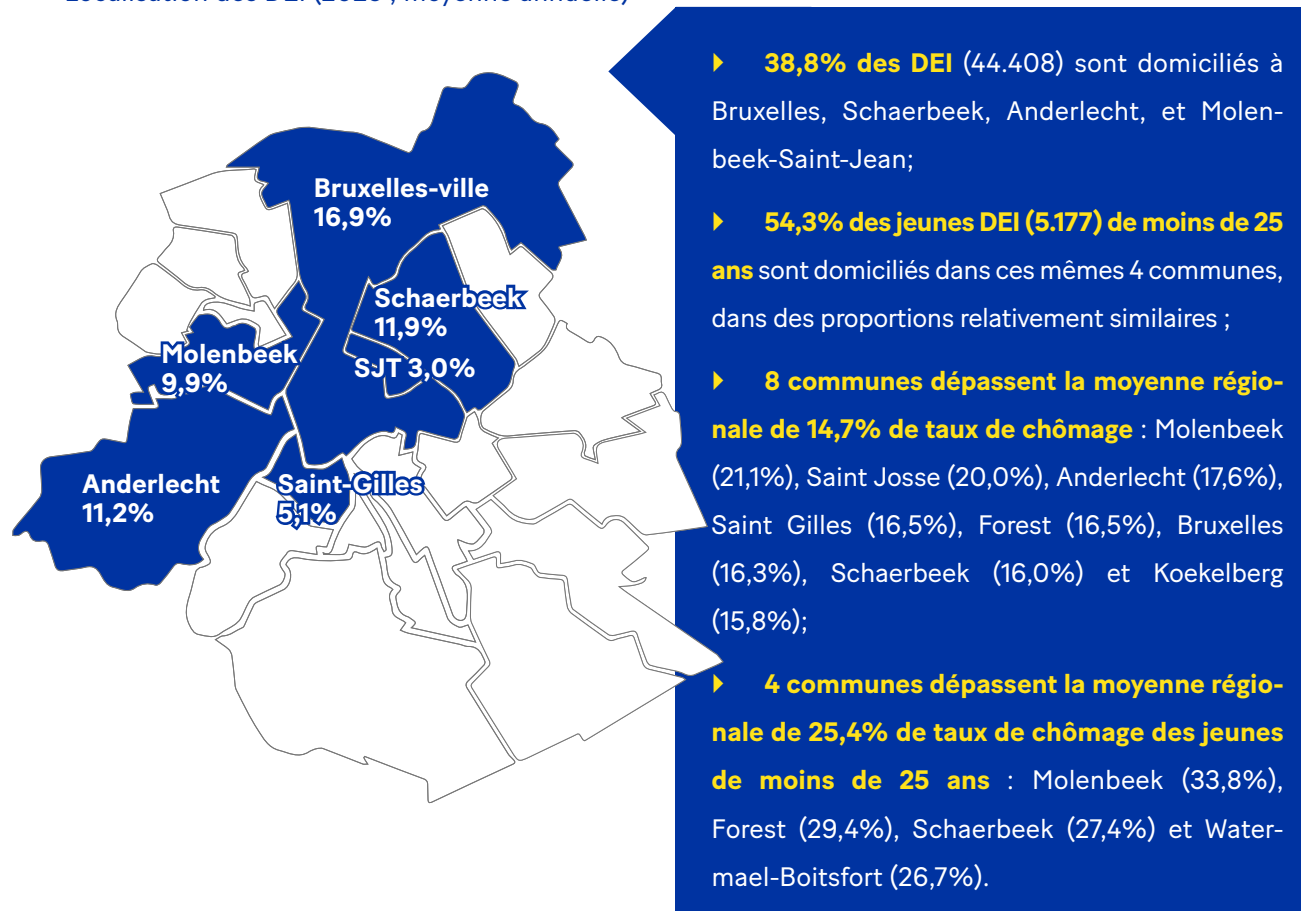
Parmi les tendances structurelles, on relèvera enfin les très fortes disparités qui existent entre les communes bruxelloises : les communes dites du « croissant pauvre »<sup>64</sup> concentrant une part substantielle des demandeurs d'emploi inoccupés (58,1%, ou quelque 51.700 personnes) et le taux de chômage<sup>65</sup> y dépassant la moyenne régionale qui était de 14,7% en 2023.

<sup>64</sup> A savoir les communes d'Anderlecht, de Bruxelles, de Molenbeek-Saint-Jean, de Saint-Gilles, de Saint-Josse-ten-Noode et de Schaerbeek.

<sup>65</sup> Ceci vaut également pour les communes de Koekelberg et de Forest dont le taux de chômage est de respectivement 15,8% et de 16,5%.

La réalité du sous-emploi, mais aussi de la sous-activité, dans ces territoires s'inscrit dans le contexte socio-économique précaire qui caractérise ces quartiers : densité de population élevée, proportion importante d'étrangers et de primo-arrivants, problématique de dualisation de l'enseignement, de retard scolaire ou de décrochage scolaire précoce plus marquée, part de logements anciens et de logements sociaux plus grande que sur l'ensemble du territoire bruxellois, etc. On pourrait aussi évoquer la proportion plus importante de mères seules et une pénurie des structures d'accueil de la petite enfance plus aigüe, faits qui ne favorisent aucunement la participation des femmes à l'emploi, voire même à l'activité.

#### Localisation des DEI (2023 ; moyenne annuelle)



#### B. Du côté des stagiaires en formation (Bruxelles Formation et partenaires)

A l'instar du profil des DEI, les stagiaires résidant dans les communes qu'on retrouve en général dans le croissant pauvre sont largement représentés au sein de Bruxelles Formation et de ses partenaires, que ce soit au niveau des dispositifs du préqualifiant ou des formations professionnalisantes.

Pour l'année 2022, ils se ventilent comme suit :

- ▶ **au sein des pôles de Bruxelles Formation** : 47,8% des stagiaires sont domiciliés dans les communes de Bruxelles (17,6%), Schaerbeek (11,7%), Anderlecht (10,3%) et Molenbeek-Saint-Jean (8,3%).



► chez les partenaires : 51,8% des stagiaires sont domiciliés dans les communes de Bruxelles (17,3%), Schaerbeek (13,4%), Anderlecht (11,6%) et Molenbeek-Saint-Jean (9,6%).

### C. Du côté des apprenants (Classes moyennes)

Quant aux apprenants EFP/SFPME enregistrés auprès d'Actiris, 39,7% sont domiciliés dans l'une ces quatre communes.

Tableau 19 - Communes de résidence des apprenants EFP-SFPME de la promotion 2023-2024 enregistrés auprès d'Actiris

| Communes                     | Effectifs | Proportion (%) |
|------------------------------|-----------|----------------|
| <b>Bruxelles</b>             | 224       | 12,8           |
| <b>Schaerbeek</b>            | 179       | 10,2           |
| <b>Uccle</b>                 | 174       | 9,9            |
| <b>Anderlecht</b>            | 167       | 9,5            |
| <b>Forest</b>                | 145       | 8,3            |
| <b>Ixelles</b>               | 140       | 8,0            |
| <b>Molenbeek-Saint-Jean</b>  | 126       | 7,2            |
| <b>Jette</b>                 | 81        | 4,6            |
| <b>Etterbeek</b>             | 78        | 4,4            |
| <b>Saint-Gilles</b>          | 74        | 4,2            |
| <b>Woluwe-Saint-Lambert</b>  | 68        | 3,9            |
| <b>Evere</b>                 | 51        | 2,9            |
| <b>Watermael-Boitsfort</b>   | 47        | 2,7            |
| <b>Woluwe-Saint-Pierre</b>   | 42        | 2,4            |
| <b>Auderghem</b>             | 37        | 2,1            |
| <b>Saint-Josse-Ten-Noode</b> | 37        | 2,1            |
| <b>Ganshoren</b>             | 30        | 1,7            |
| <b>Berchem-Sainte-Agathe</b> | 28        | 1,6            |
| <b>Koekelberg</b>            | 27        | 1,5            |
| <b>Total</b>                 | 1.755     | 100,0          |

Source : EFP, Actiris, calculs view.brussels



## **VOLET 3**

### **Secteurs porteurs d'emploi**

La notion de secteur porteur d'emploi principalement en Région de Bruxelles-Capitale est multidimensionnelle puisqu'elle renvoie à des réalités qui peuvent être appréhendées selon différents angles d'analyse susceptibles de s'entrecroiser. L'analyse des dernières données disponibles présentée dans ce volet vise, dans un premier temps, à positionner les différents secteurs bruxellois les uns par rapport aux autres (section 1) et, dans un second temps, à mettre en exergue leurs spécificités (section 2) ainsi que les tendances susceptibles d'impacter à plus ou moins court terme leurs besoins en emploi et en formation.

## SECTION 1 - PANORAMA SECTORIEL

Traditionnellement, les secteurs sont considérés comme porteurs d'emploi en raison de leur ancrage local ou des opportunités d'emploi qu'ils offrent aux Bruxelloises et Bruxellois (dont les personnes moins diplômées), ainsi que de leur volume d'emploi (sous statut salarié ou indépendant) en Région bruxelloise ou des débouchés existant en périphérie. Ils peuvent également être approchés sur base des besoins de recrutement qui sont ou seront générés par la demande d'expansion (c'est-à-dire les créations nettes d'emplois - secteur en croissance ou en déclin), ou par la demande de remplacement (notamment induite par la rotation du personnel ou les départs à la retraite). À côté de ces indicateurs, d'autres facteurs sont généralement considérés pour rendre compte des besoins en emploi et en formation, telles que les politiques régionales volontaristes en lien notamment avec la transition environnementale ou digitale.

### 1. SOUS L'ANGLE DE L'EMPLOI DES BRUXELLOIS ET BRUXELLOISES

À Bruxelles, pour rappel, près des deux tiers de l'emploi sont occupés par une personne hautement diplômée et la moitié par un Bruxellois ou une Bruxelloise (voir volet 1). Les secteurs d'activité bruxellois se démarquent toutefois de ces deux moyennes régionales.

#### A. Plusieurs secteurs à forte densité de Bruxellois

- ▶ Parmi ceux-ci, certains recrutent plus souvent des Bruxelloises et Bruxellois **moins diplômés**, à savoir la *construction*, *l'Horeca*, les *services administratifs et de soutien* (en particulier le nettoyage<sup>66</sup>) et le *commerce* (de détail seulement<sup>67</sup>).
- ▶ D'autres comme les *activités spécialisées et techniques*, les *activités culturelles et de loisirs*, la *santé et action sociale* (tout particulièrement la santé) ainsi que *l'enseignement* occupent relativement plus

<sup>66</sup> Si la sécurité privée occupe également une part plus substantielle de personnes moins diplômées, ces dernières résident majoritairement hors de Bruxelles.

<sup>67</sup> Les commerces automobiles et de gros occupant une part substantielle de travailleurs et travailleuses qui résident dans les deux autres régions.

souvent des personnes qui résident à Bruxelles et/ou qui sont détentrices d'un **diplôme de l'enseignement supérieur**.

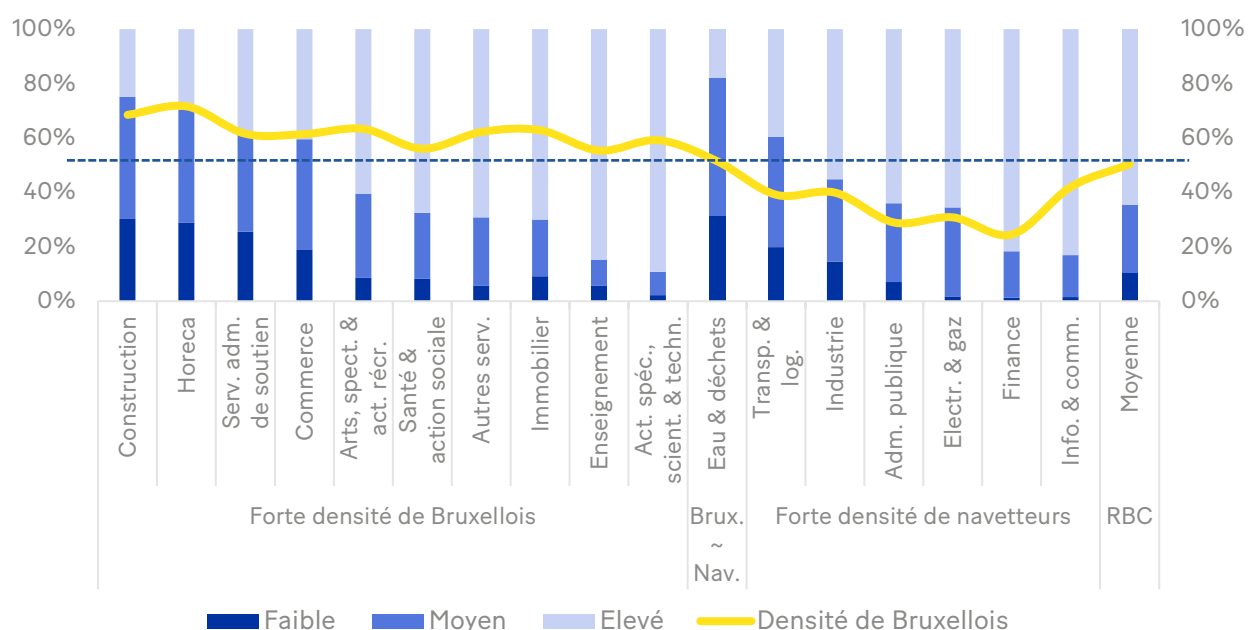
Il en va de même pour le secteur des *autres services* (du moins pour les activités associatives ; les services aux personnes, dont les soins esthétiques et funéraires, employant une part plus substantielle d'individus **moyennement et faiblement diplômés**).

**Pour plusieurs de ces secteurs, le recrutement local s'explique en partie par les conditions de travail qui leur sont propres**, et notamment certains horaires qui impliquent généralement une plus grande proximité des lieux de travail et de domicile des travailleuses et des travailleurs (horaires variables et/ou coupés dans l'Horeca, horaires flexibles dans le nettoyage, le commerce ou les services aux personnes ou encore horaires de nuit dans le secteur de la santé).

## B. D'autres secteurs, par contre, à forte densité de navetteurs

- ▶ Il s'agit de deux secteurs dont le volume d'emploi est important à Bruxelles, mais qui tend à diminuer ces dernières années, à savoir la *finance* et l'*administration publique*.
- ▶ Il s'agit également de trois autres secteurs au volume plus restreint (l'*information et communication*, les *transports et logistique* ainsi que l'*industrie*).
- ▶ Mis à part les transports et logistique, la part de Bruxelloises et Bruxellois hautement diplômés y est relativement plus élevée.

Graphique 31 - Emploi intérieur par niveau de qualification et part de Bruxellois dans l'emploi



Source : SPF Economie (EFT), moyenne 2020-22, calculs view.brussels



## 2. SOUS L'ANGLE DU VOLUME D'EMPLOIS SALARIÉS À BRUXELLES ET EN PÉRIPHÉRIE

A. Quelque **650.900 postes de travail salarié** recensés à Bruxelles en 2022, dont une très large majorité au sein des services

- ▶ Les **six principaux secteurs pourvoyeurs d'emploi salarié à Bruxelles** sont l'*administration publique*, fortement représentée en raison de son statut de multi-capitale (16,5%), suivie par la *santé et action sociale*, l'*enseignement* ainsi que les *services administratifs et de soutien* (avoisinant les 11%), et enfin par le *commerce* et la *finance* (aux alentours des 8% chacun). Ces six secteurs relevant des services, marchands ou non marchands, pourvoient deux tiers de l'emploi salarié régional.
- ▶ **A côté de ces six secteurs**, on relèvera encore les *activités scientifiques et techniques* (7%) ainsi que *l'information la communication* et les *transports et logistique* qui tournent autour des 5% de l'emploi salarié bruxellois.

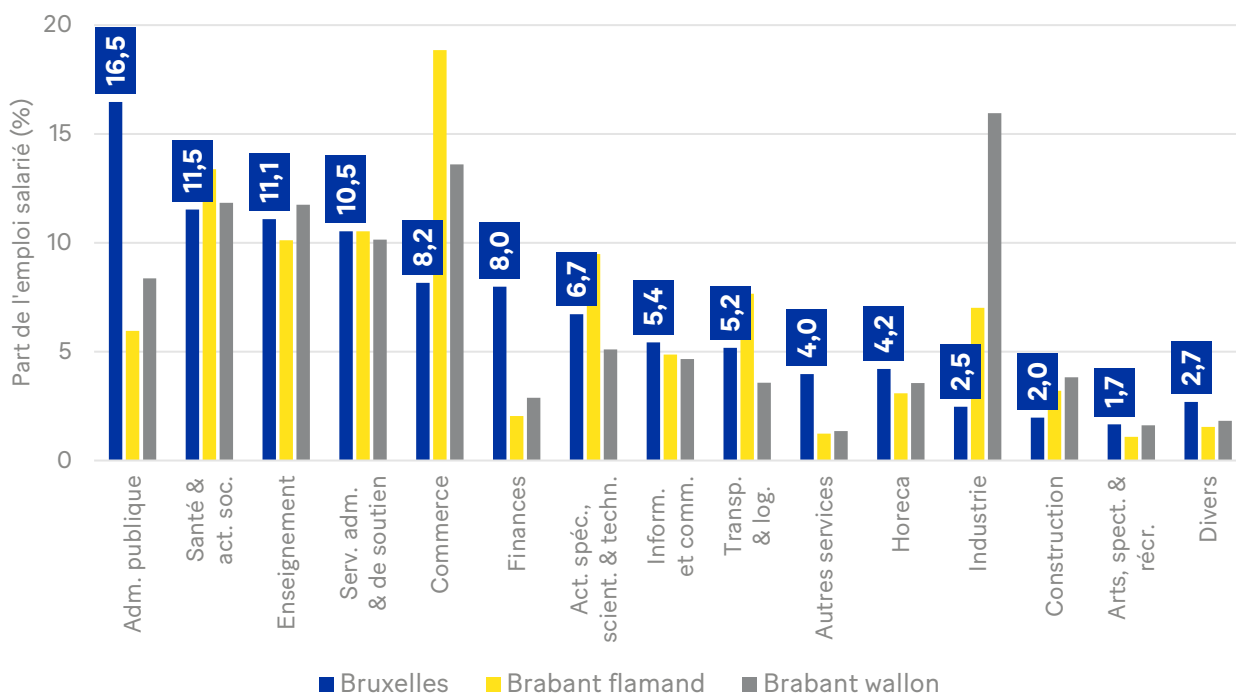
Il s'agit de secteurs qui occupent une **part plus substantielle de personnes hautement diplômées**, à l'exception toutefois du commerce, des transports et logistique ainsi que des sous-secteurs du nettoyage et de la sécurité au sein des services administratifs et de soutien.

B. Quelque **546.400 emplois salariés en périphérie**, dont trois quarts en Brabant flamand

Outre la moindre représentation de l'administration publique et de la finance en périphérie, on relèvera :

- ▶ la plus forte spécialisation sectorielle du **Brabant flamand** dans deux secteurs plus accessibles aux personnes moins diplômées, à savoir le *commerce* et les *transports et logistique* (principalement imputable aux transports aériens, à l'entreposage et aux transports de marchandises),
- ▶ la plus forte spécialisation du **Brabant wallon** dans l'*industrie*, en particulier l'industrie pharmaceutique privilégiant des profils hautement diplômés, ainsi que dans le *commerce*.

Graphique 32 - Emploi salarié par secteur à Bruxelles et en périphérie (% ; 2022)



Source : ONSS, Statistiques décentralisées, calculs view.brussels

La rubrique « divers » englobe l'agriculture, l'électricité et gaz, l'eau et gestion des déchets, l'immobilier, les activités des ménages ainsi que les organismes extraterritoriaux (l'emploi au sein de ces derniers organismes étant par ailleurs sous-estimé sur base des statistiques de l'ONSS).

### 3. SOUS L'ANGLE DU VOLUME D'EMPLOIS INDÉPENDANTS À BRUXELLES

En comparaison avec l'emploi salarié, l'emploi indépendant<sup>68</sup> est relativement moins concentré à Bruxelles<sup>69</sup>. En 2022, il s'agit toutefois d'un volume important qui s'élève à quelque 118.900 personnes, dont 89.700 indépendants ou indépendantes à titre principal (75,4%)<sup>70</sup>.

#### A. L'emploi indépendant à titre principal, une voie d'accès importante à l'emploi dans six secteurs

- D'une part, plus de la moitié (54%) des indépendantes et des indépendants bruxellois à titre principal sont **actifs dans des secteurs dits accessibles aux « moins diplômés »**. Par ordre décroissant, il s'agit de la **construction** prenant à son compte un quart des emplois (26,3%), suivie par le **commerce** (15,2%), l'**Horeca** (7,8%) et les **autres services** (5,0%, la grande majorité dans les services aux personnes).

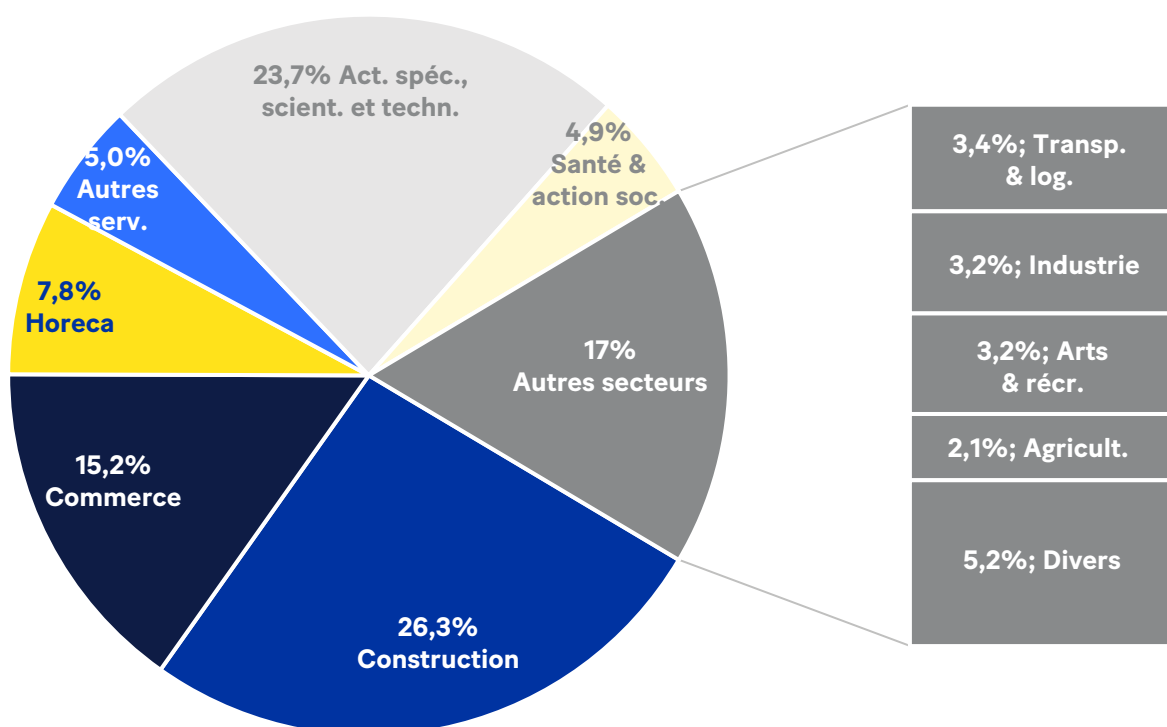
68 Sur la base du lieu de domicile.

69 Quelque 16% de l'emploi salarié en Belgique est localisé à Bruxelles, contre 10% de l'activité indépendante et 12% de l'activité indépendante exercée à titre principal.

70 Auxquels il faut ajouter 19.400 indépendants à titre complémentaire (16,4%) et 9.800 individus actifs après pension (8,2%).

- D'autre part, près de trois emplois indépendants sur dix (28,6%) s'exercent dans deux secteurs dont la **structure de qualifications est plus élevée et relativement moins ouverte à la formation professionnelle**. Il s'agit des *activités spécialisées, scientifiques et techniques* (23,7%), l'emploi indépendant étant principalement présent dans les sous-secteurs de la publicité et études de marché, des conseils juridiques ou comptables, de l'architecture, ingénierie et conseils techniques. Il s'agit ensuite du secteur de la *santé et action sociale* (4,9% ; dans les faits de la santé seulement).

Graphique 33 - Emploi indépendant à titre principal en Région bruxelloise (% ; 2022)



Source : INASTI, calculs view.brussels

## B. La part de l'emploi indépendant à titre principal dans l'emploi total est plus ou moins élevée selon les secteurs

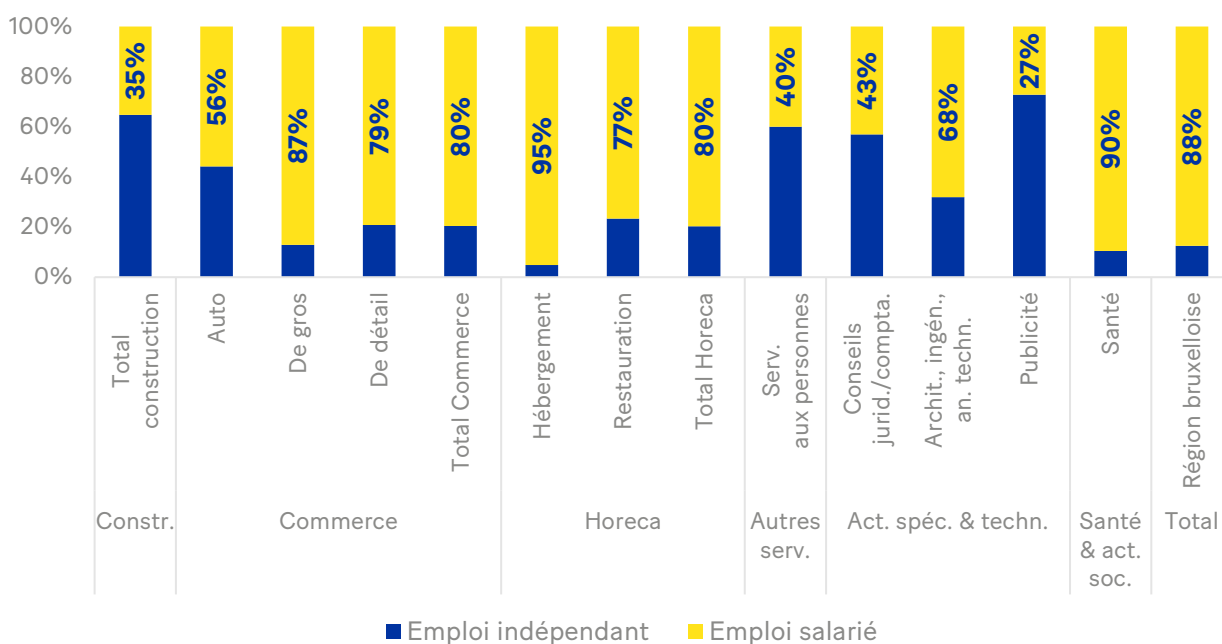
Si cette part représente un peu plus d'un emploi sur dix en Région bruxelloise (12%), elle varie toutefois au sein des six principaux secteurs (voir point précédent) ou de certains de leurs sous-secteurs.

- Ce statut est tout particulièrement privilégié dans la *construction* (deux tiers des emplois) et dans les *services aux personnes*<sup>71</sup> (60%) qui relèvent des autres services (l'emploi indépendant dans les activités associatives y étant anecdotique).

<sup>71</sup> En considérant l'ensemble de l'emploi indépendant en 2022, ce sous-secteur se distingue également par une part plus substantielle d'indépendants à titre complémentaire (35%, contre 17% à l'échelle régionale).

- ▶ Si cette proportion est d'un cinquième dans le **commerce** pris dans son ensemble, elle est plus importante dans le commerce automobile (44%), à l'inverse du commerce de gros (13%). Du côté de l'**Horeca**, elle est également plus élevée dans la restauration (23%) que dans l'hébergement (5%).
- ▶ Par ailleurs, ce statut est également important dans le secteur des **activités spécialisées, scientifiques et techniques**, en particulier dans trois segments, à savoir la publicité (73%) et les conseils juridiques et comptables (57%) où les indépendantes et les indépendants sont majoritaires, ainsi que les activités d'architecture, d'ingénierie et d'analyse technique (32%).
- ▶ Enfin, le secteur de la **santé** se distingue des autres secteurs avec la part d'emplois indépendants à titre principal qui y est la plus faible (10%) ; ce qui s'explique notamment par la présence d'entreprises de grande taille (dont les hôpitaux). À noter aussi que ce secteur compte une plus grande proportion de personnes actives après pension (19%, contre 8% à l'échelle régionale).

Graphique 34 - Emploi indépendant à titre principal et emploi salarié en Région bruxelloise (% ; 2022)



Source : INASTI, ONSS (statistiques décentralisées), calculs view.brussels



## 4. SOUS L'ANGLE DE L'ÉVOLUTION DES VOLUMES D'EMPLOI

### 4.1. Emploi salarié

A. Considérant l'évolution de l'emploi salarié entre 2012 et 2022, plusieurs secteurs font preuve d'un dynamisme certain à Bruxelles

Parmi les secteurs les plus dynamiques au cours de la dernière décennie,

- ▶ On retrouve la *santé et action sociale* ainsi que l'*enseignement*, deux secteurs avec des créations nettes d'emplois salariés appréciables qui ont été notamment stimulées par des facteurs démographiques.

#### Points d'attention

**A l'horizon 2028<sup>72</sup>, les perspectives d'emploi dans ces deux secteurs devraient rester favorables** en Région bruxelloise, avec toutefois le point d'attention que l'augmentation de l'emploi dans l'enseignement francophone devrait être de moindre ampleur que par le passé en raison de la tendance à la baisse de la population scolaire (voir volet 1).

Par ailleurs, **de longue date, ces secteurs sont confrontés à des pénuries structurelles** pour différents métiers-phares (généralement réglementés et accessibles par le biais de l'enseignement), des pénuries qui devraient perdurer à l'avenir, voire même s'intensifier dans le cas de la santé.

- ▶ On retrouve également l'*immobilier*, un secteur de niche en Région bruxelloise, ainsi que les *activités récréatives* toutefois mises en sourdine lors de la crise sanitaire.

D'autres secteurs des services marchands, et tout particulièrement certains de leurs segments, voient également leur nombre d'emplois salariés augmenter au cours de cette période. Ces secteurs sont :

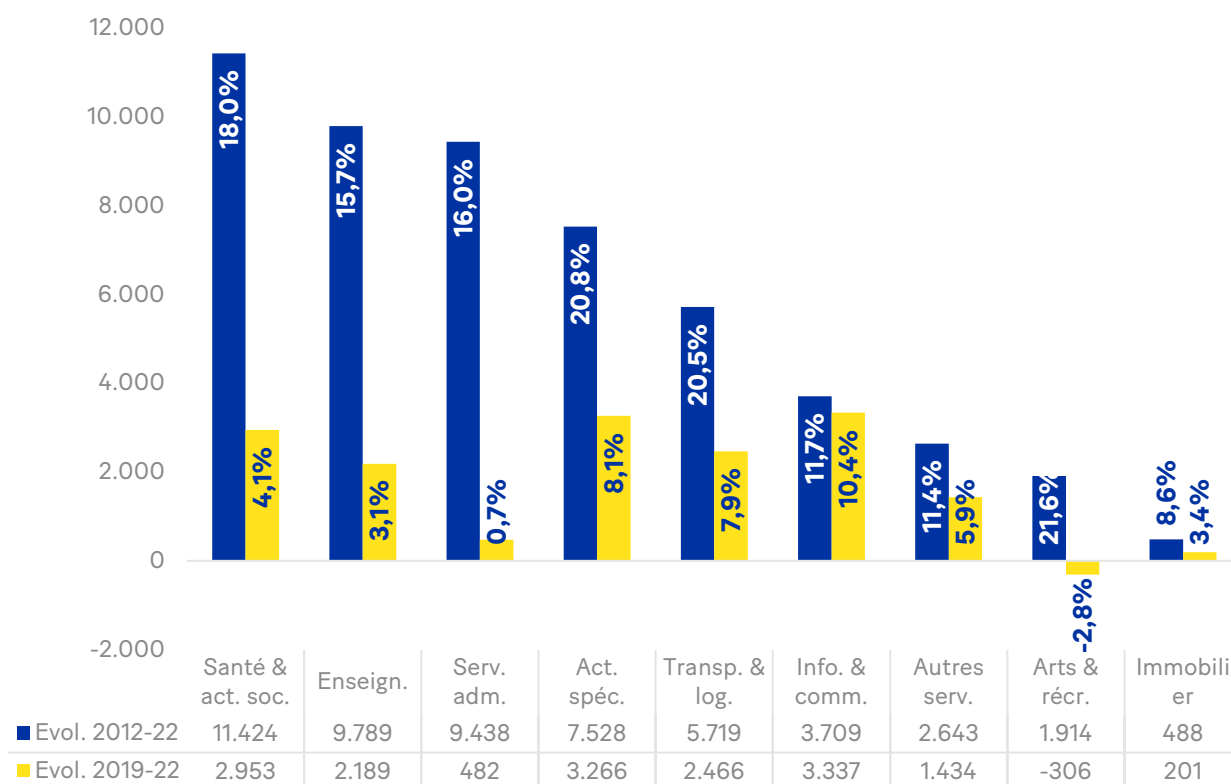
- ▶ les *services administratifs et de soutien* où l'augmentation est principalement assumée par le secteur du nettoyage (dont les titres-services) ; par contre l'emploi salarié au sein des agences de voyage et des services de location y diminuant ;
- ▶ les *activités spécialisées, scientifiques et techniques* où l'augmentation a été minorée par les pertes d'emploi enregistrées dans les sous-secteurs de la publicité et des conseils juridiques et comptables ;

<sup>72</sup> Bureau Fédéral du Plan, IBSA, IWEPS, Statistiek Vlaanderen, Juillet 2023, Perspectives économiques régionales 2023-2028.

même si, en fin de période, l'emploi dans la publicité se stabilise et que l'emploi dans les conseils juridiques et comptables augmente de nouveau ;

- ▶ le secteur de *l'information et communication* où l'augmentation est portée par les services informatiques<sup>73</sup>, puisque l'emploi salarié dans les télécommunications tend à diminuer<sup>74</sup> et qu'il diminue également dans les activités audiovisuelles même s'il tend à se stabiliser en fin de période<sup>75</sup> ;
- ▶ le secteur des *transports et logistique* dont les bonnes performances sont principalement le fait du transport de voyageurs, suivi par le transport routier, tandis que les activités d'entreposage et de poste sont, elles, confrontées à des destructions d'emploi. On notera toutefois que, chez ces dernières, l'emploi salarié y progresse depuis 2017, ce qui s'explique sans doute pour partie par le développement de l'e-commerce.

Graphique 35 - Secteurs en croissance en Région bruxelloise (2012-2022)



Source : ONSS, Statistiques décentralisées, calculs view.brussels

73 Entre 2012 et 2022, le nombre de salariés a progressé de 6.512 unités et, en se limitant à la période pré-covid (2019-2022), de ; par rapport à 2019 de 3.954 unités.

74 Soit une diminution de 1.683 unités entre 2012 et 2022 et de 581 unités par rapport à 2019.

75 Soit une baisse de 1.118 unités en une décennie, mais une diminution de seulement 36 unités par rapport à 2019.

## B. A l'inverse, au cours de la dernière décennie (et parfois de plus longue date), d'autres secteurs confrontés à des destructions nettes d'emploi en Région bruxelloise

Sur une longue période, ces secteurs peuvent être qualifiés de **secteurs en « déclin »**, l'emploi salarié tendant à y diminuer de manière structurelle. On notera toutefois que l'emploi salarié dans certains de ces secteurs augmente en fin de période.

- ▶ On y trouve le secteur de la *finance* et de la *construction* (du moins pour ce qui est des emplois salariés – voir infra), avec une probabilité relativement élevée que cette tendance à la baisse se poursuive à l'avenir, de manière peut-être plus modérée. On y trouve également le *commerce*, en particulier les commerces de gros et automobile, mais également le commerce de détail qui peine à se relever depuis la crise sanitaire.
- ▶ Par ailleurs, sans revenir à son volume d'emploi salarié d'il y a dix ans, le repli observé dans l'*industrie* tend à ralentir ces dernières années. Cette « éclaircie » ne devrait être toutefois que de courte durée, puisque selon les dernières perspectives régionales<sup>76</sup>, l'emploi industriel devrait diminuer à nouveau à partir de 2025.
- ▶ Il en va de même pour les effectifs salariés dans l'*administration publique* qui, après avoir diminué d'année en année, ont légèrement progressé ces trois dernières années (2020, 2021 et 2022). On notera toutefois que le contexte budgétaire actuel est susceptible d'induire de nouvelles pertes d'emploi.
- ▶ Par ailleurs, l'*Horeca* se retrouve parmi ces secteurs, car ayant étant particulièrement fragilisé par la crise sanitaire en 2020, mais également, depuis, par la généralisation du télétravail et le développement des réunions en ligne<sup>77</sup> ainsi que par la crise inflationniste et énergétique. Alors que l'emploi salarié tendait à progresser à partir de 2017, l'emploi salarié y a fortement diminué en 2020. Malgré la reprise en 2021, les nouveaux emplois qui ont pu alors être créés ne suffisent pas encore pour revenir à son volume d'emploi de 2019.

---

<sup>76</sup> Bureau fédéral du plan & al., juillet 2023, op cit.

<sup>77</sup> Début 2024, le nombre de nuitées pour le tourisme d'affaires n'avait pas encore atteint le niveau qu'il avait son niveau avant la crise sanitaire.

Graphique 36 - Secteurs en « déclin » en Région bruxelloise (2012-2022)



Source : ONSS, Statistiques décentralisées, calculs view.brussels

## 4.2. Emploi indépendant

### A. Des opportunités d'emploi existent aussi du côté de l'emploi indépendant

Entre 2011 et 2021, le **développement de l'emploi indépendant** est plus soutenu à Bruxelles (+31,6% d'emplois indépendants à titre principal, contre +16,1% en Flandre et +8,6% en Wallonie). L'année 2022 vient toutefois infirmer ce propos (+0,2%, contre respectivement 1,5% et 0,4%).

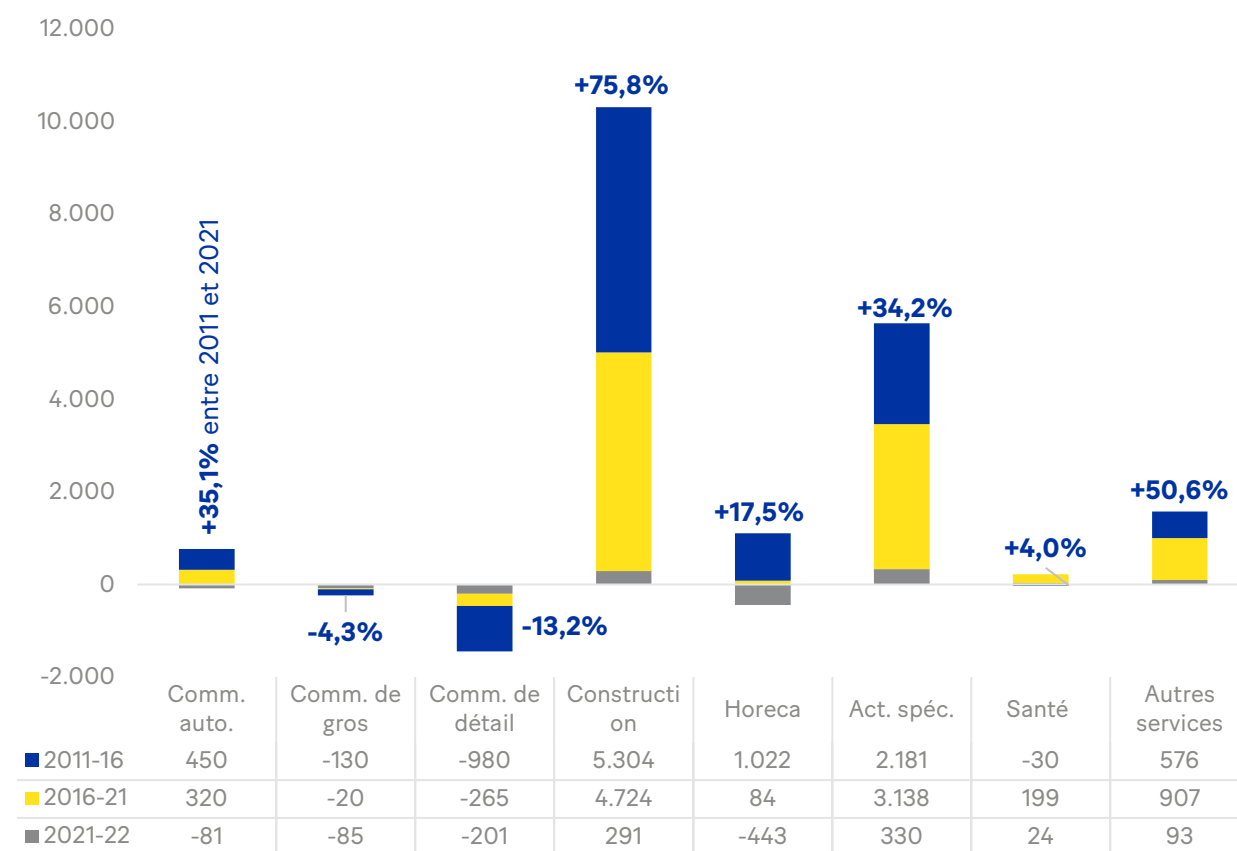
- **Entre 2011 et 2021**, l'emploi indépendant à titre principal a progressé dans les cinq secteurs dans lesquels il est le plus représenté, ainsi que dans le *commerce*, du moins dans le commerce automobile. En effet, les commerces de gros et de détail se distinguent des autres secteurs par une baisse de leur emploi sur cette période.

Par ailleurs, la croissance du nombre d'indépendantes et d'indépendants est également d'ampleur variable ; les deux principaux secteurs y contribuant étant les *activités spécialisées, scientifiques*

et techniques ainsi que la **construction**. Concernant ce dernier secteur, la progression importante<sup>78</sup> mérite d'autant plus d'être relevée qu'elle vient compenser la baisse de l'emploi salarié observée sur cette même période (voir volet 3, &4.1). À l'inverse, la progression dans le secteur de la **santé** peut être qualifiée de relativement faible, en comparaison avec les autres secteurs.

- Si, à la suite de la crise sanitaire en 2020, l'emploi indépendant a diminué ou stagné dans chacun des secteurs, il progresse à nouveau en 2022, sauf pour l'**Horeca** et l'ensemble du **commerce**. Concernant l'Horeca plus spécifiquement, si ce secteur a été plus durement impacté par la crise énergétique et inflationniste résultant de la guerre d'Ukraine, on relèvera toutefois que l'emploi indépendant y diminuait depuis 2016 (sauf en 2021) et que son volume reste toujours supérieur à celui de 2011.
- Enfin, **à l'horizon 2028**, l'emploi indépendant dans le **commerce** et l'**Horeca** devrait diminuer, tandis que le rythme de croissance de l'emploi indépendant devrait être moins important, notamment dans la **construction**, tout en restant positif<sup>79</sup>.

Graphique 37 - Evolution de l'emploi indépendant bruxellois, titre principal (en valeurs absolues, 2011-16, 2016-21 et 2021-22 ; en %, 2011-2021)



Source : INASTI, calculs view.brussels

<sup>78</sup> Elle s'explique en partie par la plus forte progression du nombre d'indépendants bulgares ou roumains à Bruxelles, par rapport aux deux autres régions.

<sup>79</sup> Bureau fédéral du plan & al., juillet 2023, op cit.

