



**DÉTERMINATION
DES BESOINS
EN EMPLOI ET
EN FORMATION**

ÉTAT DES LIEUX
ET PISTES DE
RECOMMANDATIONS

2018



view
.brussels 

Observatoire bruxellois de l'emploi et de la formation

Table des matières

INTRODUCTION GÉNÉRALE	1
PARTIE 1. DONNÉES DE CADRAGE	2
1. Introduction	2
2. Principales tendances du marché de l'emploi bruxellois	2
2.1 Croissance et ralentissement démographique.....	2
2.2 Une structure de qualification polarisée.....	3
2.3 Remplacement des actifs.....	3
2.4 Évolution des mouvements pendulaires.....	3
2.5 Caractéristiques des navetteurs.....	3
3. Indicateurs de participation au marché de l'emploi	4
3.1 Population active occupée et taux d'emploi.....	5
3.2 Population active inoccupée et taux de chômage	5
3.2.1 Evolution du taux de chômage.....	5
3.2.2 Evolution des demandeurs d'emploi inoccupés	6
3.2.3 Quels mouvements de flux caractérisent les chercheurs d'emploi ?.....	6
4. Emploi salarié et indépendant en Région de Bruxelles-Capitale selon les secteurs d'activité	7
5. Photographie des métiers en tension et des métiers en demande du côté des employeurs et des chercheurs d'emploi	8
5.1 Métiers en tension et/ou en demande du côté des employeurs.....	8
5.1.1 Métiers en tension.....	8
5.1.2 Métiers en demande du côté des employeurs qui échappent aux tensions.....	9
5.2 Métiers en demande du côté des demandeurs d'emploi, qui ne sont ni en tension, ni en demande.....	9
6. Conclusion	10
PARTIE 2 : ANALYSE DES TAUX DE SORTIE POSITIVE ET VERS L'EMPLOI	12
1. Méthodologie	12
1.1 Sources de données.....	12
1.2 Comptabilisation.....	12

2. Analyse globale des taux de sortie	12
2.1 Sortants des formations professionnelles à Bruxelles Formation ou chez un de ses partenaires	12
2.1.1 Taux de sortie positive et vers l'emploi endéans les 12 mois (Bruxelles-Formation et ses partenaires)	12
2.1.2 Taux de sortie positive et vers l'emploi endéans les 12 mois, selon le type de formation (Bruxelles-Formation et ses partenaires)	13
2.1.3 Analyse thématique des taux de sortie positive et vers l'emploi (Bruxelles-Formation et ses partenaires)	13
2.2 Sortants des formations professionnelles au VDAB Brussel ou chez un de ses partenaires	25
2.2.1 Taux de sortie positive et vers l'emploi endéans les 12 mois, selon le type de formation (VDAB Brussel et ses partenaires)	25
2.2.2 Analyse thématique des taux de sortie positive et vers l'emploi (VDAB Brussel et ses partenaires)	25
Conclusion.....	28
PARTIE 3 : FOCUS SUR TROIS DOMAINES : LA MOBILITÉ URBAINE ET DOUCE, L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE ET L'ÉCONOMIE NUMÉRIQUE	29
1. Introduction	29
2. Méthodologie qualitative	29
3. Pistes de recommandations en matière d'emploi et de formation en Région de Bruxelles-Capitale	31
3.1 Mobilité urbaine et douce.....	31
3.2 Économie circulaire.....	35
3.3 Économie numérique	39
4. Conclusion	42
CONCLUSION GÉNÉRALE	42
ANNEXE	43
Annexe 1 : Emplois salariés et indépendants	43
1. Emploi salarié.....	43
2. Emploi indépendant.....	46
3. Emploi intérieur.....	47
Annexe 2 : Métiers en tension ou en demande du côté des employeurs et des chercheurs d'emploi sur le marché de l'emploi bruxellois du point de vue du Service public d'emploi	48
Annexe 3 : Taux de sortie selon les domaines, lignes de produits et formations	55
Annexe 4 : Taux de sortie selon les clusters et les secteurs (VDAB Brussel et ses partenaires)	68

Introduction générale

Dans le cadre de la 6^e réforme de l'Etat, de la Stratégie 2025, du Plan de Formation 2020 (mesure 34-36) et de la convention de coopération public-public entre Actiris et Bruxelles Formation, le Gouvernement bruxellois et les partenaires sociaux ont confié à l'Observatoire bruxellois de l'emploi et de la formation (view.brussels) la mission d'anticiper les métiers et les secteurs porteurs d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale, ceci afin d'alimenter la réflexion et d'aider aux décisions les régisseurs de formation pour que ces dernières soient en résonance avec les enjeux régionaux, les besoins des bruxellois et les évolutions du marché de l'emploi. Ce document présente le résultat de cette mission. Avec la mise en place de view.brussels et les collaborations renforcées avec Bruxelles Formation et le VDAB Brussel, ce rapport s'inscrit toutefois dans un processus plus global et évolutif : il s'enrichira au fur et à mesure de l'avancée des analyses sur le marché de l'emploi et sur les parcours des chercheurs d'emploi bruxellois.

Suite à la consultation et à la validation du service Partenariat d'Actiris et de la Division Production de Bruxelles Formation, le rapport 2018 met l'accent sur trois domaines inscrits dans la Stratégie 2025 et repris dans le Plan Formation 2020 en raison des enjeux de nature environnementale, sociétale ou économique dont ils font l'objet : la mobilité urbaine et douce, l'économie circulaire et l'économie numérique. Disposant de peu d'informations statistiques, ceux-ci ont été explorés par la méthodologie qualitative du focus groupe (entretien collectif) et ont rassemblé des acteurs de l'emploi et de la formation, ainsi que les partenaires sectoriels les plus en lien avec les domaines traités.

Préalablement à l'étude de ces trois domaines, le rapport présente des données de cadrage démographiques, sociologiques et économiques pour l'ensemble de la Région bruxelloise. Il met en exergue les tensions sur le marché de l'emploi à Bruxelles ainsi que les taux de sortie à l'issue d'une formation professionnelle. Il conclut sur des pistes de recommandations, soit sur les besoins spécifiques d'emploi et de formation, soit sur des problématiques transversales qui nécessitent un approfondissement en vue de leur opérationnalisation.

I Données de cadrage

1. Introduction

Cette première partie vise à dresser un état des lieux concis des évolutions récentes et enjeux de développement pour le marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale¹. Les statistiques présentées et commentées sont calculées par view.brussels sur base de sources multiples. La production statistique repose sur les dernières données disponibles avec, selon les sources, 2016 ou 2017 comme année de référence, complétées de séries évolutives sur cinq ou dix ans.

2. Principales tendances du marché de l'emploi bruxellois

2.1 Croissance et ralentissement démographique

- Bruxelles se distingue des deux autres régions par un **essor démographique plus prononcé**. Au 1^{er} janvier 2017, Bruxelles comptabilisait 1.191.640 habitants, soit une progression de 15,6% en seulement 10 ans (contre 6,5% en Flandre et 5,2% en Wallonie).²
- Les dernières tendances indiquent un **ralentissement** de cet essor qui devrait, selon les projections démographiques actuelles, se poursuivre dans les années à venir. A l'horizon 2026, Bruxelles comptabiliserait 1.285.210 habitants, soit une croissance deux fois moins importante que sur la décennie écoulée (+ 8,2%).³
 - Ce ralentissement s'expliquerait surtout par la **baisse de l'immigration internationale**, le solde migratoire international connaissant un net recul à partir de 2013, en raison de conditions d'accès au territoire national plus restrictives vis-à-vis des ressortissants hors Union européenne et malgré l'afflux de migrants en provenance du Sud de l'Europe et l'arrivée plus importante de demandeurs d'asile (notamment syriens).
- La croissance démographique s'observe à la faveur d'un **solde naturel positif** en Région bruxelloise. En 2017, la différence entre les naissances et les décès était largement plus favorable à Bruxelles (+8.857 unités⁴), en raison essentiellement d'un taux de natalité qui y est plus élevé ainsi que d'une population moins vieillissante et dont l'espérance de vie est en légère progression.
- Le **solde positif des migrations internationales** permet par ailleurs de compenser l'exode urbain qui touche la Région bruxelloise, l'attrait pour la périphérie ne s'étant pas démenti au cours de la dernière décennie (depuis 2004, une perte nette de 12 à 14.000 habitants bruxellois).
 - Étant l'une des principales portes d'entrée du pays pour la migration internationale, la proportion de la **population d'origine étrangère** est particulièrement élevée en Région bruxelloise (72,1%). Près de deux tiers des Bruxellois d'origine étrangère sont issus d'un pays extra-européen (dont une partie importante est naturalisée belge⁵).

1 Il est une synthèse actualisée de la note ex-ante (avril 2017) et de l'état des lieux du marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale (2017).

2 IBSA & SPF Economie – Statistics Belgium (Registre national).

3 Perspectives Bureau fédéral du Plan, Statbel (Direction générale statistique – Statistics Belgium).

4 IBSA & SPF Economie – Statistics Belgium.

5 BCSS – Datawarehouse marché du travail et protection sociale, calculs view.brussels.

2.2 Une structure de qualification polarisée⁶

La structure de qualification de la main-d'œuvre bruxelloise (à savoir la population âgée de 25 à 65 ans) est fortement polarisée : il y a à la fois une forte proportion de personnes hautement qualifiées (43,4%, contre aux alentours de 35% en Flandre et en Wallonie) et de personnes faiblement qualifiées (30,2%)⁷.

- La structure de qualification est également soumise à des **effets d'âge**. La part de hautement qualifiés diminue avec l'âge alors que celle des faiblement qualifiés a tendance à augmenter. La proportion de moyennement qualifiés reste, quant à elle, relativement stable à travers les âges. Elle illustre la part limitée de profils à qualification moyenne parmi la main-d'œuvre bruxelloise.

2.3 Remplacement des actifs

- Sous l'impulsion des mouvements migratoires internes et internationaux ainsi que d'un phénomène de natalité plus accru, Bruxelles dispose d'une **pyramide des âges spécifique** marquée par une **surreprésentation des classes d'âge jeunes et très jeunes**. La tendance au rajeunissement de la Région bruxelloise a un impact certain **sur la population en âge de travailler** (+17,9% chez les 15-64 ans). Concrètement, le nombre de personnes susceptibles d'être présentes sur le marché de l'emploi a augmenté de plus d'un sixième entre 2006 et 2016⁸.
- Le **coefficient de remplacement des actifs**⁹ est plus favorable à Bruxelles que dans les autres régions. A l'horizon 2030, il y sera largement supérieur à 100% (124, contre seulement 90 en Flandre et 95 en Wallonie)¹⁰. En conséquence, à Bruxelles, les jeunes arrivants sur le marché de l'emploi continueront à être relativement plus nombreux que les sortants, ce qui pose le défi de pouvoir absorber ce flux de nouveaux entrants dans la Capitale.

2.4 Évolution des mouvements pendulaires¹¹

- Les mouvements pendulaires sur longue période **tendent à être de plus en plus à l'avantage des travailleurs bruxellois**. En 2016, **un peu moins de la moitié des emplois localisés à Bruxelles sont occupés par des travailleurs résidant dans l'une des deux autres régions** (essentiellement en Flandre), alors que ces derniers étaient majoritaires en Région bruxelloise il y a à peine plus de 5 ans.
- Dans le même temps, **la mobilité de la main-d'œuvre bruxelloise a considérablement augmenté** (+7,4% en 5 ans). Depuis 2011, le taux de navette sortante se situe autour des 16 %, équivalent à près de 71.000 personnes en 2016, dont 49.000 ont un emploi en Flandre.
- La diminution de la navette entrante au profit des travailleurs bruxellois se poursuivra probablement en raison du vieillissement relatif des navetteurs flamands et wallons. Cette évolution démographique pourrait aussi générer des **emplois à destination des Bruxellois**, puisque, dans les deux provinces du Brabant, le nombre d'entrants sur le marché de l'emploi ne sera pas suffisant à terme pour y remplacer le nombre de sortants.

2.5 Caractéristiques des navetteurs

- **Les navetteurs entrants sont en moyenne plus âgés que les travailleurs bruxellois à Bruxelles**. En 2016, 29,4% des navetteurs ont entre 40 et 49 ans et 31,3% sont âgés de plus de 50 ans (contre 25,3 et 25,7% des Bruxellois). Les navetteurs flamands et wallons venant travailler à Bruxelles sont même plus âgés en moyenne que les Wallons et Flamands travaillant dans leur région de domicile.
- **Le niveau de qualification de la navette entrante est par ailleurs globalement plus élevé que celui de la main-d'œuvre bruxelloise occupée à Bruxelles** : 61,2% des navetteurs entrants disposent d'un diplôme de l'enseignement supérieur contre 54,7% des travailleurs locaux. A l'inverse, la part de travailleurs faiblement qualifiés parmi les navetteurs entrants est plus limitée que parmi les travailleurs bruxellois (de l'ordre de 1/10 contre 1/20).

6 Données pour 2016. Source : SPF Economie (DGSIE – EFT), calculs view.brussels.

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

8 SPF Economie (DGSIE – EFT), calculs view.brussels.

9 Soit le rapport entre la classe d'âge des 15-24 ans d'une part et des 55-64 ans.

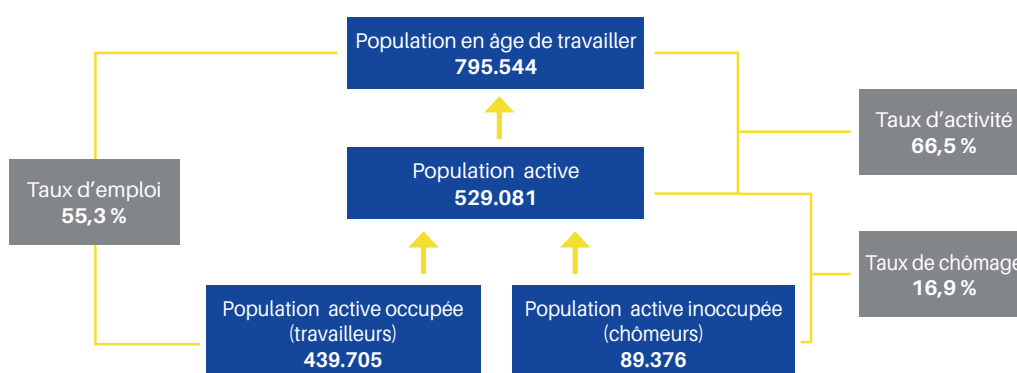
10 Perspectives Bureau fédéral du Plan, Statbel (Direction générale statistique – Statistics Belgium).

11 SPF Economie (DGSIE – EFT), calculs view.brussels.

3. Indicateurs de participation au marché de l'emploi

- En 2016, la Région bruxelloise comptait 795.544 individus en âge de travailler (15-64 ans). Sous l'impulsion des différents facteurs démographiques évoqués précédemment, **cette population a considérablement augmenté sur 10 ans** (+16,7%) en comparaison à la Flandre (+3,6%) et à la Wallonie (+4,0%), ce qui pose la question de la capacité du marché de l'emploi bruxellois à absorber ce flux de nouveaux arrivants.
- › Comme en Région flamande et wallonne, la hausse a surtout été marquée parmi les segments les plus qualifiés de la population (+25,7%), confortant le constat d'une **hausse globale des niveaux de qualification**. Néanmoins, Bruxelles se distingue par une hausse de la part des faiblement qualifiés parmi les 15-64 ans (+5,6%, contre -21,8% en Flandre et -16,0% en Wallonie) à mettre en lien avec le fort taux d'abandon scolaire prématuré (14,8% contre 6,8% en Flandre et 10,3% en Wallonie).

Figure 1 : Principaux indicateurs de la population en âge de travailler (2016)



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

- Parmi la population en âge de travailler, une partie est à l'emploi et est qualifiée de **population active occupée**. Une autre partie est répertoriée comme étant au chômage, elle représente la **population active inoccupée** (groupe qui inclut les chômeurs sous contrat de formation professionnelle). **Les deux composent la population active** qui englobe 529.081 personnes.
- Enfin, une dernière partie se situe en marge du marché de l'emploi, ni au travail, ni au chômage : c'est la **population inactive qui englobe des statuts divers** (étudiants, femmes au foyer, exclus du chômage ne bénéficiant pas du CPAS, retraités, etc.). A Bruxelles, le **taux d'activité s'élève à 66,5%** alors qu'il est de 69,9% en Flandre et de 63,9% en Wallonie.
 - › Ce taux est plus élevé chez les hommes (73,1%) que chez les femmes (59,9%). **Les femmes étant plus souvent dans des situations de retrait par rapport au marché de l'emploi**, elles connaissent dès lors un risque plus important de précarité. La progression de leur participation au marché de l'emploi s'avère relativement lente (+3,0% en 10 ans).
 - › **Les jeunes de moins de 25 ans enregistrent pour leur part un taux d'activité particulièrement faible (23,4%)**. Globalement, l'âge d'entrée dans la vie active subit un recul depuis plusieurs années, notamment en raison du rallongement de la durée des études.
 - › **L'autre versant de l'âge, à savoir les plus de 50 ans, connaît à l'inverse une hausse importante de son taux d'activité** (63,7% en 2016 contre 51,6% en 2006), sous l'effet de modifications législatives qui ont repoussé l'âge de la sortie anticipée vers la retraite, et de politiques d'activation spécifiques qui favorisent un maintien plus tardif sur le marché de l'emploi.
 - › En termes de niveau de qualification, l'écart très important entre le taux d'activité des personnes hautement qualifiées et celui des faiblement qualifiés s'est accentué au cours de la dernière décennie : respectivement 83,7% et 47,6% en 2006 contre 85,1% et 46,7% en 2016.
 - › On peut encore pointer la **nationalité et l'origine comme facteurs influant le degré de participation au marché de l'emploi**. Les étrangers hors Union européenne enregistrent un taux d'activité relativement faible (54,0%) contrairement aux étrangers européens (75,7%). La participation de ces derniers au marché de l'emploi est même plus forte que celle des nationaux (64,2%)¹².

3.1 Population active occupée et taux d'emploi

- La **population active occupée** se compose de 439.705 personnes. Il s'agit de la population au travail, quel que soit le lieu où s'exerce ce travail. Cette notion se distingue donc de l'emploi intérieur qui caractérise le volume d'emplois sur le territoire régional.
- Le **taux d'emploi** s'établit, quant à lui, à 55,3% en Région bruxelloise, soit un niveau moindre qu'en Région flamande (66,5%) et qu'en Région wallonne (57,1%). Le taux d'emploi se révèle plus élevé chez les hommes que chez les femmes (60,3% contre 50,3%), chez les personnes hautement qualifiées que chez les faiblement qualifiés (77,9% contre 32,4%) et enfin chez les étrangers européens que chez les étrangers hors Union européenne (65,2% contre 38,7%). Le taux d'emploi des jeunes de 15 à 29 ans (hors étudiants) atteint 61,7 % en 2016 et reste nettement plus faible que ceux de la Flandre (81,9 %) et de la Wallonie (67,1 %).
- La population active occupée a augmenté de 20,7% entre 2006 et 2016 (autour de 6,0% en Flandres et Wallonie). **La hausse se reflète également sur le taux d'emploi** qui en dix ans est passé de 53,4% à 55,3%. Étant donné que la population âgée de 15 à 64 ans a connu une augmentation importante mais néanmoins moins forte que la population à l'emploi (+16,7% contre +20,7%), la progression du nombre de travailleurs bruxellois a été suffisante pour accroître le taux d'emploi régional.

3.2 Population active inoccupée et taux de chômage

3.2.1 Évolution du taux de chômage¹³

- **Le taux de chômage administratif bruxellois connaît une baisse continue depuis trois ans** et se situe aujourd'hui à un niveau similaire à celui de 2002. Il atteint en 2017 un niveau inférieur à celui qu'il avait en 2012 (respectivement 16,8% contre 20,1%), après avoir connu un pic en 2013 (20,6%). En cinq ans, le taux de chômage a diminué de façon plus marquée en Wallonie (-1,7%), tandis qu'il est resté stable en Flandre (+0,1%).
- Alors que le taux de chômage des femmes est historiquement plus élevé que celui des hommes, **l'écart a tendance à se réduire au fil du temps**. En 2017, le taux de chômage des femmes s'élève à 17,3% (16,3% pour les hommes). L'emploi des femmes a progressé davantage au cours des dernières années, notamment depuis la crise de 2008 qui a frappé plus durement l'emploi des hommes. Une autre explication pourrait être les vagues d'exclusion systématiques du chômage à la suite des différentes réformes, ces exclusions ayant davantage touché les femmes.
- Entre 2012 et 2017, **l'évolution du chômage des jeunes de moins de 25 ans a été la plus favorable en comparaison aux deux autres régions**. Passant de 31,8% à 24,4%, il a ainsi baissé de 7,4 points de pourcentage (pp) en 5 ans (contre 0,1 pp en Flandre et 2,8 pp en Wallonie). Si les classes d'âge intermédiaire (25-49 ans) connaissent également une tendance à la baisse, **les chômeurs plus âgés (50 ans et plus) voient leur taux de chômage continuer à progresser lentement**.
 - **Plusieurs facteurs sont à l'origine de la baisse marquée du chômage des jeunes sur les 5 dernières années**. L'allongement de la durée des études supérieures peut expliquer que les jeunes entrent en moyenne plus tardivement sur le marché de l'emploi et n'entrent donc pas en ligne de compte dans la quantification des chômeurs.
 - Par ailleurs, à la fois la mise en place d'un dispositif régional d'accompagnement, la **Garantie Jeunes**, ciblant spécifiquement les jeunes entrant dans la vie active, et le contexte économique plus favorable ont pu favoriser la sortie des jeunes vers l'emploi, les stages et les formations professionnelles.
 - Bien que **taux de NEET** (jeunes qui ne sont ni à l'emploi, ni dans l'enseignement, ni en formation) soit à son niveau le plus bas depuis cinq ans (période 2011-2016), une partie des jeunes qui sortent du champ du chômage continuent d'alimenter une zone grise entre emploi et chômage. Ceci est sans doute à mettre en rapport avec les modifications successives de la réglementation relative aux allocations d'insertion¹⁴ qui ont pu induire qu'une partie des jeunes chômeurs exclus dans ce cadre ne viennent pas se (ré)inscrire chez Actiris¹⁵.

13 Actiris, BNB, SPF Economie DGSIE (EFT), Steunpunt WSE, Calculs view.brussels.

14 À savoir les évaluations réalisées durant la période de stage d'insertion professionnelle, la limitation à 3 ans du bénéfice des allocations d'insertion et les modifications en termes d'âge pour être éligible aux allocations d'insertion.

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

- Le **taux de chômage selon l'origine** ne montre, quant à lui, pas de grandes variations au cours des dernières années. Les personnes ayant une origine étrangère extra-européenne continuent d'enregistrer le taux de chômage le plus élevé en Région bruxelloise (25,8 %), alors que ce taux est nettement plus faible pour les personnes d'origine belge (10,4 %). Ceci indique que **l'accès à l'emploi reste particulièrement difficile pour les personnes ayant une origine non européenne**.

3.2.2 Évolution des demandeurs d'emploi inoccupés¹⁶

- **Le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) est à son niveau le plus faible depuis 10 ans** (93.392 DEI en 2017). La baisse du volume global de DEI s'élève à -13,4% entre 2012 et 2017 (-14.462 unités).
 - ↳ **La diminution touche essentiellement les DEDA**, demandeurs d'emploi indemnisés (-19,3%, soit -15.037 unités entre 2012 et 2017). Cette baisse s'explique notamment par le durcissement des conditions d'accès aux allocations de chômage. **Le nombre de jeunes DEI après études a également fortement diminué** (-26,0%, soit -1.735 unités sur les cinq dernières années), alors que **le nombre de DEI librement inscrits a connu une hausse** de 9,9% (+2.310 unités).
 - ↳ **Les hommes ont été davantage visés par la baisse** (-14,0% sur les cinq dernières années, contre -12,7% chez les femmes), ainsi que les **classes d'âge jeunes et intermédiaire** (-34,5% chez les moins de 25 ans, -25,2% chez les 25-29 ans et -17,9% chez les 30-39 ans). Les dernières tendances indiquent en outre une hausse (+12,1%) chez les DEI plus âgés (≥50 ans).
 - ↳ Le volume de DEI a affiché un **repli d'ampleur variable quel que soit le niveau d'études**, baisse plus franche du côté des faiblement ou moyennement qualifiés (respectivement -14,2% et -13,9% entre 2012 et 2017, contre -8,4% pour les hautement qualifiés).
 - ↳ La question du chômage de longue durée reste cruciale à Bruxelles où près de deux DEI sur trois sont inscrits chez Actiris depuis au moins un an. **Le volume de DEI de longue durée, à savoir 24 mois et plus, a néanmoins considérablement diminué** sur cinq ans (-8,6%, soit -4.178 unités).
 - ↳ Enfin, au niveau de la nationalité, **les étrangers issus de l'Union européenne ont subi une hausse importante** sur l'ensemble de la période (+1,8%, soit +257 unités) même si leur volume a enregistré une baisse sur la dernière année (-5,5%, soit -843 unités).

3.2.3 Quels mouvements de flux caractérisent les chercheurs d'emploi ?

- Si le stock des DEI bruxellois s'élève à quelques 93.000 personnes en 2017, l'analyse des flux montre qu'en réalité plus de 160.000 personnes (réserve de main-d'œuvre¹⁷) ont à un moment donné été inscrites chez Actiris au cours de l'année. On comptabilise en effet un peu plus de 70.000 entrées et près de 76.000 sorties. Ces données traduisent l'existence de **mouvements conséquents entre chômage, emploi et inactivité**.

Figure 2 : Flux d'entrée et de sortie du chômage au cours de l'année 2017 (en nombre)



Source : Actiris, calculs view.brussels

- ↳ Sans que l'on puisse apprécier de grandes différences selon le genre, **la propension à changer de statut s'élève légèrement chez les hommes**, ceux-ci étant, toutes proportions gardées, plus

¹⁶ Actiris, calculs view.brussels.

¹⁷ La notion de réserve de main-d'œuvre (RMO) inclut le stock au 1er janvier d'une année, auquel viennent s'ajouter l'ensemble des nouvelles entrées dans le chômage enregistrées au cours de l'année, qu'il s'agisse de réinscriptions de DEI qui n'étaient plus inscrits au 1er janvier ou de nouvelles inscriptions. Les sorties quant à elles caractérisent les DEI qui ne sont plus inscrits au 31 décembre alors qu'ils l'étaient en début d'année.

nombreux à quitter le chômage à destination de l'emploi ou de l'inactivité.

- Les mouvements d'entrée et de sortie de la RMO sont les **plus intenses chez les jeunes de moins de 25 ans et diminuent de façon progressive avec l'âge**, les jeunes étant surexposés à la précarité par des allers et retours successifs entre périodes courtes d'emploi (missions d'intérim, CDD etc.) et périodes de chômage, et de surcroît davantage impactés par les politiques d'insertion ayant cours.
- Les différences sont de moindre ampleur entre les niveaux d'études. Toutefois, les chercheurs d'emploi plus qualifiés affichent une plus forte dynamique. En outre, les DEI ayant réalisé des études à l'étranger sans toutefois avoir obtenu une équivalence en Belgique (« autres études ») présentent des taux d'entrées plus élevés que ceux de leurs homologues disposant de diplômes reconnus, tandis que les écarts entre leurs taux de sorties et leurs taux d'entrées sont moindres, ce qui traduit le fait qu'ils n'aient pas beaucoup bénéficié de la baisse du chômage au cours de l'année 2017.

4. Emploi salarié et indépendant en Région de Bruxelles-Capitale selon les secteurs d'activité

La notion de **secteurs porteurs d'emploi à Bruxelles** est ici appréhendée dans les lignes qui suivent selon le volume d'emploi dans sa composante salariée, mais aussi indépendante ; selon l'évolution du volume d'emploi ; selon la demande de remplacement qui résulte du vieillissement des travailleurs ; selon les perspectives offertes aux moins qualifiés ou aux Bruxellois (recrutement local) ; ou encore selon les débouchés qu'ils offrent en périphérie. A côté de ces variables, d'autres éléments peuvent également intervenir telles que les considérations en lien avec le défi démographique auquel sont tout particulièrement confrontés certains secteurs (par exemple, la petite enfance), avec l'environnement (par exemple, la gestion des déchets et des ressources ou la construction durable) ou encore en lien avec des enjeux de société (par exemple, la mobilité urbaine) ou de développement pour la Région (par exemple, l'économie numérique). La partie 3 du rapport traitera de certains de ces aspects.

Les graphiques en annexe 1 et les commentaires qui suivent synthétisent les différentes dimensions retenues pour appréhender la notion de secteur porteur d'emploi telle que définie dans cette partie.

- ➔ Ils permettent de mettre en avant les secteurs :
 - **qui sont fortement pourvoyeurs d'emploi à Bruxelles**, à savoir l'administration publique qui, de par le statut de multi-capitale de la Région, y est fortement représentée (17% de l'emploi salarié bruxellois¹⁸), suivie par la santé et action sociale, l'enseignement, les services administratifs et de soutien, le commerce et les finances, ces cinq secteurs prenant chacun à leur compte aux alentours de 10% (voir figure A.1, annexe 1) ;
 - **qui recrutent une main-d'œuvre bruxelloise et moins qualifiée** (voir figure A.8, annexe 1), à savoir l'Horeca, la construction, les services administratifs et de soutien -dont le nettoyage- et le commerce -en particulier le commerce de détail- **ou plus qualifiée** (la santé et l'action sociale -tout particulièrement la santé-, les activités récréatives et les activités spécialisées, scientifiques et techniques) ;
 - **qui sont à forte densité de navetteurs** (voir figure A.8, annexe 1), à savoir la finance et les assurances ainsi que l'administration publique, deux secteurs dont le volume d'emploi est important et tend à diminuer ces dernières années, suivis par les secteurs du transport et entreposage et de l'information et communication. Il s'agit de secteurs auxquels correspond **une structure de qualification élevée**, à l'exception du transport et de la logistique.
- ➔ Ils permettent également d'épingler les **principaux secteurs où le statut d'indépendant constitue une voie d'accès importante à l'emploi** (voir figure A.6, annexe 1). Il s'agit, par ordre décroissant, des cinq secteurs suivants : les activités spécialisées, scientifiques et techniques, la construction, le commerce, l'Horeca et la santé. A l'exception du commerce, l'emploi indépendant y a progressé entre 2011 et 2016 (voir figure A.7, annexe 1).
- ➔ Ils rendent compte des **possibles opportunités d'emploi** (à relativiser toutefois au regard du volume d'emploi que représente chaque secteur) **qui pourraient résulter** :
 - du **dynamisme** observé ces dernières années chez certains secteurs (voir figures A.5 et A.6, annexe 1), qui s'est traduite par une **demande d'expansion** (sous réserve que cette tendance se poursuive à l'avenir).

