



BASSIN EFE

INSTANCE BASSIN ■ ENSEIGNEMENT QUALIFIANT ■ FORMATION ■ EMPLOI

BRUXELLES

**RAPPORT
ANALYTIQUE ET
PROSPECTIF
2021**

Chapitre I

Diagnostic socio-économique du territoire bruxellois et du marché de l'emploi

TABLE DES MATIÈRES

Mot du président	4
Introduction	5
1. Missions	5
2. Contexte	5
3. Nouveautés et avancées	6
4. Contenu des 4 chapitres	8
Préambule	9
Diagnostic socio-économique du territoire et du marché de l'emploi	11
1. Population	11
1.1. Population totale	11
1.2. Évolution de la population	12
1.3. Perspective d'évolution de la population jusqu'à l'horizon 2035	14
1.4. Indice de vieillissement et âge	15
1.5. Population scolaire et niveau de diplôme	18
1.6. Bruxelles, une capitale marquée par les inégalités	27
1.7. Conclusion	31
2. Activité économique et marché du travail	32
2.1. Indicateurs globaux du marché du travail	32
2.1.1. Les indicateurs autour de la population	33
2.1.2. Les indicateurs autour du marché de l'emploi	35
2.1.3. Classifier les secteurs économiques et leurs activités - types de nomenclature	41
2.2. Indicateurs spécifiques relatifs aux travaux de l'IBEFE	43
2.2.1. Métiers prioritaires	43
2.2.2. Fonctions/métiers critiques	45
2.2.3. Métiers en pénurie	47
2.2.4. Knelpuntberoepen	48
2.2.5. Métiers porteurs d'insertion	49
2.2.6. Métiers d'avenir	49
2.3. Conclusion	51
3. La mobilité vers et hors de la Région de Bruxelles-Capitale	53
3.1. La mobilité des travailleur.euse.s en Région de Bruxelles-Capitale	54
3.2. L'exemple du secteur du transport et de la logistique	61
3.3. La mobilité dans l'enseignement	62

4. Conjoncture et prévisions économiques	65
4.1. Les grandes tendances nationales et régionales	65
4.2. Les grands défis économiques à venir	67
5. Territoire du bassin bruxellois : un bassin atypique	69
5.1. Bruxelles et ses 19 communes	69
5.2. Les définitions administratives et politiques	71
5.3. La « zone métropolitaine bruxelloise » :	
Bruxelles et les deux provinces de Brabant	73
5.4. Bruxelles comme bassin d'emploi	75
5.5. Conclusion	77
Conclusion générale.	78
Bibliographie	80



MOT DU PRÉSIDENT

Cher lecteur, chère lectrice,

J'ai le plaisir de vous présenter **l'édition 2021 du Rapport analytique et prospectif** de l'Instance bassin Enseignement-Formation-Emploi Bruxelles.

Ce rapport est un **outil indispensable pour éclairer et appuyer le pilotage de l'offre bruxelloise d'enseignement et de formation**. C'est aussi le document phare de l'Instance, prévu à l'article 10 de l'accord de coopération qui l'institue, conclu entre les gouvernements de la Commission communautaire française, de la Fédération Wallonie-Bruxelles et de la Région wallonne. Cette édition, couvrant la période de 2018 à 2021, a été élaborée **en concertation avec tous les acteurs concernés**.

Que de chemin parcouru depuis sa première édition en 2015 !

- Sa **méthodologie** a été **renforcée** avec l'aide de l'IBSA, de view.brussels et de tous les services de productions et d'analyses de données des opérateurs. Je tiens ici à les remercier chaleureusement. Sans eux, ce travail n'aurait pas été possible.
- Sa **structure** a été **simplifiée** afin que les données et les analyses qui y sont présentées soient facilement exploitables par les différents acteurs de notre bassin (le RAP 2021 est structuré en **4 livrables** répondant chacun à des objectifs bien distincts).
- Nous pouvons également nous féliciter d'avoir continué nos efforts dans **l'amélioration de sa lisibilité**.
- Enfin, le travail s'est fait en **transparence** et en **co-construction** avec toutes les parties prenantes.

La crise sanitaire que nous traversons a **accélééré les changements à l'œuvre dans le monde du travail et de l'éducation**. Citons à titre d'exemple la numérisation de l'économie ou encore les pénuries de main-d'œuvre. De plus, Bruxelles a été plus durement touchée que le reste de la Belgique du point de vue de la précarisation accrue de sa population et de **l'accroissement des inégalités** (cf. l'édition 2020 du Baromètre social de l'Observatoire de la Santé et du Social).

Plus que jamais, les acteurs bruxellois de la transition enseignement-formation-emploi doivent travailler ensemble pour proposer des solutions concertées aux défis à relever par les Bruxellois.e.s. **L'Instance bassin enseignement - formation - emploi de Bruxelles est le lieu de cette concertation**.

Grâce à l'expertise de nos membres, l'Instance vise en effet une **meilleure articulation entre les offres des opérateurs, les besoins des employeurs, et les besoins des publics**.

J'espère que vous prendrez beaucoup de plaisir en découvrant et en parcourant toutes les nouveautés que nous vous avons réservées.

Enfin, je tiens, en ma qualité de président et au nom de l'ensemble de nos membres, à remercier toutes les personnes qui ont contribué à la réalisation de ce rapport.

Daniel Fastenakel



INTRODUCTION

1. MISSIONS

Le Rapport analytique et prospectif (RAP) constitue un outil d'appui au pilotage de l'offre d'enseignement qualifiant et de formation professionnelle. Ce rapport a pour objectif d'aider les opérateurs à faire évoluer leur offre d'enseignement et de formation de manière à ce que celle-ci réponde aux besoins actuels et futurs en compétences, participe à une meilleure couverture du territoire et soit conçue selon une logique de cohérence et de passerelles avec l'offre des autres familles d'opérateurs. Le RAP apporte également sa contribution au développement des politiques croisées en matière de formation professionnelle, d'enseignement qualifiant et d'emploi dans le bassin bruxellois. Il s'adresse ainsi aux opérateurs d'enseignement et de formation, aux gouvernements et à l'ensemble des acteurs bruxellois des champs enseignement - formation - emploi.

2. CONTEXTE

En cohérence avec l'accord de coopération qui fonde les IBEFE (article 8), des **réflexions** sont menées depuis 2015 sous l'égide de l'Assemblée des IBEFE. Les **chantiers menés en 2018-2020** ont conduit à :

- la décision de **rendre triennal le RAP**.
Cette décision tend à rencontrer l'objectif de mieux coordonner les calendriers des RAP avec les plans de redéploiement des chambres enseignement mais pas seulement.
En effet, la production du RAP s'inscrit à Bruxelles dans **le cycle trisannuel du pilotage de l'offre de formation**. Cela reflète à la fois la volonté du Ministre de l'emploi et de la formation professionnelle et celle des membres de l'IBEFE d'articuler le RAP avec les processus internes de programmation des régisseurs. L'objectif est de leur venir en appui et de compléter les travaux d'observation et de veille réalisés par les différents acteurs impliqués dans l'offre de formation et d'enseignement.
- un **travail sur l'harmonisation** du canevas du Rapport analytique et prospectif ainsi qu'à une nouvelle définition des thématiques communes. L'Assemblée des IBEFE a cependant rappelé que les thématiques communes pouvaient être actualisées chaque année pour intégrer, entre autres, de nouveaux focus sectoriels, des informations sur de nouvelles sections ouvertes ou encore les résultats des tables sectorielles interbassin.
- s'accorder sur la manière de formaliser annuellement la **prise en compte ou non des recommandations** émises sur l'offre de formation et d'enseignement (article 13 de l'accord de coopération).

3. NOUVEAUTÉS ET AVANCÉES

En plus d'être triennal et non plus annuel, l'édition 2021 du Rapport analytique et prospectif présente plusieurs nouveautés par rapport aux éditions précédentes. Les principaux changements vous sont présentés ci-dessous.

Un rapport modulaire

Jusqu'à sa dernière parution en 2018, le Rapport analytique et prospectif était construit comme un seul document. Or, les différentes parties répondent à des besoins et à des champs d'étude différents (connaissance de l'offre et de la fréquentation dans le chapitre 2, diagnostic de la réalité socio-économique bruxelloise dans le chapitre 1, ...). Partant de ce constat, il a été décidé de repenser le rapport **dans une forme plus modulaire**. Le RAP 2021 se compose désormais de 4 parties **autonomes mais complémentaires**. Chacune de ces parties peut être lue **indépendamment selon les besoins des lecteur.rice.s**. Les différentes parties seront décrites plus loin dans cette introduction.

Une étude globale

Pour cette édition, l'IBEFE Bruxelles a couvert dans son analyse **l'ensemble des métiers accessibles à des publics faiblement ou moyennement qualifiés/certifiés**. Les précédents Rapports analytiques et prospectifs, ainsi que les travaux de réactualisation des thématiques communes, se concentraient sur un ou plusieurs secteurs. Cette édition plus complète **facilite le travail d'analyse** des opérateurs de l'enseignement et de la formation professionnelle.

Une grille de lecture commune

L'ensemble des données récoltées pour les différentes analyses de ce rapport ont été traduites **suivant la nomenclature métier ROME V3**. C'est-à-dire que les informations concernant les métiers et l'offre de formation et d'enseignement ont été structurées selon les codes ROME V3, afin de permettre au service de **pouvoir faire dialoguer toutes les données entre elles**.

Le code ROME (Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois) est composé d'une lettre et quatre chiffres :

- la lettre (de A à N) représente une famille de métiers (au nombre de 14), ex : J – Santé
- la lettre et les deux premiers chiffres identifient le domaine professionnel (au nombre de 110), ex : J11- Praticiens médicaux
- la lettre et les quatre chiffres du code ROME, associés à un intitulé, identifient la fiche métier (532 fiches contenant près de 11 000 appellations différentes de métiers et emplois), ex : J1103 - Médecine dentaire¹

(1) Le ROME et les fiches métiers, Pôle Emploi, <https://www.pole-emploi.fr/employeur/vos-recrutements/le-rome-et-les-fiches-metiers.html>, page consultée le 13/09/2021

En annexe du Rapport analytique et prospectif, vous trouverez **un tableau comparatif** qui met en relation le cadre commun de programmation et les secteurs de l'enseignement avec la nomenclature ROME V3.

Un territoire étendu

Pour cette nouvelle édition, le souhait de l'IBEFE Bruxelles, appuyé par la demande des partenaires sociaux, est d'élargir son analyse au-delà des frontières administratives de la Région bruxelloise afin de tenir compte de la réelle **zone d'influence économique du bassin bruxellois**. En s'appuyant entre autres sur la mobilité des navetteurs entrants et sortants, le chapitre 1 du RAP amorce une réflexion sur les **enjeux autour du lien entre Bruxelles et sa périphérie**.

Un cadastre de l'offre francophone et néerlandophone

Une nouveauté de cette nouvelle édition du RAP est la **présentation conjointe de l'offre d'enseignement et de formation francophone et néerlandophone** en Région de Bruxelles-Capitale. Ce cadastre est le produit d'une collaboration entre l'IBEFE Bruxelles et le BANSPA (Brusselse Adviesraad van Nederlandstalige Sociale Partners).

Des chantiers transversaux

Pour la première fois, l'IBEFE Bruxelles profite de la publication du Rapport analytique et prospectif pour mettre en avant **des chantiers transversaux à investiguer**. En effet, suite aux différents échanges avec les acteur.rice.s de terrain, les opérateurs de formation et d'enseignement, et suite aux informations relevées dans diverses études, le service a identifié des chantiers qu'il souhaite **approfondir au-delà des recommandations complémentaires**. Les problématiques identifiées pourront être creusées via des avis, des groupes de travail, des pôles de synergies...

Un renforcement de l'offre

Dans sa liste de métiers prioritaires, l'IBEFE Bruxelles a souhaité **clarifier les recommandations de création** en précisant qu'il pouvait également être question de renforcement. En effet, selon les définitions établies en interbassin, une recommandation de création peut s'adresser tant à une offre **inexistante** (création) qu'à une offre **existante mais insuffisante** (renforcement). Pour la prochaine édition du rapport, cette notion de création / renforcement sera précisée en effectuant une distinction nette entre les offres qui doivent être créées et celles qui doivent être renforcées.

4. CONTENU DES 4 CHAPITRES



Chapitre 1 - Diagnostic socio-économique du territoire bruxellois

Ce chapitre propose un diagnostic socio-économique du territoire bruxellois pour l'année 2020. En s'appuyant sur les productions institutionnelles et les chiffres phares de la Région bruxelloise, ce diagnostic fournit un travail d'analyse et de croisement de données sur des thématiques centrales dans l'appui au pilotage de l'offre pour les acteurs de l'enseignement et de la formation. Par exemple, les caractéristiques de la population bruxelloise, la définition et la compréhension des indicateurs du marché de l'emploi, l'importance de la mobilité interrégionale ou encore une réflexion sur la délimitation socio-économique du bassin d'emploi bruxellois.

Chapitre 2 - Cadastre de l'offre francophone et néerlandophone d'enseignement qualifiant, de formation professionnelle et de Validation des compétences en Région de Bruxelles-Capitale.

Le recensement des offres s'accompagne d'une présentation synthétique des différentes familles d'opérateurs francophones et néerlandophones, d'une publication de données statistiques pluriannuelles sur la fréquentation et les certifications obtenues, de données statistiques sur les caractéristiques démographiques des publics ainsi que d'éléments d'analyse pour mieux appréhender ces données.

Chapitre 3 - Liste des métiers prioritaires

Ce chapitre reprend la liste des métiers prioritaires à développer dans le bassin bruxellois. Il s'agit d'une série de métiers identifiés en Région de Bruxelles-Capitale et en périphérie en raison de critères liés aux besoins du marché du travail et à l'offre d'enseignement qualifiant et de formation professionnelle existante.

Chapitre 4 - Liste des recommandations complémentaires

Ce chapitre comprend une liste de recommandations complémentaires sur des métiers, ainsi que sur d'autres enjeux transversaux et globaux à destination des opérateurs de formation et d'enseignement en appui au pilotage de leur offre ainsi qu'à d'autres acteurs en lien avec ces thématiques. Ces recommandations peuvent concerner l'adaptation du contenu ou de la pédagogie de certaines offres, l'orientation et la promotion des métiers, les stages, les équipements et ressources et la sécurisation des parcours.

Le chapitre se termine par la mise en exergue de quatre chantiers transversaux, comme expliqué précédemment.



PRÉAMBULE

L'article 9 de l'accord de coopération conclu entre la Région wallonne, la Fédération Wallonie-Bruxelles et la Commission communautaire française confie aux Instances bassins Enseignement – Formation – Emploi (IBEFE) la mission d'assurer de manière permanente **le recueil, la synthèse, le croisement et la mise en contexte des analyses réalisées** par les administrations, les opérateurs d'enseignement et de formation, et par les expert.e.s scientifiques et méthodologiques.

L'objectif de ce chapitre est d'identifier les grandes tendances socio-économiques impactant de fait l'offre d'enseignement et de formation, et donc le choix des thématiques communes².

A de nombreux égards, **Bruxelles se distingue des autres bassins par :**

- sa population jeune et multiculturelle ;
- son activité économique marquée par une surreprésentation du secteur tertiaire et par une forte mobilité des travailleur.euse.s entrant.e.s ;
- une structure de certification de la population atypique (avec une surreprésentation de faiblement et de hautement diplômé.e.s) ;
- des inégalités socio-économiques marquées et leurs effets aggravants (il est plus difficile de trouver un emploi à Bruxelles pour les peu diplômé.e.s qu'ailleurs en Belgique).

Ce chapitre tente de **mettre en évidence les caractéristiques socio-économiques du bassin bruxellois et les besoins spécifiques** qui en découlent. Afin d'aboutir à ce diagnostic socio-économique, plusieurs sources administratives, politiques, institutionnelles et académiques, de nature quantitative et qualitative, ont été mobilisées et croisées. Le travail des différentes institutions régionales chargées du recueil de données socio-économiques a été mobilisé. Les rapports les plus pertinents pour les opérateurs enseignement/formation ont été identifiés et, lorsque cela s'avère judicieux, des renvois directs sont proposés vers ceux-ci.

L'ambition de ce chapitre est avant tout **d'offrir des clés de compréhension** aux opérateurs de formation professionnelle et d'enseignement qualifiant **pour appréhender le contexte socio-économique bruxellois**. Pour ce faire, cinq sections sont proposées :

1. Les **caractéristiques principales de la population bruxelloise** en s'attardant sur son évolution démographique, son indice de vieillissement, son évolution du niveau de diplôme, ses inégalités.
2. Une présentation des **indicateurs globaux** nécessaires à la bonne compréhension des tendances **du marché de l'emploi** et des **concepts spécifiques** relatifs aux travaux de l'IBEFE (tels que les métiers prioritaires et les fonctions critiques).
3. La **mobilité interrégionale** liée au pôle d'attractivité économique que représente Bruxelles.
4. La **conjoncture et les prévisions économiques** à l'horizon 2026 avec un focus sur les grands défis des années à venir.
5. Une réflexion sur les différentes définitions possibles de **la périphérie bruxelloise**.

(2) Le chapitre 3 et le chapitre 4 du Rapport analytique et prospectif 2021.

Enfin, ce chapitre ne fait que très rarement mention de la crise sanitaire liée au COVID19 et ce pour deux raisons. Tout d'abord, de nombreux rapports spécifiques ont déjà été réalisés sur ce sujet³. Ensuite, la crise sanitaire a eu un effet d'accélérateur des tendances en cours (numérisation par exemple) et d'aggravation de problèmes préexistants. La dernière édition du Baromètre social⁴ le démontre sur de nombreuses dimensions traitées également dans ce chapitre (difficultés d'accès à l'emploi pour les infra-diplômé.e.s, amplification du taux de décrochage scolaire, etc.). Sur le marché de l'emploi, les pénuries de main-d'œuvre – déjà présentes avant la crise sanitaire – se sont aggravées.

(3) View.brussels propose toute une série de rapports prenant en compte les effets du COVID19. Pour n'en citer que quelques-uns : [Les perspectives d'emploi et de formation dans le contexte de la crise covid et post-covid](#) ; [L'impact de la crise du coronavirus sur le marché de l'emploi bruxellois - Mars 2021](#) ; [Bilan & Perspectives - L'état du marché du travail bruxellois après deux ans de crise sanitaire](#)

(4) Le Baromètre propose pour chacune de ses sections, de faire le point sur les effets de la crise sanitaire à court et moyen terme. [Observatoire de la santé et du social Bruxelles, Baromètre social - Rapport Bruxellois sur l'état de la pauvreté, 2020](#)

DIAGNOSTIC SOCIO-ÉCONOMIQUE DU TERRITOIRE BRUXELLOIS ET DU MARCHÉ DE L'EMPLOI

1. POPULATION

L'Instance bassin propose de reprendre quelques informations clés sur les caractéristiques de la population de la Région de Bruxelles-Capitale. Celle-ci se démarque des populations en Région flamande et en Région wallonne par :

- la **forte multiculturalité** : en 2020, 35,3% de la population est de nationalité étrangère⁵,
- la prédominance des personnes peu diplômées et hautement diplômées (**structure de qualification en U**, voir infra),
- ou encore une **forte précarité** : en 2019, 31,4% de la population vit sous le seuil de risque de pauvreté comparé à 18,3% en Région wallonne et 9,8% en Région flamande⁶.

(5) IBSA, *Mini-Bru La Région de Bruxelles-Capitale en chiffres 2021*, p. 6-7

(6) Indicators.be, *Risque de pauvreté*, https://indicators.be/fr/i/G10_POV/Risque_de_pauvret%C3%A9

(5) Actiris, *4 cas de discrimination à l'embauche sur 10 sont signalés sur base de l'origine ou de la couleur de peau*, 19/03/2021, <https://press.actiris.be/4-cas-de-discrimination-a-l'embauche-sur-10-sont-signalés-sur-base-de-l'origine-ou-de-la-couleur-de-peau>

(7) Unia, *Quels sont les critères de discrimination ?*, <https://www.unia.be/fr/criteres-de-discrimination/criteres-de-discrimination>

(8) 25% des bruxellois.es de 20 à 24 ans n'ont pas terminé l'enseignement secondaire supérieur, soit 10 points de plus que le niveau belge. *Source* : Eurostat, Statbel, *Enquête sur les forces de travail*, calculs : SPF ETCS

(9) Pour plus d'informations à ce sujet, l'Instance bassin Bruxelles vous renvoie vers son chantier transversal « Droit à la qualification/certification » disponible dans le **chapitre 4 de son Rapport analytique et prospectif**.

(10) « 60% des signalements [de discriminations à l'embauche] viennent de Bruxelles-Ville et des communes dites du 'croissant pauvre' de la Région bruxelloise comme Molenbeek, Anderlecht et Schaerbeek » dans Actiris, *4 cas de discrimination à l'embauche sur 10 sont signalés sur base de l'origine ou de la couleur de peau*, op cit.

Ces questions ont un impact évident sur le marché de l'emploi et sur le pilotage de l'offre d'enseignement et de formation. Par exemple :

- Dans une population multiculturelle comme celle de la Région de Bruxelles-Capitale, la **discrimination à l'embauche** est hautement préjudiciable tant du point de vue des personnes qui en sont victimes que du marché de l'emploi. En 2020, 43% des signalements introduits par des chercheur.euse.s d'emploi auprès d'Actiris ont pour objet une discrimination sur base de critères « raciaux »⁷. Ceux-ci appartiennent aux 19 critères dits « protégés » par la législation antidiscrimination⁸.
- La part trop élevée de la population bruxelloise ne possédant pas de **diplôme/certification de niveau secondaire supérieur** est un défi majeur sur le marché de l'emploi⁷. **L'enjeu de la certification** concerne à la fois l'enseignement (où l'échec scolaire est encore trop important), ainsi que la formation professionnelle et l'emploi (la reconnaissance des compétences acquises au terme d'une formation n'est pas la même selon qu'elle se soit déroulée dans le cadre d'une formation professionnelle ou dans l'enseignement⁹).
- Les personnes à l'indice socio-économique le plus faible sont les plus à risque d'être faiblement qualifiées (voir infra), d'avoir des difficultés à s'insérer sur le marché du travail ou encore d'être victimes de discriminations à l'embauche¹⁰.

Le ou la lecteur.rice sera également renvoyé.e vers les rapports clés pour approfondir ces matières.

1.1. Population totale

Au 1^{er} janvier 2020, la population totale du Bassin bruxellois s'élevait à 1.218.255 habitant.e.s. La densité de la population bruxelloise totale est de 7.500,65 habitant.e.s/km², où les communes de Saint-Gilles et Saint-Josse-ten-Noode présentent des densités particulièrement hautes (**tableau 1**). Si cette densité est rapportée à Bruxelles et à sa périphérie limitrophe, à savoir les deux provinces de Brabant, elle tombe à 823,49 habitant.e.s/km². Le taux de population de nationalité étrangère est également plus important en Région bruxelloise (35,3%) que dans le Brabant wallon (10,2%) et le Brabant flamand (10,6%).

Tableau 1 - Nombre d'habitant.e.s, densité et taux de population de nationalité étrangère en Région de Bruxelles-Capitale (RBC) par commune et en comparaison au Brabant flamand (BF) et au Brabant wallon (BW) (1^{er} janvier 2020)

Commune	Nombre d'habitant.e.s	Densité de la population habitant.e.s/km ²	Taux de population de nationalité étrangère	
	en unités		UE28	Hors UE
Anderlecht	120.887	6.748,92	19,4 %	12,9 %
Auderghem	34.404	3.834,58	20,9 %	9,2 %
Berchem-Sainte-Agathe	25.502	8.651,31	12,0 %	8,0 %
Bruxelles-Ville	185.103	5.596,34	22,5 %	14,4 %
Etterbeek	48.473	15.265,42	36,7 %	12,1 %
Evere	42.656	8.317,28	14,7 %	14,0 %
Forest	56.581	8.975,40	24,8 %	10,3 %
Ganshoren	25.234	10.368,54	14,5 %	8,3 %
Ixelles	87.632	13.678,52	36,2 %	12,8 %
Jette	52.728	10.161,43	14,8 %	9,2 %
Koekelberg	21.959	18.488,69	19,2 %	11,3 %
Molenbeek St-Jean	97.979	16.314,57	13,8 %	14,5 %
Saint-Gilles	49.678	19.659,14	35,8 %	12,3 %
Saint-Josse-ten-Noode	27.497	23.358,25	26,1 %	18,3 %
Schaerbeek	132.799	16.814,23	22,4 %	14,4 %
Uccle	83.980	3.672,82	26,5 %	6,4 %
Watermael-Boisfort	25.332	1.952,08	15,3 %	4,8 %
Woluwe-Saint-Lambert	57.712	7.909,01	27,6 %	10,0 %
Woluwe-Saint-Pierre	42.119	4.711,10	29,5 %	7,5 %
Total RBC	1.218.255	7.500,65	23,3 %	12,0 %
Brabant flamand	1.155.843	546	7,1 %	3,5 %
Brabant wallon	406.019	370	7,7 %	2,5 %
Total RBC + BW + BF	2.780.117	823,49	14,3 %	7,1 %

Source : IBSA (sur base des données Statbel), chiffres Population, données au 1^{er} janvier 2020. Calculs : IBEFE Bruxelles.

1.2. Évolution de la population

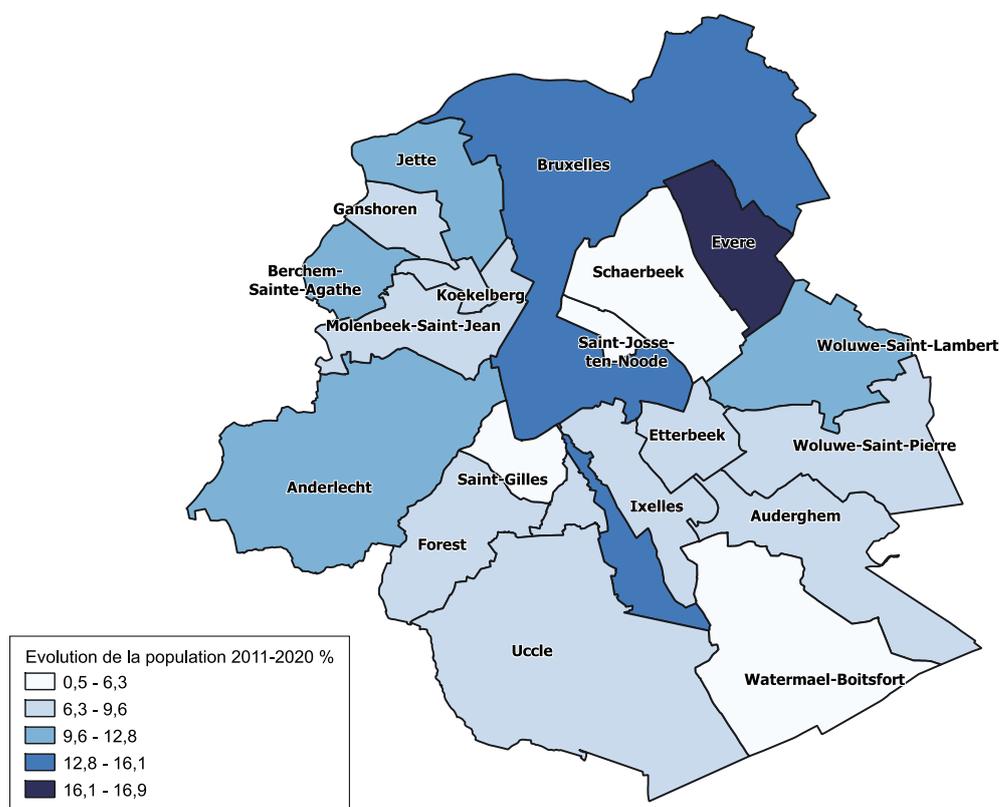
Depuis 2011, le Bassin bruxellois a connu une croissance de sa population de 8,9%. Il s'agit de l'évolution la plus importante en comparaison de celle des autres bassins wallons (**tableau 2**). En presque dix ans, c'est la commune d'Evere qui a connu l'évolution démographique la plus significative (+16,9%), suivie par celle de Bruxelles-Ville (+13,4%). A l'inverse, la plus faible croissance démographique est recensée dans la commune de Saint-Josse-ten-Noode (+0,5%) (**carte 1**).

Tableau 2 - Evolution de la population par Bassin IBEFE

Évolution de la population 2011-2020	
Wallonie	3,4 %
Bassin du Brabant Wallon	6,0 %
Bassin de Hainaut-Centre	3,0 %
Bassin de Hainaut-Sud	0,9 %
Bassin de Wallonie Picarde	2,9 %
Bassin de Huy-Waremme	5,5 %
Bassin de Liège	2,7 %
Bassin de Verviers	1,8 %
Bassin du Luxembourg	5,7 %
Bassin de Namur	4,3 %
Bassin de Bruxelles	8,9%
Moyenne de la Région de Bruxelles-Capitale, Brabant wallon et Brabant flamand	7,4 %

Source : Walstat/IBSA (sur base des données Statbel), 2011-2020 ; calculs : IBEFE Bruxelles.

Carte 1 - Evolution de la population de 2011-2020 par commune



Source : IBSA (sur base des données Statbel). Calculs : IBEFE Bruxelles.

La Région de Bruxelles-Capitale connaît d'ailleurs un **essor démographique** plus important que celui de la Région wallonne (+3,4%) et celui de la Région flamande (+5,1%). Cet état de fait peut notamment s'expliquer par un solde naturel positif¹¹ (contrairement à celui de la Flandre et à la Wallonie)¹² ainsi que par un solde migratoire international en hausse¹³.

1.3. Perspective d'évolution de la population jusqu'à l'horizon 2035

Selon les prévisions de Statbel, le Bassin bruxellois devrait connaître une augmentation de sa population de seulement 3% entre 2020 et 2035, ce qui situe cette progression dans une moyenne inférieure par rapport aux autres bassins (**tableau 3**). Cette perspective dénote de l'évolution concrète de la population, puisque sur la période 2011-2020, le Bassin bruxellois est celui qui a connu la plus forte croissance démographique (**tableau 2**). Un des facteurs explicatifs pourrait être la hausse, ces dernières années, de l'**exode urbain** que connaît la capitale. Celui-ci constitue en effet un frein à l'évolution démographique¹⁴.

A l'échelle des communes, c'est celle d'Evere qui devrait connaître la plus forte progression démographique (+11,8%) dans les dix prochaines années (2020-2030), suivie par celle de Berchem-Sainte-Agathe (+8%). A contrario, certaines communes devraient connaître une baisse de leur population, à l'instar de Watermael-Boitsfort (-6,5%) et de Woluwe-Saint-Pierre (-3,6%).

Tableau 3 - Perspective d'évolution de la population par Bassin (2020-2034)

Bassins EFE	Perspectives 2020 - 2034
Wallonie	3,8%
Bassin du Brabant Wallon	8,1%
Bassin de Hainaut-Centre	3,1%
Bassin de Hainaut-Sud	-0,3%
Bassin de Wallonie Picarde	2,7%
Bassin de Huy-Waremme	9,0%
Bassin de Liège	1,8%
Bassin de Verviers	4,2%
Bassin du Luxembourg	4,9%
Bassin de Namur	6,2%
Bassin de Bruxelles	3.0%*

*Pour le Bassin de Bruxelles, la perspective porte sur la période 2020-2035.

Source : Bureau fédéral du Plan, Registre national, SPF économie - Statbel. Calculs IWEPS et IBEFE wallonnes.

(11) Le solde naturel est la différence entre le nombre de naissances et le nombre de décès enregistrés au cours d'une période. Lorsqu'il est positif, il y a plus de naissances que de décès.

(12) Le Soir, *Bruxelles n'a jamais été aussi peuplée*, 30/09/2021 <https://www.lesoir.be/397762/article/2021-09-30/bruxelles-na-jamais-ete-aussi-peuplee>

(13) Statbel, *Migrations internationales totales (Belges et étrangers) 1948-2020*, <https://statbel.fgov.be/fr/themes/population/migrations#figures>

(14) RTBF, *Ne me quitte pas: qui sont ces Bruxellois qui quittent la capitale ?*, 16/06/2021, https://www.rtbef.be/lapremiere/emissions/detail_les-podcasts-de-la-premiere/accueil/article_podcast-ne-me-quitte-pas-qui-sont-ces-bruxellois-qui-quittent-la-capitale?id=10685069&programId=16224

Y aura-t-il assez de places dans les écoles bruxelloises ?

Bruxelles est une ville particulièrement peuplée et dense. Sa population ne cesse d'augmenter. Cette augmentation pose la question très concrète des places disponibles dans les écoles, notamment de l'enseignement secondaire qualifiant. En effet, suite au **boom des naissances entre 2007 et 2012**, une croissance importante du nombre des élèves du secondaire est attendue à l'horizon 2025, avant de connaître une légère baisse entre 2025-2030 (en raison de la chute des naissances depuis 2014). Malgré

cette baisse, les projections de l'IBSA prévoient toujours un **surplus d'élèves par rapport aux places disponibles** avec : +7.500 unités pour 2020-2025 et -2.400 unités pour 2025-2030¹⁵.

En 10 ans, 8.671 places ont été créées dans l'enseignement secondaire (aussi bien général, technique que professionnel), et la création de 12.500 places supplémentaires entre 2020 et 2025 est prévue. En ce sens, les besoins devraient être rencontrés pour l'horizon 2025. Or, à l'heure actuelle, l'enseignement secondaire bruxellois fait déjà face à un **manque criant de places pour accueillir toute la population scolaire**, et ce notamment à cause du report de créations de places dans les écoles. Au regard de ces tensions, la création de nouvelles places dans l'enseignement secondaire est donc primordiale¹⁶. De plus, et au vu de l'importance de l'enseignement qualifiant en termes d'effectifs, la question du manque de places potentielles dans les écoles qualifiantes se pose également, et demande à être objectivée.

Qu'en est-il de l'enseignement qualifiant ?

L'enseignement qualifiant correspond à l'ensemble des options de l'enseignement secondaire qui concernent l'enseignement technique de qualification et l'enseignement professionnel. Ces options peuvent être organisées de deux manières : soit en plein exercice, soit en alternance.

En Région bruxelloise pour l'année 2019-2020, 25.143 élèves fréquentent une école qualifiante francophone, toute année confondue. Sur les 85.074¹⁷ élèves inscrit.e.s dans l'enseignement secondaire francophone, 30% sont donc inscrit.e.s dans le qualifiant.

1.4. Indice de vieillissement et âge

Qu'en est-il de l'âge de la population bruxelloise ? L'indice de vieillissement, c'est-à-dire le rapport entre la population des personnes âgées de 65 ans et plus et la population des personnes âgées de moins de 20 ans, indique le vieillissement d'une population donnée. Cela signifie concrètement que si l'indice est supérieur à 100, la part des personnes âgées de plus de 65 ans est supérieure à celle des moins de 20 ans. De manière générale, une inversion de tendance est à noter entre 2017 et 2020. En 2020, l'indice d'aucun bassin ne dépasse 100, contrairement à 2017 où sept bassins comptaient un indice supérieur à 100 (**tableau 4**). Sachant que tous les bassins ont par ailleurs connu une augmentation de leur population, on peut supposer que la population a tendance à se rajeunir. Ceci est particulièrement vrai pour **la population bruxelloise qui est proportionnellement bien plus jeune que celle des autres bassins**.

(15) IBSA, *Focus 48 : Y aura-t-il assez de places dans les écoles bruxelloises en 2030 ?*, 2021, p.6

(16) IBSA, *Focus 48 : Y aura-t-il assez de places dans les écoles bruxelloises en 2030 ?*, op cit., 9 p.

(17) IBSA, *Thèmes, Enseignement, Population scolaire*, tableau 6.1.1.1, <https://ibsa.brussels/themes/enseignement/population-scolaire>

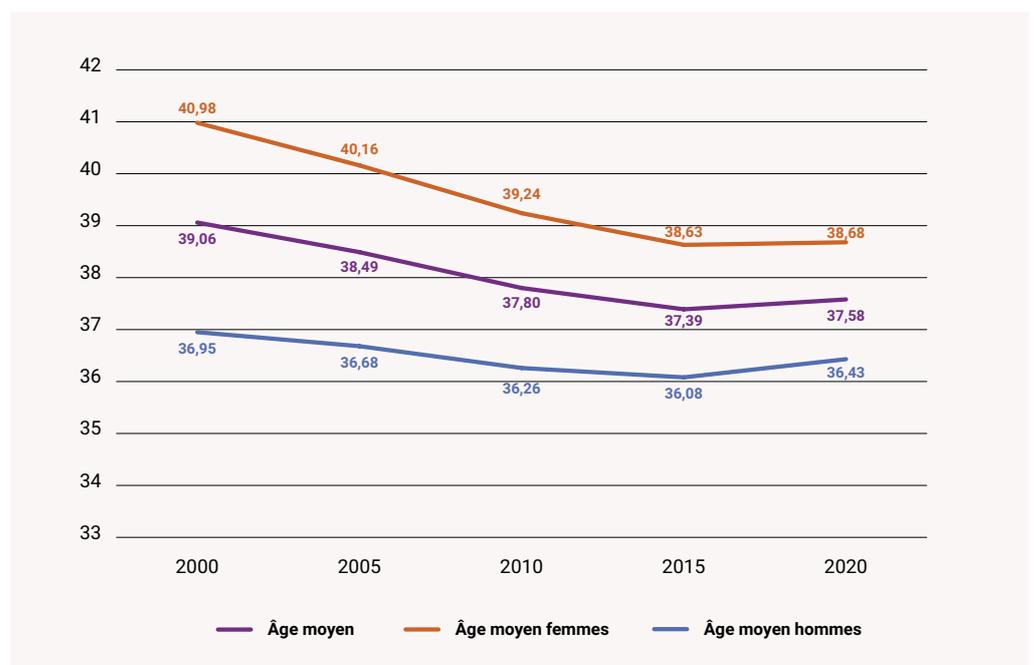
Tableau 4 - Comparaison de l'indice de vieillissement 2017 et 2020

	Indice de vieillissement 2017	Indice de vieillissement 2020
Wallonie	102,5	81,1
Bassin du Brabant Wallon	103,8	83,9
Bassin de Hainaut-Centre	103,4	81,5
Bassin de Hainaut-Sud	104,4	81,4
Bassin de Wallonie Picarde	107,2	85,1
Bassin de Huy-Waremme	100,3	79,3
Bassin de Liège	110,1	85,2
Bassin de Verviers	99,7	79,5
Bassin du Luxembourg	90,2	71,5
Bassin de Namur	103,1	82,2
Bassin de Bruxelles	70,1	52,5

Source : IWEPS/IBSA, statistiques démographiques, 01/2017 et 01/2020

Par ailleurs, cette tendance se confirme lorsqu'on se penche sur l'évolution de l'âge moyen en Région de Bruxelles-Capitale. En 20 ans, celui-ci a baissé d'un peu plus de deux ans, passant de 40,98 ans à 38,68 ans. Il est néanmoins intéressant de noter que l'âge moyen des hommes n'a que très légèrement baissé, gravitant autour des 36 ans, contrairement à celui des femmes (**figure 1**).

Figure 1 - Evolution de l'âge moyen en Région de Bruxelles-Capitale



Source : IBSA (sur base des données Statbel) au 1^{er} janvier 2020

La population totale bruxelloise compte d'ailleurs une large part de personnes très jeunes, puisqu'en 2020, 22,7% de la population a moins de 18 ans¹⁸. **Les communes où la part des 0-19 ans est la plus importante sont Molenbeek-Saint-Jean (31,5%) et Anderlecht (28,5%)**. C'est d'ailleurs à Anderlecht que se trouve une part importante d'établissements scolaires offrant un enseignement maternel (23), primaire (24) et secondaire (16)¹⁹. La situation à Molenbeek-Saint-Jean est plus contrastée puisqu'on compte des établissements offrant un enseignement maternel (22) et primaire (22) mais la commune ne compte que 7 établissements proposant un enseignement secondaire²⁰.

C'est à Ixelles (72,1%) et à Saint-Gilles (70,2%) que se trouve la part la plus importante des 20-64 ans. Et enfin, la part de la population des 65 ans et plus se situe principalement à Watermael-Boitsfort (20,5%) et à Woluwe-Saint-Pierre (19,2%) (**tableau 5**).

Tableau 5 – Part de la population par groupe d'âge et indice de vieillissement par commune en Région de Bruxelles-Capitale (2020)

Commune	Part de la population par groupe d'âge (2020)			Indice de vieillissement
	0-19 ans	20-64 ans	65 ans et +	
Anderlecht	28,5%	58,7%	12,7%	44,5
Auderghem	23,5%	60,3%	16,2%	69,0
Berchem-Sainte-Agathe	27,7%	57,1%	15,2%	54,9
Bruxelles-Ville	25,5%	63,5%	11,0%	43,3
Etterbeek	19,3%	69,8%	10,9%	56,7
Evere	25,8%	58,6%	15,6%	60,3
Forest	24,7%	62,1%	13,3%	53,7
Ganshoren	26,1%	57,2%	16,6%	63,7
Ixelles	16,7%	72,1%	11,1%	66,6
Jette	26,4%	58,8%	14,8%	55,9
Koekelberg	29,1%	59,5%	11,5%	39,4
Molenbeek St-Jean	31,5%	56,9%	11,6%	36,8
Saint-Gilles	20,4%	70,2%	9,5%	46,4
Saint-Josse-ten-Noode	25,5%	66,1%	8,4%	33,1
Schaerbeek	27,5%	62,6%	9,9%	36,0
Uccle	22,4%	58,6%	19,1%	85,2
Watermael-Boitsfort	23,1%	56,4%	20,5%	88,7
Woluwe-Saint-Lambert	21,8%	61,2%	17,0%	78,0
Woluwe-Saint-Pierre	23,4%	57,4%	19,2%	82,3
Total Région de Bruxelles-Capitale	25,0%	61,9%	13,1%	52,5
Brabant flamand (BF)	22,7%	57,9%	19,4%	85,5
Brabant wallon (BW)	23,0%	57,6%	19,3%	83,9
Total RBC + BF + BW	23,7%	59,6%	16,6%	70,1

(18) IBSA, *Mini-Bru La Région de Bruxelles-Capitale en chiffres 2021*, op cit., p. 6-7

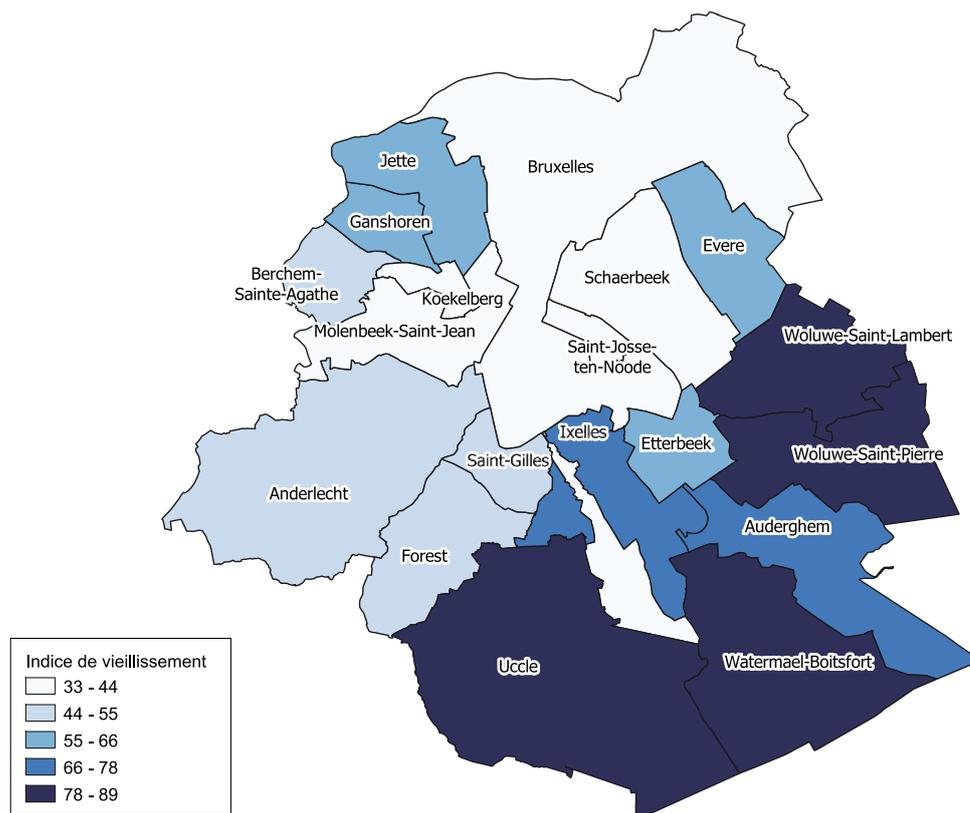
(19) Attention, cela ne signifie pas qu'il y a 63 établissements scolaires à Anderlecht. Certains établissements proposent ces trois niveaux d'enseignement.

(20) SIEP, *Guide des écoles*, <https://guide-ecoles.be/>

Source IBSA, statistiques démographiques au 1^{er} janvier 2020. Calculs : IBEFE Bruxelles

Spatialement, la répartition des différents groupes d'âge est assez marquée. Les communes au sud-est de la ville comptent proportionnellement une population plus âgée que celles au nord-ouest (**carte 2**).

Carte 2 - Indice de vieillissement des communes bruxelloises (2020)



Source : IBSA (sur base des statistiques démographiques de Statbel au 1^{er} janvier 2020). Calculs : IBEFE Bruxelles

1.5. Population scolaire et niveau de diplôme

Le niveau de certification de la population bruxelloise se démarque de celui des deux autres Régions par deux caractéristiques majeures :

- 1) Il compte presque **la double part de personnes hautement certifiées/diplômées** (à savoir ayant obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur de type long, universitaire et non universitaire) comparé aux Régions flamande et wallonne.
- 2) Il compte également **la part la plus élevée de personnes non ou très faiblement certifiées/diplômées** (figure 2).

Pourquoi vaut-il mieux parler de niveau de certification/diplôme et non de qualification ?

Le concept de qualification n'aide pas à comprendre les enjeux. Les travaux de José Rose²¹ sont à cet égard très éclairants. **Dire d'une personne qu'elle est « non qualifiée » ne veut pas dire grand-chose.** D'abord, parce que tout le monde a un minimum de compétences. Ensuite, la qualification est relative à un emploi.

En revanche, nos compétences peuvent ne pas être **reconnues**, c'est-à-dire certifiées, via un diplôme par exemple. Lorsque l'on parle des « non-qualifiés », il s'agit le plus souvent des jeunes qui sortent du système éducatif sans diplôme.

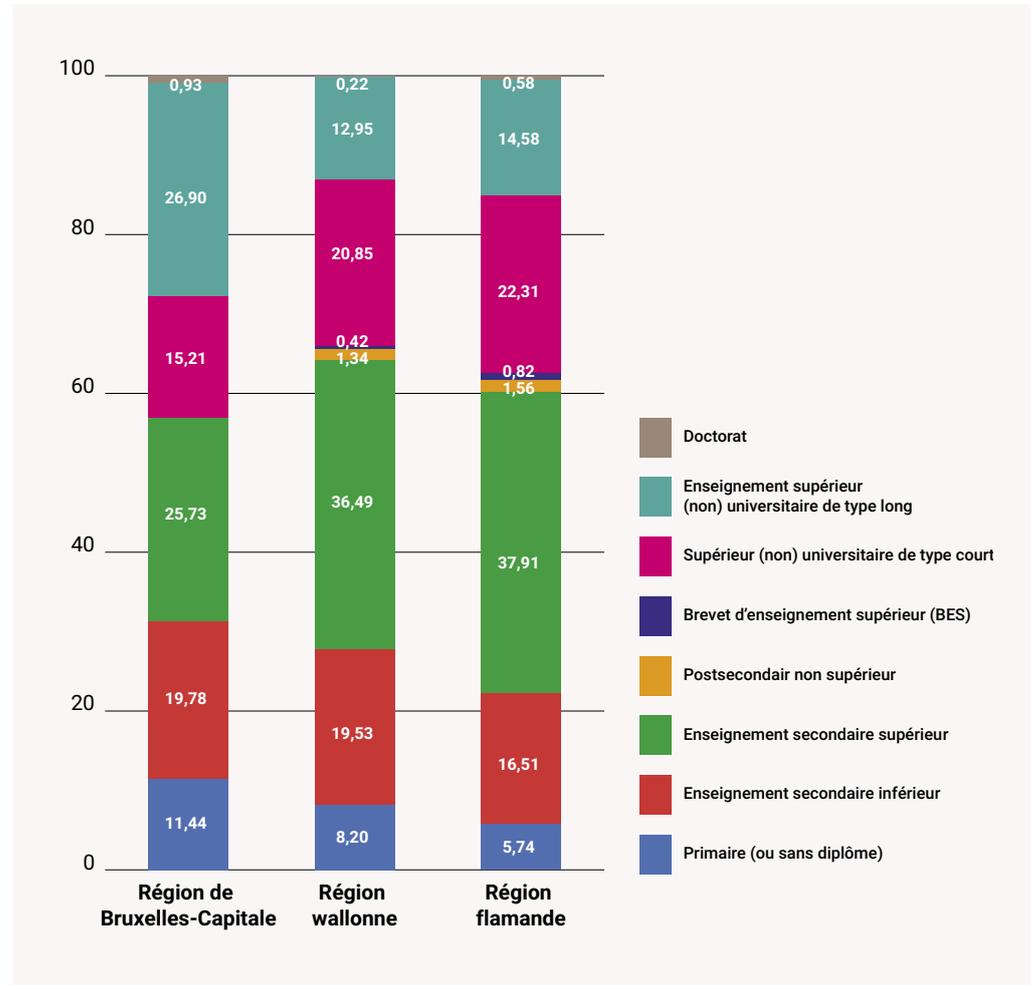
On entend aussi parler de « travail non qualifié ». Or, **le travail non qualifié n'existe pas** non plus. En effet, **tout travail demande la mise en œuvre de compétences** dans l'exercice de tâches spécifiques. En revanche, **un emploi** peut être **peu qualifié** si on se réfère à une classification dans les conventions collectives.