## 5. SOUS L'ANGLE DES DYNAMIQUES D'EMPLOI

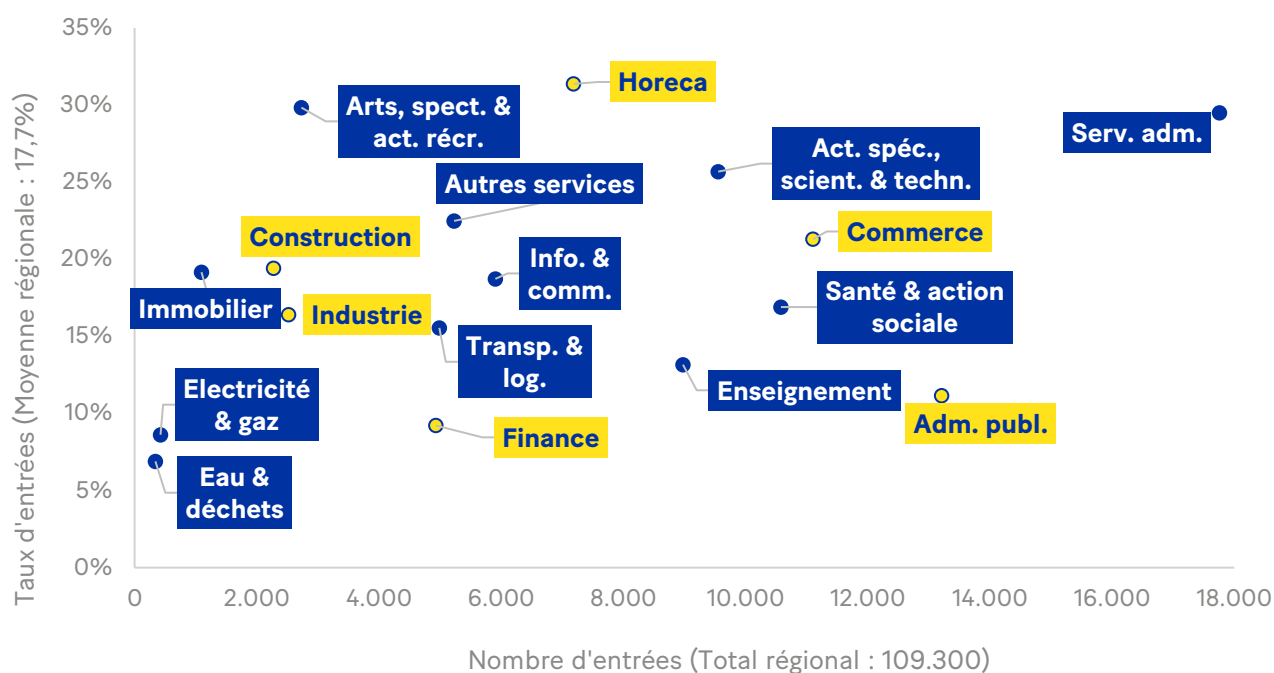
Les créations ou destructions nettes d'emploi occultent les besoins en recrutement, plus ou moins importants, qui subsistent quelle que soit l'évolution de l'emploi. Ces besoins peuvent être mis en relation avec la rotation du personnel qui est due aux départs de salariés pour diverses raisons (départs pour raison de retraite, mais aussi contrat arrivant à terme, décès, démission ou licenciement, etc.) et est d'ampleur variable selon les secteurs.

En Région bruxelloise, quelque 96.000 salariés ont ainsi quitté leur entreprise en 2021, tandis qu'un peu plus de 109.500 nouveaux salariés y sont entrés pour venir les remplacer ou occuper de nouveaux postes de travail. Tous secteurs confondus, le taux d'entrées est ainsi de 17,7%. Il varie toutefois fortement selon les secteurs d'activité ; les taux sectoriels devant être lus au regard des volumes d'entrées (recrutements) que cela représente.

### Points d'attention

La rotation du personnel peut renvoyer à différentes questions, et notamment les questions relatives au vieillissement des travailleurs (voir volet 2, &6) ou celles relatives aux mobilités inter- ou intra-sectorielles qui se posent avec plus d'acuité dans certains secteurs d'activité. Ces dernières appellent notamment la définition de politiques RH pour fidéliser le personnel et, plus globalement, des actions notamment sectorielles pour revaloriser ou rendre plus attractifs certains métiers ou secteurs (voir aussi volets 3 et 4).

Graphique 38 - Taux d'entrées (en %) et nombre d'entrées par secteur en Région bruxelloise (2021)



Légende : En jaune, secteurs dont le volume d'emploi salarié tend à diminuer  
Source : Dynam, calculs view.brussels

## 6. DU CÔTÉ DU VIEILLISSEMENT DES TRAVAILLEURS

### Points d'attention

Le vieillissement des travailleuses et des travailleurs, qu'ils soient salariés ou indépendants ou qu'ils résident ou non à Bruxelles, induit aussi, à plus ou moins court terme, des **besoins en emploi** qui seront à rencontrer, **sous réserve toutefois** que les départs à la retraite soient effectivement remplacés, que la reprise entrepreneuriale puisse être assurée ou encore que les profils recherchés soient disponibles sur le marché de l'emploi.

*In fine*, il pose les questions relatives à

- ▶ la question de la **transmission des savoirs** des seniors aux plus jeunes générations
- ▶ la question de **l'acquisition de nouvelles compétences** (sur les bancs de l'école) et de l'adaptation des programmes de formation au niveau de l'enseignement ou de la formation professionnelle
- ▶ la question de la **formation tout au long de la vie**, notamment pour les travailleuses et les travailleurs vieillissants, compte tenu de leurs évolutions (rapides) dans le contexte des transitions digitale et verte (voir volet 2, &8 et volet 3).

Par ailleurs, certains secteurs plus que d'autres peuvent être qualifiés de vieillissant, alors qu'ils connaissent des **difficultés de recrutement récurrentes** (voir volet 4). Parmi ceux, on relèvera notamment la santé, l'enseignement, l'administratif public ou les transports.

- ▶ Ce constat plaide également pour favoriser les formations des jeunes ou des moins jeunes (reconversion) pour préparer à des métiers ou des secteurs pour lesquels les difficultés de recrutement pourraient se renforcer à l'avenir.

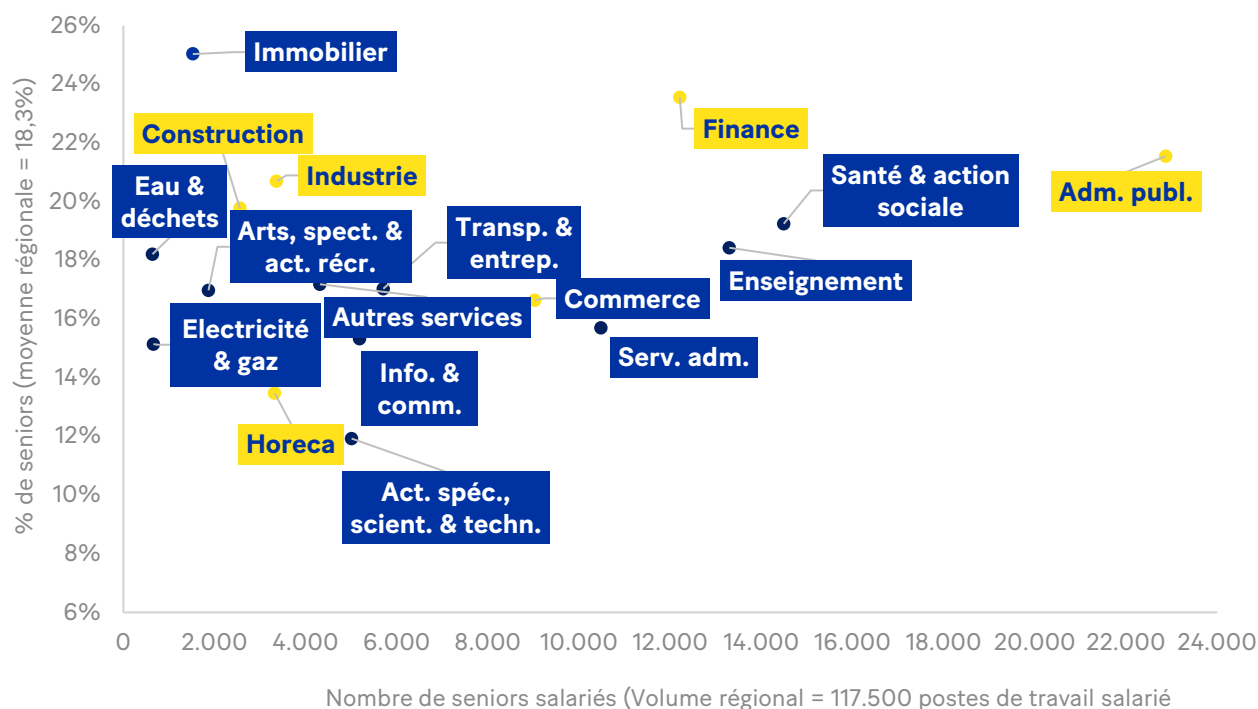
### 6.1. Vieillissement de l'emploi salarié

En 2021, quelque 117.500 salariées et salariés ou près d'un salarié sur cinq (18,3%) sont âgés d'au moins 55 ans en Région bruxelloise. A terme, des besoins en emploi devraient dès lors en résulter, sous réserve toutefois que tous les départs à la retraite soient à terme remplacés. **Les secteurs sont confrontés à un vieillissement plus ou moins important de leurs salariés**, qui oscille de 12 à 25%. Ces données relatives doivent toutefois également être lues au regard des volumes d'emplois concernés qui sont, eux aussi, plus ou moins conséquents.



Par exemple, si la part des seniors est la plus élevée dans l'*immobilier* (25%), la *finance* (24%) et l'*administration publique* (22%), les volumes de seniors y varient fortement. Quant aux secteurs où le nombre de seniors est élevé, il s'agit sans surprise des six secteurs qui sont également les plus pourvoyeurs d'emplois salariés à Bruxelles. Parmi ces secteurs, les *services administratifs* se démarquent quelque peu avec une part de seniors plus faible en comparaison avec la moyenne régionale. C'est également le cas des *activités spécialisées, scientifiques et techniques*, de l'*Horeca* ainsi que de l'*information et communication*.

Graphique 39 - Nombre et proportion de seniors (≥ 55 ans) dans l'emploi salarié à Bruxelles (2021)



Légende : En jaune, secteurs dont le volume d'emploi salarié tend à diminuer  
Source : ONSS, 2021, calculs view.brussels

## 6.2. Vieillesse de l'emploi indépendant

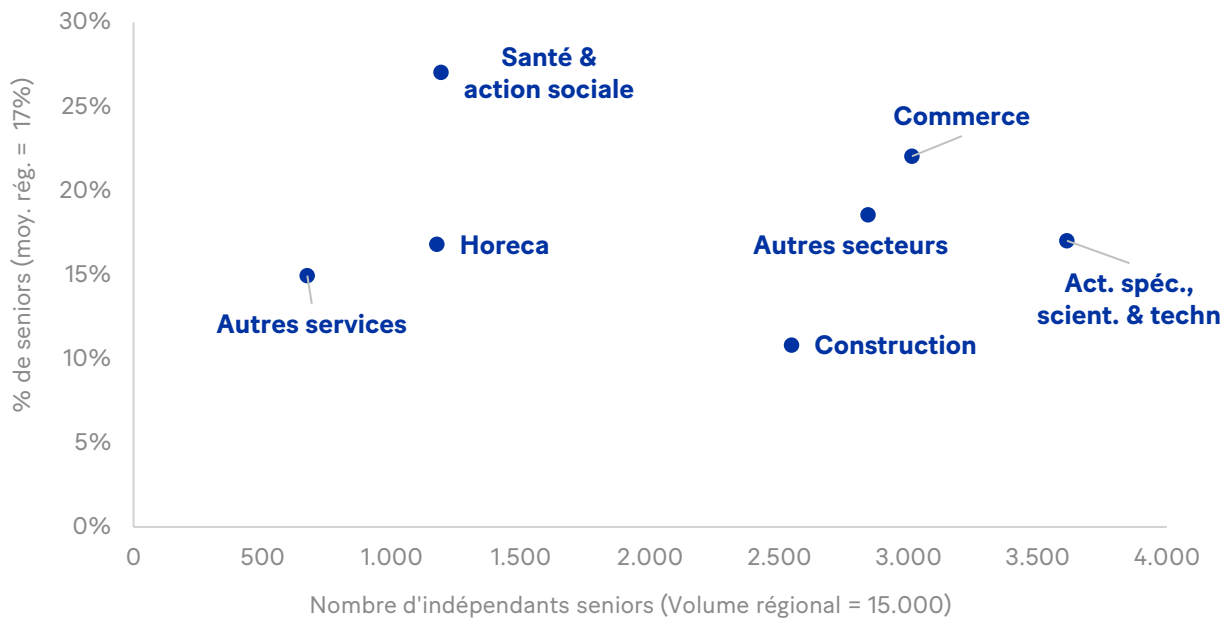
Plus encore que l'emploi salarié, l'emploi indépendant compte une part relativement plus importante de seniors (23% à Bruxelles). Ceci s'explique en partie par l'insertion plus tardive des jeunes dans ce type d'emploi et par la hausse du nombre d'indépendantes et d'indépendants après l'âge de la pension ces dernières années<sup>80</sup>. En considérant seulement celles et ceux à titre principal, la proportion de seniors est cependant relativement proche et même quelque peu inférieure (17%, contre 18% parmi les salariés).

Pour peu que la relève ait lieu et que la propension à se lancer en tant qu'indépendante ou indépendant pour remplacer ceux cessant leurs activités soit manifeste, **de futures opportunités se dessinent dans les secteurs à forte densité d'indépendantes et d'indépendants, de manière toutefois plus ou moins**

80 En 10 ans (2012-2022), le volume d'actifs indépendants après l'âge de la pension a progressé de 62%, alors que le volume d'indépendants à titre principal progressait de « seulement » 25%.

**marquée.** En effet, si la part des seniors dans les *activités spécialisées*, les *services aux personnes* et l'*Horeca* avoisine la moyenne régionale (17%), elle est particulièrement élevée dans les secteurs de la *santé* (27%) et du *commerce* (22%) et est relativement faible dans la *construction* (seulement 11%).

Graphique 40 - Nombre et proportion de seniors ( $\geq 55$  ans) parmi les indépendants bruxellois à titre principal (2022)

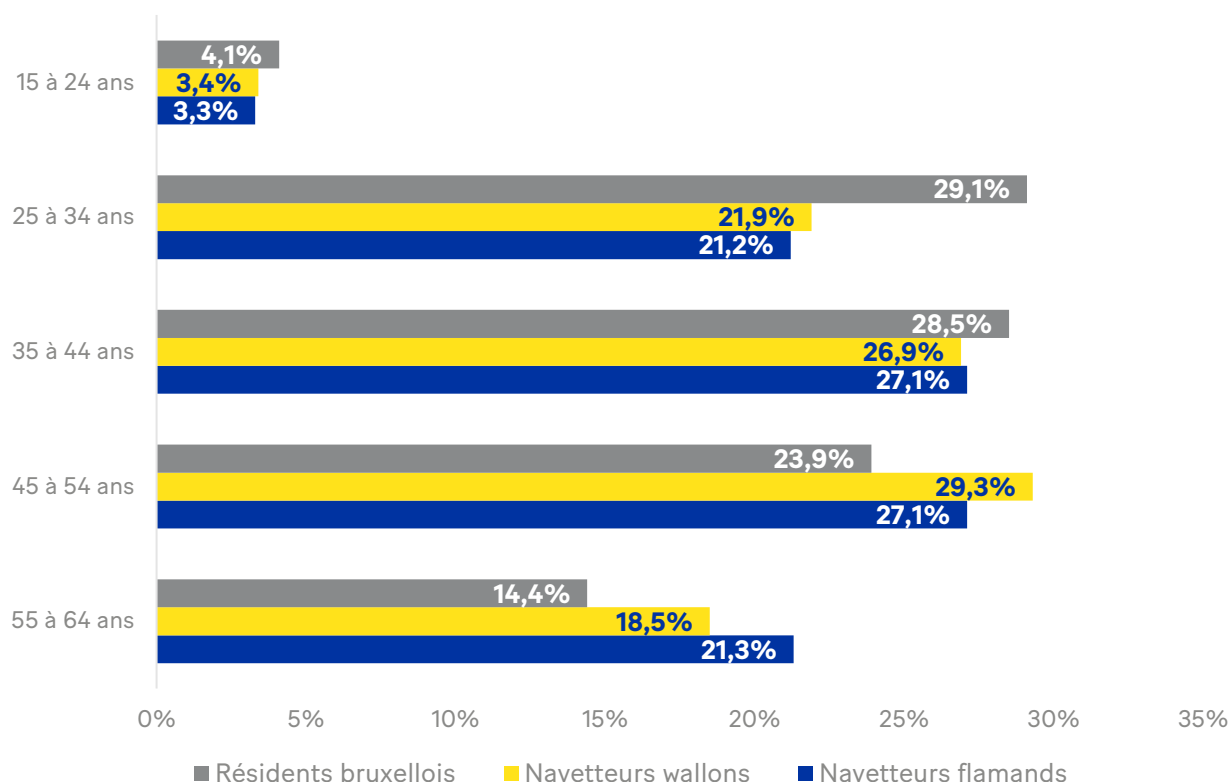


Source : INASTI, calculs view.brussels

### 6.3. Vieillissement des navetteurs

Les opportunités d'emploi pour les Bruxellois devraient également se trouver renforcées avec la libération de certains postes actuellement occupés par les navetteuses et les navetteurs vieillissant. En effet, près de la moitié de l'ensemble des navetteuses et des navetteurs sont âgés d'au moins 45 ans (48,2% contre 38,3% des Bruxelloises et des Bruxellois occupés à Bruxelles) et 20,3% peuvent être qualifiés de seniors âgés d'au moins 55 ans (contre 14,4% des Bruxelloises et des Bruxellois occupés à Bruxelles). Par ailleurs, le vieillissement est plus prononcé parmi les navetteuses et les navetteurs flamands.

Graphique 41 - Emploi intérieur bruxellois par région de résidence et classe d'âge (moyenne 2020-2022)



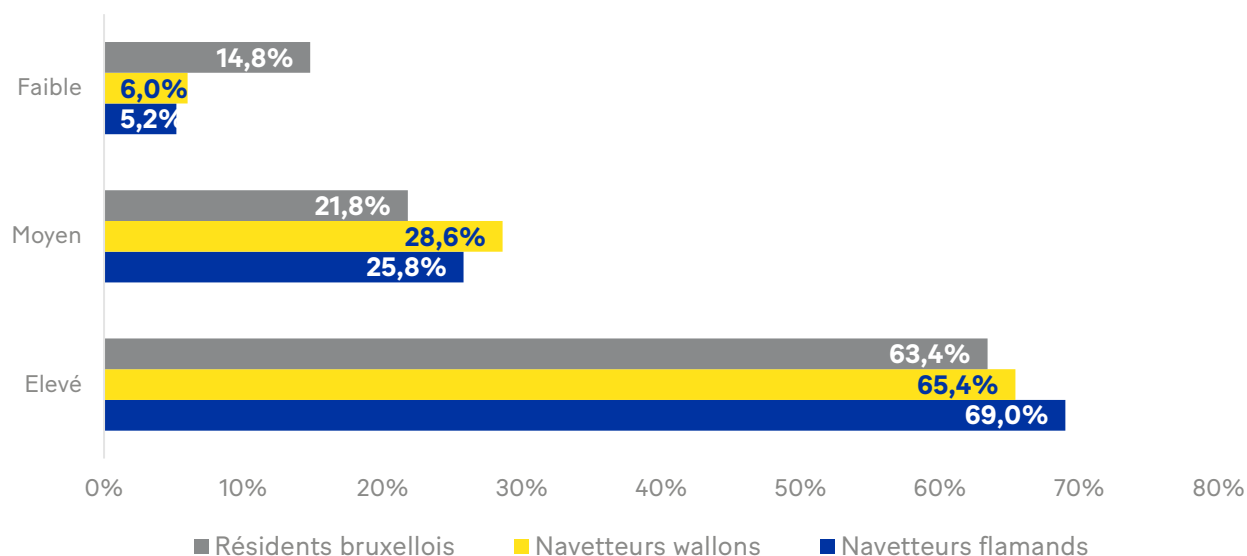
Source : SPF Economie, EFT

On rappellera que les navetteuses et les navetteurs sont aussi pour partie plus diplômés. Outre l'exode urbain et la concurrence plus forte sur le marché du travail entre les personnes hautement diplômées, plusieurs facteurs peuvent éclairer les raisons pour lesquelles les Bruxellois et Bruxelloises ne parviennent pas à rivaliser davantage avec leurs homologues navetteurs. Parmi ces facteurs, on relèvera l'origine, les filières d'études suivies, les connaissances linguistiques, les diplômes non reconnus, etc.

#### Points d'attention

Ces facteurs appellent des actions de nature différente pour y remédier : promotion de la diversité, lutte contre la discrimination, orientation des jeunes, formations en langues, reconnaissance des diplômes, etc.

Graphique 42 - Emploi intérieur bruxellois par région de résidence et niveau de diplôme (moyenne 2020-2022)



Source : SPF Economie, EFT

## 7. SOUS L'ANGLE DE LA MOBILITÉ INTERRÉGIONALE

### A. La mobilité de la main-d'œuvre bruxelloise a considérablement augmenté ces dernières années.

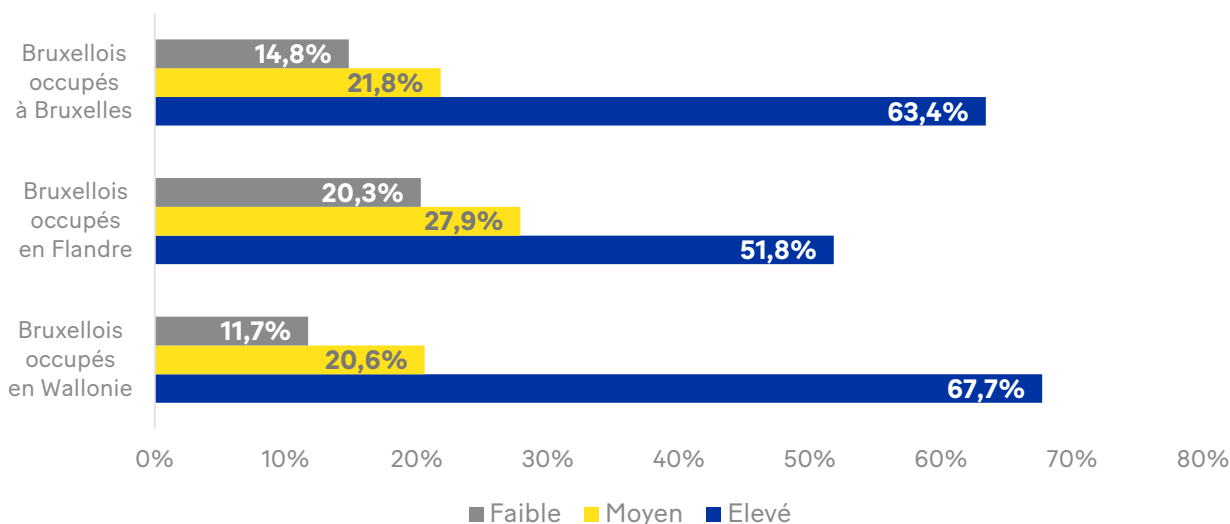
En 2023, ce sont ainsi un peu plus de 89 000 Bruxellois qui travaillent en dehors de Bruxelles, ce qui représente une augmentation de 12,3 % par rapport à 2022, de +19,6 % sur 5 ans et de +34,7 % sur 10 ans. Le taux de navette sortante parmi les Bruxelloises et les Bruxellois à l'emploi reste relativement stable dans le temps (autour des 16-17% depuis 2011), le nombre de Bruxelloises et de Bruxellois travaillant à Bruxelles ayant également augmenté de manière significative. Parmi les navetteurs sortants, la majorité va travailler en Flandre (un peu plus de 65.000). Le marché du travail qui est plus tendu en Flandre offre de nombreuses opportunités d'emploi, principalement pour les personnes peu qualifiées.

L'étude<sup>81</sup> traitant de la mobilité interrégionale a montré, entre autres, que la commune de Zaventem, avec quelque 21% du nombre total de navetteurs bruxellois, est la destination la plus prisée par les travailleuses et les travailleurs bruxellois ; ce qui n'est pas tout à fait une coïncidence en raison de la présence de l'aéroport. Viennent ensuite les autres communes périphériques de Machelen (18%), Vilvorde (17%), Asse (16%) et Dilbeek (14%). Toutes les communes périphériques de Bruxelles obtiennent des résultats élevés, de même que les villes centrales de Louvain, Mechelen, Alost et Anvers. L'accessibilité est l'un des principaux facteurs explicatifs (voir volet 1, &3.2 A).

81 Valsamis et. Al. (VIONA), 2023, Interregionale tewerkstellingszones op basis van een vraag en aanbodanalyse;

B. De manière globale, les Bruxellois moins diplômés ont plus de perspectives d'emploi en Flandre qu'à Bruxelles ou en Wallonie.

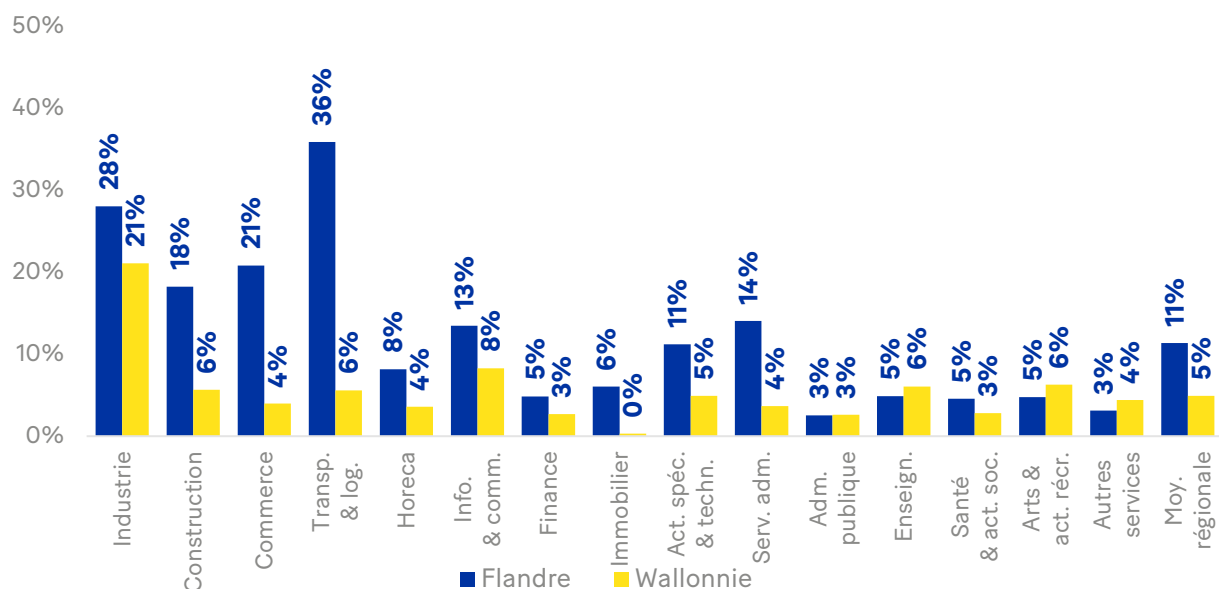
Graphique 43 - Bruxellois à l'emploi par région de travail et niveau de diplôme (moyenne 2020-22)



Source : SPF Economie, EFT, calculs view.brussels

Ceci s'explique notamment par le fait que les secteurs de prédilection pour les Bruxelloises et les Bruxellois à l'emploi, lorsqu'ils font la navette vers la Flandre, sont des secteurs à plus forte densité de profils moins diplômés, à savoir les transports et logistique, l'industrie, le commerce (plus spécifiquement des commerces de gros et automobile) et la construction. Par ailleurs, lorsqu'ils font la navette vers la Wallonie, l'industrie, en particulier pharmaceutique, ressort.

Graphique 44 - Bruxellois à l'emploi et taux de navette sortante (moyenne 2020-22)



Source : SPF Economie, EFT, calculs view.brussels

## 8. SOUS L'ANGLE DES POLITIQUES RÉGIONALES À L'HORIZON 2025-30, VOIRE AU-DELÀ

*Les politiques régionales volontaristes et les enjeux stratégiques majeurs qu'elles entendent rencontrer peuvent éclairer la question des secteurs qui seront porteurs d'emploi demain et qui devraient générer des besoins en emploi et en formation.*

Depuis 2022, la Région bruxelloise a en effet développé sa stratégie de transition économique et environnementale – la Shifting Economy – qui s'inscrit dans les objectifs plus larges du Pacte Vert européen et qui a entre autres pour objectif de viser, à l'horizon 2030, une décarbonation de l'économie et une plus grande circularité de celle-ci, notamment dans six secteurs jugés prioritaires (Alimentation, Mobilité, Construction, Ressources-Déchets, Industrie Créative et Culturelle et Santé). Cette stratégie régionale particulièrement ambitieuse s'est traduite par l'adoption de différents plans régionaux, tels que les plans Renolution 2030-2050, Good Food, Good Move ou encore le Plan Air-Climat-Energie (PACE) qui entendent mettre en œuvre ces objectifs de **transition environnementale**, mais qui se focalisent également sur les besoins de formation pour assurer cette transition.

Pour autant, bien qu'ambitieux, ces différents plans ne permettent pas de déterminer l'impact de la transition économique « verte » sur les secteurs et les métiers d'un point quantitatif. Pour y pallier, view.brussels a coordonné une étude, menée par Ecores et Deplasse & Associés<sup>82</sup>, qui entend justement projeter, sur base de différents scénarios, l'évolution des emplois verts dans les six secteurs visés par la Shifting Economy à l'horizon 2040<sup>83</sup>. Actuellement, quelque 66.000 postes de ces six secteurs sont classifiés comme verts en Région de Bruxelles-Capitale, soit 20% du total des emplois du secteur. Dans chaque scénario analysé, une croissance continue du nombre d'emplois verts est estimée à des degrés variables. Le scénario idéal, qui prévoit la réalisation intégrale des objectifs réglementaires environnementaux, projette une augmentation de 184% des emplois verts d'ici 2030 et de 346% d'ici 2040. Ces emplois constitueraient alors 80% des postes (soit près de 300.000 emplois verts sur les quelque 375.000 emplois projetés) au sein des secteurs de la Shifting Economy, illustrant l'impact des politiques environnementales sur l'emploi dans la Région.

Par ailleurs, outre la transition environnementale, le marché du travail devrait subir des transformations importantes dans un futur relativement proche avec le **renforcement de la digitalisation**, mais aussi et surtout avec le **développement fulgurant de l'Intelligence Artificielle (IA)**. Cette dernière évolution devrait concerner la quasi-totalité des secteurs d'activité et devrait avoir un impact majeur sur les emplois. Néanmoins, bien que les recherches récentes s'accordent sur le rôle majeur que l'IA remplira dans le futur,

<sup>82</sup> Deplasse & Associés, Ecores (2024), « Analyse de l'impact de la transition économique verte sur les métiers/professions, les formations et les (nouvelles) compétences (attendues) en Région de Bruxelles-Capitale », rapport non publié.

<sup>83</sup> Soit les secteurs de l'alimentation, construction, gestion des ressources et déchets, mobilité, e-santé et industries créatives et culturelles.

les avis divergent sur la question du remplacement potentiel des emplois par cette technologie. Pour illustrer cette divergence, l'étude publiée en juillet 2023 par l'OCDE<sup>84</sup> projetait un remplacement de près d'un emploi sur quatre dans les dix ans à venir tandis qu'une étude publiée en août 2023 par l'Organisation Internationale du Travail (OIT)<sup>85</sup> se montre beaucoup plus nuancée, considérant plutôt que l'IA compléterait davantage les emplois qu'elle ne les remplacerait.

Ces avis divergents démontrent le stade précoce des études sur ce développement technologique qui est trop récent pour avoir le recul analytique nécessaire. Il n'empêche, cette évolution se démarque des autres dans la mesure où, contrairement à la digitalisation, l'automatisation, voire la transition environnementale, qui impactent principalement les travailleuses et les travailleurs plus faiblement qualifiés, l'IA devrait également toucher des métiers à destination des personnes davantage qualifiées. Ainsi, l'étude de Goldman Sachs<sup>86</sup> considère que les métiers du juridique, de l'assistance, du support et de l'administratif font partie des plus menacés.

Pour tenter d'approcher plus spécifiquement les potentiels impacts que pourrait avoir l'IA sur le marché de l'emploi bruxellois où ces métiers plus qualifiés sont fortement présents, view.brussels a décidé d'axer une série de travaux portant sur cette thématique. Ceux-ci consisteront, dans un premier temps, en une revue de la littérature exhaustive et un recensement des experts et institutions travaillant sur cette thématique, étapes qui semblent indispensables pour saisir au mieux les enjeux. Toujours dans cette optique, view.brussels proposera également une transposition de l'analyse réalisée par l'OIT au contexte bruxellois et dont les premiers résultats devraient être disponibles à la fin du premier semestre de 2024.

Bien qu'encore porteuses de nombreuses incertitudes, ces deux transitions impactent et impacteront fortement les métiers et les secteurs. Les impacts à portée sectorielle sont traités de manière non exhaustive dans la section 2 et continueront d'être suivis dans le futur.

*Les transitions digitale et environnementale produisent également toute une série d'impacts davantage transversaux au niveau des métiers, mais aussi au niveau des compétences.*

## ► Au niveau des métiers

La *transition digitale* **devrait renforcer la demande pour les différents métiers du big data**, métiers qui sont essentiels pour les entreprises actives dans l'ensemble des secteurs d'activité afin de leur assurer de ne pas rater le train de cette évolution. Ces métiers regroupent de nombreuses fonctions différentes dont certaines ont trait à la collecte de données et au stockage de ces dernières (tels que l'architecte data ou le *data engineer*), d'autres au traitement et/ou à la modélisation de celles-ci (par exemple, *data scientist*,

84 OCDE, Juillet 2023, *The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers*.

85 OIT, Août 2023, *Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality*.

86 Goldman Sachs (Mars 2023), *The Potentially Large Effects of Artificial Intelligence on Economic Growth*.

*data analyst*), ou encore à la protection des données (ex. *Data Protection Officer* ou expert en sécurité). Ces dernières fonctions sont d'autant plus importantes dans la mesure où la digitalisation de l'économie entraîne un partage de plus en plus généralisé de données sensibles, notamment dans des secteurs « critiques » tels que ceux de la santé, des services publics ou de la finance. Par ailleurs, l'intelligence artificielle semble également favoriser le développement de nouveaux métiers parmi lesquels ceux de *prompt engineer* et *Chief AI Office* (CAIO) tout comme elle pose des questions en termes d'éthique qui devront être traitées par des spécialistes.

La *transition environnementale* **devrait quant à elle entraîner le développement de nouveaux métiers ou la modification de toute une série de métiers existants**. Le rapport commandité par view.brussels identifie en ce sens plus de 200 nouveaux métiers ou métiers existants qui seraient concernés par la transition économique verte et dont une large partie sont considérés comme transversaux à l'ensemble des secteurs d'activité, comme les Eco-conseillers/conseillères, les change manageuses/managers, les facilitateurs/facilitatrices en économie circulaire, les métiers de valoriste, les acheteuses/acheteurs spécialisés en achats durables ou encore les expertes/experts en systèmes IT responsables et sobres en ressources et énergie.

Néanmoins, et **bien que porteuses de nombreuses opportunités d'emploi, ces deux transitions ont pour point commun qu'elles se confrontent à des difficultés structurelles** dans la mesure où les métiers identifiés, que ce soit au niveau de la transition digitale ou de la transition environnementale, sont pour la plupart en pénurie ou rencontrent des difficultés de recrutement. Il est dès lors essentiel de **sensibiliser les futurs entrants et entrantes sur le marché de l'emploi, et ce dès le plus jeune âge**, de l'intérêt de s'orienter vers les filières informatiques notamment, leur facilitant l'accès à un emploi. Par ailleurs, les formations et études conduisant aux métiers de la transition digitale, mais aussi à ceux de la construction ou du transport et de la logistique, indispensables pour la transition environnementale, souffrent de l'image d'être des secteurs majoritairement « masculins », n'attirant pas suffisamment de candidates. Une transition digitale et environnementale réussie passera invariablement par **une atténuation de ces effets de genre**.

## ► **Au niveau des compétences**

La *transition digitale* appelle au **développement de nouvelles compétences ou au renforcement de celles déjà existantes**. Elles sont **tantôt spécifiques**, notamment pour les professionnelles et les professionnels de la digitalisation pour lesquels une expertise dans le domaine des nouvelles technologies est essentielle, **tantôt plus transversales**, notamment pour les métiers qui sont amenés à se transformer et pour lesquels des compétences techniques nouvelles sont attendues. **De façon plus globale**, la transition digitale impactera, dans tous les cas, la majeure partie des métiers et secteurs et rendra indispensable la **maîtrise de compétences numériques de base** par une bonne partie de la population active. Cette exigence risque par ailleurs d'être un défi pour les acteurs de formation en Région bruxelloise, vu la part importante de sa population en proie à la fracture numérique.



Concernant la *transition environnementale*, bien que des compétences spécifiques aient pu être identifiées par l'étude commanditée par view.brussels, notamment pour la compréhension des enjeux de la transition et pour la capacité à les traduire dans des actions concrètes (par exemple, pour l'agriculture ou la transformation alimentaire, faire des choix de production alimentaire respectueux de l'environnement), **les compétences nécessaires se veulent majoritairement transversales**. Par ailleurs, puisque cette évolution appelle à une modification transversale de toute une série de métiers, le développement des compétences doit, plutôt que s'orienter vers des spécialisations cloisonnant de plus en plus les métiers, opérer à un **renforcement des compétences de base** pour renforcer au contraire ce décroisement des métiers.

## SECTION 2 - PROFILS SECTORIELS

Cette section synthétise les principaux éléments d'analyse (observations et tendances passées) pour chaque secteur en Région de Bruxelles-Capitale, sur la base des différentes sources statistiques<sup>87</sup> analysées de manière transversale à la section précédente.

Elle accorde de plus cette fois une attention particulière aux perspectives d'emploi à court et moyen termes, ainsi qu'aux impacts possibles de la digitalisation au sens large et de la transition environnementale qui sont spécifiques à chaque secteur.

### 1. SECTEURS DONT LE VOLUME D'EMPLOI EST (TRÈS) ÉLEVÉ<sup>88</sup> EN RÉGION BRUXELLOISE

#### 1.1. Administration publique : stagnation de l'emploi et personnel vieillissant

*Quelques observations...*

- ✓ Volume d'emploi très élevé (16,5% des salariés - emploi exclusivement sous contrat salarié) ;
- ✓ Faible densité de **Bruxellois et Bruxelloises à l'emploi** en Région bruxelloise (29%) ;
- ✓ Forte densité de personnes **hautement diplômées** (64%), mais dans la moyenne régionale ; perspectives d'emploi pour les personnes **moyennement diplômées** (29%) et quelques autres pour les personnes **faiblement diplômées** (7%) ;

87 SPF Economie (EFT ; moyenne 2020-22) ; ONSS (2012-22) ; INASTI (2017-22) ; Dynam (2021).

88 Dont la part dans l'emploi bruxellois est  $\geq 10\%$  (très élevé) ou comprise entre 7 à  $-10\%$  (élevé).

- ✓ Parité **hommes-femmes** (50,5% de femmes) ;
- ✓ Une part substantielle de **seniors** parmi le personnel (21,5%), à l'inverse des **jeunes** de moins de 30 ans moins présents (12%) ;
- ✓ Majorité de **contrats permanents** (95%) et de **temps pleins** (89%), plus prononcée en comparaison avec la moyenne régionale ;
- ✓ **Relative stabilité** dans l'emploi salarié (taux de rotation faible, 11%) ; mais départs prématurés dans le segment « sécurité publique et défense ».

| Tendances passées                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Perspectives d'emploi à court et à moyen termes                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Après une <b>destruction</b> nette d'emplois salariés observée précédemment, <b>progression</b> de l'emploi les trois dernières années (2020, 2021 et 2022), pour revenir au niveau de 2017</li> <li>✓ <b>Demande</b> généralement importante visant à remplacer les départs, notamment ceux à la retraite</li> <li>✓ <b>Difficultés de recrutement</b> récurrentes pour plusieurs métiers de la sécurité et de la défense publique (dont l'armée, la police et les services de pompier) qui sont accessibles aux moins diplômés, mais dont l'accès est conditionnel à la réussite de tests préalables.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ A court et moyen termes, <b>remplacement partiel du personnel vieillissant</b> et des départs au sein de l'administration, au vu du contexte budgétaire et du moratoire sur les recrutements d'application du 1<sup>er</sup> décembre 2023 au 30 septembre 2024 dans la fonction publique bruxelloise (hormis le personnel opérationnel en sécurité)<sup>89</sup> et du projet Optimis visant à rationaliser la fonction publique bruxelloise<sup>90</sup></li> <li>✓ Sécurité publique : remplacement des départs à la retraite et croissance prévue des effectifs de la Défense<sup>91</sup>.</li> </ul> |

89 [Circulaire du 07/12/2023](#) ministérielle relative à l'élaboration, à l'exécution et au monitoring des plans de personnel 2024 ([openjustice.be](https://openjustice.be)).

90 [La nouvelle architecture des administrations bruxelloises se dessine](#) | L'Echo ([lecho.be](https://lecho.be)), 02/01/2021.

91 [La Défense veut recruter plus de 4.000 militaires en 2024](#) - BX1, 6/09/2023.

## Transition digitale

- **Poursuite de la digitalisation des services publics<sup>92</sup>, en ce compris les mutuelles**, (guichets électroniques, rendez-vous digitaux et vidéo calls, inscription en ligne, plateforme digitale et échange d'informations, etc.) initiée depuis plusieurs années, stimulée lors de la crise sanitaire et portée notamment par le nouveau décret et l'ordonnance conjoints « Bruxelles Numérique<sup>93</sup> » qui définit le cadre légal pour que la numérisation des administrations bruxelloises soit réussie, puisse garantir l'inclusion numérique et servir tous les citoyens et citoyennes quel que soit leur rapport avec le numérique
- **Digitalisation au niveau de la sécurité publique** : notamment par l'utilisation de drones par les services de police, d'incendie et de protection civile<sup>94</sup> ; le plan i-police, le projet ambitieux de numérisation de la police (centralisation des bases de données dans une seule plateforme d'informations mobilisant des algorithmes permettant de croiser les données avec des images de caméras, des photos, des empreintes digitales ou autres documents) qui progresse plus lentement que prévu, mais qui devrait tôt ou tard se concrétiser<sup>95</sup> ; etc.
- **Introduction progressive de l'intelligence artificielle, avec des applications variables selon le type d'administration** : big data et analyse prédictive ; développement/utilisation d'applications plus spécifiques (par exemple : scanners intelligents et automatisation d'une partie de la prise en charge des demandes de remboursement traitées par les mutuelles)<sup>96</sup> ; chats bots pour traiter des questions répétitives traitées par les administrations fédérales , etc.
- **De manière transversale, mise en exergue des besoins en emploi/formation en matière d'analyse, de sécurité et protection des données** soutenant la demande en profils IT spécialisés en cybersécurité et en experts RGPD notamment.

---

92 HIVA, HEC Liège, Lentic, 2020, La digitalisation des services publics belges

93 Voir entre autres, [Décret et ordonnance conjoints](#) de la Commission communautaire française, la Région de Bruxelles-Capitale et la Commission communautaire commune relatifs à la transition numérique des autorités publiques ([openjustice.be](#)), 21/02/2024 ; [Décret et ordonnance conjoints «Bruxelles Numérique»](#) | Région de Bruxelles-Capitale ([be.brussels](#)), 12/12/2023 ; [Bruxelles Numérique](#) | Bernard Clerfayt, 23/06/2023.

94 [Circulaire ministérielle réglant l'usage de drones par les services de police et de secours](#) ([openjustice.be](#)).

95 Voir entre autres : [OPPSCIENCE s'insère dans la révolution digitale « I-Police » des forces de sécurité belges](#). - OPPSCIENCE ; i-Police: l'avenir de la police est numérique | Annelies Verlinden ([belgium.be](#)) ; [Le champ de bataille 2.0 d'une police belge à deux vitesses](#) - RTBF Actus, 06/02/2024 ; [Le coûteux projet de numérisation de la police change de mains](#) | L'Echo ([lecho.be](#)), 26/03/2024.

96 Voir entre autres : [L'intelligence artificielle fait son entrée à la Mutualité chrétienne](#) - Cronos Public Services ([cronos-public-services.be](#)) ; [La digitalisation est au cœur des mutualités](#) | [www.references.be](#) ([lesoir.be](#)), 23/11/2022 ; [L'IT à la MC : le meilleur des deux mondes](#) | Mutualité chrétienne.

## 1.2. Santé et action sociale : progression de l'emploi et personnel vieillissant

### Quelques observations...

- ✓ Volume d'emploi très élevé (11,5% des salariés) à moyen (4,9% des indépendants, seulement présents dans la santé) ;
- ✓ Légère majorité de **Bruxellois et Bruxelloises à l'emploi** en Région bruxelloise (56%) ;
- ✓ **Forte densité de personnes diplômées**, en particulier dans la santé (77%), moins prononcée dans l'action sociale (52%) ; plusieurs métiers réglementés requérant un diplôme élevé, voire moyen (par exemple, puériculteur et puéricultrice) ;
- ✓ **Secteur féminin** (75% de femmes parmi les salariés ; 56% parmi les indépendants) ;
- ✓ Une part substantielle de **seniors** parmi les salariés (19%), et de manière encore plus marquée chez les indépendants (27%) ;
- ✓ **Temps pleins** moins nombreux (69%), même si toujours majoritaires ; **contrats permanents** majoritaires (93%) ;
- ✓ **Relative stabilité dans l'emploi**, taux de rotation (16%) proche de la moyenne régionale.

| Tendances passées                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Perspectives d'emploi à court et à moyen termes                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>✓ Hausse de l'emploi salarié depuis de nombreuses années, soutenue par des facteurs sociodémographiques (dont le vieillissement de la population), stagnation en 2022</li><li>✓ <b>Pénuries structurelles</b><sup>97</sup> pour plusieurs métiers de la santé ou de l'action sociale (voir volet 4).</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>✓ Créations nettes d'emploi attendues dans <b>le secteur</b> (+10% de salariés d'ici 2028<sup>98</sup>) et renforcement probable des difficultés de recrutement observées de longue date</li><li>✓ Demande également stimulée par le <b>remplacement du personnel</b> pour raison de départs à la retraite (nombre élevé de seniors), de réduction du temps de travail ou de mobilité inter/intra-sectorielle (attractivité et rétention)</li></ul> |

<sup>97</sup> view.brussels, Analyse des fonctions critiques en Région de Bruxelles-Capitale.