18 Source : ONSS, Statistiques décentralisées, 2016/12

- Pour la période 2011-2016, il s'agit des secteurs des services administratifs et de soutien, de la santé et action sociale, de l'enseignement, des activités récréatives ou scientifiques ou encore de l'immobilier ;
- du **renouvellement futur de la main-d'œuvre** qui est **induite par le vieillissement de la main-d'œuvre** (pour peu que tous les départs à la retraite soient remplacés) et qui, à Bruxelles, est encore plus manifeste dans les secteurs de l'immobilier, des finances, des transports et de l'administration publique, à l'inverse des secteurs tels que l'Horeca, le commerce, les services administratifs et de soutien et les activités spécialisées, scientifiques et techniques (voir figure A.2, annexe 1).
 - ➔ À ce propos, on rappellera que les éventuelles **opportunités de remplacement des départs naturels** pour raison de retraite qui se dessinent **en périphérie** (voir figure A.3, annexe 1), sont aussi conditionnelles à la mobilité et à la disponibilité des profils de qualifications recherchés, dont les connaissances linguistiques mais pas exclusivement. Par ailleurs, en raison d'une configuration sectorielle différente, **certains secteurs davantage représentés en périphérie**, en particulier dans le Brabant flamand, offrent des perspectives d'emploi aux Bruxellois moins qualifiés (voir figure A.1, annexe 1).
 - ➔ Enfin, on notera que les données compilées ne rendent pas compte des besoins en emploi qui découlent de la **rotation des salariés** qui est connue pour être importante dans certains secteurs (notamment le commerce de détail ou l'Horeca) et qui renvoie à la question de leur fidélisation.

5. Photographie des métiers en tension et des métiers en demande du côté des employeurs et des chercheurs d'emploi

5.1 Métiers en tension et/ou en demande du côté des employeurs

- ➔ Le tableau A.1 de l'annexe 2 reprend :
 - les **métiers en tension** (à savoir ceux identifiés comme critiques¹⁹ en 2016 ou l'ayant été au moins deux fois entre 2014 et 2016) et/ou
 - les **métiers en demande du côté des employeurs** (c.-à-d. ceux pour lesquels au moins de 50 offres d'emploi ont été déposées par les employeurs auprès d'Actiris ; moyenne 2014-2016).
- ➔ Concernant ces données, **deux remarques** s'imposent.
 - **Le personnel enseignant, certains métiers de la santé réglementés ou les ingénieurs ne sont pas repris** dans le tableau, les possibilités d'action pour la formation professionnelle étant plus limitées et davantage du ressort de l'enseignement.
 - Malgré l'intérêt de l'exercice, on en rappellera ses **limites, puisqu'il ne rend pas compte** :
 - ✓ **des métiers en tension ou en demande s'exerçant dans des segments dans lesquels Actiris est peu actif**, les résultats portant sur les seules offres d'emploi d'Actiris ;
 - ✓ **des métiers en émergence** qui échappent aux nomenclatures métier **existantes ou des métiers en transformation**, mais dont l'identification est importante pour anticiper une demande et des éventuels besoins de formation.

5.1.1 Métiers en tension

- ➔ Les **métiers en tension, le plus souvent en demande, sont de niveau de qualification variable**. On y retrouve ainsi :
 - des **métiers transversaux, administratifs ou comptables**, qui sont aussi en demande (à l'exception des employés immobilier et juridique) et qui requièrent **le plus souvent un diplôme du supérieur, même si des possibilités pour les moins qualifiés existent** (e.a. secrétaire commercial, téléphoniste-réceptionniste ou employé d'agence immobilière) ;

¹⁹ Pour être critique, une fonction doit répondre simultanément à trois critères : un minimum de 20 offres d'emploi reçues chez Actiris au cours de l'année étudiée ; un taux de satisfaction inférieur à la moyenne ; et une durée médiane pour clôturer les offres d'emploi supérieure à la durée observée pour l'ensemble des professions. Cette première liste de fonctions répondant à ces trois critères est ensuite soumise, annuellement, aux conseillers de la direction des employeurs d'Actiris et, tous les deux ans, aux fédérations patronales et aux centres de référence professionnelle (CDR), à des fins de validation et d'identification des causes sous-jacentes pour pouvoir y apporter une réponse circonstanciée efficace.

- des **métiers typiques à des secteurs porteurs** (Horeca, commerce, transport et logistique), généralement en demande, **pour lesquels le diplôme n'est pas un critère de sélection nécessairement activé, même si certaines compétences sont requises**. A noter que des exigences de qualification plus élevées correspondent à certaines fonctions de représentation commerciale d'une part et aux fonctions commerciales à responsabilité qui ne sont généralement pas des postes de première insertion et qui demandent le plus souvent une expérience professionnelle d'autre part ;
 - des **métiers de l'artisanat, de la construction, du social et de la santé** qui supposent **le plus souvent un niveau moyen de qualification, à l'exception** des conducteurs de travaux, des techniciens construction et des professions infirmières pour lesquels les exigences sont plus souvent élevées. Mis à part le boulanger-pâtissier et plusieurs métiers de la construction, ces métiers en tension sont aussi en demande ;
 - des **métiers techniques le plus souvent hautement qualifiés** (e.a. informaticiens, dessinateurs), **ou davantage accessibles à des moyennement qualifiés** (e.a. les fonctions de mécanicien, d'électromécanicien et d'électricien) ; des métiers pour lesquels la demande est plus ou moins importante.
- Les facteurs explicatifs des tensions ne sont pas univoques et peuvent interagir entre eux.
- À l'exception des ingénieurs qui ne sont pas repris dans ce document, et pour lesquels la pénurie quantitative est le seul facteur explicatif, **des facteurs de nature qualitative** (c.-à-d. exigences des employeurs non rencontrées par les candidats) **expliquent totalement ou conjointement** (pénurie quantitative et/ou conditions de travail) **les tensions. La formation est dès lors un des leviers** pour tenter d'y remédier et, à cet égard, l'offre actuelle de Bruxelles Formation cible plusieurs d'entre elles, de manière directe ou indirecte.
 - Dans le cadre des nouvelles missions de view.brussels relatives à l'analyse des transitions emploi-formation, un groupe de travail est actuellement en cours afin de mettre au point une méthodologie pour faire **les liens entre les fonctions critiques/métiers en pénurie et les formations**, pour calculer les taux de sortie positive et vers l'emploi des sortants de ces formations et pour analyser l'insertion des chercheurs d'emploi dans ces fonctions.
 - Les pratiques de discrimination ou de surqualification à l'embauche, les pièges à l'emploi, le manque de structure d'accueil de la petite enfance, le manque de mobilité des travailleurs..., sont autant **d'autres facteurs qui sont susceptibles d'expliquer les tensions** sur le marché de l'emploi. Ces facteurs de nature générale ou ciblant un métier ou un secteur ne sont pas pris en compte dans l'étude annuelle de view.brussels sur les fonctions critiques, et ne relèvent pas du champ d'action de la formation et de l'enseignement.

5.1.2 Métiers en demande du côté des employeurs qui échappent aux tensions

- **Malgré l'existence de tensions sur le marché de l'emploi, plusieurs métiers** en demande chez Actiris (une moyenne ≥ 50 OE en 2015-17) **ne sont pas source de difficultés de recrutement**. Plusieurs d'entre eux relèvent souvent de programmes de résorption. Malgré l'absence de difficultés de recrutement pour ces métiers, l'indicateur de tension (RMO/OE) est pour un certain nombre d'entre eux relativement faible.
- **La plupart** offrent **des perspectives d'emploi aux peu qualifiés** au vu des exigences formulées par les employeurs. On y recense des profils administratifs d'exécution ; des métiers peu qualifiés de la construction (ouvrier polyvalent en maintenance, homme à tout faire, manœuvre) ; plusieurs métiers typiques des secteurs porteurs (Horeca, commerce, transport et logistique), le plus souvent sans exigence de diplôme, comme cela est le cas également pour plusieurs métiers de la sécurité...
 - En parallèle, **quelques-uns ciblent davantage des profils hautement qualifiés** (notamment secrétaire de direction, aide-comptable, conseiller produits bancaires et assurances ou profils informatiques tels que webdeveloper, chef de projet ou technicien des télécommunications).

5.2 Métiers en demande du côté des demandeurs d'emploi, qui ne sont ni en tension, ni en demande

- Le tableau A.2 de l'annexe 1, inventorie, quant à lui, les **métiers en demande du côté des chercheurs d'emploi**, c.-à-d. pour lesquels la RMO est importante (≥ 200 en 2017), à l'exclusion des métiers en tension et des métiers en demande tels que définis précédemment.
- En 2017, ces métiers représentent **près d'un cinquième de la RMO en 2017**, tandis que le nombre moyen des offres d'emploi pour ces métiers sur les trois dernières années, représente **moins de 5% de l'ensemble des offres d'emploi**.
- Parmi le **top 10**, on trouve plusieurs métiers du transport et de la logistique (chauffeur de camionnette ou de service express et manutentionnaire), deux métiers de la construction (ouvrier en rénovation du bâtiment et peintre en bâtiment), le métier d'acteur, ainsi que trois métiers peu qualifiés (garde-malade et garde d'enfants sans diplôme et plongeur Horeca).
- Par ailleurs, bien que non critiques et totalisant en moyenne moins de 50 offres d'emploi, la **RMO pour plusieurs de ces métiers est relativement faible comparée aux offres d'emploi** (<10), notamment le technicien en électricité, l'électricien, l'aide-boulangier/pâtissier ou l'assistant logistique.

6. Conclusion

L'état des lieux succinct dressé dans cette première partie épingle **plusieurs tendances de fond et enjeux propres à la Région bruxelloise**.

- Bruxelles étant une économie de services à haute qualification, la **problématique de l'infraqualification** y demeure particulièrement prégnante malgré la hausse générale du niveau de qualification des jeunes générations. Elle pose avec d'autant plus d'acuité le **défi de l'insertion professionnelle des moins qualifiés** (personnes migrantes ou jeunes en décrochage scolaire), mais également **celui de la lutte contre la dualisation de l'enseignement bruxellois**. Face à ces constats, la formation et l'enseignement constituent des leviers essentiels pour l'action publique.
- **La poursuite, même modérée, de la croissance démographique à Bruxelles et le rajeunissement de la population :**
 - ↳ continueront à exercer un effet sur la population en âge travailler ; ce qui pose le **défi de pouvoir absorber le flux de nouveaux entrants sur le marché de l'emploi** qui continueront à être relativement plus nombreux que les sortants ;
 - ↳ stimuleront également la **demande ciblant les secteurs** de l'accueil de la petite enfance, l'enseignement et l'accueil extrascolaire, la construction de logements et d'infrastructures, la gestion des déchets, le transport des personnes et des marchandises, ou encore les services de proximité ; des secteurs **qui, pour la plupart, font face à des difficultés structurelles de recrutement**.
- **Des opportunités d'emploi** se dessinent par ailleurs **pour les Bruxellois en périphérie** où les jeunes entrants ne suffiront plus pour remplacer les sortants plus âgés. Se saisir de ces opportunités éventuelles peut être conditionné par des **questions en lien avec la mobilité ou les conditions de travail et avec la disponibilité des profils de qualifications recherchés**, dont les connaissances linguistiques mais pas exclusivement.
- Dans le même temps, le **vieillessement relatif des navetteurs flamands et wallons** devrait avoir un **impact sur la navette entrante** et favoriser l'emploi des Bruxellois ;
- Bruxelles, étant une **région bilingue et à vocation internationale**, les **connaissances linguistiques** y sont **un vecteur important de l'insertion professionnelle**. Or, celles des demandeurs d'emploi bruxellois (dont la 2^e langue nationale), se révèlent être encore **trop souvent insuffisantes**, pour le marché du travail bruxellois en général, et également **pour des postes de travail moins qualifiés** (tels que les métiers du commerce et de l'Horeca). La prise en compte de la question des langues dans les programmes de formation professionnelle et dans les dispositifs d'accompagnement des chercheurs d'emploi est dès lors essentielle.

- La **question de la diversité ethnique sur le marché de l'emploi et de l'insertion professionnelle des personnes d'origine étrangère** s'avère être cruciale à Bruxelles, ville multiculturelle et principale porte d'entrée de la migration internationale en Belgique ; le phénomène de discrimination ethnique à l'embauche, étant communément admis depuis la recherche menée il y a déjà vingt ans sous l'égide du Bureau international du Travail sur ce sujet²⁰.
- Une part substantielle de demandeurs d'emploi a effectué des études non reconnues, parmi lesquels des personnes diplômées du supérieur dont le nombre tend à progresser. Ceci plaide pour trouver des solutions afin de **valoriser leurs compétences sur le marché de l'emploi**, notamment via la validation des compétences et de l'expérience professionnelle. À noter aussi qu'une part encore substantielle de demandeurs d'emploi, parmi lesquels ceux ayant fait des études à l'étranger, ne maîtrisent **aucune des deux langues nationales**, ce qui entrave d'autant plus leur insertion sur le marché de l'emploi.
- La **spécificité de la demande de travail en Région bruxelloise** induit des risques de chômage plus élevés à Bruxelles qu'ailleurs en Belgique, quel que soit le niveau de qualification²¹. Le marché de l'emploi bruxellois se caractérise en effet par une ouverture sur les deux autres régions, une insuffisance et une relative inadaptation de la demande de travail qui peuvent induire des phénomènes de déqualification en cascade, de surqualification et/ou de discrimination à l'embauche. Ces éléments sont fondamentaux à prendre en compte pour mettre sur pied une offre de formation professionnelle adaptée aux réalités économiques régionales et qui ne soit pas le reflet de logiques purement adéquationnistes.
- Il importe encore de souligner l'importance de tenir compte des spécificités de la main-d'œuvre bruxelloise et de ses **besoins en termes de formations de base, d'alphabétisation et/ou de préformation**. Cet aspect renvoie aux questions de l'identification des compétences des demandeurs d'emploi ainsi que de la sécurisation des parcours de formation et d'insertion socioprofessionnelle qui ne pourraient s'apprécier à l'aune des seuls indicateurs de mise à l'emploi.
- Enfin, au vu des données statistiques lacunaires, des **approches prospectives mobilisant des méthodes qualitatives** sont **nécessaires** pour appréhender et comprendre les évolutions en cours qui reconfigurent le marché de l'emploi, pour analyser la transformation des emplois, des métiers et des qualifications ou l'émergence de nouveaux métiers, ou encore pour examiner la question de la disparition de certains emplois et les besoins de reconversion professionnelle (via la formation). **La mission de veille et d'anticipation**, réaffirmée lors de la transformation de l'Observatoire bruxellois de l'Emploi en Observatoire bruxellois de l'emploi et de la formation (view.brussels), œuvre en ce sens. Elle se traduira, **dans le futur**, notamment au travers d'études complémentaires, s'inscrivant dans le cadre des travaux récurrents de view.brussels et du SES de Bruxelles Formation (focus, notes de cadrage, dossiers d'opportunités...), ou de nouvelles analyses (par exemple, sur les métiers d'avenir en Région bruxelloise), qui viendront alimenter les réflexions sur les besoins en emploi et en formation de demain. À cet égard, **la partie 3 du présent rapport** explore, notamment à partir d'entretiens collectifs d'acteurs de l'emploi et de la formation, trois domaines d'activité jugés stratégiques pour le développement de la région, en vue de formuler des pistes de recommandations sur les besoins spécifiques d'emploi et de formation ou sur des problématiques transversales qui nécessitent encore un approfondissement en vue de leur opérationnalisation.

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

21 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.

II Analyse des taux de sortie positive et vers l'emploi

1. Méthodologie

1.1 Sources de données

Les taux de sortie vers l'emploi qui suivent sont calculés sur la base de données administratives provenant des différents organismes en charge de la sécurité sociale. Pour l'emploi salarié, les données Dimona (Déclaration immédiate²²) et DmfA (Déclaration multifonctionnelle²³) sont utilisées en complémentarité. Les données de l'emploi indépendant à titre principal proviennent, quant à elles, de l'INASTI. En outre, les données sont complétées par les informations déclaratives connues d'Actiris.

En ce qui concerne l'information de reprise d'études et/ou de formation, elle est issue de la base de données d'Actiris et comprend les sorties vers les opérateurs de formation (Bruxelles Formation, partenaires, VDAB, etc.) ou vers l'enseignement.

1.2 Comptabilisation

Sur la base des informations transmises par Bruxelles Formation, view.brussels calcule les statistiques suivantes :

- **Taux de sortie positive endéans les 12 mois** : individus qui ont obtenu un emploi (minimum 1 mois) et/ou repris des études ou une formation dans les 12 mois qui ont suivi leur sortie de formation. Ce taux intègre également les placements en stage (STE/First, FPI en entreprise ou stages à l'étranger).
- **Taux de sortie vers l'emploi endéans les 12 mois** : individus qui ont obtenu un emploi dans les 12 mois qui ont suivi leur sortie de formation. On distingue deux taux, le premier pour des emplois de minimum un mois (28 jours consécutifs), le second pour ceux de minimum un jour.

2. Analyse globale des taux de sortie

2.1 Sortants des formations professionnelles à Bruxelles Formation ou chez un de ses partenaires

2.1.1 Taux de sortie positive endéans les 12 mois (Bruxelles Formation et ses partenaires)

Précautions méthodologiques : La ligne « total » correspond à l'ensemble des dernières sorties de formations (hors FPI en établissement d'enseignement) selon le type et le domaine, tous types de formations confondues (formations qualifiantes, formations par le travail, alphabétisation etc.) par année calendrier et par opérateur (centres de Bruxelles Formation ou partenaires).

Tableau 1 : Taux de sortie positive (TSP) endéans les 12 mois, toutes formations confondues

	2013		2014		2015		2016	
	Sorties	TSP	Sorties	TSP	Sorties	TSP	Sorties	TSP
Bruxelles Formation	5.836	65,4%	5.580	67,2%	6.164	68,9%	6.340	71,7%
Partenaires	4.534	64,6%	4.200	63,2%	4.354	66,7%	4.738	68,1%
Total	10.370	65,0%	9.780	65,5%	10.518	68,0%	11.078	70,2%

Source : Bruxelles Formation et partenaires - Calculs view.brussels

22 Déclaration par laquelle l'employeur communique toute entrée et sortie de service d'un travailleur à l'ONSS.

23 Déclaration par l'employeur des données de salaire et de temps de travail relatives à ses travailleurs.

2.1.2 Taux de sortie vers l'emploi endéans les 12 mois (Bruxelles Formation et ses partenaires)

Précautions méthodologiques : Les taux sont calculés sur la dernière sortie d'une formation professionnalisante (formations qualifiantes, produits isolés, formations par le travail et perfectionnement) au cours de l'année, par opérateur. Les résultats concernent ainsi un nombre de stagiaires distincts.

Tableau 2 : Taux vers l'emploi (TSE) endéans les 12 mois pour les formations professionnalisantes

	2013			2014			2015			2016		
	Sortants	TSE (1 m.)	TSE (1 j.)	Sortants	TSE (1 m.)	TSE (1 j.)	Sortants	TSE (1 m.)	TSE (1 j.)	Sortants	TSE (1 m.)	TSE (1 j.)
Bruxelles Formation	2.587	51,1%	61,5%	2.485	56,3%	65,2%	2.864	58,7%	68,2%	2.956	60,9%	69,4%
Partenaires	1.889	42,6%	50,7%	1.721	42,0%	51,7%	1.679	47,8%	56,8%	1.799	51,0%	58,5%
Total	4.476	47,5%	56,9%	4.206	50,4%	59,7%	4.543	54,7%	63,9%	4.755	57,2%	65,3%

Source : Bruxelles Formation et partenaires ; Calculs view.brussels

NB : TSE (1 mois) rend compte de l'accès à un emploi de minimum 1 mois ; TSE (1 jour) rend compte de l'accès à un emploi de minimum 1 jour.

Globalement, pour les sortants de formations professionnalisantes organisées par Bruxelles Formation et ses partenaires, le taux de sortie vers l'emploi à un an est en augmentation entre 2013 et 2016, que ce soit vers des emplois de très courte durée (+ 8.38 points) ou vers des emplois de plus d'un mois (+ 9.68 points). Le taux de sortie positive pour les sortants de Bruxelles Formation et ses partenaires, tous types de formations, suit la même tendance.

2.1.3 Analyse thématique des taux de sortie positive et vers l'emploi (Bruxelles Formation et ses partenaires)

Précautions méthodologiques : Dans les tableaux qui suivent, les taux de sortie sont calculés sur les dernières sorties de formation selon le type et le domaine. Ainsi, si un individu est sorti, dans la même année, d'une préformation et d'une formation qualifiante, les deux formations sont prises en compte pour le calcul des taux de sortie. De même, s'il a suivi une formation chez un partenaire, puis dans un centre de Bruxelles Formation, il est comptabilisé deux fois.

A. Selon le genre et l'âge

Tableau 3 : Taux de sortie positive (TSP) et vers l'emploi de minimum 1 mois (TSE 1 m.), selon le genre et l'âge

		2013			2014			2015		
		Sortants	TSP	TSE (1 m.)	Sortants	TSP	TSE (1 m.)	Sortants	TSP	TSE (1 m.)
Hommes	< 25 ans	1.153	66,0%	36,4%	1.058	69,8%	41,7%	1.232	69,6%	44,0%
	25 à 29 ans	1.015	69,3%	48,2%	959	69,0%	47,1%	1.081	72,3%	52,6%
	30 à 39 ans	1.701	65,7%	39,3%	1.660	66,1%	39,9%	1.610	70,9%	47,6%
	40 à 49 ans	1.173	62,1%	30,5%	1.043	64,2%	36,9%	1.175	66,2%	36,5%
	50 ans >	284	54,9%	25,4%	309	57,9%	30,7%	368	64,9%	34,8%
Sous-total Hommes		5.326	65,1%	37,7%	5.029	66,6%	40,5%	5.466	69,5%	44,5%
Femmes	< 25 ans	938	61,9%	32,1%	913	63,2%	30,1%	1.066	66,4%	32,6%
	25 à 29 ans	1.171	67,0%	38,0%	1.113	62,6%	34,2%	1.084	65,1%	35,9%
	30 à 39 ans	1.876	64,9%	32,0%	1.768	64,3%	33,0%	1.885	66,2%	34,2%
	40 à 49 ans	1.047	61,6%	29,9%	1.000	63,0%	30,5%	1.052	62,1%	30,6%
	50 ans >	240	59,2%	29,2%	215	55,8%	25,1%	241	58,9%	21,6%
Sous-total Femmes		5.272	63,9%	32,8%	5.009	63,1%	31,9%	5.328	64,9%	33,0%

Source : Bruxelles Formation et partenaires - Calculs view.brussels

Du point de vue du genre, on constate des taux de sortie positive et vers l'emploi légèrement supérieurs pour les hommes. Cette différence est plus fortement marquée en 2015 où il dépasse de 4,6 points celui des femmes. Remarquons d'ailleurs que le taux de sortie positive est en progression constante chez les hommes depuis 2013, tandis que celui des femmes stagne davantage. Cette différence entre les hommes et les femmes est également plus marquée lorsqu'on circonscrit l'analyse aux taux de sortie vers l'emploi de minimum un mois (en 2015 par exemple, ce taux est de 44,5% pour les hommes, contre 33,0% pour les femmes).

Du point de vue de l'âge, tant chez les hommes que chez les femmes, les moins de 30 ans présentent les plus hauts taux de sortie positive. Chez les unes et chez les autres, les taux des sortant(e)s âgé(e)s de moins de 25 ans sont en progression depuis 2013. En ce qui concerne le taux de sortie vers l'emploi, cette progression est d'autant plus marquée chez les hommes de 25-29 ans (environ 10 points d'écart entre hommes et femmes pour chaque année étudiée). La classe des 25-30 ans est celle qui présente les plus grandes différences entre hommes et femmes (7,2 points de plus pour les hommes en 2015). Enfin, les individus de plus de 50 ans présentent les taux de sortie positive les plus bas. Là aussi, on constate une progression chez les hommes depuis 2013, mais un taux qui stagne chez les femmes.

B. Selon les domaines et les lignes de produits de formation

Précautions méthodologiques : Dans les tableaux qui suivent, les taux de sortie sont calculés sur les dernières sorties de formation selon le type et le domaine. Ainsi, si un individu est sorti, dans la même année, d'une préformation et d'une formation qualifiante, les deux formations sont prises en compte pour le calcul des taux de sortie. De même, s'il a suivi une formation chez un partenaire, puis dans un centre de Bruxelles Formation, il est comptabilisé deux fois. Par ailleurs, les intitulés correspondent aux domaines de la cartographie du Cadre commun de programmation, établie en cohérence avec le Plan de formation 2020.

Dans le tableau ci-dessous, pour les domaines présentant un nombre de sortants annuel inférieur à 40 individus, les taux de sortie positive n'ont pas été calculés en raison de leur caractère non significatif sur un effectif aussi faible. Néanmoins, pour leur analyse, l'effectif cumulé des trois années étudiées a été ajouté.

Tableau 4 : Taux de sortie positive (TSP) et vers l'emploi de minimum 1 mois (TSE 1 m) selon les domaines de formation et les lignes de produits de formation, endéans les 12 mois

Intitulés domaines et lignes de produits	2013			2014			2015			2013-2015		
	Sorties	TSP	TSE (1m.)	Sorties	TSP	TSE (1m.)	Sorties	TSP	TSE (1m.)	Sorties	TSP	TSE (1m.)
Alimentation - métiers de bouche et Industries agroalimentaires	51	72,6%	35,3%	10			21			82	79,3%	47,6%
Boucherie-Charcuterie	39			10			21			70	80,0%	48,6%
Autre	12									12		
Automobile et Mobilité urbaine	63	63,5%	31,7%	97	66,0%	42,3%	110	67,3%	32,7%	270	65,9%	35,9%
Mécanique automobile/ Carrosserie	63	63,5%	31,7%	97	66,0%	42,3%	110	67,3%	32,7%	270	65,9%	35,9%
Commerce	248	66,5%	42,7%	270	61,9%	45,6%	326	68,4%	49,7%	844	65,8%	46,3%
Représentation commerciale	55	65,5%	47,3%	61	65,6%	55,7%	73	65,8%	54,8%	189	65,6%	52,9%
Vente	193	66,8%	41,5%	209	60,8%	42,6%	253	69,2%	48,2%	655	65,8%	44,4%
Construction	968	65,9%	36,0%	836	64,7%	34,6%	792	66,3%	39,8%	2.596	65,6%	36,7%
Construction	1									1		
Gestion de chantier	57	64,9%	52,6%	32			66	59,1%	45,5%	155	60,6%	47,7%
Gros œuvre	239	67,4%	36,0%	217	64,5%	33,6%	206	68,5%	38,3%	662	66,8%	36,0%
Parachèvement	216	61,1%	32,4%	212	59,9%	34,0%	169	59,2%	34,3%	597	60,1%	33,5%
Techniques spéciales	371	70,9%	38,0%	311	71,4%	35,4%	284	71,1%	41,9%	966	71,1%	38,3%
Génie civil	29			24			25			78	55,1%	35,9%
Rénovation	55	56,4%	21,8%	40	52,5%	30,0%	42	61,9%	40,5%	137	56,9%	29,9%

Tableau 4 : Taux de sortie positive (TSP) et vers l'emploi de minimum 1 mois (TSE 1 m) selon les domaines de formation et les lignes de produits de formation, endéans les 12 mois (suite)

Intitulés domaines et lignes de produits	2013			2014			2015			2013-2015		
	Sorties	TSP	TSE (1m.)	Sorties	TSP	TSE (1m.)	Sorties	TSP	TSE (1m.)	Sorties	TSP	TSE (1m.)
Education, Formation et Pédagogie	16			8			30			54	64,8%	31,5%
Education	16						21			37		
Enseignement				8			9			17		
Environnement, Agriculture, Animaux, Nature	45	66,7%	31,1%	64	75,0%	29,7%	63	73,0%	31,7%	172	72,1%	30,8%
Agriculture-Horticulture	45	66,7%	31,1%	48	72,9%	29,2%	52	73,1%	32,7%	145	71,0%	31,0%
Environnement				16			11			27		
Gestion, Management et Administration	1.279	65,1%	43,2%	1.190	62,6%	43,9%	1.237	65,9%	43,9%	3.706	64,5%	43,7%
Accueil/Réception	80	75,0%	36,3%	66	80,3%	30,3%	100	76,0%	39,0%	246	76,8%	35,8%
Secrétariat	573	64,1%	36,1%	538	60,0%	39,2%	579	66,2%	37,7%	1.690	63,5%	37,6%
Comptabilité	223	60,1%	44,8%	204	58,8%	43,6%	173	60,1%	43,9%	600	59,7%	44,2%
Call Center	98	65,3%	50,0%	108	67,6%	49,1%	89	66,3%	56,2%	295	66,4%	51,5%
Gestion	89	74,2%	64,0%	78	74,4%	69,2%	112	64,3%	56,3%	279	70,3%	62,4%
Management	216	65,3%	51,4%	196	60,2%	48,5%	184	65,8%	52,7%	596	63,8%	50,8%
Habillement et Confection	52	46,2%	19,2%	39			47	59,6%	21,3%	138	55,8%	19,6%
Confection	42	50,0%	16,7%	39			47	59,6%	21,3%	128	57,8%	18,8%
Nouvelles technologies textile	10									10		
Horeca	409	61,1%	43,8%	352	61,4%	46,3%	402	69,7%	49,5%	1.163	64,1%	46,5%
Restauration	349	58,7%	40,4%	303	60,4%	43,9%	343	69,7%	48,1%	995	63,0%	44,1%
Hôtellerie	60	75,0%	63,3%	49	67,4%	61,2%	59	69,5%	57,6%	168	70,8%	60,7%
Industries technologiques	259	63,3%	45,2%	259	61,0%	49,8%	355	68,7%	47,9%	873	64,8%	47,7%
Electro-technique	97	59,8%	38,1%	74	66,2%	58,1%	155	69,7%	59,4%	326	66,0%	52,8%
Mécanique industrielle/ Usinage	4						1			5		
Assemblage mécanique	45	73,3%	46,7%	43	67,4%	51,2%	82	74,4%	30,5%	170	72,4%	40,0%
Dessin technique	99	56,6%	48,5%	142	56,3%	45,1%	117	63,3%	44,4%	358	59,5%	45,8%
Conception/Etudes techniques	14									14		
Informatique, ICT et Economie numérique	903	66,3%	39,8%	906	67,3%	40,6%	832	73,7%	47,8%	2.641	69,0%	42,6%
Informatique	672	68,3%	39,6%	667	70,2%	42,0%	568	79,1%	50,2%	1.907	72,2%	43,6%
Communicative	184	60,9%	40,8%	189	60,9%	42,3%	178	59,6%	40,4%	551	60,4%	41,2%
Industries graphiques	47	59,6%	38,3%	50	54,0%	16,0%	86	67,4%	47,7%	183	61,7%	36,6%
Nettoyage	75	76,0%	57,3%	74	62,2%	47,3%	87	70,1%	56,3%	236	69,5%	53,8%
Entretien des locaux et des surfaces	75	76,0%	57,3%	74	62,2%	47,3%	87	70,1%	56,3%	236	69,5%	53,8%

Tableau 4 : Taux de sortie positive (TSP) et vers l'emploi de minimum 1 mois (TSE 1 m) selon les domaines de formation et les lignes de produits de formation, endéans les 12 mois (suite et fin)

Intitulés domaines et lignes de produits	2013			2014			2015			2013-2015		
	Sorties	TSP	TSE (1m.)	Sorties	TSP	TSE (1m.)	Sorties	TSP	TSE (1m.)	Sorties	TSP	TSE (1m.)
Sécurité et Prévention	312	79,5%	54,8%	179	78,8%	62,6%	284	87,7%	77,5%	775	82,3%	64,9%
Prévention/Sécurité	300	80,7%	55,0%	166	78,3%	61,4%	270	88,5%	77,8%	736	83,0%	64,8%
Qualité-Sécurité	12			13			14			39		
Social, Santé, Sport et Soins du Corps	925	68,8%	42,2%	857	68,8%	43,9%	825	73,6%	46,7%	2.607	70,3%	44,2%
Social	321	62,3%	33,3%	294	63,6%	35,0%	273	68,1%	37,7%	888	64,5%	35,2%
Santé	551	75,5%	49,2%	501	72,9%	48,7%	488	76,0%	50,6%	1.540	74,8%	49,5%
Aide aux personnes et à la collectivité	53	37,7%	22,6%	62	61,3%	46,8%	64	78,1%	54,7%	179	60,3%	42,5%
Tourisme et Événementiel	37			27			43	46,5%	18,6%	107	58,9%	31,8%
Tourisme	37			27			43	46,5%	18,6%	107	58,9%	31,8%
Transport et Logistique	452	70,1%	52,7%	480	76,3%	66,7%	748	77,0%	65,4%	1.680	74,9%	62,3%
Transport	284	72,5%	57,0%	369	76,7%	69,4%	576	82,1%	71,9%	1.229	78,3%	67,7%
Logistique	137	61,3%	43,1%	106	73,6%	56,6%	172	59,9%	43,6%	441	63,9%	46,7%
Transport/Logistique	31			5						36		
Formations de base, alphabétisation et formations en langues	4.548	61,3%	25,4%	4.430	62,5%	25,2%	4.607	62,2%	25,5%	13.585	62,0%	25,4%
Formations de base, alphabétisation et formations en langues	4.548	61,3%	25,4%	4.430	62,5%	25,2%	4.607	62,2%	25,5%	13.585	62,0%	25,4%
Total général	10.653	64,4%	35,2%	10.089	64,7%	36,1%	10.828	67,2%	38,8%	31.570	65,5%	36,7%

Source : Bruxelles Formation et partenaires – Calculs view.brussels

L'analyse des taux de sortie positive et vers l'emploi qui suit porte sur les domaines qui ont fait l'objet d'un focus sectoriel par view.brussels (voir encadrés). En raison de son importance, le domaine Gestion, management et administration fait également l'objet d'une analyse. Les domaines Éducation, Formation et Pédagogie ; Environnement, agriculture, animaux, nature ; Sécurité/Prévention ; Social santé et soin du corps ; Nettoyage ; Tourisme et événementiel ; ainsi que les formations de base, d'alphabétisation et en langues, ne sont pas analysés.