Il est donc préférable de parler de niveau de certification/diplôme car cela renvoie à une réalité qui a du sens pour les personnes et pour les pouvoirs publics : avoir ou non une certification officielle qui atteste et reconnaît les compétences d'une personne.

Aujourd'hui, en Belgique francophone, l'enseignement délivre des certifications, on parle dès lors de diplômes. Les opérateurs de formation et de validation délivrent aussi des certifications officielles : les diplômes chefs d'entreprises, les certificats d'apprentissage et les titres de compétences font partie des plus anciens. Ils participent du système de « **formation tout au long de la vie** » et constituent des chemins alternatifs essentiels (voire une **seconde chance** vitale pour certain.e.s) pour apprendre et exercer un métier, pour trouver un emploi qualifié, pour évoluer professionnellement.

(21) ROSE (J.), *Qu'est-ce que le travail non qualifié ?*, La Dispute, Paris, 2012, 177 p.

Figure 2 - Niveau d'instruction de la population par Région d'habitation (2020)



Source : Statbel (sur base des données Enquête sur les forces de travail), Calculs IBEFE Bruxelles, 2020

Taux de participation scolaire²²

Pour l'année 2018-2019, dans l'enseignement de plein exercice et en alternance, le taux de participation des élèves âgés de 12 à 17 ans – et donc soumis à l'obligation scolaire – est de 96% en Région wallonne et de 75% en Région bruxelloise. Lorsqu'ils et elles ne sont plus soumis à cette obligation scolaire, ces taux chutent drastiquement. En effet, pour la population âgée de 18 à 25 ans, 32% sont encore inscrits dans l'enseignement en Fédération Wallonie-Bruxelles pour la Région wallonne et 24% pour la Région de Bruxelles-Capitale²³.

Être peu diplômé.e à Bruxelles, un impact encore plus négatif que dans le reste de la Belgique

Comme le rappelle le Baromètre social, le niveau d'éducation est corrélé avec la position socio-économique des personnes²⁴. Autrement dit, parmi les personnes faiblement diplômées (maximum diplôme du secondaire inférieur), près de la moitié (45%) d'entre elles risquent de tomber sous le seuil de risque de pauvreté, contrairement à

(22) Le taux de participation est le résultat, exprimé en pourcentage, du rapport entre la population scolarisée dans l'enseignement de la Fédération Wallonie-Bruxelles qui réside dans une entité territoriale et la population démographique du même âge résidant dans la même entité territoriale.

(23) Fédération Wallonie-Bruxelles, *Indicateurs de l'enseignement*, 2020, p.12

(24) Observatoire de la santé et du social Bruxelles, *Baromètre social - Rapport Bruxellois sur l'état de la pauvreté*, 2020, p.76

32% pour les moyennement diplômé.e.s (obtention du CESS) et 14% pour les diplômé.e.s du supérieur. De plus, **ce risque est encore plus élevé en Région bruxelloise** qu'en Flandre ou en Wallonie²⁵.

Comme le montre la **figure 2**, la Région de Bruxelles-Capitale se démarque des deux autres Régions par une **part très élevée de personnes très faiblement certifiées**. Un des facteurs explicatifs est le taux de **retard scolaire** (minimum 2 ans) très élevé des élèves bruxellois.es du secondaire : pour l'année scolaire 2018-2019, il s'agit de **24% des élèves toutes filières confondues (soit 20.541 élèves)**²⁶. Une analyse plus fine de ces chiffres éclaire sur la disparité qui existe entre les filières : on retrouve le plus grand pourcentage d'élèves en retard scolaire dans la **filière professionnelle** (65%), puis dans la filière technique et artistique (48%) et enfin dans l'enseignement général (10%)²⁷.

Ce sont donc les élèves bruxellois.es de l'enseignement professionnel qui sont majoritairement en grand retard scolaire et de ce fait, plus enclin.e.s à l'échec et au décrochage scolaire. Or, ne pas détenir de CESS a une incidence encore plus négative à Bruxelles que dans le reste de la Belgique. Le rôle de l'enseignement est d'autant plus central à Bruxelles pour espérer rompre le cercle vicieux de la précarité.

Dans sa dernière édition « Indicateurs de l'enseignement 2020 », la Direction générale du Pilotage du Système éducatif de la Fédération Wallonie-Bruxelles démontre le lien entre les origines socio-économiques des élèves et le type de parcours scolaire qu'ils et elles ont suivi²⁸. Ce lien témoigne du fait que **les élèves à l'indice socio-économique faible se retrouvent plus régulièrement dans des filières où le taux de retard scolaire est plus élevé**. Ainsi, pour l'année scolaire 2018-2019, parmi les élèves de 16 ans à l'indice socio-économique le plus faible (c'est-à-dire les plus défavorisé.e.s), 75% sont en retard scolaire, pour seulement 32% parmi les plus favorisé.e.s. Au cours de cette même année, ces élèves à l'indice socio-économique le plus faible sont plus de 50% à suivre une scolarité dans l'enseignement qualifiant²⁹. L'ampleur de ce problème est d'autant plus importante que 41% des enfants bruxellois.es, tout âge confondu, vivent dans un ménage dont le revenu se situe sous le seuil de risque de pauvreté, et donc à l'indice socio-économique très faible³⁰.

L'enseignement qualifiant souffre donc d'une contradiction majeure. D'une part, cet enseignement a pour ambition d'être une voie privilégiée vers l'emploi et le milieu professionnel, mais d'autre part, **les différents indicateurs montrent qu'il conduit trop souvent à l'échec scolaire et à la précarité**.

Ce n'est cependant pas la seule différence à mettre en exergue. En effet, les proportions d'élèves du secondaire en retard scolaire varient énormément en fonction de leur commune d'habitation. En 2018-2019, ce sont 33% des élèves habitant Saint-Josse-ten-Noode qui connaissent un retard scolaire contre 9% à Woluwe-Saint-Pierre. De manière plus générale, les chiffres sur le **retard scolaire sont particulièrement élevés dans les communes les plus précarisées de la capitale** (Molenbeek-Saint-Jean, Koekelberg, Saint-Gilles, Schaerbeek et Saint-Josse-ten-Noode)³¹.

(25) *Idem*.

(26) Dans cette statistique, le Baromètre ne reprend pas les élèves dans l'enseignement en alternance, les classes d'accueil (DASPA) et le 4e degré de l'enseignement ordinaire (côté francophone) et dans l'enseignement modulaire, dans les classes d'accueil (OKAN) et en 3e année du 3e degré (côté néerlandophone).

(27) Observatoire de la santé et du social Bruxelles, *Baromètre social, op cit.*, p.79

(28) Fédération Wallonie-Bruxelles, *Indicateurs de l'enseignement, 2020*, p.30

(29) *Ibidem*, p.31

(30) Observatoire de la santé et du social Bruxelles, *Baromètre social, op cit.*, p.25

(31) *Ibidem*, p.79

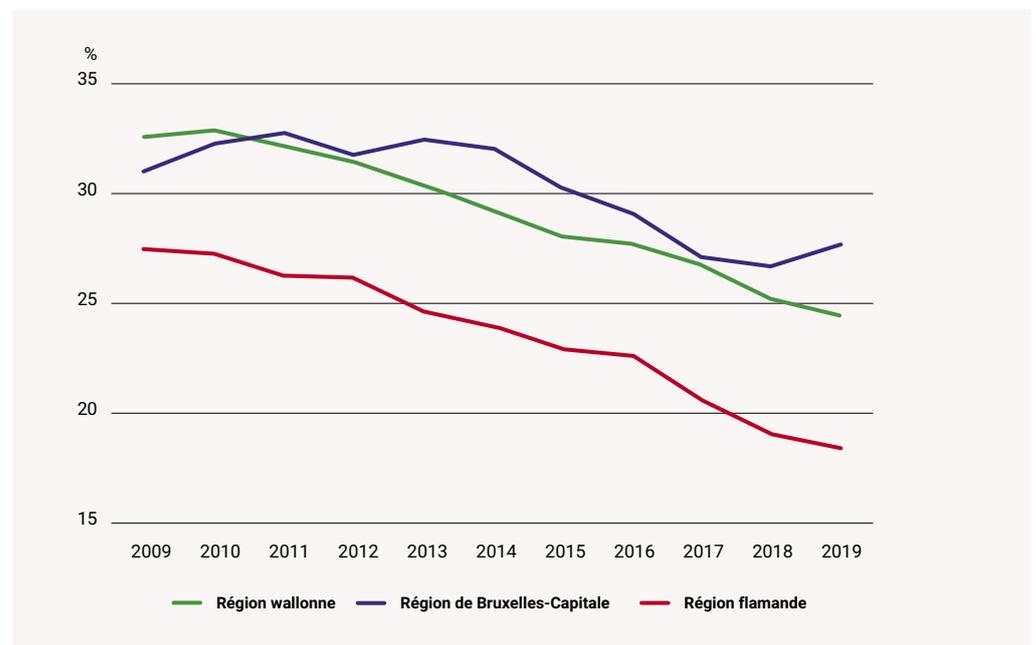
Pour plus de détails sur ces sujets, le Bassin invite fortement les lecteur.rice.s à prendre connaissance :

- Du rapport « Baromètre social - Rapport Bruxellois sur l'état de la pauvreté 2020 » (Observatoire de la santé et du social)
- Du rapport « Indicateurs enseignement 2020 » (Fédération Wallonie-Bruxelles)

Face à ces constats, il est tout de même encourageant de noter que sur dix ans (2009-2019) et dans l'ensemble du territoire belge, la part des personnes de 25-64 ans très faiblement diplômées tend à diminuer. Cette tendance est néanmoins beaucoup plus prononcée en Région flamande qu'en Région wallonne et en Région bruxelloise (**figure 3**).

La Région bruxelloise reste la moins bien lotie face au risque aigu de décrochage scolaire, de précarité et de pauvreté.

Figure 3 – Évolution de la proportion de la population de 25-64 ans ayant un maximum un niveau d'études du secondaire inférieur par Région, 2009-2019⁽³²⁾



Source : SPF Economie – Statistics Belgium, Enquête sur les forces de travail ; calculs : Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles

Taux de décrochage scolaire

Le retard scolaire est particulièrement important au sein de la population scolaire bruxelloise. Si celui-ci n'est pas spécialement préoccupant lorsqu'il est léger, **plus le retard scolaire s'accroît, plus les risques que l'élève n'obtienne pas de diplôme du secondaire supérieur augmentent.**

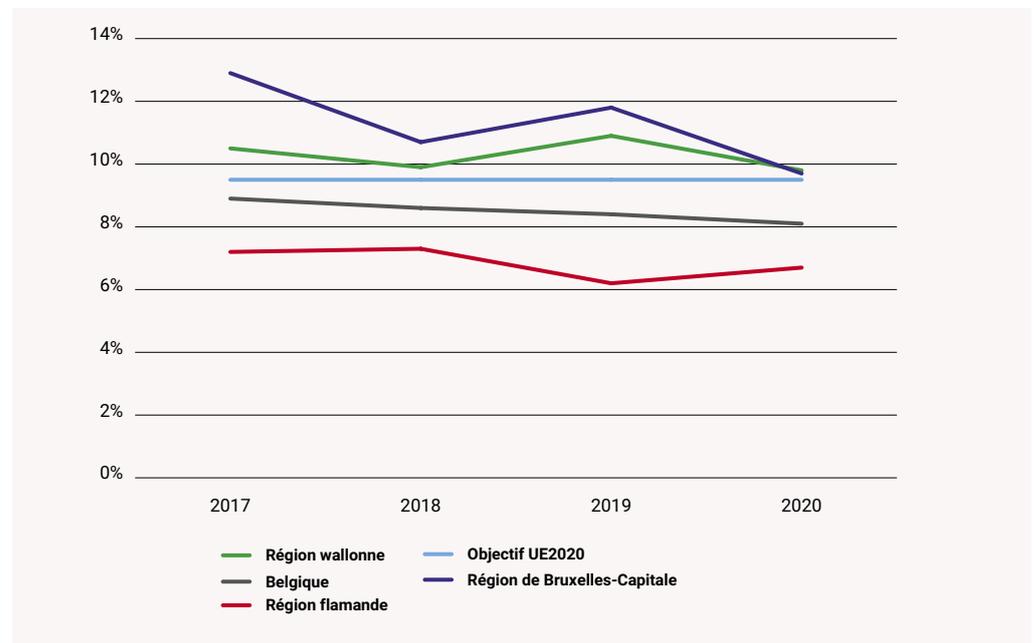
(32) Ce graphique provient directement du *Baromètre social*, op. cit., p.78

Le décrochage scolaire

Les indicateurs autour du décrochage scolaire sont nombreux et ils ne prennent pas toujours en compte les mêmes groupes d'âge :

- L'Office belge de statistique (Statbel) se réfère au « **taux de décrochage scolaire** » comme étant le pourcentage de personnes âgées de 18 à 24 ans n'ayant pas obtenu de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur et ne suivant plus, sous quelque forme que ce soit, d'enseignement ou de formation. Les personnes en vacances scolaires ne sont pas considérées comme en décrochage scolaire. Afin de calculer ce taux, Statbel se base sur les données Enquête sur les forces de travail (EFT).
- Le critère de référence adopté au niveau européen par Eurostat (statistiques européennes), duquel découle directement la définition utilisée par l'Enquête sur les forces de travail est l'« **early school leavers** » (en anglais). Deux traductions françaises se retrouvent selon les sources : « **jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation** » (BE2020, Indicateurs LTF06⁽³³⁾) ou encore « **abandon scolaire précoce** » (Rapport indicateurs de l'enseignement⁽³⁴⁾).
- Dans son rapport sur les indicateurs de l'enseignement, la Fédération Wallonie-Bruxelles parle elle du « **taux de sorties prématurées** » dans l'enseignement secondaire. Celui-ci se rapporte aux élèves de 15 à 22 ans.

Figure 4 – Évolution du taux de décrochage scolaire par Région



Source : Statbel (sur base des données Enquêtes sur les forces de travail)

Globalement, le taux de décrochage scolaire est à la baisse en Belgique depuis 2017, passant d'un taux de 8,9% en 2017 à un taux de 8,1% en 2020. L'objectif de la stratégie Europe 2020 de passer sous la barre des 9,5% est donc un succès. Cependant, quelques disparités régionales doivent être mises en exergue. Dans la Région de Bruxelles-Capitale et la Région wallonne, les taux de décrochage scolaire sont respectivement de 9,7% et de 9,8% (**figure 4**), passant donc au-dessus de la barre recommandée.

(33) be2020.eu, Indicateurs, <https://www.be2020.eu/data/indicators.php?lang=fr>

(34) Fédération Wallonie-Bruxelles, Indicateurs de l'enseignement, op.cit.

dée des 9,5%. En Région de Bruxelles-Capitale, les hommes sont plus touchés que les femmes par le décrochage scolaire, avec respectivement des taux de 10% et 9,4%³⁵.

Tableau 6 – Taux de sorties prématurées dans le secondaire de plein exercice (3^e, 4^e et 5^e) en Fédération Wallonie-Bruxelles selon l'année de sortie, la Région de domicile, la section fréquentée, le groupe d'âge et le sexe³⁶

		2009	2015	2018
Région de domicile	Bruxelles-Capitale	8,8%	6,6%	6,6%
	Wallonie	5,6%	4,3%	5%
Section fréquentée	TT	2%	1,6%	1,7%
	TQ + P	11,2%	8,8%	10%
Groupe d'âge	15 – 17 ans	2,7%	1,8%	2,1%
	18 – 22 ans	15,4%	11,6%	13,2%
Genre	Garçons	7,2%	5,4%	6,4%
	Filles	5,2%	4%	4,2%

Lorsqu'on se penche sur les **indicateurs utilisés par la Fédération Wallonie-Bruxelles**, la même tendance globale à la baisse est constatée pour leur taux de sorties prématurées dans le secondaire depuis 10 ans (de 6,2% à 5,3%). Bien qu'une très légère augmentation apparaît depuis 2015 en Wallonie, la diminution de ce même taux est constante en Région de Bruxelles-Capitale, mais son seuil de départ était plus élevé (8,8%). A Bruxelles toujours, en 2018, 6,6% des élèves inscrit.e.s en troisième, quatrième, ou cinquième année de l'enseignement secondaire ordinaire de plein exercice (sections générale, technique de transition (TT), technique de qualification (TQ) et professionnelle (P)) en 2017-2018 ne fréquentaient plus un établissement organisé ou subventionné par la Fédération Wallonie-Bruxelles en 2018-2019, soit 2.186 élèves³⁷. Les élèves les plus touchés étaient les garçons âgés entre 18 et 22 ans domiciliés en Région de Bruxelles-Capitale et fréquentant les sections techniques et professionnelles (**tableau 6**).

Une **tendance à la hausse des sorties prématurées dans la section de technique de qualification et en particulier dans le professionnel** est également vérifiée dans les chiffres de l'année 2019-2020 (**tableau 7**). On remarque aussi que, pour le professionnel, la Région de Bruxelles-Capitale est légèrement plus impactée que le reste de la Fédération Wallonie-Bruxelles (respectivement 27,5% et 25,5% pour le professionnel de plein exercice et 32% et 30,3% pour le professionnel en alternance).

(35) Statbel, Interruptions prématurées de scolarité, <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/formation-et-enseignement/interruptions-prematurees-de-scolarite>

(36) Fédération Wallonie-Bruxelles, Indicateurs de l'enseignement, op.cit., pp. 46-47

(37) Il s'agit des élèves (âgés de 15 à 22 ans) précédemment inscrits en 3^e, 4^e ou 5^e année et qui disparaissent des bases de données l'année suivante.

Tableau 7 – Taux de sorties prématurées dans le secondaire en FWB de la cinquième à la sixième année selon la section et la Région pour 2019-2020

	TQ (plein exercice)	P (plein exercice)	P (alternance)
Fédération Wallonie-Bruxelles	20,4%	25,5%	30,3%
Région de Bruxelles-Capitale	20,5%	27,5%	32%

Source : Données certifiées de l'enseignement, calcul : IBEFE Bruxelles

Le service du pilotage du système éducatif de la Fédération Wallonie-Bruxelles qui fournit ces chiffres, explique ce taux de sorties prématurées selon plusieurs facteurs : l'abandon, l'échec, la réorientation, le décrochage scolaire, le décès d'un.e proche, le déménagement à l'étranger, mais également inscription en dehors de l'enseignement secondaire de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Pour le plein exercice en Fédération Wallonie-Bruxelles, elle note en moyenne sur les cinq dernières années une chute d'un cinquième des étudiant.e.s pour les options en technique de qualification, et d'un quart pour les options en professionnel.

L'enseignement qualifiant conduit un.e élève sur trois à décrocher

Le taux de décrochage scolaire est presque toujours supérieur à Bruxelles par rapport à la Wallonie, allant parfois jusqu'à **30% dans certaines options du professionnel**. Selon les secteurs de l'enseignement, ces taux peuvent être plus ou moins importants. Par exemple :

- Hôtellerie – alimentation : pour les élèves inscrit.e.s en 5^{ème} année en 2018 – 2019 et qui sont supposé.e.s continuer leur parcours en 6^e en 2019 – 2020, on observe une chute de 30,2% d'inscrit.e.s (entre la 5^e et la 6^e), contre 25,5% pour l'ensemble des secteurs de l'enseignement professionnel.
- Quelques autres secteurs pour lesquels le taux de décrochage semble plus important : Services aux personnes (professionnel), Arts appliqués (technique de qualification et professionnel), Economie (professionnel) et Sciences appliquées (technique de qualification)³⁸.

Quel avenir pour les faiblement certifié.e.s/diplômé.e.s Bruxelles ?

Le Baromètre social 2020 rapporte que plus d'un.e jeune de 18 à 24 ans sur dix à Bruxelles a quitté prématurément l'école sans avoir obtenu le diplôme de l'enseignement secondaire supérieur³⁹. Comme le montre le rapport de l'OCDE, être peu diplômé.e (ne pas être détenteur.rice du CESS) a une incidence évidente sur l'accès et l'entrée sur le marché du travail. En Région bruxelloise, le marché de l'emploi est particulièrement défavorable aux travailleur.euse.s peu scolarisé.e.s. En 2018, seulement un peu moins de la moitié des peu scolarisé.e.s étaient en situation d'emploi (46%)⁴⁰, le corollaire étant qu'il y a une surreprésentation des peu diplômé.e.s en situation de demande d'emploi. Sur le moyen terme, ce chiffre risque d'augmenter car les métiers émergents exigent une main-d'œuvre de plus en plus diplômée⁴¹.

Ce phénomène peut notamment s'expliquer par un véritable problème d'inadéquation entre les compétences requises sur le marché de l'emploi et celles détenues par les chercheur.euse.s d'emploi. À titre d'exemple, il serait intéressant de s'arrêter sur les compétences numériques de ce public. Selon l'étude du Baromètre social 2020, environ 15% des personnes faiblement scolarisées n'ont jamais utilisé d'ordinateur⁴² alors qu'en 2020, la Belgique a été le 3^e pays de l'OCDE en termes d'embauche dans les secteurs à forte intensité numérique⁴³. Parallèlement en Belgique, moins de 1% des métiers en pénurie nécessitent l'embauche de travailleur.euse.s infra-qualifié.e.s et en moyenne 7 métiers en pénurie sur 10 exigent une main-d'œuvre qualifiée aux compétences élevées - pour seulement 5 dans les autres pays de l'OCDE⁴⁴.

De plus, en Région bruxelloise, la part des métiers en pénurie nécessitant un diplôme de l'enseignement supérieur est beaucoup plus élevée que dans les deux autres Régions (43% contre environ 22% pour la Flandre et la Wallonie)⁴⁵.

(38) Données certifiées de l'enseignement, calculs et constats IBEFE Bruxelles

(39) Observatoire de la santé et du social Bruxelles, *Baromètre social*, op.cit., pp.80-81

(40) OCDE, *The Future for Low-Educated Workers in Belgium*, 2020, 135 p.

(41) *Idem*.

(42) Observatoire de la santé et du social Bruxelles, *Baromètre social*, op. cit., p.124

(43) OCDE, *The Future for Low-Educated Workers in Belgium*, op. cit.

(44) *Idem*.

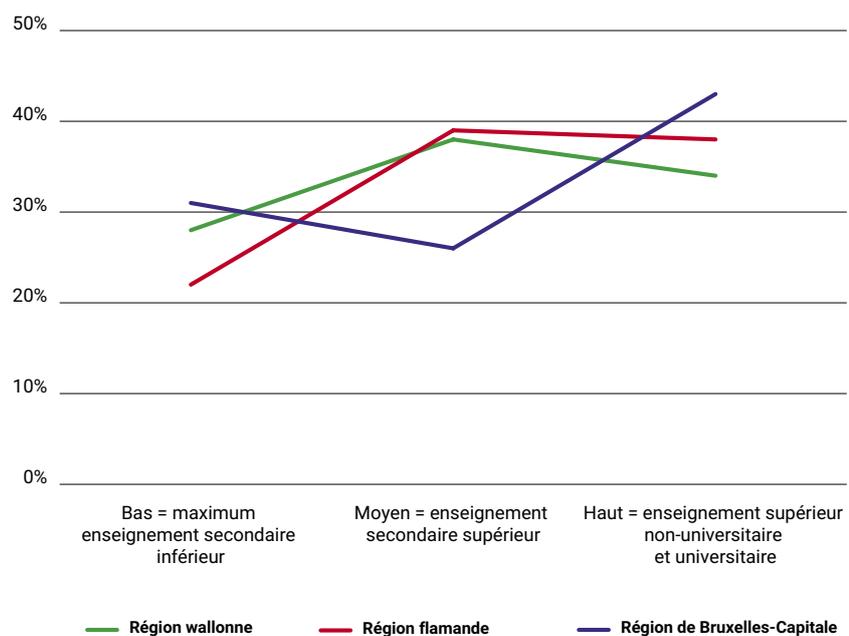
(45) *Idem*.

La part des personnes actives infra-diplômées en Belgique est plus élevée que dans les pays voisins. Toutefois, elle est décroissante, dans la mesure où le niveau d'éducation a tendance à s'élever au fil des générations (*voir supra*). Ceci dit, la part des personnes actives peu scolarisées en Belgique représentait 22% de la population en âge de travailler en 2018, ce qui correspond à un peu plus d'un million d'individus, contre 19% en moyenne dans les pays européens membres de l'OCDE. Pire encore, le taux de chômage des infra-diplômé.e.s est de 21,7% à Bruxelles (2018), un des plus élevés en Europe⁴⁶. **Les enjeux autour de la certification sont donc centraux à Bruxelles.**

Structure de certification « en U » de l'emploi bruxellois

« Selon le niveau de qualification, 60% de l'emploi intérieur bruxellois est occupé par des personnes ayant un diplôme d'études supérieures (455.000 emplois), alors que cette part est de seulement 43,0% dans les deux autres régions. »⁴⁷

Figure 5 – Niveau d'enseignement de la population belge de 15-64 ans (2020)



Sources : Statbel/IBSA, 2020. Calculs : IBEFE Bruxelles

(46) *Idem*.

(47) View.brussels, *État des lieux : Le marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale en 2019, 2020*, p.10

(48) Objectif UE2020 : Au moins 47% de la population âgée de 30 à 34 ans détient un diplôme de l'enseignement supérieur en Belgique.

(49) Statbel, *En 2020, 47,8% des 30 à 34 ans avaient un diplôme de l'enseignement supérieur en Belgique*, 31/03/2021 <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/formation-et-enseignement/niveau-dinstruction#news>

Diplômes de l'enseignement supérieur

La Région bruxelloise se caractérise également par un **nombre très élevé de personnes hautement qualifiées**, dépassant ainsi largement les objectifs fixés par l'Union européenne (**tableau 8**)⁴⁸. Notons aussi, qu'il y a une nette différence entre les femmes et les hommes en ce qui concerne le niveau de certification. En effet, les femmes de 30-34 ans sont largement plus nombreuses à avoir un diplôme de l'enseignement supérieur (universitaire et non-universitaire) que les hommes. Leur part dépasse d'ailleurs les recommandations émises par l'UE, que ce soit en Belgique ou dans les trois Régions⁴⁹.

Tableau 8 – Part des 30-34 ans ayant obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur (2020)

	Hommes	Femmes	Total
Belgique	40,2%	55,5%	47,8%
Région de Bruxelles-Capitale	55,9%	60,4%	58,2%
Région flamande	40,8%	57,8%	49,3%
Région wallonne	32,1%	49,1%	40,6%

Source : Statbel, sur base des données Enquête sur les forces de travail, 2020

Cette dynamique de surdiplomation de la population bruxelloise peut notamment s'expliquer par la présence d'institutions internationales, d'administrations nationales et régionales, et de tous les services et fonctions induits par leur présence sur le territoire bruxellois. Cette situation génère certes beaucoup de valeur ajoutée mais elle demande principalement des personnes hautement certifiées et elle crée peu d'emplois pour les populations les moins favorisées et les moins scolarisées de Bruxelles⁵⁰.

1.6. Bruxelles, une capitale marquée par les inégalités

Si les disparités de certification sont marquées en Région de Bruxelles-Capitale, les inégalités de revenus le sont également. En effet, selon le Baromètre social 2020 un tiers de la population bruxelloise vit avec un revenu inférieur au seuil de risque de pauvreté; ce qui place Bruxelles comme étant la Région avec les inégalités de revenus les plus importantes du pays⁵¹. **Ces inégalités ne sont pas sans conséquences sur l'enseignement et l'emploi.**

Comme évoqué précédemment, le taux de décrochage scolaire varie en Région bruxelloise selon les communes et est corrélé à l'indice socio-économique des ménages. Ce constat se reflète aussi géographiquement par une **démarcation spatio-résidentielle** en Région de Bruxelles-Capitale⁵². En effet, les quartiers en première couronne nord et ouest concentrent depuis des décennies les populations les moins favorisées et sont, de ce fait, qualifiés de « croissant pauvre » bruxellois⁵³. Étant historiquement des quartiers ouvriers à tendance pauvre, ils accueillent encore aujourd'hui les publics les plus précarisés, tandis que les classes moyenne et supérieure préfèrent s'installer dans les quartiers du sud-est, ou en périphérie. Cette répartition spatiale est également caractérisée par un flux d'immigration étrangère important, surtout composé de populations originaires de pays pauvres ou intermédiaires⁵⁴.

(50) VANDERMOTTEN (C.) et al., *La production des espaces économiques : La formation de territoire*, Editions de l'Université Libre de Bruxelles, Bruxelles, 2014, p.88

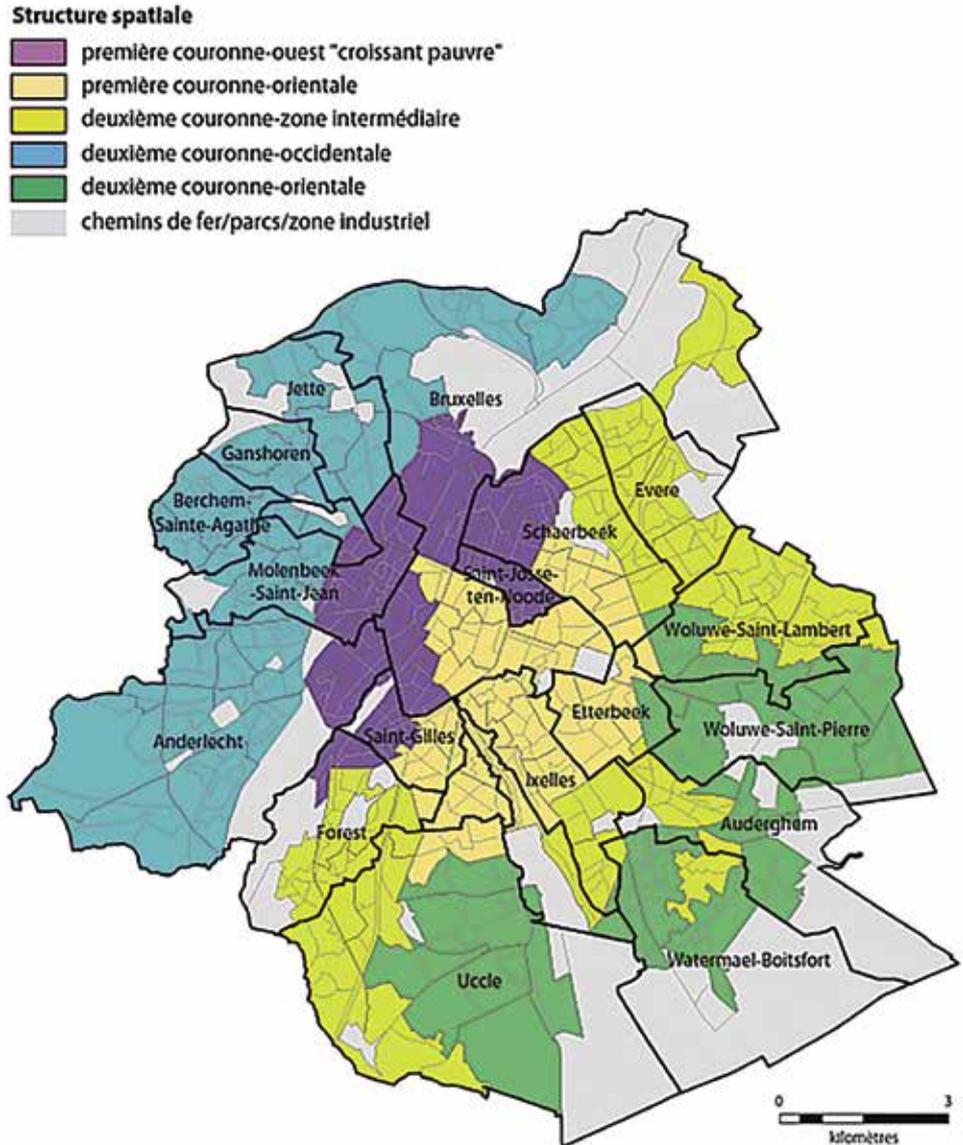
(51) Observatoire de la santé et du social Bruxelles, *Baromètre social*, op cit., 2020, p.25

(52) Présentation de l'étude d'Andrew Crosby et Géraldine André « Obstacles et leviers à la participation sociétale et citoyenne des jeunes Bruxellois défavorisés » par Géraldine André lors de la Conférence NEETs : Vers une transformation des regards et des pratiques, *Point Centre*, Charleroi, 6 mai 2021, <https://youtu.be/wJ0-Xgb2PAw>

(53) Le « croissant pauvre » comprend les communes suivantes : Anderlecht, Bruxelles ville, Forest, Molenbeek-Saint-Jean, Saint-Gilles, Saint-Josse-ten-Noode, Schaerbeek.

(54) KESTELOOT (C.), LOOPMANS (M.), « Inégalités sociales », *Brussels Studies*, Synopses, Note de synthèse, EGB n° 15, 03/03/2009, <https://journals.openedition.org/brussels/1007?lang=en#quotation>

Carte 3 – Structure spatiale de la Région de Bruxelles-Capitale



Sources : IBSA, *Monitoring des quartiers* ; Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles, 2006 ;
Cartographie : Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles

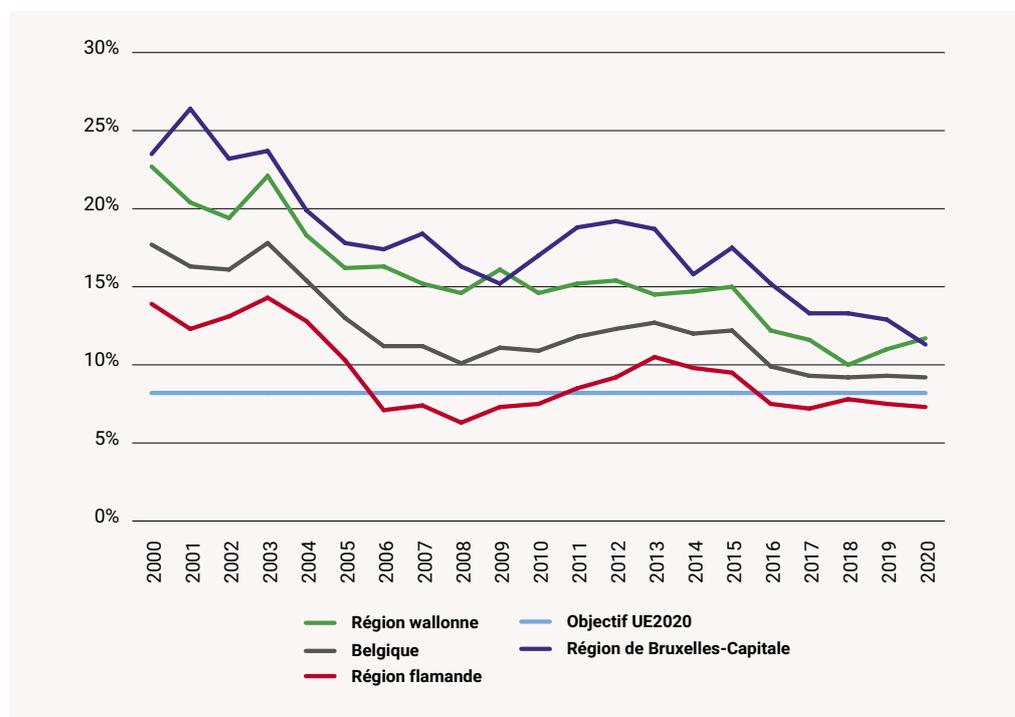
Ce sont souvent parmi ces mêmes populations que les jeunes font l'objet de discriminations et de relégation dans le milieu scolaire. Comme le montre l'étude « Jeunesses bruxelloises : entre diversité et précarité », la « ségrégation sociale et ethnique des publics notamment par le biais du redoublement et de la réorientation scolaires » est une pratique fréquente des « établissements d'enseignement secondaire, surtout de la filière générale ». Ainsi, dès l'enseignement secondaire, on peut observer le développement des inégalités scolaires, qui sont encore plus visibles au niveau de l'enseignement supérieur auquel les jeunes issus de milieux défavorisés n'accèdent que rarement⁵⁵ ; ce qui peut être un véritable frein à l'embauche dans la Région (voir *supra*).

(55) Alter Échos, *Jeune à Bruxelles : inégalités à tous les étages*, 01/06/2016, <https://www.alterechos.be/jeune-a-bruxelles-inegalites-a-tous-les-etages/>

Autre que ce « phénomène d'inégalités d'accès à l'emploi » entre jeunes bruxellois.es, l'étude met également en lumière **la discrimination à l'embauche et le manque de reconnaissance par les employeur.euse.s des compétences non attestées par un diplôme**⁵⁶.

Aujourd'hui, les quartiers du croissant pauvre sont caractérisés par un chevauchement entre un taux élevé d'immigration et les jeunes en situation qualifiée de NEET⁵⁷. Cette abréviation venue du monde anglophone qualifie les jeunes de 15 à 24 ans qui ne travaillent pas et ne suivent ni enseignement, ni formation (Not in Education, Employment or Training).

Figure 6 – Pourcentage de jeunes (15-24 ans) qui n'exercent aucun emploi et ne suivent aucun enseignement, ni aucune formation (NEET)



Source : Statbel (sur base des données Enquêtes sur les forces de travail), 2020⁵⁸

Même si le pourcentage des jeunes en situation de NEET est clairement décroissant dans l'ensemble de la Belgique, **la part des NEET bruxelloise a longtemps été la plus élevée des trois Régions**, ce qui est d'autant plus alarmant dans le contexte de la croissance continue de la population de 15-24 ans dans la capitale⁵⁹. En 2020, la part de NEET en Région wallonne dépasse très légèrement celle de la Région bruxelloise (**figure 6**).

Le taux de chômage de toutes les tranches d'âge confondues reflète également cette ségrégation spatiale. Comme le montre le Baromètre social 2020, le taux de chômage le plus élevé est observé à Molenbeek-Saint-Jean (23%) alors que le taux le plus faible a été enregistré à Woluwe-Saint-Pierre (8%)⁶⁰. Cette conjoncture économique n'est pas sans conséquence sur les conditions et la qualité des emplois vers lesquels se dirigent les populations des quartiers les plus défavorisés. Comme l'a montré le Baromètre social 2020, le risque d'invalidité est plus de deux fois supérieur parmi les ouvrier.ère.s (13%) que parmi les employé.e.s (6%)⁶¹. Dans un contexte où le nombre de personnes

(56) *Idem*.

(57) Présentation de l'étude d'Andrew Crosby et Géraldine André « Obstacles et leviers à la participation sociétale et citoyenne des jeunes Bruxellois défavorisés » *op.cit.*

(58) Statbel, *En 2020, 9,2 % des 15-24 ans n'avaient aucun emploi et ne suivaient aucun enseignement, ni aucune formation*, 31/03/2021, <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/formation-et-enseignement/neet#news>

(59) Statbel, *Données classes d'âges et lieu de résidences de 2011 à 2021*, <https://bestat.statbel.fgov.be/bestat/crosstable.xhtml?view=c1649c18-6a66-4286-9310-2413e74134f8>

(60) Observatoire de la santé et du social Bruxelles, *Baromètre social*, *op.cit.*, p.65

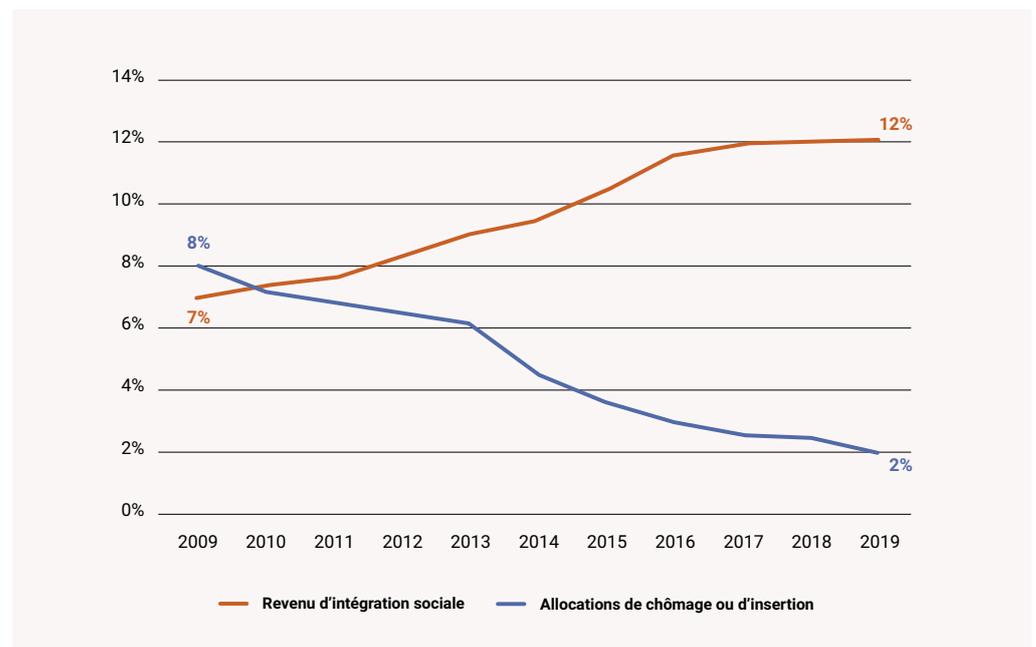
(61) *Ibidem*, p.101

en incapacité de travail de longue durée a dépassé le nombre de chômeur.euse.s, la question de la qualité des emplois offerts devient de plus en plus cruciale et concerne toutes les classes socio-économiques.⁶²

En outre, si un cinquième de la population bruxelloise en âge d'être active (18-64 ans) vit avec une allocation d'aide sociale ou un revenu de remplacement, le pourcentage de personnes percevant un revenu d'intégration sociale (ou équivalent) du CPAS varie également en fonction de communes : s'il est seulement de 1% à Woluwe-Saint-Pierre, il atteint 10% à Molenbeek-Saint-Jean.

Il est également intéressant de préciser que, même si une baisse incontestable du nombre de jeunes (18-24 ans) bénéficiaires d'allocations de chômage est observée à Bruxelles depuis quelques années, elle s'accompagne parallèlement d'une augmentation des bénéficiaires du revenu d'intégration sociale (**figure 7**). Ce phénomène peut notamment s'expliquer par un durcissement législatif des conditions d'accès au chômage et des difficultés des jeunes à s'insérer dans le marché du travail⁶³.

Figure 7 – Pourcentage de bénéficiaire d'un RIS et de bénéficiaire d'une allocation de chômage ou d'insertion dans la population de 18-24 ans, Région bruxelloise, janvier 2010-2020



Source : SPP Intégration sociale et view.brussels ; SPF Economie-Statistics Belgium ; calculs Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles.

(62) La Libre Belgique, *Malades de longue durée : une cotisation bientôt en vigueur pour responsabiliser les employeurs*, 22/03/2021, <https://www.lalibre.be/economie/conjoncture/2021/11/22/ma>

(63) Observatoire de la santé et du social Bruxelles, *Baromètre social*, op cit., p.36-37 [lades-de-longue-duree-une-cotisation-bientot-en-vigueur-pour-responsabiliser-les-employeurs-6MYC-6C6URVAUXM4UEBL6DX4BLY/](https://www.observatoire-social.be/fr/les-malades-de-longue-duree-une-cotisation-bientot-en-vigueur-pour-responsabiliser-les-employeurs-6MYC-6C6URVAUXM4UEBL6DX4BLY/)

1.7. Conclusion

La population bruxelloise se distingue de celle des deux autres Régions par de nombreuses inégalités qui lui sont propres. Cet état de fait demande donc de se pencher sur les besoins spécifiques de la population en termes de formation et d'enseignement.

- Les deux communes qui comptent les plus grandes parts de jeunes sont Molenbeek-Saint-Jean et Anderlecht. Ce sont également les deux communes les plus précarisées et où le décrochage scolaire est le plus important.
- Bruxelles est également la ville qui compte la part la plus élevée de personnes très peu ou non diplômées. Ceci est particulièrement alarmant car le niveau de scolarisation (et notamment l'obtention ou non du CESS) impacte la position socio-économique des personnes.
- Le risque pour les personnes très faiblement diplômées de tomber sous le seuil de risque de pauvreté est encore plus accru à Bruxelles qu'ailleurs.
- De plus, le parcours scolaire des élèves est influencé par leur indice socio-économique. Les élèves à indice socio-économique faible se retrouvent par exemple sur-représentés dans l'enseignement qualifiant.
- C'est notamment dans ces filières que le risque de décrochage scolaire est le plus élevé, maintenant ces élèves dans un statut précaire pour leur vie professionnelle.

La structure de certification en U – spécifique à Bruxelles – indique également qu'un **grand nombre de personnes sont infra-diplômées en Région bruxelloise**. Les analyses utilisées dans le présent rapport et portant sur la thématique de la certification, se réfèrent toutes aux données des Enquêtes sur les forces de travail. Or, les questions posées aux interrogé.e.s ne prennent en compte que les diplômes délivrés par l'enseignement. Afin de nuancer ce constat, il semble essentiel de mettre en regard ces données d'enquête avec le type et le nombre de **certifications délivrées par la formation professionnelle**.

2. ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE ET MARCHÉ DU TRAVAIL

2.1. Indicateurs globaux du marché du travail

Pour l'analyse et l'évaluation du marché de l'emploi, plusieurs **indicateurs clés** sont à retenir. Ceux-ci recueillent généralement des informations les plus harmonisées possibles au niveau européen et international afin de dégager des **tendances générales** et de pouvoir comparer les pays entre eux. L'objectif est d'établir des politiques publiques ou de pouvoir effectuer un suivi ou une évaluation de politiques publiques.

Cette section est par conséquent dédiée à la définition des indicateurs clés nécessaires à l'analyse du marché de l'emploi. Sorte de **boîte à outils**, elle met aussi en avant les portails, rapports et sites donnant accès aux données bruxelloises concernant l'emploi.

Les principaux indicateurs :

Pour avoir une première bonne idée de comment se comporte un marché de l'emploi, il est très utile de prendre en compte les indicateurs suivants :

- La population active (occupée ou inoccupée)
- Le taux d'emploi
- Le taux d'activité
- Le taux de chômage

Mise en garde méthodologique

S'intéresser aux indicateurs du marché de l'emploi signifie être confronté à deux types de sources statistiques :

- **Les données d'enquête**
- **Les données administratives**

Ces deux types de données ne sont pas récoltées de la même manière et elles recouvrent des réalités différentes. D'une part, les statistiques issues des **enquêtes directes**, à savoir les recensements, questionnaires, sondages, etc., permettent d'offrir une compréhension approfondie et détaillée de la société. Cependant, elles sont coûteuses à mettre en place, souffrent parfois du manque de représentativité (notamment dû aux échantillons choisis ou du manque de réponses obtenues), et peuvent difficilement être classées territorialement. D'autre part, les données issues de **registres administratifs** (BCSS, fichiers de gestion, répertoires etc.), sont quant à elles, très souvent exhaustives. Elles peuvent être affinées territorialement (souvent jusqu'au niveau communal) et elles sont généralement moins coûteuses puisqu'elles sont mobilisées à de multiples fins. Présentées comme descriptives, elles sont cependant dépendantes des définitions appliquées et des méthodes de collecte et ne peuvent, de ce fait, pas vraiment être comparées entre pays ni dans le temps (ex. en cas de rupture statistique)⁶⁴.