<sup>98</sup> Bureau Fédéral du Plan, IBSA, IWEPS, Statistiek Vlaanderen, Juillet 2023, **Perspectives économiques régionales 2023-2028**, Annexes statistiques.

| Tendances passées | Perspectives d'emploi à court et à moyen termes                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mise en place de mesures pour revaloriser le métier d'infirmier ou faciliter une reconversion vers celui-ci (dont le Fonds blouses blanches, le projet <a href="#">#choisislessoins</a>, ) ; maintien probable de telles mesures, voire définition de nouvelles mesures, dans les années futures, pour tenter de remédier aux pénuries récurrentes qui se sont renforcées depuis la crise sanitaire<sup>99</sup></li> <li>✓ Priorité politique pour pallier les manques de structures et places d'accueil pour la petite enfance : stimulation de la demande pour les métiers de la petite enfance, notamment via le « Plan cigogne +5.200 » de la Fédération Wallonie Bruxelles (voir volet 1)</li> <li>✓ Précarisation de la population bruxelloise accrue avec les crises sanitaire, énergétique et inflationniste : stimulation de la demande pour les métiers de l'accompagnement de la personne ou d'aide à la vie quotidienne, sous réserve toutefois de subventionnement</li> <li>✓ Vieillessement de la population : stimulation de la demande pour les métiers de l'aide aux personnes âgées (développement possible de structures alternatives -virage ambulatoire-) ou pour les métiers de kinésithérapeutes, de logopèdes, d'ergothérapeutes et d'éducateurs/éducatrices (mise en place du plan bruxellois de réforme des maisons de repos ) ainsi que dans le secteur de la santé (hausse des maladies chroniques et multimorbidités).</li> </ul> |

<sup>99</sup> Voir entre autres : [La pénurie de personnel de santé n'est plus seulement un problème de conditions de travail](#) (lascsc.be), 19/06/2023 ; [Analyse MAHA 2023 - Actualités](#) - Belfius, 15/11/2023 ; [Pénurie de personnel soignant, manque de moyens dans le secteur de la Santé](#) : Frank Vandenbroucke s'explique à Jeudi en Prime - RTBF Actus, 18/01/2024.

## Transition digitale

### ► Du côté de la santé

- Poursuite de la digitalisation des services dans la santé au niveau administratif et médical : prise de rendez-vous en ligne, technologies vocales pour dicter les rapports, dossiers médicaux électroniques, généralisation de plateformes digitales (partage électronique et sécurisé des données de santé entre les patients, les prestataires de soins et les établissements de soins ; par exemple le portail [Masanté](#) au niveau fédéral ou le réseau santé bruxellois géré par [Abrumet<sup>100</sup>](#)) ou encore télémédecine<sup>101</sup>.
- Développement de l'e-chirurgie et recours à la robotique comme support aux interventions chirurgicales<sup>102</sup>.
- Utilisation d'outils d'intelligence artificielle avec l'analyse des mégadonnées pour aider à la formulation de diagnostics médicaux, à la mise en place de traitements personnalisés ou de trajectoires pré- et post-opératoires ou encore à l'identification des maladies (recherche et médecine préventive)<sup>103</sup> ; développement et généralisation d'applications médicales permettant la détection préventive ou le suivi de certaines pathologies (ex : Skinvision pour le suivi dermatologique).
- De manière transversale, mise en exergue des besoins en emploi/formation en matière d'analyse, de sécurité et protection des données (demande en profils IT spécialisés en cybersécurité et en experts RGPD notamment) ; de la nécessité de former à la santé digitale et à l'intelligence artificielle, les professionnels de la santé ou ceux en charge de la technologie dédiée à la santé (formation initiale et continue).

### ► Du côté de l'action sociale

Des perspectives en emploi et en formation<sup>104</sup> existent également. A titre d'exemples, on citera :

- le développement de technologies d'assistance digitale et de pratiques en télésurveillance (installation de capteurs dans les pièces de vie, analyse de paramètres par une centrale, messages vocaux et envoi

---

100 Association Bruxelloise de Télématic Médicale.

101 Voir par exemple l'application Doktr lancée par Proximus en 2021 avec notamment la collaboration des mutualités chrétiennes et Solidaris Wallonie, permettant de consulter en ligne un médecin généraliste et, depuis cette année, un psychologue.

102 Voir entre autres : [IA, robotique, thérapie génique, la médecine est en pleine révolution](#) - RTBF Actus, 02/04/2023 ; [Un Robot Belge Révolutionne Le Traitement Du Cancer](#) - BelgiumTribune.be, 22/03/2024.

103 Voir entre autres : OPCO Santé, 2020, [Prospective des métiers de la santé à l'horizon 2040](#) ; [Un Œil sur demain : l'intelligence artificielle au cœur de la médecine du futur](#) - RTBF Actus, 29/10/2023 ; [L'adoption de l'Intelligence Artificielle dans les hôpitaux en Belgique](#), Mars 2022 ; KU Leuven, 2023, [De gezondheids-en zorg- beroepen van de toekomst](#) ; AI4 Belgium, BOSA, [Plan national de convergence pour le développement de l'intelligence artificielle](#), 22/11/2022.

104 Voir entre autres : [Une nouvelle technique d'assistance digitale à domicile pour aider les seniors](#) - RTBF Actus, 22/06/2023 ; [La Wallonie lance un projet d'assistance numérique pour maintenir les seniors à domicile](#) - L'Avenir (lavenir.net), 22/09/2022 ; [Demain les robots : vers une transformation des emplois de service](#) - Sénat (senat.fr), 2019 ; [Tertre: Zora le robot au service des personnes âgées](#) - RTBF Actus, 2017 ; [Coronavirus : Des robots dans les maisons de retraite](#) - RTBF Actus, 16/03/2020.

d'aide si nécessaire, maintenance des équipements) pour permettre le maintien à domicile des personnes âgées ou de personnes en perte d'autonomie et garantir leur sécurité.

→ la présence de **robots-assistants** (par exemple, Zora) susceptibles d'alléger certaines tâches logistiques du personnel pour dégager du temps relationnel, voire de **robots-animateurs** qui, s'ils se développaient, nécessiteraient de **former le personnel pour une collaboration homme-machine qui soit complémentaire**.

### 1.3. Enseignement, progression de l'emploi, plus modérée à moyen terme, et personnel vieillissant

#### *Quelques observations...*

- ✓ **Volume d'emploi** très élevé (11,1% des salariés ; emplois quasi exclusivement sous contrat salarié ; indépendants peu nombreux (1,3%) et notamment actifs dans les auto-écoles ou la formation privée) ;
- ✓ Légère majorité de **Bruxellois et Bruxelloises à l'emploi** en Région bruxelloise (55%) ;
- ✓ Forte densité de personnes **hautement diplômées** (85%) ; les métiers d'enseignant, quel que soit le niveau d'enseignement, demandant un diplôme du supérieur ;
- ✓ Secteur **féminin** (66% de femmes parmi les salariés) ;
- ✓ **Temps pleins** (74%) et **contrats permanents** (80%) relativement moins nombreux, même si toujours majoritaires ;
- ✓ **Relative stabilité dans l'emploi salarié** (taux de rotation relativement faible, 12%), mais abandons précoces dans la profession et instabilité d'emploi pour les enseignants non nommés.

| Tendances passées                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Perspectives d'emploi à court et à moyen termes                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Hausse de l'emploi salarié soutenue et stimulée par des facteurs sociodémographiques (dont la croissance et le rajeunissement de la population)</li> <li>✓ Difficultés de recrutement structurelles pour les métiers de l'enseignement fondamental et secondaire (voir volet 4)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <b>Du côté de l'enseignement</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Créations nettes d'emploi attendues, mais probablement plus modérées à moyen terme (moindre progression de la population en âge de scolarité - voir volet 1)</li> <li>✓ Demande également stimulée pour remplacer le personnel pour raison de départs à la retraite (nombre élevé de seniors, plus prononcée dans l'enseignement secondaire, ensuite primaire, puis maternel) et pour raison de départs précoces (mobilité inter/intra-sectorielle)</li> <li>✓ Difficultés de recrutement structurelles qui devraient perdurer encore un temps<sup>105</sup></li> </ul> </li> <li>▶ <b>Du côté de la formation</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Augmentation possible de la demande en formateurs pour pouvoir encadrer le nombre de stagiaires qui transiteront par les organismes de formation, suite à la décision du gouvernement bruxellois de rendre obligatoire le suivi d'une formation professionnelle pour tout chercheur ou toute chercheuse d'emploi à partir de 2023</li> </ul> </li> </ul> |

## Transition digitale<sup>106</sup>

→ **Mobilisation accrue des TIC** dans les activités pédagogiques durant la crise sanitaire ; les formations en distanciel ont toutefois montré certaines limites, notamment le décrochage ou la non-adaptation du distanciel pour certains publics ou formations.

<sup>105</sup> Voir entre autres : [Pénurie d'enseignants : doit-on s'attendre au pire ?](#) - Le Soir, 11/04/2024.

<sup>106</sup> Voir entre autres : [Le numérique - Pacte pour un Enseignement d'excellence](#) (cfwb.be).



- ✓ Développement de formations professionnelles selon un mode hybride ou de l'offre en ligne qui soient adaptées à certains publics, métiers ou tâches ;
- ✓ **Besoin de compétences** spécifiques en animation chez les enseignants/enseignantes et formateurs/formatrices, de compétences digitales chez les bénéficiaires et les professionnels/professionnelles, de modules méthodologiques sur comment se former en situation d'autonomie.

→ **Emergence et développement de l'intelligence artificielle** (dont ChatGPT, chatbots éducatifs, réalité virtuelle et augmentée, etc.) : certaines pratiques pédagogiques dans l'enseignement ou la formation professionnelle devraient être impactées, mais aussi facilitées ou améliorées en autorisant une personnalisation des contenus et une plus grande interactivité.

- ✓ **Besoins en formation pour les formateurs et enseignants** (de tous niveaux) pour maîtriser ces nouvelles technologies et pour cadrer leur utilisation chez les stagiaires/étudiants, notamment pour la réalisation de travaux ;
- ✓ De manière transversale, mise en exergue de plusieurs **soft skills** à développer, dont l'esprit critique ou la capacité à apprendre tout au long de la vie.

### *Transition environnementale*

→ **Evolution de toute une série de métiers** (par exemple, dans la construction ou l'alimentation) : à côté des compétences techniques de base, les formateurs/formatrices et les enseignants/enseignantes doivent acquérir les compétences environnementales spécifiques à chaque métier pour pouvoir les transmettre aux stagiaires et aux étudiantes/étudiants et garantir ainsi la transition environnementale.

→ Nécessité de poursuivre, voire de renforcer les **actions de sensibilisation aux enjeux de la transition environnementale et à l'économie circulaire**, à destination des citoyens et citoyennes, (et ce, dès le plus jeune âge) et à destination des entreprises (change manager ou facilitateur/facilitatrice en économie circulaire).

## 1.4. Finance, banques et assurances : diminution de l'emploi, personnel vieillissant

### Quelques observations...

- ✓ Volume d'emploi élevé (8,0% des salariés - emploi quasi exclusivement sous contrat salarié) ;
- ✓ Faible densité de **Bruxellois et Bruxelloises à l'emploi** en Région bruxelloise (25%) ;
- ✓ Forte densité de personnes **hautement diplômés** (82%), les emplois faiblement diplômés y étant anecdotiques (1%) ;
- ✓ Relative **parité hommes-femmes** (48% de femmes) ;
- ✓ Des **jeunes** de moins de 30 ans (10%) relativement peu nombreux parmi les salariés, à l'inverse des **seniors** fort représentés (24%) ;
- ✓ Une très large majorité de **contrats permanents** (98%) et une proportion de **temps pleins** (85%) légèrement supérieure à la moyenne régionale ;
- ✓ **Relative stabilité dans l'emploi** (taux de rotation du personnel relativement faible, 10%), mais tous les départs ne sont pas remplacés.

| Tendances passées                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Perspectives d'emploi à court et à moyen termes                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>✓ <b>Destruction nette d'emplois salariés</b> depuis plusieurs années, en raison des restructurations, de politiques visant à rationaliser les coûts et de la digitalisation des services financiers</li><li>✓ <b>Tendance à la régulation du secteur, de ses activités et de la gestion des risques</b>, qui s'est accélérer depuis la crise financière de 2008, se traduit par <b>une demande pour des profils plus spécialisés</b>, parmi lesquels le métier de « Compliance officer » agréé auprès de Banque nationale de Belgique et de l'Autorité des Services et Marchés financiers (FMSA) ou des métiers de l'informatique dans le domaine de la sécurisation des données et logiciels</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>✓ Poursuite de la tendance à la <b>destruction nette d'emplois salariés</b> : d'ici 2028, l'emploi salarié devrait encore y diminuer de 4,8%<sup>107</sup></li><li>✓ Volume important de seniors parmi le personnel : <b>recrutements probables</b> pour remplacer, du moins une partie, des personnes partant à la retraite, mais sans doute avec des personnes dont le profil est différent</li><li>✓ Poursuite de la tendance à la régulation du secteur : mise à jour des connaissances pour les <b>profils opérationnels</b> et recherche de <b>profils spécialisés</b> (juriste, analyste en gestion de risque, etc.).</li></ul> |

107 Bureau Fédéral du Plan, IBSA, IWEPS, Statistiek Vlaanderen, Juillet 2023, **Perspectives économiques régionales 2023-2028**.

## *Poursuite de la transition digitale<sup>108</sup>*

→ **Poursuite de la digitalisation** dans le secteur des banques et des assurances, modèle commercial de nature « phygital », diminution du nombre d'agences bancaires.

- ✓ Développement des **contacts digitaux** pour les processus les plus routiniers et les demandes peu complexes et routinières (par exemple, applications en ligne, assistants vocaux) ;
- ✓ Maintien des **contacts physiques** (en face-à-face ou en ligne) pour un service et des conseils personnalisés : demande de **profils commerciaux** orientés client, avec une connaissance plus pointue du secteur et des produits et dotés de compétences digitales ;
- ✓ Développement de **services en ligne et mobile**, dont l'offre a encore été renforcée lors de la crise sanitaire ;
- ✓ Mobilisation d'outils reposant sur l'**intelligence artificielle** (automatisation de certains processus internes, traitement et analyse de mégadonnées, personnalisation des services et amélioration de l'expérience client, anticipation des risques financiers, etc.) : besoin en emploi/formation pour des profils et compétences IT dans différents domaines tels que le marketing digital, le développement d'applications ou de logiciels innovants, l'analyse de mégadonnées, la cybersécurité et gestion des fraudes, la protection des données, la blockchain ou encore l'intelligence artificielle.

→ **Apparition de nouveaux acteurs**, comme les néo-banques proposant la plupart de leurs services uniquement en ligne, mais employant un nombre restreint de travailleurs sur le territoire belge.

## *Transition environnementale*

→ **Demande pour des profils spécialisés** capables d'évaluer et gérer les risques financiers liés au climat et d'anticiper les opportunités qui y sont liées (conception et gestion de produits financiers durables et évaluation de la rentabilité de projets verts durables notamment)<sup>109</sup>.

---

108 Voir entre autres : BNB, 2021, [The impact of Fintech and digitisation on the Belgian banking sector](#) ; [Les banques connaissent une pénurie de talents](#) - Credit Expo België, 24/01/2022 ; [Digital Insurance Maturity Report](#) | Deloitte Belgium, mai 2022 ; [7 Belges sur 10 ne veulent pas d'une assurance 100 % digitale](#) | L'Echo (lecho.be), 30/08/2022 ; [Comment Allianz facilite la vie des courtiers et améliore le parcours client grâce au digital](#) (lesoir.be), 11/04/2023.

109 Voir entre autres : [Analyser et superviser les risques climatiques et environnementaux dans le secteur financier](#) | nbb.be ; [Le changement climatique ne laisse pas indifférent le secteur financier](#) | nbb.be, 27/01/2023.

## 1.5. Activités spécialisées, scientifiques et techniques : progression de l'emploi

### *Quelques observations...*

- ✓ Volume d'emploi élevé (6,8% des salariés) à très élevé (23,7% des indépendants) - Nombreux indépendants (33% de l'emploi du secteur), en particulier dans certains segments (conseils juridiques/comptables ; ingénierie, conseils ou analyses techniques, en ce compris l'architecture, ou encore publicité et études de marché<sup>110</sup>) ;
- ✓ Forte densité de **Bruxellois et Bruxelloises à l'emploi** en Région bruxelloise (59,1%) ;
- ✓ Forte densité de personnes **hautement diplômées** (89%), les emplois faiblement diplômés y étant anecdotiques (2%) ; un certain nombre de ces métiers hautement diplômés peuvent également s'exercer dans d'autres secteurs, du moins dans les grandes structures ;
- ✓ **Parité hommes-femmes** au niveau de l'emploi salarié (50% de femmes), à l'exception des activités comptables et juridiques davantage féminines, contrairement aux activités d'ingénierie et conseils techniques plus masculines ;
- ✓ Une part substantielle de **jeunes** (29% < 30 ans) et un nombre moins élevé de **seniors** (12%) parmi les salariés ; le nombre de seniors se situe dans la moyenne chez les indépendants (17%) ;
- ✓ Majorité de **temps pleins** (86%) et de **contrats permanents** (93%), un peu plus prononcée en comparaison avec la moyenne régionale ;
- ✓ **Taux de rotation élevé** parmi le personnel salarié (23%), en raison de la demande d'expansion du secteur (création nette d'emplois) et de la présence plus prononcée de jeunes salariés.

<sup>110</sup> Les autres segments dans lesquels ils sont peu représentés sont Recherche et développement scientifique, Activités des sièges sociaux et conseils de gestion, et Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques (par exemple, design, traduction ou conseils en environnement).

| Tendances passées                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Perspectives d'emploi à court et à moyen termes                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Evolution</b> globalement positive de l'emploi salarié et de l'emploi indépendant ces dernières années ; <b>reconfiguration</b> toutefois de l'emploi dans les segments comptables/juridiques et publicité/études de marché avec l'emploi salarié qui tend à y diminuer, contrairement à l'emploi indépendant qui tend à progresser</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Créations nettes probables à court et moyens termes, et notamment des emplois indépendants</b> ; certains segments du secteur, dont les conseils en publicité, peuvent toutefois être plus tributaires de la conjoncture économique qui, en cas de détérioration, peut inciter certaines de leurs entreprises clientes à revoir à la baisse leurs budgets en publicité</li> <li>✓ <b>Demande de remplacement</b> pour raison de départs à la retraite moins importante que dans d'autres secteurs plus vieillissants, mais davantage stimulée par les mobilités inter- ou intra-sectorielles élevées avec la présence de nombreux jeunes démarrant leur carrière</li> <li>✓ <b>Perspectives d'emploi favorables pour les profils STEM</b> (ou STIM : Sciences, Technologie, Ingénierie, Mathématiques), d'autant plus que manque d'attractivité de ces disciplines.</li> </ul> |

## Transition digitale

→ Secteur varié composé de différents segments davantage accessibles aux hautement diplômés, pour lesquels l'impact de la transition digitale à l'œuvre depuis plusieurs années peut être de nature différente (logiciels comptables, production de contenu digital, gestion des réseaux et community management, etc.)

Dans tous les cas, les **outils d'intelligence artificielle** devraient être de plus en plus mobilisés (du moins, dans un premier temps, dans les plus grandes structures) et nécessiteront aussi le **développement de compétences pour savoir analyser et interpréter les mégadonnées relevant de leurs domaines d'expertise**.

Quelques exemples d'utilisation sont inventoriés ci-dessous :

- ✓ **E-marketing, publicité et communication digitale** (notamment dans le sillage du développement de l'e-commerce et des applications de vente) : analyse prédictive pour encore mieux anticiper les habitudes des consommateurs/publics et les tendances de consommation ou pour segmen-

ter plus finement et personnaliser davantage la communication à des fins de fidélisation ; assistants vocaux mobilisés dans le cadre de campagnes publicitaires ; etc.

- ✓ **Activités de conseils (comptables, juridiques ou de gestion)** : automatisation des tâches et des processus les plus routiniers ; analyse prédictive pour personnaliser et optimiser les conseils de nature plus analytique et stratégique ; etc.
- ✓ **Activités des sièges sociaux** : analyse des données et processus internes, notamment pour optimiser les modes de fonctionnement, identifier les risques et opportunités et aider à la décision ; etc.
- ✓ **Services de traduction** : outils de traduction automatique de plus en plus performants et concurrence possible avec le métier
- ✓ **Architecture, conseils techniques et ingénierie dans le domaine de la construction notamment** : outils de conception et de modélisation (BIM), bâtiments connectés, drones, exosquelettes, réalité virtuelle permettant de visualiser et de naviguer dans un bâtiment avant sa construction, etc.

### *Transition environnementale*

→ **Architecture, conseils techniques et ingénierie dans le domaine de la construction notamment** : veille sur les nouveaux matériaux, expérimentation de nouveaux procédés, analyse du cycle de vie et acquisition de nouvelles compétences pour concevoir des projets plus durables

## **1.6. Services administratifs et de soutien : progression de l'emploi en particulier de certains segments**

### *Quelques observations...*

- ✓ **Volume d'emploi très élevé** (10,5% des salariés) ; les emplois sont principalement sous contrat salarié, les quelques indépendants (1,3%) se retrouvant principalement dans les agences de voyage où ils représentent alors la moitié des emplois ;
- ✓ **Secteur varié**, composé de différents segments<sup>111</sup>, dont les principaux sont le nettoyage (5,4% des salariés à Bruxelles) et les activités liées à l'emploi (3%) ;
- ✓ **Forte densité de Bruxellois et Bruxelloises à l'emploi** en Région bruxelloise (61,5%) ;

<sup>111</sup> Ils côtoient d'autres segments dont le volume d'emploi salarié est relativement faible, à savoir les Services administratifs et de soutien aux entreprises (0,9%, notamment call centers), la Sécurité privée (0,8%) ainsi que les Agences de voyage (0,2%) et Activités de location (0,1%).

- ✓ Plus forte densité d'emplois **moyennement et faiblement diplômés** dans le nettoyage et la sécurité (où moins de 20% sont des emplois hautement diplômés) ; les autres segments comptant une majorité d'emplois **hautement diplômés** (allant de 62% à 80%) ;
- ✓ **Secteur genré** (61% de femmes parmi les salariés) ; de manière plus ou moins prononcée selon les segments (jusqu'à 71% de femmes dans le nettoyage, dont les titres-services) tandis que les segments de la sécurité et de la location sont plus masculins (respectivement 84% et 65% d'hommes parmi les salariés) ;
- ✓ Une part plus substantielle de **jeunes salariés de moins de 30 ans** dans les activités liées à l'emploi (37,5%) et la sécurité (25%) ; des **seniors** relativement plus nombreux dans le nettoyage (19%) ;
- ✓ **Temps pleins** (70%) relativement moins nombreux, même si toujours majoritaires – à signaler toutefois le segment du nettoyage (55%) ; large majorité de **contrats permanents** (avoisinant ou dépassant les 90% dans les différents segments) ;
- ✓ **Taux de rotation élevé** parmi les salariés (28%), assumé principalement par le segment des activités liées à l'emploi (58%) qui comprend notamment l'intérim.

| Tendances passées                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Perspectives d'emploi à court et à moyen termes                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Créations nettes d'emplois salariés</b> ces dernières années, en particulier dans le segment du nettoyage ; diminution toutefois de l'emploi au niveau des agences de voyage et activités de location, deux services comptant par ailleurs un nombre restreint d'emplois</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Titres-services</b> : malgré la hausse des tarifs début 2024, leur utilisation par les Bruxelloises et Bruxellois continue d'augmenter<sup>112</sup>, offrant des <b>perspectives d'emploi encourageantes</b> pour les personnes (principalement les femmes) peu diplômées. De plus, la décision en 2023 d'instaurer un <b>parcours de formation obligatoire</b> (16 heures, dont 2 heures en ergonomie) ou d'offrir la <b>possibilité de devenir tuteur ou tutrice à partir de 50 ans</b> et plus traduit la volonté d'améliorer leurs conditions de travail et induit des besoins de formation en tutorat<sup>113</sup></li> <li>✓ <b>Nettoyage professionnel</b> (bureaux, vitres, etc.) : impact du télétravail structurel sur la demande</li> </ul> |

<sup>112</sup> Stabilité pour les titres-services | Bernard Clerfayt, 11/01/2024.

<sup>113</sup> Titres-services : les conditions de travail des aide-ménagères améliorées | Bernard Clerfayt, 19/07/2023.

## Transition digitale et autres innovations technologiques

### ► Nettoyage professionnel<sup>114</sup>

→ Le recours à des machines plus sophistiquées pour le nettoyage des sols ou encore de drones pour le lavage des vitres demande certaines compétences techniques pour les manipuler en toute sécurité, les entretenir et potentiellement réparer des pannes courantes.

→ La communication entre les entreprises de nettoyage et leur personnel sur site tend à se digitaliser avec le recours à des applications mobiles sur smartphones ou tablettes, ce qui demande des compétences digitales.

► **Nettoyage dans le cadre des titres-services** : la nature de l'activité (nettoyage des sols, entretien et repassage du linge, etc.) la rend peu propice à la digitalisation, si ce n'est la communication avec l'entreprise qui peut prendre des formes digitales (comme le courrier électronique, le mobile) ou certains robots ménagers à utiliser lorsque les ménages en sont équipés

### ► Sécurité privée<sup>115</sup>

→ Les activités de gardiennage demandent notamment des compétences digitales pour garder le contact avec l'entreprise lors des missions mobiles ou sur site

→ Les autres services prestés par les entreprises du secteur<sup>116</sup> se digitalisent également et requièrent des compétences techniques spécialisées. On relèvera notamment l'installation de systèmes d'alarmes (intrusion et incendie) et leur gestion par applications mobiles ; les caméras thermiques ou intelligentes détectant les mouvements ; la télésurveillance ; le développement sur mesure de solutions technologiques intégrées et reposant sur l'analyse de données ; le pilotage de drones notamment pour surveiller des terrains difficiles ou des sites étendus ; l'assistance technique en cas de problèmes nécessitant de connaître les spécificités des différents systèmes ; ou encore parfois le développement de certains services dans le domaine de la cybersécurité.

### ► Agences de voyage

→ Poursuite de la gestion digitale des réservations initiée depuis plusieurs années.

---

114 view.brussels, avril 2022, Covid-19 – Focus services aux entreprises, note d'analyse et de prospective.

115 view.brussels, avril 2022, Covid-19 – Focus services aux entreprises, note d'analyse et de prospective.

116 Voir les sites des principales entreprises belges actives dans le secteur de la sécurité privée.



→ Mobilisation accrue d'outils reposant sur l'intelligence artificielle en vue notamment de fluidifier l'expérience client avec, par exemple, l'utilisation de chatbots/callbots pour répondre aux questions récurrentes de la clientèle ou l'analyse de mégadonnées pour personnaliser les offres, proposer la formule la plus adaptée, recommander des itinéraires.

#### ► Gestion des ressources humaines

→ mobilisation d'outils d'intelligence artificielle, notamment dans les processus de recrutement avec l'automatisation de certaines tâches (dont la sélection des CV) ou un rôle de support pour mettre en correspondance les profils des candidates et des candidats avec le profil recherché.

#### ► Call centers

→ les perspectives d'emploi semblent être mitigées de par la possibilité de proposer ces services à distance et donc de les délocaliser, ainsi que par l'utilisation d'outils d'intelligence artificielle (tels que les chatbots ou assistants vocaux) qui pourraient réduire la demande pour certaines tâches des « agents inbound », notamment le traitement de questions récurrentes et routinières.

### *Transition environnementale*

#### ► Agences de voyage

→ bien que le tourisme de masse demeure encore une réalité, une partie de la population s'intéresse de plus en plus au tourisme local ou écoresponsable qui privilégie notamment des modes de transport durables et qui est susceptible d'appeler une partie de l'offre à se réinventer.

## **1.7. Commerce**

Pris dans son ensemble, le commerce fait bel et bien partie du paysage bruxellois. Son volume d'emploi peut être qualifié d'élevé (8,0% des emplois salariés de la région) à très élevé (14,8% des emplois indépendants de la région).

Il couvre toutefois trois segments, décrits ci-après, qui sont confrontés à des réalités différentes. Pris séparément, les volumes d'emploi en Région bruxelloise sont tantôt moyens (commerce de détail), tantôt faibles (commerce de gros) ou encore dits de niche (commerce automobile).

## A. Commerce de détail : le secteur peine à se relever depuis la crise sanitaire

### Quelques observations...

- ✓ Volume d'emploi moyen (4,7% des salariés) à élevé (8,9% des indépendants) ;
- ✓ Forte densité de **Bruxellois et Bruxelloises à l'emploi** en Région bruxelloise (72%) ;
- ✓ Plus forte concentration de personnes **moyennement diplômées** (41%) et **faiblement diplômées** (21,5%), et moindre présence de personnes hautement diplômées (37%) ;
- ✓ Emploi salarié **un peu plus féminin** (55% de femmes ; mais variable selon segments et métiers) ;
- ✓ Jeunes salariés de **moins de 30 ans** relativement plus nombreux (28%) et seniors relativement moins nombreux (12%) ; une part substantielle de seniors parmi les indépendants (24%) ;
- ✓ **Temps pleins** (65%) et contrats permanents (83%) majoritaires, relativement plus nombreux en comparaison avec la moyenne régionale ;
- ✓ **Taux de rotation élevé** parmi le personnel salarié (25%, rythme de renouvellement des effectifs important), reflétant la **difficulté à le fidéliser**.

### Tendances passées

- ✓ **Création nette d'emplois salariés** avant la crise sanitaire ; le secteur peine à se relever depuis et, en 2022, le nombre de salariés est moins élevé par rapport à 2019.
- ✓ Diminution également de l'emploi indépendant à titre principal depuis la crise sanitaire (hausse observée du côté de l'emploi indépendant à titre complémentaire)
- ✓ Demande également stimulée par les **mobilités inter- ou intra-sectorielles**
- ✓ Difficultés de recrutement structurelles pour les métiers de la vente (voir volet 4).

## Transition digitale

- **Présence plus manifeste de l'e-commerce, du m-commerce et des achats via les réseaux sociaux depuis la crise sanitaire et poursuite de son développement** : les commerces physiques (et donc leur personnel) se doivent de plus en plus d'être présents sur plusieurs canaux et développer des compétences numériques, tout en veillant à préserver ce qui fait leur plus-value aux yeux de la clientèle (conseils personnalisés et expertise plus approfondie des produits, développement de points relais, expérience client, etc.).
- **Développement de grandes centrales logistiques**, majoritairement installées en dehors de la Région bruxelloise<sup>117</sup>, voire au-delà, et développement de solutions en matière de logistique urbaine
- **Mobilisation d'outils d'intelligence artificielle**<sup>118</sup> : automatisation des processus logistiques, du moins dans les grandes structures (gestion des stocks et optimisation des chaînes d'approvisionnement notamment) ; mégadonnées et analyse prédictive pour encore mieux comprendre les habitudes de consommation, personnaliser les expériences d'achat en ligne et optimiser la fidélisation de la clientèle ; etc.

## Transition environnementale

- **Evolution de la demande et renforcement des attentes/exigences** d'une partie de la clientèle pour une consommation plus durable et respectueuse de l'environnement, même si le coût associé à certains modes de consommation durable peut encore être un frein à leur développement et si l'hyperconsommation reste encore le modèle dominant
- **Evolution de l'offre**
  - ✓ **Commerce alimentaire** : produits biologiques, locaux, en vrac, de saison ou issus du commerce équitable, alimentation végétale, fabrication artisanale, etc.
  - ✓ **Commerce non alimentaire** : seconde main (préparation à la vente, reconditionnement, mise en valeur, etc.), produits durables (service après-vente, réparation ou réutilisation), filière locale d'approvisionnement, etc.
  - ✓ **De manière transversale, mais selon une intensité variable selon le type de commerce** : on relèvera entre autres la sensibilisation/formation des entrepreneurs/entrepreneuses et des managers/manageuses aux enjeux environnementaux spécifiques au commerce ; l'optimisation de la

---

<sup>117</sup> view.brussels, Décembre 2020, [Covid-19 - Focus commerce de détail, Note d'analyse et de prospective sectorielle](#).

<sup>118</sup> Voir entre autres : Hunt W. & Rolf S., [Intelligence artificielle et automatisation dans le commerce de détail](#), mai 2022.

gestion des stocks et des invendus pour réduire les déchets ; le développement des filières d'approvisionnement durables et locales, concernant plus directement les métiers d'achat notamment ; l'information ou la formulation de conseils à la clientèle sur l'origine et la durabilité des produits, en particulier pour les métiers de la vente ; la question de l'hygiène ou des normes sanitaires pour les produits en vrac ; etc.

→ **Volonté politique** (plan régional [Good Food](#)) de soutenir le développement de la distribution alimentaire durable et l'entrepreneuriat dans cette filière l'alimentation durable

## B. Commerce de gros : stagnation/baisse de l'emploi salarié, personnel vieillissant

### *Quelques observations...*

- ✓ Volume d'emploi faible (2,9% des salariés ; 3,2% des indépendants) ;
- ✓ Faible densité de **Bruxellois et Bruxelloises à l'emploi** en Région bruxelloise (39%) ;
- ✓ Davantage de perspectives pour les personnes **moyennement diplômées** (37%) et **faiblement diplômées** (13%), en comparaison avec la moyenne régionale, même si les personnes hautement diplômées y sont bien représentées (50%) ;
- ✓ **Secteur masculin** (39% de femmes parmi les salariés ; mais proportion variable selon les segments du secteur) ;
- ✓ Jeunes salariés de moins de 30 ans relativement moins nombreux (13%), mais personnel vieillissant (23% de **seniors**) ; une part substantielle de seniors parmi les indépendants ;
- ✓ Nombreux **temps partiels** (87%) et **contrats permanents** (91%) ;
- ✓ Taux de rotation (15%) **légèrement inférieur à la moyenne régionale** ;
- ✓ « **Périphérisation** » de l'activité et opportunités d'emploi en périphérie.

| Tendances passées                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Perspectives d'emploi à court et à moyen termes                                                                                                                                              |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ En raison de la périurbanisation de cette activité, <b>destruction nette d'emplois salariés</b> de longue date, mais <b>relative stabilité de l'emploi indépendant</b> au cours des dernières années</li> <li>✓ Difficultés de recrutement structurelles pour les métiers de la conduite (conducteur/conductrice de camion, chauffeur/chauffeuse d'autobus ou d'autocar principalement) ou des métiers techniques qui sont également bien représentés dans le secteur</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Remplacement</b> du personnel salarié vieillissant, du moins d'une partie (tendance à la périurbanisation d'une partie de l'activité)</li> </ul> |

### Transition digitale

- Utilisation de technologies innovantes (robots ou capteurs dans les entrepôts, usage de drones, au stade expérimental, pour les livraisons, etc.)
- Automatisation des processus logistiques (IA : gestion des stocks et optimisation des chaînes d'approvisionnement notamment)
- Emergence/développement de plateformes de vente susceptibles de réduire le nombre d'intermédiaires entre les producteurs et les détaillants ou les entreprises clientes

## C. Commerce automobile : secteur de niche, baisse de l'emploi salarié

### Quelques observations

- ✓ Volume d'emploi dit de niche (0,6% de l'emploi salarié), mais 3,2% de l'emploi indépendant ; près de la moitié des emplois (44%) sont exercés sous statut d'indépendant ;
- ✓ Faible densité de Bruxellois et Bruxelloises à l'emploi en Région bruxelloise (37%) ;
- ✓ Emplois moyennement (48%), voire faiblement diplômés (13%), emplois hautement diplômés minoritaires (39%) ;
- ✓ Part substantielle de seniors salariés (21%) et indépendants (23%) ;

- ✓ Secteur **masculin** (15% de femmes parmi les salariés)
- ✓ Taux de **rotation** parmi le personnel salarié (18%), proche de la moyenne

| Tendances passées                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Perspectives d'emploi à court et à moyen termes                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Destruction nette d'emplois salariés en Région bruxelloise et stabilité dans les deux autres régions, <b>mais augmentation du nombre d'indépendants</b> ces dernières années dans les trois régions ; cette hausse est toutefois à relativiser au vu du faible volume d'emplois et de la diminution de l'emploi salarié qui est plus importante</li> <li>✓ Importance de la <b>clientèle d'affaires</b> avec l'augmentation de la part de marché des voitures de société au niveau de la vente et des services d'après-vente</li> <li>✓ Nombre moyen de voitures par ménage (en ce compris les voitures de société) <b>relativement faible en Région bruxelloise</b> en raison notamment de caractéristiques sociodémographiques de la population, de variables socio-spatiales ou encore d'autres facteurs comme la présence de modes alternatifs de déplacement en milieu urbain (transports en commun entre autres)<sup>119</sup></li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Perspectives d'emploi mitigées : les évolutions technologiques et les priorités environnementales sont susceptibles de diminuer encore la demande en emploi et d'impacter les profils (occupés ou recherchés)</li> <li>✓ <b>Besoins en emploi potentiels</b> : le personnel vieillissant, tant indépendant que salarié, qui devrait, du moins en partie, être remplacé</li> </ul> |

### Transition digitale et innovations technologiques

→ Depuis plusieurs années, du côté de la vente, digitalisation de la relation client ou du suivi des ventes ; meilleure information de la clientèle d'affaires ou des particuliers et mise en exergue des compétences commerciales et relationnelles ; développement de l'exposition, voire de la vente, en ligne de véhicules neufs ou d'occasion, mais aussi de pièces détachées ; plus récemment, évolution du modèle de distribution traditionnel basé sur un réseau de concessionnaires vers un modèle de vente directe transformant les

<sup>119</sup> Plus de la moitié des ménages bruxellois n'a pas de voiture | Statbel (fgov.be), 19/09/2022 ; Les Belges possèdent en moyenne une voiture par foyer, sauf dans les villes - RTBF Actus, 14/09/2023 ; Où sont les voitures ? Une géographie de l'équipement automobile des ménages à Bruxelles et en périphérie proche, Focus N°53, ibsa, 09/2022.

concessionnaires en agences, du moins chez certaines marques et les véhicules neufs<sup>120</sup>.

→ Après un démarrage timide (coût et réticences/craintes par rapport à l'autonomie), **l'électrification du parc automobile belge semble décoller en 2023**, la vente de voitures électriques et hybrides, en particulier auprès des sociétés<sup>121</sup>, étant devenue plus populaire que la vente de voitures essence<sup>122</sup> :

- ✓ **Du côté du personnel de vente** : besoin de suivre les évolutions technologiques, notamment les véhicules électriques, pour des conseils adaptés aux besoins de la clientèle ;
- ✓ **Du côté de l'entretien et de la réparation** : diminution progressive de certaines interventions techniques (remplacer les freins ou effectuer une vidange par exemple), à l'inverse d'autres (comme changer des pneus ou remplacer des pièces plutôt que les réparer) ; de manière plus générale, diminution dans le temps des services après-vente, notamment de réparation, puisque les véhicules électriques comportent moins de pièces.

### *Transition environnementale*

→ Volonté politique d'améliorer la qualité de l'air et la santé publique à Bruxelles et dans d'autres grandes villes belges.

- ✓ introduction de zones de basses émissions et interdiction progressive pour les véhicules les plus polluants d'y circuler.

→ Volonté politique d'atteindre la neutralité carbone d'ici 2050 (loi européenne sur le climat de 2021<sup>123</sup>, plan Air-Climat-Energie, à l'échelle nationale ou [régionale](#), et qui à Bruxelles vient compléter le [plan Good Move 2020-2030](#)) avec des retombées à terme.

- ✓ sur les types de modèles en circulation et le développement d'infrastructures ; à Bruxelles plus particulièrement, sont planifiées pour 2035, la sortie des véhicules thermiques (essence et diesel) et la mise à disposition d'un réseau de 11.000 bornes de recharge de véhicules électriques ;
- ✓ sur la demande en véhicules et le parc automobile en lien avec les mesures bruxelloises visant à promouvoir la mobilité douce et à développer les modes alternatifs de déplacement.

---

120 Distribution: le modèle d'agence - Quand le concessionnaire devient agent | *Moniteur Automobile*, 06/03/2024 ; Distribution automobile | Quel impact du modèle d'agence sur les consommateurs et les valeurs résiduelles des voitures ? - *FLEET*, 19/05/2023.

121 Outre l'augmentation continue du parc de voitures de société, à noter le changement de fiscalité pour les voitures de société à moteur à combustion d'application à partir du 1er juillet 2023 qui a augmenté temporairement la demande de véhicules à moteur thermique.

122 Parc de véhicules | Statbel (fgov.be), 13/09/2023.

123 Loi européenne sur le climat : une avancée décisive, 2021.

## 2. SECTEURS DONT LE VOLUME D'EMPLOI EST MOYEN<sup>124</sup> EN RÉGION BRUXELLOISE

### 2.1. Information et communication : progression de l'emploi

#### *Quelques observations...*

- ✓ Volume d'emploi moyen (5,4% des salariés) ; les emplois sont principalement sous contrat salarié ; quelques indépendants (1,0%) principalement dans la communication (édition et production audiovisuelle) ;
- ✓ Plus faible densité de **Bruxellois et Bruxelloises à l'emploi** en Région bruxelloise (42%) ;
- ✓ Forte densité de personnes **hautement diplômées** (83%), les emplois faiblement diplômés y étant anecdotiques (1,5%) ;
- ✓ Secteur **masculin** (34% de femmes salariées) ;
- ✓ Une part substantielle de **jeunes** dans les services informatiques, à l'inverse des seniors davantage présents dans les autres segments (audiovisuel, édition ou télécommunications) ;
- ✓ Une large majorité de **contrats permanents** (93%) et une proportion de **temps pleins** (89%) supérieure à la moyenne régionale ;
- ✓ **Relative stabilité dans l'emploi**, taux de rotation (16%) proche de la moyenne régionale, mais variable selon les segments.

---

<sup>124</sup> Dont la part dans l'emploi bruxellois est comprise entre 4 et -7%.



| Tendances passées                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Perspectives d'emploi à court et à moyen termes                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Hausse de l'emploi, en particulier dans les services informatiques (baisse de l'emploi dans le segment des télécommunications et relative stabilité dans le segment de l'édition et de la production ou programmation audiovisuelle)</li> <li>✓ Difficultés de recrutement structurelles pour la plupart des métiers informatiques</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <b>Services informatiques</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Créations nettes d'emploi attendues de par la poursuite de la digitalisation dans ses différentes déclinaisons</li> <li>✓ Demande aussi stimulée par les fortes mobilités, d'autant plus que les pénuries observées de longue date pour les profils IT sont propices à la concurrence entre les entreprises du secteur ou avec celles d'autres secteurs qui ont leur propre service informatique</li> </ul> </li> <li>▶ <b>Dans les autres segments (télécommunication, édition et activités audiovisuelles) :</b> la demande devrait être davantage motivée pour remplacer les départs à la retraite, une part plus substantielle de leur personnel étant âgé d'au moins 55 ans.</li> </ul> |

## Transition digitale

### ▶ Services informatiques

→ Demande soutenue en conseils et services informatiques pour répondre à la transition numérique des entreprises et pour des personnes disposant de compétences spécialisées, notamment dans les domaines suivants : cloud, réalité virtuelle ou augmentée, blockchain, algorithmes, big data, intelligence artificielle (e.a. prompt engineer ou ingénieur des requêtes), cybersécurité, Internet des objets, applications en ligne, robotique et automatisation, etc.

→ Evolution constante de l'écosystème numérique et besoin d'être innovant et de maintenir les compétences à jour.

→ Développement de projets informatiques selon une méthodologie agile.

→ L'intelligence artificielle questionne certains métiers spécialisés dans une compétence particulière comme les codeurs et les codeuses, tout comme elle est susceptible d'ouvrir de nouvelles perspectives à d'autres métiers comme le *Web developer* (automatisation de certaines tâches répétitives, analyse et détection d'erreurs de code, création d'expériences en ligne plus performantes, etc.).

## ► Edition et production audiovisuelle

- Dématérialisation de longue date et émergence de plateformes numériques (par exemple, Spotify, Netflix).
- Plus récemment, des questions relatives à l'éthique et aux droits d'auteurs émergent avec l'IA qui s'immisce dans certaines activités audiovisuelles (par exemple, les sous-titres, doublages, figurants, etc.) ou des questions relatives à l'authenticité des œuvres produites par l'IA même si en corollaire elle peut être une source d'inspiration.