B.1. Domaine Métiers de bouche et industries agroalimentaires

Éléments de contexte pour les métiers de l'alimentation artisanale

Principaux débouchés sectoriels pour ces métiers : commerce, industrie alimentaire ou intérim.

- L'accès à l'emploi pour les métiers de l'alimentation artisanale (dont les bouchers), auxquels correspond un profil de compétences plus spécifique, est généralement conditionné par une formation qualifiante, éventuellement combinée à une expérience probante.
- **Métiers en tension** : boucher et, dans une moindre mesure, boulanger dans les plus petites structures (désaffectation des filières y préparant pour le boucher, mais aussi conditions de travail et profil de la main-d'œuvre dans les deux cas).
- **Enjeux** : Formation de la main-d'œuvre, revalorisation des métiers, diminution sur le long terme du nombre de boucheries artisanales ne trouvant pas repreneurs (image déficitaire et importance des compétences en gestion), consommation durable et circuits courts, tendance à la salarisation d'une partie de la profession (division plus poussée du travail et émergence de métiers moins qualifiés).

Source : Observatoire bruxellois de l'Emploi, « Focus Commerce de détail : actualités et perspectives », 2014.

Ce **domaine** a un taux de sortie positive de 79,3% et un taux de sortie vers l'emploi de 47,7% sur l'ensemble de la période 2013-2015.

On y trouve deux lignes de produits : Boucherie-charcuterie et Autre.

- **La ligne de produits Boucherie-charcuterie** a un taux de sortie positive de 80% dont 48,6% d'emploi. Le résultat de cette ligne de produits pèse fortement sur les résultats globaux du domaine par son effectif. Elle est composée de deux produits préqualifiants (Détermination ciblée manœuvre boucher et Détermination ciblée préparateur vendeur en boucherie) et de deux produits qualifiants (Manœuvre boucher et Préparateur vendeur en boucherie); les quatre étant en proportions égales en termes d'effectifs. Pour ces quatre produits, le nombre de sortants est trop faible pour être analysé. Toutefois, le taux de sortie positive de chacun est élevé, avec davantage d'emploi pour les deux produits qualifiants.
- **La ligne de produits Autre** a des effectifs trop faibles pour être analysée.

B.2. Domaine Automobile et mobilité urbaine

Éléments de contexte

- Un secteur **générateur d'emplois** à Bruxelles qui sont accessibles aux faiblement et moyennement **qualifiés** (mais moyennant une formation car le secteur recherche des compétences techniques poussées) et aux **jeunes** et qui s'exercent le plus souvent à **temps plein** ; des **opportunités d'emploi plus nombreuses en périphérie**.
- Dynamisme entrepreneurial (part substantielle d'indépendants dans l'emploi).
- Hausse structurelle du nombre d'indépendants, contrairement à l'emploi salarié qui tend à diminuer à Bruxelles alors qu'il progresse en périphérie.
- **Métiers en tension** : mécanicien réparateur de voitures (aussi en demande) et, de manière ponctuelle, tôlier en carrosserie (profil de la main-d'œuvre au regard des profils recherchés).
- Enjeux : évolutions technologiques rapides (fin de vie des moteurs thermiques conventionnels, véhicules hybrides/électriques/autonomes, systèmes de sécurité actifs, nouveaux matériaux/techniques d'assemblage...), évolutions des normes environnementales, système de mobilité en réseau et d'échange d'informations (« connected mobility »), développement d'une offre de services de mobilité alternatifs, recherche de polyvalence et hausse des qualifications, importance de la formation continue, revalorisation de l'image du secteur et des métiers techniques, rationalisation des réseaux de distribution et diminution possible de l'emploi, e-commerce.

Source : Observatoire bruxellois de l'Emploi, Bruxelles Formation, VDAB Brussel, Bassin EFE, Tracé Brussel, CESRBC, « Note de cadrage commerce automobile », octobre 2017.

Ce **domaine** a un taux de sortie positive en légère croissance, passant de 63,5% en 2013 à 67,3% en 2015. Les taux de sortie vers l'emploi avoisinent les 32% en 2013 et 2015 tout en montant à 42,3% en 2014. Ce domaine est composé d'une unique ligne de produits (mécanique automobile/carrosserie), dont les résultats sont donc identiques.

- **La ligne de produits Mécanique automobile/carrosserie** est composée pour moitié de produits préqualifiants et pour l'autre de produits professionnalisants, sauf en 2014 où la proportion de professionnalisants est plus importante, expliquant ainsi la hausse du taux de mise à l'emploi pour cette année.
- **Par produit**, seul Mécanicien d'entretien automobile a un effectif suffisant pour être analysé. Cette formation est dispensée par un partenaire OISP et est agencée en deux parties consécutives (phase A et phase B). Sur l'effectif cumulé 2013-2015, à l'issue de la phase B, les taux de sortie positive et vers l'emploi sont de respectivement 50% et 36,4%.

B.3. Domaine Commerce

Éléments de contexte²⁴

- Secteur porteur à Bruxelles, **générateur d'emplois non délocalisables**, accessibles aux moins qualifiés, aux Bruxellois et aux jeunes, mais **nombreux temps partiels et bas salaires**.
- **Dynamisme entrepreneurial** (part substantielle d'indépendants dans l'emploi, nombreuses créations d'entreprises chaque année), mais **fragilité structurelle et conjoncturelle** (faillites fréquentes, en particulier parmi les jeunes entreprises).
- Nombreuses **opportunités en périphérie**, en particulier dans l'arrondissement d'Halle-Vilvorde.
- **Diminution structurelle** du nombre d'indépendants, contrairement à l'emploi salarié qui tend à progresser à Bruxelles et en périphérie.
- Besoins en recrutement alimentés pour partie par le **turnover élevé** (conditions de travail, déficit d'image). Le diplôme n'est pas un critère nécessairement activé lors du recrutement, les diplômés tendant toutefois à se stabiliser plus vite dans le métier et à accéder à des positions plus élevées.
- **Difficultés de recrutement structurelles** à Bruxelles et en périphérie (conditions de travail, profil de la main-d'œuvre au regard des profils recherchés).
- **Métiers en demande et en tension** : vendeurs spécialisés (articles ménagers/d'habitation, articles d'outillage/bricolage, services, matériel HIFI/informatique), chef de rayon et gérant.
- **Métiers en demande échappant aux tensions** : vendeurs spécialisés (confection/accessoires, alimentation, montres/bijoux/parfums), caissier et démonstrateur.
- **Enjeux** : E-commerce, professionnalisation du métier de vendeur, circuits courts, consommation durable et responsable, émergence de nouveaux modèles économiques (économie de la fonctionnalité), connaissances linguistiques, compétences en gestion, métiers en tension structurelle, fidélisation du personnel.

Source : Observatoire bruxellois de l'Emploi, « Focus Commerce de détail : actualités et perspectives », 2014.

Le taux de sortie positive a augmenté entre 2013 et 2015 passant de 66,5% en 2013 à 68,4% en 2015. La hausse du taux de sortie vers l'emploi sur cette même période est d'autant plus marquée, 42,7% en 2013, 45,6% en 2014 et 49,7% en 2015.

Le domaine Commerce se compose de deux lignes de produits : Représentation commerciale et Vente. La ligne de produits Vente représente entre 77% et 78% des sortants du domaine Commerce entre 2013 et 2015.

- Sur la période 2013-2015, le taux de sortie positive dans les deux **lignes de produits** est proche, 65,8% en **Vente** et 65,6% en **Représentation commerciale**. Par contre, le taux de sortie vers l'emploi est plus élevé en Représentation commerciale qu'en Vente, 52,9% en Représentation commerciale par rapport à 44,4% en Vente sur la période 2013-2015.
- En ce qui concerne **la ligne de produits Vente**, les deux produits comptabilisant le plus de sortants sont les formations qualifiantes de Vendeur et Vendeur-réassortisseur. Le taux de sortie positive pour Vendeur est plus bas que celui de Vendeur-réassortisseur sur la période 2013-2015 (51,5% et 63,9%). Il en va de même pour le taux de sortie vers l'emploi (44,2% et 57,4%). Notons que ce dernier produit compte chaque année deux sessions organisées en immersion linguistique français-néerlandais en partenariat avec le VDAB Brussel.
- Dans **la ligne de produits Représentation commerciale**, les deux produits avec le plus de sortants sont Agent de commerce international et Assistant Import/Export, tous deux nécessitent des aptitudes spécifiques professionnelles. Les taux de sortie positive pour la période 2013-2015 sont de 75,6% et 70,5% respectivement pour Agent de commerce international et Assistant Import/Export. Les taux de sortie vers l'emploi sont de 66,7% et 65,9%. Tous deux sont des produits organisés en partenariat avec le Cefora et la Commission Paritaire Auxiliaire pour Employés (CP300) ainsi que Bruxelles Invest & Export.

24 Les métiers de la représentation commerciale n'ont pas été analysés dans le cadre du focus sur le commerce de détail. A noter toutefois qu'un certain nombre de ceux-ci en demande font l'objet de difficultés de recrutement récurrentes (conditions de travail et inadéquation du profil de la main-d'œuvre et des exigences formulées sur le marché).

B.4. Domaine Construction

Éléments de contexte

- Secteur dominé par des petites entreprises. Accessible aux moins qualifiés, aux Bruxellois et aux jeunes. Salaires moyens et une majorité de temps pleins.
- Nombreux indépendants dont la part progresse dans le temps, contrairement aux salariés.
- Fragilité structurelle et conjoncturelle (faillites fréquentes).
- Opportunités en périphérie.
- Besoins en recrutement alimentés également par le turnover élevé.
- Principales fonctions : métiers du gros-œuvre, du parachèvement, du chauffage central/des sanitaires et de la voirie, à côté d'autres métiers plus qualifiés et éventuellement réglementés (architecte, géomètre, conducteur de travaux...), pour la plupart en pénurie ou en tension.
- Difficultés de recrutement structurelles.
- Enjeux : éco-construction, compétences en gestion, rétention du personnel, travail au noir, manque d'attractivité de certains métiers, réseaux de sous-traitance et risque de dumping social, travailleurs détachés, opportunités en lien avec les perspectives démographiques.

Source : Observatoire bruxellois de l'Emploi, Bruxelles Formation, VDAB Brussel, Bassin EFE, Tracé Brussel, CESRBC, « Note de cadrage Construction », mai 2017.

Le **domaine** Construction présente des taux de sortie positive stables de 2013 à 2015 (autour de 65%) et des taux de sortie vers l'emploi en légère augmentation en 2015 (autour de 35% en 2013 et 2014 et 39,77% en 2015).

- **La ligne de produits Techniques spéciales** comptabilise le plus haut taux de sortie positive (70%). On y retrouve plusieurs produits de détermination ciblée et de préformation menant notamment vers les formations d'électriciens résidentiels et de monteurs en chauffage et en sanitaire. Concernant ce dernier produit, notons un taux de sortie vers l'emploi élevé (72,1%) pour le produit réglage de brûleur (aptitudes professionnelles spécifiques) comprenant les certifications de technicien chaudière G1 (gaz) et L (mazout) particulièrement mobilisables sur le marché de l'emploi.
- Les formations en lien avec **l'écoconstruction et les énergies vertes** sont pour la plupart des programmes d'initiation et d'introduction. Parmi ceux-ci, notons que le produit initiation à l'éco-construction (aptitudes professionnelles spécifiques) se destine à des stagiaires expérimentés ou ayant suivi une formation en construction. Il présente pour l'ensemble des sortants 2013-2015, un taux de sortie vers l'emploi de 56,9%.
- **La ligne de produits gestion de chantier** affiche le meilleur taux de sortie vers l'emploi (52,6%). Les formations qui la composent sont en effet destinées à des profils de qualification plus élevés dès l'entrée en formation. Elles visent également des fonctions d'employés pour lesquelles le placement est en partie aidé par la collaboration du Cefora et de la Commission Paritaire Auxiliaire pour Employés (CP300).
- **La ligne de produits Parachèvement**, pour l'ensemble des sortants 2013-2015, affiche des taux de sortie positive et vers l'emploi légèrement inférieurs aux taux moyens du domaine (respectivement 61,1% et 32,4%). Parmi les produits qui la composent, les formations Carreleur et Peintre en bâtiment présentent, sur l'ensemble des sortants 2013-2015, des taux de sortie vers l'emploi de respectivement 39,7% et 43,9%.
- **La ligne de produits Rénovation** concerne un unique produit (Rénovation du bâtiment) qui présente un taux de sortie positive de 56,9% et un taux de sortie vers l'emploi de 29,9% sur l'effectif cumulé 2013-2015. Notons que cette formation est organisée par un partenaire OISP pratiquant de la formation par le travail destinée à un public très éloigné de l'emploi (maximum certificat d'enseignement secondaire inférieur).

B.5. Domaine Gestion, management et administration

La plupart des formations répertoriées dans **ce domaine** concerne des fonctions transversales dont les taux d'insertion seront notamment dépendants des domaines dans lesquels les individus ont la possi-

bilité d'exercer. Ceux-ci sont de ce fait très proches de ceux de l'ensemble des sortants de formation tous domaines confondus et très stables de 2013 à 2015 (autour de 65% pour le taux de sortie positive et autour de 35% pour le taux de sortie vers l'emploi). Notons que ce domaine et les lignes de produits qui le composent sont, pour la plupart, professionnalisants.

Ce domaine comprend six lignes de produits : Accueil/Réception, Secrétariat, Comptabilité, Call center, Gestion, et Management.

- **La ligne de produits Accueil/Réception** comprend presque uniquement des produits professionnalisants. Si les taux de sortie vers l'emploi tournent, comme pour l'ensemble du domaine, autour de 35%, le taux de sortie positive est quant à lui supérieur à 75% chaque année. Cette observation est notamment particulièrement marquée pour le produit Accueil réception (sur l'effectif cumulé 2013-2015, 81,7% de sorties positives et 28,4% de sorties vers l'emploi). Le produit Technique d'accueil se caractérise quant à lui par un taux de sortie vers l'emploi plus important (44,1% sur l'effectif cumulé 2013-2015).
- **La ligne de produits Secrétariat** suit, du point de vue des taux, les mêmes tendances que celles observées pour l'ensemble du domaine. Par produit, les formations suivantes affichent les plus hauts taux de sortie vers l'emploi sur l'effectif cumulé 2013-2015 : secrétaire (63,2%), participer à la gestion administrative du personnel (60,5%) et employé administratif des services commerciaux (57,3%). Cette dernière formation est organisée en immersion linguistique français-néerlandais dans le cadre d'un partenariat avec le VDAB Brussel.
- **La ligne de produits Comptabilité** se caractérise par des taux de sortie vers l'emploi globalement supérieurs à l'ensemble du domaine (autour de 44% chaque année). Le produit Pratique comptable et fiscale présente le plus haut taux de sortie vers l'emploi avec 58,1% sur l'effectif cumulé 2013-2015. Cette formation, dispensée par le centre bf.management & multimédiaTIC est destinée à un public initialement plus qualifié et permet à ses bénéficiaires d'obtenir une certification SAP (ERP de gestion d'entreprise) en fin de parcours.
- **La ligne de produits Call center** présente des taux de sortie vers l'emploi en augmentation de 2013 à 2015 (56,2% en 2015, soit plus de 7 points d'augmentation par rapport aux deux années précédentes), principalement grâce à une meilleure insertion des sortants des formations Opérateur call center. Ce dernier produit, organisé en partenariat avec le Cefora, a bénéficié d'une réorientation depuis 2015, notamment sur les compétences de service après-vente dispensé au travers d'outils de communications divers (téléphone, internet, réseaux sociaux). Depuis 2016, cette formation est dénommée Conseiller en service clientèle.
- **La ligne de produits Gestion** présente des taux de sortie vers l'emploi supérieurs à l'ensemble du domaine, notamment en raison de taux d'insertion plus élevés pour les formations en lien avec la gestion des ressources humaines (70% sur l'effectif cumulé 2013-2015 pour Gestionnaire du personnel et du payroll et Gestion des ressources humaines).
- **La ligne de produits Management** présente des taux de sortie vers l'emploi supérieurs à l'ensemble du domaine (autour de 50% de 2013 à 2015). Parmi les produits qui la composent, les plus hauts taux de sortie vers l'emploi se retrouvent dans les formations suivantes : Gestion du non-marchand (73,9% sur l'effectif cumulé 2013-2015), Gestion de projet (60,3% sur l'effectif cumulé 2013-2015) et Management-Gestion pratique de l'entreprise (55,6% sur l'effectif cumulé 2013-2015).

B.6. Domaine Habillement et confection

Ce domaine est relativement restreint en nombre de sortants de formation (138 sur la période 2013-2015). Le taux de sortie positive est de 55,8% sur la période 2013-2015 et le taux de sortie vers l'emploi s'élève à 19,6%. Deux lignes de produits composent ce domaine, Confection et Nouvelles technologies textile. La ligne Nouvelles technologies textile n'est pas analysée étant donné son faible effectif (10 sortants sur la période 2013-2015). Le taux de sortie positive dans la ligne de produits Confection s'élève à 57,8% sur la période 2013-2015 et le taux de sortie vers l'emploi à 18,8%.

- Dans **la ligne de produits Confection**, le produit qualifiant Piqueur a un taux de sortie positive sur la période 2013-2015 de 85,7% et le produit qualifiant Ouvrier en confection, un taux de 32,0%. Pour ces deux mêmes produits, le taux de sortie vers l'emploi est respectivement de 17,5% et 22,0%. Il faut noter que ces deux produits sont organisés par des partenaires OISP œuvrant pour un public très éloigné de l'emploi (maximum secondaire inférieur).

B.7. Domaine Horeca

Éléments de contexte

- De par la vocation touristique de Bruxelles, un secteur générateur d'emplois non délocalisables, accessibles aux moins qualifiés, aux Bruxellois et aux jeunes, mais nombreux temps partiels et bas salaires.
- Dynamisme entrepreneurial (indépendants fortement représentés, en particulier dans les cafés, nombreuses créations d'entreprise chaque année), mais vieillissement des indépendants et fragilité structurelle et conjoncturelle (faillites fréquentes).
- Nombreuses opportunités en périphérie ; les conditions de travail (dont les horaires de travail coupés et tardifs) et les connaissances linguistiques lacunaires pouvant entraver la mobilité des Bruxellois. La restauration collective bien implantée dans l'arrondissement d'Halle-Vilvorde offre néanmoins des horaires plus propices.
- Hausse structurelle du nombre d'indépendants (surtout dans les cafés), contrairement à l'emploi salarié qui tend à diminuer à Bruxelles (sauf restauration rapide et traiteurs ; impact période de « Lockdown » et attentats de Bruxelles ?).
- Besoins en recrutement alimentés pour partie par le turnover élevé (conditions de travail, déficit d'image). Le diplôme n'est pas nécessairement un critère de sélection activé, l'expérience acquise permettant de gravir les échelons au sein d'une brigade.
- Difficultés de recrutement structurelles à Bruxelles et en périphérie (conditions de travail, profil de la main-d'œuvre au regard des profils recherchés).
- Métiers en tension généralement en demande : personnel de cuisine (chefs cuisinier, de partie et de restauration collective, cuisinier), personnel de salle (chef de rang, serveur, commis de salle qualifié) et personnel à la réception ; demande moins soutenue pour les chefs de rang et de restauration collective.
- Métiers en demande échappant aux tensions : profils généralement moins qualifiés (personnel restauration rapide - snack-bar et fastfood -, collaborateur de cuisine de collectivité, commis de cuisine qualifié ou non, commis de salle non qualifié, barman).
- Enjeux : régulation et professionnalisation du secteur, internet et community management, digitalisation de services, nouvelles manières de consommer, personnalisation de la relation commerciale et expérience client, connaissances linguistiques, compétences en gestion, métiers en tension structurelle, fidélisation du personnel.

Source : Observatoire bruxellois de l'Emploi, « Focus Horeca : actualités et perspectives », 2015 ; view.brussels, Bruxelles Formation, VDAB Brussel, Bassin EFE, Horeca Be Pro, Tracé Brussel, CESRBC, « Le secteur HORECA en Région de Bruxelles-Capitale : Tendances actuelles et prospectives » (Table ronde sectorielle du 14 juin 2016), juin 2016.

Le **domaine** Horeca présente un taux de sortie positive qui a augmenté en 2015 (69,7%) par rapport à 2013 et 2014 (61,1% et 61,4%). Le taux de sortie vers l'emploi suit une tendance à la hausse (43,8% en 2013, 46,3% en 2014 et 49,5% en 2015).

Ce domaine est composé de deux lignes de produits : Restauration et Hôtellerie.

- **La ligne de produits Restauration** est la principale puisqu'elle compte pour 85,5% des sortants entre 2013 et 2015. Pour la ligne de produits Restauration, le taux de sortie positive a augmenté entre 2013 (58,7%) et 2015 (69,7%). Le taux de sortie vers l'emploi a également connu une hausse pour cette ligne de produits sur la même période, 40,4% en 2013 et 48,1% en 2015. Pour la ligne de produits Restauration, les trois produits comptabilisant le plus de sortants sont la formation qualifiante Commis de cuisine, la formation par le travail Commis de cuisine et la formation qualifiante Commis de salle. Le taux de sortie positive est le plus élevé pour Commis de salle, 69,8% sur la période 2013-2015, par rapport à Commis de cuisine (qualifiant), 65,2% et Commis de cuisine (formation par le travail), 55,5%. Le taux de sortie vers l'emploi est par contre le plus élevé pour Commis de cuisine (qualifiant), 57,2% sur la période 2013-2015, et Commis de cuisine (formation par le travail), 51,1% que pour Commis de salle, 43,6%.
- Dans **la ligne de produits Hôtellerie**, le taux de sortie positive a baissé entre 2013 (75,0%) et 2015

(69,5%). Le taux de sortie vers l'emploi a également connu une baisse (63,3% en 2013 et 57,6% en 2015). On observe un taux de sortie vers l'emploi plus élevé en Hôtellerie qu'en Restauration. Pour la ligne de produits Hôtellerie, Le principal produit de formation est Femme/valet de chambre. Le taux de sortie positive s'élève à 71,7% sur la période 2013-2015 et le taux de sortie vers l'emploi à 63,2%.

B.8. Domaine industrie Technologique

Éléments de contexte

- Déclin industriel amorcé dans les années '50 (délocalisation, fermetures d'usines, périphérisation), mais l'industrie reste importante à plus d'un titre (échanges commerciaux, R&D, croissance économique).
- S'alimente d'une main-d'œuvre peu ou moyennement qualifiée, à côté de profils plus qualifiés.
- Nombreuses opportunités en périphérie, plus particulièrement en Flandre.
- Baisse des emplois industriels à Bruxelles et dans sa périphérie.
- Recentrement des emplois industriels sur les fonctions stratégiques versus développement de l'intérim et de la sous-traitance.
- Principales fonctions : métiers de la fabrication métallique industrielle et construction mécanique, métiers technique dont certains épinglés en demande et en tension (mécanicien industriel d'entretien, technicien en électromécanique ou encore technicien en électronique).
- Difficultés de recrutement structurelles.
- Défis/évolution : révolution numérique (digitalisation, dématérialisation etc.), montée des exigences environnementales, changements technologiques (automatisation des tâches, développement des robots), renouvellement de la main-d'œuvre, élévation de la technicité/qualification.

Source : Observatoire bruxellois de l'Emploi, « Focus Secteurs industriels : actualités et perspectives », 2016.

Le **domaine** Industrie technologique présente un taux de sortie positive en augmentation en 2015 (68,7% contre 63,3% en 2014 et 61,0% en 2015) et un taux de sortie vers l'emploi plus variable sur les trois années étudiées (45,2% en 2013, 49,8% en 2014 et 47,9% en 2015).

Ce domaine se compose des lignes de produits suivantes : Électro-technique, Assemblage mécanique, Dessin technique et Mécanique industrielle/Usinage. En raison des effectifs de sortants trop faibles (5 individus de 2013 à 2015), cette dernière ligne de produits ne sera pas analysée.

- **La ligne de produits Électro-technique**, tant du point de vue des taux de sortie positive que de celui des taux de sortie vers l'emploi est en augmentation de 2013 à 2015 (plus 9,9 points de sorties positives et plus 21,3 points de sorties vers l'emploi). Ces augmentations sont à mettre en lien avec une augmentation des effectifs formés, particulièrement visible par exemple pour la formation d'agent de maintenance HVAC qui a vu son effectif doubler de 2013 à 2015 (de 27 à 52 sortants). Notons des taux de sortie positives et vers l'emploi plus élevés pour la formation Agent en technique d'ascenseur (sur l'effectif cumulé 2013-2015, 68,9% de sorties positives et 60% de sorties vers l'emploi). Cette augmentation est notamment à mettre en relation avec les exigences de modernisation des ascenseurs en Région bruxelloise traduites dans la législation depuis 2012.
- **La ligne de produits Assemblage mécanique** présente des taux de sortie globalement variables de 2013 et 2015. Notons du point de vue du taux de sortie vers l'emploi une tendance à la diminution en 2015 (46,7% en 2013, 51,2% en 2014 et 30,5% en 2015). Par produit, seules les formations de soudeur peuvent être analysées. Pour celle-ci, tant le produit de préformation que le produit qualifiant présentent des taux de sortie positive élevés (sur l'effectif cumulé 2013-2015, respectivement 75,0% et 66,2%). Du point de vue du taux de sortie vers l'emploi, la formation qualifiante Soudeur affiche 47,1% sur l'effectif cumulé 2013-2015.
- **La ligne de produits Dessin technique** présente des taux de sortie vers l'emploi relativement stables de 2013 à 2015 et des taux de sortie positive en augmentation sur la même période (63,3% en 2015 contre environ 56% en 2013 et 2014). Depuis 2015, l'offre en dessin technique a été repensée en une suite de produits professionnalisants permettant des sorties intermédiaires vers l'emploi et

des poursuites en formation vers des formations fournissant des profils de qualification plus élevés (Dessinateur d'étude spécialisés en électricité, Dessinateur HVAC et Dessinateur industriel). C'est pour cette raison que le produit DAO Solidworks, sur l'effectif cumulé 2013-2015, présente des taux de sortie positive et des taux vers l'emploi pratiquement équivalents (respectivement 57,4% et 53,7%) et que le produit DAO Autocad affiche un important taux de sortie positive (56,1% sur l'effectif cumulé 2013-2015). Notons pour la formation Utilisation rationnelle de l'énergie des taux de sortie globalement plus élevés que pour l'ensemble des formations de la ligne de produits (sur l'effectif cumulé 2013-2015, 65,2% de sorties positives et 52,2% de sorties vers l'emploi).

B.9. Domaine Informatique, ICT et Économie numérique

Éléments de contexte

- **Secteur stratégique** dès lors que Bruxelles, capitale européenne et ville-région, concentre une diversité de services propices au développement d'activités numériques (santé, commerce, administration, mobilité...), son caractère transversal impacte tous les secteurs de l'économie.
- Accessible aux **hautement qualifiés**.
- **Opportunités d'emploi importantes** à Bruxelles et **en périphérie**, plus précisément dans l'arrondissement d'Halle-Vilvorde où sont localisées les activités de grands groupes.
- **Principales fonctions** : des métiers les plus traditionnels aux fonctions les plus émergentes, métiers des services informatiques (pour la plupart en pénurie ou en tension), des services d'information et de l'édition.
- **Difficultés de recrutement structurelles** à Bruxelles et en périphérie, notamment pour les profils d'experts et profils métiers liés à l'économie de la donnée avec ses profils de Data scientist et analyst, au cloud computing et ses profils de programmeurs/développeurs et à l'intelligence artificielle.
- **Défis/évolution** : enjeux économiques, sociaux et environnementaux, enjeux technologiques, formation de la main-d'œuvre, développement des infrastructures de réseau, protection des données, thématiques du big data, de l'intelligence artificielle et des objets connectés.

Source : view.brussels, « Focus Industrie numérique : actualités et perspectives », à paraître en 2019.

Ce domaine voit son taux de sortie positive augmenter sur la fin de la période (aux environs de 66-67% en 2013 et 2014, puis 73,7% en 2015), cette variation étant d'autant plus solide que les effectifs sont très importants (2.641 sortants sur l'ensemble de la période). Les taux de sortie vers l'emploi connaissent la même tendance : stables en 2013 et 2014, autour de 40%, puis en hausse en 2015 pour arriver à 48%.

Ce domaine est composé de quatre lignes de produits : Informatique (70% des effectifs du domaine), Communicative (20% des effectifs du domaine), Industries graphiques (7% des effectifs du domaine) et une plus résiduelle, Non défini pour le reste des effectifs.

- **La ligne de produits Informatique** a assez logiquement des résultats très proches de ceux du domaine de par son poids au sein de celui-ci. Le taux de sortie vers l'emploi en fin de période passe la barre des 50%. Cette ligne de produits est composée essentiellement de produits professionnalisants (87% des effectifs de cette ligne de produits sur l'ensemble de la période). Parmi eux, ceux dont les taux d'emploi sont les plus élevés sont Technicien support PC/réseau, Développeur .net, Développeur d'application-spécialisation mobiles, Administrateur Système MS Certifié, Consultant junior SAP. Notons que ces deux dernières formations donnent lieu en fin de parcours à la délivrance de certifications (respectèrent de Microsoft et de SAP) particulièrement valorisables sur le marché de l'emploi.
- **La ligne de produits Communicative** a des taux de sortie positive stables sur la période, autour de 60%. Les taux de mise à l'emploi restent également stables autour de 40%. Mise à part la préformation Web développeur (dans une faible proportion), on n'y trouve que des produits menant directement à l'emploi. Sur l'ensemble de la période, aucun produit ne se distingue particulièrement sur les taux de mise à l'emploi.
- **La ligne de produits Industrie graphique** a des taux de sortie positive très variables : 60% en 2013,

54% en 2014 et 67% en 2015. Les effectifs faibles expliquent sans doute une part de ces fortes variations. Il en va de même pour les taux de mise à l'emploi qui sont respectivement de 38%, 16% et 48%. Ici aussi, mise à part la préformation PAO infographiste, les produits composant cette ligne de produits sont tous des produits professionnalisants. Les effectifs de chacun sont trop faibles pour être analysés.