(64) DESROSIÈRES (A.), « Chapitre 5. Enquêtes versus registres administratifs : les deux sources de la statistique publique », dans *Gouverner par les nombres : L'argument statistique II*, Paris, Presses des Mines, 2008, p. 95-118

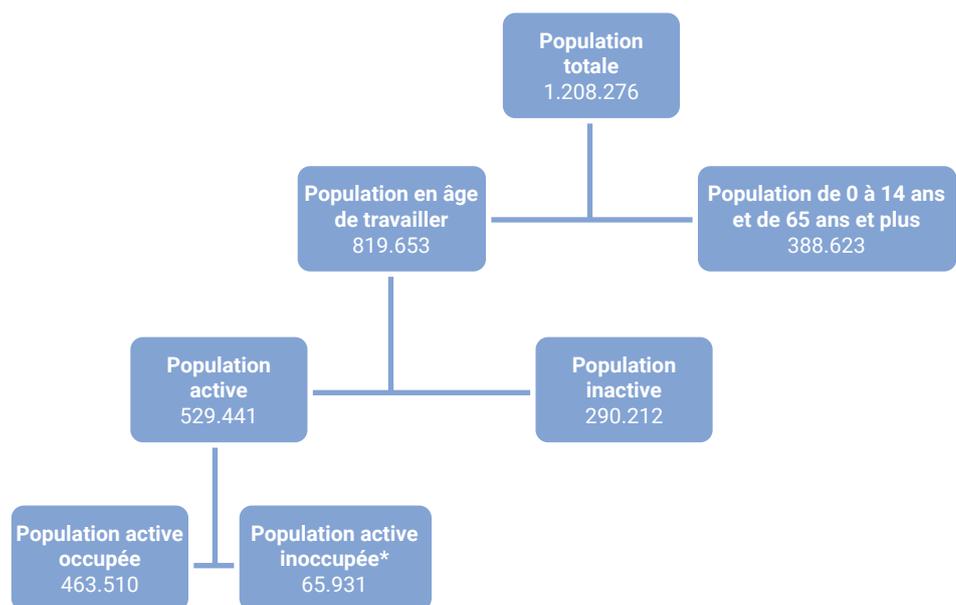
En Belgique, beaucoup d'indicateurs analysant le marché de l'emploi reposent sur les données de l'Enquête sur les forces de travail (EFT), organisée par Statbel. Cette enquête par sondage cherche notamment à obtenir des informations auprès des ménages belges sur le marché du travail et d'autres sujets qui y sont liés. Elle est également menée dans les autres pays de l'Union européenne où elle est coordonnée par Eurostat, le service statistique de l'Union européenne. Ceci permet donc d'obtenir des informations comparables au niveau européen.

Sources de données statistiques :

- **Enquête socio-économique générale 2001** = évolution des recensements décennaux introduits en Belgique en 1846. Cette enquête ne fait plus le comptage de la population (qui se fait via le registre national) mais continue à récolter des données de valeurs socio-économiques.
- **Census (2011)** = recensement « administratif », il est un assemblage de toutes les bases de données administratives disponibles, tout en maintenant la confidentialité des données.
- **Enquête sur les forces de travail (EFT)** = une enquête socio-économique par sondage menée auprès des ménages. Son but principal est de classer la population en âge de travailler (15 ans et plus) en trois groupes (personnes occupées, chômeur.euse.s et inactif.ve.s), et de fournir des données descriptives et explicatives sur chacune de ces catégories.
- **BELDAM (2010)** = enquête nationale sur les pratiques quotidiennes de déplacement des ménages.

2.1.1. Les indicateurs autour de la population

Figure 8 – Structure d'activité de la population de la Région de Bruxelles-Capitale (moyenne annuelle 2020)



Source : SPF Intérieur, IBSA (sur base des données Enquête sur les forces de travail 2020)
* Chômeurs BIT

Par la **population totale**, on entend le nombre de personnes recensé administrative-ment⁶⁵ pour un territoire donné. Par exemple, pour la Belgique, on dénombre en 2020 une population totale de 11.492.641 personnes et une population bruxelloise totale de 1.208.276 personnes. Cette donnée statistique est traitée et diffusée par Statbel⁶⁶, l'office belge de statistique.

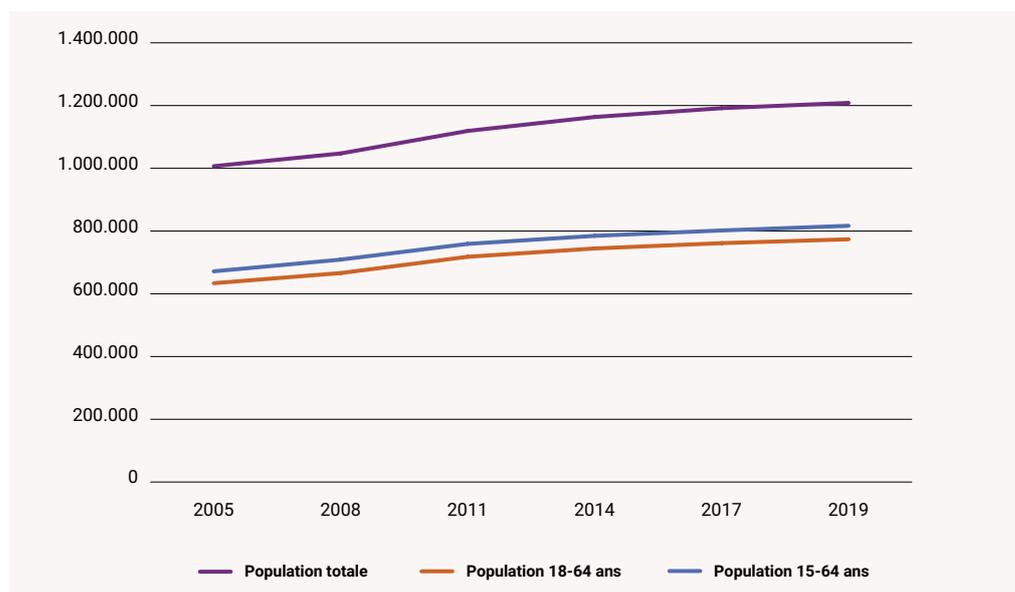
Au sein de cette population totale, les personnes âgées de 15 à 64 ans sont considérées comme appartenant à la **population en âge de travailler** et donc comme potentiellement actives. Autrement dit, ce nombre de personnes correspond au potentiel maximum des personnes qui pourraient être actives sur le marché du travail.

En 2020, pour Bruxelles, sur une population totale de 1.208.276 personnes, 819.653 personnes sont en âge de travailler et pourraient être actives sur le marché de l'emploi, soit 68% de la population. Ce choix de tranche d'âge est un **cadre de référence utilisé au niveau international** et il permet de comparer les marchés du travail de différents pays ou encore régions entre eux. Pour la Région de Bruxelles-Capitale, cette statistique est traitée et diffusée par l'IBSA, l'Institut bruxellois de statistique et d'analyse⁶⁷. Cet indicateur doit néanmoins être considéré avec prudence. En effet, même si le choix d'une tranche d'âge, à savoir les 15-64 ans, a été arrêté pour pouvoir comparer les populations entre elles, ce choix ne témoigne cependant pas des réalités de terrain qui peuvent venir légèrement biaiser ces chiffres.

En Belgique par exemple, les jeunes sont soumis.e.s à l'obligation scolaire jusqu'à leur 18 ans. Les 15 – 18 ans, même s'ils sont repris dans la population en âge de travailler, peuvent artificiellement gonfler le nombre de potentiel.le.s actif.ve.s. Cela dit, les apprenti.e.s ou les jeunes ayant des contrats de travail étudiant (accessibles dès 15 ans, soit à la fin de l'obligation scolaire à temps plein) sont classé.e.s parmi les actif.ve.s occupé.e.s.

D'autres indicateurs dépendent de la population en âge de travailler (ex. le taux d'activité ou le taux d'emploi). C'est notamment pour cela, que parfois en parlant de population en âge de travailler, on retrouve la tranche d'âge 20-64 ans.

Figure 9 – Évolution de la population en âge de travailler en Région de Bruxelles-Capitale



Source : IBSA (sur base des données Steunpunt Werk et Statbel)

(65) En Belgique, cette statistique se fait sur base du registre national. Elle comprend donc les personnes inscrites au registre de population et des étranger.ère.s d'une commune belge. Le comptage se fait selon la résidence principale. Les personnes inscrites au registre d'attente des demandeur.euse.s d'asile, les personnes sans papiers, les Belges résidant.e.s à l'étranger ou encore les personnes sans domicile fixe ne sont pas comptabilisées.

(66) Statbel, *Structure de la population*, <https://statbel.fgov.be/fr/themes/population/structure-de-la-population>

(67) IBSA, *Thèmes, Marché du travail, Population en âge de travailler*, <https://ibsa.brussels/themes/marche-du-travail/population-en-age-de-travailler>

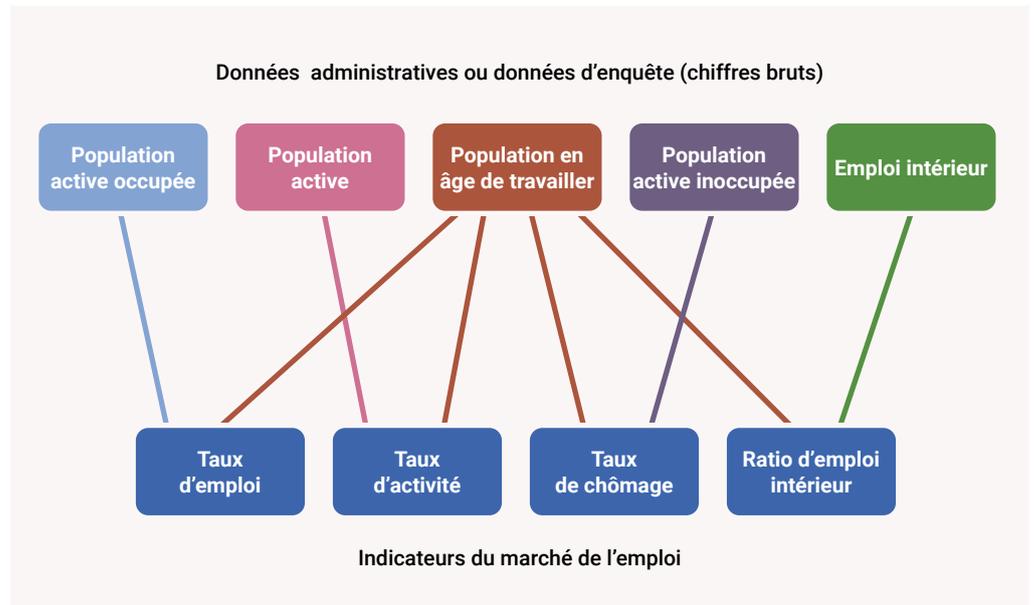
Sur base de cette population en âge de travailler, il reste encore à faire la distinction entre la **population active** et la **population inactive**. Par population active, on entend les personnes :

- qui travaillent (**population active occupée**) soit comme salariées soit comme indépendantes. En Région bruxelloise, 463.510 personnes⁶⁸ sont considérées comme actives et occupées en 2020 ;
- et les personnes qui sont à la recherche d'un emploi (**population active inoccupée/population active au chômage**). Parmi ces personnes demandeuses d'emploi inoccupées (DEI), on compte entre autres, les jeunes en stage d'insertion professionnelle (SIP), les demandeur.euse.s d'emploi percevant une allocation de chômage (DEDA), ou encore les demandeur.euse.s d'emploi qui ne perçoivent pas d'allocations de chômage et qui ne sont pas inscrit.e.s en SIP (par exemple, les personnes qui attendent une décision de l'ONEM sur leur admissibilité aux allocations, celles qui bénéficient d'un revenu d'intégration sociale ou encore celles qui ne disposent d'aucun revenu de remplacement). Le nombre de personnes actives inoccupées à Bruxelles en 2020 est en moyenne de 88.803 personnes⁶⁹.

Par population inactive, il faut comprendre les personnes qui ne sont ni en emploi, ni au chômage. Il s'agit par exemple de personnes au foyer, d'étudiant.e.s ou encore de personnes pensionnées.

2.1.2. Les indicateurs autour du marché de l'emploi

Figure 10 – Schéma sur les indicateurs du marché de l'emploi



(68) IBSA, *Thèmes, Marché du travail, Population active occupée*, (sur base des données Enquête sur les forces de travail), <https://ibsa.brussels/themes/marche-du-travail/population-active-occupee>

(69) Viewstat, Actiris, moyenne 2020

(70) IBSA, « Marché du travail – Méthodologie », https://ibsa.brussels/sites/default/files/documents/meth_7-3_fr_2105.pdf, mai 2021

Selon la définition du Bureau International du Travail (BIT), la **population active occupée** – ou encore la population en emploi – correspond donc aux personnes âgées de 15 à 64 ans qui, pendant une période de référence, ont travaillé au moins une heure comme salarié.e.s ou indépendant.e.s ou qui sont temporairement absent.e.s de leur travail⁷⁰.

Les statistiques sur la population active occupée reflètent la population au travail selon le **lieu de résidence** et ce peu importe le lieu de travail. Par exemple, en 2020 à Bruxelles, en moyenne 463.500⁷¹ personnes résidant dans la ville ont été occupées, que ce soit à Bruxelles ou en dehors. Le site de l'IBSA présente également ces données, ventilées par classe d'âge, genre, ou encore niveau de certification.

Une fois que la population en âge de travailler et la population active ont été déterminées, il est possible de calculer un **taux d'activité**. Celui-ci permet de définir quelle part de la population en âge de travailler est effectivement active sur le marché du travail – qu'elle soit en emploi ou à la recherche d'un emploi.

Le **taux d'emploi** permet quant à lui de définir la part de la population effectivement active et occupée (donc en emploi) sur le marché du travail.

Taux d'activité	Taux d'emploi
$\frac{\text{Population active (occupée ET inoccupée)}}{\text{Population en âge de travailler}}$	$\frac{\text{Population active occupée}}{\text{Population en âge de travailler}}$

A Bruxelles, le taux d'activité fluctue autour des 65% depuis plus de 10 ans⁷². En 2020, il était de 64,6%. Le taux d'emploi oscille quant à lui depuis 5 ans autour des 55-56%⁷³.

En Flandre, le taux d'emploi tend plutôt vers les 70% depuis ces 3-4 dernières années. Il est évident que ces chiffres varient fortement selon les tranches d'âge prises en compte. Il convient donc d'être prudent.e lors de la comparaison de données. Souvent le taux d'emploi se concentre sur les 20-64 ans. Celui-ci est de fait beaucoup plus élevé car en Belgique les 15-20 ans sont encore souvent aux études et ne se retrouvent donc pas dans la population active occupée.

Tableau 9 – Comparaison des taux d'emploi 15-64 ans et 20-64 ans

Décembre 2020	Taux d'emploi (des 15-64 ans)	Taux d'emploi (des 20-64 ans)
Région de Bruxelles-Capitale	54,9%	59,6%
Région wallonne	58,6%	64,3%
Région flamande	68,9%	74,4%

Source : Statbel, sur base des données Enquête sur les forces de travail

(71) IBSA, *Thèmes, Marché du travail, Population active occupée, Tableau 7.3.1.1.a*, (sur base des données Enquête sur les forces de travail), <https://ibsa.brussels/themes/marche-du-travail/population-active-occupee>

(72) View.brussels, *Le marché du travail bruxellois : Données statistiques - Taux d'activité, d'emploi et de chômage, 2020*, p.3

(73) *Ibidem*, p.11

Critique du taux d'emploi⁷⁴

L'avantage du taux d'emploi est principalement d'avoir une mesure des personnes en situation d'emploi pour une zone géographique ou un pays donné. Son harmonisation et son utilisation par Eurostat permettent également de comparer ce taux entre pays européens. Ainsi, pour 2019 par exemple, le taux d'emploi de la Belgique (70,5%) se situe sous la moyenne européenne (72,6%). La volonté du gouvernement fédéral étant d'atteindre un **taux d'emploi de 80% pour l'horizon 2030**, il est intéressant de se pencher sur le cas des pays l'ayant atteint ; à savoir l'Allemagne et les Pays-Bas en 2019.

Selon l'économiste Philippe Defeyt⁷⁵, une analyse plus approfondie de ces pays met en avant les biais de cet indicateur économique. En effet, ce dernier peut être gonflé pour deux raisons :

- **L'évolution de la structure de la population** : en effet, comme le taux d'emploi est tributaire de la population en âge de travailler, la structure de la population a une influence majeure sur la façon dont le taux d'emploi se comporte. En Allemagne, on observe un recul des 20-64 ans ces dernières années alors que cette même tranche d'âge est croissante en Belgique. Ces évolutions impactent donc inévitablement le taux d'emploi. En effet, pour une même population active occupée, une diminution de la population en âge de travailler va augmenter le taux d'emploi alors qu'à l'inverse une augmentation de la population en âge de travailler va diminuer le taux d'emploi.
- **Le type d'occupation/type de contrat** : le taux d'emploi peut également se voir gonfler en fonction du type d'occupation. En effet, un.e travailleur.euse à temps plein ou un.e travailleur.euse à temps partiel sera comptabilisé.e de la même manière. Aux Pays-Bas, on compte par exemple presque deux fois plus de travailleur.euse.s à temps partiel qu'en Belgique. Ce qui peut expliquer la forte différence entre les taux d'emploi de ces deux pays.

Ainsi, même si le taux d'emploi donne certaines indications intéressantes pour comprendre les tendances sur le marché de l'emploi, il mérite cependant d'être remis en perspective. Les quelques biais identifiés en témoignent. De plus, il ne faut pas oublier que le taux d'emploi ne donne aucune indication sur la stabilité des emplois, leur qualité ou leurs conditions d'exercice.

Contrairement au taux d'emploi, **l'emploi intérieur** donne quant à lui une indication sur le nombre de postes de travail occupés sur un territoire donné. Il est estimé à partir des données de l'ONSS (pour l'emploi salarié), de l'INASTI (pour l'emploi indépendant) et de l'ONEM. La focale est donc mise sur le lieu de travail et non plus le lieu de résidence comme c'est le cas pour le taux d'activité ou d'emploi.

En 2020, la Région bruxelloise compte par exemple 754.287 emplois sur son territoire. Ceci équivaut à **16% de l'emploi intérieur national**. Ces chiffres témoignent déjà de **l'attractivité économique bruxelloise**, puisque la capitale est surreprésentée en termes d'emplois par rapport à sa population. En effet, comparée à tout le pays, 10% de la population belge habite en Région de Bruxelles-Capitale⁷⁶.

De plus, depuis 2015, l'emploi intérieur en Région de Bruxelles-Capitale est en **constante progression**. De 2018 à 2019, la Région bruxelloise connaît par exemple une augmentation de +2,4% de l'emploi intérieur (ou encore + 18.000 en unités). Sur la même période, l'emploi intérieur a augmenté de +1,7% en Flandre et +1,0% en Région wallonne⁷⁷. Il va

(74) L'Echo, Le taux d'emploi, un indicateur réducteur ?, 06/10/21, p. 8

(75) Économiste à l'Institut pour un développement durable (IDD)

(76) View.brussels, État des lieux : Le marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale en 2019, op.cit., p.9

(77) *Idem*.

sans dire que la crise sanitaire du Covid19 a eu un impact sur ces chiffres, on constate une diminution de -0,6% en Région bruxelloise entre 2019 et 2020 et de -1,1% en Flandre. Cependant, la Wallonie connaît quant à elle une augmentation de +0,3%⁷⁸.

Enfin, le **ratio d'emploi intérieur** met en rapport la population en âge de travailler et l'emploi intérieur. Cela permet d'avoir une « indication des emplois offerts relativement à la population en âge de travailler du territoire observé »⁷⁹.

Pour obtenir une statistique sur base **du lieu de travail**, et donc pour prendre en compte les personnes ne résidant pas à Bruxelles par exemple, comme les navetteur.euse.s, il faut se référer à **l'emploi intérieur**.

Ratio d'emploi intérieur	Taux d'emploi
$\frac{\text{Emploi intérieur}}{\text{Population en âge de travailler}}$	$\frac{\text{Population active occupée}}{\text{Population en âge de travailler}}$

N.B. : On parle de taux lorsque le numérateur est compris dans le dénominateur et de ratio quand le numérateur n'est pas forcément compris dans le dénominateur.

Il est également possible de mesurer la proportion des postes vacants par rapport au nombre total d'emplois occupés et disponibles. Pour ce faire, Eurostat a recours au **taux de vacance d'emploi** (TVE). Par la vacance d'emploi, trois situations différentes sont considérées :

1. un poste nouvellement créé ;
2. un poste inoccupé ;
3. un poste sur le point d'être inoccupé⁸⁰.

Taux de vacance d'emploi
$\frac{\text{Nombre d'emplois vacants}}{\text{Nombre d'emplois occupés + nombre d'emplois vacants}}$

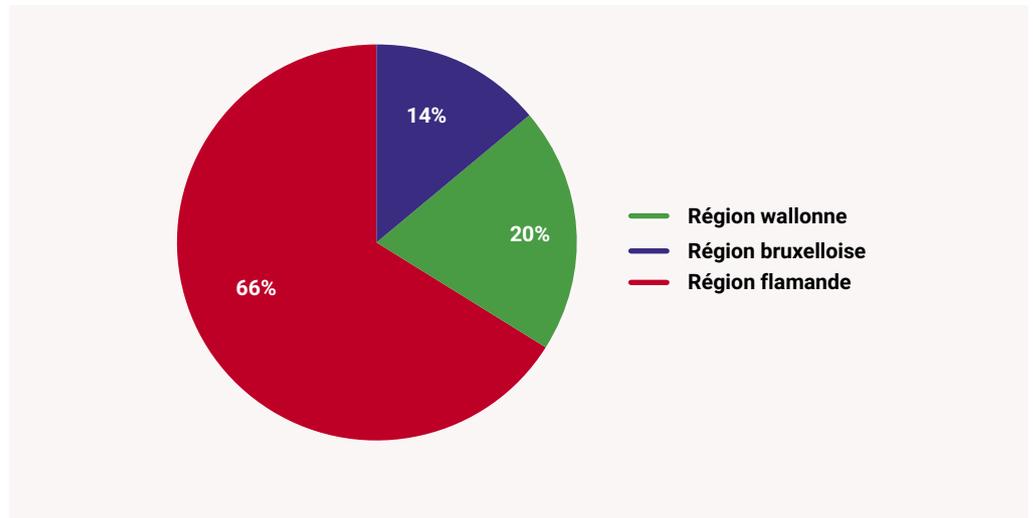
En Belgique par exemple, ce taux est à 2,9% alors que la moyenne européenne est de 1,9%. En Région bruxelloise, il oscille autour de 3% pour l'année 2020. Il est cependant intéressant de noter que presque **trois quarts des postes vacants se situent en Flandre**.

(78) View.brussels, *État des lieux : Le marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale en 2020, 2022*, p.12

(79) IWEPS, *Ratio d'emploi intérieur*, <https://www.iweps.be/indicateur-statistique/ratio-demploi-interieur/>

(80) Eurostat, *Taux de vacance d'emploi*, <https://data.europa.eu/data/datasets/hj5vu9s-fjbp2qkoewhzoa?locale=fr>

Figure 11 – Répartition des postes vacants par Régions en 2020



Source : Statbel (sur base des données JVS – Job Vacancy Survey 2020). Calculs : IBEFE Bruxelles⁸¹

Lorsqu'on parle de **population active inoccupée**, on entend généralement les personnes désirant trouver un emploi, qu'elles perçoivent des allocations chômage ou non. Cependant, il faut noter que deux mesures coexistent pour comptabiliser les personnes au chômage. D'une part, il y a la mesure administrative basée sur les données des services régionaux de l'emploi (tel qu'Actiris à Bruxelles) et de l'ONEM (l'institution publique de sécurité sociale) et d'autre part, il y a la mesure d'enquête, objectivable au niveau international et découlant de la définition du Bureau international du travail (BIT)⁸².

En tant qu'office régional de l'emploi, Actiris recueille l'inscription de tout.e.s les demandeur.euse.s. A Bruxelles, le calcul du **taux de chômage administratif** se fait sur base de ces inscriptions. Depuis 2006, ces données sont également croisées avec celles de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale, afin de savoir rapidement si un.e demandeur.euse d'emploi a trouvé un travail et s'il ou elle peut, par conséquent, être retiré.e de la liste des demandeur.euse.s d'emploi⁸³.

Le **taux de chômage BIT**, ou encore taux de chômage harmonisé, repose sur la notion de population en âge de travailler, donc les 15-64 ans. Pour être comptabilisé dans les chômeur.euse.s BIT il faut :

- Être sans emploi ;
- Être directement disponible, ou dans un délai de deux semaines, pour travailler dans un emploi salarié ou indépendant ;
- Être activement en recherche d'un emploi au cours de la période de référence et les trois semaines précédant cette période⁸⁴.

Ce taux est calculé sur base de l'Enquête sur les forces de travail, contrairement au taux de chômage administratif.

(81) Statbel, *Emplois vacants*, <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/emplois-vacants#figures>

(82) JUGNOT (S.), « 1. Les mesures du chômage », *Regards croisés sur l'économie*, 2013/1 (n° 13), p. 31-44 <https://www.cairn.info/revue-regards-croises-sur-l-economie-2013-1-page-31.htm>

(83) IBSA, *Marché du travail – Méthodologie*, op.cit.

(84) Eurostat, *Les Euro-indicateurs : Marché du travail*, <https://ec.europa.eu/eurostat/fr/web/euro-indicators/labour-market>

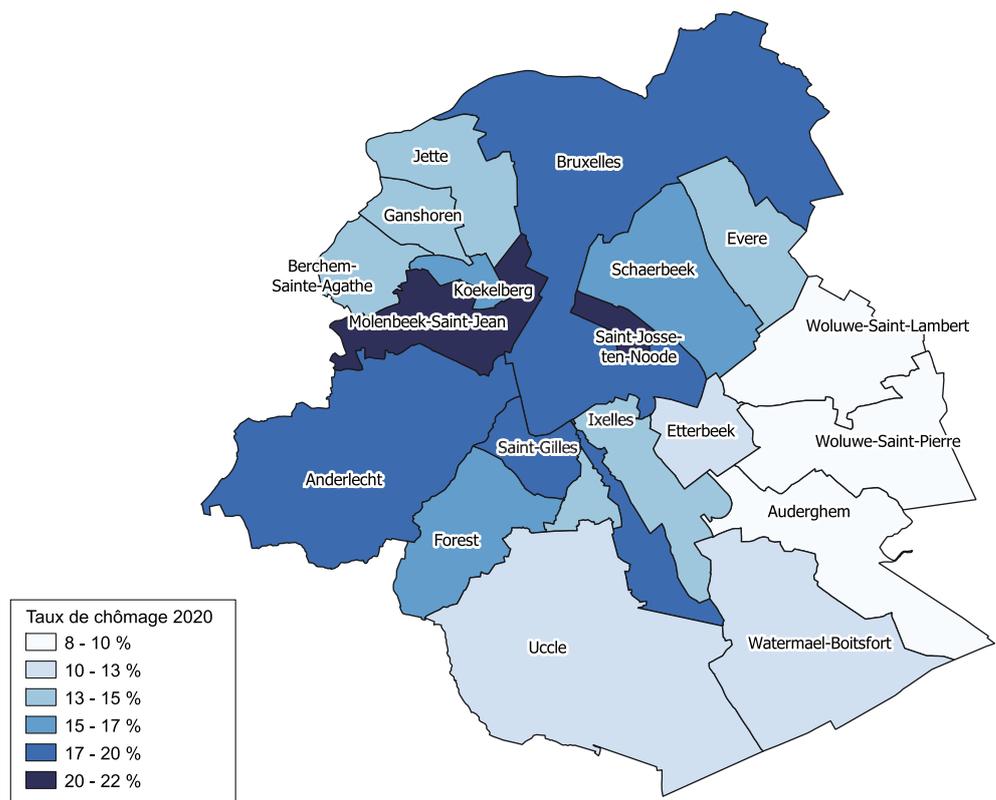
Tableau 10 – Comparaison entre les taux de chômage (BIT et administratif)

Décembre 2020	Taux de chômage BIT	Taux de chômage administratif
Région de Bruxelles-Capitale	14,7%	15,8%
Région wallonne	6,6%	13,1%
Région flamande	2,8%	3,5%

Source : Statbel, Actiris, IWEPS, Statistiek Vlaanderen

Le taux de chômage administratif au sein de la population bruxelloise oscille fortement entre les communes. Molenbeek-Saint-Jean et Saint-Josse-ten-Noode sont celles où le taux de chômage est le plus fort, avec respectivement 21,9% et 21,4%. Woluwe-Saint-Pierre (8,2%) est la commune avec le taux de chômage le plus bas. La répartition spatiale (**carte 4**) du taux de chômage montre une distinction assez nette entre le nord et le sud de la Région. Les taux les plus élevés se concentrent dans le croissant pauvre de la capitale.

Carte 4 – Taux de chômage annuel moyen en 2020 pour la Région de Bruxelles-Capitale



Source : Actiris, viewstat, 2020

Qu'est-ce que la main-d'œuvre ?

Par main-d'œuvre, il faut comprendre l'ensemble des travailleur.euse.s (salarié.e.s ou ouvrier.ère.s). Cet ensemble peut s'appliquer soit à un secteur économique, à une entreprise, mais aussi à une région ou à un pays. Par exemple, il est possible de parler de :

- la main-d'œuvre de secteur de la construction ;
- la main-d'œuvre bruxelloise ;
- la main-d'œuvre d'une entreprise spécifique.

Sur la base de l'enregistrement des demandeur.euse.s d'emploi, Actiris et view.brussels (son Observatoire du marché de l'emploi) calculent également la **réserve de main-d'œuvre (RMO)**. Cet indicateur permet notamment de mieux saisir les mouvements de la main-d'œuvre entre les entrées et les sorties du marché du travail⁸⁵. Cet indicateur permet entre autres de montrer qu'il y a un mouvement (entrée-sortie) plus important chez les jeunes de moins de 25 ans, et que ce mouvement a tendance à s'atténuer avec l'âge. Les raisons de ces flux sont nombreuses mais view.brussels relève notamment une surexposition à la précarité chez les jeunes, qui se caractérise notamment par des périodes courtes d'emploi (intérim, CDD, etc.) et des périodes de chômage.

Pour tout.e lecteur.ice intéressé.e par une comparaison entre le marché de l'emploi belge et ses partenaires européens, l'IBEFE invite à consulter le site be2020.be qui regroupe les différents indicateurs liés au marché de l'emploi.

2.1.3. Classifier les secteurs économiques et leurs activités - types de nomenclature

• Code NACE-BEL

Au sein de l'UE, chaque État membre recueille un certain nombre de statistiques sur les activités économiques de leur pays. Afin de pouvoir comparer ces données entre elles, la Commission européenne a mis sur pied une *nomenclature européenne des activités économiques*, dont l'utilisation est obligatoire. Celle-ci permet de cadrer et de ventiler les statistiques collectées selon les domaines économiques productifs (p.ex. la production, l'emploi, les comptes nationaux).

Les règlements européens sur les codes NACE autorisent les États membres à utiliser leur propre nomenclature nationale, tant qu'elle est dérivée du code NACE européen et qu'elle en respecte le cadre structurel et hiérarchique. Très souvent, les versions nationales du code NACE ajoutent un cinquième chiffre au code pour répondre à leurs besoins nationaux. On parle donc du code NACE-BEL 2008 pour la Belgique. Les données sont traitées par Statbel.

(85) View.brussels, *État des lieux : Le marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale en 2019*, op.cit., p. 55

Le code NACE-BEL se structure de la manière suivante :

Cadre structurel européen	1 ^{er} niveau	21 sections identifiées par des lettres alphabétiques A à U
	2 ^e niveau	88 divisions identifiées par des codes numériques à deux chiffres (01 jusqu'à 99)
	3 ^e niveau	272 groupes identifiés par des codes numériques à trois chiffres (01.1 jusqu'à 99.0)
	4 ^e niveau	615 classes identifiées par des codes numériques à quatre chiffres (01.11 jusqu'à 99.00)
Dérivé national belge	5 ^e niveau	943 sous-classes belges identifiées par des codes numériques à cinq chiffres (01.110 jusqu'à 99.000)

Exemple :

Section	Q	Santé humaine et action sociale
Division	88	Action sociale sans hébergement
Groupe	88.9	Autre action sociale sans hébergement
Classes	88.91	Action sociale sans hébergement pour jeunes enfants
Sous-classes belges	88.911	Activités des crèches et des garderies d'enfants

• ROME V3

La nomenclature ROME V3 (Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois) est le fruit de travaux réalisés par Pôle Emploi⁽⁸⁶⁾, avec la contribution de plusieurs de leurs partenaires. Un code ROME V3 se compose d'une lettre (de A à N) suivie de 4 chiffres. La lettre correspond à la famille de métiers (ex : J – Santé), les deux chiffres qui suivent permettent d'identifier le domaine professionnel (ex : J15 – Soins paramédicaux), et les deux derniers chiffres précisent la fiche métier concernée (ex : J1501 – Soins d'hygiène, de confort du patient). Un code ROME V3 peut concerner plusieurs métiers dont les compétences sont très proches, ou des appellations synonymes d'une même profession. Les IBEFE utilisent les codes ROME V3 dans leurs travaux, notamment pour établir leur liste de métiers prioritaires.

La nomenclature ROME V3 est le **langage commun pour les opérateurs belges francophones d'enseignement et de formation professionnelle**. En effet, le SFMQ (le Service francophone des métiers et des qualifications) attribue un code ROME V3 à chaque intitulé métier pour lequel il a réalisé un profil métier et un profil formation.

• Codes professionnels et domaines professionnels

Les données relatives aux offres d'emploi ainsi qu'aux chercheur.euse.s d'emploi sont répertoriées par Actiris selon des codes professionnels, une nomenclature utilisée à l'origine par l'ONEM. Il faut noter qu'un.e chercheur.euse d'emploi peut être inscrit.e dans plusieurs codes professionnels, cependant un code principal sera identifié (le métier qu'il ou elle préfère exercer). À chaque code professionnel correspond un intitulé de métier, ex : 2-11.10 *secrétaire juridique*. Ces intitulés de métiers sont par la suite classés selon des domaines professionnels (au nombre de 22) et sous-domaines professionnels (au nombre de 100). Pour revenir sur l'exemple de secrétaire juridique, cet

(86) Pôle Emploi est l'institution nationale publique qui gère l'emploi en France.

intitulé se retrouve dans le domaine professionnel A. *Administration (employés, secrétariat, etc.)*, et plus précisément dans le sous-domaine professionnel A2. *Administration – Secrétariat / bureautique secteur privé*.

• **Competent 2.0**

Competent est à la fois une nomenclature et un outil de matching. En 2013, les services publics de l'emploi belges décident, dans le cadre de Synerjob, d'utiliser le code « ROME Competent » comme nomenclature commune afin de pouvoir échanger plus facilement les informations relatives aux offres d'emploi et aux profils des demandeur.euse.s d'emploi. Par ailleurs, « Competent » en tant qu'outil de matching, est mis en place progressivement. Depuis cette année seulement, il est utilisé par Actiris pour encoder les offres d'emploi et les profils des demandeur.euse.s d'emploi, dans le cadre de la mise en place du « dossier unique du chercheur d'emploi ». Cet outil est la propriété intellectuelle du VDAB. Il se distingue en cela des profils métiers du Service francophone des métiers et des qualifications (SFMQ) qui sont eux issus de la concertation entre interlocuteurs sociaux sectoriels et opérateurs et qui sont adoptés officiellement par les gouvernements belges francophones et publiés au Moniteur belge. Par ailleurs, Competent, comme son nom l'indique, est construit sur une logique « compétence » et non « métier ».

2.2. Indicateurs spécifiques relatifs aux travaux de l'IBEFE

Une des missions principales des Instances bassins est de produire une liste de **métiers prioritaires** afin d'appuyer le pilotage de l'offre d'enseignement qualifiant et de formation professionnelle. En cela, l'Instance analyse et croise les informations socio-économiques relatives aux différents secteurs et métiers, leurs opportunités et leurs difficultés avec l'offre proposée et mise en œuvre par les opérateurs.

Quels métiers sont en pénurie de main-d'œuvre ? Pour lesquels d'entre eux, les compétences/les certifications des postulant.e.s font défaut ? Quels sont les métiers ou les secteurs économiques en pleine expansion ?

Afin de refléter au mieux toutes ces réalités, qui parfois se recoupent, se chevauchent ou se croisent, de nombreux concepts ont été développés, notamment par les organismes régionaux de l'emploi. Dans cette section sont rassemblées toutes ces notions afin de mieux comprendre dans quel cadre elles ont été établies, comment elles se recoupent, ainsi que l'utilisation qu'en font les opérateurs. Ces concepts rassemblent aussi des informations spécifiques sur le marché de l'emploi, les familles métiers et les secteurs économiques.

2.2.1. Métiers prioritaires

Dans le cadre de ses thématiques communes⁸⁷, chaque Instance bassin produit sa liste de métiers prioritaires. Ce sont des métiers pour lesquels sont faites des **recommandations de création/renforcement** ou de **maintien de l'offre d'enseignement et de formation**.

(87) Par thématiques communes, est entendu la liste de métiers prioritaires et les recommandations complémentaires.

L'IBEFE formule une « recommandation de création » lorsque l'offre actuelle d'enseignement et/ou de formation est estimée insuffisante ou mal répartie géographiquement pour couvrir les besoins socio-économiques du territoire ou que les parcours de formation sont estimés incomplets. La création d'offres nouvelles ou supplémentaires est alors recommandée.

L'IBEFE formule une « recommandation de maintien » lorsque l'offre d'enseignement et/ou de formation existante est suffisante et nécessaire pour assurer la continuité des parcours de formation, l'équilibre géographique de l'offre et pour couvrir les besoins socio-économiques identifiés dans le bassin. Dans le cas où une offre d'enseignement ou de formation disparaît, l'IBEFE soutient la création d'une nouvelle offre équivalente.

L'accord de coopération de 2015 donne la mission aux Instances bassins d'établir cette liste pour aider à la fois les opérateurs de formation et d'enseignement à orienter et adapter leurs offres aux besoins socio-économiques des bassins et, de permettre aux écoles de l'enseignement qualifiant de se voir octroyer des incitants financiers, via sa Chambre Enseignement qualifiant.

Pour savoir comment l'IBEFE identifie un métier prioritaire, le ou la lecteur.rice est invité.e à se référer à l'introduction du [chapitre 3](#) du Rapport analytique et prospectif.

Les métiers prioritaires 2021 à Bruxelles en quelques chiffres clés :

- Un total de 145 métiers prioritaires
- 81 (56%) concernent*
 - la construction (39),
 - l'installation et la maintenance (22)
 - l'industrie (20)
- La construction à elle-seule représente un peu plus d'un quart des métiers prioritaires
- Sur les 145 métiers prioritaires, 111 s'adressent tant à la formation initiale qu'à la formation pour adultes

* Selon les familles professionnelles Rome V3.

Les listes des métiers prioritaires des autres bassins :

- [Bassin du Brabant wallon](#)
- [Bassin de Hainaut centre](#)
- [Bassin de Hainaut sud](#)
- [Bassin de Wallonie Picarde](#)
- [Bassin de Huy-Waremme](#) (p. 117)
- [Bassin de Liège](#) (p.191)
- [Bassin de Verviers](#)
- [Bassin du Luxembourg](#) (p.116)
- [Bassin de Namur](#)

2.2.2. Fonctions/métiers critiques

Pour Actiris :

Les fonctions critiques telles que définies par Actiris permettent d'identifier où se trouvent les difficultés de recrutement sur le marché de l'emploi. Les causes de ces difficultés peuvent être quantitatives, qualitatives ou liées aux conditions de travail. Les fonctions critiques touchent donc plus concrètement aux problèmes d'ajustement entre l'offre et la demande d'emploi pour les différents métiers. L'objectif d'identifier une liste des fonctions critiques est dès lors de pouvoir définir des stratégies publiques d'action d'information, d'orientation, de mobilité ou encore de formation⁸⁸.

Quelle fonction rencontre des difficultés de recrutement et pourquoi ? Afin de répondre à ces questions, une analyse en deux temps – principalement axée sur la durée du processus de recrutement – est effectuée sur base annuelle par view.brussels :

- 1) **Analyse statistique** : « une fonction est épinglée comme critique si elle satisfait simultanément aux trois conditions suivantes :
 - Un minimum de 20 offres d'emploi reçues par Actiris ;
 - Un taux de satisfaction pour ces offres d'emploi inférieur au taux de satisfaction moyen ;
 - Une durée d'ouverture plus longue que la durée médiane d'ouverture de toutes les offres d'emploi. »⁸⁹

Toutefois un biais existe, dont Actiris est conscient et essaie de solutionner, puisque l'agence régionale de l'emploi ne capte pas toutes les offres d'emploi. Ce phénomène peut d'ailleurs être plus important pour certains secteurs (notamment le secteur de la construction).

- 2) **Analyse qualitative** : la liste établie sur base de l'analyse statistique est ensuite soumise de manière
 - annuelle pour une consultation interne à Actiris des conseiller.ère.s de la direction Employeurs ;
 - biennale pour une consultation externe des fédérations sectorielles et des Centres de référence/Pôles Formation-Emploi (PFE)

Le métier de pharmacien.ne est sur la liste des fonctions critiques 2021, à la fois pour une raison quantitative et une raison qualitative.

Actiris classe également les fonctions critiques selon leur occurrence au cours des années. Il y a donc les fonctions critiques :

- **Structurelles** (c'est-à-dire identifiées comme telles à l'année de référence et pour la 3^e fois consécutive ou à l'année de référence et au moins trois fois sur les cinq dernières années précédant celle-ci) ;

Depuis 2015, le métier de puériculteur.rice est chaque année repris comme fonction critique. Depuis 2017 il est devenu une fonction critique structurelle et l'est toujours aujourd'hui.

(88) View.brussels, *Projet FOE : Métiers porteurs d'insertion ou à prospecter (dits de prospection)*, Note de cadrage, février 2020

(89) *Ibidem*, p. 7

(90) *Idem*.

- Émergentes (c'est-à-dire critiques à l'année de référence, mais non critiques au cours des cinq années qui précèdent) ;
- En voie de devenir structurelles (c'est-à-dire critiques à l'année de référence et émergentes l'année précédente)⁹⁰.

➔ [Liste des fonctions critiques en Région de Bruxelles-Capitale en 2020](#)

Pour le Forem :

Pour le Forem, des métiers/fonctions⁹¹ sont également considérés comme critiques lorsqu'il y a des difficultés de recrutement. Les demandeur.euse.s d'emploi wallon.ne.s sont encouragé.e.s à se former dans ces métiers car : « *Un incitant financier existe, sous certaines conditions, pour les demandeurs d'emploi qui terminent une formation dans un métier en pénurie ou une fonction critique.* »⁹²

Afin d'établir ces listes, le Forem s'appuie aussi sur deux étapes d'analyse, une quantitative et une qualitative.

- 1) L'analyse statistique : une fonction est considérée comme critique si :
 - Il y a un volume minimum de 12 offres et 24 postes par métier (en prenant en compte qu'une offre peut contenir plusieurs postes) ;
 - Le taux de satisfaction pour les postes du métier concerné est inférieur à la médiane de l'ensemble des métiers ;
 - Le délai de satisfaction est supérieur à la médiane de l'ensemble des métiers.
- 2) L'analyse qualitative : une fois l'analyse statistique effectuée, cette liste des fonctions critiques est confrontée à l'avis d'experts :
 - Internes au Forem avec la consultation de plus de 100 conseiller.ère.s aux entreprises ;
 - Externes au Forem avec la consultation des fonds sectoriels de formation en Wallonie.

Ce second volet d'analyse permet aussi de prendre en compte les possibles raisons des difficultés de recrutement rencontrées pour ces fonctions/métiers critiques, telles que les conditions de travail, l'expérience nécessaire, les langues à maîtriser ou encore les problèmes de mobilité et d'envisager des solutions pour y pallier⁹³.

(90) *Idem.*

(91) Le Forem, *Liste des métiers/fonctions critiques et en pénurie en Wallonie 2021*, 62 p.

(92) Le Forem, *Métiers critiques, en pénurie, porteurs et d'avenir : comprendre les nuances*, https://www.leforem.be/documents/shema_metiers_critiques_en_penurie.pdf

(93) Le Forem, *Métiers en tension de recrutement en Wallonie 2018*, 10 p. https://www.leforem.be/content/dam/leforem/fr/documents/Rapport___metiers_en_tension_de_recrutement_en_wallonie_2018.pdf

(94) Le Forem fonctionne par exemple avec le code Répertoire emplois-métiers (REM)

En 2021, le métier de coiffeur.euse est sur la liste des fonctions critiques, sans toutefois être en pénurie. Il est critique en raison du profil des candidats et des conditions de travail difficiles.

Si les offices régionaux de l'emploi bruxellois et wallons ont établi un cadre similaire d'analyse statistique croisée à une analyse qualitative (avec la consultation et la prise en compte d'avis d'expert.e.s de terrain), les méthodes spécifiques de récoltes de données (les méthodes de calcul, les seuils statistiques à atteindre, les nomenclatures utilisées⁹⁴ etc.) peuvent différer et rendre les **comparaisons entre ces listes difficiles**.

➔ [Liste des métiers/fonctions critiques en Wallonie 2021](#)

2.2.3. Métiers en pénurie

Fonctions critiques

Métiers en pénurie pour
raison quantitative

Que ce soit pour Actiris ou pour le Forem, les métiers en pénurie sont **une « sous-catégorie » des fonctions critiques** et se caractérisent par un manque quantitatif de main d'œuvre par rapport aux offres sur le marché de l'emploi.

Pour Actiris :

Actiris n'établit pas à proprement parler une liste de métiers en pénurie mais bien une **liste d'études préparant à un métier en pénurie**. Cette liste est établie pour le service Dispense d'Actiris et ce dans le cadre de la reprise d'études de plein exercice et de la reprise des formations en alternance⁹⁵. Autrement dit, sous certaines conditions, des personnes bénéficiant d'indemnités de chômage peuvent se voir octroyer une dispense de disponibilité afin de suivre une formation ou des études, sans pour autant perdre leurs allocations de chômage.

Les métiers en pénurie se caractérisent uniquement par un manque quantitatif de main d'œuvre. Actiris considère qu'il y a un tel manque lorsque « *le nombre de demandeurs d'emploi inscrits dans la réserve de main d'œuvre est inférieur au nombre de postes vacants diffusés par Actiris* »⁹⁶.

La liste des études menant à des métiers en pénurie est donc établie :

- 1) En reprenant les fonctions critiques dont les difficultés de recrutement sont dues à une pénurie quantitative ;
- 2) En ajoutant à cette première liste les métiers dont
 - La réserve de main d'œuvre est trop faible (avec un indice de tension inférieur⁹⁷ à 1)
 - Un minimum de 20 offres d'emploi a été reçues par Actiris.

En 2021, le métier de conducteur.rice de poids-lourds permis C appartient par exemple aux métiers en pénurie.

La liste actuelle ne permet pas, aujourd'hui, d'identifier avec précision les formations ainsi que les options et sections de l'enseignement qui mènent aux métiers en pénurie. Exemple : électromécanique, informatique, chimie etc. ne sont pas des intitulés de formation ou d'enseignement, ni des intitulés de métiers en pénurie de main-d'œuvre. Un travail conjoint entre l'IBEFE Bruxelles, view.brussels et le service Dispense d'Actiris est en cours à ce sujet.

- ➔ Liste francophone des études qui préparent à une profession pour laquelle il existe une pénurie significative de main d'œuvre 2021

(95) Si les cours sont suivis en promotion sociale, ils doivent se dérouler en journée avant 17h et en semaine. De plus, ils doivent faire en moyenne 20h/ semaine, sinon la dispense n'est pas accordée.

(96) View.brussels, *Projet FOE : Métiers porteurs d'insertion ou à prospecter (dits de prospection)*, op.cit., p. 8

(97) L'indice de tension est le rapport entre la réserve de main d'œuvre et les offres d'emploi.

Pour le Forem :

Pour établir sa liste des métiers en pénurie, le Forem prend également appui sur une partie des métiers de la liste des fonctions critiques, à savoir ceux qui se caractérisent par un manque quantitatif de main-d'œuvre. La pénurie est actée lorsque l'indice de tension est inférieur à 1,5 (autrement dit, 15 personnes sont enregistrées pour un métier pour 10 offres d'emploi)⁹⁸.

Cette liste de métiers en pénurie ne reprend cependant pas les métiers de l'enseignement, qui font eux l'objet d'un arrêté spécifique du gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles⁹⁹.

En 2021, le métier de boucher.ère est un métier en pénurie car il se caractérise par un manque quantitatif de main d'œuvre.

➔ Liste des métiers en pénurie en Wallonie (hors enseignement) 2021

2.2.4. Knelpuntberoepen

Knelpuntberoepen

Les pénuries quantitatives

Les pénuries qualitatives

Les conditions de travail difficiles

Du côté néerlandophone, c'est le VDAB qui se charge de publier annuellement une liste des *Knelpuntberoepen* (littéralement : métiers en goulot d'étranglement). Ce dernier distingue également différentes catégories de knelpuntberoepen en fonction des facteurs explicatifs de ces catégories. On retrouve donc :

- Les pénuries quantitatives : lorsqu'il n'y a pas assez de candidat.e.s au vu du nombre de postes disponibles.
- Les pénuries qualitatives : lorsqu'il y a une inadéquation entre les demandes des employeur.euse.s et les compétences des candidat.e.s.
- Les conditions de travail difficiles : ex. travail le week-end, faible rémunération, travail lourd, stress...

Pour définir cette liste, le VDAB se base d'abord sur un nombre minimum d'offres par métier qu'il réceptionne. Ensuite, il établit une liste sur base d'analyses statistiques. Enfin, cette liste est soumise à l'avis d'expert.e.s de terrain, actif.ve.s dans les différents secteurs.

En 2021, le VDAB a également pris en compte l'impact de la pandémie sur les knelpuntberoepen. En élaborant une liste du « **top 10** » des **knelpuntberoepen**, le VDAB a pu mettre en exergue que près de la moitié de ces dix professions sont techniques, ex. technicien.ne en systèmes industriels, chef.fe de chantier, mécanicien.ne d'entretien, etc.