## 2.2. Transports/entreposage : hausse de l'emploi, personnel vieillissant

### *Quelques observations...*

- ✓ Volume d'emploi moyen (5,2% des salariés) à faible (3,4% des indépendants) ;
- ✓ Configuration sectorielle spécifique en Région bruxelloise : importance du transport de personnes (SNCB et STIB) et postes & livraisons (dont bpost) ;
- ✓ Majoritairement des emplois salariés, mais présence d'indépendants, en particulier dans le transport de marchandises, les taxis ou les activités de déménagement ;
- ✓ Faible densité de **Bruxellois et Bruxelloises à l'emploi** en Région bruxelloise (39%), mais forte mobilité (41% des Bruxelloises et Bruxellois actifs dans le secteur travaillent en dehors de Bruxelles) ;
- ✓ Davantage de perspectives pour les personnes **moyennement diplômées** (40%) et **faiblement diplômées** (20%) ;
- ✓ Secteur **masculin** (19% de femmes parmi les salariés) ;
- ✓ Des jeunes salariés de moins de 30 ans moins représentés (13%) et un **personnel vieillissant** (17%) ;
- ✓ Une majorité de **temps pleins** (86%) et une très large majorité de **contrats permanents** (97%) ;
- ✓ Taux de rotation (14%) quelque peu inférieur à la moyenne régionale.

| Tendances passées                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Perspectives d'emploi à court et à moyen termes                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Créations nettes d'emplois salariés observées à Bruxelles, principalement assumées par le transport urbain et suburbain des personnes (près de 7.000 en 10 ans) ensuite le transport de marchandises (quelque 1.300) ; progression du nombre de salariés dans les activités de poste et de livraison à partir de 2017</li> <li>✓ Demande également stimulée par les <b>départs à la retraite</b> relativement nombreux</li> <li>✓ Progression de <b>l'emploi indépendant</b>, plus particulièrement parmi les taxis et les transporteurs</li> <li>✓ <b>Pénurie structurelle</b> pour certains métiers (dont les métiers de chauffeurs/chauffeuses ou des métiers techniques) – Voir volet 4</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Perspectives d'emploi globalement favorables au vu des préoccupations environnementales, de la mobilité douce qui a la faveur des politiques, de l'augmentation de l'offre de la STIB prévue dans son plan de développement 2024-2028, du développement de l'e-commerce, etc.</li> <li>✓ Perte ou non du contrat de distribution des journaux/périodiques par bpost et impact possible sur l'emploi, le cas échéant</li> <li>✓ Opportunités en <b>périphérie flamande</b> (transports de marchandises et logistique ; transports aériens)</li> </ul> |

### Transition digitale

- Le commerce électronique favorise le **transport et la livraison des colis**, à domicile ou dans des points relais, ainsi que les métiers de la chaîne logistique.
- Automatisation des entrepôts et utilisation de technologies innovantes : capteurs, robots pour la réception et l'expédition de marchandises, le transport interne, le stockage ou la préparation de commandes<sup>125</sup>, drones encore au stade expérimental, etc.
- Automatisation des processus logistiques (IA : gestion des stocks et optimisation des chaînes d'approvisionnement, planification des itinéraires notamment).

### Transition environnementale

- Besoins en emploi soutenus par la volonté politique (plan Good Move, Plan bruxellois Air-Climat-Energie) de développer la **mobilité douce/durable** pour le transport aussi bien de personnes que de marchandises, ainsi que la **logistique urbaine** (par exemple, mise en avant des points relais ou livraison vélo pour les livraisons du premier et du dernier kilomètres).

<sup>125</sup> Voir entre autres : **Robots en logistique : automatisation de l'entrepôt** - Mecalux Belgique, 12/05/2022.

## 2.3. Horeca : le secteur peine à se relever de la crise sanitaire

### *Quelques observations...*

- ✓ Volume d'emploi moyen (4,2% des salariés), voire élevé (7,8% des indépendants) : Nombreux indépendants (+/- 1 travailleur du secteur sur 4) ;
- ✓ Forte densité de **Bruxellois et Bruxelloises à l'emploi** en Région bruxelloise (71,6%) ;
- ✓ Forte densité de personnes **moyennement diplômées** (42%) **et faiblement diplômées** (29%) ; seuls 30% des emplois occupés par des personnes hautement diplômées ;
- ✓ Secteur **masculin** (41% de femmes parmi les salariés ; 32% parmi les indépendants – connotation plus féminine ou masculine selon les sous-secteurs et métiers ;
- ✓ Une part substantielle de jeunes de moins 30 ans (24%) parmi les salariés, à l'inverse des **seniors** (13,5%) relativement moins nombreux ;
- ✓ **Temps pleins** (73%) et **contrats permanents** (84%) majoritaires, mais relativement plus nombreux en comparaison à la moyenne régionale ;
- ✓ Rythme élevé de **renouvellement des effectifs salariés** (taux de rotation de 30%), reflétant la difficulté à fidéliser le personnel ;
- ✓ Opportunités d'emploi en **périphérie flamande** (en particulier dans la zone aéroportuaire), la mobilité des Bruxellois (navette sortante) est toutefois relativement faible (12%) en comparaison à la moyenne régionale ou à d'autres secteurs, notamment en raison des horaires spécifiques à l'Horeca.

| Tendances passées                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Perspectives d'emploi à court et à moyen termes                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Secteur dynamique avant la crise sanitaire, mais depuis destruction nette d'emplois en conséquence de cette crise, puis de la crise inflationniste, mais aussi avec le télétravail devenu structurel (impact sur la restauration collective ou du temps de midi) et le développement des réunions en ligne (impact sur l'hôtellerie bruxelloise fortement dépendante du tourisme d'affaires et dont les nuitées, bien qu'en forte progression, ne sont pas encore revenues à leur niveau d'avant-crise<sup>126</sup>).</li> <li>✓ Malgré la reprise de l'activité, le secteur peine à se relever, le nombre total de salariés reste, en 2022, inférieur à celui qui était recensé avant la crise sanitaire</li> <li>✓ Pénurie structurelle de personnel qualifié, renforcée par la crise sanitaire (perte d'attractivité du secteur : exode de travailleurs et détournement du secteur)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>→ A court et moyen termes, demande motivée par des départs ou réorientations du personnel en place, et en fonction de l'évolution, de possibles créations d'emploi si l'on se base sur les données de 2022</li> <li>→ En raison notamment de la pénurie de personnel et d'une activité plus réduite (par exemple, les temps de midi – télétravail) <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Un certain nombre d'établissements recherchent une plus grande <b>polyvalence</b> pour une partie de leur personnel, notamment dans l'hôtellerie, par exemple, pour le métier de réceptionniste<sup>127</sup> ou de femme/valet de chambre<sup>128</sup>, ou dans la restauration</li> <li>✓ La restauration pourrait être incitée à revoir son modèle : moins de jours d'ouverture, avec à la clé une diminution du nombre de services et de clients et donc des besoins en emploi également revus à la baisse</li> <li>✓ La dualisation au sein de la restauration pourrait se renforcer : d'un côté, des plus grandes structures axant leur modèle sur la quantité, une cuisine davantage standardisée privilégiant les produits finis et semi-finis et, de l'autre, des plus petites structures axant davantage leur modèle sur la qualité et une cuisine plus spécialisée dans l'optique de faire vivre une expérience à la clientèle</li> </ul> </li> </ul> |

126 Alors que le nombre de nuitées se montait à 7.428.718 en 2019, il se monte à 7.165.640 en 2023. Même si le niveau d'avant la crise sanitaire n'est toujours pas atteint en 2023, la situation s'améliore depuis 2022 avec 6.220.792 nuitées enregistrées. En 2020, leur nombre était tombé à 1.782.873 et avait fait une légère remontée en 2021 (2.370.936). Source : Statbel.

127 Horeca Forma Be Pro, 2021, [Etude métier réceptionniste](#).

128 Horeca Forma Be Pro, 2023, [Etude housekeeping](#).

## Transition digitale

- **Digitalisation des services** : automatisation des tâches les plus routinières principalement dans l'hôtellerie (notamment la gestion des réservations et du check-in/out ou l'utilisation de chatbots et de bornes interactives pour répondre aux questions récurrentes de la clientèle) qui souligne l'importance pour le personnel d'accueil de pouvoir formuler des **conseils personnalisés** aux touristes d'affaires ou de loisirs tout au long du séjour.
- La meilleure information de la clientèle grâce à Internet et aux réseaux sociaux et les exigences plus élevées au niveau de la qualité des produits et des services soulignent également l'importance des **compétences commerciales et relationnelles** pour tous les métiers en contact avec la clientèle, notamment les métiers de la salle.
- **Utilisation d'applications digitales, de bornes de commande et d'informations digitales** dans la restauration (en particulier les grands établissements, les fast-food et la restauration collective), d'où des besoins en **compétences numériques** pour utiliser de telles applications ou intervenir pour des pannes simples ; potentiellement, une diminution des besoins en personnel de salle.
- Amélioration de la gestion des stocks et possible personnalisation des expériences culinaires.
- Importance pour ce secteur d'être visible sur le net et sur les réseaux sociaux : certaines structures, le plus souvent de petite taille, étant encore fort peu visibles et ne disposant pas des **compétences numériques ou en communication digitale**.

## Transition environnementale

- Soutien par les politiques bruxelloises de la transition via le plan Good Food qui passe notamment par la formation.
- Renforcement des attentes/exigences d'une partie de la clientèle pour une alimentation durable (locale, de saison, biologique, réduction de la consommation de viande ou remplacement par des protéines végétales, etc.).
  - ✓ besoins de formation pour les professionnelles et les professionnels en charge de la production et de la gestion culinaire : lutte contre le gaspillage (zéro-déchet), utilisation de nourriture locale et de saison, préparation de plats végétariens ou vegans, etc.
- Pour répondre à ces attentes/exigences, une partie des établissements devraient monter en gamme. Des formations sont alors nécessaires pour améliorer les compétences commerciales et assurer une connaissance fine sur la provenance et la qualité des produits alimentaires.

### 3. SECTEURS DONT LE VOLUME D'EMPLOI EST FAIBLE<sup>129</sup> EN RÉGION BRUXELLOISE

#### 3.1. Industrie : Stabilisation/Stagnation de l'emploi, personnel vieillissant

*Quelques observations...*

- ✓ Volume d'emploi faible (2,5% de l'emploi salarié) ; les trois segments les plus représentés sont l'alimentation (incluant également la boulangerie artisanale), l'industrie technologique (dont principalement la construction automobile) et l'industrie chimique (dont sièges sociaux) ;
- ✓ Faible densité de **Bruxellois et Bruxelloises à l'emploi** en Région bruxelloise (40%), mais forte mobilité (49% des Bruxelloises et Bruxellois actifs dans le secteur travaillent en dehors de Bruxelles) ;
- ✓ Davantage de perspectives pour les personnes **moyennement diplômées** (30%) ou **faiblement diplômées** (15%), même si les personnes hautement diplômées y restent majoritaires (55%) ;
- ✓ Secteur **masculin** (29% de femmes parmi les salariés) ;
- ✓ Une part plus substantielle de **seniors** parmi les salariés (21%), en comparaison avec la moyenne régionale ;
- ✓ **Temps pleins** relativement plus nombreux (88%) et **contrats permanents** majoritaires et dans la moyenne (91%) ;
- ✓ Taux de **rotation** (16%) proche de la moyenne régionale.

| Tendances passées                                                                                                      | Perspectives d'emploi à court et à moyen termes                                                                 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ✓ Secteur <b>en déclin</b> de longue date en Région bruxelloise ; après une diminution moins marquée en fin de période | ✓ <b>Opportunités d'emploi en périphérie</b> , e.a. dans industrie pharmaceutique en BW (profils plus diplômés) |
| ✓ <b>Difficultés de recrutement</b> structurelles pour plusieurs métiers techniques                                    | ✓ <b>Remplacement</b> d'une partie du personnel vieillissant                                                    |
|                                                                                                                        | ✓ l'emploi industriel devrait <sup>130</sup> rediminuer à partir de 2025 (fermeture Audi non prise en compte)   |

129 Dont la part dans l'emploi bruxellois est entre 2 à -4% ; voire < à 2% et secteur dit alors de niche.

130 Bureau Fédéral du Plan, IBSA, IWEPS, Statistiek Vlaanderen, Juillet 2023, [Perspectives économiques régionales 2023-2028, Annexes statistiques](#).

## *Transition digitale*

- **De manière transversale, automatisation et robotisation** : besoin en personnel généralement hautement diplômé, notamment des techniciennes et des techniciens de maintenance ou des ingénieures et des ingénieurs.
- **Industrie pharmaceutique** : utilisation d'outils d'IA notamment dans le domaine de la recherche avec l'analyse de mégadonnées biomédicales (développement de nouveaux médicaments ou traitements, meilleure compréhension des pathologies et de leurs traitements, personnalisation des traitements, etc.).
- **Industrie alimentaire** : perspectives dans le domaine de l'intelligence artificielle, notamment pour améliorer le suivi des paramètres en lien avec les normes de sécurité et de traçabilité alimentaire ou la qualité des aliments transformés ou pour anticiper le cours des matières premières, etc. On notera toutefois que les petites entreprises artisanales où le savoir-faire est important sont également bien représentées dans ce secteur et potentiellement plus « démunies » par rapport à ces nouvelles technologies.

## *Transition environnementale*

### ► **Industrie alimentaire (Good Food)**

- Transformation de certains métiers liés à l'augmentation des aliments issus de l'alimentation durable, mais aussi suite aux nouveaux modes de consommation alimentaires. Cette évolution suppose une capacité d'intégrer les connaissances et spécificités des processus de transformation de l'alimentation durable et circulaire.
- Possible diminution des emplois dans l'industrie carnée (diminution globale de la consommation de viande) ou développement d'une nouvelle offre alternative.



### 3.2. Autres services : progression variable selon les segments

*Quelques observations...*

- ✓ Volume d'emploi faible (4,0% des salariés) à moyen (5,0% des emplois indépendants) ;
- ✓ Deux segments d'activité au profil différencié ;
  1. **Organisations associatives**, une très large majorité des emplois salariés sont principalement hautement diplômés
  2. **Services aux personnes** (soins esthétiques, funéraires, animaliers...) et réparation, une majorité d'indépendants et davantage accessibles aux personnes moins diplômées
- ✓ Forte densité de **Bruxellois et Bruxelloises à l'emploi** en Région bruxelloise (62%) ;
- ✓ Secteur **féminin** (61% de femmes parmi les salariés ; 59,5% parmi les indépendantes et indépendants), à l'exception du segment de la réparation des ordinateurs et biens personnels plus masculin ;
- ✓ **Temps pleins** relativement moins nombreux (82%), mais toujours majoritaires ; **contrats permanents** (93%) se situant dans la moyenne régionale ;
- ✓ Taux de **rotation** élevé parmi le personnel salarié (21%) et plus élevé au sein des services aux personnes (28%).

#### Tendances passées

- ✓ **Création nette** d'emplois salariés dans le sous-secteur des organisations associatives
- ✓ **Diminution** du nombre de salariés au sein des services aux personnes (soins esthétiques notamment), contrairement au nombre d'indépendants et indépendantes à titre principal qui augmente

#### *Transition digitale*

→ Les savoir-faire ainsi que les compétences commerciales et relationnelles demeurent essentielles pour les professionnels et professionnelles des **soins de beauté et du corps** (coiffure, soins esthétiques, manucure, etc.). Toutefois, **les compétences numériques et en communication digitale gagnent en importance** afin d'augmenter leur visibilité virtuelle, attirer la clientèle et la fidéliser davantage. Parmi les outils

numériques, on relèvera à titre d'exemples, les plateformes de réservations en ligne, les logiciels de prise de rendez-vous en ligne couplés éventuellement à d'autres fonctionnalités. On peut également citer le développement de sites qui semble nécessaire ou une présence plus manifeste sur les réseaux sociaux.

### 3.3. Construction, reconfiguration de la structure de l'emploi

#### *Quelques observations*

- ✓ Volume d'emploi faible (2,0% des salariés) à très élevé (26,3% des indépendants) - Emploi salarié minoritaire (+/- 1 emploi salarié pour 2 emplois indépendants) ;
- ✓ Forte densité de **Bruxellois et Bruxelloises à l'emploi** en Région bruxelloise (69%) et mobilité plus importante (24% des Bruxelloises et Bruxellois actifs dans le secteur travaillent en dehors de Bruxelles) ;
- ✓ Forte densité de personnes **moyennement diplômées** (45%) et **faiblement diplômées** (30%), seulement 25% de personnes hautement diplômées ;
- ✓ Secteur **masculin** (seulement 14% de femmes ; celles-ci occupant majoritairement des fonctions de support) ;
- ✓ Une part substantielle de **seniors** salariés (20%), mais présence relativement plus importante de jeunes entrepreneurs (21,5%) ;
- ✓ Une large majorité de **temps pleins** (92,5%) et **contrats permanents** (96%), de manière plus marquée en comparaison avec la moyenne régionale ;
- ✓ Parmi le personnel salarié, taux de **rotation** plus élevé (19%) en comparaison avec la moyenne régionale.

| Tendances passées                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Perspectives d'emploi à court et à moyen termes                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Destruction nette d'emplois salariés, contrairement à l'emploi indépendant qui augmente</li> <li>✓ Pénurie structurelle d'un certain nombre de métiers techniques qualifiés (gros œuvre et parachèvement, mais aussi dans le domaine de la conception et des études)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Remplacement du personnel salarié vieillissant, du moins en partie, dominance de l'emploi indépendant</li> <li>✓ Stimulation de la demande et créations nettes d'emploi attendues dans le domaine de la rénovation du bâti (Renolution, Économie circulaire, voire dans le contexte de la possible transformation des espaces de bureaux en logements privés en raison de l'impact du télétravail structurel) et développement des filières liées au réemploi</li> </ul> <p>Les métiers du gros œuvre, du parachèvement et de la conception sont les plus directement concernés par la rénovation, et notamment les couvreurs de toits et isolateurs de gros œuvre et toiture, ravaumeurs de façades et rénovateurs de façades, plafonneurs, architectes, etc.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Renforcement probable des pénuries en personnel qualifié</li> </ul> |

### Transition digitale et autres innovations techniques

- Demande pour des professionnels et professionnelles (architectes et dessinateurs) sachant maîtriser les outils de conception et de modélisation (BIM), voire à terme de nouvelles technologies comme la réalité virtuelle
- La complexité de certains projets de construction est susceptible d'augmenter, car intégrant différentes technologies (par exemple, routes intelligentes, immeubles anti-pollution)
- D'autres technologies innovantes, comme les drones, les exosquelettes ou encore les cobots, sont aussi susceptibles d'être davantage mobilisées à l'avenir et de faciliter ou alléger le travail pour différentes disciplines

## Transition environnementale

→ Les nouvelles pratiques d'**écoconception** (permettant de raccourcir les délais entre la conception et le montage, tout en permettant une « démontabilité » et une réparabilité aisées) devraient à terme entraîner une plus grande standardisation des techniques de construction. Elles nécessiteraient dès lors une demande maintenue pour des compétences techniques de base.

→ Outre ces compétences de base qui restent essentielles, les métiers du gros œuvre et du parachèvement doivent et devront être à même de manipuler de **nouveaux matériaux plus écologiques ou des matériaux réemployés** (qui nécessitent parfois des techniques différentes), mais aussi de mieux gérer les déchets de construction moins écologiques. Elles nécessitent également un développement de **compétences spécifiques pour pouvoir améliorer la réduction, la réutilisation et le recyclage des matériaux existants**.

→ Le **développement de l'économie circulaire** dans le secteur entraîne également une démarche de remise à neuf des bâtiments ; ce qui nécessite, là aussi, des besoins de formation pour maîtriser des techniques plus spécifiques et surtout permettre une plus grande polyvalence des travailleurs du secteur. Il y a en ce sens besoin de compétences de base qui sont transversales, auxquelles on ajoute des "modules spécifiques" car on décroïsonne de plus en plus les métiers.

→ La mise en place de nouvelles pratiques motivées par la volonté d'une construction plus durable et circulaire<sup>131</sup> demande également aux **métiers de la conception** (dont les architectes) d'acquérir des connaissances sur les matériaux plus durables ou secondaires ainsi que sur leur cycle de vie et d'acquérir de nouvelles compétences pour créer des projets plus durables.

## FAIBLE VOLUME D'EMPLOI, VOIRE NICHE D'EMPLOI, MAIS SECTEUR DYNAMIQUE

### 3.4. Immobilier : secteur de niche, progression de l'emploi

#### Quelques observations...

- ✓ Volume d'emploi dit de niche (0,9% des salariés ; 1,2% des indépendants – 15% de l'emploi s'y exerce en tant qu'indépendant), avec une part substantielle de petites entreprises ;
- ✓ Forte densité de **Bruxellois et Bruxelloises à l'emploi** en Région bruxelloise (63%) ;

<sup>131</sup> A titre d'exemple, l'échelle de performance CO2 qui commence à s'implémenter au niveau de la Belgique et qui offre un avantage aux entreprises bien notées dans l'attribution des marchés publics.

- ✓ Forte densité de personnes **hautement diplômées** (70%) ;
- ✓ Secteur un peu plus **féminin** (53% de femmes parmi les salariés) ;
- ✓ Des jeunes (<30 ans) moins nombreux, à l'inverse des **seniors** salariés (25%) et indépendants (29%) ;
- ✓ **Temps pleins** (87%) et **contrats permanents** (97%) relativement plus nombreux, en comparaison à la moyenne ;
- ✓ Taux de **rotation** (18%) proche de la moyenne régionale.

#### **Tendances passées**

- ✓ Ces dernières années, tendance à la **hausse de l'emploi salarié**, à l'inverse des emplois indépendants; mais à relativiser au vu du faible volume
- ✓ Besoins en emploi pour **remplacer** le personnel vieillissant (du moins une partie) et les éventuelles mobilités
- ✓ **Difficultés de recrutement**, en particulier pour l'agent immobilier/agente immobilière syndic<sup>132</sup>

### *Transition digitale*

→ Concurrence des sites consacrés à la vente et à la location immobilières.

### *Transition environnementale*

→ **Besoin accru en compétences vertes** de plus en plus pointues afin d'informer les candidates et les candidats acquéreurs des travaux à planifier ou de la performance énergétique des bâtiments.

<sup>132</sup> view.brussels, Janvier 2024, *Analyse des fonctions critiques en Région de Bruxelles-Capitale*.



## **VOLET 4**

**Photographie des métiers qui recrutent**



Ce quatrième volet présente la photographie des « métiers qui recrutent », soit 141 métiers vers lesquels Actiris oriente et accompagne les chercheurs et chercheuses d'emploi. Il s'agit d'un terme coupole qui comprend différentes catégories de métiers qui peuvent se recouper. Ils ont en commun d'être porteurs et d'offrir potentiellement plus de possibilités d'emploi pour les personnes qui s'y orientent.

Cette photographie est établie sur base des données d'Actiris datant de 2022 et porte tant sur les offres d'emploi reçues par Actiris que sur la réserve de main-d'œuvre. Il s'agira ainsi, de prime abord, d'examiner les métiers qui recrutent ainsi que leurs caractéristiques (voir tableau 1) et, ensuite, de passer en revue les leviers qui permettent une meilleure adéquation entre la réserve de main-d'œuvre et les offres d'emploi.

## 1. QUE SONT LES MÉTIERS QUI RECRUTENT ?

Les métiers qui recrutent comprennent, d'une part, les **fonctions critiques** (dont les métiers en pénurie) qui sont les métiers pour lesquels des difficultés de recrutement sont observées sur le marché du travail bruxellois. D'autre part, ils comprennent également les **métiers dits porteurs d'insertion**. On observe, pour ces derniers, que les chercheurs et chercheuses d'emploi trouvent plus facilement de l'emploi, bien qu'au-delà de l'inscription dans un métier, d'autres facteurs soient susceptibles d'intervenir, parmi lesquels les compétences ou l'adéquation de leur profil avec les attentes des entreprises. Les catégories peuvent se recouper.

Ainsi, les métiers qui recrutent le sont pour diverses raisons. Les fonctions critiques et les **métiers en pénurie** visent les problèmes d'ajustement sur le marché du travail, tandis que les métiers porteurs d'insertion s'intéressent prioritairement à l'accès au travail des personnes à la recherche d'un emploi à Bruxelles.



Certains groupes ou familles de métiers sont particulièrement représentés parmi les métiers qui recrutent.

Les métiers en pénurie concernent tout particulièrement certains domaines professionnels :

- ✓ Le domaine « **comptabilité, finance, assurances, droit et immobilier** » compte 6 métiers en pénurie (dans l'assurance et la comptabilité essentiellement).
- ✓ La **construction et les travaux publics** comprennent 18 métiers en pénurie, essentiellement dans le parachèvement (8) et dans la conception et l'étude (4), mais d'autres familles de métiers connaissent également des pénuries : travaux de voirie et gros œuvre, conduite et encadrement de chantiers ou de travaux, conduite de grues et d'engins de chantier.
- ✓ Dans l'**informatique et les télécommunications**, 5 métiers (sur les 8 métiers qui recrutent) sont en pénurie. Il s'agit pour la plupart de métiers d'analystes.
- ✓ Les **métiers techniques et de l'industrie** constituent un groupe important de métiers en pénurie, notamment en ce qui concerne l'électromécanique, l'électricité et l'électronique (7), mais également l'analyse, la qualité, la sécurité et l'environnement (3) ou l'encadrement, les méthodes et la gestion (3).
- ✓ Le domaine « **santé et action sociale** » est celui qui comprend le plus de métiers en pénurie (19). On en retrouve dans l'ensemble des familles, pour l'essentiel dans les soins infirmiers et l'assistance aux soins (6) et les soins paramédicaux (4), mais aussi, entre autres, en aide sociale (2) ou en accompagnement de la personne (2). Ces métiers sont, pour la plupart, réglementés.
- ✓ Dans le **transport et la logistique**, on dénombre 7 métiers en pénurie, notamment, dans les services d'achat (2) ou dans le transport routier (3). Les métiers du transport routier sont accessibles aux personnes ne disposant d'aucun diplôme.
- ✓ Les enseignants et enseignantes de **l'enseignement** obligatoire constituent un cas particulier de métiers en pénurie, en ce sens qu'ils ne sont pas ou peu détectés comme tels sur base des offres d'emploi reçues par Actiris. Il existe d'autres canaux de recrutement qui mettent en contact les écoles et les chercheurs et chercheuses d'emploi.
- ✓ Dans le domaine de la **formation**, on peut également relever le cas du formateur ou de la formatrice pour adultes. Il s'agit d'une fonction clé pour relever le défi de former plus de chercheurs et chercheuses d'emploi à Bruxelles.



### Les métiers porteurs d'insertion, sans être critiques :

- ✓ des métiers artisanaux de l'alimentation (*boulangier* et *pâtissier-chocolatier-glacier*) ;
- ✓ un grand nombre de métiers « de bureau » présents dans différents secteurs, comme *assistant juridique*, *assistant de communication*, *assistant commercial*, *archiviste* ou encore *secrétaire* ;
- ✓ plusieurs métiers de la santé et de l'action sociale : *psychologue*, *kinésithérapeute*, *assistant médico-technique ou pharmaco-technique*, *animateur ou coordinateur socioculturel* ;
- ✓ dans le transport routier, deux métiers porteurs d'insertion non critiques (*conducteur d'autobus* et *conducteur de camion fourgon*) sont très proches de métiers en pénurie (*conducteur d'autocar* ou *conducteur de poids lourd*) ;
- ✓ dans le domaine des services à la personne, sécurité, nettoyage et recyclage, *aide ménager à domicile* est porteur d'insertion sans être en pénurie. Ce métier est, par ailleurs, accessible aux chercheurs et chercheuses d'emploi ne disposant pas de diplôme ;
- ✓ dans l'Horeca pour le métier commis de cuisine est également accessible aux personnes ne disposant pas de diplôme.

#### Points d'attention

Dans certains secteurs, comme la construction ou l'Horeca, les modes de recrutement restent très informels, privilégiant le bouche-à-oreille ou le réseautage. Pour obtenir la photographie la plus juste possible des métiers qui recrutent et donc viser une détection plus précise des besoins des entreprises en termes d'emploi, il convient de les sensibiliser à diffuser leurs offres via Actiris. Cette diffusion a également pour avantage de toucher plus de chercheurs et de chercheuses d'emploi.

De même, pour une meilleure identification des besoins en compétences et donc en formation, il convient de prêter attention à l'amélioration de la qualité de la formulation des offres d'emploi et singulièrement des compétences recherchées.

## 2. CARACTÉRISTIQUES DES MÉTIERS QUI RECRUTENT

Sur base des données d'Actiris sur les offres d'emploi et sur la réserve de main-d'œuvre (données de 2022), la comparaison du niveau de diplôme requis par les entreprises et du niveau effectif de la réserve de main-d'œuvre tend à indiquer une inadéquation entre l'offre et la demande, et plus particulièrement pour certains métiers.

### 2.1. Niveau de diplôme

#### A. Niveau de diplôme demandé dans les offres d'emploi

Le niveau de diplôme requis dans les offres d'emploi n'est pas homogène parmi les métiers qui recrutent, mais est relativement congruent si on le compare à celui observé pour l'ensemble des offres reçues directement par Actiris.

→ 30% des offres reçues par Actiris nécessitent un niveau de diplôme supérieur, à savoir un bachelier professionnalisant ou un master (32,5% pour les métiers qui recrutent).

- ✓ Parmi ceux-ci, de nombreux métiers sont réglementés. La législation impose alors un diplôme ou un agrément spécifique accessible après des études supérieures (en santé et action sociale, en comptabilité ou dans l'assurance, mais aussi pour les juristes ou les architectes).
- ✓ On dénombre également une douzaine de postes de responsable, de management ou de direction, sans oublier le personnel enseignant, un certain nombre de métiers administratifs ou encore les métiers de l'informatique.

→ 20% des offres reçues par Actiris requièrent un niveau de diplôme moyen (19,3% pour les métiers qui recrutent).

- ✓ Un niveau de diplôme équivalent au CESS (Certificat d'Études du Secondaire Supérieur) est recherché pour les secrétaires et secrétaires médicales, pour certains métiers de la santé et de l'action sociale (le CESS est, par exemple, devenu obligatoire pour travailler dans les milieux d'accueil de la petite enfance), mais également pour la plupart des métiers techniques et d'électriciens.

→ Un dixième des offres reçues par Actiris demandent un niveau faible de diplôme (9,4% pour les métiers qui recrutent). On dénombre parmi l'ensemble des offres reçues par Actiris des métiers pour lesquels le niveau de qualification certifié par un diplôme joue un rôle restreint dans les processus de recrutement :

- ✓ Cela concerne des métiers de la construction, du transport et de la logistique (les conducteurs de poids lourd ou d'autobus), mais aussi de l'Horeca (commis de cuisine, serveur), ainsi que monteur de cycles et motocycles.

→ Aux alentours de 40% de l'ensemble des offres d'emploi reçues par Actiris ne précisait aucun niveau de diplôme (38,7% pour les métiers qui recrutent).

- ✓ Ainsi, une série de métiers semblent ne pas nécessiter de diplôme particulier, puisqu'il n'est pas spécifié dans les offres<sup>133</sup>. C'est notamment le cas de l'ouvrier de voirie ou de production, du moniteur d'auto-école ou, dans le secteur du transport et de la logistique, du magasinier ou des conducteurs de poids lourd.

## B. Comparaison du niveau de diplôme requis dans les offres d'emploi et du niveau effectif<sup>134</sup> de la réserve de main-d'œuvre

Que ce soit de manière globale ou plus spécifiquement pour les métiers qui recrutent, la comparaison des niveaux de diplôme indique une inadéquation entre l'offre et la demande.

→ 18,5% de l'ensemble de la réserve de main-d'œuvre (19,7% pour les personnes inscrites dans un métier qui recrute) dispose d'un niveau de diplôme supérieur alors que 30% des offres le posent comme condition (32,5% pour les métiers qui recrutent).

- ✓ Cependant, si l'on s'intéresse seulement aux métiers en pénurie, ce décalage se réduit, puisque 31% des inscrits ont un niveau supérieur, alors qu'environ 35% des offres le réclament.

À l'examen métier par métier, on note globalement un décalage généralisé.

- ✓ L'inadéquation au sens d'infra-qualification est notable pour les métiers de la comptabilité qui exigent généralement des diplômes de niveau supérieur, mais aussi pour les métiers de l'IT, pour les technologues de laboratoire médical et en imagerie médicale, ou encore pour les métiers de conduite et d'encadrement de chantiers ou pour différents postes de responsable.
- ✓ On note le même type de décalage pour des métiers exigeant généralement un CESS, notamment pour agent de la sécurité publique, agent de médiation et de la vie sociale, aide-soignant, mécanicien de maintenance, technicien de maintenance de brûleurs ou conseiller en assurances.

---

133 Cela peut également s'expliquer parce que le diplôme requis est évident. Ainsi, par exemple, plus de la moitié des offres d'emploi pour des dentistes ne requièrent pas de niveau de qualification, alors qu'un master en sciences dentaires est effectivement nécessaire pour exercer ce métier. Il convient donc de manier ces chiffres avec prudence.

134 Il s'agit cependant d'une information de nature déclarative.

→ 42% de la réserve de main-d'œuvre totale dispose de qualifications obtenues à l'étranger, sans reconnaissance d'équivalence. Parmi ces chercheurs d'emploi, 27,4% sont titulaires d'un diplôme de niveau supérieur, mais non valorisable sur le marché de l'emploi belge.

- ✓ Ce taux approche les 50% si l'on focalise sur les métiers en pénurie et frôle les 100% sur une série de métiers réglementés, notamment de la santé ou de la comptabilité. Il est également élevé pour plusieurs métiers non réglementés, comme des postes de responsable ou des métiers de l'informatique.

### Points d'attention

Pour un certain nombre d'entreprises, mais également dans la fonction publique, un diplôme est encore perçu comme un sésame, voire le signal important de la productivité des personnes à recruter. On ne peut exclure qu'il y ait des pratiques qui consistent à exiger des candidats et candidates un niveau de formation qui dépasse celui normalement requis pour l'emploi vacant.

Sans préjuger de l'importance ou non de telles pratiques, elles plaident pour des actions de sensibilisation des employeurs et employeuses pour une gestion de la main-d'œuvre qui ne soit pas centrée sur le diplôme (soutien à la définition des profils de fonction au regard des exigences du poste, promotion de la validation des compétences ou de la certification des formations professionnelles notamment).

Par ailleurs, le profil de la réserve de main-d'œuvre met à nouveau en exergue la question de la reconnaissance des diplômes obtenus à l'étranger, en particulier pour ceux de niveau supérieur, mais également celle de l'orientation vers la validation des compétences pour les personnes non diplômées ayant une expérience professionnelle à valoriser.

## 2.2. Autres caractéristiques de la réserve de main-d'œuvre<sup>135</sup>

En termes de « photographie » des métiers qui recrutent, il est également pertinent de s'arrêter sur la composition de la réserve de main-d'œuvre, au-delà de la seule question des qualifications. Prendre en compte la variable « âge » et la variable « sexe » permet de mieux situer la réserve de main-d'œuvre et de poser différents enjeux et points d'attention.

### A. Âge

→ Si l'on s'intéresse à l'âge des chercheurs et chercheuses d'emploi, on constate que, **parmi la réserve de main-d'œuvre des métiers qui recrutent, les proportions de jeunes (moins de 25 ans) et de seniors (50 ans et plus) ne se distinguent pas de celles calculées pour l'ensemble de la réserve de main-d'œuvre.**

Ainsi, parmi le public qui a été inscrit chez Actiris au cours de l'année 2022 :

- ✓ une large majorité (64,5%) a entre 25 et 49 ans (64,7% pour les métiers qui recrutent) ;
- ✓ les chercheurs et chercheuses d'emploi plus âgés (50 ans et plus) constituent un cinquième du public d'Actiris (20,3% pour les métiers qui recrutent) ;
- ✓ les personnes de moins de 25 ans représentent 15% des personnes inscrites auprès d'Actiris (14,9% pour les métiers qui recrutent).

→ **Une série de métiers qui recrutent, dont certains métiers en pénurie, recherchent des personnes expérimentées.** C'est, notamment, le cas des postes de manager ou de responsable. Ces métiers ne sont pas des postes d'insertion sur le marché de l'emploi, ce qui les rend de facto inaccessibles aux plus jeunes (voir infra ; autres leviers de nature qualitative).

→ **Le caractère lourd ou pénible<sup>136</sup> de certains métiers peut être renforcé à mesure que le travailleur ou la travailleuse avance en âge,** notamment pour des questions médicales, comme les troubles musculosquelettiques.

---

<sup>135</sup> Les caractéristiques de la réserve de main-d'œuvre ne préjugent pas des caractéristiques des personnes à l'emploi pour les mêmes métiers. Par exemple, on sait que certains métiers sont, par exemple, plus souvent exercés par des femmes et cela se reflète dans la réserve de main-d'œuvre, mais ce n'est pas systématique.

<sup>136</sup> La pénibilité de l'emploi est régulièrement invoquée, notamment dans le cadre de la fixation de l'âge de la pension. La Belgique ne dispose cependant pas d'une liste des métiers pénibles pour le secteur privé. Concernant les emplois de la fonction publique, les partenaires sociaux se sont accordés sur quatre critères : le travail physique lourd, l'organisation du travail pesante (en équipe, travail de nuit), les risques pour la sécurité accrus et la charge mentale et émotionnelle. La **liste de métiers pénibles** ainsi établie reprend notamment des métiers qui recrutent en lien avec les soins infirmiers et l'assistance aux soins, l'enseignement, la sécurité publique, défense et protection civile ou encore des services techniques apparentés entre autres au domaine de la construction. Pour plus d'informations, voir Baurin, A. et J. Hindriks (2019). **Quels sont les métiers pénibles ?**, *Regards économiques*, Numéro 151.

- ✓ Ainsi, la réserve de main-d'œuvre de certains métiers de la construction est particulièrement vieillissante. C'est le cas du conducteur d'engins de chantier, du plafonneur, du coffreur-ferrailleur ou encore du maçon. Le constat est identique pour le concierge ou pour des métiers du transport et de la logistique, comme des conducteurs de poids lourd, mais aussi les chauffeurs d'autocar ou d'autobus (pour ces derniers, 50% de la réserve de la main-d'œuvre a plus de 50 ans).

### Points d'attention

Il convient de permettre des fins de carrière adaptées pour les travailleurs et travailleuses de plus de 50 ans, particulièrement dans les métiers pénibles. Une piste de mise à l'emploi repose sur la valorisation des compétences de ces personnes en les formant au métier de formateur pour adultes ou à des métiers de coordination d'équipe ou de management, qui constituent autant de métiers qui recrutent.

## B. Sexe

Alors que la parité hommes-femmes est à peu près totale concernant l'ensemble des personnes inscrites auprès d'Actiris, mais aussi l'ensemble des métiers qui recrutent, on constate un déséquilibre plus net si on met l'accent sur les seuls métiers en pénurie. Dans ce cas précis, la réserve de main-d'œuvre est plus nettement masculine que féminine (respectivement 58,3% et 41,6%).

Cependant, ce premier constat mérite d'être nuancé au vu de l'image genrée de plusieurs métiers, tant la proportion d'hommes ou de femmes au sein de la réserve de main-d'œuvre est variable d'un métier à l'autre, et ce quels que soient les groupes de métiers considérés (voir tableau de synthèse à la fin de ce volet).

→ La réserve de main-d'œuvre pour les métiers de la construction, les métiers techniques, les métiers du transport ainsi que l'agent de gardiennage et le moniteur d'auto-école est quasiment exclusivement constituée d'hommes (plus de 80%).

→ Certains métiers comptent une minorité de femmes, mais sont sur la voie de la parité. Ainsi, il y a plus de 35% de femmes dans certains métiers du numérique (surtout des analystes), parmi les métiers de la comptabilité (expertes et cheffes comptables, analyste financière) et certains postes nécessitant expertise et compétences managériales (experte en sécurité, hygiène et environnement, responsable du planning et de la gestion de la production ainsi que responsable contrôle qualité en industrie).

→ À l'inverse, certains métiers aujourd'hui largement féminins sont également exercés par une part importante d'hommes. Ainsi, il y en a plus de 35% pour des métiers comme gestionnaire d'assurance,

syndic d'immeuble, architecte, médecin, kinésithérapeute, le personnel enseignant du secondaire ou comptable.

→ Les personnes inscrites pour les métiers des soins infirmiers, des soins paramédicaux (technologue en imagerie médicale, ergothérapeute, logopède, etc.), d'aide à la vie quotidienne (puéricultrice, aide familiale) et différents métiers administratifs (secrétaire, secrétaire médicale, assistante de direction), sans oublier les enseignantes du maternel ou du primaire, sont essentiellement des femmes (plus de 80%).

### Points d'attention

L'image genrée à laquelle certains métiers renvoient est toujours bien réelle. Par ailleurs, la reproduction des stéréotypes de genre prive certains métiers de la moitié du public possible, ce qui est de nature à renforcer les difficultés de recrutement, singulièrement en ce qui concerne les métiers en pénurie.

La promotion de la mixité des genres dans les métiers semble dès lors essentielle, de manière générale et en particulier pour les métiers dont les perspectives d'emploi sont favorables (par exemple, les métiers STEM) et/ou dont les difficultés de recrutement devraient se renforcer à l'avenir (par exemple, les métiers du care ou de la construction). Parmi les actions possibles, on relèvera notamment :

- ✓ la sensibilisation du personnel d'orientation de l'enseignement (par exemple, centres PMS) ou de la formation (par exemple, Cité des Métiers) à la diversité de genre ;
- ✓ la réalisation de campagnes de communication par les secteurs ou l'organisation de séances d'information spécifiques à l'attention du public féminin ou masculin pour déconstruire les stéréotypes de genre propres à certains métiers ;
- ✓ la sensibilisation et la promotion de la diversité, dont le genre, auprès des employeurs et employeuses ;
- ✓ le maintien ou la mise en place de partenariats ou l'organisation d'ateliers découverte pour des métiers dominés par l'un ou l'autre genre (voir volet 2) ;
- ✓ etc.

Les stéréotypes ont tendance à se cumuler. On s'aperçoit, dans une perspective intersectionnelle, que le risque de discrimination augmente, y compris dans l'accès à l'emploi. C'est le cas notamment des femmes originaires d'un pays hors UE ou des mères célibataires<sup>137</sup>.

137 Actiris, *Droits des femmes : où en est-on aujourd'hui ? Les droits des femmes ont progressé... mais pas pour toutes les femmes*, 9 mars 2023.

### 3. LEVIERS POUR UNE MEILLEURE ADÉQUATION

Un certain nombre de leviers existent pour remédier, d'une part, aux difficultés de recrutement (fonctions critiques et métiers en pénurie) et, d'autre part, pour améliorer plus globalement l'adéquation entre la réserve de main-d'œuvre et les offres d'emploi (métiers qui recrutent en général). Travailler sur ces dimensions permet de répondre à l'objectif stratégique 3 du contrat de gestion d'Actiris, à savoir « Orienter les chercheurs d'emploi vers des parcours d'accompagnement sur mesure afin de faciliter leur insertion sur le marché de l'emploi notamment dans les métiers qui recrutent ».

#### 3.1. Le levier de la formation professionnelle

Orienter les chercheurs et les chercheuses d'emploi vers des formations professionnelles est de nature à renforcer leur position sur le marché de l'emploi. Ceci est particulièrement pertinent pour les métiers en pénurie, mais aussi pour certaines fonctions critiques pour lesquelles le niveau de formation de la réserve de main-d'œuvre est jugé insuffisant, afin que les personnes puissent acquérir les connaissances et compétences recherchées sur le marché de l'emploi qui peuvent faire défaut.

À l'heure actuelle, l'offre de formation régie par Bruxelles Formation couvre, de manière directe ou indirecte, **102 métiers qui recrutent**<sup>138</sup>, tandis que l'EFP (centre de formation en alternance PME à Bruxelles) propose 37 formations en lien direct avec ces métiers. Au total, 106 métiers qui recrutent sur les 141 sont couverts par une offre de formation (voir tableau de synthèse à la fin de ce volet).

→ Bruxelles Formation et ses partenaires proposent ainsi :

- ✓ **76 produits de formation en lien direct** permettant à la personne sortant de formation de posséder les compétences et le niveau nécessaires pour exercer le métier. Parmi ces produits, on relève des formations pour des métiers de la comptabilité et de la gestion, de la construction (parachèvement, gros œuvre), de l'Horeca (salle, cuisine et hôtellerie), de l'informatique, de la santé et de l'action sociale, du transport et logistique, mais aussi pour des métiers administratifs ou techniques. On peut également pointer des formations vers des métiers réglementés (enseignants dans l'enseignement primaire et secondaire inférieur et infirmier général) via une Formation Professionnelle Individuelle en Etablissement d'enseignement ;
- ✓ **26 produits de formation en lien indirect** permettant aux personnes sortant de formation d'occuper un poste périphérique à la fonction et éventuellement d'y accéder à terme, soit parce qu'elles ne possèdent pas encore toutes les compétences requises, soit parce que la fonction ne pourra être occupée que dans le cadre d'une évolution de carrière. On y trouve également des modules de

---

<sup>138</sup> Concernant le détail de la couverture de l'offre de Bruxelles Formation par rapport aux fonctions critiques, y compris les métiers en pénurie, voir [view.brussels](http://view.brussels), Janvier 2024, [Analyse des fonctions critiques en Région de Bruxelles-Capitale](#).



formation à certains outils spécifiques. Ces formations en lien indirect concernent des spécialisations en soins infirmiers, certains métiers de la construction liés à la conception et aux études ou encore certains postes à responsabilités, notamment dans la grande distribution.