B.10. Domaine Transport et Logistique

Éléments de contexte

- Filière stratégique pour Bruxelles de par le positionnement géographique de la multi-capitale, accessible aux moins qualifiés, CDI et temps pleins fréquents.
- Evolution en baisse de l'emploi salarié, contrairement à l'emploi indépendant, limité au niveau du volume, mais en hausse à Bruxelles.
- Nombreuses opportunités en périphérie, principalement en Flandre.
- Renforcement de la demande attendue compte tenu des évolutions démographiques et de la moyenne d'âge globalement plutôt élevée des travailleurs.
- Principales fonctions : dans le secteur, des métiers demandant peu de compétences spécifiques (par exemple, magasinier, réassortisseur, chauffeur), pour la plupart en demande (en tension pour ce qui est des chauffeurs avec permis ce), côtoient des métiers plus spécialisés, tels que l'employé transport et expédition polyvalent (en demande) et l'employé à la planification et à la logistique (en demande et en tension).
- Difficultés de recrutement structurelles à Bruxelles et en périphérie.
- Défis/évolutions : vieillissement des travailleurs, image du secteur, dumping social, flexibilisation (externalisation des activités non stratégiques), spécialisation des prestataires, développement technologique et durable, automatisation des tâches, montée en compétences des travailleurs (activités de pilotage, gestion de l'exception).

Source : Observatoire bruxellois de l'Emploi, « Focus Transport et Logistique : actualités et perspectives », 2017 ; view.brussels, Bruxelles Formation, VDAB Brussel, Bassin EFE, Tracé Brussel, CESRBC, « Note de cadrage Transport et Logistique », septembre 2017.

Dans le **domaine** du Transport et Logistique, le taux de sortie positive a connu une hausse entre 2013 et 2015 (70,1% en 2013, 76,3% en 2014 et 77,0% en 2015). Le taux de sortie vers l'emploi a augmenté en 2014 (66,7%) et 2015 (65,4%) par rapport à 2013 (52,7%). Le domaine est composé de deux lignes de produits, la ligne Transport et la ligne Logistique.

- **La ligne Transport** rassemble 73% des sortants du domaine. Le taux de sortie positive dans la ligne Transport a augmenté sur trois ans, 72,5% en 2013, 76,7% en 2014 et 82,1% en 2015. Le taux de sortie vers l'emploi a connu une hausse similaire, 57,0% en 2013, 69,4% en 2014 et 71,9% en 2015. Dans la ligne de produits Logistique par contre, les taux de sortie positive et de sortie vers l'emploi ont augmenté entre 2013 et 2014, mais sont ensuite retombés en 2015 à leur niveau de 2013. Sur la période 2013-2015, le taux de sortie positive est de 63,9% et le taux de sortie vers l'emploi de 46,8% dans la ligne de produits Logistique. Les taux de sortie positive et de sortie vers l'emploi sont plus bas en Logistique qu'en Transport.
- Toujours pour la ligne de produits Transport, les trois principaux produits sont Chauffeur taxi (qualifiant), ADR (Aptitudes spécifiques professionnelles) et Conducteur poids lourds – pratique CE (qualifiant). Le taux de sortie positive est de 80,7% pour Chauffeur taxi, de 66,7% pour ADR et de 90,6% pour Conducteur poids lourds – pratique CE sur la période 2013-2015. Le taux de sortie vers l'emploi est de 79,2%, 58,7% et 49,4%.
- Pour **la ligne de produits Logistique**, les trois principaux produits sont Magasinier, Magasinier opération de base en entrepôt et Cariste/clarkiste. Les trois produits sont qualifiants. Les taux de sortie positive sur la période 2013-2015 sont respectivement de 58,8%, 71,2% et 52,7%. Les taux de sortie vers l'emploi sont de 47,1%, 66,7% et 45,5%.

2.2 Sortants des formations professionnelles au VDAB Brussel ou chez un de ses partenaires

Les données pour les sortants bruxellois de formations professionnelles au VDAB Brussel ou chez un de ses partenaires sont présentées ci-dessous. Actuellement, les données disponibles portent seulement sur l'année 2015, et ne permettent dès lors pas d'analyser des tendances qui seraient observées au cours du temps. Par ailleurs, contrairement aux données de Bruxelles Formation, il n'est pas possible de distinguer les sortants selon que l'opérateur soit le VDAB Brussel ou l'un de ses partenaires. Enfin, la méthodologie appliquée pour calculer les taux de sortie positive et ceux vers l'emploi est identique. Les mêmes précautions méthodologiques restent donc d'application. Afin que le lecteur les ait bien à l'esprit, l'option a été prise de les mentionner à nouveau.

2.2.1 Taux de sortie positive et vers l'emploi endéans les 12 mois, selon le type de formation (VDAB Brussel et ses partenaires)

Précautions méthodologiques : Les taux sont calculés sur la dernière sortie de formation par année calendrier, tout opérateur confondu. On distingue, d'une part, les formations qualifiantes (module 4b : beroepsgerichte opleidingen) et, d'autre part, les autres formations (qui englobent les modules 2 –oriënterende opleidingen-, 4a – beroepsgerichte doorstroomopleidingen-, 5a -algemene arbeidsmarktcompetenties- et 5n – Nederlands voor anderstaligen-). Le total « stagiaires distincts » est calculé en ne tenant compte que des dernières sorties des individus qui, dans le courant d'une même année, auraient suivi plusieurs formations (indépendamment du type de formation).

Tableau 5 : Taux de sortie positive (TSP) et vers l'emploi (TSE), selon le type de formation

	2015			
	Sortants	TSP	TSE (1 mois)	TSE (1 jour)
Formations qualifiantes (module 4b)	609	67,7%	59,6%	71,9%
Autres formations (modules 2, 4a, 5a et 5n)	497	79,7%	45,9%	56,1%
Sortants distincts	997	71,7%	53,6%	65,2%

Source : VDAB Brussel et partenaires - Calculs view.brussels

NB : TSE (1 mois) rend compte de l'accès à un emploi de minimum 1 mois ; TSE (1 jour) rend compte de l'accès à un emploi de minimum 1 jour.

Globalement, pour les sortants distincts de formations organisées par le VDAB Brussel et ses partenaires, le taux de sortie vers des emplois de plus longue durée (minimum un mois) est de 53,6% ; il se monte à 65,2% en prenant en compte les emplois quelle que soit leur durée (c'est-à-dire d'un jour au minimum). Si l'on considère les seules formations qualifiantes qui mènent plus directement à l'emploi, ces taux augmentent en conséquence et sont de respectivement 59,6% et 71,9%.

2.2.2 Analyse thématique des taux de sortie positive et vers l'emploi (VDAB Brussel et ses partenaires)

Précautions méthodologiques : Dans le tableau qui suit, les taux de sortie sont calculés sur toutes les sorties de formation. Ainsi, si un individu est sorti, dans la même année, d'une formation qualifiante (module 4b) ou d'une autre formation (modules 2, 4a, 5a et 5n), les deux formations sont prises en compte pour le calcul des taux de sortie. De même, si un individu a suivi une formation chez un partenaire, puis dans un centre du VDAB Brussel (ou vice-versa), il est comptabilisé deux fois.

A. Selon le genre et l'âge

Tableau 6 : Taux de sortie positive (TSP) et vers l'emploi de minimum 1 mois (TSE 1 m), selon le genre et l'âge

		2015		
		Sortants	TSP	TSE (1 m.)
Hommes	< 25 ans	118	73,7%	54,2%
	25 à 29 ans	116	86,2%	74,1%
	30 à 39 ans	230	75,7%	58,7%
	40 à 49 ans	140	72,9%	49,3%
	≥ 50 ans	47	66,0 %	51,1%
Sous-total Hommes		651	75,9%	58,1%
Femmes	< 25 ans	74	66,2%	43,2%
	25 à 29 ans	102	78,4%	52,0%
	30 à 39 ans	218	75,2%	48,6%
	40 à 49 ans	104	69,2%	36,5%
	≥ 50 ans	18	61,1%	38,9%
Sous-total Femmes		516	72,9%	45,7%

Source : VDAB Brussel et partenaires - Calculs view.brussels

Du point de vue du genre, les taux de sortie positive et vers l'emploi qui sont observés pour les sortants de 2015 sont plus favorables aux hommes qu'aux femmes. Le taux de sortie positive des hommes dépasse ainsi de 3 points de pourcentage celui des femmes. En outre, cet écart est davantage marqué si l'on considère les taux de sortie vers l'emploi de minimum un mois. Il est en effet de 58,1% pour les hommes, contre 45,7% pour les femmes, soit un écart de 12,4 points. De telles différences avaient été également constatées au niveau des taux de sortie des sortants des formations de Bruxelles Formation et de ses partenaires (cf. supra, &2.3.1).

Du point de vue de l'âge, tant chez les hommes que chez les femmes, les « 25-30 ans » présentent les plus hauts taux de sortie positive, tandis que les « 50 ans et plus » enregistrent les taux les plus faibles. La classe des « 25-30 ans » est par ailleurs celle qui présente les plus grandes différences entre les hommes et les femmes (soit un écart positif de 7,8 points en faveur des hommes de cette catégorie d'âge). Si l'écart constaté au niveau des différentes classes d'âge est généralement favorable aux hommes, on relèvera toutefois que ces taux sont relativement similaires pour les « 30-39 ans ». En ce qui concerne les taux de sortie vers l'emploi de longue durée (à savoir ici 1 mois), ils sont systématiquement plus favorables aux hommes, quelle que soit la classe d'âge. Ils sont de plus particulièrement marqués pour les « 25-29 ans (22,1 points de pourcentages, contre aux alentours de 11 à 12 points pour les autres classes d'âge). Globalement, ces éléments d'analyse ressortaient des données relatives aux sortants des formations de Bruxelles Formation et de ses partenaires (cf. supra, &2.3.1).

B. Selon le cluster

Précautions méthodologiques : Dans les tableaux qui suivent, les taux de sortie sont calculés sur toutes les sorties de formation. Ainsi, si un individu est sorti, dans la même année, d'une formation qualifiante (module 4b) ou d'une autre formation (modules 2, 4a, 5a et 5n), les deux formations sont prises en compte pour le calcul des taux de sortie. De même, s'il a suivi une formation chez un partenaire, puis dans un centre du VDAB Brussel (ou vice-versa), il est comptabilisé deux fois. Pour les clusters où le nombre de sortants annuel est inférieur à 40 individus, les taux n'ont pas été calculés en raison de leur caractère non significatif sur un effectif faible.

Précédemment, des éléments tirés d'analyses sectorielles de view.brussels qui soulignaient les raisons pour lesquels les secteurs d'activité en lien avec les clusters sont porteurs d'emploi à Bruxelles et épinglaient les métiers en tension ou encore les enjeux de demain ont été présentés de manière succincte. En particulier, le lecteur se référera aux pages suivantes pour les clusters du commerce (p.21) ; de la construction (p.22) ; de l'Horeca (p.24) ; de l'industrie (p.25) ; l'ICT (p.26) et du transport et de la logistique (p.27).

Les taux de sortie vers l'emploi les plus élevés s'observent dans les clusters « Bouw en hout » (69,0%) et « Transport en logistiek » (62,8%) qui, pour l'essentiel, comprennent des formations qualifiantes. A l'inverse, le cluster « Algemene arbeidsmarktcompetenties » qui n'intègre pas de formations qualifiantes enregistre en conséquence un taux de sortie vers l'emploi le plus faible (44,8%).

Le cluster des « Diensten aan personen en bedrijven » (45,9%) affiche également un faible taux de sortie vers l'emploi. Ce cluster cible principalement les secteurs « Horeca » (40,0%), « Schoonmaak en onderhoud » (46,8%) et « Toezicht en veiligheid » (57,5%), ce dernier enregistrant de meilleures performances.

Au sein du cluster « Business support, retail en ICT » (57,9%), le taux de sortie vers l'emploi est plus élevé que la moyenne. Il est toutefois tiré à la baisse par les secteurs « Business support » et « retail » qui affichent en son sein de moindres performances (respectivement 57,4% et 52,9%), que celui de « l'ICT » (70,5%) où la part de formations qualifiantes est plus élevée.

Enfin, le cluster « Zorg en onderwijs » englobe majoritairement des sortants de formations du secteur « Social profit ». Le taux de sortie vers l'emploi est légèrement inférieur à la moyenne (50,8%) de par la présence de formations non qualifiantes ; il devient en effet beaucoup plus élevé lorsque l'on considère les seules formations qualifiantes (71,3%).

Tableau 7 : Taux de sortie positive (TSP) et vers l'emploi de minimum 1 mois (TSE 1 m), selon le cluster

Cluster	Sortants	TSP (%)	TSE (1m.) ; %
Algemene arbeidsmarktcompetenties	232	77,6	44,8
Bouw en hout	155	79,4	69,0
Business support, retail en ICT	195	78,5	57,9
Diensten aan personen en bedrijven	207	59,9	45,9
Doelgroepspecifieke ontwikkeltrajecten	27		
Industrie	74	75,7	45,9
Transport en logistiek	94	71,3	62,8
Zorg en onderwijs	183	81,4	50,8
Total	1.167	74,6	52,6

Source : VDAB Brussel et partenaires – Calculs view.brussels

3. Conclusion

Plusieurs éléments peuvent être mis en évidence en ce qui concerne l'évolution des secteurs et domaines marquants.

- On remarque une bonne performance du domaine transport et logistique avec un taux de mise à l'emploi de 62,3%. Il est à noter que ce domaine n'a que des formations qualifiantes.
- Plusieurs domaines ont un taux de mise à l'emploi qui tourne autour de 45%, à savoir l'alimentation et l'industrie agroalimentaire, le commerce, la gestion/management/ administration, l'Horeca, l'industrie technologique, l'informatique, le nettoyage ainsi que la santé - social - sport et soin du corps
- Certains domaines sont un peu moins porteurs vers l'emploi : il s'agit du tourisme et de l'événementiel (30% ou moins), de l'habillement et confection, de l'environnement/ agriculture/ animaux/ nature, de l'éducation/formation/pédagogie, de la construction et de l'automobile.
- Par ailleurs, un domaine qui n'a pas été analysé mais qui a un intérêt important au niveau de l'emploi est celui de sécurité et prévention, avec un taux de mise à l'emploi de 65%.

À l'aune de ces analyses, les **pistes d'approfondissement** suivantes peuvent être avancées :

- Les résultats exposés ci-dessus ont été contextualisés, notamment du point de vue des lignes de produits, des produits et de la nature des formations (qualifiantes ou préqualifiantes), cette dernière impliquant une lecture différente des taux de sorties positives ou vers l'emploi. Néanmoins, l'analyse du lien entre les critères individuels (genre, âge, niveau d'études) et l'insertion des chercheurs d'emploi sortant de formation professionnelle, dans un domaine ou dans un autre, reste essentielle pour affiner cette question. Celle-ci est d'ores et déjà prévue dans la future « Analyse sur les processus d'insertion sur le marché du travail à l'issue d'une formation professionnelle » (anciennement Ulysse) qui, outre l'approfondissement de l'analyse des données administratives disponibles, se consacrera également à la récolte de données d'enquêtes aptes à expliquer davantage les processus complexes de l'insertion sur le(s) marché(s) d'emploi.
- L'analyse produit par produit est une première approche incontournable mais insuffisante pour rendre compte du cheminement nécessaire à un bénéficiaire de formation professionnelle pour se fixer durablement dans un emploi. La prise en compte du parcours dans sa globalité, depuis la séance d'information jusqu'à son insertion professionnelle, passe inévitablement par l'observation des enchaînements de formation, du rôle joué par chacun des opérateurs présents sur le marché de l'enseignement et de la formation et des mécanismes, existants ou à créer, qui peuvent contribuer à l'objectif de mise à l'emploi. Dans cette optique, la mise en place de la future Régie de la formation à Bruxelles Formation et les travaux de l'Instance Bassin Enseignement-Formation-Emploi (Rapport Analytique et Prospectif) contribueront à orienter des études plus globales sur le sujet.
- La question des pénuries de main-d'œuvre et de qualifications sur le marché de l'emploi est plus que jamais d'actualité. L'analyse de l'insertion des chercheurs d'emploi dans ces fonctions dites critiques sera développée dans les futurs travaux menés tant par view.brussels (« Analyse des fonctions critiques ») que par Bruxelles Formation (« Analyse des fonctions significativement critiques »).
- Une fois en possession de séries chronologiques plus longues pour les sortants des formations du VDAB Brussel et de ses partenaires (actuellement, seules les données pour 2015 sont disponibles), l'analyse des données des taux de sortie sera poursuivie et pourra être approfondie.

III Focus sur trois domaines : la mobilité urbaine et douce, l'économie circulaire et l'économie numérique

1. Introduction

La diversité sectorielle en Région de Bruxelles-Capitale imposait de faire des choix dans l'analyse pour apporter des pistes de recommandations suffisamment fines et ainsi aider à l'opérationnalisation de la commande de formations. Suite à la consultation et à la validation du service Partenariat d'Actiris et de la Division Production de Bruxelles Formation et s'appuyant pour partie sur des études sectorielles existantes, les domaines d'activité retenus pour l'analyse sont la mobilité urbaine et douce, l'économie circulaire et l'économie numérique. Ces trois domaines perçus comme étant stratégiques pour le développement de la Région bruxelloise sont, à ce titre, inscrits dans la Stratégie 2025 et sont repris dans le Plan Formation 2020.

Cette partie comprend la méthodologie utilisée pour collecter les données de nature qualitative et les pistes de recommandations pour les trois domaines étudiés.

2. Méthodologie qualitative

Le recours à des **analyses qualitatives** est nécessaire pour **comprendre l'émergence des nouvelles activités et la reconfiguration des métiers** dans les trois domaines que **sont la mobilité douce, l'économie circulaire et l'économie numérique**. Les méthodes qualitatives permettent de dépasser les nomenclatures d'activité qui ne sont pas à même d'identifier des activités émergentes et l'absence de statistiques qui en découle. De plus, elles aident à **prendre en considération le périmètre large et le caractère transversal** de ces différents domaines d'activités (par exemple, le numérique se développe autant dans les secteurs de la santé, de la logistique ou du commerce que dans celui des TIC ; ou le circulaire ne se limitant pas à la gestion des déchets et des ressources, mais concernant potentiellement tous les secteurs d'activité, notamment ceux de la construction, de l'alimentation, du commerce ou du transport et logistique).

En regard des limites de l'analyse statistique, plusieurs acteurs bruxellois de l'emploi et de la formation qui sont concernés par les domaines d'activité étudiés ont été consultés, en recourant à la méthode qualitative des **focus groupes (entretiens collectifs)**. Concrètement, lors de ces entretiens, la discussion a été structurée autour de **trois grands thèmes**, à savoir la situation actuelle (activités, priorités, projets au sein des organisations), l'avenir (leviers potentiels, enjeux de demain, opportunités, niches d'activités émergentes, besoins en emploi et en compétences) et les modalités de formation à mettre en place.

Les participants du focus groupe **Mobilité urbaine et douce** sont l'EFPME, bf.logistique, le Service Production de Bruxelles Formation, la STIB Academy, le Fonds social Transport et Logistique, le Fonds social Bus, Bruxelles Mobilité et l'APIEC. Ont été interrogés par mail l'EFPME et cyclo qui n'ont pu être présents au focus, mais souhaitaient y participer, et par téléphone l'entreprise Sumy. Les participants du focus groupe **Economie circulaire** sont l'Agence Bruxelles-Propreté, l'EFP Bruxelles, le Service Production de Bruxelles Formation, la fédération Ressources, la Confédération de la Construction, la fédération Coberec, l'organisme Recupel et le CDR Construction. Les résultats de l'enquête pilote réalisée par view.brussels dans le cadre de la mesure Emploi 1 du PREC qui corroborent ou complètent les éléments qui ont été discutés lors du focus group consacré à l'économie circulaire ont été également intégrés dans l'analyse²⁵. Les participants du focus groupe **Economie numérique** sont Bruxelles For-

25 Cette enquête pilote en ligne sur l'emploi et le recrutement dans l'économie circulaire à Bruxelles a été menée, à titre exploratoire, de décembre 2017 à février 2018, auprès de 75 entreprises actives dans la gestion des déchets ou ayant développé, au cours des cinq dernières années, une activité principale ou un projet en économie circulaire. Dans ce cas, il s'agit principalement d'entreprises actives dans la filière alimentaire (production, commerce et Horeca), le commerce non alimentaire, la construction, et les équipements électriques, électroniques et électroménagers.

mation (Pôle Industrie, construction, transport et logistique), Evoliris, le Cabinet Gosuin, City of making, BECI, le CDR Iristech+, Bruxelles Economie Emploi, la Mission locale d'Ixelles et l'IBEFE. Ont été interrogés par entretien Innoviris, le Département informatique de l'ULB, Agoria et Audi Brussels.

Ainsi, pour la mobilité urbaine et l'économie circulaire, l'analyse doit permettre de combler le peu de données actuellement disponibles et d'éclairer la nécessité de développer une offre de formation qui soit en concordance avec les réalités socioéconomiques bruxelloises qui sont pressenties par les acteurs du monde économique et politique. Pour le domaine de la mobilité urbaine, on recense, du côté du VDAB Brussel et de Bruxelles Formation, des formations professionnelles de conducteur poids lourd et de chauffeur (taxi, bus-car, livreur) ainsi que des formations ciblant le certificat ADR ou encore la formation continue obligatoire pour chauffeur. Du côté de l'économie circulaire, une formation pilote de valoriste généraliste organisée en 2017 par la Mission locale de Forest, en partenariat avec Bruxelles Formation a été recensée, à côté de quelques initiatives circulaires dans le domaine de l'écoconstruction ou du réemploi. **Pour l'économie numérique**, l'analyse doit ici se pencher sur les enjeux que pose la digitalisation de l'économie bruxelloise et sur les opportunités d'emploi et les besoins en formation qui en résultent, qu'il s'agisse de développer de nouvelles formations ou des modules complémentaires à l'offre existante.

L'horizon temporel pour le développement éventuel d'une offre de formation répondant aux besoins en emploi dans ces trois domaines est de court terme : en effet, qu'il s'agisse d'économie circulaire, de mobilité urbaine et de numérique, c'est aujourd'hui que les besoins sont exprimés par les acteurs économiques et de l'emploi, relayés par les pouvoirs publics et inscrits dans les plans de développement régionaux.

Les échanges qui ont eu lieu lors des focus groupes se sont conclus avec **la formulation de premières pistes de recommandation**, tantôt sur les besoins d'emploi et de formation spécifiques aux trois domaines étudiés, tantôt en lien avec des problématiques plus transversales. **Afin d'affiner et d'opérationnaliser** davantage ces premières pistes, il est nécessaire de s'appuyer sur l'expertise des directions opérationnelles d'Actiris et de Bruxelles Formation, en vue d'alimenter les prochaines programmations de l'offre de formation. À la suite des trois focus groupes, une réunion de travail a donc été organisée en ce sens au sein d'Actiris, avec la Direction Employeur, la Direction Partenariats et Programmes d'emploi, le Service appui aux réformes de la Direction Générale et le service Ecodurabilité ; les éléments qui en sont ressortis, notamment sur les besoins des chercheurs d'emploi et des employeurs, ont permis d'alimenter les recommandations présentées dans les paragraphes qui suivent. Compte tenu des délais serrés, les divisions opérationnelles de Bruxelles Formation, dont les pôles formation, n'ont pas été, à ce stade, sollicitées. Le processus qui a été mis en œuvre dans le cadre de la démarche n'est pas moins un processus évolutif, et ne s'arrêtera pas une fois le rapport terminé.

3. Pistes de recommandations en matière d'emploi et de formation en Région de Bruxelles-Capitale

3.1 Mobilité urbaine et douce

3.1.1 Développer un plan stratégique pour Bruxelles et sa périphérie, avec un positionnement politique clair et un cadre légal pour le transport, le stockage et le développement commercial et ce, en concertation avec les acteurs concernés par la mobilité douce et urbaine.

- Inscrire la question de la mobilité urbaine et douce dans **la problématique plus large du transport** (à la fois de personnes et de marchandises) **et de la logistique**.
- **Définir un cadre** – des orientations politiques et des normes réglementaires – dans lequel les métiers et les pratiques professionnelles en matière de mobilité pourront évoluer, et **par conséquent les mesures d'emploi et de formation** à développer.
- **Utiliser les plans et cadres existants** pour asseoir une vision stratégique, à long terme, pour la mobilité urbaine et douce :
 - › le futur plan régional de mobilité **Good Move** qui aura une vocation réglementaire et impulsera une vision à long terme en matière de mobilité à Bruxelles.
 - › **l'accord-cadre sectoriel pour le transport et la logistique** en Région de Bruxelles-Capitale qui permettra d'approfondir les dimensions de veille et d'anticipation des métiers et des compétences dans le domaine de la mobilité.
- **Prendre en considération les différents besoins** concernant la mobilité pour poser ces choix politiques et réglementaires :
 - › besoin de gérer **les espaces de stockage et les modalités de livraison** (moments et durée de livraison, type de véhicule, quantités à livrer, type de carburant, etc.) en accord avec la vision régionale de développement commercial et économique (grandes surfaces versus petits commerces de proximité) ;
 - › besoin de **développer des systèmes alternatifs** pour diminuer les émissions et nuisances sonores afin de respecter les normes de pollution. L'impact financier et environnemental de ces nouveaux systèmes devra faire l'objet d'une attention toute particulière : privilégier l'un ou l'autre mode de transport selon la quantité à livrer et envisager la complémentarité de ceux-ci (coût plus important dans le cadre de l'utilisation de véhicules légers tant pour la main-d'œuvre que pour les véhicules tous deux plus nombreux) ;
 - › besoin de **désengorger la ville par l'utilisation d'autres types de véhicules**, mais une politique urbanistique est nécessaire. Le cadre institutionnel bruxellois constitue actuellement un frein à ce développement (les routes étant gérées par la région et les communes).
- Créer, plus globalement, une **plateforme d'échange avec les autres régions** afin de rationaliser les études dans le domaine de la mobilité et de se faire rencontrer les acteurs pour penser le déplacement des personnes et le transport des marchandises de façon globale et pour échanger les bonnes pratiques et développer des projets pilotes.

3.1.2 Revaloriser les filières de l'enseignement technique et professionnel ainsi que la formation professionnelle pour satisfaire les besoins en métiers et compétences.

- **La mobilité** couvre **un spectre assez large de métiers** à la fois au niveau du transport, de la logistique et de l'entrepôt, de la mécanique et électromécanique, de l'aménagement du territoire et des infrastructures, de l'informatique, de la communication, de la vente, etc. Les métiers porteurs d'emploi (dont certains sont émergents ou en transformation), dans le domaine de la mobilité urbaine et douce sont :
 - › **Le cœur métier**
 - ✓ Coursier/livreur à vélo
 - ✓ Chauffeur livreur en camionnette et poids lourds
 - ✓ Chauffeur bus-car

- ✓ Conducteur train / tram
- ✓ Réparateur de vélo
- ✓ Électromécanicien tous types de véhicules
- ✓ Vendeur et revendeur de vélos
- ✓ Mobility manager
- ✓ Conseiller en accessibilité
- ✓ Conseiller en mobilité réduite
- ✓ ...

➤ **Métiers de support à l'activité**

- ✓ Surveillants de vélos
- ✓ Cyclo-entrepreneurs
- ✓ Steward urbain
- ✓ Ouvriers voiries pour aménagement du territoire et stationnement
- ✓ Gestionnaire big data (données mobilité)
- ✓ Recherche et développement en mobilité (ingénieur)
- ✓ Designer logiciels et applications de mobilité
- ✓ Programmeur
- ✓ ...

- ➔ Développer et revaloriser les **filières de l'enseignement technique et professionnel** afin d'accroître les compétences et qualifications relatives à ces métiers. Et, traiter les problèmes récurrents liés à ces filières, tels que :
 - le **phénomène de relégation de l'enseignement qualifiant** et la désaffection du public scolaire qu'elle entraîne dans les filières techniques et professionnelles ;
 - le niveau jugé de plus en plus insuffisant des **compétences techniques** acquises durant le cursus scolaire au regard des exigences sur le marché de l'emploi ;
 - l'absence ou l'insuffisance relative de **partenariats** créés entre les entreprises et les écoles techniques et professionnelles.
- ➔ Effectuer un travail sur **l'image de ces métiers** afin de les valoriser et d'attirer des candidats car le problème principal ne semble pas tellement être l'offre de formations, mais la difficulté de trouver un public intéressé alors même qu'il y a des débouchés et ce, que ce soit au niveau de la mécanique vélo, chauffeur livreur avec permis B ou chauffeur de bus.
- ➔ Identifier les **compétences transversales** à la fois pour offrir plus de débouchés potentiels et pour utiliser l'attrait plus grand de certains domaines offrant pourtant moins de débouchés là où sont les vrais besoins (comme l'exemple de la soudure et de la mécanique vélo).
- ➔ **Créer une section** menant au métier de chauffeur autocar/autobus dans l'enseignement de plein exercice afin de répondre à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée pour ce métier qui ne fera que s'accroître dans les années à venir.
- ➔ Mener une **campagne de sensibilisation à la gente féminine** pour les métiers liés à la mobilité, mais aussi pour aider le secteur du transport à renouveler sa main-d'œuvre.

3.1.3 Valoriser davantage les contenus de formation pratiques et accompagner l'évolution des compétences.

- ➔ Poursuivre le processus d'apprentissage des métiers de la mobilité urbaine et douce, en particulier des métiers de la conduite, par des **mises en situation réelle de travail**.
 - Ceci induit, en termes de formation professionnelle, la nécessité de réduire le temps consacré aux contenus de formation théoriques pour permettre davantage aux stagiaires/apprenants de s'exercer sur le terrain.
 - À l'heure actuelle, Bruxelles Formation propose 4 semaines de formation théorique pour les conducteurs bus/car, ce qui semble beaucoup trop long aux yeux du secteur.

- Privilégier les formules d'apprentissage alternatives comme **l'e-learning** qui permet l'acquisition rapide et efficace de contenus théoriques ainsi que **l'alternance** qui permet une combinaison optimale des contenus théoriques et pratiques en centre de formation avant de les mettre en application en entreprise.
 - › Une formation en mécanique vélo est déjà assurée par DyNAMO-Cyclo selon le modèle d'apprentissage par alternance.
 - › Cette formule de formation pourrait être élargie à d'autres métiers en lien avec la mobilité ou pour l'acquisition de nouvelles compétences.
- À titre d'exemple, l'abandon progressif du carburant au profit de **véhicules hybrides** ou électriques (notamment au sein du parc de bus de la STIB) induit une évolution certaine des compétences requises en termes par exemple d'entretien des véhicules.
- Développer davantage de ponts entre la formation et le monde de l'entreprise, par le biais de **stages** durant la période de formation, afin de favoriser l'acquis d'expérience en entreprise.