➔ Liste des knelpuntberoepen 2021

(98) Le Forem, Liste des métiers/fonctions critiques et en pénurie en Wallonie 2021, op. cit., p. 4

(99) Fédération Wallonie-Bruxelles, Carrières dans l'enseignement : pénurie dans l'enseignement, <http://www.enseignement.be/index.php?page=24944>

2.2.5. Métiers porteurs d'insertion

Pour Actiris :

En tant que service régional de l'emploi, Actiris s'engage à garantir l'accès à l'emploi pour les demandeur.euse.s d'emploi. Pour cela, Actiris a développé de nouveaux concepts pour s'outiller face à ce défi. Le but premier est de « cibler les métiers destinés à favoriser les chances de trouver un emploi des chercheurs d'emploi bruxellois »¹⁰⁰. Pour ce faire, deux concepts ont été créés :

- 1) Les **métiers porteurs d'insertion** pour lesquels l'accent est mis sur l'orientation des chercheur.euse.s d'emploi vers certains métiers. Ces métiers sont entendus comme favorisant particulièrement l'insertion dans l'emploi pour les demandeur.euse.s d'emploi. En termes statistiques, plusieurs conditions (cumulatives) sont nécessaires pour être qualifié comme métier porteur :
 - Un volume de sorties vers l'emploi relativement élevé (supérieur ou égal au volume médian) ;
 - Une probabilité relativement élevée de trouver un emploi (taux de sortie vers l'emploi supérieur ou égal au taux moyen) ;
 - Et un indice de tension relativement faible (inférieur à 5) ou modéré (entre 5 et 10).
- 2) Les **métiers de prospection** pour lesquels l'accent est mis sur la prospection supplémentaire d'offres d'emploi par Actiris. Ceux-ci se définissent par deux conditions :
 - Un volume de sorties vers l'emploi relativement élevé (égal ou supérieur à la médiane)
 - Et un indice de tension élevé (entre 10 et 50) : donc une concurrence forte entre les chercheur.euse.s d'emploi.

Autrement dit, ce sont des métiers pour lesquels la réserve de main-d'œuvre est importante et donc la concurrence est élevée, mais ce sont également des métiers pour lesquels il y a de l'embauche.

Pour le Forem :

« La liste des «Autres métiers porteurs» reprend les métiers pour lesquels de nombreuses offres d'emploi sont diffusées. Les candidats qui postulent pour ces métiers trouvent généralement un emploi plus facilement. »¹⁰¹

2.2.6. Métiers d'avenir

Les changements inhérents au marché de l'emploi ont également un impact sur les besoins de formation et d'enseignement. En tant qu'observateurs sur ce même marché, Actiris et le Forem se sont engagés dans la prospective des métiers d'avenir.

Pour Actiris :

Afin de mener à bien ce travail **prospectif**, Actiris a défini différents types de métiers d'avenir. Par rapport aux catégories précédentes (ex. fonctions critiques, métiers en pénurie, etc.), les métiers d'avenir ne se basent pas sur une analyse statistique car ils font appel à de **l'anticipation des comportements du marché de l'emploi**. L'objectif est de comprendre comment les métiers vont évoluer et quels types de métiers vont émerger, pour prévenir les potentielles tensions à venir. Comme seule l'approche qualitative

(100) View.brussels, Projet FOE : Métiers porteurs d'insertion ou à prospection (dits de prospection), op.cit., p. 5

(101) Le Forem, *Autres métiers porteurs*, <https://www.leforem.be/former/horizonemploi/metier/porteurs.html>

est utilisée, il est difficile de prédire quels seront les impacts en termes de volume d'emplois concernés. L'idée est plutôt de **fournir des pistes de réflexion**, notamment sur comment anticiper les besoins en termes d'enseignement et de formation et ce sur différents horizons temporels :

- Considérer les évolutions sur base de maximum 5 ans pour l'anticipation de besoins en formation professionnelle,
- Considérer les évolutions sur base de 10 ans pour anticiper les besoins dans l'enseignement.

En identifiant ces métiers d'avenir, leurs usages peuvent être mis en avant et aider, par exemple, à l'orientation et à la reconversion professionnelle ou encore à l'identification de nouvelles compétences. Actiris reconnaît différents cas de figure auxquels il fait correspondre des concepts qui ensemble forment les métiers d'avenir. Ceux-ci peuvent se recouper en partie et ne sont pas exclusifs les uns des autres :

- 1) **Les métiers en demande demain**, autrement dit les métiers pour lesquels les besoins en recrutement sont importants et continueront à l'être dans les années à suivre.
- 2) **Les métiers émergents**, sont entendus les métiers qui sont au stade embryonnaire aujourd'hui ou ceux pour lesquels une augmentation de la demande est à prévoir.
- 3) **Les nouveaux métiers**, sont les métiers qui devraient apparaître dans les années à venir.
- 4) **Les métiers en transformation ou s'hybridant**, autrement dit les métiers qui existent déjà aujourd'hui et qui devraient continuer à exister dans les années à venir, mais qui vont connaître des transformations majeures, par exemple dues à une digitalisation massive.

➔ [FOCUS « Veille et anticipation » Mise en œuvre d'analyses prospectives Emploi Formation Enseignement en Région de Bruxelles-Capitale \(2014, view\)](#)

➔ [Détermination des besoins en emploi et en formation, 2020 \(view\)](#)

Pour le Forem :

Pour répondre aux évolutions à venir du marché de l'emploi et des potentiels besoins que cela peut engendrer pour la formation et l'enseignement, le Forem s'est lancé depuis 2013 dans la prospective des métiers d'avenir. En limitant leurs travaux sur une anticipation maximale de 5 ans, l'agence régionale wallonne de l'emploi a pour volonté de comprendre les transformations et adaptations que connaissent les différents métiers afin d'adopter une posture proactive dans les offres (accompagnement/formation/orientation) qu'elle propose.

Pour ce faire, le Forem applique une double approche basée sur la méthode prospective Abilitic2Perfom¹⁰² :

- Approche **large** : *visant à comprendre les évolutions des secteurs et les effets sur les contenus des métiers (2013 à 2018)*
- Approche **en profondeur** : *visant à analyser en profondeur certains métiers identifiés par la première approche et l'évolution des compétences (de 2015 à 2019)¹⁰³.*

➔ [Liste des métiers d'avenir de 2015 à 2019](#)

➔ [Métiers d'avenir et compétences pour le futur: Analyse transversale des rapports d'analyse prospective des métiers et compétences 2020](#)

(102) Description de la méthode, Le Forem, *Métiers d'avenir et compétences pour le futur Analyse transversale des rapports d'analyse prospective des métiers et compétences*, 2020, p.8-9

(103) *Ibidem*, p. 9

2.3. Conclusion

Cadre d'analyse	Concepts
Problèmes d'ajustement entre les flux de demandes d'emploi et d'offres d'emploi sur le marché du travail ; question des pénuries	<ul style="list-style-type: none"> - Fonctions critiques (Actiris, Forem) - Knelpuntberoepen (VDAB) - Métiers en pénurie (Actiris, Forem) - Métiers prioritaires (IBEFE)
Questions d'opportunité d'emploi	<ul style="list-style-type: none"> - Métiers porteurs d'insertion (Actiris) - Métiers porteurs (Forem) - Métiers de prospection (Actiris)
Questions d'anticipation des tendances sur le marché de l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> - Métiers d'avenir (Actiris, Forem)

Pour aider le ou la lecteur.rice à naviguer entre les différentes **informations sur le marché de l'emploi**, voici un tableau non exhaustif des principaux organes et leurs rapports à consulter pour se faire une idée des grandes tendances observables :

Pour la Région de Bruxelles-Capitale	
Les rapports phares	
Sur base mensuelle	<p>Les rapports mensuels de view.brussels (= l'observatoire bruxellois de l'emploi et de la formation) dans lesquels on retrouve les principaux chiffres du marché de l'emploi bruxellois. Ces rapports sont divisés en 2 parties :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. le nombre de demandeur.euse.s d'emploi et leurs caractéristiques, les évolutions des chiffres et le taux de chômage 2. aperçu des opportunités d'emploi sur base des offres d'emploi reçues par Actiris.
Sur base annuelle	<p>Publication d'une liste des fonctions critiques en Région bruxelloise par view.brussels et un rapport d'analyse des fonctions critiques en Région de Bruxelles-Capitale.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La liste des fonctions critiques va aider Bruxelles Formation à élaborer (développer et adapter) son offre de formation ; • Le but de l'analyse des fonctions critiques est double : <ol style="list-style-type: none"> 1. croiser les données statistiques relatives à l'emploi et à la formation pour les analyser conjointement ; 2. définir des indicateurs communs entre Bruxelles Formation et Actiris pour évaluer et suivre les évolutions des fonctions critiques. Depuis 2019, le rapport est rédigé conjointement entre Bruxelles Formation et view.brussels. • Le rapport d'analyse des fonctions critiques détaille aussi de manière qualitative les raisons des difficultés de recrutement.
Sur base ponctuelle	<p>Publication par view.brussels d'une analyse de l'emploi et des fonctions critiques en « zone métropolitaine bruxelloise » (la dernière date de 2019 et traite de l'année 2017).</p>
Les sites phares	
<p>L'IBSA (l'Institut bruxellois de statistiques et d'analyse) propose une thématique entière sur le « marché du travail » et son outil interactif « le monitoring des quartiers » qui permet une analyse cartographique par quartier selon de multiples indicateurs.</p>	
<p>ViewStat est également un outil interactif d'Actiris qui permet d'explorer les statistiques – transitant par Actiris – liées au marché de l'emploi bruxellois.</p>	

Pour la Belgique	
Les organismes phares	
Statbel	Statbel fournit toutes les données sur le marché du travail en Belgique. Des prévisions détaillées concernant l'évolution du marché du travail à moyen et long terme sont disponibles sur le site du Bureau fédéral du plan. La situation du marché de l'emploi peut également différer d'une Région à l'autre. Les services régionaux pour l'emploi fournissent toute une série de statistiques et d'analyses permettant de mieux connaître ces spécificités régionales : <ul style="list-style-type: none"> • Le Forem • VDAB • Actiris
Le Forem	L'Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi, dit Le Forem propose des chiffres trimestriels sur la situation du marché de l'emploi en Wallonie, ainsi que des fiches récapitulatives du marché de l'emploi par année ¹⁰⁴ . Il propose aussi toute une série d'analyses sur le marché de l'emploi (ex. des focus sur les problématiques liées à l'insertion des jeunes, le travail intérimaire, etc.) ainsi qu'une liste de métiers en pénurie et des études prospectives sur les métiers de demain.
VDAB	« VDAB ontcijfert », une publication périodique éditée par le VDAB qui décrit le marché du travail en Flandre.
Actiris	Des statistiques sur l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale, sur le site d'Actiris.
Communauté germanophone	Des infos sur le marché de l'emploi en Communauté germanophone, sur le portail de la Communauté germanophone. ¹⁰⁵

Pour l'Europe	
Les organismes phares	
Eurostat	Les statistiques actuelles liées au marché de l'emploi se retrouvent ici .
Commission européenne	Avec les publications suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • Évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe – Rapport annuel ; • Évolution du marché du travail et des rémunérations en Europe – Rapport annuel ; • Revue trimestrielle de l'emploi et de la situation sociale ; • Notes analytiques ponctuelles accessibles en ligne.
CEDEFOP	Centre européen pour le développement de la formation professionnelle.

Pour l'international	
Les organismes phares	
OCDE	Ici
OCDE stats	Ici

(104) Le Forem, *Le marché de l'emploi en 2020*, <https://www.leforem.be/documents/Fiche%20Marche%20de%20l'emploi%202020.pdf>

(105) Belgium.be, *Marché et politique de l'emploi*, https://www.belgium.be/fr/emploi/recherche_d_emploi/marche_du_travail

3. LA MOBILITÉ VERS ET HORS DE LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE

Pour comprendre l'étendue socio-économique de la Région de Bruxelles-Capitale, il faut inévitablement passer par une analyse de la mobilité des travailleur.euse.s. Celle-ci est particulièrement prégnante puisque la moitié de tous les flux entrants à Bruxelles sont liés à l'emploi et plus spécifiquement à la navette entre le domicile et le lieu de travail¹⁰⁶. **Ces chiffres témoignent du caractère structurant des déplacements liés au travail sur l'économie bruxelloise.** En 2017, sur tous les flux sortants (ex motifs culturels, commerciaux, familiaux etc.) de la Région bruxelloise, **9% des trajets sont des navetteur.euse.s en partance de Bruxelles vers la périphérie**¹⁰⁷.

[Précautions : les données qui suivent se veulent plus détaillées sur l'origine et la destination des navetteur.euse.s, mais elles ne proviennent pas toutes des mêmes sources et n'ont pas toutes été récoltées au même moment et selon les mêmes modalités de calcul. Ceci peut donc générer quelques différences statistiques.]

Par ailleurs, il s'agit également d'un phénomène d'ampleur nationale puisqu'en 2020, pour toute la Belgique, **28,71% des personnes travaillent en dehors de leur province de résidence**. Ce sont cependant les deux provinces du Brabant flamand (44,58%) et du Brabant wallon (48,37%) qui comptent le plus haut pourcentage de leur population travaillant à l'extérieur de leur province (**tableau 11**).

Tableau 11 – Proportion de la population travaillant hors de sa province de résidence (2020)

Province de résidence	Population travaillant hors de sa province
Province d'Anvers	17,66%
Province de Brabant flamand	44,58%
Province de Flandre occidentale	15,39%
Province de Flandre orientale	28,09%
Province de Limbourg	23,66%
Région de Bruxelles-Capitale	18,63%
Province de Brabant wallon	48,37%
Province de Hainaut	27,09%
Province de Liège	17,92%
Province de Luxembourg	37,55%
Province de Namur	36,89%
Moyenne de la population travaillant hors de sa province	28,71%

Source : Statbel, données de référence *Census2011*, mise à jour 2020

Lorsque ces données sont transposées à l'échelle d'une commune, autrement dit la part de la population qui travaille en dehors de sa commune de résidence, le pourcentage des navetteur.euse.s est encore plus élevé. Ainsi, en 2014¹⁰⁸, 55% de la population active belge est navetteuse ; voire 63% lorsqu'on retire les personnes travaillant à domicile de ces actifs¹⁰⁹.

(106) STRALE (M.), « Les déplacements entre Bruxelles et sa périphérie : des situations contrastées », *Brussels Studies*, General collection, no 137, 08/07/2019, <https://journals.openedition.org/brussels/2831>

(107) *Ibidem*, §6

(108) Pas de données actualisées à ce jour

(109) VANDERMOTTEN (C.) et al., *op.cit.* p.89

La mobilité des travailleur.euse.s a donc un ancrage historique en Belgique et elle se définit selon différentes caractéristiques. De manière générale, les distances parcourues sont courtes, les navettes sont relativement plus concentrées dans le nord-est du pays et **le bassin d'emploi bruxellois est celui qui domine l'attraction des navetteur.euse.s**, que ce soit de sa périphérie directe (à savoir du Brabant wallon et flamand, l'est de la Flandre orientale, une partie du Hainaut et de la province de Namur) ou du reste du pays¹¹⁰.

Qu'est-ce qu'une navette ?

De manière générale, le terme de navette renvoie aux « personnes qui effectuent un **déplacement domicile-travail ou domicile-école** qui franchit un certain seuil, typiquement les limites communales. Cette terminologie implique également une certaine **régularité** dans le déplacement (...) qui souligne la composante quotidienne qui s'attache au concept »¹¹¹.

Selon cette définition, deux situations sont à prendre en compte pour la Région de Bruxelles-Capitale :

- les **navettes entrantes** : ce sont les travailleur.euse.s qui vivent en dehors des 19 communes de la capitale bruxelloise mais qui y travaillent.
- les **navettes sortantes** : ce sont les travailleur.euse.s qui vivent en Région bruxelloise mais qui travaillent en dehors de ses 19 communes.

3.1. La mobilité des travailleur.euse.s en Région de Bruxelles-Capitale

De par son attractivité économique, la Région bruxelloise a connu jusqu'à la fin des années 90 une augmentation importante des flux de navettes entrantes. A tel point que pendant de nombreuses années, la majorité des emplois bruxellois étaient occupés par des non-bruxellois.es (**figure 12**)¹¹². Cependant, depuis les trente dernières années, ces flux ont eu tendance à stagner voire à diminuer, et ce en particulier pour les travailleur.euse.s provenant de la périphérie flamande proche de Bruxelles. Ce phénomène s'explique notamment par la déconcentration de l'activité économique vers les zones périurbaines de Bruxelles. Les travailleur.euse.s habitant en Flandre restent cependant les navetteur.euse.s entrant.e.s majoritaires. A l'inverse, la navette au départ de la zone périurbaine résidentielle francophone a tendance à croître très légèrement, tout comme celle des villes plus éloignées de Bruxelles¹¹³.

Beaucoup de travailleur.euse.s hautement qualifié.e.s viennent effectivement de la périphérie de Bruxelles, mais cette légère croissance pourrait également être le fait de personnes moins qualifiées venant de régions où les opportunités économiques sont moins importantes (ex. la région de Charleroi, du Centre, du Borinage)¹¹⁴.

Malgré une légère baisse de navetteur.euse.s depuis 2014, **la navette reste très importante et structurante pour l'économie bruxelloise**¹¹⁵.

(110) *Ibidem*, p.89-91

(111) ERMANS (T.), et al., « Bruxelles et ses déplacements domicile-travail et domicile-école », *Belgeo*, n°4, 2017, p.4

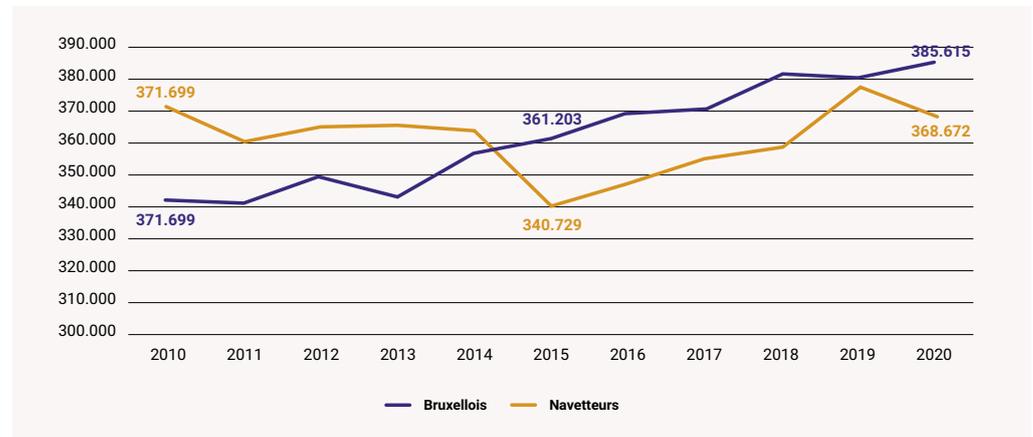
(112) En 2019, sur les quelques 759.000 emplois pourvu par la Région bruxelloise, 49,8% sont occupés par des navetteurs flamands ou wallons (respectivement 31,5% et 18,3%) ; cf. View.brussels, *État des lieux : Le marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale en 2019*, 2020, p. 33

(113) VANDERMOTTEN (C.) et al., *op. cit.*, p.91

(114) *Idem*.

(115) View.brussels, *État des lieux : Le marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale en 2019*, *op. cit.*, p.9-10

Figure 12 – Évolution de la répartition de l'emploi intérieur en Région bruxelloise (2010-2020, en nombre)¹¹⁶



Sources : SPF Économie - DGSIE, calculs view.brussels

Bruxelles centralise la quasi-totalité des navettes en Belgique

Bruxelles et sa périphérie forment d'ailleurs une situation assez unique puisqu'elles sont le centre névralgique des flux interrégionaux. En effet, comme le déduit une étude de view.brussels, en 2017, **87,6% de tous les déplacements interrégionaux concernent les navetteur.euse.s entrant.e.s ou sortant.e.s de Bruxelles**¹¹⁷. Autrement dit, en matière d'emploi, les déplacements entre la Région wallonne et la Région flamande sont minimes par rapport à ceux concernant la Région bruxelloise.

Destination	Nombre de travailleur.euse.s	Pourcentage de tous les flux interrégionaux
Vers la Région bruxelloise	355.416	72,0%
Hors de la Région bruxelloise	76.958	15,6%

Source : view.brussels, 2017¹¹⁸

Il apparaît néanmoins que les données sur la navette sortante diffèrent selon les sources. En 2017, view.brussels indique que la navette sortante de la Région de Bruxelles-Capitale représente 15,6% de tous les flux interrégionaux alors que le travail académique de Mathieu Strale indique 9% pour la même année.

La mobilité professionnelle autour de la Région bruxelloise est donc particulièrement accrue. Le corollaire de ce système de navettes est d'avoir beaucoup de postes occupés par des navetteur.euse.s en Région bruxelloise. **En 2019, sur les quelque 759.000 emplois pourvus par la Région bruxelloise, 49,8% sont occupés par des navetteur.euse.s flamand.e.s (31,5%) ou wallon.ne.s (18,3%)**. A l'inverse, en Région flamande 96,5% des postes sont occupés par des résident.e.s flamand.e.s et en Région wallonne 96% sont occupés par des résident.e.s wallon.ne.s; ce qui n'empêche pas la mobilité au sein même de ces deux Régions¹¹⁹.

Cette situation témoigne aussi de **l'attractivité de l'économie bruxelloise** qui pourrait s'expliquer entre autres par une prévalence du secteur public, des administrations régionales, fédérales ou encore européennes.

(116) *Ibidem*, p. 38

(117) View.brussels, *Analyse de l'emploi et des fonctions critiques dans la zone métropolitaine bruxelloise 2017, 2018*, p.8

(118) *Idem*.

(119) *Ibidem*, p.9

(120) *Idem.*

(121) Le taux de vacance d'emploi mesure la part d'emplois vacants dans le total du potentiel d'emploi (occupés et vacants).

(122) Conseil supérieur de l'emploi, État de lieux et perspectives du marché du travail en Belgique et dans les Régions, 2021, p.52

(123) Actiris, 23.000 emplois en Flandre, autant d'opportunités pour les Bruxellois, <https://press.actiris.be/23000-emplois-en-flandre-autant-dopportunités-pour-les-bruxellois>

(124) VRT, Les Bruxellois auront bientôt plus d'opportunités de travail en Flandre, 29/09/2021, <https://www.vrt.be/vrtnws/fr/2021/09/29/les-bruxellois-auront-bientot-plus-dopportunités-de-travail-en-f>

(125) Accord de coopération du 24 février 2005 entre la Région de Bruxelles-Capitale, la Région wallonne, la Région flamande, la Communauté flamande, la Communauté germanophone et la Commission communautaire française concernant la mobilité interrégionale des chercheurs d'emploi.

(126) *La Libre Belgique, Des mesures – parfois hypothétiques – pour doper l'emploi et aider les métiers en pénurie*, 13/10/21, pp. 12-13

(127) Avis du Conseil Economique et Social de la Région de Bruxelles-Capitale, concernant le projet d'accord de coopération entre la Région de Bruxelles-Capitale, la Région flamande et la Communauté flamande concernant la collaboration en matière de politique du marché de l'emploi et la promotion de la mobilité des demandeurs d'emploi, 16 février 2006

(128) <https://eenjobpourmoi.be/>

(129) Conseil supérieur de l'emploi, État de lieux et perspectives du marché du travail en Belgique et dans les Régions, 2021, p.52

(130) ERMANS (T.), *et al, op.cit.*, p.8

(131) *Idem.*

(132) En valeur absolue : 378.000/759.000 emplois

(133) View.brussels, État des lieux : Le marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale en 2019, 2020, p.34

(134) En valeur absolue : 82.700/759.000 emplois

(135) View.brussels, État des lieux : Le marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale en 2019, *op.cit.*, p.34

(136) View.brussels, Analyse de l'emploi et des fonctions critiques dans la zone métropolitaine bruxelloise 2017, *op.cit.*

(137) *Idem.*

Les Bruxellois.es vont-ils et elles devenir encore plus mobiles ?

La navette axée vers l'extérieur de la Région bruxelloise pourrait également augmenter dans les années à venir, et ce notamment pour occuper des métiers en pénurie dans la périphérie bruxelloise. Avec 17% des travailleur.euse.s bruxellois.es sortant.e.s de la Région pour travailler, **ils et elles sont les plus mobiles de Belgique**¹²⁰.

Si les Bruxellois.es font de plus en plus la **navette vers la Flandre (augmentation de 21% sur cinq ans)**, cette évolution ne permet pas de combler les départs à la retraite et le manque de main d'œuvre y reste criant dans cette partie du pays. Sur les trois Régions, c'est d'ailleurs en Flandre que le taux de vacance d'emploi¹²¹ est le plus élevé (3,2%). Celui-ci est de 2,8% en Région bruxelloise et de 2,4% en Wallonie¹²². A titre d'exemple, dans le Brabant flamand uniquement, une offre d'emploi sur cinq reste vacante¹²³.

Face à ce besoin de main d'œuvre, les opportunités pour les demandeur.euse.s d'emploi bruxellois.es sont précieuses et doivent être exploitées, d'autant plus dans un contexte où Bruxelles dispose de nombreux.ses travailleur.euse.s (avec près de 88.000 demandeur.euse.s d'emploi pour 2020)¹²⁴.

Au regard de ces besoins complémentaires, les autorités politiques s'engagent depuis un moment dans cette direction, puisque en 2005 déjà, des accords de coopération régionaux¹²⁵ visaient à renforcer et favoriser la mobilité des travailleur.euse.s. Aujourd'hui, le gouvernement fédéral se concentre sur un « **Plan métiers en pénurie** » dans lequel l'axe de la mobilité interrégionale est encouragé et encadré via la révision des accords de coopération¹²⁶.

Pour augmenter l'accès à l'emploi des Bruxellois.es¹²⁷, les offices régionaux de l'emploi incitent également les chercheur.euse.s d'emploi à franchir la barrière linguistique et géographique, via de nouvelles campagnes¹²⁸.

Selon le Conseil Supérieur de l'emploi « les branches d'activité rencontrant les plus grandes difficultés de recrutement sont l'information et la communication (6,4%) ainsi que les activités professionnelles, scientifiques et techniques (5,4%) et la construction (4,2%). »¹²⁹

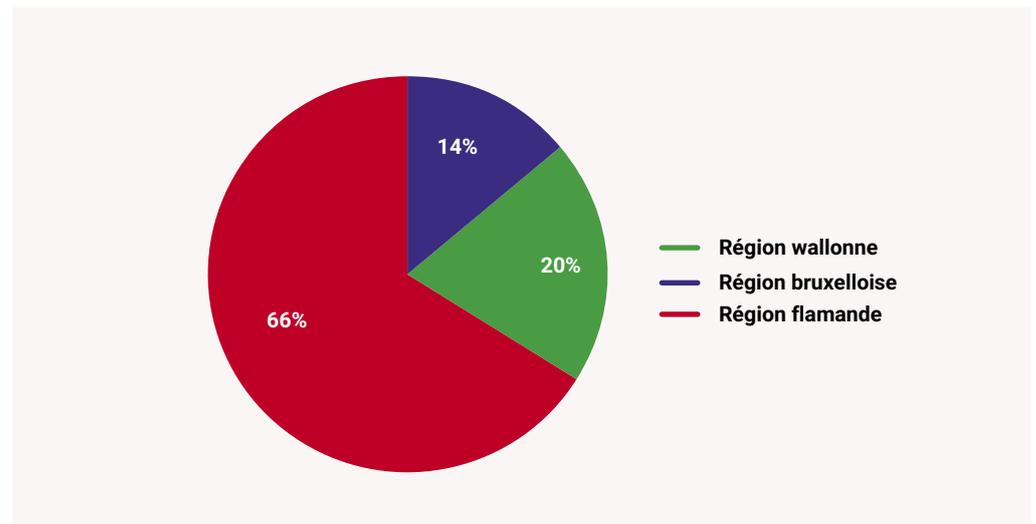
Caractéristiques de la navette entrante et sortante de la Région de Bruxelles-Capitale

Navette entrante	Navette sortante
Les travailleur.euse.s ont tendance à parcourir de grandes distances en moyenne (58,8% parcourent plus de 25km) pour venir travailler en Région de Bruxelles-Capitale ¹³⁰ .	Les travailleur.euse.s tendent à occuper un travail en périphérie assez proche de la Région de Bruxelles-Capitale (à moins de 25km de leur domicile) ¹³¹ .
En 2019, 49,8% ¹³² des personnes qui travaillent à Bruxelles, résident en dehors de Bruxelles dont 31,5% viennent de Flandre et 18,3% viennent de Wallonie ¹³³ .	En 2019, 17,6% ¹³⁴ des personnes qui habitent à Bruxelles travaillent en dehors de Bruxelles, dont 12,1% (ou 57.000) vont en Flandre et 5,4% (ou 25.800) en Wallonie ¹³⁵ .
	Les travailleur.euse.s bruxellois.es qui travaillent en Flandre se rendent surtout dans le Brabant flamand (3/4 de tous.tes les navetteur.euse.s) ¹³⁶ .
	Ceux et celles qui se rendent en Wallonie travaillent principalement dans le Brabant wallon (60,8%) ou dans le Hainaut (25,9%) ¹³⁷

La mobilité en termes de flux et de destination

La Région bruxelloise centralise les flux des navettes. Mais d'où viennent-elles et vers où vont-elles ? En 2020, sur 754.287 emplois disponibles en Région bruxelloise, presque la moitié de ces postes (368.672) sont occupés par des navetteur.euse.s résidant en Flandre ou en Wallonie (**figure 13**)¹³⁸.

Figure 13 – Répartition des travailleur.euse.s en Région bruxelloise selon la Région de domicile (2020)



Source : view.brussels

En 2019, la navette sortante de Bruxelles s'élève à 17,6% dont 12,1% (ou 57.000) des travailleur.euse.s se rendent en Flandre et 5,4% (ou 25.800) en Wallonie¹³⁹. Sur les 12,1% qui se rendent en Flandre, près des trois quarts ont pour destination le Brabant flamand et se rendent dans les 8 communes suivantes (par ordre décroissant) :

- Zaventem
- Machelen
- Vilvorde
- Asse
- Louvain
- Dilbeek
- Grimbergen
- Hal

Les travailleur.euse.s bruxellois.es se rendent donc en premier lieu dans les communes autour de l'aéroport de Zaventem, ce qui témoigne d'un bassin d'opportunités d'emploi pour les Bruxellois.es¹⁴⁰.

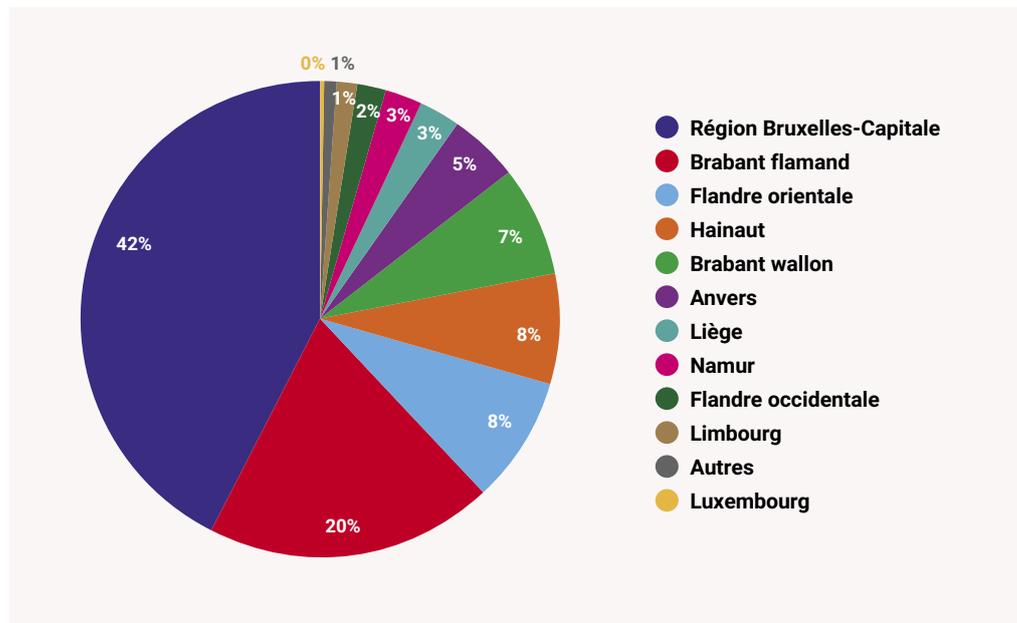
Pour avoir une idée générale de la navette entrante en Région bruxelloise, il est possible de se pencher sur la province d'habitation des **salarié.e.s** qui y travaillent. Même s'ils et elles ne comprennent pas tous.tes les travailleur.euse.s, ils et elles comptent pour 81% (617.654) d'entre eux/elles en 2019. Ainsi, environ 120.000 salarié.e.s habitant dans le Brabant flamand travaillent à Bruxelles, soit 20% des salarié.e.s entrant.e.s. Il est également intéressant de noter que 8% des salarié.e.s viennent de Flandre orientale et du Hainaut (**figure 14**).

(138) View.brussels, *État des lieux : Le marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale en 2020*, op.cit., p.13

(139) View.brussels, *État des lieux : Le marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale en 2019*, op.cit., p.34

(140) View.brussels, *Analyse de l'emploi et des fonctions critiques dans la zone métropolitaine bruxelloise 2017*, op.cit., 25 p.

Figure 14 – Répartition des salarié.e.s en Région de Bruxelles-Capitale selon la province de résidence (2019)



Source : Steunpunt werk, calcul : IBEFE Bruxelles

Ces chiffres fournissent une vision sur le nombre de navetteur.euse.s qui entrent quotidiennement sur le sol bruxellois en termes de valeurs absolues. Cependant, il est également pertinent de se pencher sur la part des travailleur.euse.s par province qui se déplacent vers la capitale (**figure 14**). Par exemple, si numériquement la Région bruxelloise compte plus de travailleur.euse.s du Hainaut que du Brabant wallon; sur la population active totale du Brabant wallon, plus de la moitié des salarié.e.s sont occupé.e.s à Bruxelles, alors qu'ils et elles ne sont que 13,72% pour le Hainaut (**tableau 12**).

Les chiffres du Forem varient légèrement sur ces données : puisque 33% des travailleur.euse.s du Brabant wallon sont occupé.e.s à Bruxelles pour 11,7% des travailleur.euse.s du Hainaut¹⁴¹. La raison de cette différence, même si elle confirme la tendance, est que le Forem se base sur les données de l'Enquête sur les forces de travail alors que les données du Steunpunt Werk que l'IBEFÉ Bruxelles a utilisé pour ses calculs sont des données administratives.

(141) Le Forem, *Les travailleurs wallons sont-ils mobiles ?*, 2017, p. 4

Tableau 12 – Part des salarié.e.s actif.ve.s par province qui travaillent dans la Région bruxelloise (2019)

Lieu d'habitation	Part des salarié.e.s
Brabant wallon	59,40%
Namur	10,40%
Liège	5,44%
Hainaut	13,72%
Luxembourg	3,00%
Limbourg	3,06%
Brabant flamand	41,84%
Anvers	4,63%
Flandre orientale	9,86%
Flandre occidentale	2,78%

Source : Steunpunt werk, calcul : IBEFE Bruxelles

Si la majorité des navetteur.euse.s actif.ve.s à Bruxelles viennent bien de Flandre, leur part dans la main-d'œuvre totale est plus forte en périphérie wallonne, et plus particulièrement en Brabant wallon. Proportionnellement, la dépendance à la capitale y est donc plus grande¹⁴².

Pour la **navette sortante de Bruxelles**, elle confirme bien que l'écrasante majorité des travailleur.euse.s - ici des salarié.e.s - se rendent bien dans le **Brabant flamand**. Depuis 2017, les employé.e.s des institutions internationales sont également prises en compte dans les données de l'emploi flamand. Étant officiellement considérées comme « en dehors » du territoire belge, ces données ne sont pas incluses dans l'emploi intérieur mais elles sont comptabilisées comme des navetteur.euse.s sortant.e.s se rendant à l'étranger. La prise en compte de ces navettes permet de se rendre compte que les **institutions internationales** ont un poids important dans l'emploi bruxellois, puisqu'elles concernent **31% des salarié.e.s habitant en Région bruxelloise (tableau 13)**.

Tableau 13 – Répartition en % des salarié.e.s résidant en Région bruxelloise en fonction de leur lieu de travail (par province en 2019)

Résidant.e.s en Région bruxelloise		
Lieu de travail par province	SANS les institutions internationales	AVEC les institutions internationales
Luxembourg	0%	0%
Pays étrangers (Allemagne, France, Pays-Bas)	1%	1%
Flandre occidentale	1%	1%
Limbourg	1%	1%
Liège	2%	2%
Namur	3%	2%
Hainaut	6%	4%
Flandre orientale	6%	4%
Anvers	10%	7%
Brabant wallon	17%	11%
Institutions internationales	/	31%
Brabant flamand	53%	36%

Source : Steunpunt werk, calcul : IBEFE Bruxelles

(142) STRALE (M.), *op.cit.*

La navette sortante, une inégalité supplémentaire ?

A l'intérieur même des communes bruxelloises, un portrait nuancé doit néanmoins être dressé. En effet, **la part des travailleur.euse.s bruxellois.es sortant.e.s est plus importante dans le « croissant pauvre »** (au nord-ouest de la Région), à partir duquel les distances parcourues des trajets sortants sont en moyenne très élevées, et ce vers des lieux de travail répartis de manière assez diffuse sur le territoire belge.

Comme le note les auteur.rice.s de l'article « Bruxelles et ses déplacements domicile-travail et domicile-école » : « **La structure de l'emploi bruxellois, fortement marquée par le tertiaire très qualifié, est clairement défavorable aux travailleurs moins qualifiés, mais d'autres facteurs interviennent également (notamment les effets de « déqualification en cascade » dans le contexte d'un taux de chômage élevé) pour construire une situation, démontrée par ailleurs, dans laquelle les travailleurs du croissant pauvre, à niveau de diplôme équivalent, auront également davantage de chances de se retrouver dans une situation de chômage. Le déficit d'emplois accessibles à ces Bruxellois semble être ici un facteur décisif imposant un surplus de mobilité vers la périphérie et au-delà alors que leur lieu de résidence est à proximité immédiate du plus grand pôle d'emploi du pays.** »¹⁴³

Qui sont ces navetteur.euse.s ? - Profil socio-économique des navetteur.euse.s bruxellois.es¹⁴⁴

En moyenne dans la Région de Bruxelles-Capitale, les navetteur.euse.s entrant.e.s ont pour la plupart un statut d'employé (43%) et disposent d'un diplôme du supérieur de type long (33%). De plus, ce sont majoritairement des hommes entre 30 et 50 ans (environ 30% des travailleur.euse.s). Cependant, une distinction entre travailleur.euse.s occupé.e.s en Région de Bruxelles-Capitale et résidant en Région bruxelloise (navetteur.euse.s internes¹⁴⁵), travailleur.euse.s occupé.e.s en Région bruxelloise résidant à l'extérieur de la Région (navetteur.euse.s entrants), et travailleur.euse.s occupé.e.s hors de la Région de Bruxelles-Capitale résidant en Région bruxelloise (navetteur.euse.s sortant.e.s) est souhaitable pour mettre en exergue les disparités entre ces différentes catégories.

Chez les **navetteur.euse.s internes**, on constate une **surreprésentation globale des femmes** par rapport à la moyenne en Région de Bruxelles-Capitale, et ce surtout chez les femmes âgées de 15 à 34 ans (environ 15,5% contre 12,5% en moyenne). Globalement, les statuts les plus rencontrés sont ceux d'ouvrier.ère (20%), indépendant.e (18%), et travailleur.euse contractuel.le du secteur public (12%). Les statuts d'employé.e et de fonctionnaire sont, quant à eux, nettement sous-représentés chez les navetteur.euse.s internes (respectivement 34,6% et 15,6%). Autrement dit, il y a 43,1% d'employé.e.s en Région de Bruxelles-Capitale, et seulement 34,6% des navetteur.euse.s internes sont des employé.e.s (pour 50,1% chez les navetteur.euse.s entrant.e.s). **Le niveau de diplôme le plus fréquent est celui du secondaire inférieur** (21,3% contre 16,5% en moyenne en Région de Bruxelles-Capitale).

Parmi les **navetteur.euse.s entrant.e.s**, on compte globalement plus d'hommes, avec une **surreprésentation nette des travailleurs entre 45 et 60 ans** (environ 28% contre environ 22,5% en moyenne en Région de Bruxelles-Capitale). La catégorie des navetteur.euse.s entrant.e.s est largement composée d'**employé.e.s et de fonctionnaires**, respectivement 50 et 28%. En contraste avec les navetteur.euse.s internes, on constate une nette sous-représentation des ouvrier.ère.s (8,8% contre 15,7% en Région bruxelloise) et des indépendant.e.s (4,5%)¹⁴⁶. Les diplômé.e.s de secondaire supérieur et du

(143) ERMANS (T.), *et al*, *op.cit.*, p.9

(144) Bruxelles Mobilité, *Cahier 6 de l'observatoire de la mobilité : Analyse des déplacements domicile-travail et domicile-école en lien avec la Région Bruxelles-Capitale*, 2019, pp. 43-45

(145) Personnes qui travaillent dans une commune différente de celle dans laquelle elles résident, tout en restant dans les limites de la Région de Bruxelles-Capitale.

(146) Il faut néanmoins mentionner que les indépendants s'établissent rarement loin de leur lieu de travail.

supérieur sont surreprésenté.e.s, avec respectivement 28,4% et 61,1%. On remarque donc une nette sous-représentation des diplômé.e.s de secondaire inférieur (10,5%).

Chez les **navetteur.euse.s sortant.e.s**, on remarque une grande majorité d'hommes entre 15 et 40 ans (environ 33% contre environ 21% en moyenne en Région de Bruxelles-Capitale). Les statuts dominants parmi tous.tes les navetteur.euse.s sortant.e.s sont ceux d'ouvrier.ère (32,2%) et d'employé.e (48,8%). On constate, comme chez les navetteur.euse.s internes, une surreprésentation des diplômé.e.s du secondaire inférieur (23,6%).

3.2. L'exemple du secteur du transport et de la logistique

Différents secteurs économiques sont particulièrement propices à la mobilité des travailleur.euse.s. Il en va ainsi pour le secteur du transport et de la logistique. Important pourvoyeur d'emplois salariés dans le Brabant flamand (4,9%) comparé à la Région bruxelloise (1%) ou le Brabant wallon (2,6%)¹⁴⁷, il offre de nombreuses opportunités d'emploi pour les Bruxellois.es.

D'ailleurs, le Brabant flamand concentre la majorité des emplois salariés liés à ce secteur avec 2 emplois sur 3¹⁴⁸. Ceci s'explique notamment par les activités liées au fonctionnement de l'aéroport. 9,2% des emplois du transport et de la logistique dans le Brabant flamand sont liés aux activités de Zaventem, contre 0,5% pour Bruxelles¹⁴⁹.

En concentrant 21,2% (soit 138.144 unités) des emplois sur l'ensemble de la Belgique pour le secteur du transport et de la logistique, Bruxelles et le Brabant flamand constituent une zone économique dynamique. De plus, l'emploi salarié dans ce secteur a encore augmenté de +1,2% dans le Brabant flamand¹⁵⁰.

Les travailleur.euse.s du secteur du transport et de la logistique sont également assez âgé.e.s et la relève par les jeunes n'est pas assurée¹⁵¹. Avec ces futur.e.s retraité.e.s qui arrivent et un nombre important de postes vacants et des métiers prioritaires (p.ex. chauffeur.euse-livreur.euse), **ce secteur présente de nombreuses opportunités d'emploi notamment pour les Bruxellois.es faiblement et moyennement qualifié.e.s**¹⁵². L'IBEFÉ a d'ailleurs identifié 11 métiers prioritaires pour le transport et la logistique.

De plus, les emplois proposés y sont durables (CDI) et les personnes d'origine étrangère sont moins susceptibles d'y subir des discriminations à l'embauche¹⁵³.

Face à ces opportunités d'emploi pour les Bruxellois.es dans la périphérie flamande, il est notamment nécessaire d'adapter les compétences aux exigences linguistiques puisque 46,3% des offres d'emploi en demandent. L'Instance bassin formule des recommandations en ce sens dans ses thématiques communes (cf. [chapitre 4 du Rapport analytique et prospectif](#)).

(147) View.brussels, *Covid-19 - Focus Transport et logistique*, décembre 2021, p. 14

(148) *Idem*.

(149) *Ibidem*, p. 15

(150) *Ibidem*, p. 16

(151) *Ibidem*, p. 17

(152) *Idem*.

(153) *Ibidem*, p. 18-19

3.3. La mobilité dans l'enseignement

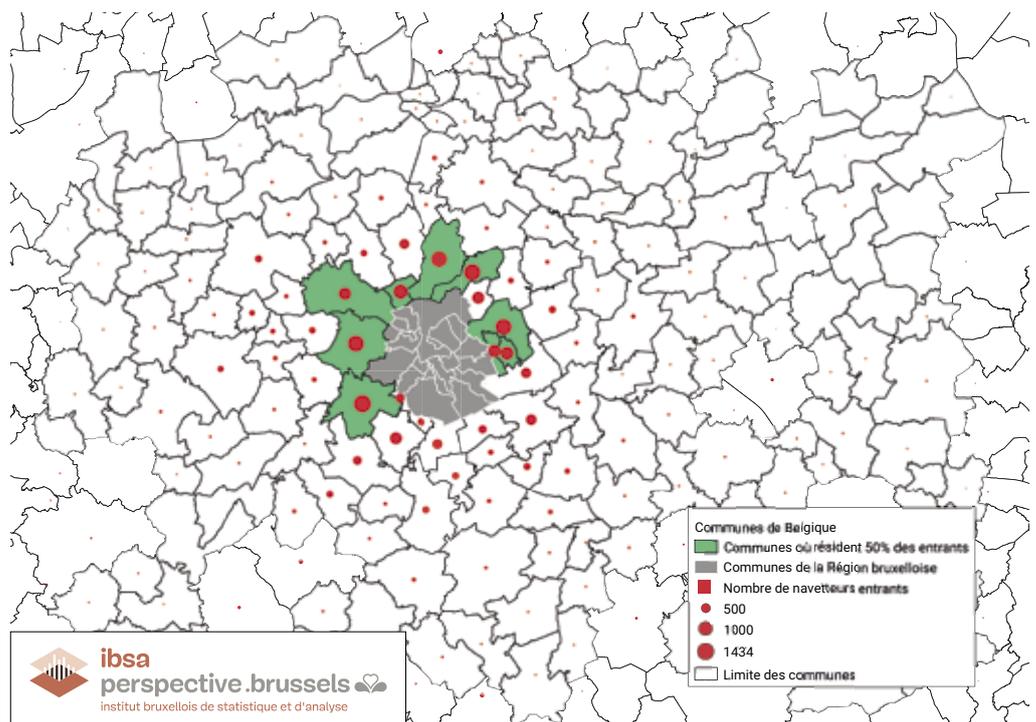
Quelle mobilité pour la population scolaire ?¹⁵⁴

La mobilité scolaire en quelques chiffres (2019-2020)¹⁵⁵ :

- Flux interne : 86% des Bruxellois.es vont à l'école à Bruxelles (soit 223 288 élèves)
- Flux entrant : 14% de la population scolaire bruxelloise habite en dehors de la capitale (soit 34 928 élèves) (**carte 5**)
- Flux sortant : 8 726 élèves habitant à Bruxelles sont scolarisés en Région flamande ou wallonne (**carte 6**).

Sur toute la population scolaire entrante, 50% (communes reprises en vert) viennent de la Région flamande, particulièrement des communes situées au nord de la ville (**carte 5**). Ceci peut notamment s'expliquer par le fait que les familles francophones résidant dans les communes flamandes limitrophes à Bruxelles, envoient leurs enfants étudier à Bruxelles, dans des écoles francophones.