→ L'EFP propose **37 formations** débouchant sur des métiers qui recrutent, parmi lesquelles :

- ✓ 2 de ces formations concernent des métiers non couverts par une offre de Bruxelles Formation (mécanicien de cycles et motocycles et conseiller technico-commercial) ;
- ✓ 1 formation concerne directement un métier non couvert par une offre de Bruxelles Formation (agent immobilier), mais également un métier hors champ pour Bruxelles Formation (syndic), moyennant l'obtention de l'agrément de l'IPI

Par ailleurs, **39 métiers qui recrutent** (dont les 4 ci-dessus) **ne sont pas représentés dans l'offre de formation** régie par Bruxelles Formation. Parmi ceux-ci :

→ **21 métiers sont non couverts :**

- ✓ Il s'agit, pour la grande majorité (17), de métiers en pénurie.

Un certain nombre nécessite des diplômes élevés, comme analyste des systèmes de communication et d'information ou d'autres métiers techniques qui relèvent de l'analyse, de la qualité, de la sécurité et de l'environnement.

D'autres nécessitent des moyens en équipement particuliers (conducteur d'engins de chantier), un encadrement spécifique (collaborateur à la défense) ou de l'expérience (responsable des achats ; voir infra).

- ✓ D'autres métiers non couverts, comme ouvrier de production ou technicien de réseaux de communication ou concierge, sont accessibles sans condition de diplôme.
- ✓ Enfin, mécanicien de cycles, motocycles n'était pas couvert au moment où cette fonction est apparue dans la liste des fonctions critiques, mais une formation est désormais organisée.

→ **18 métiers sont hors champ des compétences de Bruxelles Formation.** Il s'agit de métiers réglementés, dont 13 relevant de la santé et de l'action sociale qui nécessitent un diplôme de bachelier (assistant social, éducateur-accompagnateur, technologue en imagerie médicale, etc.) ou de master (médecin, psychologue, kinésithérapeute, logopède, etc.).

## Points d'attention

Bien que certaines entreprises recherchent encore des candidats ou candidates titulaires d'un diplôme spécifique, d'autres font le choix de favoriser les compétences, certainement si ces compétences sont certifiées. Cependant, la formation à certains certificats ouvrant à des métiers de l'électrotechnique (installateur d'alarme ou le travail avec des systèmes résidentiels de pompes à chaleur, des panneaux solaires, des chaudières à biomasse) n'est proposée par aucun opérateur de formation bruxellois.

Du point de vue du chercheur ou de la chercheuse d'emploi, certaines formations professionnelles semblent trop longues, leur objectif premier étant de trouver un emploi rapidement. Dans certains cas, des modules de formation plus courts et opérationnels correspondant à des compétences précises et ponctuelles pourraient être favorisés.

Cette demande pour des modules courts et opérationnels peut également se retrouver du côté des entreprises. C'est notamment le cas dans l'Horeca afin de former le nouveau personnel à des compétences propres à certains métiers ou à des compétences adjacentes pour autoriser une plus grande polyvalence.

L'émergence de postes polyvalents constitue précisément une tendance dans le secteur de l'Horeca depuis la crise sanitaire. Les tâches du travailleur ou de la travailleuse combinent alors le travail en cuisine et le service en salle, alors qu'il s'agissait traditionnellement de deux fonctions bien distinctes. Une formation de coéquipier ou coéquipière en restauration urbaine est proposée par Bruxelles Formation et Horeca Forma pour répondre à ces besoins et pourrait être renforcée. Ce n'est cependant pas le seul levier pour attirer des candidatures dans ce secteur (voir infra ; leviers en lien avec les conditions d'emploi et de travail).

Enfin, les centres de formation de Bruxelles Formation font état d'un problème d'abandon en cours de formation. Cela semble être particulièrement le cas dans le domaine de la construction. La rupture du lien avec les personnes abandonnant la formation ne permet pas d'établir de diagnostic quant aux causes du décrochage. Il conviendrait d'entamer un travail de recherche pour comprendre l'origine et les motivations de l'abandon, ainsi que de mettre en place des actions pour les pallier.

### 3.2. Autres leviers de nature qualitative

La formation n'est toutefois qu'un des leviers possibles pour tenter de remédier aux difficultés de recrutement. D'autres facteurs sont à considérer conjointement à l'offre de formation ou de manière plus transversale. En effet, certains éléments d'ordre qualitatif sont de nature à favoriser les recrutements pour les métiers qui recrutent et, singulièrement, pour les fonctions critiques, puisque le fait de ne pas disposer de ces connaissances ou compétences (au sens large, puisqu'on y inclut le permis de conduire) peut expliquer, pour partie, l'inadéquation et les tensions de recrutement.

→ Les entreprises bruxelloises sont à la recherche de personnel disposant d'un minimum de connaissances des deux langues nationales, voire de l'anglais.

- ✓ Cela concerne toutes les fonctions en contact avec le public, que ce soit des métiers techniques (notamment la maintenance auprès de la clientèle), de l'Horeca (salle), des métiers administratifs et commerciaux, des métiers de la sécurité publique ou privée (agent de gardiennage) ou encore l'ensemble des métiers qui impliquent la responsabilité et le management d'équipes.
- ✓ Certains métiers impliquent des déplacements en-dehors de Bruxelles et plus particulièrement en périphérie flamande. La connaissance du néerlandais, parfois élémentaire, est ainsi recherchée notamment pour les métiers techniques.
- ✓ Les métiers de l'informatique, mais aussi des métiers administratifs, des métiers de la logistique ou encore les métiers qui impliquent la responsabilité et le management d'équipes requièrent également la connaissance de l'anglais.

#### Points d'attention

La question des compétences linguistiques doit être centrale dans les programmes d'enseignement dès le plus jeune âge, ainsi que dans les programmes de formation professionnelle, notamment avec une offre de formation orientée métiers qui soit adaptée au niveau des personnes et aux besoins effectivement requis au métier.

→ Le monde du travail connaît des mutations importantes sous l'effet de la transition digitale. Ainsi, on assiste de longue date à une transformation profonde de l'emploi, de sa structure, de son contenu et des compétences attendues des travailleurs et des travailleuses.

- ✓ Tous les métiers sont amenés à s'adapter aux outils digitaux (mouvement déjà impulsé avant la crise sanitaire, mais qui a connu un essor considérable en 2020) et à l'intelligence artificielle, y compris les large language models tels que ChatGPT (mouvement sensiblement plus récent).

Les besoins sont toutefois variables selon le type de fonction visée ou exercée. En effet, il y a lieu de distinguer les fonctions liées au développement du numérique en général et de l'IA en particulier (métiers de l'informatique ou du traitement et de la modélisation de données essentiellement) et celles impliquant l'utilisation de ces outils. Dans ce dernier cas, tous les secteurs sont concernés. L'usage des écrans et des applications numériques dans le cadre professionnel s'est généralisé et devrait encore s'étendre, que ce soit pour des questions de traçabilité et de sécurité de l'information (encodage de données de santé pour les métiers des soins infirmiers, par exemple), de facilitation de prise de notes ou de rédaction de comptes-rendus (métiers techniques de la maintenance, métiers administratifs, etc.), ou encore pour des d'organisation du travail.

- ✓ A ce stade, on peut poser l'hypothèse que les métiers fortement exposés et à faible complémentarité avec l'IA (notamment des métiers routiniers comme le personnel administratif) seront les plus concernés par des pertes d'emploi, tandis que les métiers fortement exposés et à forte complémentarité avec l'IA pourront en tirer parti<sup>139</sup>. Ainsi, on peut penser que la demande sera soutenue pour des postes avec une réelle valeur ajoutée humaine : interprétation des données, conseil, prise de décision, etc.

### Points d'attention

Les compétences numériques recouvrent des réalités variées et évoluent rapidement. Il convient de les intégrer aux formations, notamment en proposant, à l'instar des cours de langues, des modules numériques orientés métiers.

#### → De nombreux métiers qui recrutent nécessitent de l'expérience pour différentes raisons.

- ✓ Il ne s'agit pas de métiers de première insertion, mais de métiers accessibles au cours d'une carrière. En effet, les profils recherchés impliquent la maîtrise des connaissances spécifiques du métier, ainsi que des compétences managériales qui s'acquièrent au fil du temps. C'est le cas des fonctions de managers, directeurs et responsables d'équipes (responsable administratif et financier, directeur de restaurant de collectivité, responsable de maintenance industrielle, responsable logistique, manager des ressources humaines, etc.) qui, dans un certain nombre de cas, demandent également un niveau de diplôme supérieur.
- ✓ Pour répondre à la pénurie de main-d'œuvre, certaines entreprises recherchent des personnes expérimentées afin de s'assurer de leur employabilité immédiate. Vu les tensions sur le marché du travail, elles ne disposent en effet pas du temps nécessaire pour assurer la formation des nouveaux travailleurs et travailleuses. Cette tendance a toujours été présente, notamment dans l'Horeca pour les métiers de la cuisine, mais elle s'est renforcée depuis la crise sanitaire.

139 ING Economic Focus : L'emploi de 3,3 millions de Belges est fortement exposé à l'Intelligence Artificielle, 26 avril 2024.

- ✓ D'autres facteurs peuvent également intervenir pour expliquer la recherche de profils expérimentés. Il peut s'agir d'une habitude de recrutement, sans qu'on puisse identifier des compétences spécifiques associées à un certain nombre d'années d'expérience (c'est le cas de certains métiers techniques), voire d'un filtre pour s'assurer de la fiabilité des candidats et candidates (par exemple pour des métiers qui impliquent de travailler avec des données personnelles, comme le data manager).

### Points d'attention

L'expérience ne s'acquiert pas en formation. En revanche, cette dernière peut être suivie d'un stage, voire d'une FPIE (Formation Professionnelle en Entreprise), ce qui permet à la personne sortant de formation d'obtenir de l'expérience et de faire ses preuves au sein d'une entreprise.

La validation des compétences constitue également un levier pour reconnaître les compétences acquises lors d'expériences antérieures par des chercheurs ou chercheuses d'emploi ne disposant pas d'un diplôme.

→ Disposer du permis de conduire B constitue une condition *sine qua non* pour pouvoir effectuer certains métiers.

- ✓ Ainsi, pour les métiers techniques, il s'agit du premier filtre de sélection par les entreprises lors de l'examen des CV, avant même la question des langues ; du moins lorsque ces métiers impliquent de se déplacer parmi la clientèle en voiture ou en transportant du matériel difficilement transportable autrement qu'en voiture. À noter que, dans ce dernier cas, les entreprises mettent généralement un véhicule de fonction à disposition des travailleurs et travailleuses.
- ✓ D'autres métiers requièrent également des travailleurs et travailleuses autonomes dans leurs déplacements, comme ceux de la représentation ou encore le moniteur-animateur dans l'économie sociale.
- ✓ Certains métiers impliquent aussi des horaires de travail peu compatibles avec les transports en commun. Le permis de conduire est alors nécessaire pour les trajets domicile-lieu de travail. Il s'agit notamment des métiers qui s'exercent par shift (ouvrier de production) ou qui commencent tôt ou terminent tard. Ainsi, pour les métiers de la construction, un nombre important d'offres d'emploi exigent le permis de conduire. Ce n'est cependant pas une demande systématique, car un système de covoiturage peut être mis en place.
- ✓ Le secteur des transports et de la logistique offre des perspectives d'emploi aux personnes pas ou peu diplômées pour peu qu'elles disposent du permis de conduire B (chauffeur livreur est un métier porteur d'insertion, non critique).

## Points d'attention

Bien qu'il ne soit pas possible de filtrer les entrants et entrantes en formation selon qu'ils disposent ou non du permis de conduire B, il est crucial d'informer correctement et suffisamment les personnes s'orientant vers des métiers qui nécessitent le permis de conduire de l'importance d'en être titulaire. Sortir de formation et ne pas trouver de travail car on ne dispose pas du permis de conduire, génère un grand lot de frustrations et est de facto incompatible avec l'objectif ultime de mise à l'emploi.

→ Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, certaines entreprises font le choix de mettre en avant les soft skills. À défaut de recevoir des candidatures de personnes disposant des qualifications attendues, elles déclarent rechercher des personnes motivées et prêtes à apprendre.

- ✓ La motivation est un élément-clef pour faire la différence lors d'un entretien d'embauche. Or, on constate que la manière de l'exprimer fait défaut tant dans la rédaction de lettres de motivation que lors du processus de sélection des candidats et candidates.
- ✓ À l'intersection des soft skills et des compétences, les entreprises recherchent des profils polyvalents. Il peut s'agir d'une manière de contourner l'obstacle des pénuries de main-d'œuvre, mais également d'une situation qui caractérise le plus souvent les petites entreprises ou celles qui font face à des difficultés suite à la crise sanitaire et à la crise énergétique et inflationniste. Ne disposant pas des moyens d'engager plusieurs personnes, certaines sociétés et organismes qui recrutent feraient le choix de n'en embaucher qu'une qui, telle un couteau suisse, pourrait assumer plusieurs tâches et responsabilités. Le constat n'est pas neuf pour certains métiers de l'action sociale (dans le non-marchand, un travailleur ou une travailleuse doit pouvoir gérer un projet, la recherche de financement, mais aussi la gestion du budget et du personnel) ou de la grande distribution, mais la tendance s'est également renforcée, notamment dans l'Horeca (voir supra).
- ✓ De nombreux métiers qui recrutent impliquent des soft skills comme des aptitudes en communication (métiers administratifs, métiers de la santé et de l'action sociale, métiers techniques, etc.), l'orientation clients (métiers commerciaux), voire d'autres soft skills liées à la présentation physique.

## LEVIERS EN LIEN AVEC LES CONDITIONS D'EMPLOI ET DE TRAVAIL

Certaines difficultés de recrutement peuvent s'expliquer par des conditions d'emploi (type de contrat, niveau de rémunération, etc.) ou de travail (pénibilité ou flexibilité des horaires notamment) perçues comme difficiles. Certaines de ces dimensions constituent des traits communs à l'ensemble des métiers qui recrutent. Avoir conscience de ces conditions défavorables et tenter d'y remédier constituent autant de leviers à activer pour favoriser l'embauche<sup>140</sup>.

→ Les horaires de travail peuvent constituer un obstacle pour certains travailleurs ou travailleuses.

- ✓ Des horaires tardifs, le fait de devoir travailler les weekends, ou encore les horaires coupés sont de nature à détourner les demandeurs et demandeuses d'emploi de certains métiers. C'est un argument régulièrement entendu notamment pour les métiers de l'Horeca (cuisine et salle).

### Points d'attention

Certains horaires de travail sont peu compatibles avec la vie familiale, singulièrement pour les familles monoparentales. Si l'on souhaite mettre à l'emploi plus de femmes avec enfants, il convient de veiller à adapter les horaires de travail et à développer les solutions de garde.

→ Un certain nombre d'offres d'emploi s'adresse à des chercheurs et chercheuses d'emploi entrant dans les conditions des aides à l'embauche.

- ✓ Certains secteurs comme la grande distribution, l'action sociale (puéricultrice) ou l'Horeca font essentiellement appel à des personnes remplissant certains critères les rendant éligibles aux aides à l'embauche. Cela rend de facto certains métiers inaccessibles à tout le monde. En outre, cela provoque un turnover important, ce qui vient potentiellement renforcer les difficultés de recrutement.

→ Le niveau de rémunération peut être perçu comme insuffisant.

- ✓ Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, il n'est pas rare qu'un déséquilibre salarial se crée entre les jobistes (non imposés) et le personnel fixe dont la rémunération nette est inférieure à celles de leurs collègues étudiants. C'est notamment le cas dans l'Horeca ou dans la grande distribution.

---

<sup>140</sup> Pour ces métiers, la réserve de main-d'œuvre est composée pour partie de personnes ne souhaitant plus ou n'étant plus en état de travailler dans le secteur. Ceci explique que parfois, malgré une réserve de main-d'œuvre élevée, peu de personnes se positionnent sur ces offres.

- ✓ Des professionnels se détournent de certains métiers pouvant s'exercer dans la fonction publique ou le non-marchand et préfèrent l'établissement en profession libérale (juriste, architecte, etc.) ou consultance (métiers de l'IT), plus favorables sur le plan de la rémunération.
- ✓ On note également, pour certains métiers de l'action sociale, une désaffection pour les emplois dans le non-marchand. Les travailleurs et travailleuses s'orientent alors vers la fonction publique où les salaires et les horaires de travail sont plus adéquats avec leurs aspirations.

→ Parmi les indicateurs de qualité de l'emploi<sup>141</sup>, on liste notamment le caractère permanent (ou non) du contrat de travail et la possibilité de travailler à temps plein. Sans que cela soit une règle générale, de nombreuses offres pour des métiers qui recrutent recherchent des personnes prêtes, au contraire, à travailler avec un contrat à durée déterminée ou à travailler à temps partiel.

- ✓ Cela peut être une manière pour certaines entreprises de remplacer l'ancienne période d'essai et de tester les travailleurs et travailleuses avant de leur proposer un contrat à durée indéterminée.
- ✓ Ces types de contrat sont généralement assortis de conditions de type aides à l'embauche (voir supra).

### Points d'attention

Pour ces raisons, certains métiers attirent peu, ce qui explique que les personnes cherchant un emploi puissent s'en détourner. L'image d'un métier peut également avoir un impact sur l'orientation des plus jeunes ou des moins jeunes vers des études ou des formations.

Améliorer l'attractivité passe, d'une part, par des campagnes de communication sectorielles (notamment sur les avantages sectoriels prévus pour compenser la pénibilité ou sur la variété des projets) ou orientées sur certains métiers spécifiques et, d'autre part, par la revalorisation de certains métiers (non-marchand, grande distribution, nettoyage, Horeca, etc.). Améliorer l'attractivité des métiers et/ou des secteurs passe également par une amélioration de l'attractivité des études et formations y menant. Les campagnes de communication doivent également mettre l'accent sur les avantages qu'il y a à s'orienter et à se former pour de tels métiers, notamment sur le fait que les métiers qui recrutent offrent de meilleures chances d'insertion aux chercheurs et chercheuses d'emploi.

<sup>141</sup> view.brussels, Baromètre de la qualité de l'emploi de la Région de Bruxelles-Capitale, mars 2023.



Tableau 20 - Présentation des principales caractéristiques des métiers qui recrutent

|                                                                                                            | 108 fonctions critiques | 87 métiers en pénurie | 79 métiers porteurs d'insertion | Accessible aux peu diplômés | % femmes RMO | % jeunes RMO | % seniors RMO | Lien offre formation BF | Offre EFP |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-----------------------|---------------------------------|-----------------------------|--------------|--------------|---------------|-------------------------|-----------|
| <b>COMMERCE, VENTE ET GRANDE DISTRIBUTION</b>                                                              |                         |                       |                                 |                             |              |              |               |                         |           |
| <b>COMMERCE, VENTE ET GRANDE DISTRIBUTION</b>                                                              |                         |                       |                                 |                             |              |              |               |                         |           |
| Boulangier - Boulangère                                                                                    |                         |                       | X                               |                             | 23,5%        | 8,5%         | 29,2%         | direct                  | X         |
| Pâtissier-chocolatier-glacier - Pâtissière-chocolatière-glacière                                           |                         |                       | X                               |                             | 60,8%        | 12,3%        | 15,8%         | indirect                | X         |
| <b>GRANDE DISTRIBUTION</b>                                                                                 |                         |                       |                                 |                             |              |              |               |                         |           |
| Responsable de département d'un magasin                                                                    | X                       | X                     |                                 |                             | 29,5%        | 9,8%         | 13,1%         | indirect                | X         |
| Responsable de rayon produits alimentaires                                                                 | X                       |                       |                                 | X                           | 32,4%        | 42,6%        | 13,2%         | indirect                |           |
| <b>REPRÉSENTATION COMMERCIALE</b>                                                                          |                         |                       |                                 |                             |              |              |               |                         |           |
| Délégué commercial grands comptes et entreprises - Déléguée commerciale grands comptes et entreprises      | X                       | X                     | X                               |                             | 30,3%        | 4,1%         | 27,6%         | direct                  |           |
| Délégué technico-commercial - Déléguée technico-commerciale                                                | X                       | X                     | X                               |                             | 27,7%        | 9,1%         | 21,4%         | direct                  |           |
| <b>SERVICES À LA CLIENTÈLE ET ASSISTANCE TECHNIQUE</b>                                                     |                         |                       |                                 |                             |              |              |               |                         |           |
| Conseiller technico-commercial - Conseillère technico-commerciale                                          | X                       | X                     |                                 |                             | 27,3%        | 9,1%         | 27,3%         | non couvert             | X         |
| Conseiller technique pour le support à la clientèle - Conseillère technique pour le support à la clientèle | X                       | X                     |                                 |                             | 40,0%        | 16,7%        | 20,0%         | direct                  |           |
| Responsable commercial - Responsable commerciale                                                           | X                       |                       | X                               |                             | 36,9%        | 6,3%         | 25,6%         | direct                  |           |

|                                                                                   | 108 fonctions critiques | 87 métiers en pénurie | 79 métiers porteurs d'insertion | Accessible aux peu diplômés | % femmes RMO | % jeunes RMO | % seniors RMO | Lien offre formation BF | Offre EFP |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-----------------------|---------------------------------|-----------------------------|--------------|--------------|---------------|-------------------------|-----------|
| <b>COMMUNICATION, MÉDIAS ET MULTIMÉDIA</b>                                        |                         |                       |                                 |                             |              |              |               |                         |           |
| <b>EDITION, COMMUNICATION ET TRADUCTION</b>                                       |                         |                       |                                 |                             |              |              |               |                         |           |
| Conseiller en assurances - Conseillère en assurances                              | X                       | X                     | X                               |                             | 48,8%        | 8,9%         | 9,8%          | direct                  | X         |
| <b>COMPTABILITÉ, FINANCE, ASSURANCES, DROIT ET IMMOBILIER</b>                     |                         |                       |                                 |                             |              |              |               |                         |           |
| <b>ASSURANCES</b>                                                                 |                         |                       |                                 |                             |              |              |               |                         |           |
| Conseiller en assurances - Conseillère en assurances                              | X                       | X                     | X                               |                             | 48,8%        | 8,9%         | 9,8%          | direct                  | X         |
| Gestionnaire d'assurances                                                         | X                       | X                     | X                               |                             | 54,9%        | 3,1%         | 27,2%         | direct                  | X         |
| <b>COMPTABILITÉ ET GESTION</b>                                                    |                         |                       |                                 |                             |              |              |               |                         |           |
| Analyste financier - Analyste financière                                          | X                       | X                     | X                               |                             | 39,4%        | 16,3%        | 6,9%          | direct                  |           |
| Chef comptable - Cheffe comptable                                                 | X                       | X                     |                                 |                             | 38,5%        | 0,0%         | 15,4%         | direct                  | X         |
| Comptable                                                                         | X                       |                       | X                               |                             | 59,0%        | 8,0%         | 23,2%         | direct                  | X         |
| Expert-comptable - Experte-comptable                                              | X                       | X                     |                                 |                             | 35,3%        | 4,4%         | 36,8%         | indirect                | X         |
| Responsable administratif et financier - Responsable administrative et financière |                         |                       | X                               |                             | 51,3%        | 7,6%         | 33,9%         | direct                  |           |
| <b>DROIT</b>                                                                      |                         |                       |                                 |                             |              |              |               |                         |           |
| Assistant juridique - Assistante juridique                                        |                         |                       | X                               |                             | 69,4%        | 7,0%         | 20,1%         | direct                  |           |
| Juriste                                                                           |                         |                       | X                               |                             | 67,0%        | 16,1%        | 9,2%          | hors champ              |           |

|                                                                                       | 108 fonctions critiques | 87 métiers en pénurie | 79 métiers porteurs d'insertion | Accessible aux peu diplômés | % femmes RMO | % jeunes RMO | % seniors RMO | Lien offre formation BF | Offre EFP |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-----------------------|---------------------------------|-----------------------------|--------------|--------------|---------------|-------------------------|-----------|
| <b>IMMOBILIER</b>                                                                     |                         |                       |                                 |                             |              |              |               |                         |           |
| Agent immobilier - Agente immobilière                                                 |                         |                       | X                               |                             | 50,2%        | 28,8%        | 16,3%         | non couvert             | X         |
| Syndic d'immeubles                                                                    | X                       | X                     |                                 |                             | 53,7%        | 5,6%         | 37,0%         | hors champ              | X         |
| <b>CONSTRUCTION ET TRAVAUX PUBLICS</b>                                                |                         |                       |                                 |                             |              |              |               |                         |           |
| <b>CONCEPTION ET ÉTUDES</b>                                                           |                         |                       |                                 |                             |              |              |               |                         |           |
| Architecte                                                                            | X                       | X                     |                                 |                             | 53,4%        | 15,1%        | 13,0%         | indirect                |           |
| Chargé d'études techniques du bâtiment -<br>Chargée d'études techniques du bâtiment   | X                       | X                     | X                               |                             | 25,5%        | 5,5%         | 24,8%         | indirect                |           |
| Contrôleur technique de la construction -<br>Contrôleuse technique de la construction | X                       | X                     |                                 |                             | 7,1%         | 7,1%         | 35,7%         | indirect                |           |
| Mètreur - Mètreuse                                                                    | X                       | X                     |                                 |                             | 27,3%        | 9,1%         | 45,5%         | indirect                |           |
| <b>CONDUITE ET ENCADREMENT DE CHANTIERS - TRAVAUX</b>                                 |                         |                       |                                 |                             |              |              |               |                         |           |
| Chef de chantier - Cheffe de chantier                                                 | X                       | X                     |                                 |                             | 7,7%         | 10,3%        | 25,6%         | indirect                |           |
| Conducteur de chantier - Conductrice de<br>chantier                                   | X                       | X                     | X                               |                             | 9,6%         | 3,6%         | 25,3%         | non couvert             |           |
| <b>GRUES ET ENGINS DE CHANTIER</b>                                                    |                         |                       |                                 |                             |              |              |               |                         |           |
| Conducteur de grue mobile - Conductrice de<br>grue mobile                             | X                       |                       |                                 |                             | 0,0%         | 12,5%        | 25,0%         | indirect                |           |
| Conducteur d'engins de chantier - Conductrice<br>d'engins de chantier                 | X                       | X                     |                                 |                             | 0,0%         | 3,9%         | 43,1%         | non couvert             |           |

|                                                                                                           | 108 fonctions critiques | 87 métiers en pénurie | 79 métiers porteurs d'insertion | Accessible aux peu diplômés | % femmes RMO | % jeunes RMO | % seniors RMO | Lien offre formation BF | Offre EFP |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-----------------------|---------------------------------|-----------------------------|--------------|--------------|---------------|-------------------------|-----------|
| <b>IMMOBILIER</b>                                                                                         |                         |                       |                                 |                             |              |              |               |                         |           |
| Couvreur de toits inclinés - Couvreuse de toits inclinés                                                  | X                       | X                     |                                 |                             | 0,0%         | 8,9%         | 24,8%         | direct                  |           |
| Electricien installateur industriel - Electricienne installatrice industrielle                            | X                       | X                     | X                               |                             | 1,6%         | 30,3%        | 13,0%         | direct                  |           |
| Electricien installateur résidentiel - Electricienne installatrice résidentielle                          | X                       | X                     | X                               |                             | 0,4%         | 15,8%        | 27,4%         | direct                  | X         |
| Installateur sanitaire - Installatrice sanitaire                                                          | X                       |                       |                                 |                             | 0,7%         | 22,0%        | 22,7%         | direct                  | X         |
| Menuisier d'extérieur - Menuisière d'extérieur                                                            | X                       | X                     |                                 |                             | 4,5%         | 13,5%        | 19,1%         | direct                  | X         |
| Menuisier d'intérieur - Menuisière d'intérieur                                                            | X                       | X                     |                                 |                             | 1,4%         | 12,0%        | 26,9%         | direct                  | X         |
| Monteur d'installations de chauffage central - Monteuse d'installations de chauffage central              | X                       |                       | X                               |                             | 0,7%         | 27,6%        | 15,4%         | direct                  | X         |
| Plafonneur - Plafonneuse                                                                                  | X                       |                       |                                 |                             | 0,7%         | 1,8%         | 40,0%         | direct                  |           |
| Technicien de maintenance de brûleurs - Technicienne de maintenance de brûleurs                           | X                       | X                     |                                 |                             | 0,0%         | 0,0%         | 14,3%         | direct                  |           |
| Technicien de maintenance en systèmes de chauffage - Technicienne de maintenance en systèmes de chauffage | X                       | X                     |                                 |                             | 0,0%         | 18,9%        | 10,8%         | indirect                |           |
| Technicien de réseaux de communication - Technicienne de réseaux de communication                         | X                       | X                     |                                 | X                           | 3,7%         | 12,0%        | 17,6%         | non couvert             |           |

|                                                                                                                  | 108 fonctions critiques | 87 métiers en pénurie | 79 métiers porteurs d'insertion | Accessible aux peu diplômés | % femmes RMO | % jeunes RMO | % seniors RMO | Lien offre formation BF | Offre EFP |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-----------------------|---------------------------------|-----------------------------|--------------|--------------|---------------|-------------------------|-----------|
| <b>TRAVAUX DE VOIRIE ET GROS ŒUVRE</b>                                                                           |                         |                       |                                 |                             |              |              |               |                         |           |
| Coffreur-ferrailleur - Coffreuse-ferrailleuse                                                                    | X                       | X                     |                                 |                             | 1,1%         | 4,2%         | 46,3%         | direct                  |           |
| Maçon - Maçonne                                                                                                  | X                       | X                     |                                 |                             | 0,3%         | 5,8%         | 35,7%         | direct                  |           |
| Ouvrier de voirie - Ouvrière de voirie                                                                           | X                       | X                     |                                 | X                           | 0,6%         | 1,7%         | 31,0%         | direct                  |           |
| <b>CULTURE, TOURISME ET LOISIRS</b>                                                                              |                         |                       |                                 |                             |              |              |               |                         |           |
| <b>BIBLIOTHÈQUES, ARCHIVES ET PATRIMOINE</b>                                                                     |                         |                       |                                 |                             |              |              |               |                         |           |
| Archiviste                                                                                                       |                         |                       | X                               |                             | 51,3%        | 10,3%        | 23,1%         | indirect                |           |
| <b>ENSEIGNEMENT ET FORMATION</b>                                                                                 |                         |                       |                                 |                             |              |              |               |                         |           |
| <b>ENSEIGNEMENT</b>                                                                                              |                         |                       |                                 |                             |              |              |               |                         |           |
| Éducateur dans un établissement scolaire -<br>Éducatrice dans un établissement scolaire                          |                         |                       | X                               |                             | 67,9%        | 21,2%        | 19,5%         | hors champ              |           |
| Enseignant dans l'enseignement maternel ou<br>primaire - Enseignante dans l'enseignement<br>maternel ou primaire | X                       | X                     | X                               |                             | 88,5%        | 21,5%        | 7,0%          | direct                  |           |
| Enseignant dans l'enseignement secondaire -<br>Enseignante dans l'enseignement secondaire                        | X                       | X                     | X                               |                             | 52,5%        | 7,2%         | 20,0%         | direct                  |           |
| <b>FORMATION</b>                                                                                                 |                         |                       |                                 |                             |              |              |               |                         |           |
| Coordinateur pédagogique - Coordinatrice<br>pédagogique                                                          | X                       | X                     | X                               |                             | 78,2%        | 5,5%         | 20,0%         | non couvert             |           |
| Formateur pour adultes - Formatrice pour<br>adultes                                                              | X                       | X                     | X                               |                             | 64,1%        | 3,4%         | 29,2%         | non couvert             |           |
| Moniteur d'auto-école - Monitrice d'auto-école                                                                   | X                       | X                     |                                 |                             | 11,1%        | 3,7%         | 18,5%         | direct                  |           |

|                                                                                    | 108 fonctions critiques | 87 métiers en pénurie | 79 métiers porteurs d'insertion | Accessible aux peu diplômés | % femmes RMO | % jeunes RMO | % seniors RMO | Lien offre formation BF | Offre EFP |
|------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-----------------------|---------------------------------|-----------------------------|--------------|--------------|---------------|-------------------------|-----------|
| <b>HORECA : HÔTELLERIE - RESTAURATION - CAFÉ</b>                                   |                         |                       |                                 |                             |              |              |               |                         |           |
| <b>HÔTELLERIE</b>                                                                  |                         |                       |                                 |                             |              |              |               |                         |           |
| Réceptionniste en établissement hôtelier                                           | X                       |                       |                                 |                             | 51,9%        | 18,9%        | 17,2%         | direct                  | X         |
| <b>RESTAURATION - PRODUCTION ET GESTION CULINAIRE</b>                              |                         |                       |                                 |                             |              |              |               |                         |           |
| Chef de cuisine - Cheffe de cuisine                                                | X                       |                       |                                 |                             | 18,1%        | 4,2%         | 38,5%         | indirect                | X         |
| Chef de cuisine de collectivité - Cheffe de cuisine de collectivité                | X                       |                       |                                 |                             | 32,4%        | 5,3%         | 42,0%         | indirect                | X         |
| Commis de cuisine - Commise de cuisine                                             | X                       |                       | X                               | X                           | 42,5%        | 14,1%        | 21,6%         | direct                  | X         |
| Cuisinier - Cuisinière                                                             | X                       |                       | X                               |                             | 29,8%        | 10,3%        | 27,4%         | direct                  | X         |
| Commis de cuisine de collectivité - Commise de cuisine de collectivité             | X                       |                       |                                 | X                           | 67,9%        | 6,2%         | 32,1%         | direct                  | X         |
| Directeur de restaurant de collectivité - Directrice de restaurant de collectivité | X                       | X                     |                                 |                             | 23,1%        | 7,7%         | 38,5%         | non couvert             |           |
| <b>RESTAURATION - SERVICE EN SALLE</b>                                             |                         |                       |                                 |                             |              |              |               |                         |           |
| Barman - Barmaid                                                                   | X                       |                       | X                               |                             | 25,3%        | 22,3%        | 14,5%         | direct                  | X         |
| Maître d'hôtel - Maîtresse d'hôtel                                                 | X                       |                       |                                 |                             | 22,4%        | 3,4%         | 44,0%         | indirect                |           |
| Serveur dans un restaurant - Serveuse dans un restaurant                           | X                       |                       | X                               | X                           | 44,2%        | 25,7%        | 14,2%         | direct                  | X         |
| Serveur dans une brasserie - Serveuse dans une brasserie                           | X                       |                       |                                 | X                           | 49,3%        | 21,2%        | 19,7%         | direct                  |           |

|                                                                                              | 108 fonctions critiques | 87 métiers en pénurie | 79 métiers porteurs d'insertion | Accessible aux peu diplômés | % femmes RMO | % jeunes RMO | % seniors RMO | Lien offre formation BF | Offre EFP |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-----------------------|---------------------------------|-----------------------------|--------------|--------------|---------------|-------------------------|-----------|
| <b>INFORMATIQUE ET TÉLÉCOMMUNICATIONS</b>                                                    |                         |                       |                                 |                             |              |              |               |                         |           |
| Analyste des systèmes de communication et d'information                                      | X                       | X                     |                                 |                             | 40,0%        | 20,0%        | 13,3%         | non couvert             |           |
| Business Analyst TIC                                                                         | X                       | X                     | X                               |                             | 38,3%        | 15,3%        | 11,7%         | direct                  |           |
| Développeur de réseaux de télécommunications - Développeuse de réseaux de télécommunications | X                       | X                     |                                 |                             | 25,0%        | 16,7%        | 8,3%          | direct                  |           |
| Expert en intégration et implémentation TIC - Experte en intégration et implémentation TIC   |                         |                       | X                               |                             | 28,0%        | 4,2%         | 25,4%         | direct                  |           |
| Analyste-développeur TIC - Analyste-développeuse TIC                                         | X                       | X                     | X                               |                             | 22,4%        | 18,7%        | 6,7%          | direct                  |           |
| Concepteur de contenus multimédias - Conceptrice de contenus multimédias                     |                         |                       | X                               |                             | 36,2%        | 17,7%        | 9,1%          | direct                  | X         |
| Gestionnaire de réseau                                                                       | X                       | X                     |                                 |                             | 16,0%        | 16,7%        | 10,7%         | direct                  |           |
| Gestionnaire d'exploitation informatique                                                     |                         |                       | X                               |                             | 17,8%        | 19,6%        | 13,1%         | direct                  |           |
| <b>MÉTIERS ADMINISTRATIFS</b>                                                                |                         |                       |                                 |                             |              |              |               |                         |           |
| <b>ADMINISTRATION ET POLITIQUES PUBLIQUES</b>                                                |                         |                       |                                 |                             |              |              |               |                         |           |
| Chargé de mission dans le service public - Chargée de mission dans le service public         |                         |                       | X                               |                             | 64,1%        | 6,8%         | 12,7%         | direct                  |           |
| <b>RESSOURCES HUMAINES</b>                                                                   |                         |                       |                                 |                             |              |              |               |                         |           |
| Assistant ressources humaines - Assistante ressources humaines                               |                         |                       | X                               |                             | 77,9%        | 12,3%        | 12,8%         | direct                  | X         |
| Manager des ressources humaines - Manageuse des ressources humaines                          | X                       | X                     | X                               |                             | 76,9%        | 7,7%         | 23,1%         | direct                  | X         |

|                                                                                                                 | 108 fonctions critiques | 87 métiers en pénurie | 79 métiers porteurs d'insertion | Accessible aux peu diplômés | % femmes RMO | % jeunes RMO | % seniors RMO | Lien offre formation BF | Offre EFP |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-----------------------|---------------------------------|-----------------------------|--------------|--------------|---------------|-------------------------|-----------|
| <b>SECRÉTARIAT ET ASSISTANCE</b>                                                                                |                         |                       |                                 |                             |              |              |               |                         |           |
| Assistant de direction - Assistante de direction                                                                | X                       | X                     | X                               |                             | 87,1%        | 12,9%        | 21,5%         | direct                  |           |
| Assistant technique et administratif - Assistante technique et administrative                                   | X                       | X                     | X                               |                             | 67,4%        | 24,2%        | 6,8%          | non couvert             |           |
| Secrétaire                                                                                                      |                         |                       | X                               |                             | 83,6%        | 31,9%        | 10,1%         | direct                  |           |
| Secrétaire médical - Secrétaire médicale                                                                        |                         |                       | X                               |                             | 96,0%        | 28,7%        | 9,9%          | direct                  |           |
| <b>SUPPORT À LA VENTE</b>                                                                                       |                         |                       |                                 |                             |              |              |               |                         |           |
| Assistant commercial - Assistante commerciale                                                                   |                         |                       | X                               |                             | 50,7%        | 9,5%         | 25,8%         | direct                  | X         |
| <b>MÉTIERS TECHNIQUES ET DE L'INDUSTRIE</b>                                                                     |                         |                       |                                 |                             |              |              |               |                         |           |
| <b>ANALYSE, QUALITÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT</b>                                                              |                         |                       |                                 |                             |              |              |               |                         |           |
| Expert en sécurité, hygiène et environnement-<br>Experte en sécurité, hygiène et environnement                  | X                       | X                     | X                               |                             | 40,2%        | 8,9%         | 20,5%         | non couvert             |           |
| Responsable contrôle qualité en industrie                                                                       | X                       | X                     |                                 |                             | 42,6%        | 7,4%         | 27,7%         | non couvert             |           |
| Technicien en sécurité, hygiène et environnement - Technicienne en sécurité, hygiène et environnement           | X                       | X                     |                                 |                             | 58,8%        | 23,5%        | 20,6%         | non couvert             |           |
| Laborantin de production industrielle -<br>Laborantine de production industrielle                               |                         |                       | X                               |                             | 49,5%        | 15,2%        | 10,8%         | direct                  |           |
| <b>CONCEPTION, RECHERCHE, ÉTUDES ET DÉVELOPPEMENT</b>                                                           |                         |                       |                                 |                             |              |              |               |                         |           |
| Dessinateur-concepteur en électricité et électronique - Dessinatrice-conceptrice en électricité et électronique | X                       | X                     |                                 |                             | 14,3%        | 10,7%        | 17,9%         | non couvert             |           |



|                                                                                                                                 | 108 fonctions critiques | 87 métiers en pénurie | 79 métiers porteurs d'insertion | Accessible aux peu diplômés | % femmes RMO | % jeunes RMO | % seniors RMO | Lien offre formation BF | Offre EFP |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-----------------------|---------------------------------|-----------------------------|--------------|--------------|---------------|-------------------------|-----------|
| <b>ELECTROMÉCANIQUE, ÉLECTRICITÉ ET ÉLECTRONIQUE</b>                                                                            |                         |                       |                                 |                             |              |              |               |                         |           |
| Électricien de maintenance - Électricienne de maintenance                                                                       | X                       | X                     | X                               |                             | 2,1%         | 34,2%        | 13,1%         | direct                  |           |
| Mécanicien de maintenance - Mécanicienne de maintenance                                                                         | X                       | X                     |                                 |                             | 0,0%         | 26,2%        | 19,0%         | indirect                |           |
| Monteur-câbleur de matériels électriques et électromécaniques - Monteuse-câbleuse de matériels électriques et électromécaniques | X                       | X                     |                                 |                             | 3,5%         | 14,0%        | 26,3%         | direct                  |           |
| Technicien de maintenance d'ascenseurs - Technicienne de maintenance d'ascenseurs                                               | X                       | X                     |                                 |                             | 0,0%         | 45,7%        | 2,9%          | direct                  |           |
| Technicien de maintenance en équipements industriels - Technicienne de maintenance en équipements industriels                   | X                       | X                     |                                 |                             | 1,9%         | 14,7%        | 23,1%         | indirect                |           |
| Technicien en froid et climatisation - Technicienne en froid et climatisation                                                   | X                       | X                     | X                               |                             | 1,1%         | 24,1%        | 12,6%         | direct                  | X         |
| Technicien en automatisation industrielle - Technicienne en automatisation industrielle                                         | X                       | X                     | X                               |                             | 4,8%         | 36,1%        | 9,6%          | indirect                |           |
| <b>ENCADREMENT, MÉTHODES ET GESTION</b>                                                                                         |                         |                       |                                 |                             |              |              |               |                         |           |
| Responsable de maintenance industrielle                                                                                         | X                       | X                     |                                 |                             | 12,9%        | 9,7%         | 19,4%         | indirect                |           |
| Responsable des méthodes de production et de l'industrialisation                                                                | X                       | X                     |                                 |                             | 25,9%        | 14,8%        | 3,7%          | hors champ              |           |
| Responsable du planning et de la gestion de la production                                                                       | X                       | X                     | X                               |                             | 35,7%        | 20,0%        | 7,1%          | hors champ              |           |
| <b>PRÉPARATION ET CONDITIONNEMENT</b>                                                                                           |                         |                       |                                 |                             |              |              |               |                         |           |
| Ouvrier de production - Ouvrière de production                                                                                  |                         |                       | X                               | X                           | 38,5%        | 11,4%        | 22,4%         | non couvert             |           |

|                                                                                                                              | 108 fonctions critiques | 87 métiers en pénurie | 79 métiers porteurs d'insertion | Accessible aux peu diplômés | % femmes RMO | % jeunes RMO | % seniors RMO | Lien offre formation BF | Offre EFP |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-----------------------|---------------------------------|-----------------------------|--------------|--------------|---------------|-------------------------|-----------|
| <b>RÉPARATION ET ENTRETIEN DE VÉHICULES ET D'ENGINS</b>                                                                      |                         |                       |                                 |                             |              |              |               |                         |           |
| Mécanicien de cycles, motocycles -<br>Mécanicienne de cycles, motocycles                                                     | X                       | X                     |                                 |                             | 7,9%         | 36,8%        | 9,2%          | non couvert             | X         |
| Technicien automobile - Technicienne automobile                                                                              |                         |                       | X                               |                             | 0,5%         | 52,3%        | 9,3%          | direct                  | X         |
| <b>RECHERCHE, DÉVELOPPEMENT ET ANALYSE</b>                                                                                   |                         |                       |                                 |                             |              |              |               |                         |           |
| Administrateur de base de données -<br>Administratrice de base de données                                                    |                         |                       | X                               |                             | 39,1%        | 13,5%        | 9,0%          | direct                  |           |
| Chef de projets au développement local -<br>Cheffe de projets au développement local                                         |                         |                       | X                               |                             | 67,1%        | 7,3%         | 12,2%         | direct                  |           |
| <b>SANTÉ ET ACTION SOCIALE</b>                                                                                               |                         |                       |                                 |                             |              |              |               |                         |           |
| <b>ACCOMPAGNEMENT DE LA PERSONNE</b>                                                                                         |                         |                       |                                 |                             |              |              |               |                         |           |
| Conseiller d'orientation professionnelle et<br>de formations - Conseillère d'orientation<br>professionnelle et de formations | X                       | X                     | X                               |                             | 75,3%        | 2,5%         | 29,6%         | hors champ              |           |
| Conseiller emploi - Conseillère emploi                                                                                       | X                       | X                     | X                               |                             | 77,5%        | 6,2%         | 20,8%         | hors champ              |           |
| Psychologue                                                                                                                  |                         |                       | X                               |                             | 87,6%        | 12,2%        | 10,1%         | hors champ              |           |
| <b>AIDE À LA VIE QUOTIDIENNE</b>                                                                                             |                         |                       |                                 |                             |              |              |               |                         |           |
| Puériculteur - Puéricultrice                                                                                                 | X                       | X                     | X                               |                             | 98,5%        | 28,9%        | 6,8%          | direct                  | X         |
| Aide familial - Aide familiale                                                                                               | X                       |                       |                                 |                             | 95,7%        | 10,5%        | 20,1%         | direct                  |           |