3.1.4 Adapter la formation professionnelle aux conditions d'exercice du transport et de la logistique de marchandises.

- Inciter les **petites entreprises** par des dispositifs financiers et légaux à inscrire leurs travailleurs à des formations pour acquérir plus rapidement les compétences requises, surtout pour les jeunes candidats.
 - › Les petites entreprises ont tendance à former leurs travailleurs sur le tas en quelques jours.
 - › Les travailleurs dans le secteur du transport sont vieillissants. L'âge moyen des conducteurs bus et car est de 53 ans ; et de 56 ans pour les conducteurs de poids lourds. La main-d'œuvre devra être renouvelée dans les années à venir.
 - › Les profils métier ne vont pas fondamentalement changer dans le secteur du transport de même que les compétences des travailleurs. Il leur sera toujours demandé d'avoir une conduite responsable, de faire de la planification, d'être orienté client, de veiller aux principes de sécurité, etc.
- Porter une attention particulière à l'information donnée aux chercheurs d'emploi sur l'existence des formations de mise à jour du **CAP**.
 - › La conduite d'un poids lourd nécessite d'être en possession d'un CAP (il en va de même pour la conduite d'un bus/car), ce qui n'est pas le cas pour la conduite d'une camionnette pour laquelle un permis B est suffisant.
 - › S'agissant du CAP, une question se pose en ce qui concerne le maintien dans la profession : un chercheur d'emploi qui n'aurait pas suivi le programme de recyclage du CAP, ne pourrait plus exercer le métier malgré qu'il ait le permis requis.
- Inclure dans la formation des transporteurs et chauffeurs-livreurs des **modules de sensibilisation** :
 - › à l'utilisation responsable des véhicules ;
 - › au respect de l'environnement urbain (d'autant plus grand si les livraisons de nuit se développent) et des autres usagers de la route ;
 - › à la 'co-modalité' des transports (camions, camionnettes, véhicules légers).
- Inclure dans la formation de logisticien les **nouveaux modes de livraison** de nuit sans réceptionniste avec des aménagements spécifiques sécurisés (« Convention de confiance » entre société de livraison et client).
- Développer des formations pour permettre aux entreprises d'obtenir la **certification GDP** (Good Distribution Practices, certificat européen).
 - › La formation n'existe pas en Belgique, mais ce certificat concerne la livraison dans le secteur pharmaceutique et de certains produits alimentaires.

3.1.5 Repenser les modalités de formation en matière de mobilité pour optimiser l'apprentissage et de réduire le taux d'abandon de formation.

- Renforcer pour le métier de chauffeur les **stages d'acculturation** en amont de la formation permettrait aux candidats-stagiaires de faire une immersion en entreprise afin de découvrir le métier de chauffeur, ses contraintes et ses avantages, avant de s'engager dans une formation professionnelle en tant que telle.

- Il aiderait à se familiariser avec les contraintes du métier et avec les différents environnements urbain / péri-urbain / longue distance et leurs usagers, ce qui permettrait de réduire les abandons précoces en cours de formation.
- La durée de ce stage d'acculturation doit être discutée avec le secteur ; il irait de 1 jour à 1 semaine.
- ➔ Envisager la formation sous d'**autres modalités pratiques** afin de faciliter l'accès aux formations professionnelles dans le domaine de la mobilité.
 - Disposer d'une amplitude plus large au niveau des horaires de formation, ce qui permettrait d'envisager par exemple le perfectionnement en cours du soir.
 - Offrir une plus grande modularité dans l'offre de formation avec des modules de courte durée. La promotion sociale offre cette modularité mais il s'agit très souvent de cycles longs.

3.1.6 Développer l'offre de formations pour renforcer les compétences transversales des travailleurs et des chercheurs d'emploi.

- ➔ Créer une **formation 'réparateur de vélo'**.
 - Les entreprises doivent développer la mobilité douce de leurs employés donc la mise à disposition de vélos augmente fortement. Donc besoin important en entretien et réparation.
 - Développer la formation en concertation avec Cyclo, Bruxelles mobilité et Bruxelles environnement.
- ➔ Créer une **formation à la mobilité urbaine** pour les demandeurs d'emploi pour augmenter leur mobilité et l'accès à plus d'offres d'emplois, sous forme de jeu (Master mobil, Optimove...).
 - Le vélo permet par exemple de joindre des endroits inaccessibles en transports en commun.
 - La mobilité est parfois un frein à l'emploi, en particulier dans les populations les plus précaires.
 - La littérature montre que ce sont les personnes les plus éloignées de l'emploi qui ont tendance à avoir les comportements les plus à risque en matière de sécurité routière.
- ➔ Développer des **formations de formateurs pour seniors ou autres publics** (parents à vélo avec de jeunes enfants, classes d'enfants...).
 - En Suisse, une formation à destination des seniors pour apprendre à utiliser les transports en commun rencontre un grand succès. Le public est différent mais l'objectif est identique, permettre à chacun de se déplacer.
- ➔ Créer des **formations de recyclage** sur la question de l'accessibilité dans le domaine des travaux publics.
 - Les formations en construction/travaux publics véhiculent encore parfois des notions révolues qui nuisent à la qualité des aménagements.
 - À titre illustratif, les aménagements de plain-pied se heurtent souvent à l'habitude de réaliser des caniveaux.
 - Ce module aurait une vraie valeur ajoutée pour les demandeurs d'emploi étant donné que ce point se retrouve dorénavant dans tous les cahiers des charges de travaux d'infrastructure.
- ➔ Intégrer d'office un **module relatif à la sécurité routière** (code de la route, connaissances liées aux comportements prudents et anticipatifs) **et à l'éco-conduite** dans toutes les formations aux métiers de la conduite et de la livraison afin de prévenir les comportements à risque en matière de sécurité routière.
 - La formation devrait aussi toucher des coursiers de type Deliveroo d'une façon ou d'une autre.
 - Les « encadrants » des déplacements piétons et cyclistes qui sont essentiellement des enseignants, éducateurs etc. pourrait également être davantage formés à la sécurité routière.
- ➔ Inclure de manière transversale dans toutes les formations les **attitudes de savoir-être** dans le domaine :
 - du service à la clientèle (promotion de l'image de marque et orientation client tant interne qu'externe) ;
 - de la prise de conscience de l'impact environnemental ;
 - de la gestion des déchets et de la législation.

3.1.7 Développer l'offre de formations pour renforcer les compétences techniques des travailleurs et des chercheurs d'emploi.

- Augmenter le nombre de **formations en mécanique vélo et en électromécanique** (pour la réparation de vélos électriques) pour répondre au besoin plus important de réparateurs de vélos.
 - › Ce besoin en compétences mécanique vélo et électromécanique est partiellement couvert par les formations existantes (notamment les formations professionnelles en alternance organisées par DyNAMO-Cyclo mais aussi par l'EFPP) mais elles demeurent insuffisantes.
 - › Les vélocistes se retrouvent en effet souvent confrontés à la nécessité de devoir former sur le tas les mécaniciens vélo, ce qui induit un coût pour l'employeur.
 - › Même si le transport de marchandises à vélo connaît encore des freins, en particulier en termes de coût du travail jugé trop élevé, on peut aisément affirmer que le nombre global de cyclistes privés et professionnels ainsi que de vélocistes connaît une tendance à la hausse.
 - › Au côté des coursiers et des livreurs de colis à vélo, on peut voir apparaître les cyclo-entrepreneurs, c'est-à-dire des travailleurs qui font le choix d'entreprendre en proposant divers services directement au domicile de leurs clients (soins à domicile, aide à domicile, petits travaux à domicile, déménagement, travaux de jardinage, architecture...) et en s'y rendant exclusivement à vélo.
- Augmenter le nombre de place dans les **formations de conseiller en mobilité** (CEMA) organisé par Bruxelles Mobilité, ainsi que de conseiller en accessibilité et de mobility manager (au sein d'une entreprise/organisation).
- Augmenter l'offre de formation dans la filière des technologies de l'information, de la gestion des données, du big data ainsi que pour la fonction de programmeur (objets commerciaux) pour répondre aux potentiels besoins en emploi.

3.2 Economie circulaire

3.2.1 Développer un plan stratégique pour Bruxelles et sa périphérie en matière d'économie circulaire.

- **S'appuyer notamment sur le PREC** pour insuffler des directives politiques et des normes réglementaires pour les domaines concernés par l'économie circulaire (tri, recyclage, récupération, circuits courts, alimentation...) dans lequel les métiers et les pratiques professionnelles en matière de mobilité pourront évoluer, et par conséquent les mesures d'emploi et de formation à développer.
- Encourager et soutenir les initiatives locales et innovantes qui créent de l'emploi.

3.2.2 Sensibiliser à l'économie circulaire pour garantir son développement et une transition réussie.

- **Impliquer tous les Bruxellois** pour faire évoluer les comportements et favoriser le développement de nouveaux modes de conception, de production et de consommation.
 - › Les principes qui sous-tendent l'économie circulaire et ses enjeux sont encore trop souvent méconnus.
 - › Une information de nature transversale et générique est nécessaire. Elle doit viser les questions en lien avec :
 - ✓ les modes de gestion des déchets (prévention, réemploi, réparation, remanufacturing et recyclage) ;
 - ✓ l'écoconception dont l'écoconstruction ;
 - ✓ les nouveaux modèles économiques dont notamment l'économie de la fonctionnalité privilégiant l'usage des produits ou l'économie du partage donnant lieu à une mutualisation des ressources dormantes ;
 - ✓ les pratiques de relocalisation économique, en particulier la valorisation des circuits courts et l'écologie industrielle.
- **Sensibiliser les entreprises pour stimuler l'offre des biens et services en lien avec l'économie circulaire.**
 - › Cette sensibilisation devrait permettre de mieux anticiper les évolutions en cours et de comprendre les opportunités offertes, et ainsi d'adapter leurs pratiques et de développer des stratégies circulaires pour en tirer profit.

- Selon les acteurs sectoriels, la transition d'un modèle linéaire vers un modèle circulaire demande de passer d'une vision « en silo » et compartimentée, à une vision intersectorielle et décloisonnée.
- ➔ **Stimuler davantage la demande en biens et services circulaires** pour que les entreprises puissent offrir des débouchés et assurer leur rentabilité et, inciter d'autres entreprises à s'y inscrire.
- ➔ Faire évoluer les **mentalités des consommateurs et des professionnels** et lever leurs préjugés vis-à-vis du réemploi de matériaux et des produits remanufacturés afin d'optimiser les modes de gestion des déchets favorables à l'économie circulaire.
 - L'exemplarité des marchés publics a été aussi évoquée comme un levier.
- ➔ **Sensibiliser dès le plus jeune âge** et poursuivre cette **sensibilisation tout au long des parcours**.
 - Mettre en place des démarches de sensibilisation au niveau de l'enseignement, dès le plus jeune âge et tout au long du cursus scolaire, quels que soient les niveaux d'enseignement et les options suivies.
 - Développer des modules complémentaires dans les formations professionnelles qualifiantes, et notamment dans le cadre des formations à la citoyenneté prévues dans le parcours d'accueil des primo-arrivants.
- ➔ **Inscrire le circulaire dans les formations professionnelles** par le développement :
 - **d'outils et de supports pédagogiques** sous forme digitale (via l'EPN Formation) ou non ;
 - de formules **d'e-learning** (par exemple, le MOOC en économie circulaire développé par l'UCM – mesure FOR3- et testé actuellement auprès d'étudiants et d'entreprises) ;
 - de **modules** aux principes circulaires dans les formations de formateurs et de professeurs (e.a. au moyen de visites d'entreprises/de chantiers circulaires ou du local dédié au réemploi et à la déconstruction développé par le CDR construction avec le VDAB).
- ➔ Créer une formation Économie circulaire pour des personnes dont la mission serait de **se rendre dans les écoles** à des fins de sensibilisation.
- ➔ Utiliser le développement des **Pôles Formation Emploi** pour renforcer les initiatives dans le domaine de l'économie circulaire et faire prendre conscience de son importance par tous les acteurs de la formation, de l'enseignement, de l'emploi et des secteurs.

3.2.3 Mobiliser les outils de veille, d'expérimentation et de soutien aux entreprises pour favoriser le développement de l'économie circulaire.

- ➔ Développer les **outils de veille** à l'échelle d'un secteur, d'une filière ou d'un territoire pour communiquer et échanger les bonnes pratiques, afin que les acteurs économiques s'en inspirent.
 - La **plateforme pour le réemploi** des éléments de construction, dont le pilotage est assuré par Rotor et la CCBC et qui rassemble une vingtaine d'organisations venant d'horizons divers, est une initiative qui œuvre en ce sens.
 - Au sein de **Recy-K**, mise en réseau d'acteurs et mise en œuvre de partenariats pour concevoir et expérimenter de nouveaux projets-pilotes (comme de nouvelles filières de réemploi et de remanufacturing).
 - Leur soutien par la Région ou par les acteurs sectoriels est important, que ce soit par des **incitants financiers** (par exemple, dans le cadre de l'appel à projets « Be circular », ou de la réforme des aides aux entreprises intégrant des critères en lien avec l'économie circulaire), ou par une **offre de services et de conseils**, ou encore un **accompagnement** des porteurs de projet.
- ➔ Développer des **outils d'évaluation de ces projets** pour examiner et démontrer leur rentabilité ainsi que pour analyser les conditions auxquelles ils pourraient être reproduits à plus grande échelle.
- ➔ Inciter la **recherche et développement** pour favoriser l'innovation notamment dans les domaines de l'écoconception, du recyclage des matières ainsi que du traitement et de la valorisation des déchets-ressources.

3.2.4 Revaloriser les métiers techniques et artisanaux, réviser certains profils métiers et organiser des échanges entre la formation/l'enseignement et les entreprises.

- ➔ L'économie circulaire couvre un **large spectre de métiers** de nature transversale (par exemple, métiers informatiques et administratifs) ou qui sont propres à l'activité de l'entreprise. Si ces

métiers ne sont pas nécessairement spécifiques à l'économie circulaire, ils peuvent néanmoins se distinguer par une sensibilisation circulaire développée dans différentes activités ou par la mobilisation de compétences circulaires particulières.

- Métiers de la construction et de la gestion/valorisation des déchets de construction et mise en œuvre de nouvelles approches pour s'assurer du caractère durable des constructions, infrastructures, œuvres de génie civil, notamment par l'application de processus BIM (Building Information Management ou Modeling)²⁶.
 - Métiers de l'alimentation durable tels que la réutilisation des déchets dans la cuisine, la vente de produits alimentaires bio, la permaculture, les nouvelles techniques alimentaires.
 - Etc.
- **Métiers cœur** (gestion des déchets) :
- Facilitateur en économie circulaire et conseiller PEB (formation chez Syntra)
 - Métiers de collecte et du tri des déchets en vue de leur valorisation et notamment le métier de valoriste et les métiers liés aux collectes préservantes.
 - L'« Upcycling » pour certains métiers artisanaux/artistiques : par exemple, la maroquinerie et le travail à partir de matériaux recyclés ; le stylisme et le réemploi de « déchets » textile ou une spécialité matière (à travers les FabLab notamment).
 - Les métiers liés à la maintenance préventive et curative, devraient, quant à eux, se développer, l'entretien et la réparation des produits de natures diverses (vélos, matériel de puériculture, mobilier, textile, électronique...) et des équipements se trouvant en amont de la hiérarchie de gestion des déchets.
- **Métiers supports** à l'entreprise :
- Les métiers de la coordination, gestion et animation pour faciliter la mise en œuvre de projets circulaires, animer les réseaux et sensibiliser les clients et collaborateurs.
 - Les métiers du commerce, du marketing et de la communication, l'économie circulaire s'appuyant sur de nouveaux concepts (création de nouveaux produits, valorisation de nouvelles chaînes d'approvisionnement et circuits de distribution, transformation de modèles économiques...) qu'il s'agit de vendre et de promouvoir auprès des consommateurs selon des critères à revoir.
 - Les métiers du design : concevoir des filières de réemploi et de remanufacturing à mettre en œuvre ; en amont de la production pour écoconcevoir des produits.
 - Les métiers du bureau d'étude (conception assistée par ordinateur), notamment dans le domaine de la construction, dont l'approche BIM est partie intégrante du processus de construction des bâtiments et des infrastructures envisagés dans une optique durable (construction, opérations préalables à la construction, entretien, réparations, éventuelles modifications ou agrandissements et déconstruction).
- **Revaloriser les métiers techniques et artisanaux** et, plus largement, des **filières de l'enseignement technique et professionnel**.
- Favoriser les **échanges entre le monde de formation et de l'enseignement et celui de l'entreprise**.
- Ils sont en effet nécessaires si l'on veut faire évoluer les formations plus rapidement.
 - Ils le sont également compte tenu du fait que l'économie circulaire est un modèle encore émergent et en phase d'expérimentation.
- Ajourner les **référentiels métiers** existant afin de s'assurer que les compétences requises pour mener à bien la transition vers une économie circulaire soient développées dans le cadre des formations.
- Favoriser les **dispositifs d'alternance** existants, notamment les FPI, pour permettre l'acquisition de l'expérience nécessaire.

26 Le BIM ou Building Information Modeling est une suite de processus ou méthodes de travail utilisés tout au long de la conception, de la construction et de l'utilisation d'un bâtiment. Ces méthodes permettent le partage d'informations fiables tout au long de la durée de vie des constructions, de leur conception jusqu'à leur démolition. Lors de la conception, la méthode BIM s'applique aux logiciels de dessin technique assistés par ordinateur. Son application sur chantier consiste en la lecture, l'interprétation et la prise en considération des données issues de ces méthodes.

- Développer la **formation professionnelle pour garantir l'acquisition de compétences techniques requises au développement de l'économie circulaire**.
 - › Indépendamment des compétences circulaires qui viennent s'ajouter aux compétences-métier, la perte de savoir-faire industriels induite par la désindustrialisation de la Région bruxelloise peut constituer une entrave au développement de l'économie circulaire.
 - › Il en va de même des tensions structurelles sur le marché de l'emploi bruxellois observées (métiers techniques de manière générale, et notamment ceux de la construction, de la maintenance, du transport et de la logistique).
- Développer la **formation continue** des entrepreneurs actifs afin qu'ils puissent se saisir des nouvelles opportunités économiques qui se présentent.
 - › Le **développement d'une offre de services et de conseils en économie circulaire**, voire de formations sur mesure et sur le terrain, est une piste qui a été aussi évoquée pour accompagner la transition des plus petites entreprises qui se consacrent prioritairement à leur activité principale et ont peu de temps à consacrer à la gestion de projets innovants plus complexes.
 - › Le développement de l'économie circulaire requiert avant tout la **maîtrise de compétences techniques propres au métier**, par ailleurs recherchées par les employeurs ; compétences indispensables selon les secteurs de la construction et du recyclage sur lesquelles peuvent ensuite venir se greffer des compétences / connaissances circulaires plus spécifiques.
- Intégrer des **modules circulaires** dans les formations professionnelles qualifiantes ou en privilégiant la mise en pratique.

3.2.5 Développer des modules de formations pour permettre aux travailleurs et chercheurs d'emploi d'acquérir des compétences supplémentaires.

- Développer des modules de formations pour les **fonctions de conseil, d'encadrement et de management** pour qu'elles facilitent, coordonnent et encadrent les démarches et les projets circulaires en interne, en concertation avec l'IBGE qui met déjà cela en place.
 - › Les **compétences en coordination, en gestion et en animation** sont essentielles pour faciliter la mise en œuvre de projets circulaires, pour animer les réseaux et sensibiliser les clients et collaborateurs (toutes parties prenantes des chaînes de valeur).
 - › Les **métiers du commerce, du marketing et de la communication** comme étant susceptibles d'être impactés, lorsqu'il s'agit de vendre et de promouvoir auprès des consommateurs de nouveaux concepts selon des critères à revoir.
 - › Pour les **fonctions de management**, des besoins ont été également exprimés en ce qui concerne les nouveaux modèles économiques et leur mise en œuvre opérationnelle.
 - › S'agissant pour un grand nombre de **petites entreprises**, certaines d'entre elles ont formulé le **besoin en accompagnement et de conseils** notamment en gestion et en ressources humaines.
- Aider à l'acquisition de « compétences circulaires » pour le **secteur de la construction**.
 - › Gros consommateur de ressources (matériaux, énergie, eau...) et producteur d'une grande quantité de déchets, cela implique notamment de travailler sur la maintenance et la rénovation du bâti, sur l'écoconstruction, sur la performance environnementale des bâtiments ainsi que sur la gestion de leur fin de vie avec, par exemple, des actions qui ciblent la déconstruction et le réemploi de matériaux.
 - › À ce jour, les formations proposées par les SPF dans le domaine circulaire, dont certaines sont menées avec le CDR construction, ont d'ailleurs trait à la construction, plus particulièrement à l'écoconstruction avec une initiation en la matière qui est intégrée ou non dans l'offre de formations qualifiantes de Bruxelles Formation, et à la rénovation des bâtiments avec un accent mis sur le réemploi de matériaux et de matières premières ainsi que sur les techniques de (dé) montage du côté du VDAB.
 - › On note aussi la conception et la réalisation d'un local dédié au réemploi par le CDR construction en collaboration avec le VDAB (mesure CD5 du PREC).
 - › Le projet BRIC porté par l'EFP (mesure CD9 du PREC), qui consiste en la conception, construction et déconstruction d'un module et qui intègre des matériaux issus du réemploi, vise à sensibiliser et former les apprentis et futurs chefs d'entreprise du secteur à l'économie circulaire, mais permet aussi de sensibiliser d'autres professionnels, quel que soit le secteur (par exemple, une sensibilisation sur l'utilisation de l'eau pour les coiffeurs).

- Maintenir ou développer des **filières de production alimentaire locale** (micro-brasserie, jardiner sur les toits ou en cave...).
- Développer des **filières dédiées à la collecte et au traitement des déchets, à la réparation, au réemploi et au recyclage**.
 - ↳ Les participants ont toutefois rappelé l'importance des **enjeux fonciers** liés à la logistique, une activité pourtant centrale pour mener à bien plusieurs projets d'économie circulaire qui exigent des espaces de stockage et de tri important.
- Professionnaliser le **métier de valoriste** qui occupe une place centrale, même si elle est marginale, dans le processus de valorisation des déchets.
 - ↳ Les actions développées dans le cadre de mesure RD19 vont d'ailleurs dans ce sens, à savoir l'élaboration et la **reconnaissance du référentiel par le SFMQ** en 2017, la mise en place de la **validation des compétences** dans le courant de 2018 et l'organisation d'une formation pilote de « valoriste généraliste » en 2017 par la Mission locale de Forest, en partenariat avec Bruxelles Formation dans le cadre du décret ISP, qui laisse entrevoir des résultats encourageants au vu des indicateurs provisoires²⁷.
 - ↳ La valorisation pouvant présenter des **spécificités selon le type de déchets** (par exemple, construction ou DEEE), la question de l'opportunité de développer des formations de valoriste spécialiste pour des filières particulières doit encore être tranchée.
- Développer des **modules de formation** (même si ces compétences peuvent s'acquérir sur le terrain), liés :
 - ↳ à l'économie circulaire au sens large ;
 - ↳ aux collectes préservantes (par exemple, savoir reconnaître les qualités de plastique) ;
 - ↳ à l'upcycling pour certains métiers artisanaux/artistiques (par exemple, la maroquinerie et le travail à partir de matériaux recyclés ; le stylisme et le réemploi de « déchets » textile ou une spécialité matière) ;
 - ↳ à l'application du BIM dans le domaine de la construction (initiation aux méthodes BIM) ;
 - ↳ à la maintenance préventive et curative, et contrer l'obsolescence programmée.
- Mettre à disposition des formations pour développer les **compétences connexes** en adéquation avec le type d'emploi (indépendant par exemple).
- Intégrer les besoins en emploi et en formation induits par l'économie circulaire aux évolutions en cours dans d'autres secteurs comme :
 - ↳ la mobilité (par exemple, la mise en place d'une logistique qui privilégie les circuits courts ou le développement de modes de livraison écoresponsables) ;
 - ↳ l'économie numérique (par exemple, l'e-commerce ou les plateformes web sur lesquelles peut s'appuyer l'offre de nouveaux produits et services).

3.3 Economie numérique

3.3.1 Mettre en place un système de gouvernance croisée de l'économie numérique.

- **Mettre en commun les compétences régionales** en matière d'environnement, de mobilité, d'emploi, de formation, de développement économique, de santé et de social pour répondre aux enjeux sociétaux de demain (vieillesse de la population, décrochage scolaire, mobilité, environnement, etc.).
 - ↳ Le numérique est un domaine transversal à différentes sphères régionales (commerce, mobilité, économie circulaire, gestion des ressources énergétiques, simplification administratives, nouvelles techniques pédagogiques dans l'enseignement, etc.).

²⁷ La formation, à laquelle 12 personnes ont participé, s'est terminée fin décembre. Au 22 mars, on recensait parmi les participants, 2 CDI (dont 1 dans une entreprise de recyclage et l'autre à la Poste), 2 FPI (dont 1 dans une entreprise de construction ayant créé un poste de tri sur chantier), 2 en formation permis C et 1 en attente d'une formation de technicien en électroménager auprès du centre Horizon. Selon la Fédération Ressources, le recours au groupement d'entreprises pourrait être une solution pour les plus petites entreprises, afin que la gestion de leurs déchets ne soit plus sous-traitée ou délaissée, mais soit au contraire valorisée et source d'économies.

- **Organiser une rencontre des observatoires régionaux** : des activités productives, de l'emploi et de la formation, des mobilités, de l'environnement, du développement territorial, de la santé et du social et l'IBSA.
- **Renforcer les partenariats entre institutions** œuvrant pour ou dans le développement numérique et permettant l'articulation des ressources : IES entreprises (TPE, PME et grandes entreprises) via leur fédération professionnelle ou au travers de conventions quadripartites ; HUB.Brussels ; Innoviris ; CDR Evoliris et Iristech+ ; et les futurs pôles Emploi/Formation ; Actiris ; Bruxelles Formation ; VDAB ; FAB LAB ; les laboratoires de recherche universitaires de l'ULB et de la VUB et leur comité éthique, etc.
 - › Mener en parallèle une **réflexion sur les « low-tech »**.

3.3.2 Favoriser les innovations numériques au travers des marchés publics.

- Modifier le fonctionnement des **marchés publics** en introduisant des propositions de développement numérique dans les critères de sélection. Par exemple, donner les besoins en usage futur d'un bâtiment qui devra être producteur d'énergie et de santé pour que les entreprises proposent des solutions globales à ces besoins.

3.3.3 Sensibiliser les chercheurs d'emploi, les travailleurs et les élèves du secondaire à l'informatique.

- Développer des **modules de sensibilisation** des chercheurs d'emploi, des jeunes et des travailleurs pour qu'ils soient des citoyens / usagers avertis des développements numériques, des usages possibles et de leurs limites dans l'administration, la mobilité, l'e-commerce, l'e-santé, etc.
 - › Ces modules doivent veiller à ce que les individus partagent un langage commun dans la mesure où les applications numériques entrent dans la sphère domestique, dans les rapports familiaux, dans la gestion du quotidien, etc. notamment, il s'agirait de réduire la fracture numérique avec les personnes les plus éloignées des outils (personnes âgées et infraqualifiées).
 - › Il ne s'agit pas de formations professionnalisantes mais de modules de sensibilisation pouvant être intégrés à des formations plus larges.
- **Présenter les métiers du numérique et les carrières possibles** (dans la santé, la logistique, la communication, la cybersécurité, etc.) **aux élèves**.
 - › Quels métiers sont accessibles, avec quelles formations, dans quel environnement professionnel ? Cela éviterait une déperdition des jeunes qui entrent à l'université avec des attentes non rencontrées car mal informés sur ce qu'est l'informatique (contenu mathématique pointu) et ses débouchés. Or cette déperdition génère une pénurie de travailleurs diplômés : trois quart des étudiants abandonnent le cursus entre le moment où ils entrent en première année et leur sortie en master.
 - › Inclure la **Cité des Métiers** dans le projet de sensibilisation des élèves, ce qui permettrait de plus de la leur faire connaître.
 - › Mener des **activités de sensibilisation auprès des enseignants** de l'enseignement supérieur aux nouveaux métiers du numérique (et plus largement des métiers en pénurie).

3.3.4 Répondre au double défi que pose le numérique en termes de formation professionnelle.

- **Préparer les individus à une société « numérique »** où tout un chacun en devient le développeur de par les usages qu'il fait des applications dans la ville, au sein de la sphère domestique, à l'école, etc.
- **Préparer les individus à occuper des fonctions émergentes** en charge du développement de composants électroniques et d'applications comme interface entre le public et la smartcity, la smartfactory, etc.

3.3.5 Développer des formations ainsi que des modules de formation pour permettre l'accès aux différents métiers du numérique.

- Renforcer les formations des professionnels du numérique, à la pointe des technologies numériques, conduisant aux **métiers porteurs d'emploi** (qu'ils soient en transformation ou émergents). Ces métiers sont :

- › Les métiers structurants du domaine informatique, des télécommunications, de l'électronique participant à la conception, au développement et à la maintenance des solutions matérielles et logicielles : **développeurs d'applications mobiles**, les **spécialistes de l'informatique embarquée** et du **cloud computing** (stockage de données et offre logicielle).
- › Expert en **cybersécurité**
- › Gestionnaire de la donnée/big data : **Data scientist** (ils analysent des données de sources multiples pour un secteur d'activité) et **Data analyst** (ils développent et administrent des solutions logicielles permettant la mise à disposition des données).
- › **Gestionnaire de media sociaux** et **Community architect** définissent la stratégie de communication d'une organisation sur les médias sociaux dans ces différentes activités : RH, communication, marketing, innovation
- › **Community manager, Marketing digital, spécialiste du référencement** dont la mission est de développer et gérer la présence d'une organisation sur internet en veillant à son e-reputation
- Développer des formations professionnelles pour les profils manquant de **développeurs spécialisés** ou de **datascientist plus généralistes** que ceux sortant des masters universitaires. La formation qui conviendrait se situerait entre le bachelor et le master. **Bruxelles Formation** prévoit pour la rentrée 2018 l'ouverture d'une **formation de Data Analyst**, fonction complémentaire au Data Scientist, les premiers programmant pour que les seconds traitent la donnée. Cette formation pourrait venir combler cet entre-deux.
- Soutenir la **formation des formateurs** aux technologies de pointes et aux outils pédagogiques innovants : avoir des professionnels capables de s'adapter à des publics variés (d'un débutant à quelqu'un qui est spécialisé et qui a besoin d'être à jour sur un outil) et maîtrisant les technologies du moment.
- Mettre à disposition des formations pour développer les **compétences connexes** en adéquation avec le type d'emploi (indépendant, incubateur par exemple).
- Créer des **modules de formation spécifiques** pour les développeurs spécialisés par secteur d'activité (santé, marketing...).
- Développer la **formation en alternance**.

3.3.6 Garantir des outils et un matériel numérique de pointe pour l'enseignement et la formation professionnelle.

- S'assurer que les outils et les compétences des Bruxellois sont à jour : on ne peut former des élèves sur une 2CV alors qu'on fabrique aujourd'hui des voitures entièrement automatiques (e-tron d'Audi). Cela suppose que les écoles et les centres de formation aient un matériel à jour.
- Renforcer le soutien des entreprises pour qu'elles fournissent les outils et le matériel adéquats et participent aux processus d'ingénierie des contenus de formation.