Carte 5 – Carte des déplacements domicile-école des élèves résidant hors Région bruxelloise et scolarisé.e.s dans l'enseignement secondaire en Région bruxelloise : 2019-2020

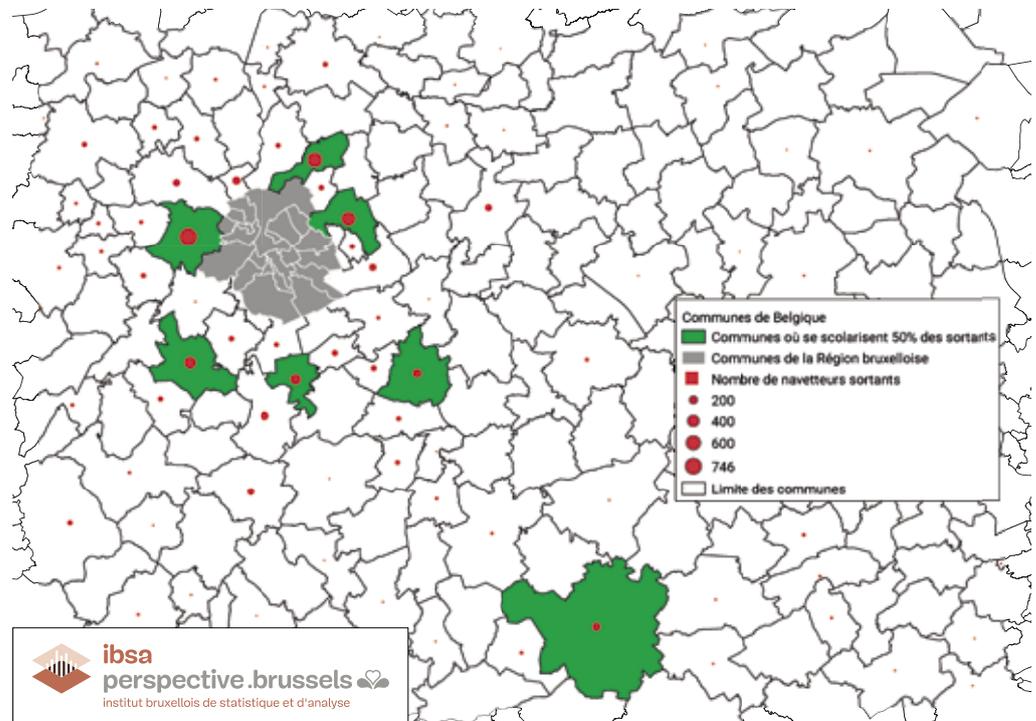


Sur la population scolaire résidant en Région de Bruxelles-Capitale et scolarisée en dehors des 19 communes, la majorité des élèves (50%) sont scolarisé.e.s à Waterloo, Wavre, Namur, Hal, Dilbeek, Vilvoorde et Zaventem (**carte 6**).

(154) Bruxelles Mobilité, *Cahier 6 de l'Observatoire de la mobilité*, op.cit., pp. 154-174

(155) IBSA, *Focus 48 : Y aura-t-il assez de places dans les écoles bruxelloises en 2030 ?*, op.cit., p. 2

Carte 6 – Carte des déplacements domicile-école des élèves résidant en Région bruxelloise et scolarisés dans l'enseignement secondaire hors Région bruxelloise : 2019-2020



83% des distances domicile-école en Région de Bruxelles-Capitale représentent des distances de moins de 5 km. Même chez les navetteur.euse.s entrant.e.s, on constate que la majorité de ces déplacements (36,5%) se font dans ce même rayon. Cependant, une tendance montre que la proximité avec le lieu de scolarité n'est pas la seule variable entrant en compte dans le choix de ce lieu. En effet, bien que l'établissement le plus proche se trouve généralement dans un rayon d'environ 600 m, 54% des élèves fréquentent une école à une distance d'au moins 1 km de leur domicile¹⁵⁶. Alors que, dans le fondamental, les distances domicile-école restent globalement inférieures à 1 km. **Dès le 1^{er} du degré secondaire une augmentation nette de la distance médiane des navettes scolaires est constatée.**

Premièrement, cette distance varie selon la communauté responsable de l'enseignement. Dès l'âge de 11-12 ans, les élèves pris en charge par la Communauté française effectuent un trajet médian d'environ 1,5 km. Pour la Communauté flamande, cette distance s'élève à environ 2,4 km. Ensuite, le type d'enseignement joue également un rôle dans cette variation de la distance médiane. Alors que, en Communauté française, les élèves du 2^{ème} degré général effectuent un trajet moyen légèrement supérieur à celui du premier degré, **les élèves entrant en technique parcourent en moyenne 2,3 km pour rejoindre leur lieu de scolarité.** La mobilité scolaire ne se restreint donc pas à l'échelle du quartier, et ce dès le fondamental. **les élèves touché.e.s par ce surplus de déplacements sont en premier lieu les plus fragilisé.e.s : les élèves dans l'enseignement spécialisé, les élèves en retard scolaire à partir du deuxième degré du secondaire, etc**¹⁵⁷.

(156) Bruxelles Mobilité, *Cahier 6 de l'Observatoire de la mobilité*, op.cit., pp.154-155

(157) ERMANS (T.), et al, op.cit., p.11

Enfin, le **réseau d'enseignement** et les divers pouvoirs organisateurs interviennent également dans la distance médiane domicile-école. On parcourt globalement moins de distance pour se rendre dans une école communale (moins d'1 km en général) que dans un établissement libre confessionnel (jusqu'à 4 km pour le libre confessionnel islamique en fondamental). Du côté des pouvoirs organisateurs, certains attirent plus d'élèves que d'autres. Par exemple, la distance médiane pour se rendre dans une école technique communale (2ème et 3ème degré) à Woluwe-Saint-Pierre est d'environ 6,5 km, alors qu'elle est d'environ 1,6 km pour un établissement du même type à Schaerbeek¹⁵⁸.

En analysant les navettes scolaires entrantes concernant l'enseignement de la Communauté française, 73% d'entre elles proviennent de Flandre, dont 83% font partie des communes à facilités entourant la Région bruxelloise. Les communes bruxelloises les plus concernées par les navettes scolaires entrantes sont celles situées à la frontière régionale avec le Brabant flamand. En revanche, les quartiers du nord-ouest de Bruxelles, plus faibles au niveau socio-économique, attirent beaucoup moins de navetteur.euse.s scolaires entrant.e.s (par exemple, la commune de Molenbeek-Saint-Jean attire moins de 3% de ceux et celles-ci). Les navettes entrantes destinées aux établissements de la Communauté flamande, moins nombreuses, représentent 26% de la navette entrante totale et proviennent en grande majorité de l'ancien arrondissement de Bruxelles-Halle-Vilvoorde¹⁵⁹.

Le **quartier de résidence** et le **quartier de scolarité** représentent aussi une variable affectant la mobilité des navetteur.euse.s scolaires en Région de Bruxelles-Capitale. Premièrement, mieux ces quartiers sont desservis en transports en commun, moins la distance de la navette domicile-école est élevée pour les élèves concerné.e.s. En effet, en ce qui concerne l'enseignement fondamental, 38% des élèves fréquentant une école située à moins de 500 m de leur domicile habitent dans un quartier bien desservi en **transports en commun**. En revanche, seulement 26% de ce même échantillon d'élèves habitent dans des quartiers moins bien desservis¹⁶⁰. Ensuite, selon le quartier de scolarité, la distance médiane entre le domicile et l'école de l'élève peut varier. Elle est beaucoup moins élevée dans les quartiers nord-ouest (généralement moins d'1 km), dont le niveau socio-économique est plus faible. **En revanche, dans les quartiers du sud-est, qui jouissent d'un environnement socio-économique plus favorable, les navetteur.euse.s viennent en moyenne de plus loin** (généralement entre 1,4 et 2,4 km). Ce phénomène se trouve fortement accentué par le fait que, en ce qui concerne les 2^e et 3^e degrés en secondaire, **les quartiers nord-ouest présentent un fort déficit en établissements d'enseignement général et technique**. Ces derniers sont plus concentrés dans les quartiers sud-est, tandis que l'enseignement professionnel est surtout localisé dans les quartiers nord-ouest¹⁶¹.

En bref, les distances de déplacements domicile-école se caractérisent par¹⁶² :

- Une concentration des implantations scolaires en Région bruxelloise
- Une accessibilité en transports en commun
- Une segmentation de l'offre scolaire et un approfondissement de la spécialisation des trajectoires individuelles (spécialisation et rareté de l'offre en parallèle de l'avancement du parcours de formation)
- La réputation de l'établissement scolaire

(158) Bruxelles Mobilité, *Cahier 6 de l'Observatoire de la mobilité*, op.cit. pp. 156-158

(159) *Ibidem*, pp. 161-162

(160) *Ibidem*, p.164

(161) *Ibidem*, pp.167-172

(162) ERMANS (T.), et al, op.cit., p.11

4. CONJONCTURE ET PRÉVISIONS ÉCONOMIQUES

Basée sur le rapport collaboratif¹⁶³ entre le Bureau fédéral du Plan et les services d'étude statistique des trois Régions belges (IBSA, IWEPS et Statistiek Vlaanderen), cette section vise à présenter les perspectives économiques pour le marché de l'emploi bruxellois à l'horizon 2026.

4.1. Les grandes tendances nationales et régionales

En 2020, les mesures prises en raison de la crise sanitaire ont entraîné un **repli du PIB de 6,3%**. Au premier trimestre de 2021, une hausse de 5,5% du PIB était enregistrée. Pour 2022, la croissance économique devrait atteindre 2,9% pour ralentir à une moyenne de 1,4% par an sur la période 2023-2026¹⁶⁴.

La pandémie de Covid19 a également eu un impact sur les échanges internationaux, avec une baisse des exportations et importations de respectivement -4,6% et -4,3%. Avec la reprise du commerce international en 2021 et 2022, une croissance des exportations et importations de respectivement 5,9% et 6,4% est maintenant constatée. Pour la période 2023-2026, on s'attend à une **croissance de 3,1% par an en moyenne pour les exportations** et de 3,3% en moyenne en ce qui concerne les importations¹⁶⁵.

Les investissements des entreprises, diminués de 7,8% suite à la crise, devraient profiter des aides aux investissements des entreprises prévues dans les plans de relance pour atteindre une augmentation de 8,7% en 2021, et une moyenne de 2% par an en moyenne jusqu'en 2026. Les investissements publics, quant à eux, devraient également être soutenus par les différents plans de relance fédéraux et par l'arrivée à vitesse de croisière de projets d'investissements régionaux (ex. la mobilité en Région de Bruxelles-Capitale). Après avoir atteint une augmentation de 17,4% en 2021, on s'attend à une hausse encore marquée en 2023 (+7%) pour ralentir ensuite en 2025 et 2026 (-3,4% et -2,3%)¹⁶⁶.

En 2020, on a constaté une baisse de la valeur ajoutée brute en volume de l'ensemble des branches d'activité de 6,9%. **Il est important de noter que toutes les branches n'ont pas été touchées par la pandémie de la même manière.** En effet, le choc était plus limité pour certaines branches (p.ex., l'industrie manufacturière: -3,5% et la construction: -4,7%) que pour d'autres (p.ex., les services marchands: -8%). En 2021, on constate un faible retour à une croissance de la valeur ajoutée en volume positive (0,8% pour les services marchands, 0,6% pour la construction et 2,1% pour l'industrie). Pour la période 2023-2026, on devrait retrouver un rythme de croissance de la valeur ajoutée brute totale en volume conforme à ceux d'avant la crise (+1,4% par an en moyenne)¹⁶⁷.

Parmi les services marchands, il est important de noter les disparités des branches subalternes en termes d'impact subi sur l'année 2020. Parmi les branches les plus touchées, on trouve « santé et action sociale » (-14,4%), pour laquelle certaines interventions non-urgentes ont été reportées ; « commerce et HORECA » (-13,5%), affectée par la fermeture des commerces « non-essentiels » ; et « transports et communication » (-11,3%), impactée par le recul de l'activité du transport aérien. A l'inverse, on remarque que certaines branches des services marchands ont été relativement épargnées par la crise. La branche « crédit et assurances » (-2,6%), pour laquelle le télétravail est possible ; et « autres services marchands » (-4,4%). Il est également important de préciser que, dans cette dernière branche, certaines activités ont beaucoup souffert (p.ex., « arts, spectacles et activités récréatives ») et d'autres ont été relativement épargnées

(163) IBSA, *Perspectives économiques régionales 2021-2026*, juillet 2021, 96 p.

(164) *Ibidem*, p. 2-3

(165) *Ibidem*, p. 3

(166) *Ibidem*, p. 4-6

(167) *Ibidem*, p. 9

(p.ex., « services informatiques »). Pour la période 2020-2022, on prévoit une croissance cumulée de 0,7% pour l'ensemble des services marchands (toujours avec certaines disparités : la branche « commerce et HORECA » devrait enregistrer une baisse en valeur ajoutée brute en volume de 4,6%)¹⁶⁸.

En ce qui concerne l'emploi, on constate aussi certaines disparités. Certaines branches telles que « commerce et HORECA », la métallurgie ou « transport et communication » ont été lourdement touchées par un recul de l'emploi. En revanche, l'industrie pharmaceutique, l'agriculture ou la branche « crédit et assurances » ont été presque épargnées par la crise en ce qui concerne l'emploi. Pour la période 2020-2022, la branche la plus touchée restera « commerce et HORECA », où l'emploi devrait baisser de 45.000 personnes. Pour d'autres secteurs, la croissance de l'emploi devrait s'accélérer. Par exemple, on prévoit 42.000 créations de postes pour la branche « santé et action sociale » et 13.000 pour « administration publique et enseignement ». Les branches « commerce et HORECA » et « transports et communication » devraient renouer avec la croissance de l'emploi sur la période 2023-2026, avec la création de respectivement 7.000 et 3.000 emplois.

Jusqu'à 2020, la légère contraction dans l'emploi marchand était compensée par l'augmentation de l'emploi public. Cependant, avec une décroissance de l'emploi public attendue pour la période 2021-2022, l'évolution de la population active occupée sera majoritairement déterminée par l'évolution de l'emploi marchand. En 2021, le taux d'emploi devrait progresser à 68,2%, pour se stabiliser ensuite en 2022 et entamer par après une croissance régulière. A partir de 2023, après une création initiale de 48.000 emplois, la croissance de la population active occupée ralentira sous l'effet d'un ralentissement de la croissance de l'emploi marchand.

Malgré le fort impact de la crise sanitaire en mars et avril 2020 (+40.000 demandeurs d'emplois rien que pour ces deux mois), le taux de chômage a finalement peu progressé sur l'année 2020 : 9,1% contre 8,9% en 2019. Après avoir diminué de façon ininterrompue en 2021 (8,7%), la hausse de la population active entraînera une hausse temporaire du taux de chômage attendu pour 2022 (9%). A partir de 2023-2024, la croissance de la population active occupée surpassera la croissance de la population active et baissera sensiblement le taux de chômage (7,9% pour fin 2024). En 2025, les réformes des pensions entraîneront l'arrêt de la baisse du taux de chômage, qui se stabilisera à 7,7% en 2026.

Après des déficits publics exceptionnels en 2020 et 2021 (dus aux mesures prises contre la pandémie), la consolidation de l'activité économique et la réduction temporaire du déficit devrait voir le jour en 2022. Cette amélioration prendra fin en 2023 en raison de la normalisation de la croissance économique. En 2026, on s'attend à un déficit à hauteur de 5,6% du PIB, qui contraste avec les 1 à 2% d'avant-crise. Cette hausse sera due au retard pris suite à la récession de 2020, aux dépenses liées à l'âge et aux différentes politiques de relance visant à consolider structurellement certains dispositifs sociaux.

Les revenus des ménages en 2020¹⁶⁹

En 2020, l'activité économique belge connaît une forte contraction à cause de la crise du Covid19. Le PIB recule de 6,3% (en volume). Cependant le revenu disponible net des ménages a continué à progresser (+1,4%) pour la Belgique et pour la Région de Bruxelles-Capitale : ce phénomène s'explique notamment par la faible inflation mais surtout par les dispositifs mis en place par les pouvoirs publics - chômage temporaire, droit passerelle et primes diverses pour les indépendant.e.s.

(168) *Idem*.

(169) *Ibidem*, p. 60-70

Le corollaire de ces aides publiques est l'augmentation des dépenses totales (+12,3% en 2020) liées aux prestations sociales. Cette augmentation est encore plus importante à Bruxelles (+16,2%). Les allocations de chômage au niveau national ont par exemple fortement augmenté, avec un montant nominal qui est passé de 4,7 à 9,2 milliards d'euros entre 2019 et 2020. Cette augmentation est surtout le fait du recours massif au chômage temporaire, car le chômage « régulier » n'a pas connu de croissance excessive. En Région bruxelloise, la moyenne du taux de chômage stagne d'ailleurs autour de 15,5% entre 2019 et 2020.

C'est aussi en Région bruxelloise que la masse salariale brute¹⁷⁰ a le plus reculé en 2020. Ce phénomène s'explique probablement par une diminution importante du salaire par tête des résident.e.s bruxellois. Le fait que les résident.e.s bruxellois.es soient surreprésenté.e.s dans des secteurs d'activités particulièrement touchés (p.ex. commerce et HORECA) par la crise sanitaire peut être une explication de cette diminution importante.

Les finances publiques¹⁷¹

En 2020, les finances publiques des communautés et des Régions se sont dégradées et ce, entre autres en raison des mesures de soutien liées au coronavirus. Ceci est également le cas pour la Région de Bruxelles-Capitale. Les projections prévoient également des comptes déficitaires de toutes les entités fédérées à l'horizon 2026.

4.2. Les grands défis économiques à venir

Les défis économiques à court et long termes auxquels vont être confrontés les pays européens sont nombreux. Cependant, trois grandes problématiques imprégnant déjà nos sociétés ressortent et demandent une attention particulière des pouvoirs publics : le climat, les inégalités et la démographie. La Belgique, et a fortiori la Région bruxelloise, ne sont pas épargnées par ces enjeux. Leur impact évident sur les activités économiques, les métiers et l'emploi ne doit pas être négligé.

Le changement climatique : les effets sont déjà irréversibles

Les différents rapports du GIEC sont formels : le dérèglement climatique lié aux activités humaines n'est plus à démontrer. Il s'agit maintenant d'éviter une hausse trop importante des températures par rapport à l'ère préindustrielle - en deçà de 2°. Les effets du changement climatique sont déjà perceptibles mais risquent encore de s'aggraver, aussi bien pour les êtres humains que pour les écosystèmes. Ces bouleversements vont également impacter les différents secteurs économiques (ex. gestion de l'eau, demande d'énergie, ralentissement de la croissance économique, dégâts des infrastructures etc.).

Les inégalités socio-économiques

La discrimination à l'embauche, l'inégalité de traitement dans le milieu professionnel, la croissance de la précarité économique sont des enjeux centraux dans la structuration du marché de l'emploi (voir supra). Dans un souci d'égalité des chances et de lutte contre les discriminations, il est nécessaire de prendre des mesures fortes. Sachant que les inégalités socio-économiques ont déjà un impact sur les trajectoires scolaires et les parcours de formation professionnelle, il est important de développer des stratégies d'action à long terme.

(170) La masse salariale est le cumul des rémunérations brutes des salariés de l'établissement (hors cotisations patronales).

(171) Toutes les informations reprises dans cette section proviennent du IBSA, *Perspectives économiques régionales 2021-2026*, juillet 2021, p. 70-78

Les changements démographiques : une population vieillissante

De manière générale, la population belge est vieillissante, ce qui implique la nécessité de devoir trouver un juste équilibre entre la mise à l'emploi, l'adaptation aux évolutions du marché du travail et la retraite.

5. TERRITOIRE DU BASSIN BRUXELLOIS : UN BASSIN ATYPIQUE

Bruxelles - un bassin atypique ?

- Le bassin bruxellois correspond territorialement à la Région de Bruxelles-Capitale
- Il s'agit d'un bassin bilingue
- Le bassin bruxellois compte presque autant de travailleur.euse.s non bruxellois.es que bruxellois.es
- De nombreuses opportunités d'emploi sont à saisir à la périphérie directe de Bruxelles.

Conformément à l'article 3 de l'accord de coopération¹⁷², l'IBEFE Bruxelles correspond à une zone géographique précise, à savoir les délimitations administratives de la Région de Bruxelles-Capitale. Afin de répondre à son cœur de mission – « *l'appui au pilotage de l'offre de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnelle* » – l'Instance doit fonder ses recommandations sur les besoins socio-économiques réels¹⁷³ du territoire. Or, comme pointé par les partenaires sociaux bruxellois, « *les limites territoriales de la Région de Bruxelles-Capitale ne correspondent pas à sa zone d'influence économique s'étendant largement au niveau périphérique* »¹⁷⁴.

Pour répondre à cette demande, l'Instance bassin de Bruxelles a entamé une réflexion sur le périmètre économique à prendre en compte pour son travail de recommandations. Les relations entre Bruxelles et sa périphérie ont beaucoup évolué avec le temps et sont complexes. La zone d'influence bruxelloise est variable et connaît de nombreuses délimitations selon les domaines d'activités pris en compte (mobilité, commerce, marché du travail, enseignement, etc.).

Cette section va revenir sur certaines de ces définitions, en s'arrêtant sur les plus pertinentes à l'appui du pilotage de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnelle.

5.1. Bruxelles et ses 19 communes

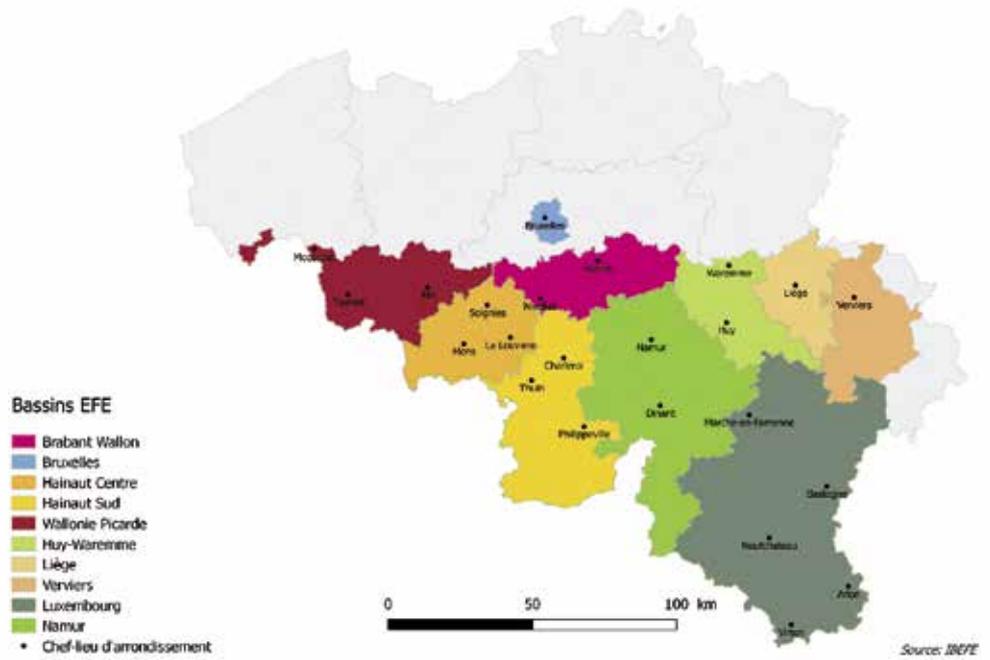
Parmi les **10 bassins enseignement qualifiant – formation – emploi** créés (**carte 7**), le Bassin EFE de Bruxelles comprend les 19 communes de la Région de Bruxelles-Capitale (**carte 8**).

(172) Art.3 de l'accord de coopération du 20 mars 2014 entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française relatif à la mise en œuvre des bassins Enseignement qualifiant - Formation - Emploi.

(173) Art.9 de l'accord de coopération du 20 mars 2014 entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française relatif à la mise en œuvre des bassins Enseignement qualifiant - Formation - Emploi.

(174) Brupartners, Avis d'initiative concernant le rapport d'activité 2017-2019 de l'Assemblée des Instances bassin Enseignement qualifiant - Formation - Emploi, 19 novembre 2020, p.6

Carte 7 – Carte des 10 Bassins EFE



La Région de Bruxelles-Capitale est un territoire de 161 km². Les plus petites communes du territoire bruxellois sont Saint-Josse-ten-Noode et Koekelberg, qui couvrent chacune 0,7% du territoire régional. Les deux communes les plus étendues sont, quant à elles, Bruxelles-Ville avec 20,2% et Uccle avec 14,2%.

Carte 8 – Les 19 communes bruxelloises



Historiquement, les interactions entre la capitale bruxelloise et sa périphérie sont nombreuses (telles que les flux de navetteur.euse.s, les déplacements scolaires ou encore les relations économiques et commerciales) et l'espace économique de la ville dépasse largement les 19 communes¹⁷⁵.

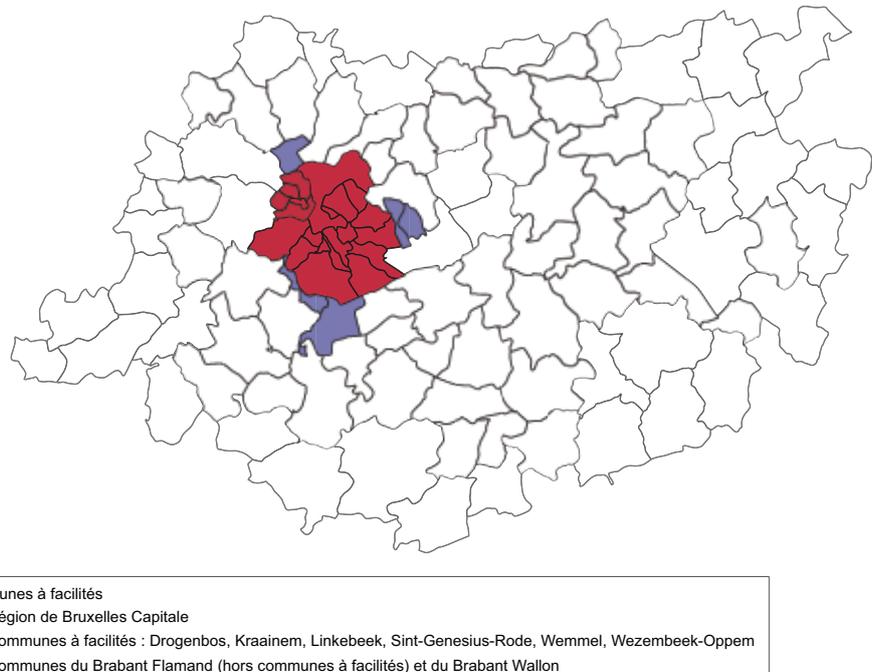
A titre d'exemple, la mobilité accrue des travailleur.euse.s vers et hors de la capitale témoigne de **l'ampleur économique de Bruxelles**, dépassant largement les frontières régionales. **Comment dès lors concevoir une offre de formation et d'enseignement qui tienne compte de cette périphérie ?** Comment circonscrire un territoire pertinent pour les travaux de l'Instance Bassin, et ce afin d'apporter un appui pertinent et pragmatique au pilotage de l'offre de formation et d'enseignement qualifiant ?

Actuellement, la possible délimitation socio-économique de la Région bruxelloise continue à être interrogée et les propositions d'un périmètre varient en fonction des données prises en compte.

5.2. Les définitions administratives et politiques

Une des délimitations possibles de la périphérie bruxelloise résulte d'accords politiques relatifs aux matières linguistiques et électorales¹⁷⁶. En effet, la particularité linguistique de Bruxelles, ville dont la langue nationale la plus parlée est le français, est située en plein milieu du Brabant flamand¹⁷⁷. Ce qui donne lieu à des aménagements spécifiques dans certaines des communes périphériques : les communes à facilité¹⁷⁸ (**carte 9**).

Carte 9 – Les 6 communes à facilité



(175) VANDERSTRAETEN (L.), VAN HECKE (E.), « Les régions urbaines en Belgique », *Belgeo*, N°1, 2019 et KESTELOOT (C.), SAEY (P.), « Brussels, a truncated metropolis », *GeoJournal*, 2002

(176) Courrier hebdomadaire du CRISP, *BHV : scissions et réformes*, 2015, <https://www.crisp.be/librairie/catalogue/1898-bhv-scission-et-reformes.html>

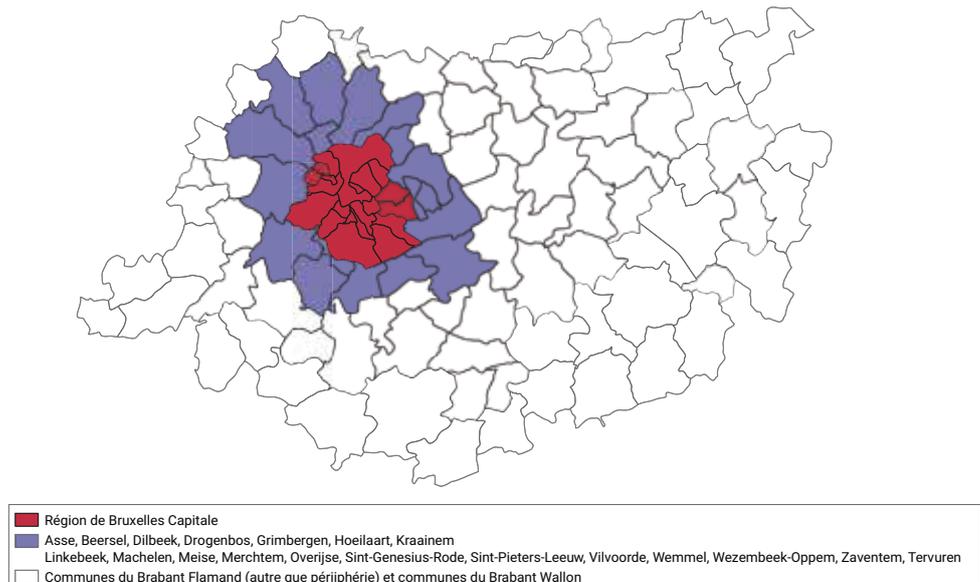
(177) BX1, *91,8% de francophones à Bruxelles ? Pourquoi ce chiffre doit être nuancé*, 2020, <https://bx1.be/dossiers/dossiers-redaction/918-de-francophones-a-bruxelles-pourquoi-ce-chiffre-doit-etre-nuance/>

(178) Vlaamserand, *Les six communes à facilités autour de Bruxelles*, 2009 <https://www.docu.vlaamserand.be/node/12980>

Du côté néerlandophone, le *Vlaamse Rand*, ou la périphérie flamande, se compose des 19 communes périphériques à la Région de Bruxelles-Capitale (**carte 10**). Elles ne forment pas d'ensemble administratif à proprement parler mais elles bénéficient d'une attention particulière de la part des autorités flamandes, en raison de leur situation spécifique. En effet, elles appartiennent au Brabant flamand, mais connaissent une réalité linguistique distincte, puisqu'une large part de francophones y résident.

En Flandre, un centre de documentation numérique a été mis en place à l'initiative de l'unité Coördinatie Vlaamse Rand de l'Agentschap Binnenlands Bestuur du gouvernement flamand. Le site docu.vlaamserand.be reprend toute une série d'articles scientifiques, de statistiques et de rapports annuels sur la périphérie flamande entourant Bruxelles. Les partenaires faisant partie du centre de documentation sont Statistiek Vlaanderen, Provincie Vlaams-Brabant, vzw 'de Rand' et BRIO.

Carte 10 – Les 19 communes périphériques à la Région de Bruxelles-Capitale



Ces délimitations territoriales sont une des manières de prendre en compte la périphérie de Bruxelles. Cependant, elles se basent exclusivement sur des enjeux politiques liés à la structuration du système fédéral belge et à la prise en compte de la frontière linguistique entre francophones et néerlandophones.

Elles échouent ainsi à rendre compte des réalités socio-économiques de ce territoire. Avec plus de 182 nationalités différentes recensées en Région bruxelloise¹⁷⁹, la question multiculturelle a, par exemple, un impact évident sur le marché de l'emploi ou encore sur les prérequis et modules linguistiques à prendre en considération dans l'établissement de l'offre de formation.

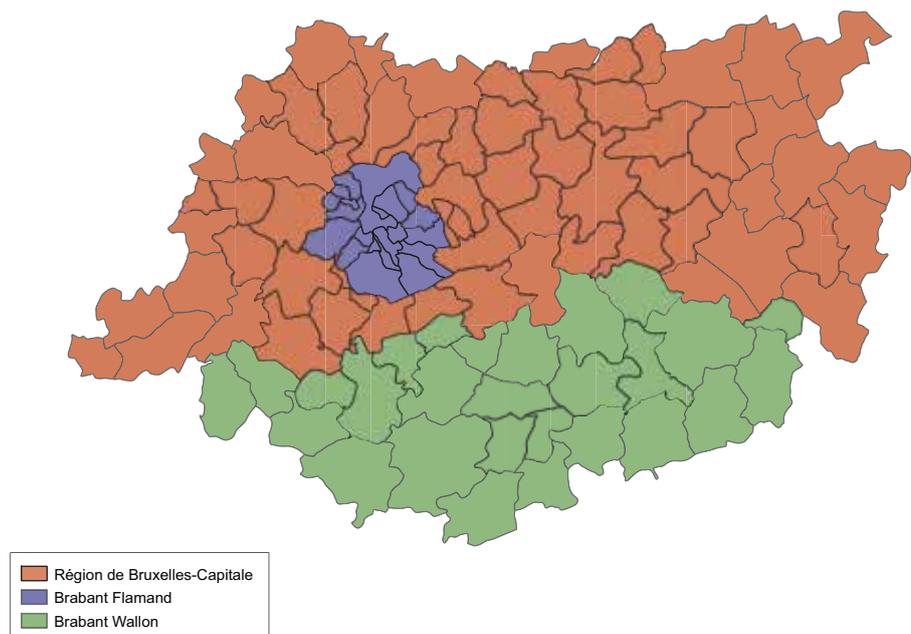
(179) IBSA, *Mini-Bru La Région de Bruxelles-Capitale en chiffres 2021*, op.cit., p. 9

5.3. La « zone métropolitaine bruxelloise » : Bruxelles et les deux provinces de Brabant

En tant qu'office régional de l'emploi, Actiris - et plus particulièrement son observatoire du marché de l'emploi et de la formation, view.brussels - a constaté depuis longtemps qu'il existe des liens forts entre les marchés du travail régionaux. Cependant ces interactions ne coïncident pas aux frontières régionales institutionnelles¹⁸⁰.

C'est pourquoi, dans la continuité de leur travail sur les fonctions critiques en Région bruxelloise¹⁸¹, view.brussels produit également un rapport sur les fonctions critiques dans ce qu'il nomme la « Zone métropolitaine bruxelloise ». Afin de simplifier la récolte de données et les analyses correspondantes, view.brussels concentre son travail sur les deux provinces de Brabant entourant la Région bruxelloise : le Brabant flamand et le Brabant wallon (**carte 11**).

Carte 11 – « La zone métropolitaine bruxelloise » selon view.brussels



Ce choix a également comme avantage de **faciliter le travail de récolte de données**, puisqu'il correspond à une délimitation administrative et que les analyses de view.brussels reposent notamment sur des données quantitatives récoltées auprès des autres services régionaux de l'emploi (VDAB et le Forem). L'observatoire opte donc pour une délimitation large de la périphérie bruxelloise mais ce travail fournit déjà une représentation plus fine des interactions socio-économiques à l'œuvre sur le marché de l'emploi bruxellois.

(180) View.brussels, *Focus : L'emploi en zone métropolitaine bruxelloise*, op.cit., 6 p.

(181) View.brussels, *Analyse de l'emploi et des fonctions critiques dans la zone métropolitaine bruxelloise 2017*, op.cit., 25 p.

Les fonctions critiques en « Zone métropolitaine bruxelloise »

En effet, dans ses rapports « Analyse de l'emploi et des fonctions critiques dans la zone métropolitaine bruxelloise » qui paraissent régulièrement, view.brussels établit entre autres une **liste commune de fonctions critiques** pour cette même zone. View.brussels examine également le poids des offres d'emploi pour ces fonctions critiques dans le Brabant flamand et le Brabant wallon par rapport aux offres d'emploi respectivement en Flandre et en Wallonie. De ce fait, **il est possible de déterminer quantitativement les besoins en main-d'œuvre dans la zone métropolitaine bruxelloise.**

Le groupe professionnel du « Personnel logistique dirigeant », par exemple, est une fonction critique dans les trois Régions. En Région de Bruxelles-Capitale, Actiris recense moins de 100 offres d'emploi pour ce groupe. Par contre, sur toutes les offres d'emploi dénombrées par le VDAB¹⁸² en Flandre, plus de 20% d'entre elles se trouvent dans le Brabant flamand¹⁸³.

Ou encore : sur les offres d'emploi recueillies par le Forem¹⁸⁴ pour le groupe professionnel des « techniciens processus et production », plus de 19% d'entre elles se trouvent dans le Brabant wallon. En Région bruxelloise, Actiris recense moins de 100 offres d'emploi pour ce groupe¹⁸⁵.

Ces deux cas de figure témoignent donc d'un **besoin de main-d'œuvre qualifiée à proximité de la capitale**. En ce sens, l'Instance bassin de Bruxelles identifie ces rapports de view.brussels comme étant centraux pour l'établissement d'un diagnostic socio-économique bruxellois et il recommande aux opérateurs de formation et d'enseignement d'en prendre connaissance. De plus, leur parution régulière dans le temps retrace les évolutions des fonctions critiques et du besoin de main-d'œuvre correspondant. Néanmoins les données récoltées par les offices régionaux de l'emploi ont ce biais de ne pas capter toutes les offres d'emploi émises sur le marché, puisque rien n'oblige les employeurs à passer par ces services pour trouver de la main-d'œuvre qualifiée. Cela est particulièrement vrai pour certains secteurs spécifiques tels que la construction¹⁸⁶.

Les rapports conseillés par l'IBEFE

- **2018**
Analyse de l'emploi et des fonctions critiques dans la zone métropolitaine bruxelloise : [ici](#)
- **2016**
Analyse de l'emploi et des fonctions critiques dans la zone métropolitaine bruxelloise : [ici](#)
- **2013**
Analyse des fonctions critiques dans la zone métropolitaine bruxelloise : [ici](#)

(182) À savoir entre 250 et 2.000 OE

(183) View.brussels, *Analyse de l'emploi et des fonctions critiques dans la zone métropolitaine bruxelloise 2017, op.cit.*, p.17

(184) À savoir entre 150 et 750 OE pour toute la Wallonie.

(185) View.brussels, *Analyse de l'emploi et des fonctions critiques dans la zone métropolitaine bruxelloise 2017, op.cit.*, p.17

(186) La Capitale, *Construction : 20.000 jobs à pourvoir*, 07/09/21, p. 31

Par ailleurs, ces rapports offrent également des **informations socio-économiques générales sur la « zone métropolitaine bruxelloise »** avec notamment un focus sur 1) la structure et l'évolution de la population 2) un aperçu de l'emploi selon le secteur d'activité dans le but de déterminer les secteurs surreprésentés et les opportunités d'emploi 3) l'impact important et structurel de la navette à Bruxelles ou encore 4) une image générale du chômage et des caractéristiques principales des demandeurs.

d'emploi en zone bruxelloise métropolitaine inscrit.e.s dans les services publics régionaux de l'emploi (Actiris, VDAB et le Forem).

Malgré tous ces atouts, certains **obstacles** peuvent encore être identifiés. En effet, même si l'analyse proposée par view.brussels est nettement plus fidèle à la réalité de terrain que l'unique prise en compte du marché bruxellois, les réalités socio-économiques de la périphérie ne collent pas parfaitement aux découpages administratifs de l'ancien Brabant non plus. Des informations socio-économiques et sur les besoins d'emploi peuvent d'ailleurs être trouvées dans le Rapport analytique et prospectif de l'Instance bassin du Brabant Wallon¹⁸⁷.

Enfin, d'autres études scientifiques (cf. infra) proposent de se pencher sur le concept de bassin d'emploi ou encore d'agglomération urbaine pour offrir une vision plus fine des interactions socio-économiques entre la Région bruxelloise et sa capitale.

5.4. Bruxelles comme bassin d'emploi

Sur base d'un modèle français proposé par l'Institut national de la statistique et des études économiques, il faut comprendre par « **bassin d'emploi** » : « **un espace géographique à l'intérieur duquel la plupart des actifs résident et travaillent, et dans lequel les établissements peuvent trouver l'essentiel de la main-d'œuvre nécessaire pour occuper les emplois offerts. Le découpage en zones d'emploi constitue une partition du territoire adaptée aux études locales sur le marché du travail. Le zonage définit aussi des territoires pertinents pour les diagnostics locaux et peut guider la délimitation de territoires pour la mise en œuvre des politiques territoriales initiées par les pouvoirs publics ou les acteurs locaux. Le découpage actualisé se fonde sur les flux de déplacement domicile-travail des actifs observés.** »¹⁸⁸

Autrement dit, les bassins d'emploi indiquent les influences économiques d'une zone géographique. De manière pratique, il est possible de définir ces zones d'influence comme étant l'**ensemble des communes qui envoient une part significative de leurs navetteur.euse.s** (c-à-d de la main-d'œuvre) vers ce pôle¹⁸⁹. Généralement, pour qu'une commune soit considérée comme appartenant à un bassin d'emploi, elle doit envoyer un seuil de 15% de ses actif.ve.s occupé.e.s vers ce bassin. Ce seuil est également utilisé au niveau européen.

Le saviez-vous ?

- Le bassin d'emploi de Bruxelles est le lieu qui attire le plus grand nombre de personnes travaillant en dehors de leur commune d'habitation¹⁹⁰.
- 16% de l'emploi intérieur belge se trouve en Région bruxelloise.

(187) IBEFE Brabant wallon, *Rapport analytique et prospectif 2021*, 147 pp.

(188) INSEE, *Base des zones d'emploi 2020*, <https://www.insee.fr/fr/information/4652957>

(189) VANDERMOTTEN (C.) et al., *op.cit.*, p.91

(190) STRALE (M.), *op.cit.*

Bruxelles, premier bassin d'emploi belge

Comme vu précédemment (cf. section Mobilité), la Belgique est un pays fortement marqué par le système de navette domicile-travail et la notion de bassin d'emploi permet d'analyser la portée de ces navettes. **Bruxelles** (en y intégrant Zaventem et Vilvorde) **est incontestablement le bassin d'emploi le plus étendu de toute la Belgique**, ce qui rend compte de son attractivité économique. En 2020, rien que 754.287 emplois sont situés en Région bruxelloise, soit 16% de l'emploi intérieur belge.

L'extension du bassin d'emploi bruxellois vers l'**ouest** (allant jusqu'à la vallée de la Dendre¹⁹¹) remonte au 19e siècle. Historiquement, cette zone était densément peuplée et longtemps caractérisée par un fort taux de chômage. Bien qu'Alost s'y dégage comme centre d'emploi, la ville envoie néanmoins beaucoup de navetteur.euse.s vers Bruxelles. Au **nord**, le bassin bruxellois s'arrête près du centre d'emploi¹⁹² de Malines et du bassin d'emploi d'Anvers. À l'**est**, Louvain possède son propre bassin d'emploi. Enfin, vers le **sud**, le bassin d'emploi bruxellois couvre tout le Brabant wallon, qui se caractérise d'ailleurs par une périurbanisation résidentielle bruxelloise. Certains centres d'emploi secondaires sont toutefois à relever : La Hulpe, Ottignies, Louvain-la-Neuve, ainsi que le nord-est du Hainaut et le nord de la province de Namur. Bien que le bassin d'emploi bruxellois soit limité, **toutes les communes belges sont concernées par l'envoi de main-d'œuvre à Bruxelles**. D'ailleurs, les grandes villes telles qu'Anvers, Gand, Charleroi ou Liège envoient chaque jour plus de navetteur.euse.s vers la capitale que des petites communes du bassin d'emploi bruxellois¹⁹³.

Cependant, le concept de bassin d'emploi amène **une série de limites** à ne pas perdre de vue dans l'analyse des influences socio-économiques de la Région bruxelloise.

- 1) Les délimitations des bassins d'emploi reposent sur une série de choix plus ou moins arbitraire :
 - le découpage administratif pris en compte, généralement le niveau communal
 - la définition du centre d'emploi selon des critères comme le volume d'emplois, la densité etc.)
 - le seuil d'actif.ve.s occupé.e.s d'une commune à atteindre pour que celle-ci appartienne au bassin d'emploi.
- 2) La logique du bassin d'emploi appliquée à Bruxelles est trop vaste car tout le pays a des relations fortes avec la capitale.
- 3) Le bassin d'emploi a tendance à masquer la diversité des secteurs concernés par la mobilité des travailleur.euse.s.

Articles académiques pour approfondir le sujet des bassins d'emploi :

- Mathieu Strale, « Les déplacements entre Bruxelles et sa périphérie : des situations contrastées », *Brussels Studies*, Collection générale, n° 137, 2019 <https://journals.openedition.org/brussels/2831>
- Thomas Ermans, Céline Brandeleer, Caroline d'Andrimont, Michel Hubert et Pierre Marissal, « Bruxelles et ses déplacements domicile-travail et domicile-école », *Belgeo*, n°4, 2017, <http://journals.openedition.org/belgeo/20506>
=> Contenu : réflexion sur les données disponibles pour retracer les déplacements, calcul du poids de ces déplacements dans la mobilité en général, état des lieux en termes de populations concernées, de volumes de déplacements et de choix modal pour ces motifs. Mise en évidence aussi des tensions et contraintes qui en résultent.
- Lieve Vanderstraeten et Etienne Van Hecke, « Les régions urbaines en Belgique », *Belgeo*, n°1, 2019, <https://journals.openedition.org/belgeo/32246>
- Atlas de l'aire métropolitaine bruxelloise par Perspective, le BMA (administration de la Région flamande et le Bouwmeester)

(191) Alost, Ninove

(192) Une commune est considérée comme un centre d'emploi si elle concentre plus d'emplois que de travailleurs résidents, ce qui suppose un afflux de travailleurs venant d'autres communes.

(193) VANDERMOTTEN (C.) et al., *op.cit.*, p.91-93

5.5. Conclusion

S'intéresser aux interactions socio-économiques de la Région de Bruxelles-Capitale et de sa périphérie soulève de nombreuses questions sur les périmètres à prendre en compte. Selon les données et les concepts mobilisés, différentes définitions de la périphérie bruxelloise ressortent : le bassin d'emploi bruxellois, Bruxelles et les deux provinces de Brabant, Bruxelles et ses communes limitrophes. Les résultats sont très changeants en fonction des réalités prises en compte.

Ces définitions, ainsi que toutes les sections précédentes sur la structure de la population, la qualification des publics, les opportunités d'emploi, la mobilité des travailleurs témoignent de la spécificité du bassin bruxellois par rapport aux autres bassins wallons. Il est donc **indispensable d'ajuster les productions de l'IBEFE à la réalité bruxelloise.**

Dans une volonté d'obtenir des informations sur le marché de l'emploi en dehors des 19 communes bruxelloises, l'Instance bassin de Bruxelles vise à ajouter dans ses outils un périmètre géographique élargi, correspondant aux réalités socio-économiques bruxelloises et l'aidant à répondre au mieux à sa mission d'appui au pilotage de l'offre de formation professionnelle et d'enseignement qualifiant. Il semble par exemple pertinent de pouvoir **cibler les besoins de main-d'œuvre en fonction des activités économiques ou encore des opportunités d'emploi en périphérie** afin d'ajuster l'offre de formation et d'enseignement en Région bruxelloise.

Dans la continuité de ce travail de diagnostic socio-économique élargi, l'IBEFE de Bruxelles a lancé un chantier/travail en partenariat avec le Brussels Studies Institute (BSI) afin de réfléchir aux questions du périmètre à prendre en compte pour les analyses et les productions de l'IBEFE de Bruxelles.

CONCLUSION GÉNÉRALE

De nombreuses caractéristiques propres à Bruxelles ressortent de ce diagnostic socio-économique et viennent confirmer **l'atypisme du bassin bruxellois**.

La **population bruxelloise** bénéficie d'**atouts importants** : elle est jeune, mobile, multi-culturelle et dynamique sur le plan démographique. Cependant, elle connaît des **difficultés majeures** en termes de **diplômes** et de **certifications**. Avec une structure de certification en U (beaucoup d'infra-diplômé.e.s et de hautement diplômé.e.s), le **risque de surqualification** à l'embauche y est important : des personnes sur-diplômées occupent des postes en deçà de leurs diplômes et empêchent les personnes aux certifications adéquates d'y avoir accès.

À ces difficultés d'accès à l'emploi pour les personnes peu ou non-diplômées, s'ajoute le risque de tomber dans la pauvreté. En effet, un tiers de la population à Bruxelles vit sous le seuil de risque de pauvreté. Or, cette précarité constitue les prémices du **cercle vicieux de la pauvreté et de l'échec scolaire**. En effet, un indice socio-économique faible impacte négativement la trajectoire du parcours scolaire. Les risques de décrochage scolaire et de non-obtention d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur se voient augmenter, rendant l'accès à l'emploi d'autant plus difficile par la suite. Avec une moyenne de 88.803 chômeur.euse.s en 2020 à Bruxelles, les personnes faiblement et moyennement diplômées représentent presque la moitié de ces chômeur.euse.s avec respectivement 21,1% et 21,7%. La part la plus importante de ces chômeur.euse.s sont les **étranger.ère.s sans équivalence de diplôme** (39,6%).

Cependant **Bruxelles est et reste un pôle d'attractivité économique pour toute la Belgique**. Le nombre de navetteur.euse.s entrant.e.s en attestent puisqu'ils et elles occupaient pendant longtemps plus de la moitié de l'emploi intérieur bruxellois. Malgré une inversion de tendance - une majorité de Bruxellois.es occupent maintenant des postes à Bruxelles - la présence des navetteur.euse.s est encore très importante. Ils et elles effectuent une navette quotidienne vers la capitale et viennent majoritairement de la périphérie limitrophe, à savoir du Brabant flamand en premier lieu puis du Brabant wallon.

En périphérie proche, **le Brabant flamand offre également son lot d'opportunités d'emplois pour les Bruxellois.es faiblement et moyennement diplômé.e.s**, notamment dans le secteur du transport et de la logistique. Adapter l'offre de formation et d'enseignement aux besoins de ce marché est donc **indispensable** et cela passe notamment par **l'apprentissage intensif des langues**, dont le néerlandais et l'anglais.