|                                                                                           | 108 fonctions critiques | 87 métiers en pénurie | 79 métiers porteurs d'insertion | Accessible aux peu diplômés | % femmes RMO | % jeunes RMO | % seniors RMO | Lien offre formation BF | Offre EFP |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-----------------------|---------------------------------|-----------------------------|--------------|--------------|---------------|-------------------------|-----------|
| <b>AIDE SOCIALE</b>                                                                       |                         |                       |                                 |                             |              |              |               |                         |           |
| Assistant social - Assistante sociale                                                     | X                       | X                     | X                               |                             | 80,5%        | 17,5%        | 11,4%         | hors champ              |           |
| Conseiller en aide sociale - Conseillère en aide sociale                                  | X                       | X                     | X                               |                             | 64,6%        | 9,4%         | 9,4%          | hors champ              |           |
| <b>AIDE SOCIOCULTURELLE ET ÉDUCATIVE</b>                                                  |                         |                       |                                 |                             |              |              |               |                         |           |
| Moniteur-animateur dans l'économie sociale - Monitrice-animatrice dans l'économie sociale | X                       | X                     |                                 |                             | 60,0%        | 22,9%        | 17,1%         | direct                  |           |
| Animateur socioculturel - Animatrice socioculturelle                                      |                         |                       | X                               |                             | 54,8%        | 21,2%        | 12,4%         | direct                  |           |
| Coordinateur socioculturel - Coordinatrice socioculturelle                                |                         |                       | X                               |                             | 69,7%        | 6,3%         | 14,3%         | indirect                |           |
| Éducateur-accompagnateur - Éducatrice-accompagnatrice                                     | X                       | X                     | X                               |                             | 66,7%        | 19,0%        | 11,1%         | hors champ              |           |
| <b>MÉDECINE, DENTISTERIE ET PHARMACIE</b>                                                 |                         |                       |                                 |                             |              |              |               |                         |           |
| Médecin                                                                                   | X                       | X                     |                                 |                             | 61,6%        | 5,4%         | 17,0%         | hors champ              |           |
| Pharmacien - Pharmacienne                                                                 | X                       | X                     |                                 |                             | 68,4%        | 7,4%         | 20,0%         | hors champ              |           |
| <b>SOINS INFIRMIERS ET ASSISTANCE AUX SOINS (1/2)</b>                                     |                         |                       |                                 |                             |              |              |               |                         |           |
| Aide-soignant- Aide-soignante                                                             | X                       | X                     | X                               |                             | 89,2%        | 11,5%        | 19,6%         | direct                  |           |
| Infirmier - Infirmière                                                                    | X                       | X                     |                                 |                             | 85,5%        | 15,1%        | 21,4%         | direct                  |           |
| Infirmier en chef - infirmière en chef                                                    | X                       | X                     |                                 |                             | 66,7%        | 11,1%        | 44,4%         | indirect                |           |

|                                                                                     | 108 fonctions critiques | 87 métiers en pénurie | 79 métiers porteurs d'insertion | Accessible aux peu diplômés | % femmes RMO | % jeunes RMO | % seniors RMO | Lien offre formation BF | Offre EFP |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-----------------------|---------------------------------|-----------------------------|--------------|--------------|---------------|-------------------------|-----------|
| <b>SOINS INFIRMIERS ET ASSISTANCE AUX SOINS (2/2)</b>                               |                         |                       |                                 |                             |              |              |               |                         |           |
| Infirmier social - Infirmière sociale                                               | X                       | X                     |                                 |                             | 86,4%        | 4,5%         | 27,3%         | direct                  |           |
| Infirmier spécialisé au bloc opératoire - Infirmière spécialisée au bloc opératoire | X                       | X                     |                                 |                             | 50,0%        | 12,5%        | 12,5%         | indirect                |           |
| Infirmier spécialisé en pédiatrie - Infirmière spécialisée en pédiatrie             | X                       | X                     |                                 |                             | 100,0%       | 7,1%         | 14,3%         | indirect                |           |
| <b>SOINS PARAMÉDICAUX</b>                                                           |                         |                       |                                 |                             |              |              |               |                         |           |
| Assistant pharmaco-technique - Assistante pharmaco-technique                        |                         |                       | X                               |                             | 86,1%        | 17,7%        | 10,4%         | hors champ              |           |
| Ergothérapeute                                                                      | X                       | X                     |                                 |                             | 86,7%        | 31,1%        | 4,4%          | hors champ              |           |
| Logopède                                                                            | X                       | X                     | X                               |                             | 95,1%        | 35,8%        | 3,7%          | hors champ              |           |
| Technologue de laboratoire médical                                                  | X                       | X                     | X                               |                             | 69,5%        | 14,3%        | 9,5%          | indirect                |           |
| Technologue en imagerie médicale                                                    | X                       | X                     |                                 |                             | 84,2%        | 15,8%        | 10,5%         | hors champ              |           |
| <b>PROFESSIONNELS MÉDICO-TECHNIQUES</b>                                             |                         |                       |                                 |                             |              |              |               |                         |           |
| Assistant médico-technique - Assistante médico-technique                            |                         |                       | X                               |                             | 91,7%        | 9,4%         | 18,4%         | indirect                |           |
| <b>RÉÉDUCATION</b>                                                                  |                         |                       |                                 |                             |              |              |               |                         |           |
| Kinésithérapeute                                                                    |                         |                       | X                               |                             | 63,3%        | 40,0%        | 3,9%          | hors champ              |           |

|                                                                                    | 108 fonctions critiques | 87 métiers en pénurie | 79 métiers porteurs d'insertion | Accessible aux peu diplômés | % femmes RMO | % jeunes RMO | % seniors RMO | Lien offre formation BF | Offre EFP |
|------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-----------------------|---------------------------------|-----------------------------|--------------|--------------|---------------|-------------------------|-----------|
| <b>SERVICES À LA PERSONNE, SÉCURITÉ, NETTOYAGE ET RECYCLAGE</b>                    |                         |                       |                                 |                             |              |              |               |                         |           |
| <b>COIFFURE, SOINS ESTHÉTIQUES ET CORPORELS</b>                                    |                         |                       |                                 |                             |              |              |               |                         |           |
| Coiffeur - Coiffeuse                                                               | X                       |                       |                                 |                             | 71,0%        | 16,6%        | 16,8%         | indirect                | X         |
| <b>DÉFENSE, SÉCURITÉ PUBLIQUE ET PROTECTION CIVILE</b>                             |                         |                       |                                 |                             |              |              |               |                         |           |
| Agent de la sécurité publique - Agente de la sécurité publique                     | X                       | X                     | X                               | X                           | 15,8%        | 47,3%        | 15,0%         | direct                  |           |
| Agent de médiation et de la vie sociale - Agente de médiation et de la vie sociale |                         |                       | X                               |                             | 15,8%        | 12,0%        | 22,8%         | non couvert             |           |
| Collaborateur à la défense - Collaboratrice à la défense                           | X                       | X                     |                                 | X                           | 15,7%        | 62,7%        | 2,0%          | non couvert             |           |
| <b>ESPACES PUBLICS, BÂTIMENTS ET LOCAUX</b>                                        |                         |                       |                                 |                             |              |              |               |                         |           |
| Concierger                                                                         | X                       |                       | X                               | X                           | 23,7%        | 7,7%         | 47,4%         | non couvert             |           |
| <b>NETTOYAGE ET BLANCHISSERIE</b>                                                  |                         |                       |                                 |                             |              |              |               |                         |           |
| Aide ménager à domicile - Aide ménagère à domicile                                 | X                       |                       |                                 | X                           | 77,7%        | 5,1%         | 31,5%         | direct                  |           |
| <b>SÉCURITÉ PRIVÉE</b>                                                             |                         |                       |                                 |                             |              |              |               |                         |           |
| Agent de gardiennage - Agente de gardiennage                                       | X                       | X                     | X                               | X                           | 7,6%         | 36,4%        | 12,9%         | direct                  |           |
| <b>TRANSPORTS ET LOGISTIQUE</b>                                                    |                         |                       |                                 |                             |              |              |               |                         |           |
| <b>LOGISTIQUE</b>                                                                  |                         |                       |                                 |                             |              |              |               |                         |           |
| Responsable logistique                                                             | X                       | X                     | X                               |                             | 31,5%        | 8,9%         | 12,8%         | direct                  | X         |

|                                                                                | 108 fonctions critiques | 87 métiers en pénurie | 79 métiers porteurs d'insertion | Accessible aux peu diplômés | % femmes RMO | % jeunes RMO | % seniors RMO | Lien offre formation BF | Offre EFP |
|--------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-----------------------|---------------------------------|-----------------------------|--------------|--------------|---------------|-------------------------|-----------|
| <b>MAGASINAGE, MANUTENTION DES CHARGES ET DÉMÉNAGEMENT</b>                     |                         |                       |                                 |                             |              |              |               |                         |           |
| Chef magasinier - Cheffe magasinière                                           | X                       | X                     | X                               |                             | 11,8%        | 13,2%        | 16,2%         | direct                  | X         |
| Magasinier - Magasinière                                                       |                         |                       | X                               | X                           | 12,2%        | 25,8%        | 15,0%         | direct                  | X         |
| <b>SERVICE ACHATS</b>                                                          |                         |                       |                                 |                             |              |              |               |                         |           |
| Acheteur - Acheteuse                                                           | X                       | X                     |                                 |                             | 37,6%        | 6,9%         | 35,6%         | non couvert             |           |
| Responsable des achats                                                         | X                       | X                     |                                 |                             | 40,0%        | 12,0%        | 12,0%         | non couvert             |           |
| <b>TRANSPORT ROUTIER</b>                                                       |                         |                       |                                 |                             |              |              |               |                         |           |
| Chauffeur d'autocar - Chauffeuse d'autocar                                     | X                       | X                     |                                 | X                           | 1,9%         | 3,8%         | 50,0%         | direct                  |           |
| Chauffeur livreur - Chauffeuse livreuse                                        |                         |                       | X                               | X                           | 2,9%         | 17,8%        | 18,0%         | direct                  |           |
| Conducteur de camion avec remorque - Conductrice de camion avec remorque       | X                       | X                     | X                               | X                           | 0,0%         | 10,1%        | 20,1%         | direct                  |           |
| Conducteur de poids lourd multibennes - Conductrice de poids lourd multibennes | X                       | X                     | X                               | X                           | 0,7%         | 8,0%         | 22,5%         | direct                  |           |
| Conducteur d'autobus - Conductrice d'autobus                                   |                         |                       | X                               | X                           | 5,8%         | 13,0%        | 31,9%         | direct                  |           |
| Conducteur de camion fourgon - Conductrice de camion fourgon                   |                         |                       | X                               | X                           | 0,0%         | 0,9%         | 40,8%         | direct                  |           |



## **VOLET 5**

### **Pistes de recommandation**

Ce dernier volet propose une synthèse raisonnée de pistes de recommandation, pour mieux apparier l'offre et la demande sur le marché de l'emploi, notamment du point de vue des besoins en formation. Ces pistes reposent sur les diagnostics et points d'attention formulés dans les quatre volets précédents et viennent compléter celles communiquées annuellement. Elles se basent également sur des constats d'autres études produites ou coordonnées par view.brussels, certaines en collaboration avec le SES de Bruxelles Formation. Elles corroborent enfin certains éléments récoltés à travers une démarche de collecte, début 2024, auprès de responsables opérationnels, qui apportent l'éclairage du terrain.

Deux types de recommandation sont distinguées, même si la frontière entre les deux est parfois floue : d'une part, des pistes de recommandation transversales à l'ensemble, ou à plusieurs secteurs ou métiers et, d'autre part, des pistes de recommandation spécifiques à un domaine. Elles touchent à des aspects variés et renvoient à des enjeux de nature différente.

Elles sont à destination de différents acteurs opérationnels et institutionnels de l'emploi et de la formation, afin qu'ils se les approprient (faisabilité, priorité, échéance).

Il est important de noter aussi que l'appropriation, et le cas échéant la prise en charge, de ces pistes de recommandation, repose sur des paramètres qui peuvent constituer des conditions de réussite<sup>142</sup>. Il s'agit notamment de l'investissement dans le budget de la formation professionnelle, des incitations financières liées à la poursuite d'une formation et leur défiscalisation, des ressources mobilisées sur l'accompagnement psycho-social des usagers et usagères à l'entame ou pendant leur parcours de formation, de la qualité des échanges avec les entreprises pour préciser les compétences réellement attendues, de la communication entre les centres de formation et les services d'appui, notamment en vue de soutenir une insertion rapide vers l'emploi, etc.

## 1. RECOMMANDATION TRANSVERSALE

### 1.1. Renforcement de l'attractivité des secteurs et des métiers

- ✓ Améliorer l'image et l'attractivité des secteurs ou métiers porteurs ou en particulier ceux qui connaissent des pénuries de main-d'œuvre, parmi lesquels la construction, l'Horeca, le transport, la santé, l'enseignement ou le métier de formateur pour adultes (langues et techniques), et promouvoir leurs métiers ainsi que les formations y préparant auprès des jeunes, des CE ou des adultes en reconversion (via notamment des campagnes de communication sur les salaires et les conditions de travail).

---

<sup>142</sup> Voir notamment OCDE, 2023, [Points saillants : Promouvoir les talents à Bruxelles, Belgique](#), Revues de l'OCDE sur la création locale d'emplois, Synthèse.



- ✓ Améliorer l'attractivité des filières de l'enseignement qualifiant, pour qu'elles soient choisies délibérément et non plus comme des filières de relégation, en mettant en avant les débouchés pour les métiers auxquels elles préparent, par exemple via des visites d'entreprise ou des rencontres avec des professionnels et des professionnelles.

## **1.2. Orientation professionnelle et information**

- ✓ Informer les jeunes sur les métiers, leurs réalités (conditions de travail/d'emploi, perspectives d'emploi et d'évolution, prérequis, etc.) et les études qui y préparent.
- ✓ Informer les adultes (CE ou adultes en reconversion) sur les métiers, parmi lesquels les métiers qui recrutent offrant de meilleures chances d'insertion, sur leurs réalités (conditions de travail/d'emploi, perspectives d'emploi et d'évolution, prérequis, etc.), et les voies d'accès (reprises d'études, formations professionnelles, etc.).
- ✓ Poursuivre l'identification des compétences professionnelles, notamment les screenings, à l'instar des bilans de compétences linguistiques et numériques pour objectiver les besoins en formation des personnes à la recherche d'un emploi.

## **1.3. Promotion de l'égalité des chances et de la diversité**

- ✓ Promouvoir la mixité dans les métiers et les formations à forte connotation masculine ou féminine, en particulier pour les métiers dont les perspectives d'emploi sont favorables et/ou dont les difficultés de recrutement devraient se renforcer (métiers STEM, du care, de la construction ou de la sécurité, par exemple), en développant notamment des campagnes de communication générales, des actions de sensibilisation auprès des personnes en charge de l'orientation et des entreprises, des sessions d'information ciblées ou ateliers découvertes de métiers ciblant l'un ou l'autre genre pour déconstruire, à tout âge, les stéréotypes.
- ✓ Promouvoir la diversité auprès des responsables d'entreprise et lutter contre les discriminations.
- ✓ Poursuivre les partenariats noués avec des organismes dans le cadre de formations professionnelles qui ciblent la mise à l'emploi des femmes dans des métiers qui leur sont généralement moins accessibles.

## **1.4. Certification professionnelle et validation des compétences**

- ✓ Renforcer et promouvoir la certification professionnelle délivrée à l'issue d'une formation ou d'une validation des compétences, et ce faisant le dispositif de validation des compétences

- ✓ Sensibiliser les CE, en particulier les personnes non diplômées ayant une expérience professionnelle à valoriser, à la validation des compétences et les préparer aux épreuves de validation, mais aussi en particulier pour les métiers en tension
- ✓ Veiller à intégrer les compétences numériques ou les compétences vertes pour les profils métiers impactés par les transitions.

## 1.5. Développement des compétences

### A. Compétences linguistiques

- ✓ Placer la question des compétences linguistiques au cœur des programmes d'enseignement dès le plus jeune âge (cours de langues étrangères dès l'école primaire, échanges linguistiques, etc.).
- ✓ Identifier et objectiver les compétences linguistiques effectivement requises par type de métier, et plus particulièrement dans le contexte bruxellois en distinguant les niveaux de langue requis suivant les différentes dimensions langagières (compréhension : orale, écrite ; production : orale, écrite ; interaction : orale, écrite).
- ✓ Renforcer l'offre de formation linguistique orientée métiers et l'adapter au niveau des personnes et aux besoins effectivement requis suivant les métiers (voir partie 2, pour les métiers les plus concernés).
- ✓ Renforcer les formations en français (néerlandais) langue étrangère, voire en alphabétisation, pour faciliter l'insertion dans l'emploi du public bruxellois, mais aussi la reprise ou la poursuite d'un parcours de formation professionnelle.

### B. Compétences numériques et gestion du changement

- ✓ Développer des formations aux compétences numériques de base pour lutter contre la fracture numérique.
- ✓ Prévoir des actions de sensibilisation, voire des modules d'information visant à sensibiliser à l'IA et aux enjeux éthiques (orientés métier) liés à son utilisation dans différents domaines d'activité, ainsi qu'en formation.
- ✓ Développer une offre de formations numérique et digitale qui soit orientée métiers et la maintenir adaptée aux besoins qui évoluent rapidement, notamment avec l'émergence de l'intelligence artificielle, et du fait que cette évolution va de pair avec la transition environnementale.

- ✓ Développer des modules de formation en lien avec l'innovation et la gestion du changement pour aider les entreprises (en particulier les petites entreprises) à s'approprier et à s'adapter aux nouvelles technologies comme l'IA ou les outils basés sur l'analyse des données (*management*).

## C. Compétences environnementales

- ✓ Prévoir la sensibilisation aux enjeux de la transition environnementale en formation pour que les (futurs) travailleurs/travailleuses et les chercheurs/chercheuses d'emploi puissent en tenir compte dans leurs pratiques.
- ✓ Proposer une offre de formations centrées sur les compétences environnementales et sur la durabilité, pour former des experts en transition durable, des change managers ou des experts en économie circulaire.
- ✓ Intégrer les compétences environnementales et sur la durabilité dans les formations orientées métiers suivant les orientations spécifiques à ceux-ci (voir partie 2).

## D. Compétences techniques et polyvalence

- ✓ Proposer des formations assurant un socle de compétences techniques de base spécifiques à certains métiers (par exemple, dans la construction, l'alimentation, la mobilité), augmentant le potentiel de polyvalence des apprenants et apprenantes moyennant des modules de spécialisation, car les métiers sont de plus en plus décloisonnés.

## 1.6. Gestion de la main-d'œuvre

- ✓ Sensibiliser les entreprises et les administrations à une gestion de la main-d'œuvre et des pratiques de recrutement qui ne soient pas centrées principalement sur le diplôme, mais qui tiennent également compte des compétences, pour faciliter l'insertion des CE et stagiaires non diplômés
  - ▶ Faciliter la procédure de reconnaissance des diplômes obtenus à l'étranger de la Fédération Wallonie-Bruxelles, (accélération des procédures, réduction des coûts, par exemple), en particulier pour les personnes ayant terminé leurs études supérieures ou les personnes formées pour travailler dans un métier en pénurie, sans avoir d'équivalence.
  - ▶ Sensibiliser à et promouvoir la validation des compétences, et plus globalement la certification des formations professionnelles, auprès des entreprises.

- ▶ Former les entreprises, en particulier les plus petites structures, à définir les profils recherchés au regard des exigences du poste et à identifier les compétences lors des procédures de sélection.
- ✓ Sensibiliser et former les entreprises à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour les aider à anticiper les départs à la retraite, et plus globalement les besoins en emploi et en formation à venir et les compétences critiques à développer
- ✓ Adapter les fins de carrière des plus de 50 ans, particulièrement pour les métiers pénibles, notamment en valorisant leurs compétences en leur confiant l'encadrement des personnes débutant dans le métier, ou en les formant au métier de formateur ou formatrice pour adultes, ou encore en les formant à des métiers de coordination d'équipe ou de management (métiers de l'enseignement, de la santé, de la construction notamment)

## **1.7. Adaptation des formations et partenariats**

- ✓ Accélérer le délai de mise à jour des programmes de l'enseignement et de la formation pour tenir compte des nouvelles techniques/technologies et des nouvelles réglementations et former le personnel enseignant et chargé de la formation à celles-ci.
- ✓ Interpeller, avec l'appui des secteurs, le Service Francophone des Métiers et des Qualifications (SFMQ) pour obtenir la création ou la mise à jour de profils en lien avec l'évolution de l'emploi, qui appelle tantôt à de nouvelles activités et compétences, tantôt à plus de polyvalence.
- ✓ Poursuivre/développer, voire augmenter, les partenariats noués avec des entreprises dans le cadre de formations, ou de stages, pour faciliter l'insertion dans l'emploi
- ✓ Développer des réseaux sectoriels avec les entreprises qui ne sont pas couvertes par des CDR/PFE ou les petites entreprises
- ✓ Renforcer les dispositifs et l'offre de formation professionnelle vis-à-vis des personnes âgées ou plus âgées (CE et personnes à l'emploi), notamment en mobilisant des méthodes pédagogiques qui reposent davantage sur leur expérience et prennent en compte leurs besoins spécifiques.

## **1.8. Réduire les entraves à la formation**

- ✓ Assurer la fréquence des entrées en formation professionnalisante tout au long de l'année pour réduire les temps d'attente entre la fin des préformations et le début des formations professionnalisantes, mieux articuler ces deux étapes du parcours, limiter les interruptions et offrir aux CE une

transition plus fluide vers l'acquisition des compétences professionnelles nécessaires.

- ✓ Veiller à ce que l'organisation de la formation (dont les horaires) prenne en compte la réalité des stagiaires avec des enfants, a fortiori dans le cas des familles monoparentales dont la majorité sont des femmes ; ceci, afin d'améliorer l'accès et le maintien en formation<sup>143</sup>.
- ✓ Augmenter les ressources humaines (assistants de sociaux, agents de guidance, etc.) qui se consacrent à l'accompagnement psycho-social des stagiaires en formation, afin de pallier les nombreux problèmes d'absentéisme et d'abandon de formation. En effet, en 2023, 61,6% des stagiaires vivent sous le seuil de pauvreté (pour 13,2% en Belgique), 18,3% ne peuvent pas chauffer correctement leur habitation par manque d'argent (contre 5,1%) et 28% ont renoncé à des soins de santé au moins une fois dans l'année (contre 1,9%)<sup>144</sup>.
- ✓ Mener une étude sur le profil du public suivant une formation auprès de Bruxelles Formation et de ses partenaires pour mettre en évidence la part croissante de stagiaires éloignés de l'emploi, les raisons de cet éloignement et les lacunes en termes de compétences.
- ✓ Développer des formations à destination des travailleuses et travailleurs (en ligne, présentiel ou hybride), modulaires ou opérationnelles ciblant des compétences spécifiques, pour encourager une participation plus large, en particulier pour les secteurs qui comptent une part substantielle de petites et moyennes entreprises.

## 1.9. Améliorer la transition entre formation et emploi

- ✓ Accroître la lisibilité de l'offre de formation pour les CE et les personnes en charge de l'accompagnement et de l'orientation, notamment en poursuivant le travail de clarification des intitulés de formation, de recensement des formations similaires et d'alignement des calendriers de formation.
- ✓ Mettre en place un soutien, de type coaching, durant la formation pour préparer les stagiaires aux étapes d'une procédure de recrutement en mettant l'accent sur la confiance en soi lui permettant de gagner en assurance pour se présenter et mettre en valeur ses compétences (acquises).
- ✓ Maintenir, voire développer, les formations de remise à niveau, les formations de base, pour ceux et celles qui en ont besoin avant de pouvoir entamer un parcours de formation qualifiante.

---

143 Sources : e.a. Bruxelles Formation, Diagnostic sur la monoparentalité réalisé dans le cadre du Plan monoparentalité (2023, interne), Etude sur les parcours d'accès (2022, interne) et Etude sur [Les conditions de vie des stagiaires en formation](#) (2021).

144 Bruxelles Formation, Précarité des stagiaires de Bruxelles Formation et ses partenaires, 2023.

- ✓ Mobiliser davantage les dispositifs FPIE qui présentent des taux de sortie vers l'emploi plus élevés en comparaison avec d'autres dispositifs. De manière plus globale, proposer un stage aux personnes sortant de formation ou aux apprenants et apprenantes afin de se constituer une expérience et de faire leurs preuves en entreprise.

## 2. RECOMMANDATIONS PAR DOMAINE

### 2.1. Commerce et support à la vente

#### A. Compétences linguistiques

- ✓ Développer les formations en langues orientées métier pour améliorer la communication avec une clientèle diversifiée (*métiers de la vente et de la représentation commerciale*).

#### B. Compétences numériques

- ✓ Former aux compétences numériques et aux outils digitaux orientés métier (entre autres gestion et optimisation des commandes et des stocks ; analyse des données clients ; technologies émergentes).
- ✓ Former au marketing et à la communication digitale (gestion des réseaux sociaux, site, système de commandes en ligne, points relais, gestion des commentaires et de la réputation, personnalisation des expériences d'achat en ligne, etc.), en vue d'attirer/fidéliser la clientèle et de personnaliser les interactions et les offres (*management des petites entreprises*).
- ✓ Sensibiliser à l'approche/attitude omnicanale (e-commerce, réseaux sociaux et commerces physiques) et développer les compétences numériques, parallèlement aux compétences relationnelles et commerciales, pour répondre aux attentes d'une clientèle mieux informée et plus exigeante (*métiers de la vente*).

#### C. Compétences environnementales

- ✓ Sensibiliser et former aux enjeux environnementaux spécifiques au commerce tout en tenant compte des spécialisations inhérentes à cette activité (*managers et entrepreneurs*).
- ✓ Développer les compétences environnementales orientées métiers et notamment :
  - ▶ gestion des stocks et invendus en vue de réduire les déchets ou développement de filières locales d'approvisionnement (*métiers en charge des achats et de la logistique*) ;

- ▶ information et conseils sur l'origine et la durabilité des produits (*métiers de la vente*) ;
  - ▶ hygiène ou normes sanitaires pour les produits en vrac (*métiers du commerce alimentaire*) ;
  - ▶ reconditionnement de produits ou services après-vente suite au développement de la logistique inverse (*métiers techniques*), etc.
- ✓ Former à l'alimentation durable, particulièrement pour les commerces de proximité ne proposant pas encore des produits alimentaires prônant la durabilité et la qualité, nécessitant une spécialisation en termes de connaissance et d'approvisionnement de produits alimentaires de qualité - (*métiers de l'alimentation artisanale, de la vente, management*),

## D. Compétences managériales et gestion de crise

- ✓ Favoriser la formation continue des travailleuses et travailleurs plus expérimentés ou la formation professionnelle des chercheurs et chercheuses d'emploi ayant une expérience probante dans la vente pour leur permettre d'accéder à des postes de responsable.
- ✓ Former le personnel d'encadrement à la gestion de crise, en vue de les préparer à faire face (notamment crises logistiques, sanitaires, économiques ou réputationnelles) – (*management*).

## E. Permis de conduire

- ✓ Faciliter et promouvoir l'obtention du permis de conduire B (aides financières, préparation à l'examen théorique, information, etc.) – (*métiers de la représentation commerciale*).

## 2.2. Horeca

### A. Compétences linguistiques

- ✓ Développer les formations en langues orientées métier (*métiers de la salle et de la réception*).

### B. Compétences numériques

- ✓ Former au marketing et à la communication digitale (gestion des réseaux sociaux, site, réputation en ligne, système de réservation en ligne), en vue d'attirer et de fidéliser la clientèle (*management, voire autres fonctions*).

- ✓ Former aux compétences numériques et aux nouvelles technologies et outils digitaux orientés métier (par exemple, systèmes de gestion de commande et de paiement, plateformes de réservation en ligne, chatbots) - (*métiers de la réception, de la salle, en charge de la gestion des stocks, etc.*).

## C. Compétences environnementales

- ✓ Développer les compétences environnementales orientées métier, et notamment :
  - ▶ Former à l'alimentation durable, en particulier aux compétences culinaires relatives aux produits locaux et de saison, au zéro déchet, aux options végétariennes ou véganes, etc. (*métiers de la cuisine*) ;
  - ▶ Proposer un module sur les produits locaux et de saison afin de sensibiliser le personnel de salle pour qu'il soit à même d'informer la clientèle et de faire, le cas échéant, la promotion des plats (*métiers de la salle*) ;
  - ▶ Sensibiliser le personnel d'encadrement aux pratiques durables (gestion et optimisation des ressources, en ce compris l'énergie, gestion des déchets, filières d'approvisionnement, etc.) et le former pour mettre en œuvre de telles pratiques, pour obtenir l'adhésion de son personnel et pour attirer une clientèle sensible aux enjeux environnementaux (*management, fonctions marketing dans les grands établissements*).

## D. Compétences relationnelles et commerciales

- ✓ Développer les compétences relationnelles et commerciales face à une clientèle mieux informée et plus exigeante pour rencontrer ses besoins, améliorer le service et lui « vendre » une expérience ou des services (*métiers de la réception et de la salle*)

## E. Compétences managériales et gestion de crise

- ✓ Former le personnel d'encadrement à l'innovation et à la gestion du changement pour mieux s'adapter aux évolutions du marché, aux nouvelles attentes de la clientèle et aux nouvelles technologies (*management*)
- ✓ Développer des formations en gestion financière, au vu des impacts des crises sanitaire et énergétique sur le secteur, en particulier dans le domaine de la restauration (*management*)
- ✓ Former le personnel d'encadrement à la gestion de crise, en vue de les préparer à faire face (notamment crises logistiques, sanitaires, économiques ou réputationnelles) – (*management*).



- ✓ Développer les compétences managériales pour garantir la cohésion des équipes, améliorer le bien-être au travail et développer des stratégies de recrutement innovantes dans un contexte où la rétention du personnel pose question (*management, fonctions RH*).

## F. Format des formations

- ✓ Evaluer la pertinence de développer des modules courts de formation, facilitant l'entrée dans le secteur, compte tenu de la perte d'attractivité du secteur depuis les deux crises (*métiers de la salle et de la cuisine*).

## 2.3. Construction

### A. Compétences linguistiques

- ✓ Développer les formations langues orientées métiers (*métiers en contact avec la clientèle, les fournisseurs ou les sous-traitants*).

### B. Compétences numériques

- ✓ Développer et/ou renforcer l'offre de formations portant sur les compétences numériques, notamment pour pouvoir maîtriser les outils BIM (Building Information Modeling) – *métiers de la conception et de l'encadrement des chantiers*.
- ✓ Développer et/ou renforcer l'offre de formations pour acquérir les compétences permettant la maîtrise des techniques pour rendre les maisons connectées (éclairage et chauffage intelligent, mais aussi qualité de l'air, voire sécurité) – *métiers d'électricien et plombiers/chauffagistes*.

### C. Compétences environnementales

- ✓ Sensibiliser et former, les apprenants et apprenantes ainsi que le personnel, à la circularité et à l'utilisation des matériaux issus du réemploi (modules généraux et ateliers pratiques) – (*métiers de la construction*).
- ✓ Sensibiliser, les apprenants et les apprenantes ainsi que le personnel, aux compétences environnementales orientées métiers, notamment du point de vue de la gestion des déchets de construction – (*métiers de la construction*).

## D. Permis de conduire et mobilité

- ✓ Faciliter et promouvoir l'obtention du permis de conduire (aides financières, préparation à l'examen théorique, information, etc.) – (*professionnels et professionnelles devant se rendre sur des chantiers*).

## 2.4. Ressources et déchets

### A. Compétences comportementales

- ✓ Former à la gestion du stress et à la gestion des relations interpersonnelles, notamment le personnel de conduite de déchets ou les gardiens et gardiennes de parcs à conteneurs.

### B. Compétences techniques - environnementales

- ✓ Renforcer l'offre de formations de valoriste pour favoriser la circularité et le réemploi et investir dans les formations liées au reconditionnement de pièces valorisables.
- ✓ Prévoir des formations pour des logisticiens spécialisés en processus et pratiques circulaires, développant des stratégies de prévention, des (nouveaux) processus de tri, de stockage (préservé et préservant) et de préparation au réemploi et à la valorisation.

## 2.5. Transports et logistique

### A. Compétences linguistiques

- ✓ Développer les formations langues orientées métiers (pour les *métiers en contact avec la clientèle, dont les conducteurs de poids lourd et le transport rémunéré de personnes*).
- ✓ Développer les formations en langues (néerlandais et/ou anglais) orientées métiers (*métiers de la logistique – mobilité interrégionale – zone aéroportuaire*).

### B. Permis de conduire et mobilité

- ✓ Faciliter et promouvoir l'obtention du permis de conduire (C/CE et D) – (*personnel de conduite poids lourd et autocar/bus*).
- ✓ Faciliter et promouvoir l'obtention du permis de conduire B (aides financières, préparation à l'examen théorique, information, etc.) – (*mobilité interrégionale, métiers du transport et de la logistique dont les horaires de travail ne coïncident pas avec les transports en commun*).

### C. Compétences comportementales

- ✓ Former à la gestion du stress et à la gestion des relations interpersonnelles.

### D. Compétences numériques

- ✓ Renforcer les formations axées sur les compétences numériques pour répondre aux besoins croissants d'optimisation de la gestion des stocks et des chaînes d'approvisionnement, de la planification et de la gestion des itinéraires (*métiers de la logistique et du transport en général*).

### E. Compétences environnementales

- ✓ Proposer des formations à la circularité et à la logistique inversée pour assurer la transition environnementale du secteur.
- ✓ Proposer des formations spécifiques en logistique urbaine pour répondre aux besoins croissants de réparation en rue des véhicules de micromobilité comme les scooters ou vélos électriques.
- ✓ Proposer des formations pour conducteurs de vélo-cargo vu l'augmentation potentielle de ce moyen de livraison et pour réparateurs de vélo-cargo.

### F. Gestion de carrières

- ✓ Favoriser la formation continue (y compris en langues) en entreprise des travailleuses et travailleurs expérimentés et des CE qualifiés ayant une expérience probante pour leur permettre d'accéder à des postes de responsable (*responsable logistique, chef magasinier*).

## 2.6. Métiers techniques et industriels

### A. Compétences linguistiques

- ✓ Développer les formations langues orientées métiers (pour les *métiers techniques en contact avec la clientèle et le management*).

### B. Compétences comportementales et gestion de stress

- ✓ Former à la gestion du stress et la gestion des relations interpersonnelles (*métiers de la maintenance en contact avec la clientèle*).

## C. Compétences techniques, environnementales et numériques

- ✓ Développer l'offre de formation qualifiante pour acquérir les compétences techniques de base et les nouvelles compétences environnementales.
- ✓ Développer les compétences numériques des apprenants et apprenantes, mais aussi du personnel, afin de les former à travailler de manière complémentaire à l'intelligence artificielle, notamment en termes d'analyse et de résolution de problèmes.
- ✓ Développer des modules de formation permettant de préparer certains certificats dans les métiers de l'électrotechnique (installateur d'alarmes, travail avec des systèmes résidentiels de pompes à chaleur, panneaux solaire, chaudières à biomasse) ou réserver un nombre plus important de places pour des stagiaires bruxellois dans les formations organisées en Wallonie.

## D. Permis de conduire et mobilité

- ✓ Faciliter et promouvoir l'obtention du permis de conduire B (aide financière, préparation à l'examen théorique, information etc.) – (*métiers amenés à se déplacer dans le cadre de leur travail ou dont les horaires de travail ne coïncident pas avec ceux des transports publics*).

## E. Gestion des carrières

- ✓ Favoriser la formation continue (y compris en langues) en entreprise des personnes nouvellement diplômées et des personnes plus expérimentées (mise à jour des connaissances techniques, de la réglementation, etc.), notamment pour permettre à ces derniers d'accéder à des postes de responsable.
- ✓ Former le personnel peu qualifié dans le secteur de l'alimentation en vue d'une requalification dans le cadre de l'automatisation des lignes de production ou d'emballage.

## 2.7. Sécurité privée/publique

### A. Compétences linguistiques

- ✓ Développer les formations en langues orientées métiers pour communiquer avec des publics diversifiés et gérer les situations de crise (*métiers de la sécurité*).

## B. Compétences comportementales et gestion du stress

- ✓ Former à la gestion du stress.
- ✓ Former à la gestion des relations interpersonnelles pour interagir efficacement dans leurs relations avec des publics diversifiés (communication et gestion des conflits notamment) – (*métiers de la sécurité*).

## C. Préformations et compétences spécifiques

- ✓ Développer les préformations pour l'obtention du brevet (*sécurité privée*) ou la réussite des tests (*sécurité publique*).

## D. Permis de conduire et mobilité

- ✓ Faciliter et promouvoir l'obtention du permis de conduire (aides financières, préparation à l'examen théorique, information etc.) pour favoriser la mobilité des chercheurs et chercheuses d'emploi (*métiers de la sécurité privée dont les horaires de travail ne coïncident pas avec les transports en commun et sur des sites parfois éloignés et/ou mal desservis*).

## 2.8. Services informatiques

### A. Compétences linguistiques

- ✓ Développer les formations en langues orientées métiers IT (focus sur l'anglais).

### B. Compétences techniques spécialisées

- ✓ Développer les formations et les compétences techniques dans les domaines de la cybersécurité, de la protection des données, de la gestion et analyse de données (big data), de l'intelligence artificielle et du cloud computing.
- ✓ Créer des modules de formation spécifiques pour les développeurs spécialisés en solutions et produits par domaine d'activité (santé, commerce et marketing, administration publique, finance, etc.).

## C. Gestion de projet et compétences comportementales (soft skills)

- ✓ Proposer des formations en gestion de projet et d'équipes pour les professionnels et professionnelles du numérique, dans un contexte d'accélération technologique et d'une augmentation de projets associant différents métiers (requérant aussi de ce fait des compétences en communication).

## D. Format des formations

- ✓ Développer des formations courtes ciblant l'apprentissage d'une nouvelle technologie ou nouveau langage ou des compétences spécifiques qui permettent aux CE et aux travailleurs et travailleuses de suivre les évolutions technologiques rapides et mettre à jour leurs connaissances.

## 2.9. Métiers administratifs

### A. Compétences linguistiques

- ✓ Développer les formations en langues orientées métier (néerlandais et anglais) - (*métiers administratifs*).

### B. Compétences numériques

- ✓ Développer les compétences numériques des apprenants et apprenantes, mais aussi du personnel, afin de les former à travailler de manière complémentaire à l'intelligence artificielle, notamment en termes de gestion et d'analyse des données, de prise de décision ou, plus largement, pour des questions d'organisation du travail (rédaction de comptes-rendus, etc.).

## 2.10. Santé et action sociale

### A. Compétences comportementales et gestion du stress

- ✓ Former à la gestion du stress et à la prévention du burnout (*métiers de la santé et de l'action sociale*).
- ✓ Former à la gestion des relations interpersonnelles (communication, écoute active, empathie et distance professionnelle, notamment) – (*métiers de la santé et de l'action sociale*).
- ✓ Former aux positions ergonomiques et au port de charges lourdes (*métiers de la santé et des soins*).

### B. Compétences numériques

- ✓ Développer les compétences numériques, orientées métier, des apprenants et apprenantes, pour les préparer aux outils numériques dans le secteur médical (par exemple dossier médical électroniques, plateformes de rendez-vous, télémédecine).
- ✓ Former le personnel médical et soignant à travailler en complémentarité avec l'intelligence artificielle, notamment dans le domaine de la protection et de l'analyse des données médicales et de la télémédecine.

## 2.11. Enseignement

### A. Compétences comportementales et gestion du stress

- ✓ Former à la gestion du stress et à la prévention du burnout (*personnel enseignant*).
- ✓ Former à la gestion des relations interpersonnelles pour interagir efficacement avec les apprenants et apprenantes (élèves, stagiaires, etc.), les parents ou l'équipe pédagogique (gestion des conflits notamment, notamment) - (*métiers de la formation et de l'enseignement*).
- ✓ Organiser des formations pour outiller les formatrices et formateurs ainsi que les équipes pédagogiques, pour les aider à répondre à des situations de détresse psychologique ou d'agressivité de la part des stagiaires.

### B. Compétences numériques

- ✓ Développer les compétences numériques des apprenants et apprenantes, mais aussi des travailleurs et travailleuses, afin de les former à travailler en complémentarité avec l'intelligence artificielle, notamment pour la création de contenus numériques et de supports de cours – (*métiers de la formation et de l'enseignement*).
- ✓ Développer les compétences pour concevoir et donner des formations en ligne ou en hybride (*métiers de la formation*).
- ✓ Former à l'éthique IA et à l'évaluation des usages de l'IA par les apprenants et apprenantes (*métiers de la formation et de l'enseignement*).
- ✓ Former à l'éducation aux médias (presse et réseaux sociaux notamment) et à l'enseigner, la critique des sources étant une compétence plus importante avec le développement de l'IA (*métiers de la formation et de l'enseignement*).

## C. Compétences environnementales

- ✓ Développer les connaissances et compétences environnementales qui tiennent compte des spécificités métiers pour que les (futurs) professionnels et professionnelles soient à même de les enseigner (*métiers de la formation et de l'enseignement*).





## **ANNEXES**

# AUTOMOBILE ET MOBILITÉ URBAINE

## DONNÉES DES INDICATEURS STRATÉGIQUES À RESPONSABILITÉ PARTAGÉE

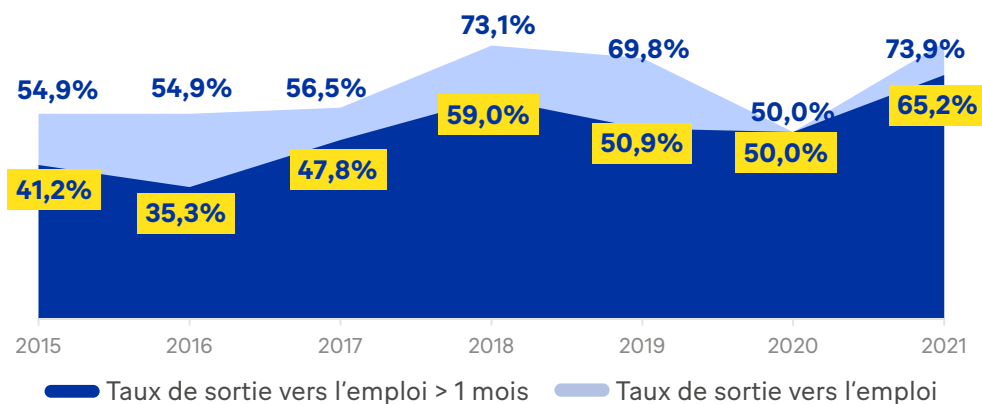


2015-2021

Cohorte 2021 : **80 stagiaires sortis de formation dans ce domaine** (parmi 4.755 stagiaires formés au total)

### Taux de sortie vers l'emploi

**65,2%** des stagiaires ont occupé un **emploi > 1 mois dans l'année suivant leur sortie de formation en 2021** (contre 55,6% pour tous les domaines)

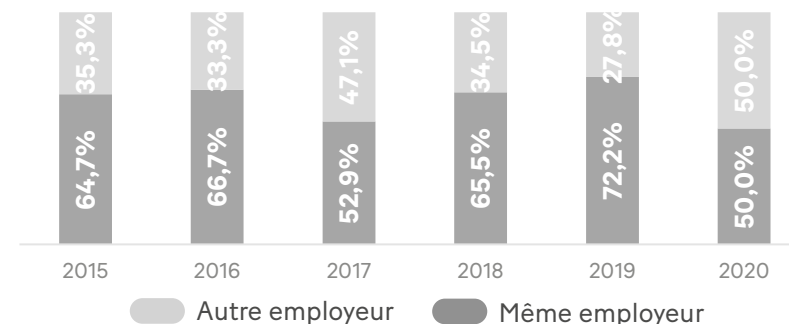


### ► OBSERVATIONS

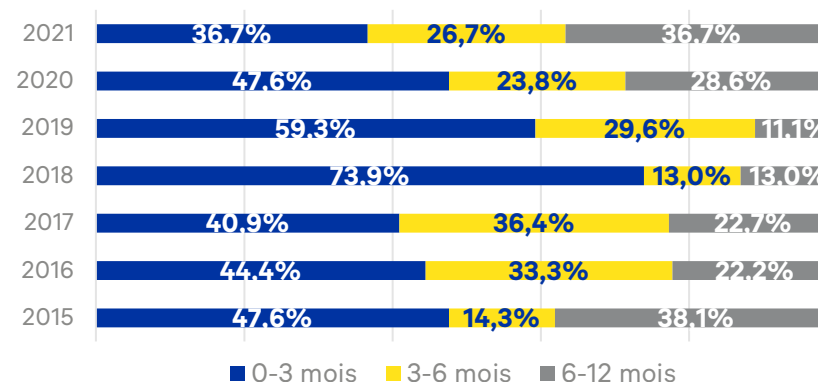
Le **taux de sortie vers l'emploi** de ce domaine est très proche de la moyenne de tous les domaines pour les stagiaires sortis de formation entre 2018 et 2020. Cependant, la **durabilité dans l'emploi** est plus faible et le **délai d'entrée** en emploi plus long que la moyenne. Plus récemment, la cohorte 2021 se démarque avec un TSE bien plus élevé, dépassant nettement la moyenne des autres domaines.