4. Conclusion

Dans cette troisième et dernière partie, l'attention a porté sur trois domaines d'activité inscrits dans la Stratégie 2025 et repris dans le Plan Formation 2020, à savoir la mobilité urbaine et douce, l'économie circulaire et l'économie numérique. En recourant à la méthodologie qualitative du focus groupe, des acteurs de l'emploi et de la formation, les plus en lien avec les domaines traités, ont été consultés. Ces moments de concertation ont permis de mettre en exergue avec les acteurs en présence un certain nombre de points d'attention et de pistes de recommandations et spécifiques notamment en matière d'emploi et de formation. Une réunion visant à opérationnaliser les recommandations et à articuler celles-ci avec les besoins des chercheurs d'emploi et des employeurs, a été également organisée avec les directions opérationnelles d'Actiris. Les trois fiches présentées dans la partie 3 sont une synthèse raisonnée de l'ensemble de ces moments d'échange.

Avec la mise en place de view.brussels et les collaborations renforcées avec Bruxelles Formation et le VDAB Brussel, ce rapport s'inscrit toutefois dans un processus plus global et évolutif, dont l'objectif est de continuer à enrichir la présente analyse.

Conclusion générale

- Cette nouvelle édition du rapport conjoint se décline en **trois parties, se clôturant chacune avec les principales conclusions** qui peuvent en être tirées.
 - › Dressant un état des lieux synthétique des données disponibles, la **première partie** permet d'identifier les grandes tendances démographiques, sociologiques et économiques spécifiques à la Région bruxelloise, et d'anticiper les implications en termes d'emploi et de formation professionnelle.
 - › La **deuxième partie** est à mettre en lien avec la question des parcours d'insertion, et procède à une première analyse des taux de sortie positive et vers l'emploi à l'issue d'une formation professionnelle.
 - › Enfin, la **troisième partie** est dédiée à l'analyse de trois domaines d'activités, qui sont, pour la Région bruxelloise, source d'enjeux de nature environnementale, sociétale ou économique. Grâce à la consultation d'acteurs de l'emploi et de la formation lors d'entretiens collectifs, suivie d'une réunion de travail avec les directions opérationnelles d'Actiris, des points d'attention et des recommandations en matière d'emploi et de formation, mais également de nature plus générale, ont pu être formulés. Ce rapport doit être vu comme le point de départ d'un processus qui doit viser la collaboration entre, d'une part, les services opérationnels d'Actiris et de Bruxelles Formation et, d'autre part, view.brussels et le SES de Bruxelles Formation afin de dégager les priorités de développement de l'offre de formation et son opérationnalisation. Par ailleurs, il s'agira également d'inscrire les recommandations du rapport et leur suivi dans les autres travaux menés en Région bruxelloise (Rapport annuel prospectif pris en charge par le Bassin EFE, projets de veille menés par les CDR...).
- Avec la mise en place de view.brussels et le renforcement des collaborations avec Bruxelles Formation et le VDAB Brussel, ce rapport s'inscrit également dans **un processus plus global** qui sera progressivement alimenté et enrichi grâce à la réalisation d'études complémentaires en vue d'identifier les besoins en emploi et en formation de demain ou au développement d'outils de suivi et d'analyse des transitions formation-emploi.

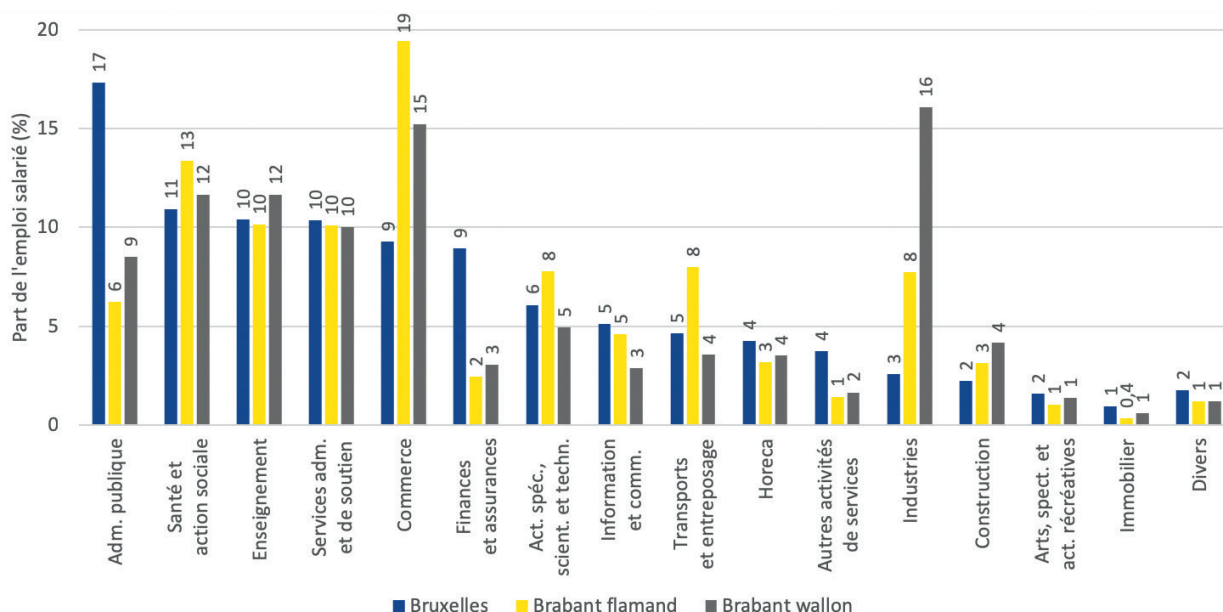
Annexe 1 : Emplois salariés et indépendants

1. Emploi salarié

1.1. Bruxelles, une économie de service qui se démarque, par certains aspects, de sa périphérie

- La Région bruxelloise est une économie de services (en 2016, quelque 621.000 postes de travail salariés, dont plus de neuf emplois salariés sur dix ou 94%²⁸), l'industrie y occupant une place de moins en moins importante²⁹.
- La configuration sectorielle de l'emploi salarié en périphérie diffère de celle qui prévaut à Bruxelles. Outre la moindre représentation de l'administration publique et de la finance, on relèvera notamment la plus forte spécialisation sectorielle du Brabant flamand dans le commerce et les transports et entreposage (principalement imputables aux transports aériens, à l'entreposage et aux transports de marchandises), deux secteurs accessibles aux moins qualifiés ; ainsi que la plus forte spécialisation du Brabant wallon dans l'industrie, en particulier de l'industrie pharmaceutique privilégiant des profils hautement qualifiés.

Figure A.1 : Emploi salarié par secteur – Bruxelles et périphérie



Source : ONSS, Statistiques décentralisées, 2016, Calculs view.brussels³⁰.

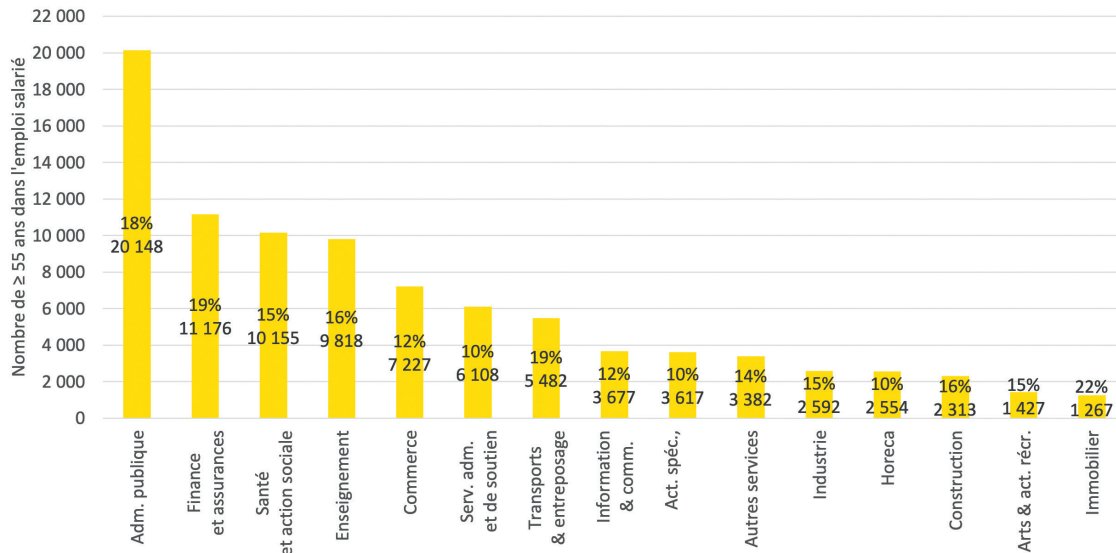
28 Source : ONSS, Statistiques décentralisées, 2016/12

29 L'industrie manufacturière compte quelque 16.000 emplois en 2016 (pour environ 32.500 en 2006), dont la fabrication métallique et construction mécanique (39% de l'emploi salarié industriel), l'agroalimentaire (25%), la chimie (16%), la réparation et l'installation de machines (6%) et divers autres secteurs industriels (13%).

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

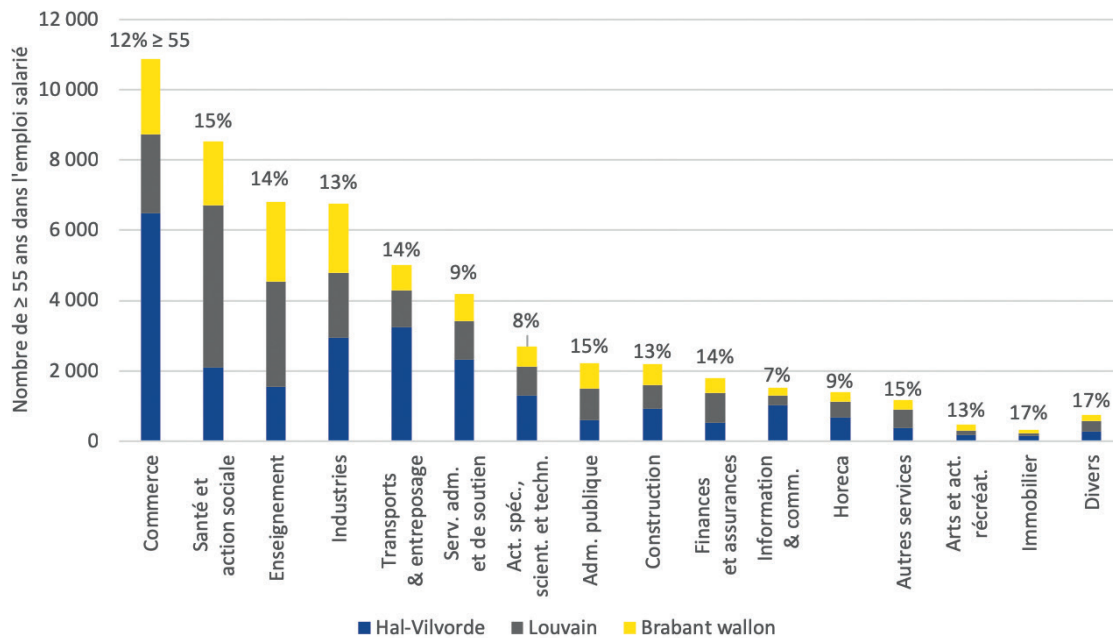
1.2. Le vieillissement des salariés et besoins en recrutement futur ?

Figure A.2 : Nombre et proportion de seniors dans l'emploi salarié à Bruxelles



Source : ONSS hors administrations provinciales et locales, 2014, Calculs view.brussels

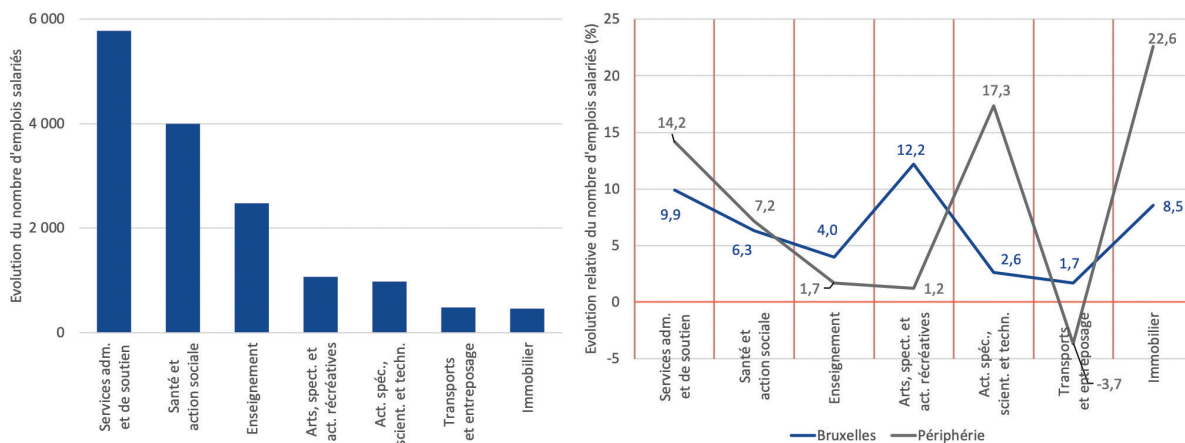
Figure A.3 : Nombre et proportion de seniors dans l'emploi salarié en périphérie



Source : ONSS hors administrations provinciales et locales, 2014, Calculs view.brussels

1.3. Des secteurs générateurs d'emploi à Bruxelles

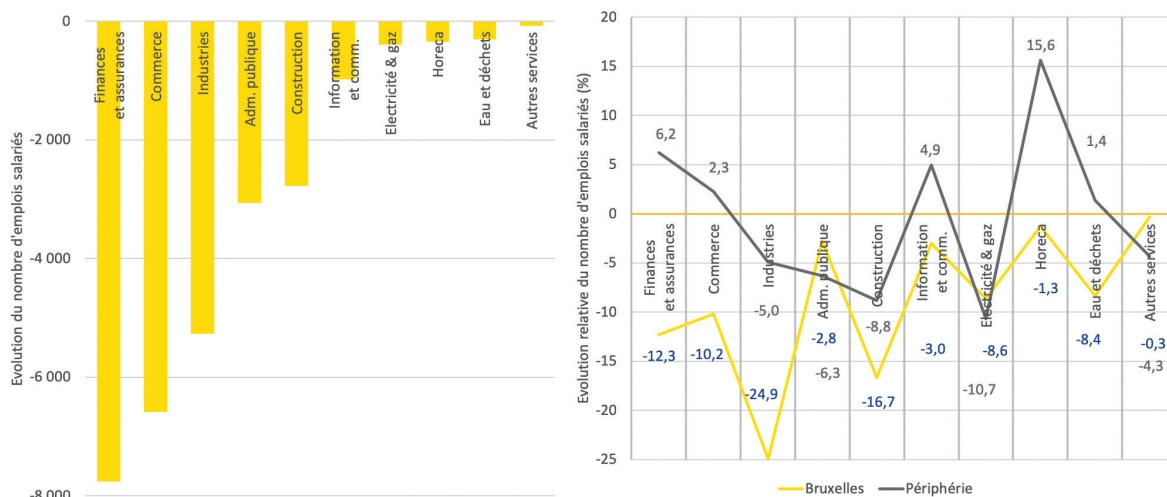
Figure A.4 : Secteurs en croissance à Bruxelles et évolution relative à Bruxelles et en périphérie (2011-2016)



Source : ONSS, Statistiques décentralisées, 2016, Calculs view.brussels

1.4. Des secteurs en perte de vitesse à Bruxelles

Figure A.5 : Secteurs en déclin à Bruxelles et évolution relative à Bruxelles et en périphérie (2011-2016)

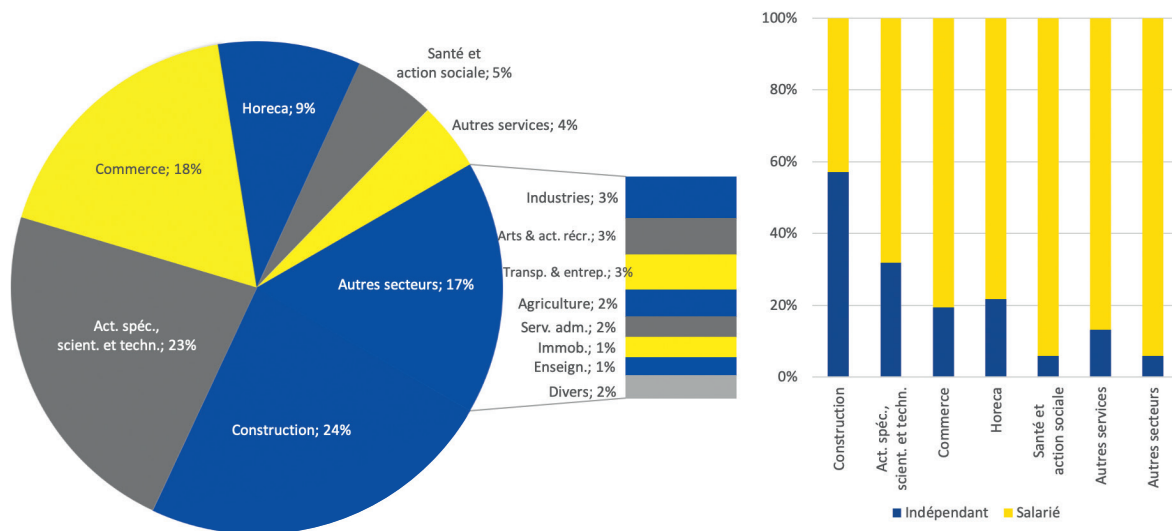


Source : ONSS, Statistiques décentralisées, 2016, Calculs view.brussels

2. Emploi indépendant

2.1. Les secteurs porteurs d'emploi indépendant

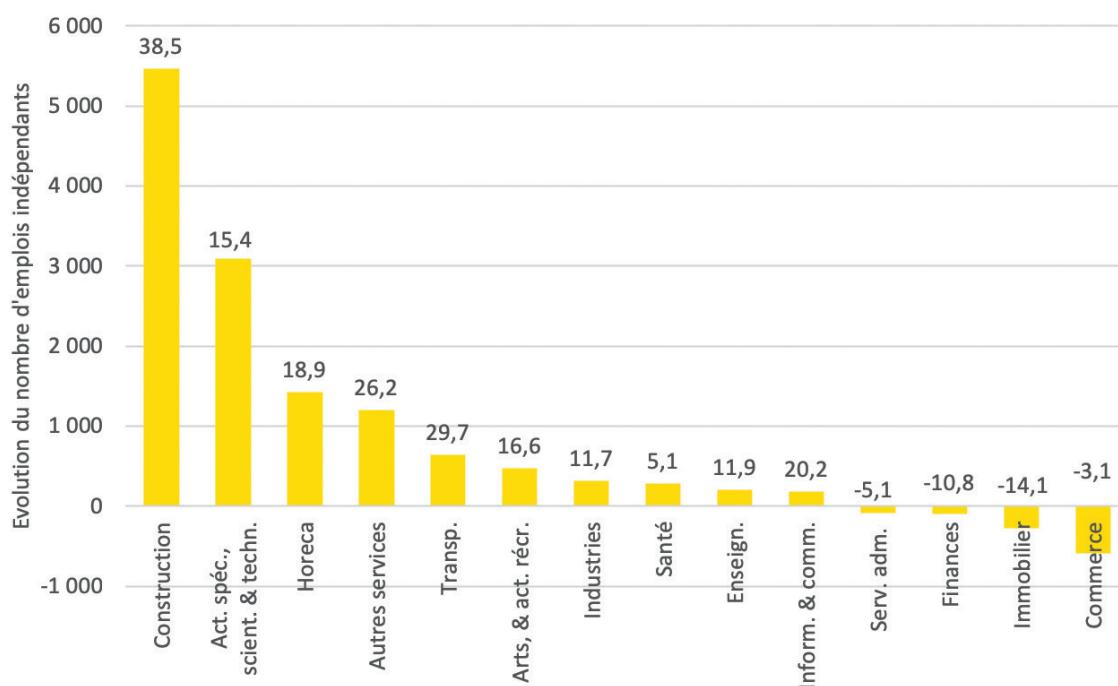
Figure A.6 : Région bruxelloise - Emploi indépendant par secteur (graphique de gauche, 2016) et part de l'emploi indépendant (hors activité complémentaire) dans l'emploi total (graphique de droite, 2016)



Source : INASTI, ONSS, Calculs view.brussels

2.2. Une évolution dynamique de l'emploi indépendant

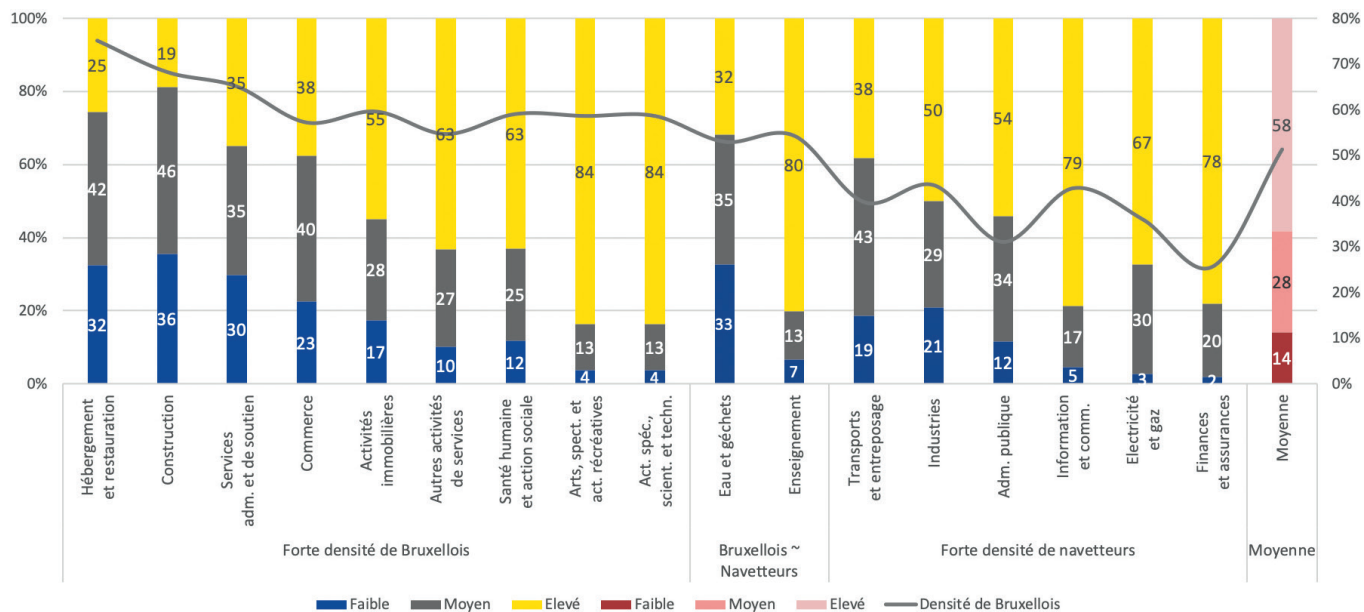
Figure A.7 : Évolution absolue et relative de l'emploi indépendant à Bruxelles (2011-16)



Source : INASTI, 2011-2016, Calculs view.brussels

3. Emploi intérieur

Figure A.8 : Emploi intérieur par niveau de qualification et part de Bruxellois dans l'emploi



Source : Source : SPF Economie (DGSIE), moyenne 2015-17, Calculs view.brussels

Annexe 2 : Métiers en tension ou en demande du côté des employeurs et des chercheurs d'emploi sur le marché de l'emploi bruxellois du point de vue du Service public d'emploi

2.1. Métiers en tension et/ou en demande du côté des employeurs

Le tableau reprend les métiers qui sont a priori porteurs d'emploi, à savoir les métiers en demande pour lesquels les employeurs ont déposé une moyenne de 50 offres d'emploi en 2015-7, ainsi que les métiers en tension structurelle qui ont identifiés comme étant critiques en 2016 ou au moins deux fois entre 2014 et 2016. Les métiers réglementés qui s'appuient essentiellement sur l'enseignement initial et pour lesquels la formation professionnelle est très peu mobilisée ont été exclus. Pour chacun des métiers repris dans le tableau, il est en outre indiqué si la réserve de main-d'œuvre (RMO) est au moins égale à 200 unités. Le ratio RMO / OE est proposé comme indicateur de tension (une cellule bleutée signifie que ce ratio est < 5), même s'il ne donne qu'une indication imparfaite de la pénurie³¹. Enfin, tant pour les offres d'emploi que pour la RMO, la ventilation par niveau de qualification est proposée pour l'année 2017 (les zones bleutées indiquant un écart positif par rapport à la moyenne).

S'il permet de rendre compte des métiers a priori porteurs d'emploi, ce tableau porte sur les seules offres d'emploi d'Actiris et est donc lacunaire puisqu'il ne rend pas compte des métiers s'exerçant dans des segments dans lesquels Actiris est peu actif. En outre, se basant sur la nomenclature des professions existante, il ne permet pas non plus d'identifier des métiers émergents ou en transformation comme, c'est par exemple le cas pour l'économie circulaire ou la mobilité douce. D'autres sources de données ou méthodes qualitatives (par exemple, les focus groups) doivent pour ce faire être mobilisées.

Tableau A.1 : Métiers en demande et en tension (hors métiers réglementés)

	Métiers en demande C-à-d. moyenne ≥ 50 OE reçues chez Actiris en 2015-17	Nombre moyen d'OE reçues 2015-17	Métiers en tension C-à-d. critiques en 2017 ou au moins 2 fois entre 2015-17	OE (2017)					RMO (2017)			RM O/OE (2017)
				% Faible	% Moyen	% Elevé	% Autres/ Non précisé	% Pro- grammes	RMO en 2017 ≥ 200	Nombre	% Faible et moyen	
Métiers administratifs												
Agent services commerciaux (contact clients, service achats, support vente)	X	440	X	4,5	20,1	38,1	37,3	5,7	X	779	79,7	1,5
Comptable	X	364	X	0,6	1,3	87,7	10,5	1,9	X	779	23,4	1,5
Assistant en gestion de ressources humaines	X	262	X	0,3	8,4	64,3	27,0	5,6	X	440	45,5	1,4
Téléphoniste - réceptionniste	X	155	X	14,7	31,5	5,4	48,4	25,5	X	851	93,7	4,6
Office manager	X	134	X	0,0	9,7	53,9	36,4	3,0		180	63,9	1,1
Secrétaire commerciale	X	123	X	2,7	24,7	37,7	34,9	6,8		150	82,0	1,0
Collaborateur technico-commercial service interne	X	121	X	5,4	15,4	40,0	39,2	7,7		93	63,4	0,7
Assistant en communication	X	117	X	3,8	2,3	65,9	28,0	16,7	X	583	34,1	4,4
Employé lois sociales et salaires (secr. soc., service du personnel)	X	113	X	0,0	3,3	66,4	30,3	1,6		101	57,4	0,8

³¹ En effet, seule une partie de la RMO réellement disponible (DEI en RBC inscrits chez Actiris) est prise en compte, alors que les personnes actives, les étudiants en fin de cursus ou encore les chercheurs d'emploi (occupés ou inoccupés) des autres régions peuvent aussi rechercher un emploi à Bruxelles et relever ainsi de la RMO. De plus, la RMO est estimée à partir du premier code professionnel dans lequel le chercheur d'emploi est inscrit auprès d'Actiris, alors que ce dernier ne limitera pas nécessairement sa recherche d'emploi aux offres qui s'y rapportent. Enfin, seules les offres d'emploi reçues chez Actiris sont reprises au dénominateur. Compte tenu de ces remarques, la variable RMO/OE par profession ne donne qu'une indication imparfaite de la pénurie d'ordre de nature quantitative.