La **montée en certification** (« *upskilling* ») est donc un des enjeux incontournables pour pallier la précarisation croissante et le risque de pauvreté. Accompagner les Bruxellois.es vers le **marché du travail flamand** en est un autre.

Afin d'appuyer les opérateurs de formation et d'enseignement dans leur pilotage de l'offre, l'IBEFE va dans les mois à suivre, approfondir ses réflexions sur les informations les plus pertinentes à extraire des liens socio-économiques qui unissent Bruxelles et sa périphérie directe.

Pour conclure, dans une optique de **mise en commun** et de **co-construction** sur ces thématiques centrales à la vie des Bruxellois.es, l'IBEFE souhaite approfondir sa collaboration avec les différentes institutions régionales bruxelloises. Une aide précieuse a déjà été fournie par l'Institut bruxellois de statistique et d'analyse (IBSA) et par l'observatoire du marché de l'emploi d'Actiris (view.brussels) dans l'établissement de ce diagnostic. C'est pourquoi l'Instance bassin de Bruxelles plaide notamment pour un **diagnostic socio-économique partagé et commun pour le Rapport analytique et prospectif de 2024**.

BIBLIOGRAPHIE

ETUDES ET RAPPORTS

- Bruxelles Mobilité, *Cahier 6 de l'Observatoire de la mobilité : Analyse des déplacements domicile-travail et domicile-école en lien avec la Région Bruxelles-Capitale*, 2019, 244 p.
- Conseil supérieur de l'emploi, *État de lieux et perspectives du marché du travail en Belgique et dans les Régions*, 2021, 100 p.
- Le Forem, *Liste des métiers/fonctions critiques et en pénurie en Wallonie 2021*, 62 p., https://www.leforem.be/content/dam/leforem/fr/documents/20210712_Analyse_Liste-2021_fonctions-critiques.pdf
- Le Forem, *Métiers d'avenir et compétences pour le futur Analyse transversale des rapports d'analyse prospective des métiers et compétences*, 2020, 159 p.
- Le Forem, *Les travailleurs wallons sont-ils mobiles ?*, 2017, 7 p.
- Fédération Wallonie-Bruxelles, *Indicateurs de l'enseignement*, 2020, 94 p.
- IBEFE Brabant wallon, *Rapport analytique et prospectif 2021*, 147 pp.
- IBEFE Bruxelles, *Rapport analytique et prospectif 2021, Chapitre 3, Thématiques communes : Liste des métiers prioritaires*, 27 p.
- IBEFE Bruxelles, *Rapport analytique et prospectif 2021, Chapitre 4, Thématiques communes : Liste des recommandations complémentaires*, 86 p.
- IBSA, *Focus 48 : Y aura-t-il assez de places dans les écoles bruxelloises en 2030 ?*, 2021, 9 p.
- IBSA, *Mini-Bru La Région de Bruxelles-Capitale en chiffres 2021*, 19 p.
- IBSA, *Perspectives économiques régionales 2021-2026*, juillet 2021, 96 p.
- Observatoire de la santé et du social Bruxelles, *Baromètre social - Rapport Bruxellois sur l'état de la pauvreté*, 2020, 145 p.
- Observatoire de la santé et du social Bruxelles, *Tous égaux face à la santé à Bruxelles ?*, 2019, 64 p.
- OCDE, *The Future for Low-Educated Workers in Belgium*, 2020, 135 p.
- ULB, IGEAT, Observatoire de la Santé et du Social Bruxelles, *Fiches communales d'analyse des statistiques locales en Région bruxelloise, Fiche Régionale*, Edition 1/2010 http://homepages.ulb.ac.be/~bwayens/cocof/00_Fiche_Regionale_FR.pdf
- View.brussels, *Focus : L'emploi en zone métropolitaine bruxelloise*, 2013, 6 p.
- View.brussels, *Analyse des fonctions critiques en région de Bruxelles Capitale*, Novembre 2020, 101 p.
- View.brussels, *Les perspectives d'emploi et de formation dans le contexte de la crise covid et post-covid*, Mars 2021, 33 p.
- View.brussels, *L'impact de la crise du coronavirus sur le marché de l'emploi bruxellois*, Mars 2021, 23 p.
- View.brussels, *Covid-19 - Focus Transport et logistique*, décembre 2021, 60 p.
- View.brussels, *Bilan & perspectives – L'état du marché du travail bruxellois après deux ans de crise sanitaire*, Février 2022, 30 p.
- View.brussels, *État des lieux : Le marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale en 2019*, 2020, 65 p.
- View.brussels, *État des lieux : Le marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale en 2020*, 2022, 87 p.
- View.brussels, *Analyse de l'emploi et des fonctions critiques dans la zone métropolitaine bruxelloise 2017*, 2018, 25 p.
- View.brussels, *Projet FOE : Métiers porteurs d'insertion ou à prospecter (dits de prospection)*, Note de cadrage, février 2020

- View.brussels, *Le marché du travail bruxellois : Données statistiques - Taux d'activité, d'emploi et de chômage*, 2020, 29 p. <https://www.actiris.brussels/media/y4pn01as/taux-d-activit%C3%A9-d-emploi-et-de-ch%C3%B4mage-m%C3%A0j-2021-h-77836CC8.pdf>
- Présentation de l'étude d'Andrew Crosby et Géraldine André « Obstacles et leviers à la participation sociétale et citoyenne des jeunes Bruxellois défavorisés » par Géraldine André lors de la Conférence NEETs : Vers une transformation des regards et des pratiques, Point Centre, Charleroi, 6 mai 2021, <https://youtu.be/wJ0-Xgb2PAw>

ARTICLES ET OUVRAGES SPÉCIALISÉS

- DESROSIÈRES (A.), « Chapitre 5. Enquêtes versus registres administratifs : les deux sources de la statistique publique », dans *Gouverner par les nombres : L'argument statistique II*, Paris, Presses des Mines, 2008, p. 95-118
- ERMANS (T.), et al., « Bruxelles et ses déplacements domicile-travail et domicile-école », *Belgeo*, n°4, 2017, 23 p.
- JUGNOT (S.), « 1. Les mesures du chômage », *Regards croisés sur l'économie*, 2013/1 (n° 13), p. 31-44 <https://www.cairn.info/revue-regards-croises-sur-l-economie-2013-1-page-31.htm>
- KESTELOOT (C.), LOOPMANS (M.), « Inégalités sociales », *Brussels Studies*, Synopses, Note de synthèse, EGB n° 15, 03/03/2009, <https://journals.openedition.org/brussels/1007?lang=en#quotation>
- KESTELOOT (C.), SAEY (P.), « Brussels, a truncated metropolis », *GeoJournal*, 2002
- ROSE (J.), *Qu'est-ce que le travail non qualifié ?*, La Dispute, Paris, 2012, 177 p.
- STRALE (M.), « Les déplacements entre Bruxelles et sa périphérie : des situations contrastées », *Brussels Studies*, General collection, no 137, 08/07/2019, <https://journals.openedition.org/brussels/2831>
- VANDERMOTTEN (C.) et al., *La production des espaces économiques : La formation de territoire*, Editions de l'Université Libre de Bruxelles, Bruxelles, 2014, 380 p.
- VANDERSTRAETEN (L.), VAN HECKE (E.), « Les régions urbaines en Belgique », *Belgeo*, N°1, 2019
- VAN HAMME (G.), « Mouvements migratoires et dynamiques des quartiers à Bruxelles », *Brussels Studies*, Numéro 97, mars 2016 <https://journals.openedition.org/brussels/1331?lang=en>

ARTICLES DE PRESSE

- Actiris, *23.000 emplois en Flandre, autant d'opportunités pour les Bruxellois*, <https://press.actiris.be/23000-emplois-en-flandre-autant-dopportunités-pour-les-bruxellois>
- Alter Échos, *Jeune à Bruxelles : inégalités à tous les étages*, 01/06/2016, <https://www.alterechos.be/jeune-a-bruxelles-inegalites-a-tous-les-etages/>
- BX1, *91,8% de francophones à Bruxelles ? Pourquoi ce chiffre doit être nuancé*, 2020, <https://bx1.be/dossiers/dossiers-redaction/918-de-francophones-a-bruxelles-pourquoi-ce-chiffre-doit-etre-nuance/>
- La Capitale, *Construction : 20.000 jobs à pourvoir*, 07/09/21, p. 31
- DHNet, *Quelles sont les communes bruxelloises qui comptent le plus d'exclus du chômage ? (CARTE)*, avril 2016 <https://www.dhnet.be/regions/bruxelles/quelles-sont-les-communes-bruxelloises-qui-comptent-le-plus-d-exclus-du-chomage-carte-5723c3da35702a22d6e28f68>
- L'Écho, *Le taux d'emploi, un indicateur réducteur ?*, 06/10/21, p. 8

- IBSA, « Bruxelles au fil de ses quartiers », *Le Vif*, Numéro 09, février 2019, pp.84-100 https://ibsa.brussels/sites/default/files/2020-07/20190228_le-vif-l-express_dossier.pdf
- La Libre Belgique, *Malades de longue durée : une cotisation bientôt en vigueur pour responsabiliser les employeurs*, 22/03/2021, <https://www.lalibre.be/economie/conjoncture/2021/11/22/malades-de-longue-duree-une-cotisation-bientot-en-vigueur-pour-responsabiliser-les-employeurs-6MYC6C6URVAUXM4UEBL6DX4BLY/>
- La Libre Belgique, *Des mesures – parfois hypothétiques – pour doper l'emploi et aider les métiers en pénurie*, 13/10/21, pp. 12-13
- RTBF, *Ne me quitte pas: qui sont ces Bruxellois qui quittent la capitale ?*, 16/06/2021, https://www.rtb.be/lapremiere/emissions/detail_les-podcasts-de-la-premiere/accueil/article_podcast-ne-me-quitte-pas-qui-sont-ces-bruxellois-qui-quittent-la-capitale?id=10685069&programId=16224
- Le Soir, *Bruxelles n'a jamais été aussi peuplée*, 30/09/2021 <https://www.lesoir.be/397762/article/2021-09-30/bruxelles-na-jamais-ete-aussi-peuplee>
- Le Soir, *Marie-Hélène Ska (CSC): Marché du travail: sauve qui peut les jeunes!*, 29 août 2021 https://www.lesoir.be/391892/article/2021-08-29/marie-helene-ska-csc-marche-du-travail-sauve-qui-peut-les-jeunes#_ga=2.122616137.313863270.1644420096-880453352.1644420096
- Vlaamserand, *Les six communes à facilités autour de Bruxelles*, 2009 <https://www.docu.vlaamserand.be/node/12980>
- VRT, *Les Bruxellois auront bientôt plus d'opportunités de travail en Flandre*, 29/09/2021, <https://www.vrt.be/vrtnws/fr/2021/09/29/les-bruxellois-auront-bientot-plus-dopportunités-de-travail-en-f>

LÉGISLATION

- Accord de coopération du 20 mars 2014 entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française relatif à la mise en œuvre des bassins Enseignement qualifiant - Formation - Emploi.
- Accord de coopération du 24 février 2005 entre la Région de Bruxelles-Capitale, la Région wallonne, la Région flamande, la Communauté flamande, la Communauté germanophone et la Commission communautaire française concernant la mobilité interrégionale des chercheurs d'emploi.
- Avis du Conseil Economique et Social de la Région de Bruxelles-Capitale, *concernant le projet d'accord de coopération entre la Région de Bruxelles-Capitale, la Région flamande et la Communauté flamande concernant la collaboration en matière de politique du marché de l'emploi et la promotion de la mobilité des demandeurs d'emploi*, 16 février 2006
- Brupartners, *Avis d'initiative concernant le rapport d'activité 2017-2019 de l'Assemblée des Instances bassin Enseignement qualifiant - Formation – Emploi*, 19 novembre 2020

SOURCES INTERNET

- Actiris, *4 cas de discrimination à l'embauche sur 10 sont signalés sur base de l'origine ou de la couleur de peau*, 19/03/2021, <https://press.actiris.be/4-cas-de-discrimination-a-l'embauche-sur-10-sont-signales-sur-base-de-lorigine-ou-de-la-couleur-de-peau>
- be2020.eu, *Indicateurs*, <https://www.be2020.eu/data/indicators.php?lang=fr>
- Belgium.be, *Marché et politique de l'emploi*, https://www.belgium.be/fr/emploi/recherche_d_emploi/marche_du_travail
- Courrier hebdomadaire du CRISP, *BHV : scissions et réformes*, 2015, <https://www.crisp.be/librairie/catalogue/1898-bhv-scission-et-reformes.html>
- Eurostat, *Taux de vacance d'emploi*, <https://data.europa.eu/data/datasets/hj5vu9sfjbp2qkoewhzoa?locale=fr>
- Eurostat, *Les Euro-indicateurs : Marché du travail*, <https://ec.europa.eu/eurostat/fr/web/euro-indicators/labour-market>
- Fédération Wallonie-Bruxelles, *Carrières dans l'enseignement : pénurie dans l'enseignement*, <http://www.enseignement.be/index.php?page=24944>
- Le Forem, *Métiers critiques, en pénurie, porteurs et d'avenir : comprendre les nuances*, https://www.leforem.be/documents/shema_metiers_critiques,_en_penurie.pdf
- Le Forem, *Autres métiers porteurs*, <https://www.leforem.be/former/horizonemploi/metier/porteurs.html>
- Le Forem, *Le marché de l'emploi en 2020*, <https://www.leforem.be/documents/Fiche%20Marche%20de%20emploi%202020.pdf>
- IBSA, *Thèmes, Enseignement, Population scolaire*, tableau 6.1.1.1, <https://ibsa.brussels/themes/enseignement/population-scolaire>
- IBSA, *Thèmes, Marché du travail, Population en âge de travailler*, <https://ibsa.brussels/themes/marche-du-travail/population-en-age-de-travailler>
- IBSA, *Thèmes, Marché du travail, Population active occupée*, <https://ibsa.brussels/themes/marche-du-travail/population-active-occupee>
- IBSA, *Marché du travail – Méthodologie*, mai 2021, https://ibsa.brussels/sites/default/files/documents/meth_7-3_fr_2105.pdf
- Indicators.be, *Risque de pauvreté*, https://indicators.be/fr/i/G10_POV/Risque_de_pauvret%C3%A9
- INSEE, *Base des zones d'emploi 2020*, <https://www.insee.fr/fr/information/4652957>
- IWEPS, *Ratio d'emploi intérieur*, <https://www.iweps.be/indicateur-statistique/ratio-demploi-interieur/>
- Unia, *Quels sont les critères de discrimination ?*, <https://www.unia.be/fr/criteres-de-discrimination/criteres-de-discrimination>
- SIEP, *Guide des écoles*, <https://guide-ecoles.be/>
- Statbel, *Migrations internationales totales (Belges et étrangers) 1948-2020*, <https://statbel.fgov.be/fr/themes/population/migrations#figures>
- Statbel, *Interruptions prématurées de scolarité*, <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/formation-et-enseignement/interruptions-prematurees-de-scolarite>
- Statbel, *En 2020, 47,8% des 30 à 34 ans avaient un diplôme de l'enseignement supérieur en Belgique*, 31/03/2021, <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/formation-et-enseignement/niveau-dinstruction#news>
- Statbel, *En 2020, 9,2 % des 15-24 ans n'avaient aucun emploi et ne suivaient aucun enseignement, ni aucune formation*, 31/03/2021, <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/formation-et-enseignement/neet#news>
- Statbel, *Données classes d'âges et lieu de résidences de 2011 à 2021*, <https://bestat.statbel.fgov.be/bestat/crosstable.xhtml?view=c1649c18-ea66-4286-9310-2413e74134f8>
- Statbel, *Structure de la population*, <https://statbel.fgov.be/fr/themes/population/structure-de-la-population>
- Statbel, *Emplois vacants*, <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/emplois-vacants#figures>

Chapitre III

Thématiques communes : Liste des métiers prioritaires

TABLE DES MATIÈRES

Mot du président	4
Introduction	5
1. Missions	5
2. Contexte	5
3. Nouveautés et avancées	6
4. Contenu des 4 chapitres	8
Thématiques communes : les métiers prioritaires	9
1. Préambule	9
2. Recommandations de maintien et de création	11
A- Agriculture et Pêche, Espaces naturels et Espaces verts, Soins aux animaux	11
B- Arts et Façonnage d'ouvrages d'art	11
C- Banque, Assurance, Immobilier	11
D- Commerce, Vente et Grande distribution	11
E- Communication, Média et Multimédia	12
F- Construction	12
G- Hôtellerie-Restauration, Tourisme, Loisirs et Animation	13
H- Industrie	14
I- Installation et Maintenance	14
J- Santé	15
K- Services à la personne et à la collectivité	16
L- Spectacle	16
M- Support à l'entreprise	16
N- Transport et Logistique	17
Bibliographie	18
Annexes	23
1. Tableau de correspondance ROME V3, cadre commun de programmation et secteurs de l'enseignement	23
2. Index	24

MOT DU PRÉSIDENT

Cher lecteur, chère lectrice,

J'ai le plaisir de vous présenter **l'édition 2021 du Rapport analytique et prospectif** de l'Instance bassin Enseignement-Formation-Emploi Bruxelles.

Ce rapport est un **outil indispensable pour éclairer et appuyer le pilotage de l'offre bruxelloise d'enseignement et de formation**. C'est aussi le document phare de l'Instance, prévu à l'article 10 de l'accord de coopération qui l'institue, conclu entre les gouvernements de la Commission communautaire française, de la Fédération Wallonie-Bruxelles et de la Région wallonne. Cette édition, couvrant la période de 2018 à 2021, a été élaborée **en concertation avec tous les acteurs concernés**.

Que de chemin parcouru depuis sa première édition en 2015 !

- Sa **méthodologie** a été **renforcée** avec l'aide de l'IBSA, de view.brussels et de tous les services de productions et d'analyses de données des opérateurs. Je tiens ici à les remercier chaleureusement. Sans eux, ce travail n'aurait pas été possible.
- Sa **structure** a été **simplifiée** afin que les données et les analyses qui y sont présentées soient facilement exploitables par les différents acteurs de notre bassin (le RAP 2021 est structuré en **4 livrables** répondant chacun à des objectifs bien distincts).
- Nous pouvons également nous féliciter d'avoir continué nos efforts dans **l'amélioration de sa lisibilité**.
- Enfin, le travail s'est fait en **transparence** et en **co-construction** avec toutes les parties prenantes.

La crise sanitaire que nous traversons a **accélééré les changements à l'œuvre dans le monde du travail et de l'éducation**. Citons à titre d'exemple la numérisation de l'économie ou encore les pénuries de main-d'œuvre. De plus, Bruxelles a été plus durement touchée que le reste de la Belgique du point de vue de la précarisation accrue de sa population et de **l'accroissement des inégalités** (cf. l'édition 2020 du Baromètre social de l'Observatoire de la Santé et du Social).

Plus que jamais, les acteurs bruxellois de la transition enseignement-formation-emploi doivent travailler ensemble pour proposer des solutions concertées aux défis à relever par les Bruxellois.e.s. **L'Instance bassin enseignement - formation - emploi de Bruxelles est le lieu de cette concertation**.

Grâce à l'expertise de nos membres, l'Instance vise en effet une **meilleure articulation entre les offres des opérateurs, les besoins des employeurs, et les besoins des publics**.

J'espère que vous prendrez beaucoup de plaisir en découvrant et en parcourant toutes les nouveautés que nous vous avons réservées.

Enfin, je tiens, en ma qualité de président et au nom de l'ensemble de nos membres, à remercier toutes les personnes qui ont contribué à la réalisation de ce rapport.

Daniel Fastenakel

INTRODUCTION

1. MISSIONS

Le Rapport analytique et prospectif (RAP) constitue un outil d'appui au pilotage de l'offre d'enseignement qualifiant et de formation professionnelle. Ce rapport a pour objectif d'aider les opérateurs à faire évoluer leur offre d'enseignement et de formation de manière à ce que celle-ci réponde aux besoins actuels et futurs en compétences, participe à une meilleure couverture du territoire et soit conçue selon une logique de cohérence et de passerelles avec l'offre des autres familles d'opérateurs. Le RAP apporte également sa contribution au développement des politiques croisées en matière de formation professionnelle, d'enseignement qualifiant et d'emploi dans le bassin bruxellois. Il s'adresse ainsi aux opérateurs d'enseignement et de formation, aux gouvernements et à l'ensemble des acteurs bruxellois des champs enseignement - formation - emploi.

2. CONTEXTE

En cohérence avec l'accord de coopération qui fonde les IBEFE (article 8), des **réflexions** sont menées depuis 2015 sous l'égide de l'Assemblée des IBEFE. Les **chantiers menés en 2018-2020** ont conduit à :

- la décision de **rendre triennal le RAP**.
Cette décision tend à rencontrer l'objectif de mieux coordonner les calendriers des RAP avec les plans de redéploiement des chambres enseignement mais pas seulement.
En effet, la production du RAP s'inscrit à Bruxelles dans **le cycle trisannuel du pilotage de l'offre de formation**. Cela reflète à la fois la volonté du Ministre de l'emploi et de la formation professionnelle et celle des membres de l'IBEFE d'articuler le RAP avec les processus internes de programmation des régisseurs. L'objectif est de leur venir en appui et de compléter les travaux d'observation et de veille réalisés par les différents acteurs impliqués dans l'offre de formation et d'enseignement.
- un **travail sur l'harmonisation** du canevas du Rapport analytique et prospectif ainsi qu'à une nouvelle définition des thématiques communes. L'Assemblée des IBEFE a cependant rappelé que les thématiques communes pouvaient être actualisées chaque année pour intégrer, entre autres, de nouveaux focus sectoriels, des informations sur de nouvelles sections ouvertes ou encore les résultats des tables sectorielles interbassin.
- s'accorder sur la manière de formaliser annuellement la **prise en compte ou non des recommandations** émises sur l'offre de formation et d'enseignement (article 13 de l'accord de coopération).

3. NOUVEAUTÉS ET AVANCÉES

En plus d'être triennal et non plus annuel, l'édition 2021 du Rapport analytique et prospectif présente plusieurs nouveautés par rapport aux éditions précédentes. Les principaux changements vous sont présentés ci-dessous.

Un rapport modulaire

Jusqu'à sa dernière parution en 2018, le Rapport analytique et prospectif était construit comme un seul document. Or, les différentes parties répondent à des besoins et à des champs d'étude différents (connaissance de l'offre et de la fréquentation dans le chapitre 2, diagnostic de la réalité socio-économique bruxelloise dans le chapitre 1, ...). Partant de ce constat, il a été décidé de repenser le rapport **dans une forme plus modulaire**. Le RAP 2021 se compose désormais de 4 parties **autonomes mais complémentaires**. Chacune de ces parties peut être lue **indépendamment selon les besoins des lecteur.rice.s**. Les différentes parties seront décrites plus loin dans cette introduction.

Une étude globale

Pour cette édition, l'IBEFE Bruxelles a couvert dans son analyse **l'ensemble des métiers accessibles à des publics faiblement ou moyennement qualifiés/certifiés**. Les précédents Rapports analytiques et prospectifs, ainsi que les travaux de réactualisation des thématiques communes, se concentraient sur un ou plusieurs secteurs. Cette édition plus complète **facilite le travail d'analyse** des opérateurs de l'enseignement et de la formation professionnelle.

Une grille de lecture commune

L'ensemble des données récoltées pour les différentes analyses de ce rapport ont été traduites **suivant la nomenclature métier ROME V3**. C'est-à-dire que les informations concernant les métiers et l'offre de formation et d'enseignement ont été structurées selon les codes ROME V3, afin de permettre au service de **pouvoir faire dialoguer toutes les données entre elles**.

Le code ROME (Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois) est composé d'une lettre et quatre chiffres :

- la lettre (de A à N) représente une famille de métiers (au nombre de 14), ex : J – Santé
- la lettre et les deux premiers chiffres identifient le domaine professionnel (au nombre de 110), ex : J11- Praticiens médicaux
- la lettre et les quatre chiffres du code ROME, associés à un intitulé, identifient la fiche métier (532 fiches contenant près de 11 000 appellations différentes de métiers et emplois), ex : J1103 - Médecine dentaire¹

(1) Le ROME et les fiches métiers, Pôle Emploi, <https://www.pole-emploi.fr/employeur/vos-recrutements/le-rome-et-les-fiches-metiers.html>, page consultée le 13/09/2021

En annexe du Rapport analytique et prospectif, vous trouverez **un tableau comparatif** qui met en relation le cadre commun de programmation et les secteurs de l'enseignement avec la nomenclature ROME V3.

Un territoire étendu

Pour cette nouvelle édition, le souhait de l'IBEFE Bruxelles, appuyé par la demande des partenaires sociaux, est d'élargir son analyse au-delà des frontières administratives de la Région bruxelloise afin de tenir compte de la réelle **zone d'influence économique du bassin bruxellois**. En s'appuyant entre autres sur la mobilité des navetteurs entrants et sortants, le chapitre 1 du RAP amorce une réflexion sur les **enjeux autour du lien entre Bruxelles et sa périphérie**.

Un cadastre de l'offre francophone et néerlandophone

Une nouveauté de cette nouvelle édition du RAP est la **présentation conjointe de l'offre d'enseignement et de formation francophone et néerlandophone** en Région de Bruxelles-Capitale. Ce cadastre est le produit d'une collaboration entre l'IBEFE Bruxelles et le BANSPA (Brusselse Adviesraad van Nederlandstalige Sociale Partners).

Des chantiers transversaux

Pour la première fois, l'IBEFE Bruxelles profite de la publication du Rapport analytique et prospectif pour mettre en avant **des chantiers transversaux à investiguer**. En effet, suite aux différents échanges avec les acteur.rice.s de terrain, les opérateurs de formation et d'enseignement, et suite aux informations relevées dans diverses études, le service a identifié des chantiers qu'il souhaite **approfondir au-delà des recommandations complémentaires**. Les problématiques identifiées pourront être creusées via des avis, des groupes de travail, des pôles de synergies...

Un renforcement de l'offre

Dans sa liste de métiers prioritaires, l'IBEFE Bruxelles a souhaité **clarifier les recommandations de création** en précisant qu'il pouvait également être question de renforcement. En effet, selon les définitions établies en interbassin, une recommandation de création peut s'adresser tant à une offre **inexistante** (création) qu'à une offre **existante mais insuffisante** (renforcement). Pour la prochaine édition du rapport, cette notion de création / renforcement sera précisée en effectuant une distinction nette entre les offres qui doivent être créées et celles qui doivent être renforcées.

CONTENU DES 4 CHAPITRES

Chapitre 1 - Diagnostic socio-économique du territoire bruxellois

Ce chapitre propose un diagnostic socio-économique du territoire bruxellois pour l'année 2020. En s'appuyant sur les productions institutionnelles et les chiffres phares de la Région bruxelloise, ce diagnostic fournit un travail d'analyse et de croisement de données sur des thématiques centrales dans l'appui au pilotage de l'offre pour les acteurs de l'enseignement et de la formation. Par exemple, les caractéristiques de la population bruxelloise, la définition et la compréhension des indicateurs du marché de l'emploi, l'importance de la mobilité interrégionale ou encore une réflexion sur la délimitation socio-économique du bassin d'emploi bruxellois.

Chapitre 2 - Cadastre de l'offre francophone et néerlandophone d'enseignement qualifiant, de formation professionnelle et de Validation des compétences en Région de Bruxelles-Capitale.

Le recensement des offres s'accompagne d'une présentation synthétique des différentes familles d'opérateurs francophones et néerlandophones, d'une publication de données statistiques pluriannuelles sur la fréquentation et les certifications obtenues, de données statistiques sur les caractéristiques démographiques des publics ainsi que d'éléments d'analyse pour mieux appréhender ces données.



Chapitre 3 - Liste des métiers prioritaires

Ce chapitre reprend la liste des métiers prioritaires à développer dans le bassin bruxellois. Il s'agit d'une série de métiers identifiés en Région de Bruxelles-Capitale et en périphérie en raison de critères liés aux besoins du marché du travail et à l'offre d'enseignement qualifiant et de formation professionnelle existante.

Chapitre 4 - Liste des recommandations complémentaires

Ce chapitre comprend une liste de recommandations complémentaires sur des métiers, ainsi que sur d'autres enjeux transversaux et globaux à destination des opérateurs de formation et d'enseignement en appui au pilotage de leur offre ainsi qu'à d'autres acteurs en lien avec ces thématiques. Ces recommandations peuvent concerner l'adaptation du contenu ou de la pédagogie de certaines offres, l'orientation et la promotion des métiers, les stages, les équipements et ressources et la sécurisation des parcours.

Le chapitre se termine par la mise en exergue de quatre chantiers transversaux, comme expliqué précédemment.

THÉMATIQUES COMMUNES : LES MÉTIERS PRIORITAIRES

1. PRÉAMBULE

L'article 11 de l'accord de coopération conclu entre la Région Wallonne, la Fédération Wallonie-Bruxelles et la Commission communautaire française confie aux Instances bassins Enseignement – Formation – Emploi (IBEFE) la mission d'établir et d'actualiser de manière régulière une liste de thématiques communes.

Les **thématiques communes** constituent un appui au pilotage de l'offre d'enseignement et de formation professionnelle. Elles sont un ensemble de recommandations et d'orientations contribuant à développer une offre bruxelloise d'enseignement et de formation professionnelle ajustée aux besoins socio-économiques, en veillant à l'évolution des qualifications et compétences requises sur le marché du travail et en proposant des parcours d'enseignement et de formation complets et cohérents pour tous les publics.

Elles se composent d'une liste de métiers prioritaires et de recommandations complémentaires (voir chapitre 4).

La liste des **métiers prioritaires** vous est présentée ci-dessous. Les métiers prioritaires sont des métiers « pour lesquels l'Instance bassin recommande la **création** ou bien le **maintien** de l'offre ». Qu'entend-on nous par maintien et création ?

L'IBEFE formule une « **recommandation de maintien** » lorsque l'offre d'enseignement et/ou de formation existante est suffisante et nécessaire pour **assurer la continuité des parcours de formation, l'équilibre géographique de l'offre et pour couvrir les besoins socio-économiques** identifiés dans le bassin. Dans le cas où une offre d'enseignement ou de formation disparaît, l'IBEFE soutient la création d'une nouvelle offre équivalente.

Formation initiale	Formation pour adultes
animaux	
Maintien	Maintien
Maintien	Maintien
-	Création / Renforcement

L'IBEFE formule une « **recommandation de création / renforcement** » lorsque l'offre actuelle d'enseignement et/ou de formation est estimée **insuffisante ou mal répartie géographiquement** pour couvrir les besoins socio-économiques du territoire ou que les parcours de formation sont estimés incomplets. Il est alors recommandé la création d'offres nouvelles ou supplémentaires.

Formation initiale	Formation pour adultes
animaux	
Maintien	Maintien
Maintien	Maintien
-	Création / Renforcement

(2) Concernant les métiers de la construction, la distinction entre la formation initiale et la formation pour adulte n'apparaît pas. Cela s'explique par le fait que les métiers de la construction en 2020 ont été traités en amont de tous les autres métiers. C'est justement à la suite de la présentation des métiers prioritaires de la construction qu'il a été suggéré de préciser si les recommandations s'adressaient plutôt à la formation initiale et/ou à la formation pour adulte.

Nous précisons également si la recommandation vise :

- la **formation initiale**, c-à-d l'enseignement qualifiant et la formation en apprentissage à l'efp/sfpme,
- et/ou la **formation pour adulte**, c-à-d la formation professionnelle (Bruxelles Formation, OISP, efp/sfpme chef d'entreprise,...) ainsi que l'enseignement de promotion sociale.²

	Formation initiale	Formation pour adultes
Métiers, Soins aux animaux		
	Maintien	Maintien
ent	Maintien	Maintien
	-	Création / Renforcement

Afin de déterminer si un métier est prioritaire les **données du marché de l'emploi** sont analysées. Puis, ces données quantitatives sont complétées par des **informations qualitatives** partagées par les acteur·rice·s de terrain.

Pour déterminer si une recommandation de maintien ou de création / renforcement est émise, l'offre de formation et d'enseignement annulée, existante ou programmée, est analysée ainsi que l'évolution du nombre des **inscriptions sur plusieurs années**.

Concernant les intitulés des métiers, l'intitulé SFMQ³ est systématiquement privilégié quand il existe.

Les métiers sont présentés selon l'arborescence du Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (ROME) V3. Le code ROME est composé d'une lettre et quatre chiffres :

- la lettre (de A à N) représente une famille de métiers (au nombre de 14), ex : J – Santé
- la lettre et les deux premiers chiffres identifient le domaine professionnel (au nombre de 110), ex : J11- Praticiens médicaux
- la lettre et les quatre chiffres du code ROME, associés à un intitulé, identifient la fiche métier (532 fiches contenant près de 11 000 appellations différentes de métiers et emplois), ex : J1103 - Médecine dentaire⁴

Un même métier peut correspondre à plusieurs codes ROME. Le code prioritaire sera indiqué **en gras**, et les codes annexes seront ajoutés à la suite.

Veuillez noter que pour l'ensemble des métiers prioritaires, l'IBEFE recommande **au minimum le maintien** de l'offre existante d'enseignement et de formation.

(3) Le Service Francophone des Métiers et des Qualifications est un service des Gouvernements de Wallonie, de la Communauté française (Fédération Wallonie-Bruxelles) et du Collège de la Commission communautaire française de Bruxelles, mis en place via un Accord de Coopération. Pour plus de renseignements sur leurs missions : <https://sfmq.cfwb.be/>.

(4) Le ROME et les fiches métiers, Pôle Emploi, <https://www.pole-emploi.fr/employeur/vos-recrutements/le-rome-et-les-fiches-metiers.html>, page consultée le 13/09/2021

2. RECOMMANDATIONS DE MAINTIEN ET DE CRÉATION

ROME V3	Métiers prioritaires	Formation initiale	Formation pour adultes
---------	----------------------	--------------------	------------------------

A - Agriculture et Pêche, Espaces naturels et Espaces verts, Soins aux animaux

A1203 - Aménagement et entretien des espaces verts	Jardinier.ère d'entretien	Maintien	Maintien
A1203 - Aménagement et entretien des espaces verts	Jardinier.ère d'aménagement	Maintien	Maintien
A1414 - Horticulture et maraîchage	Maraîcher.ère urbain.e	-	Création / Renforcement

B - Arts et Façonnage d'ouvrages d'art

Pas de métiers prioritaires

C - Banque, Assurance, Immobilier

C1102 - Conseil clientèle en assurances	Employé.e compagnie d'assurance	-	Création / Renforcement
C1501 - Gérance immobilière	Agent.e immobilier.ère (syndic)	-	Maintien

D - Commerce, Vente et Grande distribution

D1101 Boucherie D1103 Charcuterie - traiteur	Boucher.ère-charcutier.ère	Maintien	Maintien
D1102 Boulangerie – viennoiserie D1104 Pâtissier, confiserie, chocolaterie et glacerie	Boulangier.ère-pâtissier.ère	Maintien	Maintien
D1106 - Vente en alimentation D1107 - Vente en gros de produits frais D1209 - Vente de végétaux D1210 - Vente en animalerie D1211 - Vente en articles de sport et loisirs D1212 - Vente en décoration et équipement du foyer D1213 - Vente en gros de matériel et équipement D1214 - Vente en habillement et accessoires de la personne D1505 - Personnel de caisse D1507 - Mise en rayon libre-service	Vendeur.euse	Maintien	Maintien
D1202 - Coiffure	Coiffeur.euse	Maintien	Maintien
D1212 - Vente en décoration et équipement du foyer	Vendeur.euse en articles de bricolage	-	Création / Renforcement
D1301 - Management de magasin de détail	Gérant.e de commerce de détail	-	Maintien
D1401 - Assistanat commercial	Assistant.e commercial.e	Maintien	Maintien
D1401 - Assistanat commercial	Secrétaire commercial.e	Maintien	Maintien
D1402 - Relation commerciale grands comptes et entreprises	Délégué.e commercial.e auprès des entreprises	Création / Renforcement	Création / Renforcement
D1403 - Relation commerciale auprès de particuliers	Délégué.e commercial.e auprès des particulier.ère.s	Création / Renforcement	Création / Renforcement
D1407 - Relation technico-commerciale	Attaché.e technico-commercial.e	Création / Renforcement	Création / Renforcement
D1408 - Téléconseil et télévente	Télévendeur.euse	-	Création / Renforcement

E - Communication, Média et Multimédia

Pas de métiers prioritaires

F - Construction

F1103 - Contrôle et diagnostic technique du bâtiment	Contrôleur.euse de travaux	Création / Renforcement	
F1104 - Dessin BTP et paysage	Dessinateur.rice de la construction	Maintenance	
F1107 - Mesures topographiques	Géomètre	Création/ Renforcement	
F1108 - Métré de la construction	Mètreur.euse-deviseur.euse	Création / Renforcement	
F1201 - Conduite de travaux du BTP et de travaux paysagers	Conducteur.rice de travaux	Création / Renforcement	
F1202 - Direction de chantier du BTP	Assistant.e chef.fe de chantier	Maintenance	
F1202 - Direction de chantier du BTP	Chef.fe de chantier	Création / Renforcement	
F1301 - Conduite de grue	Grutier.ère	Création / Renforcement	
F1302 - Conduite d'engins de terrassement et de carrière	Conducteur.rice d'engins de chantier	Création / Renforcement	
F1501 - Montage de structures et de charpentes bois F1503 - Réalisation -installation d'ossatures bois H2206 - Réalisation de menuiseries bois et tonnellerie H2207 - Réalisation de meubles en bois	Charpentier.ère	Maintenance	
F1501 - Montage de structures et de charpentes bois F1503 - Réalisation -installation d'ossatures bois H2206 - Réalisation de menuiseries bois et tonnellerie H2207 - Réalisation de meubles en bois	Monteur.euse de structures bois	Maintenance	
F1501 - Montage de structures et de charpentes bois F1503 - Réalisation -installation d'ossatures bois H2206 - Réalisation de menuiseries bois et tonnellerie H2207 - Réalisation de meubles en bois	Ebéniste	Maintenance	
F1501 - Montage de structures et de charpentes bois F1503 - Réalisation -installation d'ossatures bois H2206 - Réalisation de menuiseries bois et tonnellerie H2207 - Réalisation de meubles en bois	Menuisier.ère	Maintenance	
F1601 - Application et décoration en plâtre, stuc et staff F1611- Réalisation et restauration de façades	Plafonneur.euse-cimentier.ère	Création / Renforcement	
F1601 - Application et décoration en plâtre, stuc et staff F1611- Réalisation et restauration de façades	Plâtrier.ère-plafonneur.euse (intérieur)	Création / Renforcement	
F1601 - Application et décoration en plâtre, stuc et staff F1611- Réalisation et restauration de façades	Cimentier.ère-façadier.ère (extérieur)	Création / Renforcement	
F1601 - Application et décoration en plâtre, stuc et staff F1611 - Réalisation et restauration de façades	Rénovateur.rice de façade	Création / Renforcement	
F1602 - Electricité du bâtiment I1307 - Installation et maintenance télécoms et courant faible	Installateur.rice électricien.ne résidentiel	Maintenance	
F1602 - Electricité du bâtiment	Installateur.rice électricien.ne tertiaire	Maintenance	
F1602 - Electricité du bâtiment	Installateur.rice électricien.ne d'enseignes lumineuses	Maintenance	
F1602 - Electricité du bâtiment H2602 - Câblage électrique et électromécanique	Installateur.rice électricien.ne industriel.le	Maintenance	Maintenance

F1602 – Electricité du bâtiment I1309 Maintenance électrique H1202- Conception et dessin de produits électriques et électroniques H2602 - Câblage électrique et électromécanique	Technicien.ne en installations électriques	Création / Renforcement	Création / Renforcement
F1603 - Installation d'équipements sanitaires et thermiques I1308 - Maintenance d'installation de chauffage	Monteur.euse en chauffage et sanitaire	Création / Renforcement	
F1603 - Installation d'équipements sanitaires et thermiques I1308 - Maintenance d'installation de chauffage	Installateur.rice en chauffage et sanitaire	Création / Renforcement	
F1603 - Installation d'équipements sanitaires et thermiques I1308 - Maintenance d'installation de chauffage	Chauffagiste d'entretien spécialisé en régulation de brûleurs	Création / Renforcement	
F1604 - Montage d'agencements	Installateur.rice d'agencements intérieurs	Création / Renforcement	
F1606 - Peinture en bâtiment	Peintre décorateur.rice	Maintenance	
F1607 - Pose de fermetures menuisées	Menuisier.ère d'extérieur	Maintenance	
F1607 - Pose de fermetures menuisées	Placeur.euse de fermetures menuisées	Maintenance	
F1607 - Pose de fermetures menuisées	Vitrier.ère-miroitier.ière	Maintenance	
F1608 - Pose de revêtements rigides F1609 - Pose de revêtements souples	Carreleur.euse	Maintenance	
F1608 - Pose de revêtements rigides F1609 - Pose de revêtements souples	Poseur.euse de revêtements de sol	Maintenance	
F1610 - Pose et restauration de couvertures	Couvreur.euse	Maintenance	
F1612 - Taille et décoration de pierres	Tailleur.euse de pierre	Maintenance	
F1701 - Construction en béton	Coffreur.euse	Maintenance	
F1702 - Construction de routes et voies	Paveur.euse	Maintenance	
F1703 - Maçonnerie	Maçon.ne	Maintenance	
F1703 - Maçonnerie	Chapiste	Maintenance	
F1705 - Pose de canalisations	Poseur.euse de canalisation	Création / Renforcement	

G - Hôtellerie-Restauration, Tourisme, Loisirs et Animation

G1602 - Personnel de cuisine	Cuisinier.ère / Cuisinier.ère travaillant seul.e	Création / Renforcement	Création / Renforcement
G1602 - Personnel de cuisine	Commis.e de cuisine (qualifié.e)	-	Maintenance
G1801 - Café, bar brasserie	Barman / Barmaid	Maintenance	Maintenance
G1803 - Service en restauration	Garçon – Serveuse de restaurant	-	Maintenance
G1803 - Service en restauration	Premier.ère chef.fe de rang	-	Maintenance

H - Industrie			
H1202-Conception et dessin de produits électriques et électroniques	Dessinateur.rice en électricité et électronique	Création / Renforcement	Création / Renforcement
H1202-Conception et dessin de produits électriques et électroniques	Dessinateur.rice d'étude en HVAC	Création / Renforcement	Création / Renforcement
H1203-Conception et dessin produits mécaniques	Dessinateur.rice industriel.le	Création / Renforcement	Création / Renforcement
H1208-Intervention technique en études et conception en automatisme I1302-Installation et maintenance d'automatismes	Technicien.ne en automates programmables	Création / Renforcement	Création / Renforcement
H1208-Intervention technique en études et conception en automatisme	Technicien.ne en conception d'automatisation et régulation	Création / Renforcement	Création / Renforcement
H1404-Intervention technique en méthodes et industrialisation	Technicien.ne des méthodes de production	Création / Renforcement	Création / Renforcement
H2101 Abattage et découpe des viandes	Découpeur.euse-désosseur.euse	Création / Renforcement	Création / Renforcement
H2102 Conduite d'équipement de production alimentaire	Conducteur.rice de ligne de production en industrie alimentaire	Création / Renforcement	Création / Renforcement
H2301 Conduite d'équipement de production chimique ou pharmaceutique	Opérateur.rice de production des industries chimiques	Création / Renforcement	Création / Renforcement
H2301 Conduite d'équipement de production chimique ou pharmaceutique	Opérateur.rice de production en industrie pharmaceutique	Création / Renforcement	Création / Renforcement
H2604-Montage de produits électriques et électroniques	Monteur.euse électricien.ne	Maintien	Maintien
H2604-Montage de produits électriques et électroniques	Monteur.euse de matériel électronique	-	Création / Renforcement
H2902-Chaudronnerie - tôlerie	Chaudronnier.ère tôlier.ère	-	Maintien
H2903-Conduite d'équipement d'usinage	Technicien.ne en systèmes d'usinage	Maintien	Maintien
H2913-Soudage manuel	Soudeur.euse en cordon d'angle	Maintien	Création / Renforcement
H2913-Soudage manuel	Soudeur.euse tôles bout à bout	Maintien	Création / Renforcement
H2913-Soudage manuel	Soudeur.euse tubes bout à bout	Maintien	Création / Renforcement
H2914-Réalisation et montage en tuyauterie	Tuyauteur.euse industriel.le	Création / Renforcement	Création / Renforcement
H3202 Réglage d'équipement de formage des plastiques et caoutchoucs	Technicien.ne plasturgiste	Création / Renforcement	Création / Renforcement
H3303 Préparation de matières et produits industriels (broyage, mélange, ...) H2102 Conduite d'équipement de production alimentaire	Opérateur.rice recettes en industrie alimentaire	Création / Renforcement	Création / Renforcement

I - Installation et Maintenance			
I1301-Equipements de production, équipements collectifs	Technicien.ne ascensoriste	Maintien	Création / Renforcement
I1302-Installation et maintenance d'automatismes	Electricien.ne-automaticien.ne	Création / Renforcement	Création / Renforcement
I1302-Installation et maintenance d'automatismes	Mécanicien.ne automaticien.ne	Maintien	Création / Renforcement

I1302-Installation et maintenance d'automatismes	Technicien.ne en maintenance de systèmes automatisés	Création / Renforcement	Création / Renforcement
I1304-Installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation	Electromécanicien.ne de maintenance	Création / Renforcement	Création / Renforcement
I1304-Installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation	Technicien.ne en électromécanique	Création / Renforcement	Création / Renforcement
I1304 - Installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation H1208 - Intervention technique en études et conception en automatisme H1209 - Intervention technique en études et développement électronique I1302-Installation et maintenance d'automatismes I1305-Installation et maintenance électronique I1309-Maintenance électrique I1310-Maintenance mécanique industrielle	Technicien.ne d'installation et de maintenance industrielle	Maintien	Création / Renforcement
I1305-Installation et maintenance électronique	Technicien.ne en électronique	Création / Renforcement	Création / Renforcement
I1306-Installation et maintenance en froid, conditionnement d'air	Technicien.ne en HVAC	Maintien	Création / Renforcement
I1306-Installation et maintenance en froid, conditionnement d'air	Technicien.ne frigoriste	Création / Renforcement	Création / Renforcement
I1307-Installation et maintenance télécoms et courant faible	Technicien.ne d'installation de matériels de télécommunication	Création / Renforcement	Création / Renforcement
I1307-Installation et maintenance télécoms et courant faible	Technicien.ne en système d'alarmes et de sécurité	Création / Renforcement	Création / Renforcement
I1309-Maintenance électrique	Electricien.ne de maintenance industrielle	Maintien	Création / Renforcement
I1310-Maintenance mécanique industrielle	Mécanicien.ne de maintenance industrielle	Maintien	Création / Renforcement
I1401 - Maintenance informatique et bureautique	Technicien.ne de maintenance en informatique	Maintien	Maintien
I1603-Maintenance d'engins de chantier, levage, manutention et de machines agricoles	Mécanicien.ne agricole et travaux techniques	Maintien	Création / Renforcement
I1604-Mécanique automobile et entretien de véhicules	Mécanicien.ne d'entretien automobile	Création / Renforcement	Maintien
I1604-Mécanique automobile et entretien de véhicules	Mécanicien.ne de véhicules utilitaires et poids lourds	Création / Renforcement	Création / Renforcement
I1604-Mécanique automobile et entretien de véhicules	Technicien.ne de véhicule hybrides ou électriques (HEV)	Création / Renforcement	Création / Renforcement
I1604-Mécanique automobile et entretien de véhicules	Technicien.ne en maintenance et diagnostic automobile et utilitaires légers (TMDA)	Maintien	Maintien
I1607-Réparation de cycles, motocycles et motoculteurs de loisirs	Mécanicien.ne cyclomoteurs et motos	Création / Renforcement	Création / Renforcement
I1607-Réparation de cycles, motocycles et motoculteurs de loisirs	Technicien.ne cyclomoteurs et motos	Création / Renforcement	Création / Renforcement

J - Santé			
J1303 - Assistance médicotechnique	Assistant.e dentaire	-	Maintien
J1501 - Soins d'hygiène, de confort du patient	Aide-soignant.e	Création / Renforcement	Création / Renforcement
J1506 - Soins infirmiers généralistes	Infirmier.ère hospitalier.ère	Création / Renforcement	Création / Renforcement

K - Services à la personne et à la collectivité			
K1206 - Intervention socioculturelle G1202 - Animation d'activités culturelles ou ludiques G1203 - Animation de loisirs auprès d'enfants ou d'adolescents	Animateur.rice	Maintien	Maintien
K1302 - Assistance auprès d'adultes	Aide familial.e	Création / Renforcement	Création / Renforcement
K1302 - Assistance auprès d'adultes	Garde à domicile	-	Création / Renforcement
K1303 - Assistance auprès d'enfants J1304 - Aide en puériculture	Puériculteur.rice	Maintien	-
K1303 - Assistance auprès d'enfants J1304 - Aide en puériculture	Auxiliaire de l'enfance	-	Maintien
K1303 - Assistance auprès d'enfants J1304 - Aide en puériculture	Accueillant.e d'enfant	-	Maintien
K1304 - Services domestiques	Aide ménager.ère	-	Maintien
K1902 - Collaboration juridique	Employé.e de services juridiques	-	Maintien
K2106 - Enseignement des écoles	Instituteur.rice	-	Maintien
K2503 - Sécurité et surveillance privées K2501 - Gardiennage de locaux	Agent.e de sécurité	Maintien	Maintien

L - Spectacle
Pas de métiers prioritaires

M - Support à l'entreprise			
M1202 - Audit et contrôle comptables et financiers	Expert.e-comptable	-	Maintien
M1203 - Comptabilité	Comptable	Maintien	Maintien
M1501 - Assistanat en ressources humaines	Assistant.e GRH	Création / Renforcement	Création / Renforcement
M1604 - Assistanat de direction	Secrétaire de direction	-	Maintien
M1604 - Assistanat de direction M1605 - Assistanat technique et administratif M1607 - Secrétariat	Office manager	-	Maintien
M1609 - Secrétariat et assistanat médical ou médico-social	Secrétaire médical.e	Maintien	Maintien
M1703 – Management et gestion de produit	Chef.fe de projet e-commerce / entrepreneur.euse e-commerce	-	Maintien
M1705 - Marketing	Assistant.e marketing digital	-	Maintien
M1801 - Administration de systèmes d'information	Administrateur.rice de bases de données	-	Création / Renforcement
M1801 - Administration de systèmes d'information	Administrateur.rice réseaux	-	Maintien
M1802 - Expertise et support en systèmes d'information	Architecte réseaux Cloud	-	Création / Renforcement
M1802 - Expertise et support en systèmes d'information	Architecte réseaux Cybersécurité	-	Création / Renforcement
M1802 - Expertise et support en systèmes d'information	Architecte de bases de données	-	Création / Renforcement
M1803 - Direction des systèmes d'information	Chef.fe de projet informatique	-	Maintien

M1805 - Études et développement informatique	Analyste-programmeur.euse	Création / Renforcement	Création / Renforcement
M1805 - Études et développement informatique	Programmeur.euse informatique	Création / Renforcement	Création / Renforcement
M1805 - Études et développement informatique	Testeur.euse informatique	-	Création / Renforcement
M1806 - Conseil et maîtrise d'ouvrage en systèmes d'information	Consultant.e informatique SAP	-	Maintien

N - Transport et Logistique

N1103 - Magasinage et préparation de commandes	Magasinier.ère (réception, mise en stock, préparation et expédition de commande)	Création / Renforcement	Maintien
N1201 - Affrètement transport	Affréteur.euse	Création / Renforcement	Maintien
N1202 - Gestion des opérations de circulation internationale des marchandises	Déclarant.e en douane	-	Création / Renforcement
N1302 - Direction de site logistique	Responsable en entrepôt et plateforme	Maintien	Maintien
N1303 - Intervention technique d'exploitation logistique	Gestionnaire des approvisionnements et des stocks	Création / Renforcement	Maintien
N1303 - Intervention technique d'exploitation logistique	Superviseur.euse en entrepôt (chef.fe magasinier.ère)	Maintien	Maintien
N2203 - Exploitation des pistes aéroportuaires	Manutentionnaire bagage aéroport ou fret aéroport	Maintien	Maintien
N4101 - Conduite de transport de marchandises sur longue distance	Conducteur.rice poids lourd (Permis C et CE)	Création / Renforcement	Création / Renforcement
N4103 - Conduite de transport en commun sur route	Conducteur.rice d'autobus/d'autocars (Permis D et DE)	Création / Renforcement	Maintien
N4105 - Conduite et livraison par tournées sur courte distance N4104 - Courses et livraisons express	Chauffeur.euse-livreur.euse (Permis A jusqu'à B/BE)	-	Maintien
N4203 - Intervention technique d'exploitation des transports routiers de marchandises N4204 - Intervention technique d'exploitation des transports routiers de personnes	Dispatcheur.euse	Création / Renforcement	Maintien

BIBLIOGRAPHIE

ETUDES ET RAPPORTS

- ARNTZ (M.), GREGORY (T.) et ZIERAHN (U.), « The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 189, Éditions OCDE, Paris, 2016, 34 p.
- BOUCHAT (P.), NILS (F.) et al., « Les déterminants de l'attrait pour les études et les métiers scientifiques et techniques chez les 12-25 ans », *Rapport de recherche*, Forem - UCLouvain, Novembre 2020, 117 p.
- Bruxelles Environnement, *Brochure : Stratégie GoodFood - Vers un système alimentaire durable en région de Bruxelles-Capitale*.
- Bruxelles Environnement, *Rapport technique alimentation - inventaire et analyse des données existantes en matière de demande alimentaire en RBC*, mars 2015.
- Bruxelles Environnement, *Stratégie good food, « Vers un système alimentaire durable en région de Bruxelles-capitale » - De la fourche à la fourchette*, 2015.
- CCFFEE, « Articulation du Service Francophone des Métiers et des Qualifications (SFMQ) et du Consortium de Validation des Compétences », *Avis 101*, 19 juin 2012, 6 p.
- CDR IRIS TL, « Analyse comparative 2017 – 2018 du marché de l'emploi bruxellois dans le domaine transport et Logistique », *Rapport de veille*, 2019, 24 p.
- CDR IRIS TL, « Focus : impacts du Brexit sur les métiers d'affréteur et de déclarant en douane - anticipation en termes d'emploi et de formation », *Rapport de veille*, Décembre 2019, 40 p.
- Conseil central de l'économie, *Rapport sur l'emploi dans l'industrie alimentaire*, Mai 2020, 55 p.
- Consortium de validation des compétences, *Rapport d'activités 2020 – Défis, transitions et nouveaux projets au service des publics*, 157 p.
- Digitalwallonia.be, *Les impacts de la digitalisation sur les entreprises sociales actives dans le secteur des services aux personnes*, 2020, 33 p.
- Direction Générale de l'Enseignement Obligatoire, *Rapport d'activités du réseau des Centres de Technologies Avancées de la Fédération Wallonie-Bruxelles*, 2019, 360 p.
- FE.BI, *Les besoins en formation dans le secteur des hôpitaux privés en 2016*, 28 p.
- FE.BI, « Les besoins en formation dans le secteur des personnes âgées », *Rapport d'étude*, Juin 2018, 30 p.
- FSB et FCCSSD, *Rapport sectoriel 2017 portant sur les années 2012-2016*.
- Horeca forma Be pro, *Point d'écoute sectorielle*, 2021.
- IBEFE Bruxelles, AVIS N°9 - Dispositif partagé par les opérateurs de formation professionnelle et le Consortium de Validation des Compétences relatif à la certification des compétences professionnelles, 11 p.
- Le Forem, *Métier d'avenir - coordinateur des soins et de l'aide à domicile*, Avril 2018, 20 p.
- Logisticity.brussels, *Rapport d'activités*, 2020, 93 p.
- Observatoire de la santé et du social Bruxelles, *Baromètre social - Rapport Bruxellois sur l'état de la pauvreté*, 2020, 145 p.
- Observatoire de la santé et du social Bruxelles, *Résumé du baromètre social - Rapport Bruxellois sur l'état de la pauvreté*, 2020, 20 p.
- Service Francophone des Métiers et des Qualifications, « La conduite rémunérée sur route », *Etude préliminaire*, 2018, 68 p.
- Service Francophone des Métiers et des Qualifications, « Les métiers de l'aide à domicile », *Etude préliminaire*, 2019, 132 p.