### Durabilité dans l'emploi

**40,0%** des stagiaires à l'emploi l'année suivant leur sortie de formation en 2020 étaient **toujours à l'emploi** 1 an après (contre 53,6% pour la cohorte 2019)



### Délai d'entrée en emploi



# COMMERCE

## DONNÉES DES INDICATEURS STRATÉGIQUES À RESPONSABILITÉ PARTAGÉE

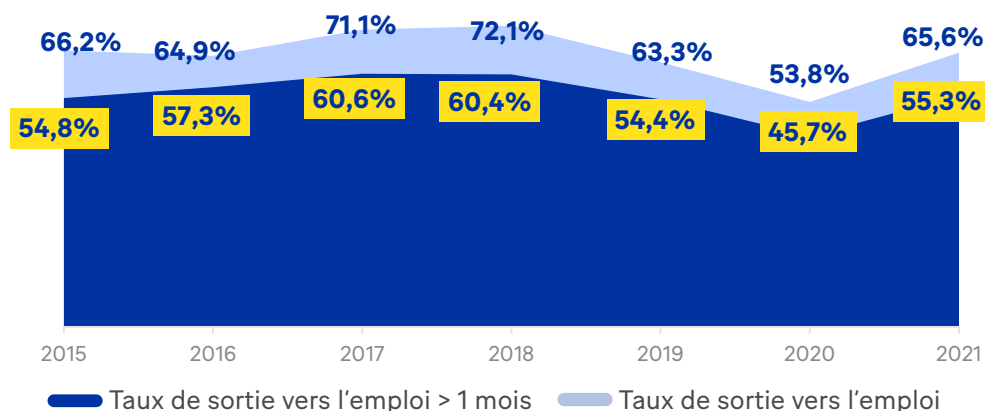


2015-2021

Cohorte 2021 : **215 stagiaires sortis de formation dans ce domaine** (parmi 4.755 stagiaires formés au total)

### Taux de sortie vers l'emploi

**55,3%** des stagiaires ont occupé un **emploi > 1 mois dans l'année** suivant leur sortie de formation en 2021 (contre 55,6% pour tous les domaines)

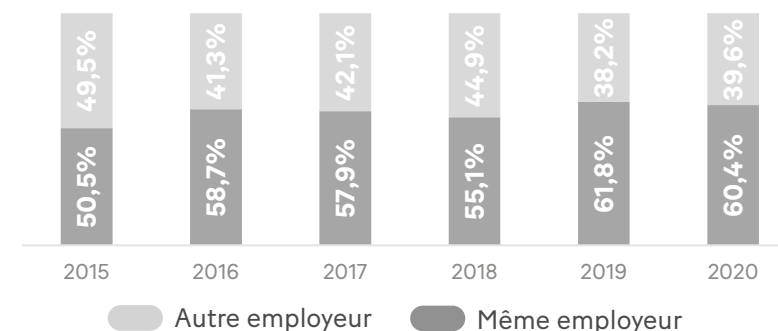


### ► OBSERVATIONS

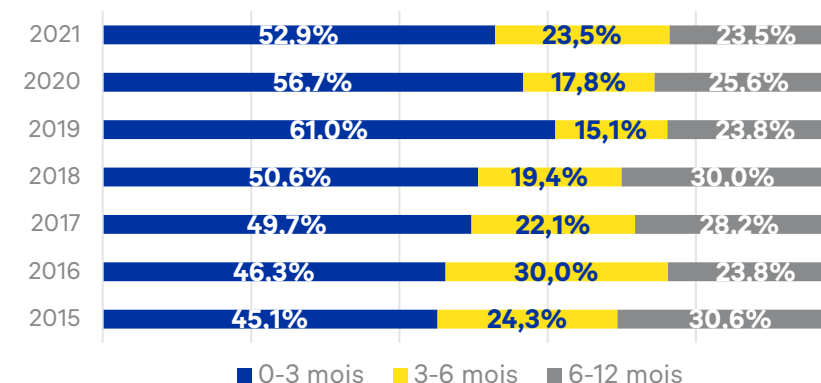
Le **taux de sortie vers l'emploi** après un an des stagiaires en Commerce est **très similaire à la moyenne** de tous les domaines. Cependant, la **durabilité dans l'emploi** de ces stagiaires est généralement inférieure à la moyenne de tous les domaines.

### Durabilité dans l'emploi

**53,5%** des stagiaires à l'emploi l'année suivant leur sortie de formation en 2020 étaient **toujours à l'emploi** 1 an après (contre 53,6% pour la cohorte 2019)



### Délai d'entrée en emploi



# COMMERCE

## ENQUÊTE AUPRÈS DES STAGIAIRES (1/2)

Données de l'enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

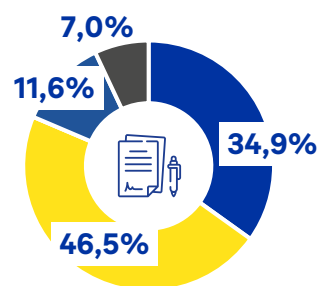


Cohorte

Cohorte 2021 : échantillon de 74 stagiaires dans ce domaine parmi les 1.673 interrogés (tous domaines)

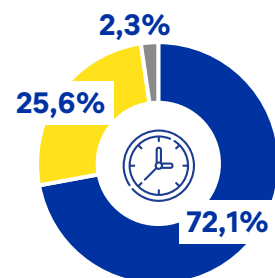
### ÉVALUATION DE L'EMPLOI DÉCROCHÉ PARMİ LES STAGIAIRES INTERROGÉS

#### Type de contrat



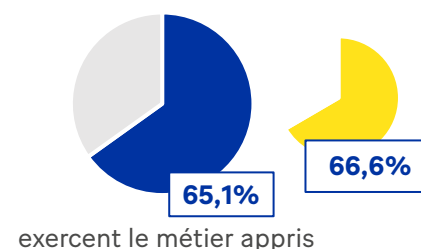
■ CDI ■ CDD  
■ Intérim ■ Autre

#### Régime de travail



■ Temps plein  
■ Temps partiel >50%  
■ Temps partiel <50%

#### Correspondance métier/formation



exercer le métier appris

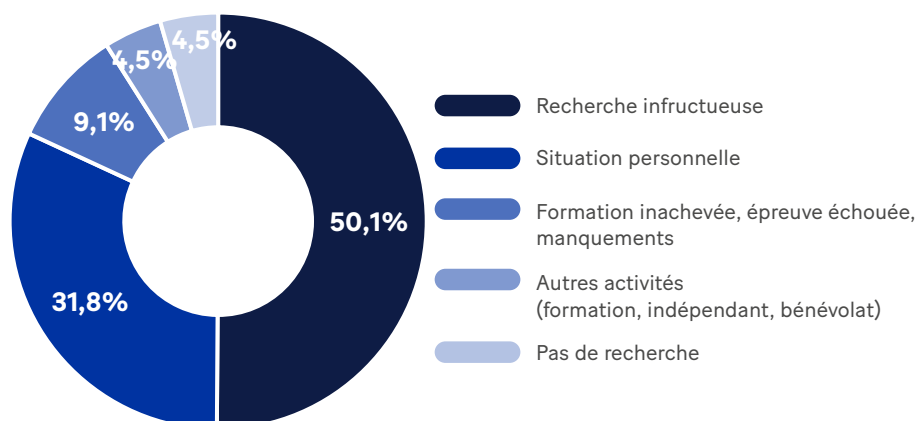
■ Ce domaine ■ Tous les domaines

#### Satisfaction

Note sur 10 attribuée à l'emploi occupé



### RAISON DU NON-EMPLOI PARMİ LES STAGIAIRES INTERROGÉS



#### ► OBSERVATIONS

Le domaine Commerce se distingue de la moyenne en comportant proportionnellement plus de répondants à l'enquête Insertion en CDD et **moins en CDI** que par rapport à la moyenne de tous les domaines.

# COMMERCE

## ENQUÊTE AUPRÈS DES STAGIAIRES (2/2)

Données de l'enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle



Cohortes

Cohorte 2021 : échantillon de 74 stagiaires dans ce domaine parmi les 1.673 interrogés (tous domaines)

### ÉVALUATION DE LA FORMATION EN 2021 PARMI LES STAGIAIRES INTERROGÉS

**92,9%** trouvent que la **formation prépare bien** à la réalité du métier, contre 90,9% de tous les stagiaires\*  
stagiaires

**83,8%** ont bénéficié d'une **aide à la recherche d'emploi** pendant la formation (contre 57,7% de tous les stagiaires)\*\*  
stagiaires

**63,5%** trouvent que la **certification** est utile lors d'un entretien d'embauche, contre 59,7% de tous les stagiaires\*\*\*  
stagiaires

\* Parmi les stagiaires interrogés qui ont occupé un emploi > 1 mois

\*\* Parmi tous les stagiaires qui ont répondu à l'enquête et qui ont occupé un emploi > 1 mois

\*\*\* Parmi les stagiaires interrogés qui ont reçu une certification (certificat, attestation, diplôme ou brevet)

# CONSTRUCTION

## DONNÉES DES INDICATEURS STRATÉGIQUES À RESPONSABILITÉ PARTAGÉE

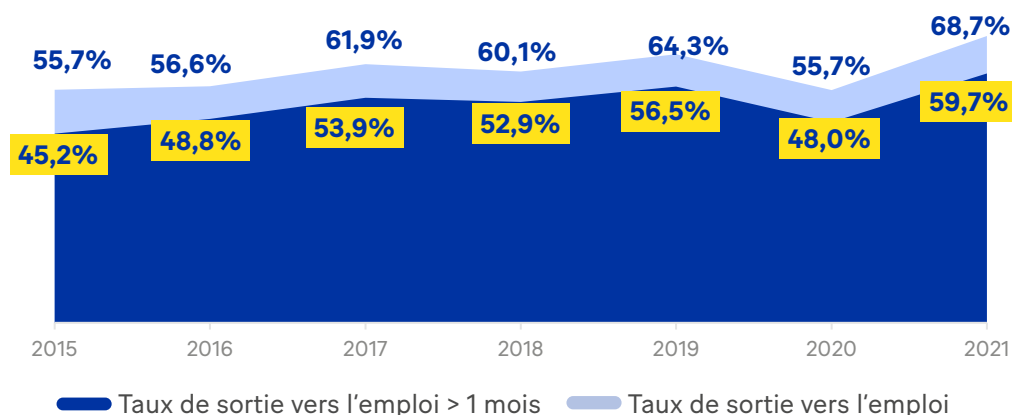


2015-2021

Cohorte 2021 : **367 stagiaires sortis de formation dans ce domaine** (parmi 4.755 stagiaires formés au total)

### Taux de sortie vers l'emploi

**59,7%** des stagiaires ont occupé un **emploi > 1 mois dans l'année suivant leur sortie de formation en 2021** (contre 55,6% pour tous les domaines)

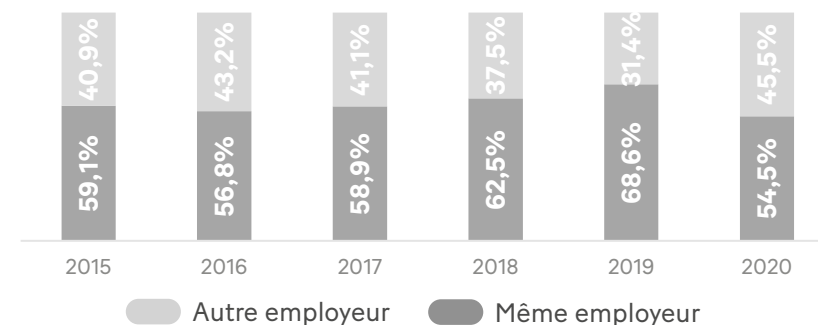


### ► OBSERVATIONS

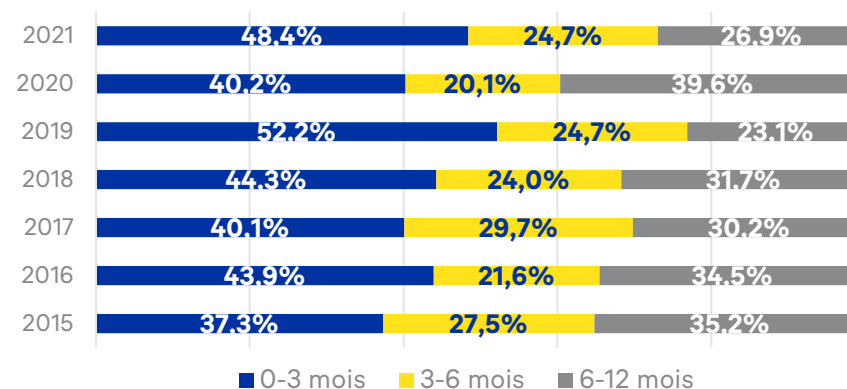
Le **taux de sortie vers l'emploi (TSE)** des stagiaires sortis de formation en Construction **varie fortement** en fonction de la ligne de produits. Plusieurs lignes de produits, comme la conception et les études techniques, le gros œuvre et la gestion de chantier, présentent un TSE très élevé, de l'ordre de 70 à 80%. À l'inverse, d'autres, comme le parachèvement et la rénovation, ont un TSE plus faible, autour de 60%. En ce qui concerne la durabilité dans l'emploi, elle est inférieure à la moyenne globale.

### Durabilité dans l'emploi

**46,1%** des stagiaires à l'emploi l'année suivant leur sortie de formation en 2020 étaient **toujours à l'emploi** 1 an après (contre 53,6% pour la cohorte 2019)



### Délai d'entrée en emploi





# CONSTRUCTION

## ENQUÊTE AUPRÈS DES STAGIAIRES (1/2)

Données de l'enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

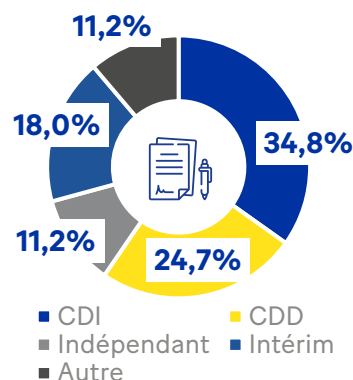


Cohorte

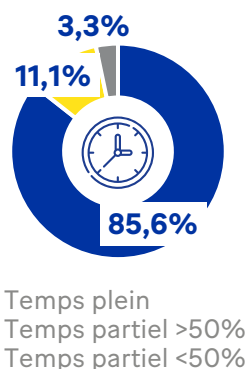
Cohorte 2021 : échantillon de 123 stagiaires dans ce domaine parmi les 1.673 interrogés (tous domaines)

### ÉVALUATION DE L'EMPLOI DÉCROCHÉ PARMI LES STAGIAIRES INTERROGÉS

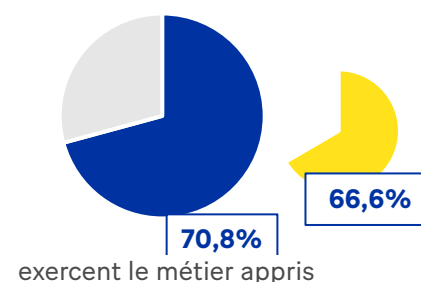
#### Type de contrat



#### Régime de travail



#### Correspondance métier/formation

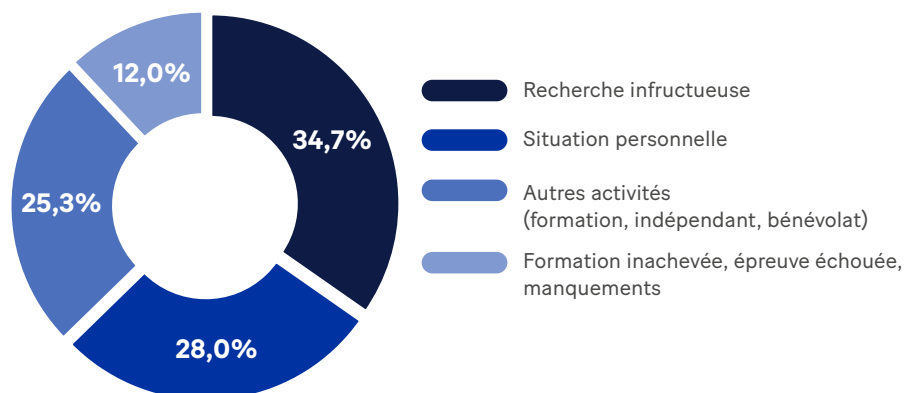


#### Satisfaction

Note sur 10 attribuée à l'emploi occupé



### RAISON DU NON-EMPLOI PARMI LES STAGIAIRES INTERROGÉS



#### ► OBSERVATIONS

Parmi les répondants ayant obtenu un emploi dans l'année suivant la fin de leur formation en Construction, la **proportion de CDI était inférieure** à la moyenne de tous les répondants, tandis qu'il y avait davantage de contrats intérimaires, d'emplois indépendants et d'autres types de contrats.

Parmi les répondants qui n'ont pas obtenu d'emploi, ils sont plus nombreux que dans les autres domaines à être sans emploi en raison de **difficultés de recherche d'emploi** que pour d'autres raisons (comme une reprise d'études p.ex.). Ces difficultés sont principalement liées au **manque d'expérience**, un obstacle cité par plus de la moitié de ceux-ci.

# CONSTRUCTION

## ENQUÊTE AUPRÈS DES STAGIAIRES (2/2)

Données de l'enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle



Cohortes

Cohorte 2021 : échantillon de 123 stagiaires dans ce domaine parmi les 1.673 interrogés (tous domaines)

### ÉVALUATION DE LA FORMATION EN 2021 PARMI LES STAGIAIRES INTERROGÉS

**90,5%** stagiaires trouvent que la **formation prépare bien** à la réalité du métier, contre 90,9% de tous les stagiaires\*

**61,0%** stagiaires ont bénéficié d'une **aide à la recherche d'emploi** pendant la formation (contre 57,7% de tous les stagiaires)\*\*

**65,8%** stagiaires trouvent que la **certification** est utile lors d'un entretien d'embauche, contre 59,7% de tous les stagiaires\*\*\*

\* Parmi les stagiaires interrogés qui ont occupé un emploi > 1 mois

\*\* Parmi tous les stagiaires qui ont répondu à l'enquête et qui ont occupé un emploi > 1 mois

\*\*\* Parmi les stagiaires interrogés qui ont reçu une certification (certificat, attestation, diplôme ou brevet)



# CULTURE ET ARTS DU SPECTACLE

## DONNÉES DES INDICATEURS STRATÉGIQUES À RESPONSABILITÉ PARTAGÉE



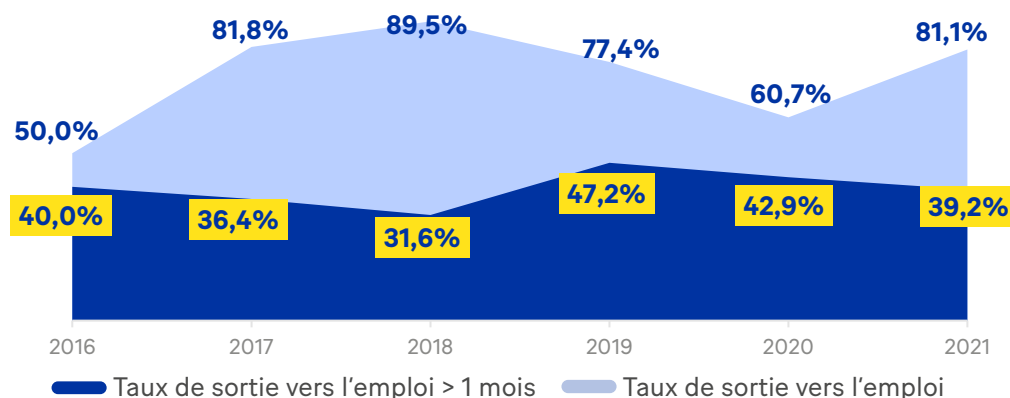
Cohortes

2015-2021

Cohorte 2021 : **74 stagiaires sortis de formation dans ce domaine** (parmi 4.755 stagiaires formés au total)

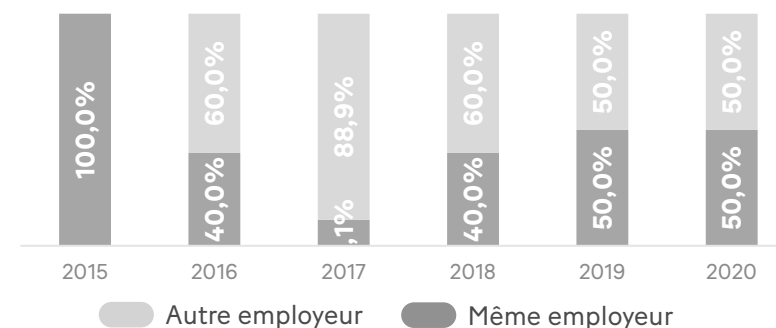
### Taux de sortie vers l'emploi

**39,2%** des stagiaires ont occupé un **emploi > 1 mois dans l'année** suivant leur sortie de formation en 2021 (contre 55,6% pour tous les domaines)



### Durabilité dans l'emploi

Les données ci-dessous sont basées sur des effectifs très faibles et sont donc à interpréter avec nuance



Les effectifs sont trop faibles pour mesurer le degré d'entrée en emploi.

### ► OBSERVATIONS

Le **taux de sortie vers l'emploi (TSE)** dans ce domaine est particulièrement **élevé** par rapport aux autres domaines de formation. Cependant, le **TSE > 1 mois** est nettement plus **faible**. Cette différence est particulièrement marquée pour les formations de techniques de doublage (60 pp d'écart entre le TSE et le TSE > 1 mois pour la cohorte 2021).

# GESTION, MANAGEMENT & ADMINISTRATION

## DONNÉES DES INDICATEURS STRATÉGIQUES À RESPONSABILITÉ PARTAGÉE

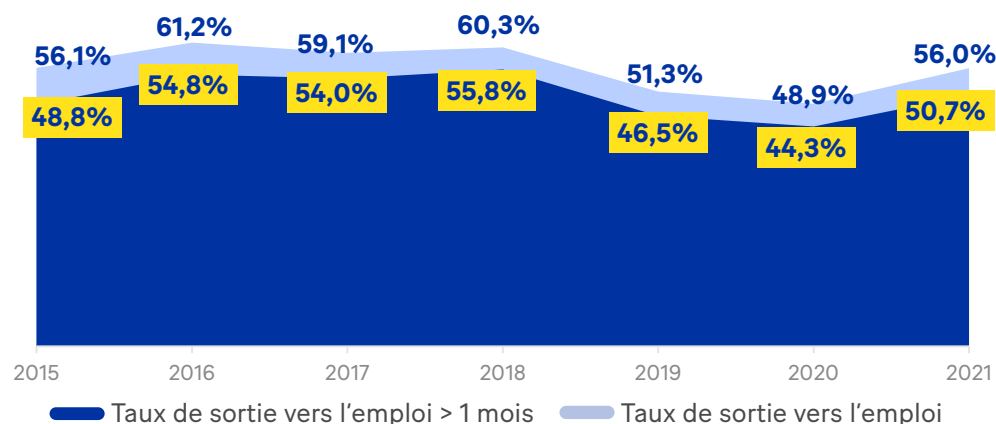


2015-2021

Cohorte 2021 : **1.149 stagiaires sortis de formation dans ce domaine** (parmi 4.755 stagiaires formés au total)

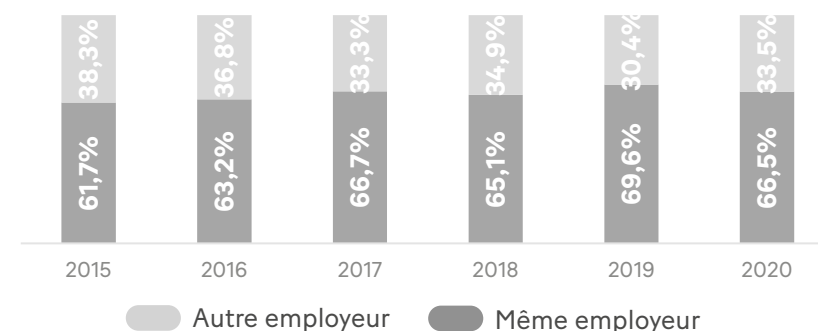
### Taux de sortie vers l'emploi

**50,7%** des stagiaires ont occupé un **emploi > 1 mois dans l'année** suivant leur sortie de formation en 2021 (contre 55,6% pour tous les domaines)

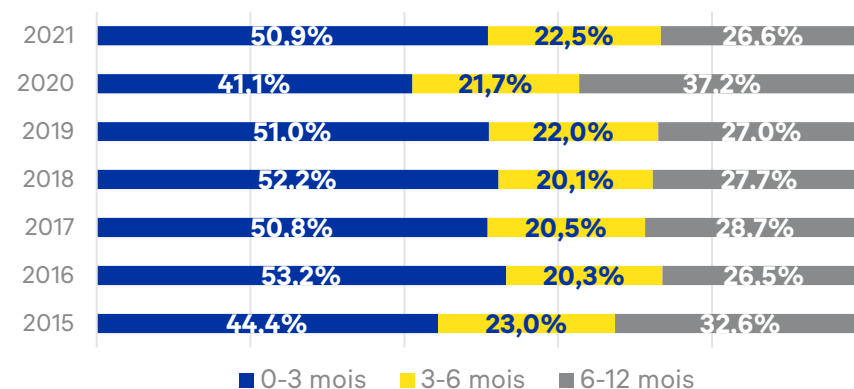


### Durabilité dans l'emploi

**54,9%** des stagiaires à l'emploi l'année suivant leur sortie de formation en 2020 étaient **toujours à l'emploi** 1 an après (contre 53,6% pour la cohorte 2019)



### Délai d'entrée en emploi



### ► OBSERVATIONS

La crise du Covid a entraîné une baisse du taux de sortie vers l'emploi (TSE) des stagiaires sortis de formation en 2019 et 2020. Celle-ci a été particulièrement marquée pour le domaine Gestion, Management et Administration, où le **TSE a chuté de 11,5 points de pourcentage (pp) entre les stagiaires sortis de formation en 2018 et ceux sortis de formation en 2020**. À titre comparatif, la baisse n'a été que de 7,5 pp pour l'ensemble des formations.

# GESTION, MANAGEMENT & ADMINISTRATION

## ENQUÊTE AUPRÈS DES STAGIAIRES (1/2)

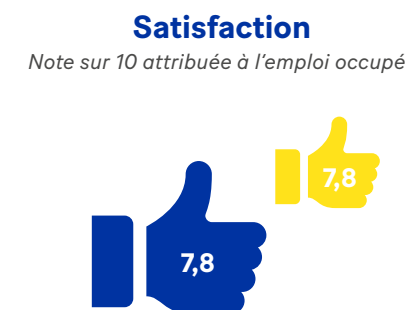
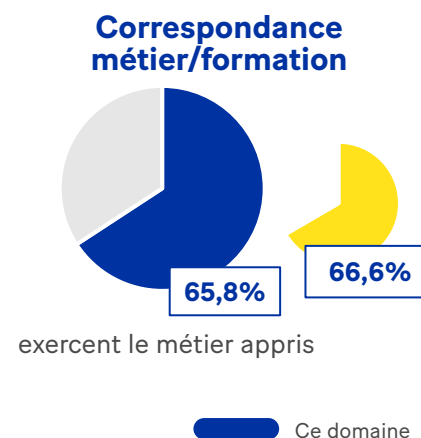
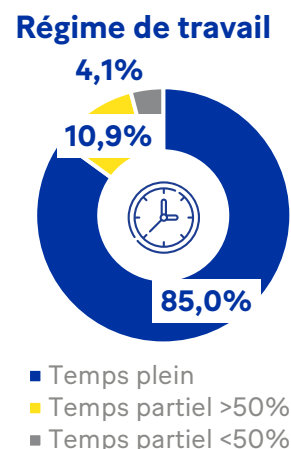
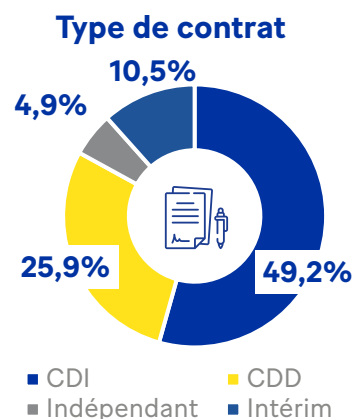
Données de l'enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle



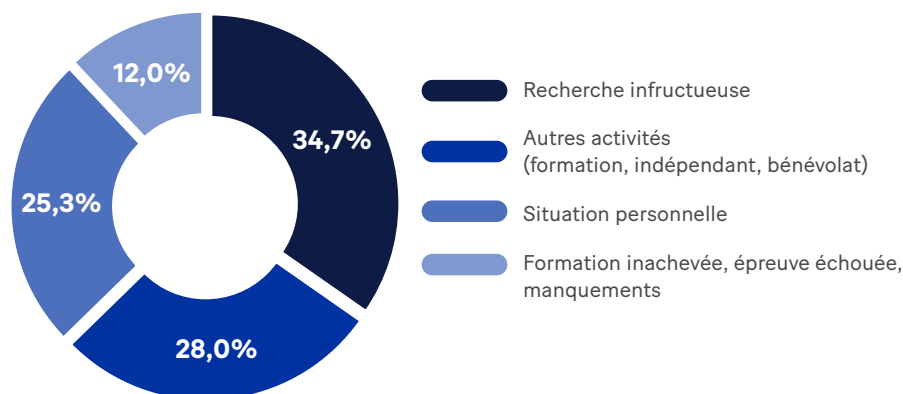
Cohorte

Cohorte 2021 : échantillon de 431 stagiaires dans ce domaine parmi les 1.673 interrogés (tous domaines)

### ÉVALUATION DE L'EMPLOI DÉCROCHÉ PARMI LES STAGIAIRES INTERROGÉS



### RAISON DU NON-EMPLOI PARMI LES STAGIAIRES INTERROGÉS



#### ► OBSERVATIONS

Parmi les répondants qui ont obtenu un emploi dans l'année qui a suivi la fin de leur formation, **les emplois obtenus sont plutôt stables** : près de la moitié des contrats sont des contrats à durée indéterminée et la grande majorité d'entre eux sont des contrats à temps plein.

Pour ceux qui n'ont pas obtenu d'emploi, les obstacles rencontrés étaient principalement le **manque d'expérience professionnelle et de compétences linguistiques** (le néerlandais majoritairement, mais aussi l'anglais), en plus de l'impact de la crise du covid. La **situation familiale** (grossesse, garde d'enfants, etc.) a également été citée plus souvent que par l'ensemble des répondants.

# GESTION, MANAGEMENT & ADMINISTRATION

## ENQUÊTE AUPRÈS DES STAGIAIRES (2/2)

Données de l'enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle



Cohortes

Cohorte 2021 : échantillon de 431 stagiaires dans ce domaine parmi les 1.673 interrogés (tous domaines)

### ÉVALUATION DE LA FORMATION EN 2021 PARMI LES STAGIAIRES INTERROGÉS

**93,7%** stagiaires trouvent que la **formation prépare bien** à la réalité du métier, contre 90,9% de tous les stagiaires\*

**67,3%** stagiaires ont bénéficié d'une **aide à la recherche d'emploi** pendant la formation (contre 57,7% de tous les stagiaires)\*\*

**51,0%** stagiaires trouvent que la **certification** est utile lors d'un entretien d'embauche, contre 59,7% de tous les stagiaires\*\*\*

\* Parmi les stagiaires interrogés qui ont occupé un emploi > 1 mois

\*\* Parmi tous les stagiaires qui ont répondu à l'enquête et qui ont occupé un emploi > 1 mois

\*\*\* Parmi les stagiaires interrogés qui ont reçu une certification (certificat, attestation, diplôme ou brevet)

# HABILLEMENT ET CONFECTION

## DONNÉES DES INDICATEURS STRATÉGIQUES À RESPONSABILITÉ PARTAGÉE

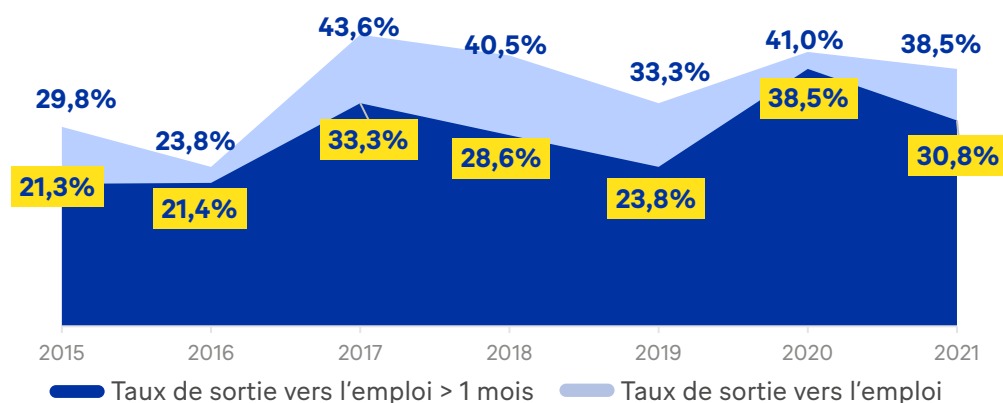


2015-2021

Cohorte 2021 : **39 stagiaires sortis de formation dans ce domaine** (parmi 4.755 stagiaires formés au total)

### Taux de sortie vers l'emploi

**30,8%** des stagiaires ont occupé un **emploi > 1 mois dans l'année** suivant leur sortie de formation en 2021 (contre 55,6% pour tous les domaines)

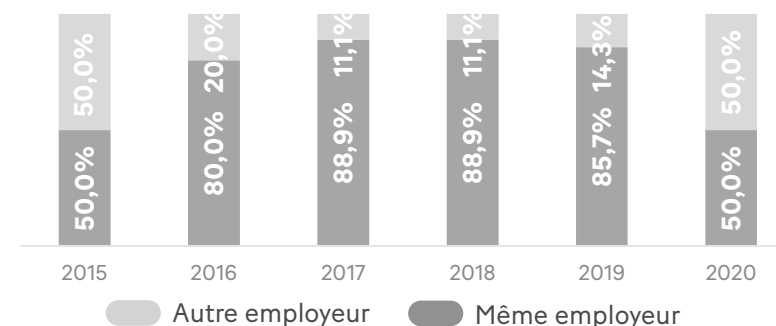


### ► OBSERVATIONS

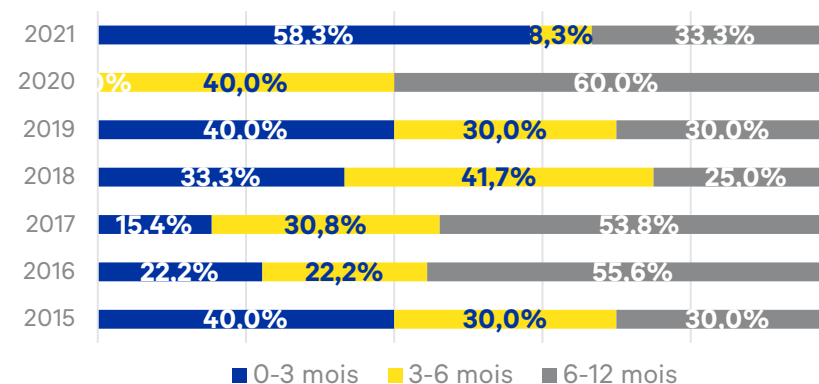
Le **taux de sortie vers l'emploi (TSE)** dans le domaine Habillement et Confection, qui ne comptait que trois produits de formation en 2021, est **faible par rapport à la moyenne** des autres domaines. Cela s'explique par les résultats de la formation de piqueur/piqueuse, qui a été suivie par plus de stagiaires mais dont peu sont sortis vers l'emploi à l'issue de cette formation. En revanche, les formations d'ouvrier/ouvrière en confection et de modéliste polyvalent ont donné proportionnellement plus de sorties vers l'emploi, avec un TSE proche voire supérieur à la moyenne globale.

### Durabilité dans l'emploi

**50,0%** des stagiaires à l'emploi l'année suivant leur sortie de formation en 2020 étaient **toujours à l'emploi** 1 an après (contre 53,6% pour la cohorte 2019)



### Délai d'entrée en emploi



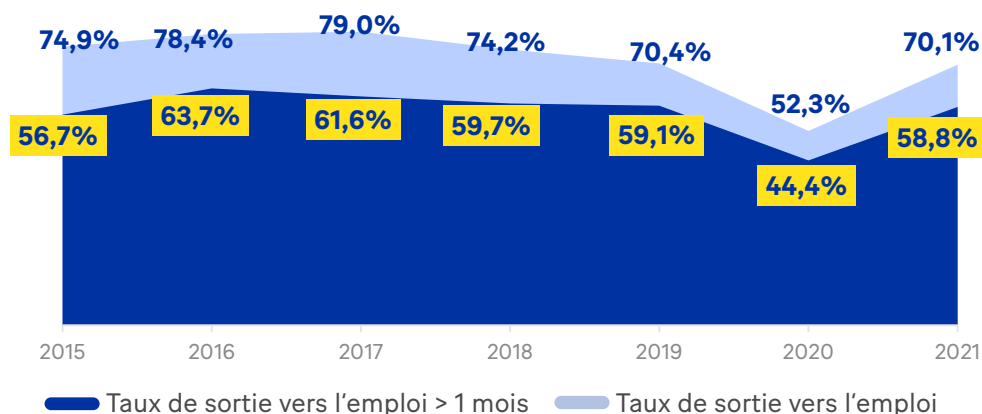


2015-2021

Cohorte 2021 : **211 stagiaires sortis de formation dans ce domaine** (parmi 4.755 stagiaires formés au total)

### Taux de sortie vers l'emploi

**58,8%** des stagiaires ont occupé un **emploi > 1 mois dans l'année suivant leur sortie de formation en 2021** (contre 55,6% pour tous les domaines)

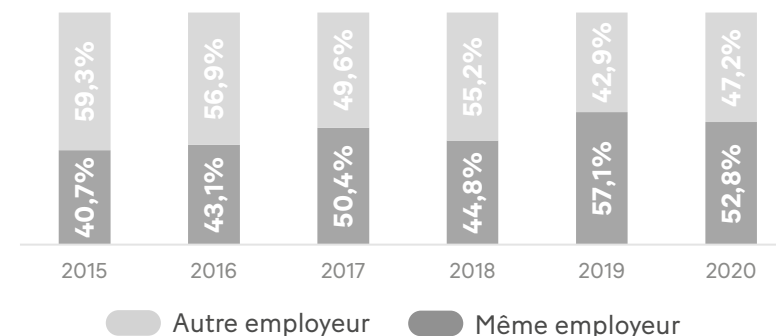


### ► OBSERVATIONS

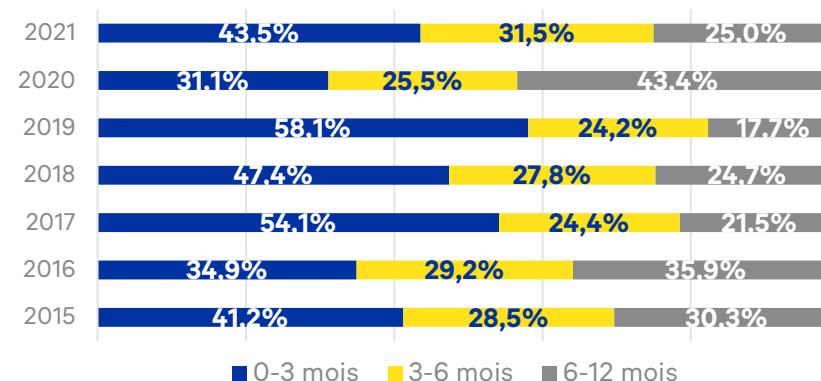
À l'exception de la forte baisse provoquée par la crise Covid (-14,7 pp pour la cohorte 2020), le **taux de sortie vers l'emploi** dans le domaine de l'Horeca est stable et **légèrement plus élevé** que la moyenne des autres domaines. Cependant, la **durabilité dans l'emploi** est nettement **inférieure** à la moyenne, ne dépassant pas les 53% tandis que la moyenne reste proche des 60% au fil des années.

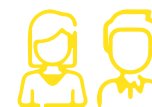
### Durabilité dans l'emploi

**47,3%** des stagiaires à l'emploi l'année suivant leur sortie de formation en 2020 étaient **toujours à l'emploi** 1 an après (contre 53,6% pour la cohorte 2019)



### Délai d'entrée en emploi



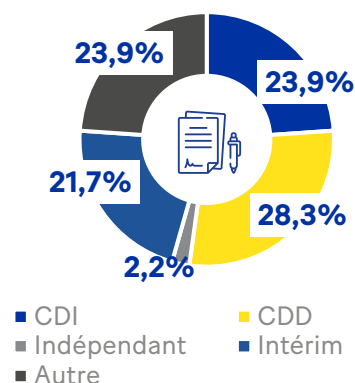


Cohorte

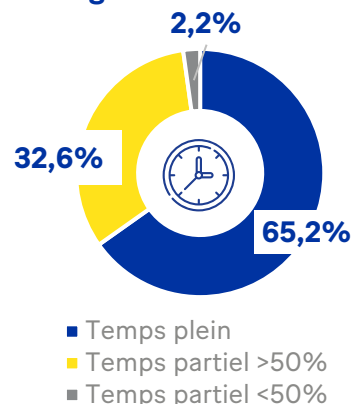
Cohorte 2021 : échantillon de 84 stagiaires dans ce domaine parmi les 1.673 interrogés (tous domaines)

### ÉVALUATION DE L'EMPLOI DÉCROCHÉ PARMİ LES STAGIAIRES INTERROGÉS

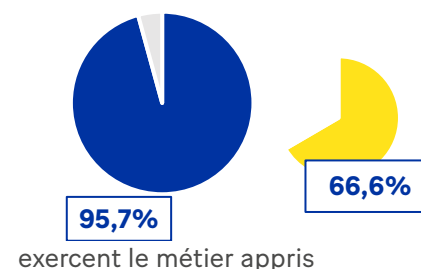
Type de contrat



Régime de travail



Correspondance métier/formation

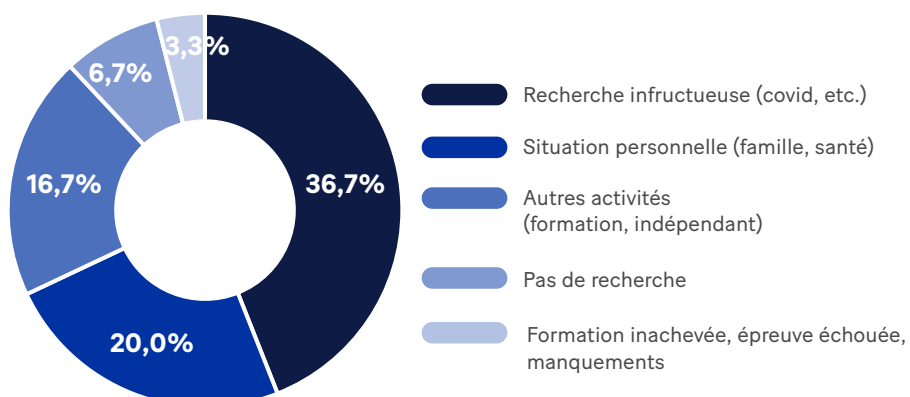


Satisfaction

Note sur 10 attribuée à l'emploi occupé



### RAISON DU NON-EMPLOI PARMİ LES STAGIAIRES INTERROGÉS



### ► OBSERVATIONS

Les répondants pour le domaine de l'Horeca sont **plus satisfaits de la formation suivie et de la certification obtenue** que les autres répondants. Ils sont également nettement plus nombreux que la moyenne à avoir bénéficié d'une **aide à la recherche d'emploi**. Ces résultats sont confirmés par les réponses de ceux qui n'ont pas obtenu d'emploi : ils sont moins nombreux que la moyenne à citer le manque d'expérience, la reprise de formation ou un manque de valorisation de la formation comme obstacles à la recherche d'emploi. En revanche, les obstacles les plus cités pour l'Horeca sont la **crise du covid** et les **conditions de travail** proposées par les entreprises.