Tableau A.1 : Métiers en demande et en tension (hors métiers réglementés) - suite

	Métiers en demande C-à-d. moyenne ≥ 50 OE reçues chez Actiris en 2015-17	Nombre moyen d'OE reçues 2015-17	Métiers en tension C-à-d. critiques en 2017 ou au moins 2 fois entre 2015-17	OE (2017)					RMO (2017)			RMO/OE (2017)
				% Faible	% Moyen	% Elevé	% Autres/Non précisé	% Programmes	RMO en 2017 ≥ 200	Nombre	% Faible et moyen	
Métiers administratifs												
Employé service comptabilité	X	91	X	5,2	14,8	60,0	20,0	10,4	X	524	76,9	4,6
Secrétaire médicale	X	77	X	3,7	20,4	47,2	28,7	6,5	X	287	85,7	2,7
Employé spécialisé de services juridiques (qualification ou ex- périence spécifique)		29	X	0,0	7,7	82,1	10,3	0,0		148	46,6	3,8
Employé d'agence immobilière		28	X	0,0	12,5	33,3	54,2	0,0		114	78,9	4,8
Employé administratif	X	1.183		20,9	33,5	20,8	24,8	45,7	X	8.982	88,7	6,4
Secrétaire de direction	X	295		2,1	11,8	59,5	26,7	6,7	X	548	53,8	1,4
Employé de secrétariat	X	144		10,6	38,2	23,6	27,6	39,0	X	1.302	92,9	10,6
Agent d'accueil	X	143		38,7	31,1	7,6	22,7	57,3	X	778	95,2	3,5
Aide-comptable	X	98		3,5	26,1	44,3	26,1	20,9	X	1.157	87,8	10,1
Employé auxiliaire	X	64		41,7	27,8	5,6	25,0	55,6	X	2.548	97,9	70,8
Téléphoniste - secrétaire	X	50		13,6	33,9	16,9	35,6	23,7		169	95,9	2,9
Métiers de la finance et des assurances												
Employé de compagnie d'as- surance	X	101	X	0,0	9,7	78,6	11,7	3,9		118	55,9	1,1
Gestionnaire sinistres		49	X	0,0	0,0	96,5	3,5	0,0		26	23,1	0,5
Conseiller en produits ban- caires et assurances	X	73		0,0	5,6	83,2	11,2	0,0		76	55,3	0,7
Métiers du secteur médical, social et de l'aide aux personnes												
Puériculteur (diplôme)	X	524	X	6,8	80,7	2,1	10,3	73,3	X	727	97,5	1,4
Infirmier breveté hospitalier	X	59	X	0,0	1,6	95,3	3,1	0,0		124	67,7	1,9
Infirmier bachelier/ gradué hospitalier	X	420	X	0,0	0,4	59,2	40,4	0,4		168	6,0	0,3
Infirmier bachelier/gradué en gériatrie	X	74	X	0,0	6,9	87,5	5,6	0,0		9	1,0	0,1
Infirmier social/ en santé com- munautaire		42	X	0,0	0,0	97,6	2,4	0,0		28	0,0	0,7
Aide-soignant, aide-sanitaire (brevet)	X	133		7,9	59,2	2,0	30,9	11,8	X	1.118	95,9	7,4
Animateur culturel/artistique	X	83		1,1	38,3	43,6	17,0	80,9	X	919	71,3	9,8
Auxiliaire de l'enfance (certi- ficat)	X	52		29,5	36,4	2,3	31,8	56,8	X	409	97,1	9,3
Métiers informatiques												
Analyste-programmeur	X	195	X	0,0	1,2	80,3	18,4	0,8	X	275	40,0	1,1
Technicien helpdesk IT	X	186	X	2,6	11,2	51,1	35,2	3,0	X	587	90,5	2,5
Programmeur	X	104	X	0,0	1,9	69,0	29,1	0,0		198	64,6	1,3
Analyste fonctionnel	X	97	X	0,0	1,0	71,4	27,6	0,0		57	42,1	0,5
Analyste système		50	X	0,0	4,0	72,0	24,0	0,0		39	64,1	0,8
Gestionnaire de réseau		44	X	0,0	3,6	72,7	23,6	7,3		182	73,6	3,3
Programmeur système		33	X	3,2	3,2	64,5	29,0	3,2		37	56,8	1,2
Chef de service informatique		20	X	0,0	0,0	66,7	33,3	0,0		37	64,9	1,8
Consultant en informatique	X	198		0,4	1,5	60,9	37,2	0,0		194	61,9	0,7
Webdeveloper	X	137		0,0	3,1	64,8	32,1	3,8	X	278	65,5	1,7
Chef de projet informatique	X	125		0,0	0,9	69,0	30,1	1,8		97	46,4	0,9

Tableau A.1 : Métiers en demande et en tension (hors métiers réglementés) - suite

Métiers en demande C.-à-d. moyenne \geq 50 OE reçues chez Actiris en 2015-17	Nombre moyen d'OE reçues 2015-17	Métiers en tension C.-à-d. critiques en 2017 ou au moins 2 fois entre 2015-17	OE (2017)					RMO (2017)		RM O/OE (2017)		
			% Faible	% Moyen	% Elevé	% Autres/Non précisé	% Programmes	RMO en 2017 \geq 200	Nombre		% Faible et moyen	
Métiers techniques												
Technicien en électromécanique	X	157	X	1,1	43,4	38,9	16,6	0,6	X	207	75,8	1,2
Technicien en électronique	X	83	X	0,0	38,2	46,1	15,8	0,0		176	75,0	2,3
Mécanicien industriel d'entretien	X	69	X	2,7	62,7	17,3	17,3	2,7		69	97,1	0,9
Électro - mécanicien en général	X	58	X	3,0	54,5	27,3	15,2	1,5		119	83,2	1,8
Électricien industriel - monteur et réparateur	X	50	X	1,6	60,9	14,1	23,4	3,1		167	98,2	2,6
Dessinateur d'architecture/ bâtiment, travaux publics		39	X	2,6	12,8	53,8	30,8	5,1		143	67,8	3,7
Technicien de laboratoire de recherche et développement		28	X	0,0	11,8	70,6	17,6	0,0		176	50,6	5,2
Dessinateur en électricité		22	X	0,0	25,0	50,0	25,0	4,2		31	71,0	1,3
Electricien automation-régulation		21	X	5,3	47,4	21,1	26,3	15,8		87	86,2	4,6
Technicien des télécommunications	X	70		11,5	26,9	25,0	36,5	15,4		109	86,2	2,1
Métiers commerciaux												
Délégué services (b2b)	X	321	X	0,8	35,9	33,2	30,1	0,0		173	74,6	0,5
Opérateur call center inbound	X	206	X	17,8	31,1	14,2	36,9	27,1	X	500	96,0	2,2
Télévendeur/callcenter outbound	X	194	X	0,4	18,0	19,6	62,0	2,9		117	95,7	0,5
Vendeur en articles ménagers et d'habitation	X	143	X	2,1	29,5	11,6	56,8	19,2	X	297	96,3	2,0
Vendeur services	X	130	X	2,2	20,0	23,7	54,1	8,1	X	641	97,0	4,7
Gérant de maison de commerce	X	117	X	8,1	24,2	32,3	35,5	0,0	X	504	84,9	8,1
Délégué technique (b2b)	X	102	X	1,2	11,8	55,3	31,8	0,0		82	69,5	1,0
Responsable des ventes (sales - manager)	X	91	X	0,8	8,3	68,4	22,6	0,0	X	352	54,5	2,6
Responsable commercial	X	87	X	0,0	3,9	52,6	43,4	1,3	X	222	56,3	2,9
Chef de rayon	X	81	X	1,1	14,9	35,1	48,9	2,1		57	93,0	0,6
Vendeur d'articles d'outillage, de bricolage	X	73	X	0,8	39,2	8,3	51,7	11,7		172	99,4	1,4
Vendeur grossiste	X	66	X	2,5	16,5	25,3	55,7	3,8		85	94,1	1,1
Vendeur en matériel hi-fi et informatique	X	65	X	15,3	16,9	8,5	59,3	18,6	X	469	97,9	7,9
Responsable de commerce international (import/export)		45	X	0,0	2,3	60,5	37,2	0,0	X	387	54,3	9,0
Responsable district/ zone ou produit (area sales manager ou product manager)		43	X	0,0	6,1	51,0	42,9	0,0		57	70,2	1,2
Vendeur confection et accessoires	X	629		14,2	8,5	3,6	73,7	15,3	X	6.363	99,0	12,1
Vendeur en alimentation	X	383		16,3	16,3	1,2	66,3	27,9	X	2.235	98,0	5,4
Caissier	X	257		19,0	18,5	0,0	62,6	30,8	X	2.037	99,4	9,7
Délégué commercial (b2c)	X	218		0,6	14,6	36,7	48,1	0,6	X	233	74,7	0,7
Assistant marketing/ analyste de marché	X	128		1,8	3,6	60,7	33,9	8,9	X	545	40,6	4,9

Tableau A.1 : Métiers en demande et en tension (hors métiers réglementés) - suite

	Métiers en demande C.-à-d. moyenne ≥ 50 OE reçues chez Actiris en 2015-17	Nombre moyen d'OE reçues 2015-17	Métiers en tension C.-à-d. critiques en 2017 ou au moins 2 fois entre 2015-17	OE (2017)					RMO (2017)			RM O / OE (2017)
				% Faible	% Moyen	% Elevé	% Autres / Non précisé	% Programmes	RMO en 2017 ≥ 200	Nombre	% Faible et moyen	
Métiers commerciaux												
Vendeur en montres, bijoux, parfums	X	97		3,4	55,8	1,4	39,5	14,3	X	535	96,4	3,6
Démonstrateur	X	61		0,0	10,3	5,1	84,6	0,0		30	100,0	0,4
Délégué en biens de consommation (b2b)	X	50		7,7	7,7	44,2	40,4	0,0		118	64,4	2,3
Métiers de la construction												
Technicien construction (toute spécialité)	X	66	X	0,0	22,2	58,0	19,8	1,2		87	81,6	1,1
Conducteur de travaux	X	111	X	0,7	13,5	63,1	22,7	12,1		105	76,2	0,7
Plombier	X	50	X	9,5	61,9	1,6	27,0	19,0	X	455	99,3	7,2
Maçon		49	X	23,1	44,2	1,9	30,8	25,0	X	500	99,8	9,6
Électricien de bâtiment		47	X	14,0	51,2	0,0	34,9	11,6	X	519	99,4	12,1
Technicien en exploitation des énergies de chauffage, ventilation et air conditionné (hvac)		44	X	3,0	54,5	21,2	21,2	3,0		48	81,3	1,5
Chauffagiste d'entretien spécialisé en régulation de brûleurs (cedicol)		32	X	17,1	74,3	0,0	8,6	17,1		91	95,6	2,6
Deviseur-métreur		21	X	0,0	31,6	36,8	31,6	5,3		23	73,9	1,2
Ouvrier polyvalent en maintenance du bâtiment	X	122		61,8	17,1	1,6	19,5	61,8	X	900	99,6	7,3
Homme à tout faire (bricolage, dépannage...)	X	109		79,7	11,2	0,0	9,1	89,5	X	684	99,9	4,8
Manoeuvre construction	X	62		60,3	6,8	16,4	16,4	60,3	X	1.016	99,5	13,9
Métiers de l'Horeca et du tourisme												
Garçon de restaurant, serveuse	X	157	X	15,5	15,0	0,5	69,0	11,0	X	1.435	99,0	7,2
Cuisinier	X	95	X	8,3	27,8	1,5	62,4	7,5	X	686	98,3	5,2
Commis de salle qualifié	X	87	X	8,7	28,2	1,0	62,1	12,6	X	486	99,0	4,7
Employé à la réception de jour (hôtels)	X	83	X	11,7	12,8	11,7	63,8	22,3	X	431	89,8	4,6
Garçon/ serveuse café/taverne/brasserie	X	71	X	12,3	5,5	0,0	82,2	31,5	X	880	98,5	12,1
Chef de cuisine	X	57	X	2,8	49,3	2,8	45,1	2,8		196	95,9	2,8
Chef de partie (froide, chaude, dessert)	X	50	X	4,4	55,9	2,9	36,8	0,0		146	97,9	2,1
Chef de rang		46	X	8,5	37,3	1,7	52,5	5,1	X	315	97,1	5,3
Chef de restauration collective		45	X	0,0	39,2	5,9	54,9	0,0		157	98,7	3,1
Commis de cuisine non qualifié	X	132		32,4	13,0	0,0	54,6	64,9	X	2.354	99,5	12,7
Collaborateur snack- bar	X	129		15,0	10,5	0,0	74,4	35,3	X	477	99,0	3,6
Commis de cuisine qualifié	X	111		11,8	35,4	0,8	52,0	13,4	X	1.162	98,7	9,1
Collaborateur fast food:cuisine	X	85		18,6	20,9	1,2	59,3	31,4		127	100,0	1,5
Collaborateur fast food: salle	X	80		16,4	9,6	0,0	74,0	17,8		86	100,0	1,2
Collaborateur cuisine de collectivités(mess et cantine)	X	69		25,0	35,9	1,1	38,0	34,8	X	1.014	99,3	11,0
Commis de salle non-qualifié	X	53		36,7	6,7	0,0	56,7	76,7		159	100,0	2,7
Barman	X	52		18,5	13,8	0,0	67,7	6,2	X	528	97,0	8,1

Tableau A.1 : Métiers en demande et en tension (hors métiers réglementés) – suite et fin

Métiers en demande C.-à-d. moyenne ≥ 50 OE reçues chez Actiris en 2015-17	Nombre moyen d'OE reçues 2015-17	Métiers en tension C.-à-d. critiques en 2017 ou au moins 2 fois entre 2015-17	OE (2017)					RMO (2017)			RMO/OE (2017)	
			% Faible	% Moyen	% Elevé	% Autres/Non précisé	% Programmes	RMO en 2017 ≥ 200	Nombre	% Faible et moyen		
Métiers du transport et de la logistique												
Chauffeur de camion semi-remorque (permis ce et sélection médicale)	X	94	X	5,6	7,4	0,0	87,0	1,9	X	222	98,2	2,1
Employé à la planification et à la logistique (transport routier)	X	91	X	5,3	18,4	42,1	34,2	0,0		89	73,0	2,3
Chauffeur de camion avec remorque (permis ce et sélection médicale)	X	58	X	1,8	0,0	0,0	98,2	3,5		125	98,4	2,2
Magasinier	X	231		12,2	18,2	0,6	69,0	13,9	X	3.784	99,3	10,8
Réassortisseur	X	148		2,4	27,5	0,0	70,0	8,2	X	1.731	99,5	8,4
Chauffeur de camion solo (permis c et sélection médicale)	X	134		25,7	8,6	0,0	65,8	1,3	X	961	99,4	6,3
Chauffeur de taxi (permis b et sélection médicale)	X	69		20,4	0,0	0,0	79,6	26,5	X	408	98,3	8,3
Employé transport et expédition polyvalent (terrestre, maritime, aérien)	X	67		3,4	34,5	51,7	10,3	3,4		48	75,0	1,7
Employé magasinier - gestionnaire de stock sur pc	X	61		17,2	29,3	5,2	48,3	27,6	X	461	97,2	7,9
Conducteur de chariot élévateur	X	54		16,5	19,0	1,3	63,3	1,3	X	616	99,5	7,8
Métiers de l'artisanat												
Boucher	X	105	X	0,6	57,1	1,1	41,2	0,0		161	100,0	0,9
Spécialiste en soins de beauté et du bien être	X	103	X	8,1	37,8	9,0	45,0	17,1	X	712	94,7	6,4
Coiffeur mixte	X	92	X	7,7	49,6	0,0	42,7	15,4	X	438	99,8	3,7
Boulangier - pâtissier		30	X	0,0	63,2	0,0	36,8	0,0	X	201	98,5	10,6
Métiers automobile												
Mécanicien réparateur de voitures	X	72	X	8,4	57,0	4,7	29,9	8,4	X	641	99,5	6,0
Tôlier en carrosserie		24	X	0,0	63,6	0,0	36,4	3,0		162	100,0	4,9
Métiers de la sécurité												
Steward urbain	X	142		92,3	3,8	1,0	2,9	90,4	X	547	100,0	5,3
Agent de sécurité avec brevet	X	118		42,8	20,0	1,4	35,9	5,5	X	841	98,7	5,8
Agent de sécurité sans brevet	X	68		4,0	25,3	15,2	55,6	3,0	X	884	99,5	8,9
Enseignement et formation												
Surveillant de garderie	X	287		5,2	90,7	1,7	2,3	92,4	X	1.507	98,7	4,4
Surveillant - éducateur	X	92		8,0	64,6	14,2	13,3	67,3	X	848	94,3	7,5
Métiers de la communication												
Spécialiste des relations publiques	X	59		0,0	0,0	60,7	39,3	7,1	X	461	36,7	8,2
Métiers divers												
Nettoyeur	X	396		40,0	8,2	0,2	51,5	52,2	X	16.395	99,9	38,6
Aide-ménager	X	349		24,1	1,5	0,3	74,1	35,3	X	3.211	99,8	8,1
Balayeur de rues	X	308		93,2	0,3	0,0	6,5	69,4	X	728	99,9	2,2
Jardinier	X	66		32,6	46,1	4,5	16,9	52,8	X	465	98,3	5,2
Conseiller en prévention	X	50		0,0	15,4	72,3	12,3	0,0		53	81,1	0,8
Total RBC		29.824		10,9	19,1	38,0	32,1	20,0		167.282	84,7	5

Source : Actiris, Calculs view.brussels

2.2. Métiers en demande du côté des chercheurs d'emploi

Le tableau suivant reprend les métiers pour lesquels la RMO est importante, à l'exclusion des métiers en tension et des métiers en demande du côté des employeurs du tableau précédent. En 2017, ces métiers représentent près d'un cinquième de la RMO en 2017, et représentent moins de 5% de l'ensemble des offres d'emploi. Parmi le top 10, on trouve plusieurs métiers du transport et de la logistique (chauffeur de camionnette ou de service express et manutentionnaire), deux métiers de la construction (manœuvre construction et peintre en bâtiment), le métier d'acteur, ainsi que trois métiers peu qualifiés (garde-malade et garde d'enfants sans diplôme et plongeur Horeca). Par ailleurs, bien que non critiques et totalisant en moyenne moins de 50 offres d'emploi, la RMO pour plusieurs de ces métiers est relativement faible comparée aux offres d'emploi (<10), notamment pour certains métiers du transport et de la construction.

Tableau A.2 : Métiers pour lesquels la RMO est importante (≥ 200 en 2017), pour lesquels le nombre moyen d'OE reçues est < 50 et qui ne sont pas en tension

	Nombre moyen d'OE 2015-17	RMO en 2017 ≥ 200	RMO en 2017	Indicateur de tension RMO/OE (2017)
Métiers administratifs				
Secrétaire médical non diplômé	17	X	264	13
Encodeur	13	X	269	17
Employé de banque (tout le back - office)	44	X	200	4
Métiers du secteur médical, social et de l'aide aux personnes				
Assistant en pharmacie	30	X	349	9
Aide-familiale (brevet)	36	X	383	11
Assistant - logistique (brevet)	25	X	360	9
Garde d'enfant non diplômé	46	X	2.325	83
Garde-malade (sans diplôme reconnu par l'INAMI)	21	X	1.305	45
Métiers informatiques				
Technicien pc/mac	28	X	462	14
Graphiste créateur sur mac et/ou pc	22	X	730	33
Infographiste (metteur en pages informatisées (x - press))	20	X	484	27
Métiers techniques				
Technicien en électricité	36	X	296	9
Métiers commerciaux				
Vendeur en articles culturels/ludiques	32	X	311	9
Vendeur en articles de sport et de loisirs	34	X	339	8
Manœuvre secteur commercial	6	X	378	76
Métiers de la construction				
Électricien en général	33	X	335	8
Aide en techniques spéciales de la construction	2	X	319	106
Menuisier	30	X	416	10
Peintre en bâtiment	32	X	1.140	35
Aide en parachèvement	2	X	395	198
Plafonneur en général	8	X	252	25
Ouvrier spécialisé en construction : rénovation bâtiment	46	X	1.012	26
Métiers de l'Horeca et du tourisme				
Organisateur d'événements, congrès et séminaires	36	X	533	10
Employé d'agence de voyages (conseil, vente, réservations)	23	X	312	10
Plongeur Horeca	49	X	1.081	16
Femme ou valet de chambre hôtel	47	X	655	13

Tableau A.2 : Métiers pour lesquels la RMO est importante (≥ 200 en 2017), pour lesquels le nombre moyen d'OE reçues est < 50 et qui ne sont pas en tension - suite et fin

	Nombre moyen d'OE 2015-17	RMO en 2017 ≥ 200	RMO en 2017	Indicateur de tension RMO/OE (2017)
Métiers du transport et de la logistique				
Chauffeur de maître/ direction (permis B et sélection médicale)	20	X	362	16
Chauffeur permis B, BE (transport de marchandises)	26	X	503	7
Chauffeur de camionnette (permis B)	50	X	2.547	37
Chauffeur de service express (permis B)	19	X	1.680	70
Trieur de courrier (tri postal)	42	X	249	2
Emballleur à la main (grosses pièces)	8	X	542	90
Conditionneur à la main	4	X	490	82
Manutentionnaire	24	X	1.103	41
Métiers de l'artisanat				
Aide-boulangier, aide-pâtissier	40	X	320	9
Coiffeur pour dames	25	X	327	10
Aide-coiffeur	9	X	302	38
Métiers de la sécurité				
Gardien de la paix	36	X	243	5
Métier automobile				
Vendeur de véhicules motorisés	31	X	264	5
Aide-mécanicien réparateur	10	X	391	33
Métiers du textile				
Couturier (mesure): vêtements femmes	5	X	411	69
Couturier, ouvrière de flou	3	X	330	110
Métiers artistiques				
Artiste peintre	0	X	281	
Décorateur - ensemblier	3	X	271	68
Illustrateur, caricaturiste, dessinateur de bandes dessinées	1	X	243	243
Metteur en scène (théâtre, cinéma, radio, tv) - réalisateur -scénographe	5	X	552	110
Assistant réalisateur - assistant metteur en scène	4	X	245	82
Régisseur (théâtre, cinéma, radio, tv)	15	X	350	25
Cameraman (film et vidéo, télévision)	0	X	234	
Monteur films	5	X	269	45
Acteur/comédien/doubleur de voix	0	X	1.284	
Musicien - instrumentiste (spécifier si compositeur, chef d'orchestre ou de fanfare)	2	X	702	702
Danseur (spécifier si chorégraphe)	0	X	513	513
Photographe	9	X	602	75
Métiers divers				
Ouvrier-jardinier	32	X	408	8
Ouvrier agricole/ cueilleur	10	X	205	19
Ouvrier de production dans la conservation d'aliments	30	X	276	5
Concierge d'immeubles	25	X	210	7
Ramasseur d'immondices	49	X	249	3
Repasseur à la main (vêtements)	26	X	320	11
Moniteur sportif (institutions d'enseignement exceptées)	15	X	417	38

Source : Actiris, Calculs view.brussels

Annexe 3 : Taux de sortie selon les domaines, lignes de produits et formations

Remarque : Les produits surlignés en gris sont ceux répertoriés comme professionnalisants

Tableau A.3 : Taux de sortie positive (TSP) et vers l'emploi de minimum 1 mois (TSE 1 m) selon les domaines, les lignes de produits et les formations (Bruxelles Formation et ses partenaires)

Intitulés domaines et lignes de produits	2013			2014			2015			2013-2015		
	Sorties	TSP	TSE (1m)	Sorties	TSP	TSE (1m)	Sorties	TSP	TSE (1m)	Sorties	TSP	TSE (1m)
Alimentation - métiers de bouche et Industries agroalimentaires	51	72,6%	35,3%	10			21			82	79,3%	47,6%
Boucherie-Charcuterie	39			10			21			70	80,0%	48,6%
Détermination ciblée manœuvre boucher	9			2			11			22		
Déterm. ciblée préparateur-vendeur en boucherie	13									13		
Manœuvre boucher	9			8			10			27		
Préparateur-vendeur en boucherie	8									8		
Autre	12									12		
Détermination ciblée operat/vendeur poissonnerie	6									6		
Operateur vendeur en poissonnerie	6									6		
Automobile et Mobilité urbaine	63	63,5%	31,7%	97	66,0%	42,3%	110	67,3%	32,7%	270	65,9%	35,9%
Mécanique automobile/Carrosserie	63	63,5%	31,7%	97	66,0%	42,3%	110	67,3%	32,7%	270	65,9%	35,9%
Détermination ciblée mécanicien d'entretien auto.							10			10		
Préformation mécanicien automobile	21			20			24			65	80,0%	23,1%
Préformation aide-mécanicien automobile	8			9			8			25		
Préformation mécanicien d'entretien automobile				6			16			22		
Mécanicien automobile	5									5		
Mécanicien d'entretien automobile	14			40	80,0%	60,0%	18			72	75,0%	51,4%
Mécanicien d'entretien automobile (phase b)	15			15			14			44	50,0%	36,4%
Démonter-réparer-équilibrer-remonter un pneu							11			11		
Mécanicien polyvalent				7			1			8		
Réaliser interv. électriques et électron. simples							8			8		
Commerce	248	66,5%	42,7%	270	61,9%	45,6%	326	68,4%	49,7%	844	65,8%	46,3%
Représentation commerciale	55	65,5%	47,3%	61	65,6%	55,7%	73	65,8%	54,8%	189	65,6%	52,9%
Délégué commercial	3			7			12			22		
Acheteur international				11			12			23		
Assistant(e) commercial(e)	8			13			8			29		
Agent de commerce international	15			15			15			45	75,6%	66,7%
Account manager	13						13			26		
Assistant import/export	16			15			13			44	70,5%	65,9%
Vente	193	66,8%	41,5%	209	60,8%	42,6%	253	69,2%	48,2%	655	65,8%	44,4%

Tableau A.3 : Taux de sortie positive (TSP) et vers l'emploi de minimum 1 mois (TSE 1 m) selon les domaines, les lignes de produits et les formations (Bruxelles Formation et ses partenaires) - suite

Intitulés domaines et lignes de produits	2013			2014			2015			2013-2015		
	Sorties	TSP	TSE (1m)	Sorties	TSP	TSE (1m)	Sorties	TSP	TSE (1m)	Sorties	TSP	TSE (1m)
Détermination ciblée caissier-vendeur	16			13			13			42	100,0%	14,3%
Détermination ciblée vendeur	16			16			16			48	97,9%	37,5%
Détermination vendeur en téléphonie et multimédia	15			15			12			42	100,0%	33,3%
Détermination ciblée vendeur en optique	10						12			22		
Caissier vendeur	15			28			27			70	40,0%	30,0%
Vendeur	55	43,6%	38,2%	56	46,4%	42,9%	54	64,8%	51,9%	165	51,5%	44,2%
Vendeur-réassortisseur	50	58,0%	48,0%	47	68,1%	63,8%	58	65,5%	60,3%	155	63,9%	57,4%
Vendeur en téléphonie et multimédia	15			15			13			43	62,8%	53,5%
Vendeur automobile				1			8			9		
Réceptionnaire automobile				9						9		
Vendeur en optique	1			9			12			22		
Accueil et communication orientés clients							19			19		
Boostez vos talents commerciaux							9			9		
Construction	968	65,9%	36,0%	836	64,7%	34,6%	792	66,3%	39,8%	2.596	65,6%	36,7%
Construction	1									1		
Préformation sectorielle en industrie	1									1		
Gestion de chantier	57	64,9%	52,6%	32			66	59,1%	45,5%	155	60,6%	47,7%
Assistant chef de chantier	11			13			10			34		
Technicien en construction et travaux publics	9									9		
Assistant métreur-deviseur	13			16			15			44	56,8%	43,2%
Sécurité de base - vca	24			3			3			30		
Approche de la sécurité et des risques							29			29		
Facility coordinateur							9			9		
Gros œuvre	239	67,4%	36,0%	217	64,5%	33,6%	206	68,5%	38,3%	662	66,8%	36,0%
Détermination ciblée gros œuvre	11									11		
Préformation gros œuvre	20			22			20			62	59,7%	37,1%
Préformation coffreur	28			32			20			80	80,0%	26,3%
Préformation couvreur	12			10			13			35		
Préformation poseur de toitures	7									7		
Préformation maçon	30			33			31			94	62,8%	29,8%
Coffreur	23			28			24			75	50,7%	34,7%
Couvreur	11						12			23		
Poseur de toitures vertes/végétales	15									15		
Couvreur-étancheur	12			20			15			47	74,5%	53,2%
Maçon	56	60,7%	42,9%	57	52,6%	33,3%	38			151	61,6%	42,4%
Réalisation de murs en briques et en blocs	14			10			10			34		
Atelier découverte gros-œuvre				5			15			20		
Préparation du chantier de gros œuvre							8			8		

Tableau A.3 : Taux de sortie positive (TSP) et vers l'emploi de minimum 1 mois (TSE 1 m) selon les domaines, les lignes de produits et les formations (Bruxelles Formation et ses partenaires) - suite

Intitulés domaines et lignes de produits	2013			2014			2015			2013-2015		
	Sorties	TSP	TSE (1m)	Sorties	TSP	TSE (1m)	Sorties	TSP	TSE (1m)	Sorties	TSP	TSE (1m)
Parachèvement	216	61,1%	32,4%	212	59,9%	34,0%	169	59,2%	34,3%	597	60,1%	33,5%
Dét. ciblée placement menuiseries extérieures	12			11			9			32		
Préformation menuiserie	13			18			11			42	54,8%	9,5%
Technique de finition et décoration intérieure	7			8			8			23		
Préformation parachèvement	10			13			12			35		
Préformation menuisier	6			8			5			19		
Préformation aide menuisier	15			12			10			37		
Ouvrier en pose de menuiserie							5			5		
Préformation carreleur	21			14			14			49	77,6%	24,5%
Menuisier	5			6			6			17		
Ouvrier en pose de menuiserie	7			5			6			18		
Peintre en bâtiment	28			22			16			66	65,2%	43,9%
Plafonneur	44	54,5%	29,5%	38			26			108	53,7%	29,6%
Plafonneur-phase b	12			11			13			36		
Carreleur	20			19			19			58	51,7%	39,7%
Placement de menuiseries extérieures	5			18			9			32		
Montage, découpe, assemblage en construction bois	11			9						20		
Techniques spéciales	371	70,9%	38,0%	311	71,4%	35,4%	284	71,1%	41,9%	966	71,1%	38,3%
Dét. cib. poseur panneaux solaires photovoltaïques	10									10		
Détermination ciblée écoconstruction				11						11		
Détermination ciblée montage d'échafaudages	21			9						30		
Prefo installateur sanitaire	14			18			10			42	76,2%	9,5%
Préformation plombier sanitaire	8			8			8			24		
Préformation chauffage central	17			27						44	63,6%	6,8%
Préformation monteur en chauffage et sanitaire							11			11		
Pref monteur en sanitaire-chauffage et plafonneur	30			30			32			92	83,7%	12,0%
Préformation aide-électricien	29			37			26			92	81,5%	33,7%
Installateur électricien résidentiel	21			16			19			56	75,0%	26,8%
Installateur sanitaire	13			4			23			40	77,5%	37,5%
Monteur en chauffage central	1			16						17		
Réglage de brûleurs	18			13			12			43	72,1%	72,1%
Monteur en chauffage et sanitaire	8			20			16			44	63,6%	31,8%
Monteur en instal. chauffage et sanitaire phase b	11									11		
Aide-électricien du bâtiment	12			9			9			30		

Tableau A.3 : Taux de sortie positive (TSP) et vers l'emploi de minimum 1 mois (TSE 1 m) selon les domaines, les lignes de produits et les formations (Bruxelles Formation et ses partenaires) - suite

Intitulés domaines et lignes de produits	2013			2014			2015			2013-2015		
	Sorties	TSP	TSE (1m)	Sorties	TSP	TSE (1m)	Sorties	TSP	TSE (1m)	Sorties	TSP	TSE (1m)
Installateur électricien résidentiel	48	60,4%	52,1%	58	69,0%	65,5%	64	54,7%	46,9%	170	61,2%	54,7%
Poseur de panneaux solaires/photovoltaïques	22									22		
Monteur(se) en structures bois en écoconstruction				1			9			10		
Initiation à l'écoconstruction	38			12			8			58	69,0%	56,9%
Introduction à l'Eco construction	2									2		
Montage de cloisons légères et des faux plafonds	10			3						13		
Montage d'échafaudage	27			8						35		
Isolation de façade	11			11			8			30		
Fontainier							8			8		
Initiat. à l'eco-construct.et au travail chantier							14			14		
Approche techniques spéciales et gros œuvre							7			7		
Génie civil	29			24			25			78	55,1%	35,9%
Ouvrier de voirie	11			11			11			33		
Ouvrier de voirie	18			13			14			45	55,6%	28,9%
Rénovation	55	56,4%	21,8%	40	52,5%	30,0%	42	61,9%	40,5%	137	56,9%	29,9%
Rénovation du bâtiment	55	56,4%	21,8%	40	52,5%	30,0%	42	61,9%	40,5%	137	56,9%	29,9%
Education, Formation et Pédagogie	16			8			30			54	64,8%	31,5%
Education	16						21			37		
Determ.au brevet moniteur/trice école de conduite							10			10		
Animateur pédagogique en alphabétisation	16									16		
Prepa au brevet moniteur/trice école de conduite							11			11		
Enseignement				8			9			17		
Instituteur - première année				7						7		
Instituteur - deuxième année				1			9			10		
Environnement, Agriculture, Animaux, Nature	45	66,7%	31,1%	64	75,0%	29,7%	63	73,0%	31,7%	172	72,1%	30,8%
Agriculture-Horticulture	45	66,7%	31,1%	48	72,9%	29,2%	52	73,1%	32,7%	145	71,0%	31,0%
Détermination réalisation d'un potager écologique	12			12			14			38		
Jardinier préformation				10			9			19		
Préformation jardinier	14			5			6			25		
Jardinier	7									7		
Jardinier spécialise pose de toitures végétales	2			10			10			22		
Réalisation d'un potager écologique	10			11			13			34		
Environnement				16			11			27		
Détermination ciblée valoriste en construction				6						6		
Préformation valoriste en construction				5			6			11		
Valoriste en construction				5			5			10		
Gestion, Management et Administration	1.279	65,1%	43,2%	1.190	62,6%	43,9%	1.237	65,9%	43,9%	3.706	64,5%	43,7%

Tableau A.3 : Taux de sortie positive (TSP) et vers l'emploi de minimum 1 mois (TSE 1 m) selon les domaines, les lignes de produits et les formations (Bruxelles Formation et ses partenaires) - suite