- Service Francophone des Métiers et des Qualifications, « Métiers de piste aéroportuaire », Etude préliminaire, 2019, 152 p.
- View.brussels, *Analyse des fonctions critiques en région de Bruxelles Capitale*, Novembre 2020, 101 p.
- View.brussels, *Covid 19 – Focus Horeca – Note d’analyse et de prospective sectorielle – Quels sont les impacts potentiels de la crise Covid-19 sur l’Horeca en Région Bruxelles-Capitale*, Décembre 2020, 50 p.
- View.brussels, *Détermination des besoins en emploi et en formation*, Mai 2020, 139 p.
- View.brussels, *Les exigences linguistiques sur le marché du travail et les connaissances linguistiques des demandeurs d’emploi en Région de Bruxelles-Capitale*, Juin 2020, 30 p.

ARTICLES ET OUVRAGES SPÉCIALISÉS

- REMESY (C.) *et al.*, « Donner un nouvel avenir au pain dans le cadre d’une alimentation durable et préventive », *Cahiers de Nutrition et de Diététique*, Août 2014, pp. 39 - 46.
- REMESY (C.), *L’alimentation durable : Pour la santé de l’homme et de la planète*, Ed. Odile Jacob, 2010, 306 p.
- ROUSSEL (P.), ONNO (B.) *et al.*, *La panification du levain naturel – Glossaire des savoirs*, Quae, 2020, 100 p.

ARTICLES DE PRESSE

- *Le Soir*, *La capitale aux 104 langues*, 12 février 2016, <https://www.lesoir.be/art/1119890/article/actualite/regions/bruxelles/2016-02-12/capitale-aux-104-langues>.
- *l’Express.fr*, *Mocktails: la nouvelle vague du cocktail sans alcool*, 17 juin 2017 https://www.lexpress.fr/styles/saveurs/mocktails-la-nouvelle-vague-du-cocktail-sans-alcool_1918171.html
- *La Libre Belgique*, *Ces 359 métiers qui ont le plus d’avenir*, 3 janvier 2018,, <https://www.lalibre.be/economie/entreprises-startup/2018/01/03/ces-359-metiers-qui-ont-le-plus-davenir-WMXTYEVSPRHTFN2725DF4PS32E/>.
- *L’Echo*, à Bruxelles, la relance passera par la construction durable, 19 juin 2020, [en ligne] <https://www.lecho.be/economie-politique/belgique/bruxelles/a-bruxelles-la-relance-passera-par-la-construction-durable/10234406.html>.
- *Les Echos*, « Des livraisons à vélo-cargo pour dépolluer le dernier kilomètre », 2 octobre 2020, <https://start.lesechos.fr/innovations-startups/tech-futur/des-livraisons-a-velo-cargo-pour-depolluer-le-dernier-kilometre-1238786>.
- *L’Echo*, *La pénurie de profs grève le développement de l’immersion linguistique*, 5 janvier 2021 <https://www.lecho.be/economie-politique/belgique/general/la-penurie-de-profs-grève-le-developpement-de-l-immersion-linguistique/10275239.html>.
- *RTBF*, « Les vélos cargo, l’avenir de la livraison de colis en ville ? », 19 août 2021, https://www.rtf.be/info/societe/detail_les-velos-cargo-l-avenir-de-la-livraison-de-colis-en-ville?id=10825376.

- La Libre Belgique, À Bruxelles, les chercheurs d'emploi pourront apprendre jusqu'à 24 langues à partir de la mi-octobre, 28 septembre 2021.
- VRT, *Les Bruxellois auront bientôt plus d'opportunités de travail en Flandre*, 29 septembre 2021, <https://www.vrt.be/vrtnws/fr/2021/09/29/les-bruxellois-auront-bientot-plus-dopportunités-de-travail-en-f/>.
- Le soir, « Quelque 400 postes vacants à Brussels Airport, où la crise a coûté environ 4.000 emplois », 5 octobre 2021, <https://www.lesoir.be/398768/article/2021-10-05/quelque-400-postes-vacants-brussels-airport-ou-la-crise-coute-environ-4000>.
- La Libre Belgique, "Marché du travail : des mesures - parfois hypothétiques - pour doper l'emploi et aider les métiers en pénurie", 12 octobre 2021.

LÉGISLATION

- Accord de coopération du 20 mars 2014 entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française relatif à la mise en œuvre des bassins Enseignement qualifiant - Formation - Emploi.
- Accord de coopération du 10 septembre 2015 entre la Fédération Wallonie-Bruxelles, la Cocof et la Région wallonne concernant le Service Francophone des Métiers et des Qualifications (SFMQ).
- Accord de gouvernement bruxellois, 2014 – 2019.
- Déclaration de politique générale commune au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et au Collège réuni de la Commission communautaire commune – 2019 – 2024.
- Décret du 19 juillet 2007 portant assentiment à l'Accord de coopération conclu le 1er février 2007 entre la Région de Bruxelles-Capitale, la Communauté française et la Commission communautaire française relatif à l'équipement mis à disposition dans le cadre de la revalorisation de l'enseignement qualifiant et à la collaboration entre les Centres de technologies avancées et les Centres de référence professionnelle.

SOURCES INTERNET

- Bruxelles Environnement, présentation de la Stratégie Rénovation aux horizons 2030-2050 à Bruxelles, [en ligne] <https://environnement.brussels/thematiques/batiment-et-energie/bilan-energetique-et-action-de-la-region/strategie-renovation>.
- Confédération construction, l'enjeu ? Notre propre emploi, 20/06/2020, conférence de presse [en ligne] <https://www.confederationconstruction.be/PressCommunication/Dossier%20de%20presse%20-%20conf%C3%A9rence%20de%20presse%20-06-2017.pdf>.
- Forem, Métiers d'avenir. Etat des lieux du secteur de la construction. Recueil prospectif, p.5 [en ligne] https://www.leforem.be/MungoBlobs/1391423807686/16_Construction_par_secteur_version_corrige_e_formelec.pdf.
- Hub Brussels, Drones et relevés 3D pour les professionnels de la construction, 30 avril 2019, [en ligne] <https://www.ecobuild.brussels/fr/professionnel/news/drones-et-relevés-3d-pour-les-professionnels-de-la-construction>.
- Région wallonne, carnet de route vers l'éco-construction, matériaux bio-sourcés et réemploi dans la construction, p.8 [en ligne] <https://clusters.wallonie.be/servlet/Repository/carnet-de-route-vers-l-eco-construction.pdf?ID=155704&saveFile..>
- CDR Construction, Brochure, la mise en œuvre de l'isolation thermique et l'étanchéité à l'air, [en ligne] https://www.cdr-brc.be/sites/www.cdr-brc.be/files/Media/pdf/outils%20-%20da/D%20-%20pliant%20point_sur_iso_et_etancheite.pdf.

- Bruxelles Environnement, économie circulaire dans le secteur de la construction, état des lieux, enjeux et modèle à venir, octobre 2017, http://www.circulareconomy.brussels/wp-content/uploads/2017/10/RAP_2017_Economie-Circulaire-Construction.pdf.
- Forem, Métiers d’avenir. Etat des lieux du secteur de la construction. Recueil prospectif, p.15. https://www.leforem.be/MungoBlobs/1391423807686/16_Construction_par_secteur_version_corrige_e_formelec.pdf.
- Dictionnaire du Larousse, <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/mixologie/188371>.
- Données view.brussels, <https://viewstat.actiris.brussels>.
- Stratégie GoodFood, <https://goodfood.brussels/fr/content/la-strategie-good-food>.
- Profils SFMQ, https://sfmq.cfwb.be/nos-productions-profil/domainresult/?no_cache=1.
- Cité des métiers, <https://www.bruxellesformation.brussels/annuaire/cite-des-metiers/>
- KCE, Comment améliorer la détection et la prise en charge de la maltraitance des personnes âgées ?, 2020, <https://kce.fgov.be/fr/comment-ameliorer-la-detection-et-la-prise-en-charge-de-la-maltraitance-des-personnes-agees>.
- Qu’est ce que sont les hard skills et les soft skills ?, <https://emplois.be.indeed.com/conseils-carriere/evolution-professionnelle/competences-pratiques>.,
- L’hospitalisation à domicile, <https://www.maisonmedicale.org/L-hospitalisation-a-domicile.html>.
- CRM Group, *Document explicatif concernant les qualifications de soudeur*, 18 juillet 2014, <https://www.cevac.be/fr/news/45-document-explicatif-concernant-les-qualificatio.aspx>.
- Revue de presse Actiris, *23.000 emplois en Flandre, autant d’opportunités pour les Bruxellois*, <https://press.actiris.be/23000-emplois-en-flandre-autant-dopportunités-pour-les-bruxellois>.
- Een job, c’est aussi un job, <https://eenjobpourmoi.be/>.
- Revue de presse Actiris, *23.000 emplois en Flandre, autant d’opportunités pour les Bruxellois*, <https://press.actiris.be/23000-emplois-en-flandre-autant-dopportunités-pour-les-bruxellois>.

CONSULTATION D’EXPERTS (ENTRETIENS BILATÉRAUX)

- Entretien avec la Fédération belge des entrepreneurs de la pierre naturelle, 1er septembre 2020.
- Entretien avec Bruxelles Environnement, 8 septembre 2020.
- Entretien avec SFPME, 26 août 2020.
- Entretien avec Bruxelles Formation pôle construction, 27 août 2020.
- Entretien avec Federatie Vlaamse Schilders Behangers Decorateurs en Vloerbekleders, 4 septembre 2020.
- Entretien avec le Service Francophone des Métiers et des Qualifications, 1er décembre 2020.
- Entretien avec la Fédération des services bruxellois d’aide à domicile, 30 mars 2021.
- Entretien Centre de technologies avancées Emile Gryzon, 26 mai 2021.
- Entretien avec Technicity, 28 mai 2021.
- Entretien avec Métallurgistes Wallonie-Bruxelles et Technicity, 31 mai 2021.
- Entretien avec le Centre de technologies avancées mini hôpital, 2 juin 2021.
- Entretien avec la FeBi (Association des Fonds Sociaux du Secteur Non-Marchand Fédéraux et Bicommunautaires) et l’Association Paritaire pour l’Emploi et la Formation, 8 juin 2021
- Entretien avec Volta, 10 juin 2021.

- Entretien avec plusieurs établissements d'enseignement de promotion sociale, 11 juin 2021.
- Entretien avec Actiris, 14 juin 2021.
- Entretien avec la Mission Locale de Saint Josse, 15 juin 2021.
- Entretien avec la Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique, 23 juin 2021.
- Entretien avec Horeca be Pro forma, 12 juillet 2021.
- Entretien avec Alimento, 16 juillet 2021.
- Entretien avec l'efp/sfpme, 16 juillet 2021.
- Entretien avec la Fédération des Milieux d'Accueil de la Petite Enfance, 25 août 2021.
- Entretien avec la CSC - Alimentation et Services, 25 août 2021.
- Entretien avec efp, 28 août 2021.
- Entretien avec le Service Francophone des Métiers et des Qualifications, 6 septembre 2021.
- Entretien avec Bruxelles Formation, 17 septembre 2021.
- Groupe de travail sur le Rapport analytique et prospectif, 22 septembre 2021.
- Entretien avec Bruxelles Environnement, 24 septembre 2021.
- Entretien avec le Pôle Formation Emploi Logisticity, et le FSTL (Fond Social du Transport et de la Logistique), 1^{er} octobre 2021.
- Entretien avec la CGSLB, 26 octobre 2021.
- Entretien avec le Consortium de Validation des Compétences, 16 novembre 2021.

ANNEXES

1. TABLEAU DE CORRESPONDANCE ROME V3, CADRE COMMUN DE PROGRAMMATION ET SECTEURS DE L'ENSEIGNEMENT

Le tableau ci-dessous a pour objectif de croiser des informations provenant du Cadre commun de programmation, des secteurs de l'enseignement et de la nomenclature ROME V3.

Liste familles de métiers étudiées dans la nomenclature Rome V3	Correspondance en domaines du Cadre commun de programmation	Correspondance en secteurs de l'enseignement
A - Agriculture et Pêche, Espaces naturels et Espaces verts, Soins aux animaux	Environnement, Agriculture, Animaux et Nature	Agronomie
C - Banque, Assurance, Immobilier	Gestion, Management et Administration	Economie
D - Commerce, Vente et Grande distribution	Commerce Alimentation – métiers de bouche et industrie agroalimentaire	Economie Hôtellerie - Alimentation
F - Construction, Bâtiment et Travaux publics	Construction	Construction Industrie
G - Hôtellerie-Restauration, Tourisme, Loisirs et Animation	Tourisme et Événementiel Alimentation – métiers de bouche et industrie agroalimentaire	Economie Hôtellerie - Alimentation
H - Industrie	Industries technologiques Alimentation – métiers de bouche et industrie agroalimentaire	Industrie Sciences appliquées
I - Installation et Maintenance	Industries technologiques Automobile et mobilité urbaine Construction	Industrie Construction
J - Santé	Social, Santé, Sport et Soins du Corps	Sciences appliquées Services aux personnes
K - Services à la personne et à la collectivité	Social, Santé, Sport et Soins du Corps Nettoyage Éducation, Formation et Pédagogie Sécurité et prévention	Sciences appliquées Services aux personnes
L - Spectacle	Alimentation – métiers de bouche et industrie agroalimentaire	Hôtellerie - Alimentation
M - Support à l'entreprise	Gestion, Management et Administration Informatique, ICT et Économie numérique	Economie Industrie
N - Transport et Logistique	Transport et Logistique	Industrie Economie

2. INDEX

A	
Accueillant.e d'enfant	16
Actiris	21, 22
Administrateur.rice de bases de données	16
Administrateur.rice réseaux	16
Aéroportuaire	19
Affréteur.euse	17
Agent.e de sécurité	16
Agent.e immobilier.ère	11
Aide familial.e	16
Aide ménager.ère	16
Aide-soignant.e	15
Analyste-programmeur.euse	17
Animateur.rice	16
Architecte de bases de données	16
Architecte réseaux	16
Assistant.e chef.fe de chantier	12
Assistant.e commercial.e	11
Assistant.e dentaire	15
Assistant.e GRH	16
Attaché.e technico-commercial.e	11
Automatisation	14
Auxiliaire de l'enfance	16
B	
Barman / Barmaid	13
Boucher.ère-charcutier.ère	11
Boulangier.ère-pâtissier.ère	11
Bruxelles Formation	9, 21, 22
C	
Carreleur.euse	13
Centre de technologies avancées	21
Certification	18
Chapiste	13
Charpentier.ère	12
Chaudronnier.ère tôlier.ère	14
Chauffagiste	13
Chauffeur.euse	17
Chef.fe de chantier	12, 26
Chef.fe de projet	16
Chef.fe de rang	13
Cimentier.ère-façadier.ère	12
Circulaire	21
Coffreur.euse	13
Coiffeur.euse	11
Commerce	11, 16
Commis.e	13
Compagnie d'assurance	11
Comptable	16
Conducteur.rice	12, 14, 17
Construction	3, 12, 13, 20, 21, 23
Consultant.e informatique	17
Contrôleur.euse de travaux	12
Couvreur.euse	13
Cuisinier.ère	13
D	
Déclarant.e en douane	17
Découpeur.euse-désosseur.euse	14
Dessinateur.rice	12, 14
Digitalisation	18
Dispatcheur.euse	17
Durable	18, 19
E	
Ebéniste	12
E-commerce	16
Efp	9, 22
Electricien.ne	14, 15
Electromécanicien.ne	15
Enseignement	4, 9, 16, 18, 20
G	
Garçon – Serveuse de restaurant	13
Garde à domicile	16
Géomètre	12
Gestionnaire des approvisionnements et des stocks	17
GoodFood	18, 21
Grutier.ère	12
H	
Horeca	18, 19, 22
I	
Industrialisation	14
Industrie	14, 18, 23
Inégalités	4
Infirmier.ère	15
Installateur.rice	12, 13
Instituteur.rice	16
Isolation	20
J	
Jardinier.ère	11

L

Logistique 3, 17, 18, 22, 23

M

Maçon.ne 13
 Magasinier.ère 17
 Manutentionnaire bagage aéroport ou fret aéroport 17
 Maraîcher.ère 11
 Marketing 16
 Mécanicien.ne 14, 15
 Mécanique 15
 Menuisier.ère 12, 13
 Mètreur.euse-deviseur.euse 12
 Mobilité 7, 8, 23
 Monteur.euse 12, 13, 14

O

Office manager 16
 OISP 9
 Opérateur.rice de production 14
 Opérateur.rice recettes en industrie alimentaire 14

P

Pauvreté 18
 Paveur.euse 13
 Peintre 13
 Périphérie 7, 8
 Placeur.euse de fermetures menuisées 13
 Plafonneur.euse-cimentier.ère 12
 Plâtrier.ère-plafonneur.euse 12
 Poseur.euse de canalisation 13
 Poseur.euse de revêtements de sol 13
 Programmeur.euse 17, 26
 promotion sociale 9, 22
 Puériculteur.rice 16

R

Rénovateur.rice 12
 Responsable en entrepôt et plateforme 17

S

Santé 3, 4, 6, 10, 15, 23
 Secrétaire 11, 16
 Secrétaire de direction 16
 Services juridiques 16
 SFPME 21
 Soudeur.euse 14
 Superviseur.euse en entrepôt 17

T

Tailleur.euse de pierre 13
 Technicien.ne 13, 14, 15
 Télévendeur.euse 11
 Territoire 5, 7, 8, 9
 Testeur.euse informatique 17
 Transport 3, 17, 22, 23
 Tuyauteur.euse 14

V

Vélo-cargo 19
 Vendeur.euse 11
 view.brussels 19
 Vitrier.ère-miroitier.ière 13

Chapitre IV

Thématiques communes : Liste des recommandations complémentaires

TABLE DES MATIÈRES

Mot du président	6
Introduction	7
1. Missions	7
2. Contexte	7
3. Nouveautés et avancées	8
4. Contenu des 4 chapitres	10
Préambule	11
Recommandations complémentaires	13
 1. HORECA – Alimentation	13
1.1. Recommandations d'adaptation de l'offre / compétences	13
a. Barman / barmaid	13
b. Réceptionniste en hôtellerie	13
c. Alimentation durable	14
i. Généralités	14
ii. Ouvrier boulanger/pâtissier	15
d. Digitalisation	16
e. Métiers de la salle	16
1.2. Recommandations au SFMQ	17
1.3. Sécurisation des parcours	17
 2. Santé, aide et services à la personne & animation	19
2.1. Recommandations d'adaptation de l'offre / compétences	19
a. Vieillesse de la population et pathologies liées	19
i. Prévention de la maltraitance	19
ii. Evolution des pathologies	19
b. Ethique et déontologie	20
c. Soft skills / Savoir-être	20
d. Compétences linguistiques	21
e. Nouvelles technologies	22
f. Economie circulaire	22
2.2. Recommandations au SFMQ	23
2.3. Recommandations sur l'orientation et la promotion	23
a. Garde à domicile	23
2.4. Recommandation équipements et ressources	24
2.5. Recommandation sécurisation des parcours	25
a. Aide familial.e	25
b. Visibilité des parcours	25
c. Prérequis à la formation	26
d. Réforme des milieux d'accueil de la petite enfance (MILAC) et profil unique 0-12 ans	27

	e. Validation des compétences	28
	i. Agent.e de sécurité	28
	ii. Secrétaire médical.e	28
	iii. Aide familial.e	29
	iv. Aide-soignant.e	29
	3. Transport et logistique	30
	3.1. Recommandations d'adaptation de l'offre / compétences	30
	a. Environnement aéroportuaire	30
	b. Chauffeur.euse-livreur.euse vélo cargo	31
	c. Modularisation	32
	d. Compétences linguistiques	33
	3.2. Recommandations sur l'orientation et la promotion	34
	a. Attractivité du secteur	34
	3.3. Recommandations sur les stages	36
	3.4. Recommandations sur la sécurisation des parcours	37
	a. Titres délivrés en Validation des compétences (VDC)	37
	b. Passerelles et montée en qualification	38
	4. Industrie	39
	4.1. Recommandations d'adaptation de l'offre / compétences	39
	a. Technicien.ne en HVAC	39
	b. Electricité et domotique	39
	c. Technicien en installations électriques	40
	d. Évolutions technologiques – automobile	41
	e. Évolutions technologiques – électricité	41
	f. Monteur.euse de produits électriques et électroniques	42
	g. Electromécanique	42
	4.2. Recommandations au SFMQ	43
	a. Technicien.ne d'installation de systèmes de sécurité	43
	b. Electromécanique	44
	c. Evolutions technologiques	44
	4.3. Recommandations sur l'orientation et la promotion	45
	a. Attractivité du secteur	45
	b. Sous-représentation des femmes	47
	c. Partenariat entre les acteurs	48
	4.4. Recommandations sur les équipements et ressources	48
	4.5. Recommandations sur la sécurisation des parcours	49
	a. Orientation et décrochage	49
	b. Validation de compétences	50
	c. Conditions d'accès à l'emploi	50
	5. Construction	52
	5.1. Recommandations d'adaptation de l'offre / compétences	52
	a. Construction durable et circulaire	52
	i. Etanchéité à l'air / isolation thermique	52
	ii. Système de ventilation double flux	52
	iii. Installation et maintenance d'équipements sanitaires et thermiques performants	53
	iv. Pose de panneaux photovoltaïques	53
	v. Valorisation des déchets	54

b.	Nouvelles technologies	55
i.	Drones	55
ii.	BIM (Building Information Modeling)	55
c.	Compétences transversales	56
i.	Vision intégrée du bâtiment	56
ii.	Sécurité sur chantier	57
d.	Autres	57
i.	Niveau intermédiaire de technicien.ne.s.	57
ii.	Industrialisation / standardisation	58
5.2.	Recommandations au SFMQ	58
a.	Profils métiers et profils formations à réactualiser	58
5.3.	Recommandations sur l'orientation et la promotion	59
a.	Attractivité du secteur	59
5.4.	Recommandations sur les stages	60
a.	Apprentissage sur chantier	60
5.5.	Recommandation équipements et ressources	61
a.	Équipements des écoles et formation des enseignants	61
5.6.	Recommandation sécurisation des parcours	62
a.	Titres délivrés en Validation des compétences (VDC)	62
	6. Intersectorielles	64
6.1.	Recommandations d'adaptation de l'offre / compétences	64
a.	Compétences linguistiques	64
b.	Evolutions technologiques	65
c.	Développement durable	66
6.2.	Recommandations sur les stages	67
a.	Apprentissage sur le terrain	67
b.	Tutorat	67
6.3.	Recommandations sur l'orientation et la promotion	68
a.	Orientation	68
b.	Attractivité	69
c.	Plaquettes filières et passerelles	70
6.4.	Recommandations sur la sécurisation des parcours	71
a.	Titres délivrés en Validation des compétences (VDC)	71
b.	Passerelles et montée en qualification	72
6.5.	Equipements et ressources	73
	Chantiers transversaux	74
1.	L'orientation positive	74
2.	Droit à la qualification/certification	74
3.	Prise en compte des spécificités du public bruxellois	75
4.	Compétences linguistiques	76
	Bibliographie	77
	Annexes	82
1.	Tableau de correspondance ROME V3, cadre commun de programmation et secteurs de l'enseignement	82
2.	Index	83

MOT DU PRÉSIDENT

Cher lecteur, chère lectrice,

J'ai le plaisir de vous présenter **l'édition 2021 du Rapport analytique et prospectif** de l'Instance bassin Enseignement-Formation-Emploi Bruxelles.

Ce rapport est un **outil indispensable pour éclairer et appuyer le pilotage de l'offre bruxelloise d'enseignement et de formation**. C'est aussi le document phare de l'Instance, prévu à l'article 10 de l'accord de coopération qui l'institue, conclu entre les gouvernements de la Commission communautaire française, de la Fédération Wallonie-Bruxelles et de la Région wallonne. Cette édition, couvrant la période de 2018 à 2021, a été élaborée **en concertation avec tous les acteurs concernés**.

Que de chemin parcouru depuis sa première édition en 2015 !

- Sa **méthodologie** a été **renforcée** avec l'aide de l'IBSA, de view.brussels et de tous les services de productions et d'analyses de données des opérateurs. Je tiens ici à les remercier chaleureusement. Sans eux, ce travail n'aurait pas été possible.
- Sa **structure** a été **simplifiée** afin que les données et les analyses qui y sont présentées soient facilement exploitables par les différents acteurs de notre bassin (le RAP 2021 est structuré en **4 livrables** répondant chacun à des objectifs bien distincts).
- Nous pouvons également nous féliciter d'avoir continué nos efforts dans **l'amélioration de sa lisibilité**.
- Enfin, le travail s'est fait en **transparence** et en **co-construction** avec toutes les parties prenantes.

La crise sanitaire que nous traversons a **accélééré les changements à l'œuvre dans le monde du travail et de l'éducation**. Citons à titre d'exemple la numérisation de l'économie ou encore les pénuries de main-d'œuvre. De plus, Bruxelles a été plus durement touchée que le reste de la Belgique du point de vue de la précarisation accrue de sa population et de **l'accroissement des inégalités** (cf. l'édition 2020 du Baromètre social de l'Observatoire de la Santé et du Social).

Plus que jamais, les acteurs bruxellois de la transition enseignement-formation-emploi doivent travailler ensemble pour proposer des solutions concertées aux défis à relever par les Bruxellois.e.s. **L'Instance bassin enseignement - formation - emploi de Bruxelles est le lieu de cette concertation**.

Grâce à l'expertise de nos membres, l'Instance vise en effet une **meilleure articulation entre les offres des opérateurs, les besoins des employeurs, et les besoins des publics**.

J'espère que vous prendrez beaucoup de plaisir en découvrant et en parcourant toutes les nouveautés que nous vous avons réservées.

Enfin, je tiens, en ma qualité de président et au nom de l'ensemble de nos membres, à remercier toutes les personnes qui ont contribué à la réalisation de ce rapport.

Daniel Fastenakel

INTRODUCTION

1. MISSIONS

Le Rapport analytique et prospectif (RAP) constitue un outil d'appui au pilotage de l'offre d'enseignement qualifiant et de formation professionnelle. Ce rapport a pour objectif d'aider les opérateurs à faire évoluer leur offre d'enseignement et de formation de manière à ce que celle-ci réponde aux besoins actuels et futurs en compétences, participe à une meilleure couverture du territoire et soit conçue selon une logique de cohérence et de passerelles avec l'offre des autres familles d'opérateurs. Le RAP apporte également sa contribution au développement des politiques croisées en matière de formation professionnelle, d'enseignement qualifiant et d'emploi dans le bassin bruxellois. Il s'adresse ainsi aux opérateurs d'enseignement et de formation, aux gouvernements et à l'ensemble des acteurs bruxellois des champs enseignement - formation - emploi.

2. CONTEXTE

En cohérence avec l'accord de coopération qui fonde les IBEFE (article 8), des **réflexions** sont menées depuis 2015 sous l'égide de l'Assemblée des IBEFE. Les **chantiers menés en 2018-2020** ont conduit à :

- la décision de **rendre triennal le RAP**.
Cette décision tend à rencontrer l'objectif de mieux coordonner les calendriers des RAP avec les plans de redéploiement des chambres enseignement mais pas seulement.
En effet, la production du RAP s'inscrit à Bruxelles dans **le cycle trisannuel du pilotage de l'offre de formation**. Cela reflète à la fois la volonté du Ministre de l'emploi et de la formation professionnelle et celle des membres de l'IBEFE d'articuler le RAP avec les processus internes de programmation des régisseurs. L'objectif est de leur venir en appui et de compléter les travaux d'observation et de veille réalisés par les différents acteurs impliqués dans l'offre de formation et d'enseignement.
- un **travail sur l'harmonisation** du canevas du Rapport analytique et prospectif ainsi qu'à une nouvelle définition des thématiques communes. L'Assemblée des IBEFE a cependant rappelé que les thématiques communes pouvaient être actualisées chaque année pour intégrer, entre autres, de nouveaux focus sectoriels, des informations sur de nouvelles sections ouvertes ou encore les résultats des tables sectorielles interbassin.
- s'accorder sur la manière de formaliser annuellement la **prise en compte ou non des recommandations** émises sur l'offre de formation et d'enseignement (article 13 de l'accord de coopération).

3. NOUVEAUTÉS ET AVANCÉES

En plus d'être triennal et non plus annuel, l'édition 2021 du Rapport analytique et prospectif présente plusieurs nouveautés par rapport aux éditions précédentes. Les principaux changements vous sont présentés ci-dessous.

Un rapport modulaire

Jusqu'à sa dernière parution en 2018, le Rapport analytique et prospectif était construit comme un seul document. Or, les différentes parties répondent à des besoins et à des champs d'étude différents (connaissance de l'offre et de la fréquentation dans le chapitre 2, diagnostic de la réalité socio-économique bruxelloise dans le chapitre 1, ...). Partant de ce constat, il a été décidé de repenser le rapport **dans une forme plus modulaire**. Le RAP 2021 se compose désormais de 4 parties **autonomes mais complémentaires**. Chacune de ces parties peut être lue **indépendamment selon les besoins des lecteur.rice.s**. Les différentes parties seront décrites plus loin dans cette introduction.

Une étude globale

Pour cette édition, l'IBEFE Bruxelles a couvert dans son analyse **l'ensemble des métiers accessibles à des publics faiblement ou moyennement qualifiés/certifiés**. Les précédents Rapports analytiques et prospectifs, ainsi que les travaux de réactualisation des thématiques communes, se concentraient sur un ou plusieurs secteurs. Cette édition plus complète **facilite le travail d'analyse** des opérateurs de l'enseignement et de la formation professionnelle.

Une grille de lecture commune

L'ensemble des données récoltées pour les différentes analyses de ce rapport ont été traduites **suivant la nomenclature métier ROME V3**. C'est-à-dire que les informations concernant les métiers et l'offre de formation et d'enseignement ont été structurées selon les codes ROME V3, afin de permettre au service de **pouvoir faire dialoguer toutes les données entre elles**.

Le code ROME (Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois) est composé d'une lettre et quatre chiffres :

- la lettre (de A à N) représente une famille de métiers (au nombre de 14), ex : J – Santé
- la lettre et les deux premiers chiffres identifient le domaine professionnel (au nombre de 110), ex : J11- Praticiens médicaux
- la lettre et les quatre chiffres du code ROME, associés à un intitulé, identifient la fiche métier (532 fiches contenant près de 11 000 appellations différentes de métiers et emplois), ex : J1103 - Médecine dentaire¹

(1) Le ROME et les fiches métiers, Pôle Emploi, <https://www.pole-emploi.fr/employeur/vos-recrutements/le-rome-et-les-fiches-metiers.html>, page consultée le 13/09/2021

En annexe du Rapport analytique et prospectif, vous trouverez **un tableau comparatif** qui met en relation le cadre commun de programmation et les secteurs de l'enseignement avec la nomenclature ROME V3.

Un territoire étendu

Pour cette nouvelle édition, le souhait de l'IBEFE Bruxelles, appuyé par la demande des partenaires sociaux, est d'élargir son analyse au-delà des frontières administratives de la Région bruxelloise afin de tenir compte de la réelle **zone d'influence économique du bassin bruxellois**. En s'appuyant entre autres sur la mobilité des navetteurs entrants et sortants, le chapitre 1 du RAP amorce une réflexion sur les **enjeux autour du lien entre Bruxelles et sa périphérie**.

Un cadastre de l'offre francophone et néerlandophone

Une nouveauté de cette nouvelle édition du RAP est la **présentation conjointe de l'offre d'enseignement et de formation francophone et néerlandophone** en Région de Bruxelles-Capitale. Ce cadastre est le produit d'une collaboration entre l'IBEFE Bruxelles et le BANSPA (Brusselse Adviesraad van Nederlandstalige Sociale Partners).

Des chantiers transversaux

Pour la première fois, l'IBEFE Bruxelles profite de la publication du Rapport analytique et prospectif pour mettre en avant **des chantiers transversaux à investiguer**. En effet, suite aux différents échanges avec les acteur.rice.s de terrain, les opérateurs de formation et d'enseignement, et suite aux informations relevées dans diverses études, le service a identifié des chantiers qu'il souhaite **approfondir au-delà des recommandations complémentaires**. Les problématiques identifiées pourront être creusées via des avis, des groupes de travail, des pôles de synergies...

Un renforcement de l'offre

Dans sa liste de métiers prioritaires, l'IBEFE Bruxelles a souhaité **clarifier les recommandations de création** en précisant qu'il pouvait également être question de renforcement. En effet, selon les définitions établies en interbassin, une recommandation de création peut s'adresser tant à une offre **inexistante** (création) qu'à une offre **existante mais insuffisante** (renforcement). Pour la prochaine édition du rapport, cette notion de création / renforcement sera précisée en effectuant une distinction nette entre les offres qui doivent être créées et celles qui doivent être renforcées.

4. CONTENU DES 4 CHAPITRES

Chapitre 1 - Diagnostic socio-économique du territoire bruxellois

Ce chapitre propose un diagnostic socio-économique du territoire bruxellois pour l'année 2020. En s'appuyant sur les productions institutionnelles et les chiffres phares de la Région bruxelloise, ce diagnostic fournit un travail d'analyse et de croisement de données sur des thématiques centrales dans l'appui au pilotage de l'offre pour les acteurs de l'enseignement et de la formation. Par exemple, les caractéristiques de la population bruxelloise, la définition et la compréhension des indicateurs du marché de l'emploi, l'importance de la mobilité interrégionale ou encore une réflexion sur la délimitation socio-économique du bassin d'emploi bruxellois.

Chapitre 2 - Cadastre de l'offre francophone et néerlandophone d'enseignement qualifiant, de formation professionnelle et de Validation des compétences en Région de Bruxelles-Capitale.

Le recensement des offres s'accompagne d'une présentation synthétique des différentes familles d'opérateurs francophones et néerlandophones, d'une publication de données statistiques pluriannuelles sur la fréquentation et les certifications obtenues, de données statistiques sur les caractéristiques démographiques des publics ainsi que d'éléments d'analyse pour mieux appréhender ces données.

Chapitre 3 - Liste des métiers prioritaires

Ce chapitre reprend la liste des métiers prioritaires à développer dans le bassin bruxellois. Il s'agit d'une série de métiers identifiés en Région de Bruxelles-Capitale et en périphérie en raison de critères liés aux besoins du marché du travail et à l'offre d'enseignement qualifiant et de formation professionnelle existante.



Chapitre 4 - Liste des recommandations complémentaires

Ce chapitre comprend une liste de recommandations complémentaires sur des métiers, ainsi que sur d'autres enjeux transversaux et globaux à destination des opérateurs de formation et d'enseignement en appui au pilotage de leur offre ainsi qu'à d'autres acteurs en lien avec ces thématiques. Ces recommandations peuvent concerner l'adaptation du contenu ou de la pédagogie de certaines offres, l'orientation et la promotion des métiers, les stages, les équipements et ressources et la sécurisation des parcours.

Le chapitre se termine par la mise en exergue de quatre chantiers transversaux, comme expliqué précédemment.

PRÉAMBULE

L'article 11 de l'accord de coopération conclu entre la Région wallonne, la Fédération Wallonie-Bruxelles et la Commission communautaire française confie aux Instances bassins enseignement – formation – emploi (IBEFE) la mission d'établir et d'actualiser de manière régulière une liste de thématiques communes.

Les **thématiques communes** constituent un appui au pilotage de l'offre d'enseignement et de formation professionnelle. Elles sont un ensemble de recommandations et d'orientations contribuant à développer une offre bruxelloise d'enseignement et de formation professionnelle ajustée aux besoins socio-économiques, en veillant à l'évolution des qualifications et compétences requises sur le marché du travail et en proposant des parcours d'enseignement et de formation complets et cohérents pour tous les publics.

Elles se composent d'une liste de métiers prioritaires (voir chapitre 3) et de recommandations complémentaires.

Nous vous présentons ici les recommandations complémentaires, qui se subdivisent en 6 catégories :

- Recommandations d'adaptation de l'offre / compétences
- Recommandations au Service Francophone des Métiers et des Qualifications (SFMQ)
- Recommandations sur l'orientation et la promotion
- Recommandations sur les stages
- Recommandations sur les équipements et ressources
- Recommandations sur la sécurisation des parcours

Afin d'aboutir à ces recommandations, plusieurs sources réglementaires, politiques, administratives, académiques, de nature quantitative et qualitative ont été mobilisées, comme :

- des bases de données officielles, qui reprennent notamment les chiffres du marché de l'emploi en Région bruxelloise et dans sa périphérie, ainsi que les listes des métiers en tension de recrutement, mais aussi les données des opérateurs de formation et d'enseignement, comme par exemple l'offre existante ou programmée, les nombres d'inscrits sur plusieurs années, etc... ;
- des ressources qualitatives et documentaires : études, analyses, rapports ;
- des textes réglementaires et les accords de majorité, comme le plan GoodMove ou le Plan GoodFood ;
- des consultations d'expert.e.s et d'acteur.rice.s du terrain.

Pour terminer, les recommandations des éditions précédentes du Rapport analytique et prospectif ont été intégrées dans les travaux afin de vérifier si ces dernières étaient toujours d'actualité.

Les recommandations complémentaires sont classées selon deux niveaux :

- les **recommandations propres à un métier ou à une famille de métiers**
- les **recommandations transversales intersectorielles**.

Ainsi, quand des recommandations semblables se retrouvent pour plusieurs métiers ou familles de métiers, elles ont été rassemblées en une recommandation intersectorielle.

Chaque recommandation est accompagnée d'un **pictogramme** qui indique à quelle famille d'acteurs elle s'adresse. Voici la liste de ces pictogrammes et une brève description des **acteurs concernés** :

- 
FI : cette recommandation s'adresse aux acteurs de la formation initiale, c-à-d l'enseignement qualifiant du 3^e degré de plein exercice et en alternance, ainsi qu'à l'efp/sfpme pour les formations en apprentissage.
- 
FA : cette recommandation s'adresse aux acteurs de la formation et de l'enseignement pour adulte, c-à-d Bruxelles Formation, les OISP, l'enseignement de promotion sociale et l'efp/sfpme pour les formations chef d'entreprise.
- 
ORI : cette recommandation s'adresse aux acteurs qui proposent des actions d'orientation, notamment la Cité des Métiers.
- 
CVDC : cette recommandation s'adresse au Consortium de Validation des Compétences.
- 
SFMQ : cette recommandation s'adresse au Service Francophone des Métiers et des Qualifications.
- 
OBS : cette recommandation s'adresse aux observatoires, bureaux d'études, etc. qui produisent des rapports, des statistiques, des travaux de veille etc. sur les thématiques de l'emploi, de la formation et de l'enseignement. Ex : Service IBEFE, view.brussels...
- 
EFE : cette recommandation s'adresse à l'ensemble des acteurs du paysage enseignement – formation – emploi, avec la volonté de souligner l'importance de mettre en place des synergies entre tous ces acteurs.

Les **chantiers transversaux** à la fin de ce chapitre sont une **nouveauté pour cette édition 2021**. Il s'agit de problématiques identifiées comme nouvelles et pertinentes à approfondir pour mieux approcher, analyser et renforcer les articulations enseignement - formation - emploi.

RECOMMANDATIONS COMPLÉMENTAIRES



1. HORECA – ALIMENTATION

1.1. Recommandations d'adaptation de l'offre / compétences

A. BARMAN / BARMAID

Constats

Le métier de barman / barmaid est en pleine évolution :

- Demande de la clientèle pour de nouveaux cocktails originaux ou de mocktails¹, apparition de nouveaux spiritueux...
- Un.e barman / barmaid doit développer des compétences en mixologie².

RECOMMANDATION



Adapter les offres de formation professionnelle et d'enseignement du métier de barman / barmaid afin d'y intégrer un module de mixologie.

Métier(s) concerné(s)

Barman / barmaid

B. RÉCEPTIONNISTE EN HÔTELLERIE

Constats

Le secteur de l'hôtellerie est sujet à un phénomène d'automatisation. L'apparition de l'enregistrement en ligne³ ou des bornes de « self check-in » est un exemple de celui-ci⁴. Dans cette perspective, le métier de réceptionniste en hôtellerie est amené à évoluer. L'accent sera mis sur la disponibilité du / de la réceptionniste vis-à-vis du client ou de la cliente et la qualité du service proposé, de son arrivée à son départ⁵. Les comptoirs de réception pourraient disparaître au profit de réceptions ouvertes ou de tables individuelles⁶.

RECOMMANDATION



Adapter les offres de formation professionnelle et d'enseignement du métier de réceptionniste en hôtellerie afin d'y intégrer les évolutions que va subir ce métier.

Métier(s) concerné(s)

Réceptionniste en hôtellerie

(1) « Ce terme, combinaison de «mock» («faux» en anglais) et «cocktail», désigne les mélanges sans alcool », l'Express.fr, *Mocktails: la nouvelle vague du cocktail sans alcool*, 17 juin 2017.

(2) GT Rapport analytique et prospectif du 22 septembre 2021, intervention d'Horeca forma Be pro.

La mixologie se définit comme l'« art de confectionner des cocktails et, en particulier, de créer ou d'adapter des recettes, par des assemblages de boissons complexes et originaux », dictionnaire du Larousse, <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/mixologie/188371>

(3) View.brussels, *Détermination des besoins en emploi et en formation*, 2020, p.82.

(4) Horeca forma Be pro, *Point d'écoute sectorielle*, 2021, p. 26.

(5) GT Rapport analytique et prospectif du 22 septembre 2021, intervention d'Horeca forma Be pro.

(6) Idem.

C. ALIMENTATION DURABLE

i. Généralités

Constats

(7) Bruxelles Environnement, *Stratégie good food*, « Vers un système alimentaire durable en région de Bruxelles-capitale » - De la fourche à la fourchette, 2015, p.15.

(8) Bruxelles Environnement, Brochure : *Stratégie GoodFood - Vers un système alimentaire durable en région de Bruxelles-Capitale*, p.11

(9) Bruxelles Environnement, *Rapport technique alimentation - inventaire et analyse des données existantes en matière de demande alimentaire en RBC*, mars 2015, p.23.