Cohortes

Cohorte 2021 : échantillon de 84 stagiaires dans ce domaine parmi les 1.673 interrogés (tous domaines)

### ÉVALUATION DE LA FORMATION EN 2021 PARMI LES STAGIAIRES INTERROGÉS

**97,8%** stagiaires trouvent que la **formation prépare bien** à la réalité du métier, contre 90,9% de tous les stagiaires\*

**79,8%** stagiaires ont bénéficié d'une **aide à la recherche d'emploi** pendant la formation (contre 57,7% de tous les stagiaires)\*\*

**81,1%** stagiaires trouvent que la **certification** est utile lors d'un entretien d'embauche, contre 59,7% de tous les stagiaires\*\*\*

\* Parmi les stagiaires interrogés qui ont occupé un emploi > 1 mois

\*\* Parmi tous les stagiaires qui ont répondu à l'enquête et qui ont occupé un emploi > 1 mois

\*\*\* Parmi les stagiaires interrogés qui ont reçu une certification (certificat, attestation, diplôme ou brevet)



# INDUSTRIES TECHNOLOGIQUES

## DONNÉES DES INDICATEURS STRATÉGIQUES À RESPONSABILITÉ PARTAGÉE

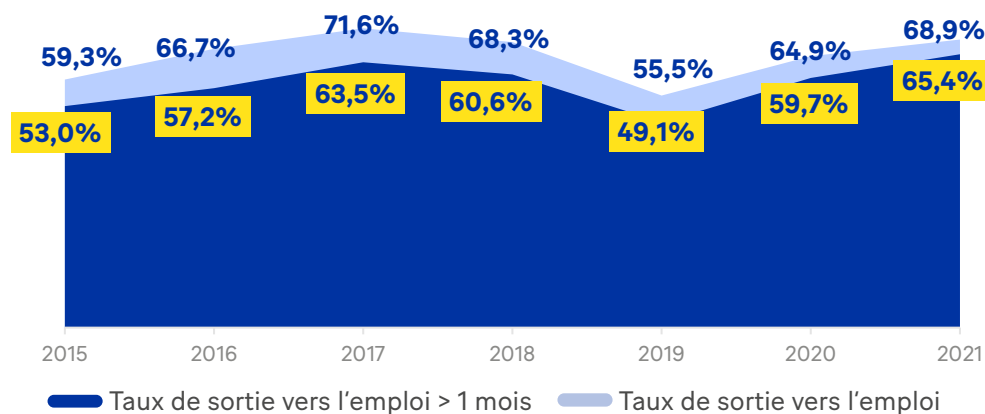


2015-2021

Cohorte 2021 : **257 stagiaires sortis de formation dans ce domaine** (parmi 4.755 stagiaires formés au total)

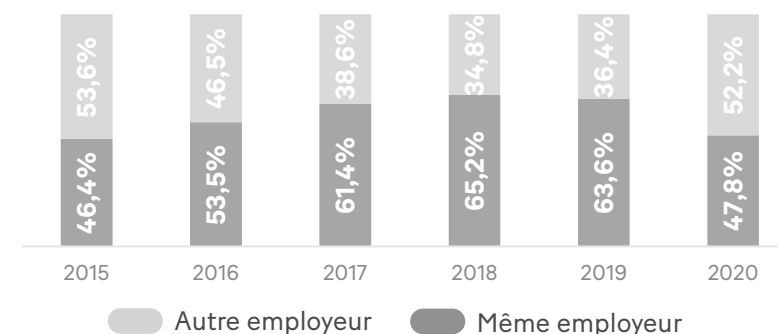
### Taux de sortie vers l'emploi

**65,4%** des stagiaires ont occupé un **emploi > 1 mois dans l'année** suivant leur sortie de formation en 2021 (contre 55,6% pour tous les domaines)

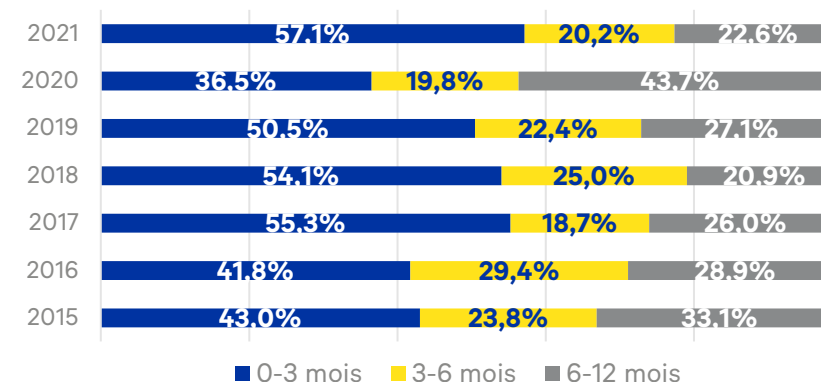


### Durabilité dans l'emploi

**55,2%** des stagiaires à l'emploi l'année suivant leur sortie de formation en 2020 étaient **toujours à l'emploi** 1 an après (contre 53,6% pour la cohorte 2019)



### Délai d'entrée en emploi



### ► OBSERVATIONS

Le **taux de sortie vers l'emploi (TSE)** des stagiaires sortis de formation du domaine Industries technologiques a été **particulièrement impacté par la crise du covid** (-12,8 pp pour la cohorte sortie de formation en 2019) mais s'est ensuite très rapidement redressé (+9,4 pp pour la cohorte 2020 et +4 pp pour la cohorte 2021). C'est particulièrement vrai pour les emplois de plus d'un mois, pour lesquels le TSE a atteint un pourcentage encore **plus élevé qu'avant la crise** (65,4% pour la cohorte 2021).

# INDUSTRIES TECHNOLOGIQUES

## ENQUÊTE AUPRÈS DES STAGIAIRES (1/2)

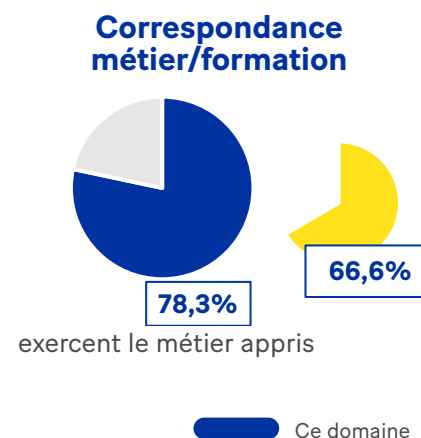
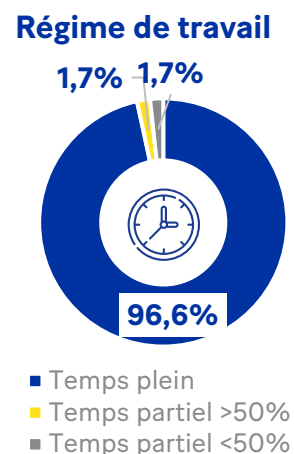
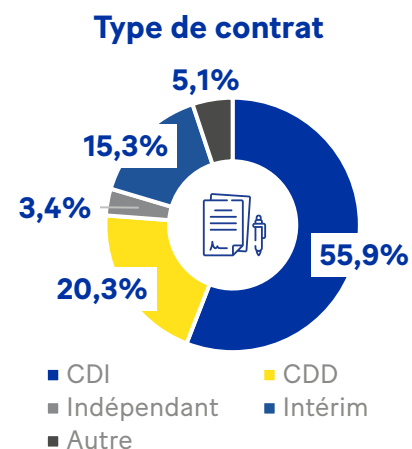
Données de l'enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle



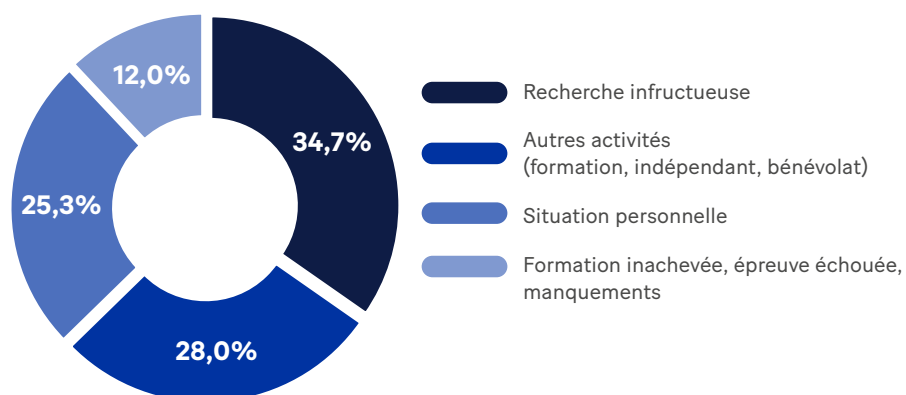
Cohorte

Cohorte 2021 : **échantillon de 80 stagiaires dans ce domaine** parmi les 1.673 interrogés (tous domaines)

### ÉVALUATION DE L'EMPLOI DÉCROCHÉ PARMI LES STAGIAIRES INTERROGÉS



### RAISON DU NON-EMPLOI PARMI LES STAGIAIRES INTERROGÉS



#### ► OBSERVATIONS

Parmi les répondants qui ont obtenu un emploi dans l'année qui a suivi la fin de leur formation, les **emplois obtenus sont plutôt stables** : plus de la moitié des contrats sont à durée indéterminée et presque la totalité sont des contrats à temps plein. Plus de répondants ont obtenu un emploi correspondant au métier appris en formation que la moyenne de tous les répondants (66,6%).

Pour ceux qui n'ont pas obtenu d'emploi, la moitié mentionne le **manque d'expérience professionnelle** comme obstacle rencontré dans leur recherche d'un emploi, ce qui est plus élevé que pour la moyenne. Ils ont également relevé un problème de valorisation de la formation par les entreprises. Cet obstacle a été cité deux fois plus souvent dans ce domaine de formation que pour l'ensemble des formations.

# INDUSTRIES TECHNOLOGIQUES

## ENQUÊTE AUPRÈS DES STAGIAIRES (2/2)

Données de l'enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle



Cohortes

Cohorte 2021 : échantillon de 80 stagiaires dans ce domaine parmi les 1.673 interrogés (tous domaines)

### ÉVALUATION DE LA FORMATION EN 2021 PARMI LES STAGIAIRES INTERROGÉS

**83,0%** stagiaires trouvent que la **formation prépare bien** à la réalité du métier, contre 90,9% de tous les stagiaires\*

**61,3%** stagiaires ont bénéficié d'une **aide à la recherche d'emploi** pendant la formation (contre 57,7% de tous les stagiaires)\*\*

**66,1%** stagiaires trouvent que la **certification** est utile lors d'un entretien d'embauche, contre 59,7% de tous les stagiaires\*\*\*

\* Parmi les stagiaires interrogés qui ont occupé un emploi > 1 mois

\*\* Parmi tous les stagiaires qui ont répondu à l'enquête et qui ont occupé un emploi > 1 mois

\*\*\* Parmi les stagiaires interrogés qui ont reçu une certification (certificat, attestation, diplôme ou brevet)

# INFORMATIQUE, ICT & ÉCONOMIE NUMÉRIQUE

## DONNÉES DES INDICATEURS STRATÉGIQUES À RESPONSABILITÉ PARTAGÉE

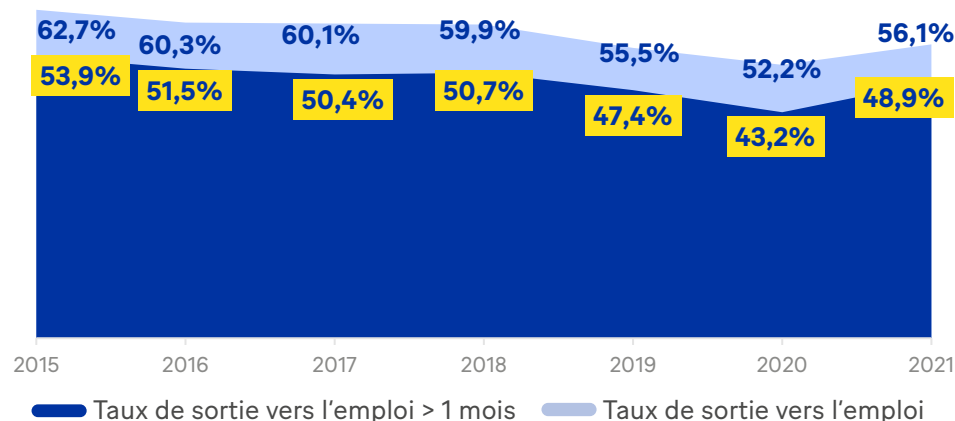


2015-2021

Cohorte 2021 : **1.395 stagiaires sortis de formation dans ce domaine** (parmi 4.755 stagiaires formés au total)

### Taux de sortie vers l'emploi

**48,9%** des stagiaires ont occupé un **emploi > 1 mois dans l'année suivant leur sortie de formation en 2021** (contre 55,6% pour tous les domaines)

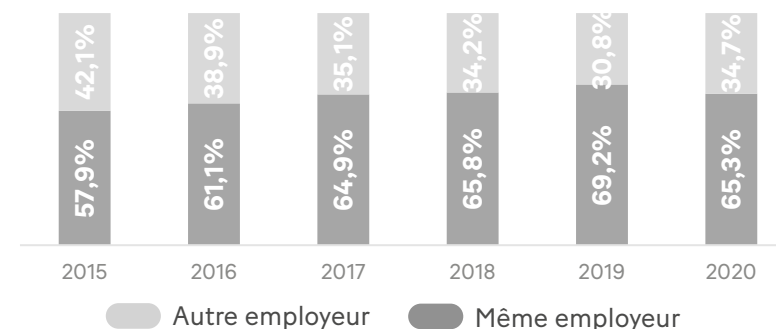


### ► OBSERVATIONS

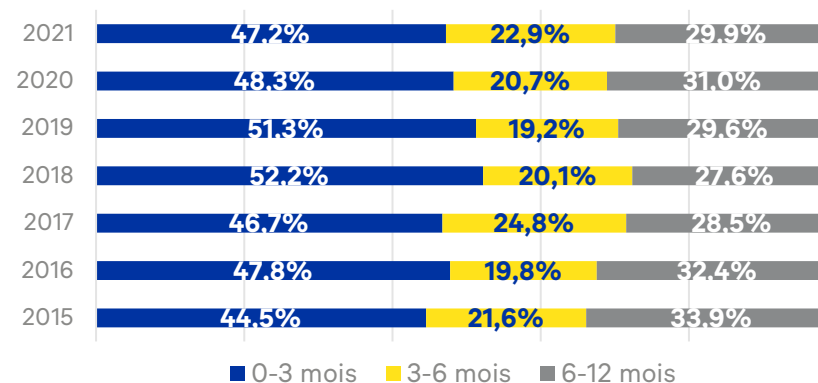
En général, le **taux de sortie vers l'emploi de plus d'un mois** de ce domaine est inférieur à la moyenne générale. En revanche, la durabilité dans l'emploi après un an est égale ou supérieure à la moyenne de tous les domaines.

### Durabilité dans l'emploi

**53,6%** des stagiaires à l'emploi l'année suivant leur sortie de formation en 2020 étaient **toujours à l'emploi** 1 an après (contre 53,6% pour la cohorte 2019)



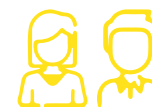
### Délai d'entrée en emploi



# INFORMATIQUE, ICT & ÉCONOMIE NUMÉRIQUE

## ENQUÊTE AUPRÈS DES STAGIAIRES (1/2)

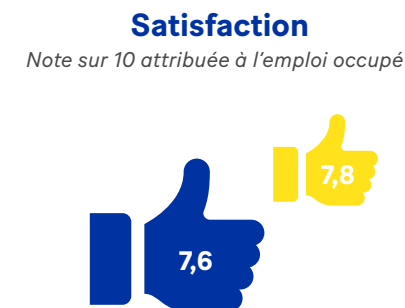
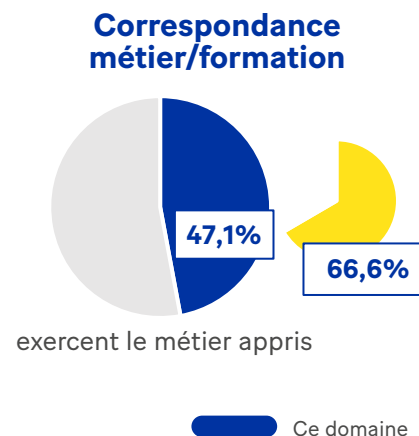
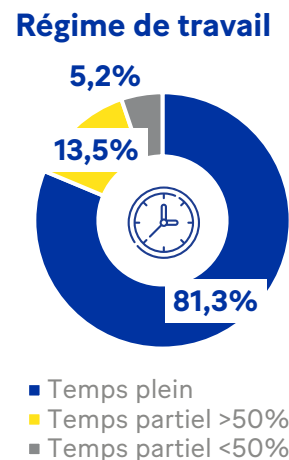
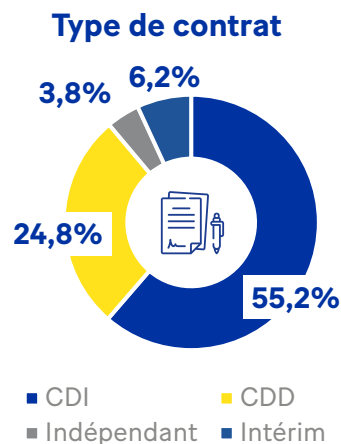
Données de l'enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle



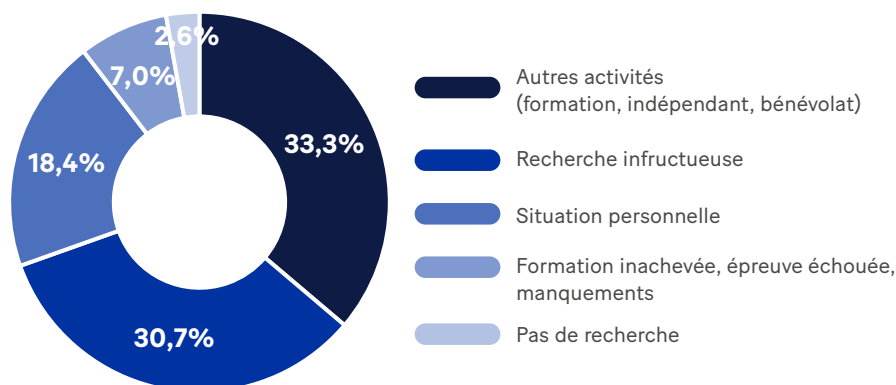
Cohorte

Cohorte 2021 : échantillon de 419 stagiaires dans ce domaine parmi les 1.673 interrogés (tous domaines)

### ÉVALUATION DE L'EMPLOI DÉCROCHÉ PARMI LES STAGIAIRES INTERROGÉS



### RAISON DU NON-EMPLOI PARMI LES STAGIAIRES INTERROGÉS



#### ► OBSERVATIONS

Parmi les répondants à l'enquête qui ont obtenu un emploi, la proportion de personnes **décrochant un CDI** à l'issue de leur formation est plus importante dans ce domaine que pour la moyenne générale. Cependant la proportion de répondants indiquant **exercer le métier appris en formation** est plus faible que pour la moyenne des domaines. C'est particulièrement le cas pour les personnes ayant suivi une formation dans l'**industrie graphique**.

# INFORMATIQUE, ICT & ÉCONOMIE NUMÉRIQUE

## ENQUÊTE AUPRÈS DES STAGIAIRES (2/2)

Données de l'enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle



Cohortes

Cohorte 2021 : échantillon de 419 stagiaires dans ce domaine parmi les 1.673 interrogés (tous domaines)

### ÉVALUATION DE LA FORMATION EN 2021 PARMI LES STAGIAIRES INTERROGÉS

**79,3%** trouvent que la **formation prépare bien** à la réalité du métier, contre 90,9% de tous les stagiaires\*

**49,3%** ont bénéficié d'une **aide à la recherche d'emploi** pendant la formation (contre 57,7% de tous les stagiaires)\*\*

**42,3%** trouvent que la **certification** est utile lors d'un entretien d'embauche, contre 59,7% de tous les stagiaires\*\*\*

\* Parmi les stagiaires interrogés qui ont occupé un emploi > 1 mois

\*\* Parmi tous les stagiaires qui ont répondu à l'enquête et qui ont occupé un emploi > 1 mois

\*\*\* Parmi les stagiaires interrogés qui ont reçu une certification (certificat, attestation, diplôme ou brevet)

# SÉCURITÉ ET PRÉVENTION

## DONNÉES DES INDICATEURS STRATÉGIQUES À RESPONSABILITÉ PARTAGÉE

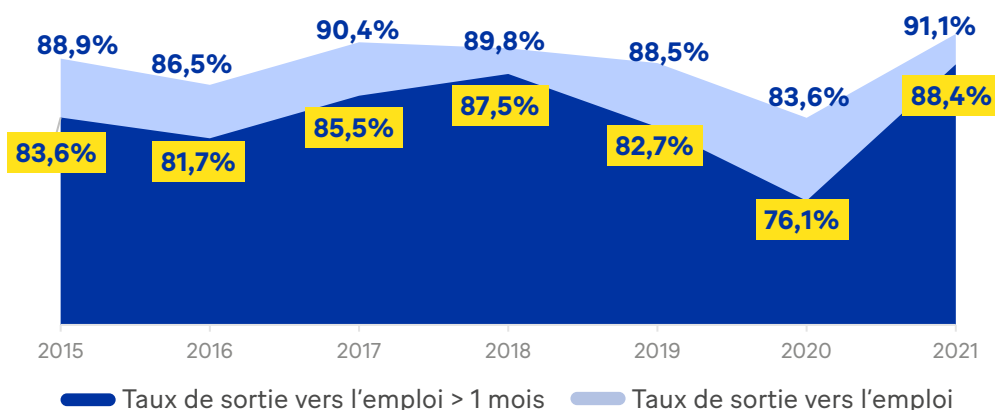


2015-2021

Cohorte 2021 : **146 stagiaires sortis de formation dans ce domaine** (parmi 4.755 stagiaires formés au total)

### Taux de sortie vers l'emploi

**88,4%** des stagiaires ont occupé un **emploi > 1 mois dans l'année suivant leur sortie de formation en 2021** (contre 55,6% pour tous les domaines)

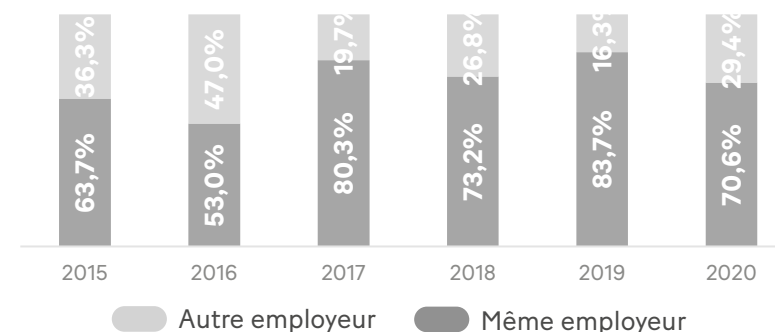


### ► OBSERVATIONS

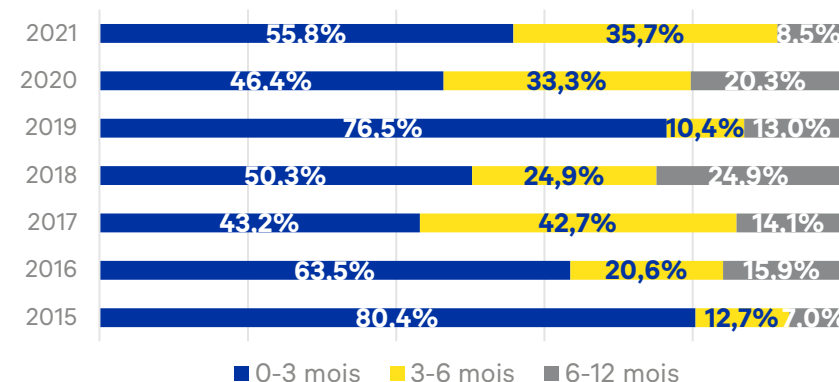
Le domaine Sécurité et Prévention se distingue de la moyenne de tous les domaines par son **taux de sortie vers l'emploi très élevé et une insertion dans l'emploi rapide**. En effet ces formations sont organisées en partenariat avec des écoles et des sociétés de gardiennage, garantissant un emploi pour toutes les personnes terminant une formation ou un stage FPI.

### Durabilité dans l'emploi

**72,6%** des stagiaires à l'emploi l'année suivant leur sortie de formation en 2020 étaient **toujours à l'emploi** 1 an après (contre 53,6% pour la cohorte 2019)



### Délai d'entrée en emploi



# SÉCURITÉ ET PRÉVENTION

## ENQUÊTE AUPRÈS DES STAGIAIRES

Données de l'enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

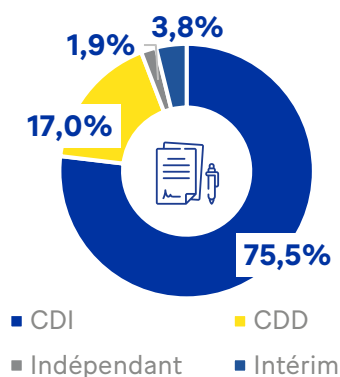


Cohorte

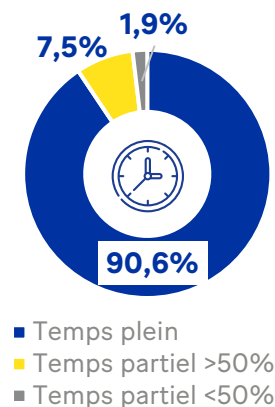
Cohorte 2021 : échantillon de 64 stagiaires dans ce domaine parmi les 1.673 interrogés (tous domaines)

### ÉVALUATION DE L'EMPLOI DÉCROCHÉ PARMI LES STAGIAIRES INTERROGÉS

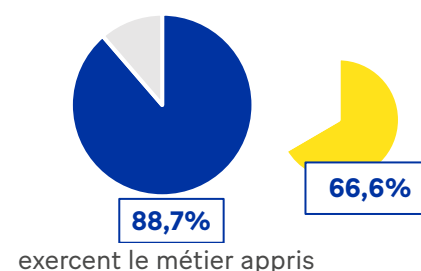
#### Type de contrat



#### Régime de travail



#### Correspondance métier/formation



#### Satisfaction

Note sur 10 attribuée à l'emploi occupé



### ÉVALUATION DE LA FORMATION EN 2021

**95,7%** stagiaires trouvent que la **formation prépare bien** à la réalité du métier, contre 90,9% de tous les stagiaires\*

**26,6%** stagiaires ont bénéficié d'une **aide à la recherche d'emploi** pendant la formation (contre 57,7% de tous les stagiaires)\*\*

**90,4%** stagiaires trouvent que la **certification** est utile lors d'un entretien d'embauche, contre 59,7% de tous les stagiaires\*\*\*

\* Parmi les stagiaires interrogés qui ont occupé un emploi > 1 mois

\*\* Parmi tous les stagiaires qui ont répondu à l'enquête et qui ont occupé un emploi > 1 mois

\*\*\* Parmi les stagiaires interrogés qui ont reçu une certification (certificat, attestation, diplôme ou brevet)

#### ► OBSERVATIONS

La **correspondance entre le métier appris en formation et le métier exercé** par les répondants est également très élevée. La plupart des stagiaires ayant répondu à l'enquête et ayant trouvé un emploi ont obtenu un **CDI et travaillent à temps plein**.

*Remarque : les effectifs sont trop faibles pour mesurer le non-emploi.*



# SOCIAL, SANTÉ, SPORT ET SOINS DU CORPS

## DONNÉES DES INDICATEURS STRATÉGIQUES À RESPONSABILITÉ PARTAGÉE

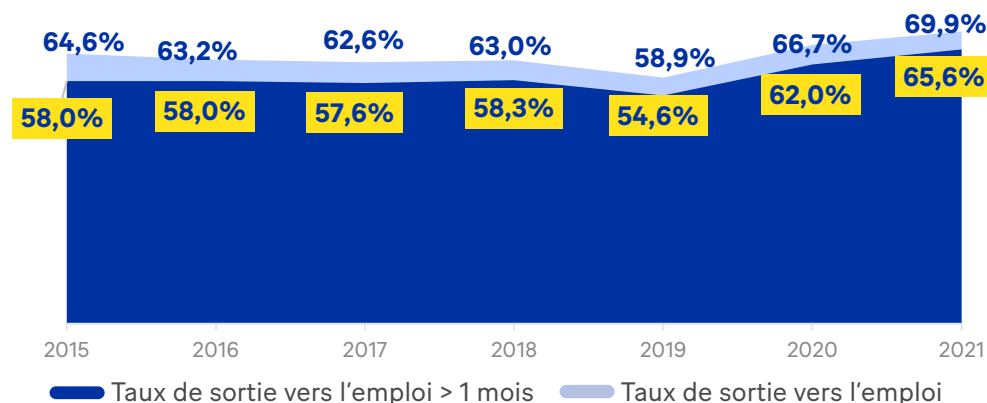


2015-2021

Cohorte 2021 : **349 stagiaires sortis de formation dans ce domaine** (parmi 4.755 stagiaires formés au total)

### Taux de sortie vers l'emploi

**65,6%** des stagiaires ont occupé un **emploi > 1 mois dans l'année suivant leur sortie de formation en 2021** (contre 55,6% pour tous les domaines)

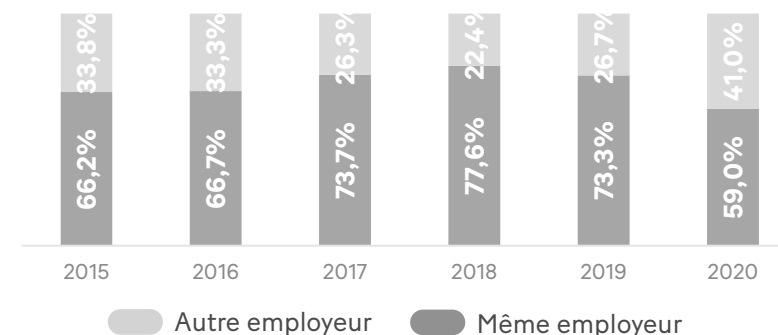


### ► OBSERVATIONS

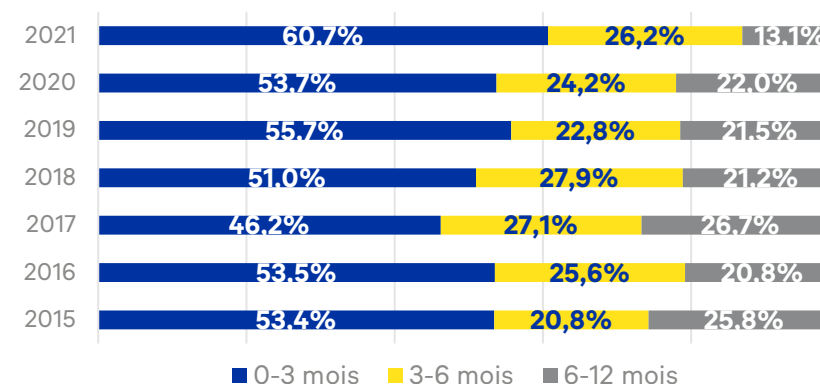
Depuis la cohorte de stagiaires sortant de formation en 2019, les stagiaires de ce domaine ont un **taux de sortie vers l'emploi de plus d'un mois supérieur** à la moyenne de tous les domaines. Les stagiaires sortants de ce domaine **restent généralement plus souvent à l'emploi** un an plus tard, sauf pour les sortants de 2020.

### Durabilité dans l'emploi

**50,9%** des stagiaires à l'emploi l'année suivant leur sortie de formation en 2020 étaient **toujours à l'emploi** 1 an après (contre 53,6% pour la cohorte 2019)



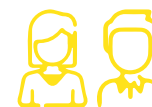
### Délai d'entrée en emploi



# SOCIAL, SANTÉ, SPORT ET SOINS DU CORPS

## ENQUÊTE AUPRÈS DES STAGIAIRES (1/2)

Données de l'enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

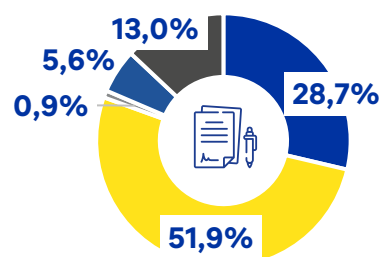


Cohorte

Cohorte 2021 : échantillon de 153 stagiaires dans ce domaine parmi les 1.673 interrogés (tous domaines)

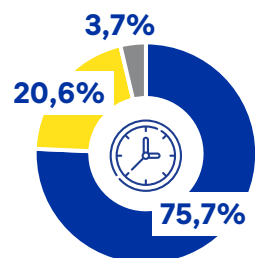
### ÉVALUATION DE L'EMPLOI DÉCROCHÉ PARMİ LES STAGIAIRES INTERROGÉS

#### Type de contrat



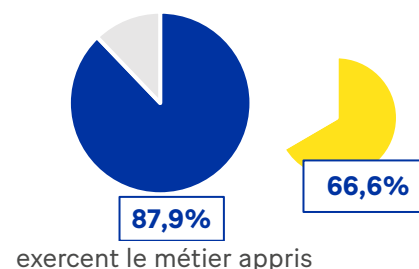
- CDI
- CDD
- Indépendant
- Intérim
- Autre

#### Régime de travail



- Temps plein
- Temps partiel >50%
- Temps partiel <50%

#### Correspondance métier/formation



● Ce domaine ● Tous les domaines

#### Satisfaction

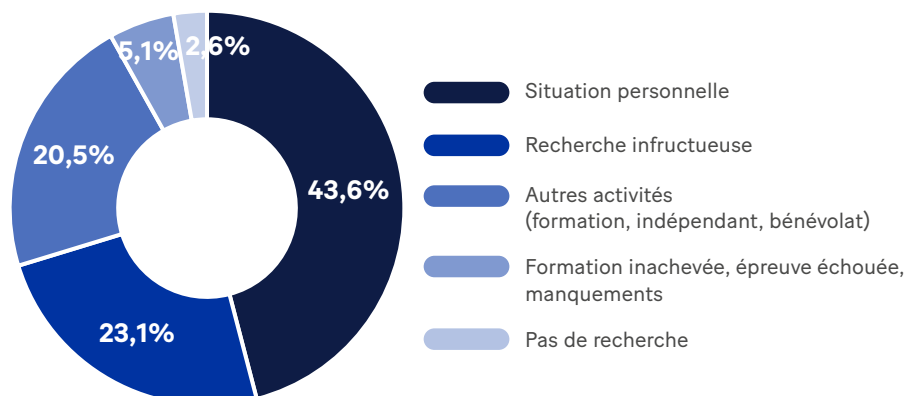
Note sur 10 attribuée à l'emploi occupé



### RAISON DU NON-EMPLOI PARMİ LES STAGIAIRES INTERROGÉS

#### ► OBSERVATIONS

Une très grande proportion de répondants **exerce le métier appris en formation**. Enfin, la **situation familiale est l'obstacle** à la recherche d'emploi le plus cité par les stagiaires sortants de ce domaine dans l'enquête sur l'insertion sur le marché du travail.



# SOCIAL, SANTÉ, SPORT ET SOINS DU CORPS

## ENQUÊTE AUPRÈS DES STAGIAIRES (2/2)

Données de l'enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle



Cohortes

Cohorte 2021 : échantillon de 153 stagiaires dans ce domaine parmi les 1.673 interrogés (tous domaines)

### ÉVALUATION DE LA FORMATION EN 2021 PARMI LES STAGIAIRES INTERROGÉS

**97,9%** stagiaires trouvent que la **formation prépare bien** à la réalité du métier, contre 90,9% de tous les stagiaires\*

**65,4%** stagiaires ont bénéficié d'une **aide à la recherche d'emploi** pendant la formation (contre 57,7% de tous les stagiaires)\*\*

**84,4%** stagiaires trouvent que la **certification** est utile lors d'un entretien d'embauche, contre 59,7% de tous les stagiaires\*\*\*

\* Parmi les stagiaires interrogés qui ont occupé un emploi > 1 mois

\*\* Parmi tous les stagiaires qui ont répondu à l'enquête et qui ont occupé un emploi > 1 mois

\*\*\* Parmi les stagiaires interrogés qui ont reçu une certification (certificat, attestation, diplôme ou brevet)

# TRANSPORT ET LOGISTIQUE

## DONNÉES DES INDICATEURS STRATÉGIQUES À RESPONSABILITÉ PARTAGÉE

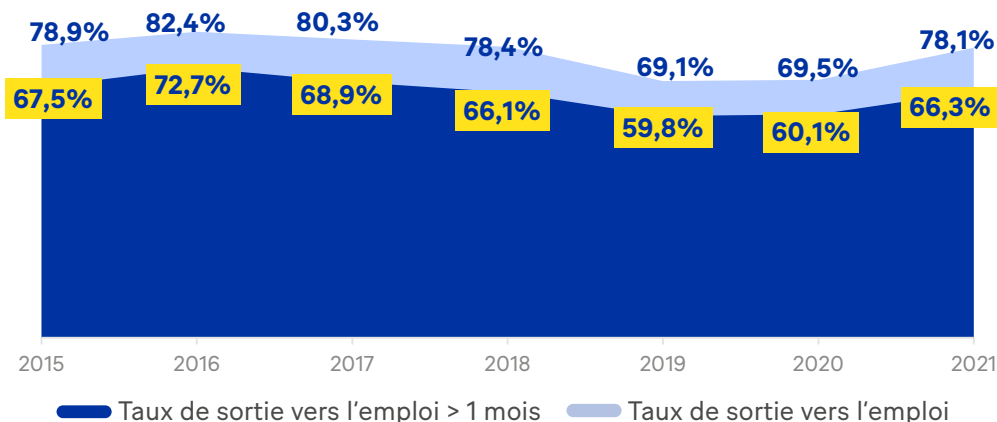


2015-2021

Cohorte 2021 : **392 stagiaires sortis de formation dans ce domaine** (parmi 4.755 stagiaires formés au total)

### Taux de sortie vers l'emploi

**66,3%** des stagiaires ont occupé un **emploi > 1 mois dans l'année suivant leur sortie de formation en 2021** (contre 55,6% pour tous les domaines)

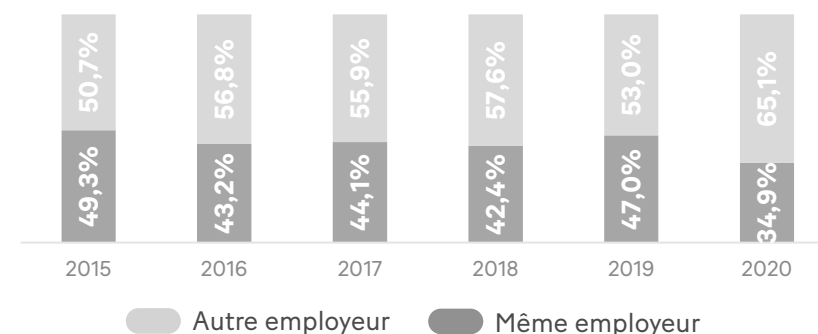


### ► OBSERVATIONS

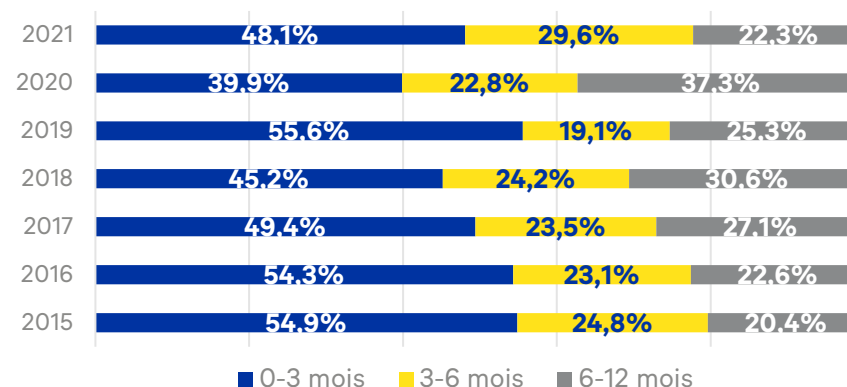
Le **taux de sortie vers l'emploi** du domaine Transport et logistique est particulièrement élevé par rapport aux autres domaines. Cependant, la **durabilité dans l'emploi** est inférieure à la moyenne, signifiant que les stagiaires sont plus nombreux à trouver et quitter un emploi endéans un an par rapport aux autres domaines.

### Durabilité dans l'emploi

**52,7%** des stagiaires à l'emploi l'année suivant leur sortie de formation en 2020 étaient **toujours à l'emploi** 1 an après (contre 53,6% pour la cohorte 2019)



### Délai d'entrée en emploi



# TRANSPORT ET LOGISTIQUE

## ENQUÊTE AUPRÈS DES STAGIAIRES (1/2)

Données de l'enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

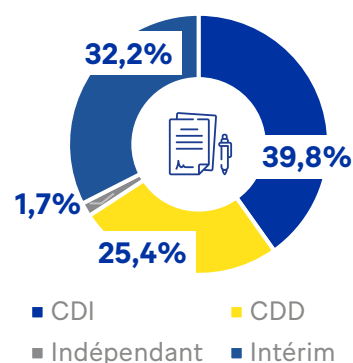


Cohorte

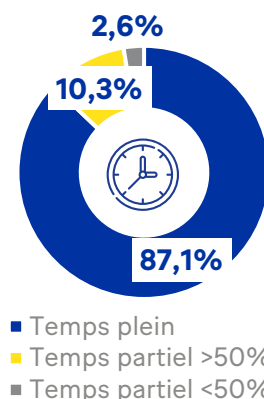
Cohorte 2021 : **échantillon de 142 stagiaires dans ce domaine** parmi les 1.673 interrogés (tous domaines)

### ÉVALUATION DE L'EMPLOI DÉCROCHÉ PARMİ LES STAGIAIRES INTERROGÉS

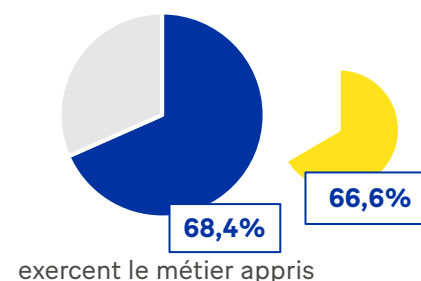
#### Type de contrat



#### Régime de travail



#### Correspondance métier/formation

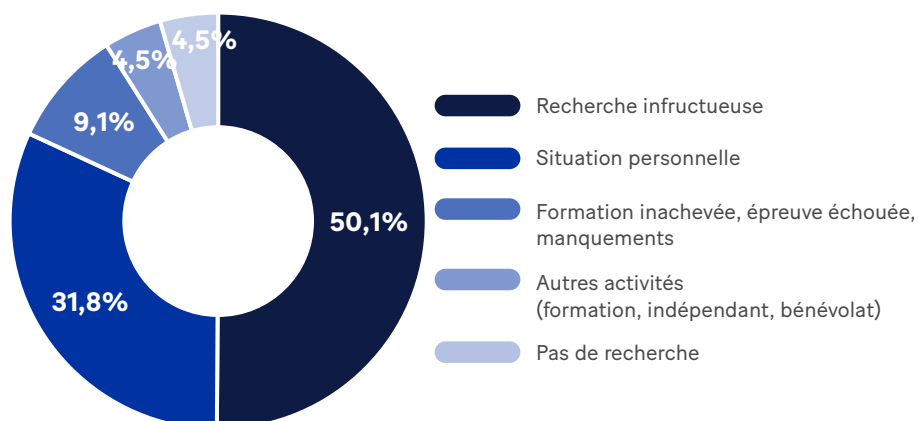


#### Satisfaction

Note sur 10 attribuée à l'emploi occupé



### RAISON DU NON-EMPLOI PARMİ LES STAGIAIRES INTERROGÉS



#### ► OBSERVATIONS

La proportion de répondants ayant **décroché un CDI** est proche de la moyenne de tous les domaines, mais le **travail intérimaire est plus commun** dans ce secteur.

# TRANSPORT ET LOGISTIQUE

## ENQUÊTE AUPRÈS DES STAGIAIRES (2/2)

Données de l'enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle



Cohortes

Cohorte 2021 : échantillon de 142 stagiaires dans ce domaine parmi les 1.673 interrogés (tous domaines)

### ÉVALUATION DE LA FORMATION EN 2021 PARMI LES STAGIAIRES INTERROGÉS

**92,5%** stagiaires trouvent que la **formation prépare bien** à la réalité du métier, contre 90,9% de tous les stagiaires\*

**38,7%** stagiaires ont bénéficié d'une **aide à la recherche d'emploi** pendant la formation (contre 57,7% de tous les stagiaires)\*\*

**66,7%** stagiaires trouvent que la **certification** est utile lors d'un entretien d'embauche, contre 59,7% de tous les stagiaires\*\*\*

\* Parmi les stagiaires interrogés qui ont occupé un emploi > 1 mois

\*\* Parmi tous les stagiaires qui ont répondu à l'enquête et qui ont occupé un emploi > 1 mois

\*\*\* Parmi les stagiaires interrogés qui ont reçu une certification (certificat, attestation, diplôme ou brevet)