Intitulés domaines et lignes de produits	2013			2014			2015			2013-2015		
	Sorties	TSP	TSE (1m)	Sorties	TSP	TSE (1m)	Sorties	TSP	TSE (1m)	Sorties	TSP	TSE (1m)
Accueil/Réception	80	75,0%	36,3%	66	80,3%	30,3%	100	76,0%	39,0%	246	76,8%	35,8%
Détermination ciblée agent accueil milieu médical	12			12			12			36		
Accueil réception	35			26			48	79,2%	37,5%	109	81,7%	28,4%
Agent d'accueil en milieu médical	12			12			12			36		
Accueillir le client dans le secteur de l'horeca	6									6		
Techniques d'accueil	15			16			28			59	62,7%	44,1%
Secrétariat	573	64,1%	36,1%	538	60,0%	39,2%	579	66,2%	37,7%	1.690	63,5%	37,6%
Détermination secrétaire médicale							16			16		
Détermination ciblée employé en bureautique	58	93,1%	5,2%	57	89,5%	14,0%	59	93,2%	6,8%	174	92,0%	8,6%
Employé en bureautique	13			13			13			39		
Préformation employé en bureautique	34			18			29			81	90,1%	11,1%
Préformation employé en bureautique comptable	14						13			27		
Secrétaire	50	70,0%	62,0%	54	72,2%	61,1%	51	68,6%	66,7%	155	70,3%	63,2%
Secrétaire de direction/assistante de direction	20			13			10			43	46,5%	41,9%
Secrétaire juridique							24			24		
Employé administratif	82	63,4%	39,0%	84	66,7%	41,7%	89	64,0%	40,4%	255	64,7%	40,4%
Participer à la gestion administ. du personnel	33			22			21			76	71,1%	60,5%
Assurer la gestion administrative du personnel	13									13		
Assistant manager	10			13						23		
Employé en bureautique	139	54,0%	41,0%	136	41,2%	31,6%	119	40,3%	32,8%	394	45,4%	35,3%
Employé en bureautique comptable	23			22			15			60	40,0%	33,3%
Employé en bureautique commercial	21			25			25			71	56,3%	47,9%
Employé administratif des services commerciaux	36			48	72,9%	60,4%	59	72,9%	59,3%	143	69,2%	57,3%
Employé administratif en construction	8			9			10			27		
Métiers administratifs	7									7		
Techniques de secrétariat				12			12			24		
Initiation pc	1									1		
Initiation suite office				1						1		
Initiation internet	10			11						21		
Comptabilité de base pour employés	1						14			15		
Comptabilité	223	60,1%	44,8%	204	58,8%	43,6%	173	60,1%	43,9%	600	59,7%	44,2%
Préformation aide-comptable	9			10			10			29		
Pratique compt.et fisc./resp/compta.générale	28			34			31			93	67,7%	58,1%
Aide-comptable/assistant comptable	108	52,8%	41,7%	92	55,4%	45,7%	99	52,5%	44,4%	299	53,5%	43,8%
Technicien en comptabilité et tva	22			17			12			51	47,1%	29,4%
Employé comptable/agent en comptabilité	37			37			21			95	65,3%	48,4%
Introduction à la comptabilité	19			14						33		

Tableau A.3 : Taux de sortie positive (TSP) et vers l'emploi de minimum 1 mois (TSE 1 m) selon les domaines, les lignes de produits et les formations (Bruxelles Formation et ses partenaires) - suite

Intitulés domaines et lignes de produits	2013			2014			2015			2013-2015		
	Sorties	TSP	TSE (1m)	Sorties	TSP	TSE (1m)	Sorties	TSP	TSE (1m)	Sorties	TSP	TSE (1m)
Call Center	98	65,3%	50,0%	108	67,6%	49,1%	89	66,3%	56,2%	295	66,4%	51,5%
Préformation help desk	16			15			15			46	93,5%	43,5%
Operat.call center/ tele-operat./agent call center	69	60,9%	49,3%	78	60,3%	50,0%	59	62,7%	59,3%	206	61,2%	52,4%
Help-desk	13			15			15			43	62,8%	55,8%
Gestion	89	74,2%	64,0%	78	74,4%	69,2%	112	64,3%	56,3%	279	70,3%	62,4%
Gestionnaire du personnel et du payroll	21			19			37			77	74,0%	70,1%
Gestion financière	37			18			16			71	62,0%	49,3%
Gestion des ressources humaines	14			8			25			47	80,9%	70,2%
Gestion production-logistique-qualité	3									3		
Gestion du personnel payroll	2									2		
Business analyst	12			12			12			36		
Consultant en titres-services				9			10			19		
Méthodologies de gestion de projets				12			12			24		
Management	216	65,3%	51,4%	196	60,2%	48,5%	184	65,8%	52,7%	596	63,8%	50,8%
Management-gestion pratique de l'entreprise	27			17			37			81	61,7%	55,6%
Gestion de projet(project manager)	25			25			28			78	67,9%	60,3%
Selfleadership-prg. devel. person.	78	60,3%	39,7%	60	60,0%	40,0%	53	60,4%	49,1%	191	60,2%	42,4%
Marketing et gestion de l'évènement	16			21			14			51	62,7%	49,0%
Marketing interactif	15			8			11			34		
Communication et attitude commerciale	30			27			26			83	61,4%	43,4%
Gestion du non-marchand	15			16			15			46	82,6%	73,9%
Gestion hospitalière et maison de retraite	10			22						32		
Habillement et Confection	52	46,2%	19,2%	39			47	59,6%	21,3%	138	55,8%	19,6%
Confection	42	50,0%	16,7%	39			47	59,6%	21,3%	128	57,8%	18,8%
Ouvrier en confection	17			15			18			50	32,0%	22,0%
Piqueur	18			23			22			63	85,7%	17,5%
Modéliste polyvalent	7			1			7			15		
Nouvelles technologies textile	10									10		
Cao pour modéliste	3									3		
Dessin assisté par ordinateur pour styliste	7									7		
Horeca	409	61,1%	43,8%	352	61,4%	46,3%	402	69,7%	49,5%	1.163	64,1%	46,5%
Restauration	349	58,7%	40,4%	303	60,4%	43,9%	343	69,7%	48,1%	995	63,0%	44,1%
Perfectionnement commis de salle et de cuisine							14			14		
Atelier découverte des métiers de l'horeca	21			18			23			62	56,5%	19,4%
Détermination ciblée cuisinière/ fille de salle	12			14			13			39		
Commis de cuisine	53	52,8%	47,2%	42	54,8%	50,0%	42	59,5%	57,1%	137	55,5%	51,1%
Commis de salle et de cuisine	17			19			19			55	56,4%	50,9%

Tableau A.3 : Taux de sortie positive (TSP) et vers l'emploi de minimum 1 mois (TSE 1 m) selon les domaines, les lignes de produits et les formations (Bruxelles Formation et ses partenaires) - suite

Intitulés domaines et lignes de produits	2013			2014			2015			2013-2015		
	Sorties	TSP	TSE (1m)	Sorties	TSP	TSE (1m)	Sorties	TSP	TSE (1m)	Sorties	TSP	TSE (1m)
Préformation commis de cuisine	20			20			21			61	86,9%	37,7%
Préformation commis de salle et de cuisine	39			27			35			101	48,5%	15,8%
Cuisinier(ère)	12			10			14			36		
Commis de cuisine	69	66,7%	53,6%	65	61,5%	56,9%	67	67,2%	61,2%	201	65,2%	57,2%
Commis de cuisine-collectivités	11									11		
Commis de salle	43	65,1%	39,5%	58	67,2%	44,8%	48	77,1%	45,8%	149	69,8%	43,6%
Atelier approche de l'horeca							9			9		
Chef de partie-renforcement	18									18		
Serveur	9			12			18			39		
Commis de salle-renforcement	8			8			9			25		
Commis de cuisine-renforcement	8			10			11			29		
Techniques de cuisine	9									9		
Hôtellerie	60	75,0%	63,3%	49	67,4%	61,2%	59	69,5%	57,6%	168	70,8%	60,7%
Détermination ciblée valet/femme de chambre							12			12		
Femme/valet de chambre	38			34			34			106	71,7%	63,2%
Réceptionniste en hôtel	15			15			13			43	67,4%	60,5%
Initiation au logiciel opera/fidelio	7									7		
Industries technologiques	259	63,3%	45,2%	259	61,0%	49,8%	355	68,7%	47,9%	873	64,8%	47,7%
Electro-technique	97	59,8%	38,1%	74	66,2%	58,1%	155	69,7%	59,4%	326	66,0%	52,8%
Technicien en électroméner	16			15			14			45	51,1%	40,0%
Electrotechnique/tc electricite	4						2			6		
Electricien industriel - électromécanique	18			10			20			48	60,4%	50,0%
Agent de maintenance industrielle	16						15			31		
Agent en technique d'ascenseur	16			11			18			45	68,9%	60,0%
Agent de maintenance hvac	27			38			52	61,5%	53,8%	117	63,2%	48,7%
Raccord/mise en serv.moteur triphase asynchrone							11			11		
Initiation aux réseaux téléphoniques et internet							23			23		
Mécanique industrielle/ Usinage	4						1			5		
Usineur a commande numérique	4						1			5		
Assemblage mécanique	45	73,3%	46,7%	43	67,4%	51,2%	82	74,4%	30,5%	170	72,4%	40,0%
Préformation soudeur	14			11			23			48	75,0%	27,1%
Préformation tuyauteur							12			12		
Soudeur	29			16			23			68	66,2%	47,1%
Tuyauteur industriel	2			8			8			18		
Ajusteur monteur de structures d'aéronefs				8						8		
Utilisation des techniques mag							2			2		

Tableau A.3 : Taux de sortie positive (TSP) et vers l'emploi de minimum 1 mois (TSE 1 m) selon les domaines, les lignes de produits et les formations (Bruxelles Formation et ses partenaires) - suite

Intitulés domaines et lignes de produits	2013			2014			2015			2013-2015		
	Sorties	TSP	TSE (1m)	Sorties	TSP	TSE (1m)	Sorties	TSP	TSE (1m)	Sorties	TSP	TSE (1m)
Atelier découverte soudeur-tuyauteur							7			7		
Soudage à l'arc/procède électrode							2			2		
Atelier decouv.metiers techn.secteur industrie							5			5		
Dessin technique	99	56,6%	48,5%	142	56,3%	45,1%	117	63,3%	44,4%	358	59,5%	45,8%
Dao/autocad	40	55,0%	37,5%	44	50,0%	38,6%	39			123	56,1%	38,2%
Dessinateur d'études en hvac	11						12			23		
Dessinateur d'étude spécialisée en électricité	2			25			12			39		
Dessinateur étude hvac sanitaire	9			16						25		
Dessinateur industriel				12			12			24		
Dao solidworks	25			19			10			54	57,4%	53,7%
Utilisation rationnelle de l'énergie(inst.hvac)	12			13			21			46	65,2%	52,2%
Préparation aux métiers bureau d'Etudes				13			11			24		
Conception/Etudes techniques	14									14		
Conseiller en accessibilité	14									14		
Informatique, ICT et Economie numérique	903	66,3%	39,8%	906	67,3%	40,6%	832	73,7%	47,8%	2.641	69,0%	42,6%
Informatique	672	68,3%	39,6%	667	70,2%	42,0%	568	79,1%	50,2%	1.907	72,2%	43,6%
Technicien support pc (module complémentaire lan)	9			12			11			32		
Détermination ciblée technicien de maintenance pc	24			28			11			63	96,8%	3,2%
Préformation technicien de maintenance pc	31			43	88,4%	11,6%	44	95,5%	18,2%	118	91,5%	14,4%
Préformation technicien réseaux	9						9			18		
Préformation technicien maintenance-help desk	14			14			14			42	81,0%	4,8%
Technicien de maintenance pc	43	60,5%	53,5%	45	71,1%	28,9%	46	65,2%	41,3%	134	65,7%	41,0%
Technicien maintenance - helpdesk	14			19			13			46	58,7%	37,0%
Téléphonie ip	9			7			2			18		
Administrateur réseaux	15			34			26			75	58,7%	44,0%
Technicien support pc/ réseaux	33			18			9			60	56,7%	51,7%
Administrateur système ms certifié	12			12			24			48	64,6%	58,3%
Consultant junior sap	13			12			24			49	77,6%	75,5%
Développeur net	12			12			19			43	74,4%	67,4%
Develop application j2ee - enviro open source	12			12			12			36		
Développeur d'application-spécialisation mobiles	23			14			13			50	66,0%	58,0%
Modules informatiques	332	67,2%	41,6%	211	68,2%	46,4%	179	83,8%	58,1%	722	71,6%	47,1%
L'essentiel des systèmes et réseaux	24			22			20			66	69,7%	34,8%
Initiation à la programmation	21			20			19			60	51,7%	31,7%
Labo java	12			12			9			33		
Labo.net	10			10						20		

Tableau A.3 : Taux de sortie positive (TSP) et vers l'emploi de minimum 1 mois (TSE 1 m) selon les domaines, les lignes de produits et les formations (Bruxelles Formation et ses partenaires) - suite

Intitulés domaines et lignes de produits	2013			2014			2015			2013-2015		
	Sorties	TSP	TSE (1m)	Sorties	TSP	TSE (1m)	Sorties	TSP	TSE (1m)	Sorties	TSP	TSE (1m)
Modules microsoft cof				110	70,0%	48,2%	64	87,5%	43,8%	174	76,4%	46,6%
Communicative	184	60,9%	40,8%	189	60,9%	42,3%	178	59,6%	40,4%	551	60,4%	41,2%
Préformation webdeve- lopper	9			8			8			25		
Création sites web	7			2						9		
Webdeveloppeur	12			20			20			52	59,6%	48,1%
Webdesigner	44	59,1%	40,9%	48	64,6%	50,0%	42	57,1%	42,9%	134	60,4%	44,8%
Gestionnaire de sites web	13			14			14			41	58,5%	53,7%
Photo numérique et re- touche avec photoshop	26			20			30			76	47,4%	35,5%
Bases de données relat.& interface web	7									7		
Publier des pages web	38			37			29			104	59,6%	43,3%
Vidéo numérique	10			15			15			40	57,5%	35,0%
Javascript & jquery	18			17			9			44	72,7%	52,3%
Créer une mini application en php/my sql				8			11			19		
Industries graphiques	47	59,6%	38,3%	50	54,0%	16,0%	86	67,4%	47,7%	183	61,7%	36,6%
Préformation pao info- graphiste	9			9			8			26		
Pao	5			3						8		
Pao infographiste				5			10			15		
Infographie	10			10			22			42	54,8%	35,7%
Conducteur presse offset multicouleurs	5			4			8			17		
Chaîne graphique				13			23			36		
Adobe illustrator	10						8			18		
Conduite de presse digitale	8			6			7			21		
Nettoyage	75	76,0%	57,3%	74	62,2%	47,3%	87	70,1%	56,3%	236	69,5%	53,8%
Entretien des locaux et des surfaces	75	76,0%	57,3%	74	62,2%	47,3%	87	70,1%	56,3%	236	69,5%	53,8%
Détermination agent d'entretien en hôpitaux	19			16			22			57	98,2%	47,4%
Agent d'entretien en hôpital	20			30			32			82	59,8%	54,9%
Technicien(ne) de surface/ nett prof en entreprise	24			20			32			76	59,2%	55,3%
Nettoyeur professionnel a domicile							1			1		
Inspecteur en nettoyage	11			8						19		
Initiation au nettoyage à domicile	1									1		
Sécurité et Prévention	312	79,5%	54,8%	179	78,8%	62,6%	284	87,7%	77,5%	775	82,3%	64,9%
Prévention/Sécurité	300	80,7%	55,0%	166	78,3%	61,4%	270	88,5%	77,8%	736	83,0%	64,8%
Détermination ciblée gardien de la paix	37									37		
Det ciblée agent de sécu- rité/agent de gardiennage	35			24			29			88	98,9%	58,0%
Détermination ciblée police	15			15			31			61	100,0%	50,8%
Détermination ciblée agent pénitentiaire	12			11						23		
Préformation gardien de la paix	11									11		
Préformation agent de gardiennage	12									12		

Tableau A.3 : Taux de sortie positive (TSP) et vers l'emploi de minimum 1 mois (TSE 1 m) selon les domaines, les lignes de produits et les formations (Bruxelles Formation et ses partenaires) - suite

Intitulés domaines et lignes de produits	2013			2014			2015			2013-2015		
	Sorties	TSP	TSE (1m)	Sorties	TSP	TSE (1m)	Sorties	TSP	TSE (1m)	Sorties	TSP	TSE (1m)
Préformation police	15			14			31			60	65,0%	63,3%
Gardien de la paix	25			16						41	46,3%	43,9%
Agent de sécurité/agent de gardiennage	115	80,9%	78,3%	49	83,7%	81,6%	158	91,1%	88,0%	322	86,3%	83,5%
Steward dans l'événementiel	12			12			10			34		
Sauveteur aquatique en piscine							11			11		
Agent pénitentiaire	11			12						23		
Préparation aux épreuves de recrutement siamu				13						13		
Qualité-Sécurité	12			13			14			39		
Gestion de la qualité	12			13			14			39		
Social, Santé, Sport et Soins du Corps	925	68,8%	42,2%	857	68,8%	43,9%	825	73,6%	46,7%	2.607	70,3%	44,2%
Social	321	62,3%	33,3%	294	63,6%	35,0%	273	68,1%	37,7%	888	64,5%	35,2%
Détermination ciblée animateur	12			12			12			36		
Détermination ciblée animateur extrascolaire	15			16			18			49	87,8%	28,6%
Détermination ciblée auxiliaire de l'enfance	71	71,8%	26,8%	66	72,7%	25,8%	63	65,1%	27,0%	200	70,0%	26,5%
Préformation ciblée animateur socio culturel	11			12			10			33		
Préformation animateur multimédia	7			7			8			22		
Préformation auxiliaire de l'enfance	14			17						31		
Educateur (préformation)							15			15		
Animateur en arts du spectacle	15			14			18			47	44,7%	38,3%
Animateur socioculturel	53	62,3%	43,4%	52	55,8%	40,4%	47	51,1%	34,0%	152	56,6%	39,5%
Animateur multimédia	8			5			7			20		
Animateur extrascolaire	18			20			22			60	55,0%	48,3%
Animateur sportif	23			12			11			46	60,9%	54,3%
Moniteur de collectivités	21			21						42	42,9%	31,0%
Coach en fitness	11			9						20		
Auxiliaire de l'enfance	15			31			42	76,2%	71,4%	88	64,8%	62,5%
Jury puériculture	27									27		
Santé	551	75,5%	49,2%	501	72,9%	48,7%	488	76,0%	50,6%	1.540	74,8%	49,5%
Détermination ciblée aide aux personnes	20			20			21			61	86,9%	4,9%
Détermination ciblée garde à domicile	15			17			16			48	95,8%	87,5%
Détermination ciblée aide-soignante	18			18			18			54	85,2%	64,8%
Détermination ciblée assistant en pharmacie	25						24			49	91,8%	10,2%
Détermination ciblée assistant en logistique	24			22			17			63	92,1%	22,2%
Détermination ciblée aide à domicile	58	98,3%	51,7%	51	98,0%	58,8%	56	96,4%	60,7%	165	97,6%	57,0%
Aide familiale	81	59,3%	50,6%	80	51,3%	38,8%	69	71,0%	55,1%	230	60,0%	47,8%
Garde à domicile	13			18			16			47	93,6%	91,5%
Passerelle cess pour auxiliaires polyvalentes	25			25			18			68	58,8%	51,5%

Tableau A.3 : Taux de sortie positive (TSP) et vers l'emploi de minimum 1 mois (TSE 1 m) selon les domaines, les lignes de produits et les formations (Bruxelles Formation et ses partenaires) - suite

Intitulés domaines et lignes de produits	2013			2014			2015			2013-2015		
	Sorties	TSP	TSE (1m)	Sorties	TSP	TSE (1m)	Sorties	TSP	TSE (1m)	Sorties	TSP	TSE (1m)
Aide-soignante	73	71,2%	65,8%	40	70,0%	65,0%	45	80,0%	80,0%	158	73,4%	69,6%
Assistant en pharmacie	18			23			18			59	66,1%	32,2%
Assistant en logistique hospitalière	26			29			26			81	54,3%	51,9%
Année préparatoire infirmier(e)	9			15			14			38		
1 ^{er} année inform(e) brevetée	8			15			11			34		
2 ^e année infirmier(e) brevetée	11			11			10			32		
3 ^e année infirmier(e) brevetée	16			12			11			39		
1 ^{er} année infirmier(e) bachelier	10			14			17			41	70,7%	14,6%
2 ^e année infirmier(e) bachelier	12			12			13			37		
3 ^e année infirmier(e) bachelier	15			11			8			34		
1 ^{er} année infirmier(e) spécialisation	6			3			6			15		
2 ^e année infirmier(e) spécialisation				1						1		
Aide à domicile	68	66,2%	55,9%	64	68,8%	62,5%	54	66,7%	61,1%	186	67,2%	59,7%
Aide aux personnes et à la collectivité	53	37,7%	22,6%	62	61,3%	46,8%	64	78,1%	54,7%	179	60,3%	42,5%
Aide-ménager(ère)	23			34			34			91	54,9%	49,5%
Aide-ménager(ère)	30			28			30			88	65,9%	35,2%
Tourisme et Événementiel	37			27			43	46,5%	18,6%	107	58,9%	31,8%
Tourisme	37			27			43	46,5%	18,6%	107	58,9%	31,8%
Détermination ciblée agent en tourisme				14			14			28		
Agent en tourisme	25			13			29			67	47,8%	38,8%
Employé tourisme et voyages	12									12		
Transport et Logistique	452	70,1%	52,7%	480	76,3%	66,7%	748	77,0%	65,4%	1.680	74,9%	62,3%
Transport	284	72,5%	57,0%	369	76,7%	69,4%	576	82,1%	71,9%	1.229	78,3%	67,7%
Néerlandais professionnel conducteur poids lourd				12			71	95,8%	56,3%	83	95,2%	56,6%
Néerlandais professionnel conducteur bus car							23			23		
Chauffeur-livreur	13			19			9			41	75,6%	56,1%
Conducteur poids lourds - pratique c	27			34			33			94	70,2%	57,4%
Conducteur poids lourds - pratique ce	43	58,1%	53,5%	48	77,1%	77,1%	41	82,9%	82,9%	132	72,7%	71,2%
Conducteur poids lourds - théorie	32			26			27			85	90,6%	49,4%
Chauffeur bus-car – pratique	27			20			24			71	84,5%	80,3%
Chauffeur bus-car – théorie	6			12			20			38		
Chauffeur taxi	48	77,1%	72,9%	117	82,9%	82,1%	224	80,4%	79,0%	389	80,7%	79,2%
Adr	88	64,8%	58,0%	65	66,2%	60,0%	48	70,8%	58,3%	201	66,7%	58,7%
Formation continue obligatoire chauffeur/fco				16			56	67,9%	62,5%	72	68,1%	59,7%
Logistique	137	61,3%	43,1%	106	73,6%	56,6%	172	59,9%	43,6%	415	63,9%	46,7%
Détermination ciblée aide magasinier cariste	18			10						28		
Préformation magasinier							9			9		

Tableau A.3 : Taux de sortie positive (TSP) et vers l'emploi de minimum 1 mois (TSE 1 m) selon les domaines, les lignes de produits et les formations (Bruxelles Formation et ses partenaires) - suite

Intitulés domaines et lignes de produits	2013			2014			2015			2013-2015		
	Sorties	TSP	TSE (1m)	Sorties	TSP	TSE (1m)	Sorties	TSP	TSE (1m)	Sorties	TSP	TSE (1m)
Préformation aide-magasinier cariste	10			9						19		
Cariste/clarkiste/cond. engin manutention motorisée	25			7			23			55	52,7%	45,5%
Magasinier	14			1			87	59,8%	47,1%	102	58,8%	47,1%
Aide magasinier-cariste	37									37		
Magasinier opérations de base en entrepôt	20			46	76,1%	71,7%				66	71,2%	66,7%
Magasinier gestion de stock et d'entrepôt				19			10			29		
Dispatcher							13			13		
Assist. du respons. logist./eco et e-logisticien	12			4			23			39		
E-logisticien	1			10						11		
Formation cariste frontal / retrack							7			7		
Transport/Logistique	31			5						36		
Anglais-néerlandais cibles transport	31			5						36		
Formations de base, alphabétisation et formations en langues	4.548	61,3%	25,4%	4.430	62,5%	25,2%	4.607	62,2%	25,5%	13.585	62,0%	25,4%
Formations de base, alphabétisation et formations en langues	4.548	61,3%	25,4%	4.430	62,5%	25,2%	4.607	62,2%	25,5%	13.585	62,0%	25,4%
Alphabétisation - niveau 1	98	64,3%	12,2%	93	60,2%	19,4%	99	60,6%	18,2%	290	61,7%	16,6%
Alphabétisation - niveau 2	91	73,6%	19,8%	84	73,8%	11,9%	79	79,7%	12,7%	254	75,6%	15,0%
Alphabétisation - niveau 3	129	68,2%	17,8%	125	68,8%	19,2%	155	75,5%	16,1%	409	71,1%	17,6%
Alphabétisation - niveau 4	128	63,3%	18,0%	128	55,5%	9,4%	131	74,0%	18,3%	387	64,3%	15,2%
Fle - français langue étrangère	36									36		
Formation de base	410	65,9%	19,5%	405	63,5%	16,8%	441	64,2%	17,0%	1.256	64,5%	17,8%
Ateliers compétences de base				20			14			34		
Formation de base français débutant	24			20			21			65	64,6%	13,8%
Formation de base français moyen	48	72,9%	10,4%	48	68,8%	14,6%	70	64,3%	15,7%	166	68,1%	13,9%
Formation base français intensif	51	64,7%	19,6%	53	50,9%	9,4%	51	64,7%	13,7%	155	60,0%	14,2%
Formation de base français - expression	23			22			25			70	60,0%	18,6%
Formation de base niveau fort	11			12			10			33		
Formation de base fort perfectionnement	9			11			8			28		
Formation de base français-logique				14			26			40	80,0%	27,5%
Formation de base français-communication							12			12		
Formation de base calcul débutant							7			7		
Formation base calcul intensif	85	80,0%	27,1%	80	76,3%	25,0%	99	83,8%	29,3%	264	80,3%	27,3%
Formation de base français/calcul	209	53,6%	11,5%	136	56,6%	15,4%	160	53,8%	16,3%	505	54,5%	14,1%
Formation de base français/nl	39			19			18			76	90,8%	25,0%
Formation de base français/calcul/nl	162	85,2%	18,5%	215	87,0%	17,7%	38			415	85,8%	17,8%

Tableau A.3 : Taux de sortie positive (TSP) et vers l'emploi de minimum 1 mois (TSE 1 m) selon les domaines, les lignes de produits et les formations (Bruxelles Formation et ses partenaires) - suite et fin

Intitulés domaines et lignes de produits	2013			2014			2015			2013-2015		
	Sorties	TSP	TSE (1m)	Sorties	TSP	TSE (1m)	Sorties	TSP	TSE (1m)	Sorties	TSP	TSE (1m)
Formation de base français-néerlandais-dactylo							162	85,2%	21,0%	162	85,2%	21,0%
Formation base néerlandais	1									1		
Formation de base ce2d professionnel	15			16			16			47	63,8%	14,9%
Formation de base cess				2			36			38		
Français langue étrangère	68	52,9%	20,6%	94	52,1%	25,5%	122	54,1%	20,5%	284	53,2%	22,2%
Formation de base en français langue étrangère	14			32			23			69	60,9%	30,4%
Formation de base en français langue étrangère	62	80,6%	27,4%	56	64,3%	23,2%	57	64,9%	31,6%	175	70,3%	27,4%
Formation de base en français langue étrangère	55	45,5%	16,4%	38			53	62,3%	26,4%	146	54,1%	21,2%
Formation de base français langue étrangère	3			1			19			23		
Formation de base en français langue étrangère	6			11			11			28		
Français langue étrangère				12			14			26		
Formation de base initiation pc	119	65,5%	19,3%	80	65,0%	22,5%	54	55,6%	31,5%	253	63,2%	22,9%
Formation de base suite office	28			29			20			77	57,1%	22,1%
Initiation au néerlandais et à l'informatique	8									8		
Projet formation pour l'emploi amorce							16			16		
Projet de formation pour l'emploi							5			5		
Détermination généraliste	312	51,6%	23,4%	326	46,9%	17,2%	11			649	48,7%	20,2%
Sensibilisation et détermination professionnelle							284	47,9%	20,4%	284	47,9%	20,4%
Sensibi aux métiers de la constuc, meca et transp							5			5		
Français	801	57,4%	27,5%	836	56,7%	24,6%	791	56,5%	26,4%	2.428	56,9%	26,2%
Atelier calij français							3			3		
Néerlandais	1.008	62,1%	36,6%	994	66,1%	41,5%	942	62,4%	37,3%	2.944	63,6%	38,5%
Atelier calij néerlandais							1			1		
Anglais	473	54,5%	27,5%	409	62,6%	27,4%	498	59,2%	30,1%	1.380	58,6%	28,4%
Allemand	10									10		
Espagnol	3									3		
Préformation confec-tion-textile	1									1		
Projet 10-30	8									8		
Remobilisation citoyenne & approche professionnelle				9						9		
Total général	10.653	64,4%	35,2%	10.089	64,7%	36,1%	10.828	67,2%	38,8%	31.570	65,5%	36,7%

Source : Bruxelles Formation et partenaires – Calculs view.brussels

Annexe 4 : Taux de sortie selon les clusters et les secteurs (VDAB Brussel et ses partenaires)

Précautions méthodologiques : Dans le tableau qui suit, les taux sont calculés sur toutes les sorties de formation. Ainsi, si un individu est sorti, dans la même année, d'une formation qualifiante (module 4b) ou d'une autre formation (modules 2, 4a, 5a et 5n), les deux formations sont prises en compte pour le calcul des taux de sortie. De même, s'il a suivi une formation chez un partenaire, puis dans un centre du VDAB Brussel, il est comptabilisé deux fois. Pour les clusters ou secteurs où le nombre de sortants annuel est inférieur à 40 individus, les taux n'ont pas été calculés en raison de leur caractère non significatif sur un effectif faible.

Tableau A.4 : Taux de sortie positive (TSP) et vers l'emploi de minimum 1 mois (TSE 1 m), endéans les 12 mois, selon les clusters et les secteurs (VDAB Brussel et partenaires)

Clusters et secteurs	2015		
	Sorties	TSP	TSE (1m)
Algemene arbeidsmarktcompetenties	232	77,6	44,8
Peersoosgerichte ondersteuning	23		
Taalondersteuning	209	76,1	42,6
Bouw en hout	155	79,4	69,0
Afwerking bouw	55	76,4	70,9
Bouwlogistiek	1		
Bouwtechnici	4		
Installatie en elektriciteit bouw	21		
Ruwbouw	38		
Wegenbouw	36		
Business support, retail en ICT	195	78,5	57,9
Business support	104	83,7	52,9
Informatie- en communicatietechnologie	44	77,3	70,5
Retail	47	68,1	57,4
Diensten aan personen en bedrijven	207	59,9	45,9
Horeca	90	55,6	40,0
Media en cultuur	10		
Primaire sector	18		
Schoonmaak en onderhoud	47	48,9	46,8
Toezicht en veiligheid	40	82,5	57,5
Wellness en lichaamsverzorging	2		
Doelgroepspecifieke ontwikkeltrajecten	27		
Doelgroepspecifieke ontwikkeltrajecten	27		
Industrie	74	75,7	45,9
Confectie	11		
Industriële onderhouds- en productietechnieken	2		
Lastechnieken	6		
Onderhoudselectriciteit	2		
Ontwerp en vormgeving	3		
Plaatwerk en koetswerk	5		
Printmedia	1		
Verspaningstechnieken	21		
Voeding	19		
Voertuigonderhoud	4		
Transport en logistiek	94	71,3	62,8
Goederenbehandeling	29		
Logistieke coördinatie	2		
Wegtransport	63	81,0	68,3
Zorg en onderwijs	183	81,4	50,8
Onderwijs	4		
Social profit	179	81,6	50,8
Total	1.167	74,6	52,6

Source : VDAB Brussel et partenaires – Calculs view.brussels