(10) Horeca forma Be pro, *op. cit.*, p. 11 & 20.

(11) Bruxelles Environnement, *Stratégie good food*, *op. cit.*, p. 47.

(12) Accord de gouvernement bruxellois, 2014 – 2019, p.63.

(13) *Ibidem*, p.70.

(14) <https://goodfood.brussels/fr/content/la-strategie-good-food> ; Celle-ci consiste en une « politique publique volontariste, lancée et portée par la Région de Bruxelles-Capitale pour une durée de cinq ans (2016-2020), vis(ant) à placer l'alimentation au cœur de la dynamique urbaine, en l'abordant dans toutes ses dimensions, économiques, sociales et environnementales. Cette stratégie a notamment pour objectif de développer de la production alimentaire locale à Bruxelles, sensibiliser les citoyens, réduire le gaspillage alimentaire, etc. »

(15) Déclaration de politique générale commune au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et au Collège réuni de la Commission communautaire commune – 2019 – 2024, p. 58.

(16) <https://goodfood.brussels/fr/content/la-co-construction-de-la-strategie-good-food-20>

(17) Bruxelles Environnement, *Stratégie good food*, Bruxelles Environnement, *Stratégie good food*, *op. cit.*, p.19.

« A Bruxelles, l'alimentation représente quasi 1/4 de l'impact des ménages sur l'environnement. Cet impact est généré par la consommation d'aliments (déchets, consommation d'eau et d'énergie, etc.) mais aussi et surtout par la production et le transport de ceux-ci : utilisation d'énergie, d'eau, d'engrais et de pesticides, production de déchets, émissions de gaz à effet de serre et autres pollutions, etc. »⁷

« L'organisation d'un système alimentaire plus durable est en marche : des initiatives ont vu le jour afin d'augmenter l'offre (notamment à travers l'aménagement de potagers, l'organisation de groupements d'achats solidaires de l'agriculture paysanne et les projets dans les cantines) et de nombreux citoyens sont, dès lors, déjà sensibilisés »⁸.

« La montée en puissance des préoccupations éthiques, sociales et écologiques est une tendance marquante de la dernière décennie dans la sphère de la consommation, notamment avec le succès du bio et du commerce équitable »⁹. On peut en effet constater une tendance vers une demande de la clientèle d'une cuisine en circuit court, locale, végétarienne, bio, durable, zéro déchet, faite maison,...¹⁰

A titre d'exemple, « 21% des Bruxellois fréquentent les cantines collectives au moins une fois par semaine (bureau, université, école...) et 80% des Belges estiment qu'il est important de pouvoir choisir une nourriture saine et variée durant leur pause déjeuner. Il y a donc une demande importante et une opportunité économique pour les professionnels du secteur »¹¹.

Dans son accord de gouvernement (2014 – 2019), le Gouvernement bruxellois a insisté sur l'importance d'avoir une consommation responsable et un comportement durable¹² et a indiqué soutenir l'aide alimentaire aux ménages en difficulté. Il entendait aussi favoriser l'agriculture urbaine, les potagers urbains, les jardins partagés ainsi que les fermes pédagogiques, en particulier dans les quartiers déficitaires en espaces verts¹³. Dans ce cadre, sous l'impulsion du Gouvernement bruxellois, Bruxelles Environnement a lancé en 2016 sa stratégie GoodFood¹⁴.

Dans sa déclaration 2019 – 2024, le Gouvernement bruxellois insiste sur la nécessité de renforcer, « après son évaluation, la Stratégie GoodFood, autour d'une vision commune construite avec tous les acteurs de ce secteur, y compris publics »¹⁵. Une stratégie GoodFood 2.0 est donc actuellement en cours d'élaboration. Celle-ci devrait être mise en application en 2022¹⁶.

Selon Bruxelles Environnement, dans le cadre de sa stratégie GoodFood, l'alimentation durable repose sur quatre piliers :

- « Une promotion de la consommation orientée vers les produits alimentaires sains et moins impactant en termes de ressources et d'émissions de CO2 (critères d'origine/de mode de production/de transformation/d'approvisionnement) ;
- Il s'agit donc de modifier le régime alimentaire en réduisant son impact global, et ce en travaillant sur divers aspects : la quantité globale, le rééquilibrage de l'assiette, le type et la qualité de la viande, le choix des poissons, la préférence pour les fruits et les légumes frais, locaux, de saison et de qualité ;
- En particulier, une augmentation de la consommation de protéines végétales en parallèle avec la diminution de la consommation de produits riches en protéines animales, en assurant une assiette équilibrée ;
- Une réduction du gaspillage alimentaire »¹⁷.

RECOMMANDATIONS



Identifier les formations dans lesquelles il est possible d'intégrer les principes de l'alimentation durable et les répertorier dans un cadastre.

OBS



FI



FA

Adapter les offres de formation professionnelle et d'enseignement des métiers concernés afin d'y intégrer un ou plusieurs modules sur l'alimentation durable basée sur les quatre piliers repris ci-dessus.



FI



FA

Sensibiliser les écoles et les opérateurs de formation à encourager leurs élèves, apprenant.e.s et stagiaires à effectuer leurs stages dans des établissements labellisés GoodFood.¹⁸

Métier(s) concerné(s)

À identifier

ii. Ouvrier boulanger/pâtissier

Constats

La compétence « Préparer manuellement les matières premières pour le levain » est inscrite dans le profil métier « ouvrier boulanger/pâtissier – ouvrière boulangère/pâtissière » du SFMQ.

Pourtant, le travail du levain est peu enseigné dans les formations professionnelles ou dans l'enseignement¹⁹.

Selon des agriculteur.rice.s, des boulanger.ère.s et des scientifiques ayant réalisé un glossaire sur la panification du levain, le développement d'une filière boulangerie durable passe notamment par l'utilisation du levain²⁰.

Christian Rémésy²¹ indique lui aussi que la panification au levain constitue une des pistes pour le développement d'une boulangerie durable (meilleure conservation du pain, maîtriser l'indice glycémique de celui-ci, améliorer la valeur nutritionnelle de celui-ci²², ...) ²³.

(18) [https://goodfood.brussels/fr/bottin?field_coordonnees_geographiques_proximite\[va-lue\]=300&commerces_main_types=2](https://goodfood.brussels/fr/bottin?field_coordonnees_geographiques_proximite[va-lue]=300&commerces_main_types=2)

(19) Entretien Bruxelles environnement du 24 septembre 2021.

(20) P. ROUSSEL, B. ONNO *et al.*, *La panification du levain naturel – Glossaire des savoirs*, Quae, 2020, p.3 et 4.

(21) Directeur de recherche à l'INRA (Institut National de la Recherche Agronomique) (France).

(22) C. REMESY *et al.*, « Donner un nouvel avenir au pain dans le cadre d'une alimentation durable et préventive », Cahiers de Nutrition et de Diététique, Août 2014, p.40 et 41.

(23) C. REMESY, *L'alimentation durable : Pour la santé de l'homme et de la planète*, Ed. Odile Jacob, 2010, p.137.

RECOMMANDATION



FI



FA

Adapter l'offre de formation professionnelle et d'enseignement du métier de boulanger.ère-pâtissier.ère afin d'y intégrer le travail du levain dans la perspective de développer une boulangerie-pâtisserie durable.

Métier(s) concerné(s)

Ouvrier.ère boulanger.ère-pâtissier.ère

D. DIGITALISATION

Constats

Le secteur de l'HORECA, comme l'ensemble des autres secteurs, est confronté à la digitalisation de notre société.

Le Covid19 a eu comme conséquence d'augmenter le nombre de livraisons de repas à domicile principalement via des plateformes de livraison (Uber eats ou Deliveroo par exemple). La crise du Covid a donc obligé les restaurateur.rice.s à se digitaliser. Certain.e.s n'avaient pas de site web ou un site obsolète peu attractif, ce qui a pu rendre plus difficile la mise en place de vente en ligne, de livraison à domicile, etc²⁴.

Lorsque des formations spécifiques aux réseaux sociaux et à internet sont mises en place par des opérateurs, nombreuses sont les personnes intéressées. Notamment, des restaurateur.rice.s pour qui le digital représente un véritable défi et qui cherchent une formation pour créer un site web attractif. Mais aussi des employeur.euse.s qui souhaitent former leur personnel aux outils digitaux²⁵.

RECOMMANDATION



Adapter les offres de formation professionnelle et d'enseignement des métiers de la restauration afin d'y intégrer un module spécifique sur la communication digitale.

Métier(s) concerné(s)

Les métiers de la restauration et particulièrement le métier de restaurateur.rice.

E. MÉTIERS DE LA SALLE

Constats

Les compétences communicationnelles et commerciales du personnel de salle sont devenues de plus en plus importantes à maîtriser.

En effet, en plus des compétences liées au dressage des tables, au service des plats et des boissons, un garçon / une serveuse de restaurant doit être en mesure de vendre un plat par exemple²⁶.

RECOMMANDATION



Développer les compétences communicationnelles et commerciales dans l'offre de formation et d'enseignement des métiers de la salle.

Métier(s) concerné(s)

Tous les métiers de la salle

(24) Horeca forma Be pro, op. cit., p.13.

(25) Entretien Horeca be Pro forma du 12 juillet 2021.

(26) Horeca forma Be pro, op. cit., p.14, 19 et 27 ; Entretien Horeca be Pro forma du 12 juillet 2021.

1.2. Recommandations au SFMQ

Constats

Certains profils SFMQ n'ont pas été mis à jour depuis un certain nombre d'années.

Dernières mises à jour des profils SFMQ pour les métiers de l'HORECA²⁷ :

- Premier.ère commis.e de cuisine : 2019
- Chef.fe de partie froide/chaude : 2019
- Cuisinier.ère travaillant seul.e : 2021
- Gouvernant.e d'étage : 2016
- Réceptionniste en hôtellerie : 2017
- Barman / Barmaid : 2013
- Garçon / Serveuse de restaurant : 2013
- Premier.ère chef.fe de rang : 2021

RECOMMANDATIONS



SFMQ

Mise à jour des profils : gouvernant.e d'étage, réceptionniste en hôtellerie, barman / barmaid et garçon / serveuse de restaurant.



SFMQ

Pour le profil barman / barmaid, développer l'aptitude « Créer un nouveau cocktail » afin d'intégrer un module « mixologie » dans le profil.



SFMQ

Adapter le profil métier de réceptionniste en hôtellerie afin d'y intégrer les évolutions que va subir ce métier.

Métier(s) concerné(s)

Gouvernant.e d'étage, réceptionniste en hôtellerie, barman / barmaid et garçon / serveuse de restaurant

(27) https://sfmq.cfwb.be/nos-productions-profils/domainresult/?no_cache=1&tx_solr%5Bpage%5D=2

(28) View.brussels, Covid 19 – Focus Horeca – Note d'analyse et de prospective sectorielle – Quels sont les impacts potentiels de la crise Covid-19 sur l'HORECA en Région Bruxelles-Capitale, Décembre 2020, p.25.

(29) *Idem*.

(30) *Ibidem*, p.26 – 27.

(31) *Ibidem*, p.26.

(32) GT Rapport analytique et prospectif du 22 septembre 2021, intervention d'Horeca forma Be pro.

1.3. Sécurisation des parcours

Constats

Dans le secteur de l'HORECA à Bruxelles, la répartition de l'emploi selon le niveau de qualification est la suivante : 31,9% de personnes faiblement qualifiées et 42,6% personnes moyennement qualifiées²⁸.

L'HORECA est le secteur qui propose le plus d'emplois peu qualifiés²⁹.

81,3% des demandeur.euse.s d'emplois inoccupé.e.s, repris.e.s dans les données sur la réserve de main-d'œuvre d'Actiris, pour le secteur de l'HORECA, sont faiblement qualifié.e.s³⁰.

Les travailleur.euse.s plus faiblement qualifié.e.s sont davantage fragilisé.e.s par les aléas de l'économie³¹.

Le secteur recherche un nombre important de commis.e.s de cuisine qualifié.e.s et de personnel de salle qualifié³².

L'HORECA a été l'un des secteurs les plus touchés par la crise du Covid19³³. Celle-ci a entraîné une fuite des profils qualifiés vers d'autres secteurs³⁴.

Le Consortium de Validation des Compétences propose pour le secteur de l'HORECA les référentiels suivants³⁵ :

- Barman / Barmaid
- Cuisinier.ère travaillant seul.e
- Premier.ère chef.fe de rang
- Réceptionniste en hôtellerie
- Serveur.euse de restaurant

A Bruxelles, des épreuves sont proposées pour les métiers de Barman / Barmaid, Serveur / Serveuse de restaurant et de Premier.ère chef de rang.

Toutefois, en 2020, ont été organisées³⁶ :

- 1 épreuve Barman / Barmaid
- 3 épreuves Serveur.euse de restaurant
- 0 épreuve de 1^e chef.fe de rang³⁷.

RECOMMANDATIONS



ORI

Amener davantage de personnes à passer des épreuves de validation des compétences.



ORI

Sensibiliser et communiquer sur la validation des compétences.



EFE

Créer des partenariats entre les centres de validation des compétences et la Cité des Métiers.



CVDC

Organiser de nouvelles épreuves pour les métiers pour lesquels des épreuves ne sont pas encore organisées.



CVDC

Organiser davantage d'épreuves pour les métiers pour lesquels des épreuves sont déjà organisées.



CVDC

Créer un référentiel de validation de compétences pour le métier de 1^e commis.e de cuisine, divisé en plusieurs unités de compétences.

(33) View.brussels, Covid 19 – Focus HORECA, op. cit., p.27.

(34) Entretien Horeca be Pro forma du 12 juillet 2021 ; View.brussels, Covid 19 – Focus HORECA, op. cit., p.45.

(35) Consortium de validation des compétences, Rapport d'activités 2020 – Défis, transitions et nouveaux projets au service des publics, p.120.

(36) *Ibidem*, p. 65.

(37) Bruxellois ayant passé l'épreuve en Wallonie :

- Garçon-serveuse : 9
 - Cuisinier travaillant seul : 2
 - Aide cuisinier de collectivité : 1
- Nombre d'épreuves organisées en Wallonie :
- Barman : 8 (Namur)
 - Cuisinier trav seul : 2 (Namur) + 9 (Wallonie-Picarde) = 11
 - Serveur : 1 (Luxembourg) + 13 (Wallonie-Picarde) = 14
 - Aide cuisinier de collectivité : 27 (Huy-Waremme)

Métier(s) concerné(s)

Barman / barmaid, cuisinier.ère travaillant seul.e, premier.ère chef.fe de rang, réceptionniste en hôtellerie, serveur.euse de restaurant, commis.e de cuisine qualifié.



2. SANTÉ, AIDE ET SERVICES À LA PERSONNE & ANIMATION

2.1. Recommandations d'adaptation de l'offre / compétences

A. VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION ET PATHOLOGIES LIÉES

i. Prévention de la maltraitance

Constats

La combinaison du vieillissement de la population et la volonté croissante de maintien à domicile des personnes âgées³⁸ peut entraîner un risque accru de maltraitance (« en Région de Bruxelles-Capitale, les bénéficiaires de plus de 85 ans ont augmenté de 10% au cours des 5 dernières années »).³⁹

Le centre fédéral d'expertise de soins de santé insiste sur l'importance d'un module sur la prévention et la lutte contre la maltraitance des personnes âgées.⁴⁰

RECOMMANDATION



FI



FA

Adapter les offres d'enseignement et de formation des métiers concernés afin d'y intégrer un module sur la prévention et la lutte contre la maltraitance des personnes âgées.

Métier(s) concerné(s)

Tous les métiers susceptibles d'entrer en contact avec des personnes âgées : aide familial.e, aide-soignant.e, infirmier.ère, aide ménager.ère (social.e)

ii. Evolution des pathologies

Constats

Les professionnel.le.s du soin et de l'aide à domicile se retrouvent de plus en plus confronté.e.s à plusieurs pathologies et types de soins, souvent liés à l'âge⁴¹ :

- Soins palliatifs
- Troubles psychiatriques
- Maladies dégénératives
- Maladies auto-immunes

Les travailleur.euse.s de l'aide à domicile sont de plus en plus confronté.e.s à des bénéficiaires atteint.e.s de troubles mentaux, suite à la réforme des soins de santé mentale (désinstitutionnalisation psychiatrique).⁴²

(38) Entretien Fédération des services bruxellois d'aide à domicile, 30 mars 2021.

(39) FSB et FCCSSD, *Rapport sectoriel 2017 portant sur les années 2012-2016* (via Service Francophone des Métiers et des Qualifications, " Les métiers de l'aide à domicile ", *Etude préliminaire*, 2019, p. 26).

(40) KCE, *Comment améliorer la détection et la prise en charge de la maltraitance des personnes âgées ?*, 2020. <https://kce.fgov.be/fr/comment-ameliorer-la-detection-et-la-prise-en-charge-de-la-maltraitance-des-personnes-agees>

(41) FE.BI, « Les besoins en formation dans le secteur des personnes âgées », *Rapport d'étude*, Juin 2018 ; Entretien FSB, 30 mars 2021.

(42) Service Francophone des Métiers et des Qualifications, *op. cit.*, p. 26.

RECOMMANDATION



Adapter les offres d'enseignement et de formation des métiers concernés afin d'y intégrer des modules de sensibilisation et d'accompagnement aux pathologies précitées.

Métier(s) concerné(s)

Métiers des soins et de l'aide à domicile

B. ETHIQUE ET DÉONTOLOGIE

Constats

Le personnel de l'aide à domicile intervient dans le quotidien et au domicile de personnes parfois fragilisées et vulnérables⁴³.

« L'aide à domicile concerne un public bien plus large et bien plus complexe qu'autrefois ». ⁴⁴

RECOMMANDATION



Adapter les offres d'enseignement et de formation des métiers concernés afin d'y intégrer des modules d'éthique et de déontologie.

Métier(s) concerné(s)

Aide-soignant.e, aide familial.e et aide ménager.ère social.e.

C. SOFT SKILLS / SAVOIR-ÊTRE

Constats

Les soft-skills « désignent des compétences générales voire comportementales, comme le goût pour le travail en équipe, la communication ou le leadership ». ⁴⁵

Besoins de développer les soft skills :

- Titres-services : demande des travailleur.euse.s d'être formé.e.s sur les soft skills (assertivité, communiquer d'une manière claire, poli mais strict avec le client...) ⁴⁶
- Maisons de repos : besoin en soft skills prédominant (gestion des conflits, gestion du stress, travail en équipe, travail orienté solution...) ⁴⁷
- Hôpitaux privés : besoin de développement des soft skills (particulièrement gestion du stress) ⁴⁸

Equipe pluridisciplinaire, importance du travail d'équipe.

Conditions de travail difficiles, risque de surmenage.

(43) Entretien Fédération des services bruxellois d'aide à domicile, 30 mars 2021.

(44) Service Francophone des Métiers et des Qualifications, *op. cit.*, p. 26.

(45) <https://emplois.be.indeed.com/conseils-carriere/evolution-professionnelle/competences-pratiques>, page consultée le 21 octobre 2021

(46) Service Francophone des Métiers et des Qualifications, *op. cit.*

(47) FE.BI, *op. cit.*

(48) FE.BI, *Les besoins en formation dans le secteur des hôpitaux privés en 2016.*

RECOMMANDATION

FI



FA

S'assurer que les formations développent également les soft skills (focus particulier sur la gestion du stress), tant par la pratique (stage) que lors de modules spécifiques.

Métier(s) concerné(s)

Tous les métiers des soins et de l'aide à la personne

D. COMPÉTENCES LINGUISTIQUES**Constats**

Pénurie de candidat.e.s néerlandophones à Bruxelles pour les métiers d'accueil de la petite enfance.⁴⁹

Le VDAB connaît aussi une pénurie de candidat.e.s, et ne peut répondre à la demande pour les crèches et milieux d'accueil néerlandophones⁵⁰.

RECOMMANDATIONS

FA

Développer un module de néerlandais orienté métier.



ORI

Proposer des formations en néerlandais pour les demandeur.euse.s d'emploi.

Métier(s) concerné(s)

Les métiers de l'accueil de la petite enfance

(49) View.brussels, *Analyse des fonctions critiques en région de Bruxelles Capitale*, Novembre 2020, p. 67.

(50) Select Actiris, email reçu le 20 octobre 2021.

(51) « *Simplification administrative, dossier médical partagé et consultable par chaque prestataire ainsi que par le patient, voilà ce que propose ce plan, avec pour objectif principal d'utiliser les nouvelles technologies pour soutenir et améliorer les soins de santé* », Le Forem, *Métier d'avenir - coordinateur des soins et de l'aide à domicile*, Avril 2018, p.5.

E. NOUVELLES TECHNOLOGIES

Constats

Mise en place du Plan e-Santé 2019-2021⁵¹ (le premier plan s'étendait sur la période 2013-2018).

Développement de nouvelles technologies médicales, exemples :

- Gestion de commande des repas en ligne dans les hôpitaux⁵²
- Lunettes connectées⁵³
- Pilulier vigilant⁵⁴

Le virage ambulatoire et le maintien des patient.e.s à domicile⁵⁵ peuvent accélérer les besoins en digitalisation.

Informatisation des dossiers des patient.e.s entre plusieurs services.

RECOMMANDATION



Sensibiliser l'ensemble des apprenant.e.s et élèves des métiers concernés aux évolutions technologiques de ces métiers.

(51) « Simplification administrative, dossier médical partagé et consultable par chaque prestataire ainsi que par le patient, voilà ce que propose ce plan, avec pour objectif principal d'utiliser les nouvelles technologies pour soutenir et améliorer les soins de santé », Le Forem, *Métier d'avenir - coordinateur des soins et de l'aide à domicile*, Avril 2018, p.5.

(52) Entretien CGSLB, 26 octobre 2021.

(53) Digitalwallonia.be, *Les impacts de la digitalisation sur les entreprises sociales actives dans le secteur des services aux personnes*, 2020, p. 14.

(54) *Ibidem*, p. 13.

(55) *Depuis quelques années déjà nous parlons de « virage ambulatoire », que ce soit en maison médicale ou plus largement dans le secteur des soins de santé. Sous ces termes sont regroupés un ensemble de projets et des réformes initiés par le SPF Santé publique [...]. La finalité est le maintien à domicile de patients en tenant compte de leur pathologie et/ou en organisant une prise en charge beaucoup plus intégrée et globale autour de lui.* <https://www.maisonmedicale.org/L-hospitalisation-a-domicile.html>, page consultée le 18 octobre 2021.

(56) Entretien CGSLB, 26 octobre 2021.

Métier(s) concerné(s)

Infirmier.ère.s et aides-soignant.e.s

F. ECONOMIE CIRCULAIRE

Constats

Intérêt croissant pour l'utilisation d'outils et de produits répondant aux critères de l'économie circulaire, exemple :

- Produits d'entretien éco-responsables
- Langes réutilisables
- Produits de saison et locaux

Pour certains de ces produits, l'utilisation n'est pas la même que pour les produits traditionnels, par exemple le temps de pose nécessaire est plus long pour certains produits d'entretien ménager.⁵⁶

RECOMMANDATION



Sensibiliser l'ensemble des apprenant.e.s et élèves des métiers concernés à l'utilisation de ces nouveaux produits.

Métier(s) concerné(s)

Métiers de l'aide à domicile et de l'accueil de la petite enfance

2.2. Recommandations au SFMQ

Constats

La grappe animation (secteur socio-culturel) se compose de 6 métiers. Seul le métier d'animateur.rice de groupe a été décliné en un profil métier et un profil formation.

Le métier d'animateur.rice comprend des réalités multiples⁵⁷, il y a demande des opérateurs de clarifier ces différentes réalités et compétences à acquérir.

Animateur.rice social.e est un métier porteur selon Actiris, son indice de tension est relativement bas (2,5) en 2019.⁵⁸

RECOMMANDATION



Réaliser les profils métier et les profils formation des différents métiers qui composent la grappe métiers.

Métier(s) concerné(s)

Métiers de l'animation

2.3. Recommandations sur l'orientation et la promotion

A. GARDE À DOMICILE

Constats

Le métier de garde à domicile n'a pas de statut à Bruxelles, au contraire de la Wallonie où le métier est fortement lié au métier d'aide familial.e.

Actuellement les postes semblent principalement occupés par des personnes en article 60.⁵⁹

L'offre est presque inexistante à Bruxelles

Profil en cours au SFMQ, on se dirige vers une professionnalisation du métier.

RECOMMANDATIONS



FI



FA

Inciter les opérateurs à se saisir de ce nouveau profil pour développer l'offre d'enseignement et de formation.



EFE

Développer des filières et passerelles avec les autres métiers de l'aide à domicile.

(57) GT Rapport analytique et prospectif du 22 septembre 2021, intervention de Bruxelles Formation

(58) Données [view.brussels](https://viewstat.actiris.brussels), <https://viewstat.actiris.brussels>.

(59) Entretien Fédération des services bruxellois d'aide à domicile, 30 mars 2021.

Métier(s) concerné(s)

Garde à domicile

2.4. Recommandation équipements et ressources

Constats

Les métiers visés par le Centre de technologies avancées mini-hôpital sont presque tous exclusivement accessibles via l'enseignement obligatoire ou de promotion sociale, pour des raisons réglementaires.

Les métiers visés par le Centre de technologies avancées mini-hôpital sont tous en tension de recrutement à Bruxelles, tant comme fonctions critiques (puériculteur.rice, infirmier.ère) que comme métiers non critiques mais en demande (aide-soignant.e, aide familial.e).

Le Centre de technologies avancées mini hôpital est complet au-delà de ces capacités, l'infrastructure est insuffisante pour répondre à l'ensemble des demandes. De plus, une seule formatrice doit assurer des formations simultanément⁶⁰.

Le Centre de technologies avancées mini-hôpital accueille essentiellement des apprenant.e.s de l'enseignement (dont seulement 22% de promotion sociale).⁶¹ Il n'y a pas de chiffres sur les chercheur.euse.s d'emploi, or des places leur sont réservées par l'intermédiaire de Bruxelles Formation⁶².

Le Centre de technologies avancées mini hôpital, basé à Bruxelles, a accueilli en 2019 des classes provenant de 16 établissements d'enseignement obligatoire, 11 de la Région wallonne et 5 de la Région de Bruxelles-Capitale⁶³.

Les Centres de technologies avancées bruxellois sont financés en partie par la Région bruxelloise⁶⁴.

(60) Entretien Centre de technologies avancées mini hôpital, 2 juin 2021.

(61) Direction Générale de l'Enseignement Obligatoire, *Rapport d'activités du réseau des Centres de Technologies Avancées de la Fédération Wallonie-Bruxelles*, 2019, p. 308.

(62) Décret du 19 juillet 2007 portant assentiment à l'Accord de coopération conclu le 1er février 2007 entre la Région de Bruxelles-Capitale, la Communauté française et la Commission communautaire française relatif à l'équipement mis à disposition dans le cadre de la revalorisation de l'enseignement qualifiant et à la collaboration entre les Centres de technologies avancées et les Centres de référence professionnelle.

(63) Direction Générale de l'Enseignement Obligatoire, *op. cit.*, p. 309.

(64) Centres de Technologies Avancées – Financement, Enseignement.be, <http://www.enseignement.be/index.php?page=26800&navi=3408>, page consultée le 21 décembre 2021.

RECOMMANDATIONS



FI

Instruire la possibilité d'ouvrir un deuxième Centre de technologies avancées sur les métiers concernés.



FI

Garantir l'accès au Centre de technologies avancées à l'ensemble des apprenant.e.s et stagiaires qui souhaitent en bénéficier.

Métier(s) concerné(s)

Métiers du soin, de l'aide à domicile et de l'accueil de la petite enfance

2.5. Recommandation sécurisation des parcours

A. AIDE FAMILIAL.E

Constats

Aide familial.e et aide-soignant.e : tronc commun, attrait des étudiant.e.s pour continuer en option de base groupée aide-soignant.e (7e professionnel) car plus valorisant (effet blouse blanche et obtention du CESS). En promotion sociale, les candidat.e.s sont également davantage attiré.e.s par l'orientation « aide-soignant.e ». ⁶⁵

A Bruxelles, dans l'enseignement de plein exercice on peut constater une très forte baisse des effectifs en formation entre la 5^e et la 6^e pour l'option aide familial.e (professionnel). En moyenne, sur 4 ans, on observe entre 1/5 et 1/3 de « perte » d'élèves. En alternance (CEFA), les chutes d'inscription sont encore plus fortes : sur 22 élèves inscrit.e.s en cinquième en année N, nous constatons 6 élèves inscrit.e.s en sixième en année N+1. ⁶⁶

La maturité des élèves de l'enseignement qualifiant pose parfois question (tant en stage qu'une fois diplômé.e.s sur le marché du travail). ⁶⁷

SFMQ : travaux en cours, dissociation future entre aide-soignant.e et aide familial.e.

RECOMMANDATION



Créer une 7^e aide familial.e.

FI

Métier(s) concerné(s)

Aide familial.e

B. VISIBILITÉ DES PARCOURS

Constats

Le recrutement des aides familiaux.ales et des aides-soignant.e.s semble compliqué à Bruxelles, or ces métiers ne sont pas considérés comme fonction critique.

Beaucoup d'élèves (147 élèves⁶⁸) sont inscrit.e.s en 6^e année d'aide familial.e en plein exercice en 2019/2020, mais une bonne partie semble s'orienter vers la 7^e année d'aide-soignant.e⁶⁹ ; ce qui entraînerait une pénurie accrue d'aides familiaux.ales.

Liste d'attente dans les établissements de promotion sociale pour les sections aide familial.e et aide-soignant.e (il y a un tronc commun aux deux sections). ⁷⁰

(65) Service Francophone des Métiers et des Qualifications, *op. cit.*, p. 58.

(66) Données certifiées de l'enseignement.

(67) Service Francophone des Métiers et des Qualifications, *op. cit.*, p. 69.

(68) Données certifiées de l'enseignement.

(69) Service Francophone des Métiers et des Qualifications, *op. cit.*, p. 58.

(70) Entretien avec plusieurs établissements d'enseignement de promotion sociale, 11 juin 2021.

Manque de visibilité sur les parcours de formation et d'objectivation chiffrée du besoin en emploi.

RECOMMANDATION



OBS

Réalisation par view.brussels d'un focus sur ces métiers pour mieux appréhender les pénuries, les conditions de travail, les flux entrants et sortants, et objectiver les besoins.

Métier(s) concerné(s)

Métiers du soins et de l'aide à domicile.

C. PRÉREQUIS À LA FORMATION

Constats

Taux d'échec relativement conséquent pour les filières aide-soignant.e et aide familial.e en promotion sociale, les candidat.e.s ont des lacunes du point de vue des compétences plus transversales : comprendre un texte, savoir le résumer, communication écrite...⁷¹

Les personnes qui souhaitent se former à ces métiers mais qui ne possèdent pas les prérequis de base n'ont pas ou peu la possibilité d'être accompagnées ou formées pour obtenir ces prérequis et rejoindre la formation qualifiante.

La filière aide-soignant.e est très attractive, les classes sont remplies et il y a des listes d'attente.⁷²

RECOMMANDATION



FA

Etablir des partenariats entre la formation professionnelle et l'enseignement de promotion sociale afin, dans un premier temps, de permettre aux publics d'acquérir les prérequis nécessaires et, dans un deuxième temps, de garantir la continuité de leurs parcours en formation qualifiante.

Métier(s) concerné(s)

Aide-soignant.e et aide familial.e

(71) *Idem.*

(72) *Idem.*

D. RÉFORME DES MILIEUX D'ACCUEIL DE LA PETITE ENFANCE (MILAC) ET PROFIL UNIQUE 0-12 ANS

Constats

La réforme MILAC impose le CESS pour travailler en milieu d'accueil :

- Allongement des études (complément CESS en promotion sociale)
- Exigence d'avoir le CESS pour accéder à la formation professionnelle

La réforme MILAC crée des conditions d'accès à la profession différentes selon que l'on choisit de se former via l'enseignement ou la formation professionnelle.

Deux référentiels sont en cours de réalisation à l'initiative de l'ONE⁷³ :

- Profil unique 0-12 ans par le SFMQ dont pourront se saisir l'enseignement et les opérateurs de la formation professionnelle
- Bachelier « Petite Enfance »

Selon l'accord de coopération du SFMQ, ce dernier vérifie la conformité entre les profils de certification (établis par les opérateurs) et les profils de formation (validé par la Chambre Enseignement-Formation du SFMQ) via sa chambre de concertation et d'agrément.⁷⁴

RECOMMANDATIONS



SF MQ

Positionner au niveau 4 du cadre francophone les certifications pour travailler en milieu d'accueil.



SF MQ

Permettre aux sortant.e.s de formations professionnelles (si avis de conformité délivré par le SFMQ) d'accéder au futur bachelier « Petite Enfance ».



EFE

Garantir l'équité de traitement des apprenant.e.s, quel que soit le parcours de formation.

Métier(s) concerné(s)

Métiers de l'accueil de la petite enfance

(73) Entretien avec le Service Francophone des Métiers et des Qualifications, 06 septembre 2021.

(74) Accord de coopération du 10 septembre 2015 entre la Fédération Wallonie-Bruxelles, la Cocof et la Région wallonne concernant le Service Francophone des Métiers et des Qualifications (SFMQ), Art. 17 et 30.

E. VALIDATION DES COMPÉTENCES

i. Agent.e de sécurité

Constats

Deux libellés Actiris : sans brevet / avec brevet

Agent.e de sécurité sans brevet :

- offres d'emploi passent de 127 à 0 en 2020
- réserve de main-d'œuvre est de 867 en 2019

Agent.e de sécurité avec brevet :

- offres d'emploi passent de 50 à 517 en 2020
- réserve de main-d'œuvre est de 843 en 2019⁷⁵

Agent.e de sécurité avec brevet est un métier non critique mais en demande.⁷⁶

RECOMMANDATION



CVDC

Créer un référentiel pour le métier d'agent.e de sécurité.

Métier(s) concerné(s)

Agent.e de sécurité

ii. Secrétaire médical.e

Constats

Deux libellés Actiris : non diplômé.e / diplômé.e

Secrétaire médical.e non diplômé.e :

- offres d'emploi passent de 18 à 0 en 2020
- réserve de main-d'œuvre est de 222 en 2019

Secrétaire médical.e diplômé.e :

- offres d'emploi passent de 116 à 128 en 2020
- réserve de main-d'œuvre est de 338 en 2019⁷⁷

RECOMMANDATION



CVDC

Créer un référentiel pour le métier de secrétaire médical.e.

Métier(s) concerné(s)

Secrétaire médical.e

(75) View.brussels, <https://viewstat.actiris.brussels>.

(76) View.brussels, *Détermination des besoins en emploi et en formation, op. cit.*, p. 134.

(77) View.brussels, <https://viewstat.actiris.brussels>.

iii. Aide familial.e

Constats

Aide familial.e est un métier non critique mais en demande.⁷⁸

Offres d'emploi en légère augmentation⁷⁹ :

- 2017 : 36
- 2018 : 70
- 2019 : 74
- 2020 : 85

Profil formation en cours au SFMQ.

RECOMMANDATION



CVDC

Créer un référentiel pour le métier d'aide familial.e.

Métier(s) concerné(s)

Aide familial.e

iv. Aide-soignant.e

Constats

Aide-soignant.e est un métier non critique mais en demande.⁸⁰

Offres d'emploi en augmentation⁸¹ :

- 2014 : 121
- 2016 : 133
- 2018 : 165
- 2020 : 219

La réserve de main-d'œuvre auprès d'Actiris est en baisse constante depuis 2010⁸² :

- 2010 : 1616
- 2015 : 1246
- 2019 : 970

Profil formation en cours au SFMQ.

RECOMMANDATION



CVDC

Créer un référentiel pour le métier d'aide-soignant.e.

Métier(s) concerné(s)

Aide-soignant.e

(78) View.brussels, *Détermination des besoins en emploi et en formation, op. cit.*, p. 132.

(79) View.brussels, <https://viewstat.actiris.brussels>.

(80) View.brussels, *Détermination des besoins en emploi et en formation, op. cit.*, p. 132.

(81) View.brussels, <https://viewstat.actiris.brussels>.

(82) View.brussels, <https://viewstat.actiris.brussels>.



3. TRANSPORT ET LOGISTIQUE

3.1. Recommandations d'adaptation de l'offre / compétences

A. ENVIRONNEMENT AÉROPORTUAIRE

Constats

Difficulté de recrutement **des manutentionnaires** bagages aéroport et fret aéroport. Par ailleurs, bien que le secteur de l'aéroportuaire ait été touché par la crise Covid, le nombre d'offres d'emploi est actuellement revenu au niveau d'avant la crise Covid.⁸³ Exemple : 400 postes vacants étaient à pourvoir et étaient proposés lors du Brussels Airport Jobfair du mardi 19 octobre 2021.

Les compétences de base de magasinier.ère sont proches de celles des manutentionnaires bagages aéroport et fret aéroport mais les outils utilisés, la législation et l'environnement sont spécifiques à l'aéroportuaire⁸⁴.

Le ou la magasinier.ère possède des compétences qui peuvent être valorisées et donc prises en compte dans la formation des manutentionnaires fret en entrepôt ou sur piste.

Compétences complémentaires à acquérir :

- Compétences liées aux aspects de sécurité, de conditionnement, de chargement des avions, d'arrimage...
- Compétences en langues : la langue du domaine aéroportuaire étant l'anglais, un niveau de connaissance minimum est requis pour toutes les fonctions. Toujours concernant les langues : le néerlandais, pour l'aéroport de Bruxelles, doit être maîtrisé à un niveau permettant une bonne communication avec la hiérarchie et les collègues direct.e.s.

RECOMMANDATIONS



Sensibiliser les usager.ère.s durant la formation de magasinier.ère aux possibilités d'emploi dans les métiers de piste aéroportuaire.



Compléter les offres de formation et d'enseignement de magasinier.ère avec un module complémentaire spécifique afin d'y intégrer les compétences liées à l'aéroportuaire notamment aux outils exploités, la sécurité et les enjeux aéroportuaires permettant d'accéder au métier de manutentionnaire fret aéroport en entrepôt puis sur piste.



Développer un module anglais et néerlandais orienté métier pour le métier de manutentionnaire fret aéroport / bagages aéroport.

(83) Le soir, « Quelques 400 postes vacants à Brussels Airport, où la crise a coûté environ 4.000 emplois », 5 octobre 2021, <https://www.lesoir.be/398768/article/2021-10-05/quelque-400-postes-vacants-brussels-airport-ou-la-crise-coute-environ-4000>.

(84) Service Francophone des Métiers et des Qualifications, « Métiers de piste aéroportuaire », *Etude préliminaire*, 2019, p.104.

Métier(s) concerné(s)

Magasinier.ère, manutentionnaire fret aéroport / bagages aéroport

B. CHAUFFEUR.EUSE-LIVREUR.EUSE VÉLO-CARGO

Constats

(85) Fonction non critique mais en demande du côté des employeurs : > chauffeur permis B et BE pour le transport de marchandises. View.brussels, *Détermination des besoins en emploi et en formation*, op. cit., p.65.

(86) Logisticity.brussels, *Rapport d'activités*, 2020, p.19.

(87) Entretien avec le Pôle Formation Emploi Logisticity, 1^{er} octobre 2021.

(88) RTBF, « Les vélos cargo, l'avenir de la livraison de colis en ville ? », 19 août 2021, https://www.rtbf.be/info/societe/detail_les-velos-cargo-l-avenir-de-la-livraison-de-colis-en-ville?id=10825376.

(89) Les Echos, « Des livraisons à vélo-cargo pour dépolluer le dernier kilomètre », 2 octobre 2020, <https://start.lesechos.fr/innovations-startups/tech-futur/des-livraisons-a-velo-cargo-pour-depolluer-le-dernier-kilometre-1238786>.

(90) Service Francophone des Métiers et des Qualifications, « La conduite rémunérée sur route », Etude préliminaire, 2018, p.15-16.

(91) <https://economie-emploi.brussels/prime-cairgo-bike>.

Ce projet est mené via un partenariat entre la Région bruxelloise, Bruxelles Environnement, la VUB, l'asbl Pro Vélo, la coopérative Urbike, le fournisseur Remorquable, la société de car-sharing Optimobil et les opérateurs BePark et Parking-Brussels. Il recevra près de 4,7 millions d'euros de fonds FEDER (développement régional) en provenance d'UIA, le "laboratoire urbain" de l'Union européenne.

(92) Divers normes et objectifs ont été établis aux niveaux européen, belge ou bruxellois, à différents horizons temporels, pour l'ensemble des secteurs émetteurs. Par rapport aux émissions de gaz à effet de serre (burden-sharing 2020) : réduction de 30% des émissions régionales d'ici 2025 par rapport à 1990 et de 40% des émissions belges en 2030 par rapport à 2005. Pacte énergétique avec les véhicules zéro émission, ...

Le métier de chauffeur.euse-livreur.euse est réputé comme étant un métier porteur⁸⁵. En effet, l'accès aux grandes villes est de plus en plus restreint pour les véhicules lourds et la mobilité dans les grandes villes constitue un réel enjeu. Le dernier kilomètre est généralement pris en charge par des camionnettes, des motos ou des vélos. Le métier de chauffeur.euse-livreur.euse doit se professionnaliser et les entreprises sont demandeuses de personnes compétentes⁸⁶.

Nécessité de professionnaliser le métier de livreur.euse à vélo et de former au code de la route quand on utilise le vélo cargo⁸⁷.

Défi du dernier kilomètre

En milieu urbain, le dernier kilomètre de livraison d'un colis contribue à la congestion automobile. Dans les grandes agglomérations, un véhicule en circulation sur cinq livre des marchandises. Le rail, l'aérien et le fluvial sont inefficaces pour les livraisons en direct chez les particuliers.

Le vélo cargo est complémentaire à la camionnette et offre une solution de transport du dernier km et peut être utilisé pour tous types de marchandises.

Le vélo cargo pourrait ainsi prendre la place d'une camionnette dans plus de 30% des livraisons de colis et jusqu'à 50% pour les services, selon les conclusions du Cargo Bike and Cycle Logistics Experts Group en 2019⁸⁸. « *Les livraisons à vélo sont également plus rapides. Une camionnette est limitée à trois ou quatre livraisons à l'heure, certains livreurs arrivent à dix livraisons à l'heure chez Olvo* »⁸⁹.

Exemple : Urbike a convaincu plusieurs grandes enseignes (bpost, CSD, Decathlon, Delhaize, la librairie Filigranes ou encore Multipharma) pour le transport de colis, que ce soit sur des europalettes ou dans des conteneurs, dans les derniers kilomètres.

Croissance exponentielle de l'e-commerce

Le développement de l'e-commerce et de l'accès réglementé dans les villes amène à utiliser d'autres types de moyens de transport tels que le vélo, le vélo-électrique, le vélo-cargo, le vélo bi- ou triporteurs, le scooter, la moto, la voiture, la camionnette avec ou sans remorque. Cela fait référence à l'électrification du « dernier kilomètre », c'est-à-dire la livraison du colis au client ou à la cliente finale.⁹⁰

Projet Cairgo Bike⁹¹ - plan régional de mobilité « GoodMove »⁹² :

- verdissement du transport : moins de nuisances sonores et une baisse de la pollution de l'air pour les citoyens.e.s, peu de risque de stationnement gênant, et de faibles émissions carbone.
- projet qui vise à créer l'écosystème nécessaire pour convertir les professionnels.e.s et particuliers.e.s à l'utilisation du vélo-cargo : prêts de vélos-cargo, achats groupés, formations, mise à disposition de vélos-cargo et de remorques partagées, mais aussi aménagement de places de stationnement dédiées aux vélos-cargo en et hors voirie.
- prime à destination des micro-, petites et moyennes entreprises bruxelloises qui souhaitent acheter un vélo-cargo

Contrairement aux autres métiers du transport, aucun permis spécifique n'est requis (pas de financement privé à mobiliser).

Seuls les opérateurs privés de formation proposent aujourd'hui une formation en chauffeur.euse-livreur.euse vélo-cargo.

Seule la Mission locale d'Anderlecht propose une sensibilisation / découverte au vélo-cargo.

RECOMMANDATION

Créer une formation courte – en privilégiant le partenariat public-privé – visant à professionnaliser le métier de chauffeur.euse-livreur.euse en vélo cargo pour alimenter les recrutements à venir et permettre une insertion rapide à l'emploi.

Métier(s) concerné(s)

Chauffeur.euse-livreur.euse

C. MODULARISATION**Constats**

Fonctions critiques structurelles car répertoriées sur la liste par Actiris en 2019-2018-2017 :

- Conducteur.rice de poids-lourd permis C
- Chauffeur.euse de poids-lourd permis CE

Nombre d'offres d'emploi reçues par Actiris en augmentation de 2017 à 2019

- Conducteur.rice de poids-lourd permis C : + 134 offres d'emploi
- Chauffeur.euse de poids-lourd permis CE : + 124 offres d'emploi

Organisation modulaire possible des formations.

Des passerelles sont organisées entre certains opérateurs.

Exemple : une personne qui possède des titres de compétences pour le métier de magasinier.ère est dispensée de la première année chef.fe d'entreprise pour la formation de gestionnaire des stocks / superviseur.euse proposée par l'efp/sfpme.

Certain.e.s chercheur.euse.s d'emploi ont acquis des compétences professionnelles grâce à une expérience professionnelle antérieure.

Dans la réserve de main-d'œuvre d'Actiris en 2019⁹³, sont recensé.e.s :

- Conducteur.rice de poids-lourd permis C : 834 personnes
- Magasinier.ère : 4160 personnes réparties entre les codes de magasinier.ère (3571), opérateur.rice de stock en logistique (45), préparateur.rice d'expéditions en logistique (35), préparateur.rice de commande en logistique (145) et réceptionniste en logistique (30).

RECOMMANDATIONS

Valoriser et tenir compte des compétences acquises et/ou certifiées des usager.ère.s dans leur parcours de formation.



Proposer des formations courtes pour les 4 compétences de magasinier.ère afin de permettre aux personnes disposant d'une partie des compétences requises d'être plus rapidement disponibles sur le marché de l'emploi.

(93) Données [view.brussels](https://viewstat.actiris.brussels), <https://viewstat.actiris.brussels>.



FA

Permettre aux chercheur.euse.s d'emploi disposant du permis C d'accéder directement au module de formation CE.

Métier(s) concerné(s)

Conducteur.rice poids lourd du groupe permis C (C et CE), magasinier.ère

D. COMPÉTENCES LINGUISTIQUES

Constats

Importance des connaissances linguistiques dans le secteur :

- Contexte international : 49,5% des offres d'emploi reçues par Actiris requièrent des exigences linguistiques
- Travail en périphérie :
 - 46.3 % des offres d'emploi en transport et logistique requièrent des exigences linguistiques⁹⁴
 - 70% personnes domiciliées en Région bruxelloise travaillent à l'extérieur de Bruxelles
 - Postes vacants en Flandre pour les métiers d'affréteur.euse.s et de déclarant.e.s en douane toujours inoccupés⁹⁵.
 - De nombreux pôles du transport et de la logistique sont situés en périphérie bruxelloise (Brussels Airport, zones industrielles de Grand Bigard, Nossegem ...)
- Contacts oraux avec les client.e.s, collègues ou fournisseurs fréquents expliquent en partie l'exigence des langues.

Le Brexit va engendrer du travail supplémentaire qui ne pourra être absorbé par les travailleur.euse.s actuellement en place. Il faudra donc engager du personnel⁹⁶ dans la plupart des entreprises important et/ou exportant des marchandises vers le Royaume-Uni⁹⁷.

Des chercheur.euse.s d'emploi positionné.e.s chez Actiris sur des métiers du transport et de la logistique ont des compétences en transport et Logistique mais ne disposent pas des connaissances linguistiques nécessaires et en lien avec le terrain.

(94) View.brussels, *Les exigences linguistiques sur le marché du travail et les connaissances linguistiques des demandeurs d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale*, Juin 2020, p.8.

(95) Entretien avec le Pôle Formation Emploi Logisticity, 1^{er} octobre 2021.

(96) Métiers concernés : déclarant en douane, affréteur, douanier, personnel des autorités portuaires et des compagnies maritimes.

(97) CDR IRIS TL, « Focus : impacts du Brexit sur les métiers d'affréteur et de déclarant en douane – anticipation en termes d'emploi et de formation », *Rapport de veille*, Décembre 2019, p.29.

RECOMMANDATIONS



FI



FA

Développer un module néerlandais orienté métier pour le métier de superviseur.euse en entrepôt et responsable en entrepôt.



FA

Développer un module anglais orienté métier pour les métiers de déclarant.e en douane et d'affréteur.euse.



FA

Développer un module néerlandais spécifique orienté métiers logistique et transport pour les chercheur.euse.s d'emploi positionné.e.s sur l'un des métiers du transport et de la logistique.

Métier(s) concerné(s)

Superviseur.euse en entrepôt, responsable entrepôt et plateforme, déclarant.e en douane et affréteur.euse

(98) Le Soir, « Quasi tous les employeurs du secteur du transport et logistique ont du mal à recruter », 13 février 2020, <https://www.lesoir.be/279681/article/2020-02-13/quasi-tous-les-employeurs-du-secteur-du-transport-et-logistique-ont-du-mal>. Plus de neuf employeurs sur 10 (92%) du secteur du transport et de la logistique ont des difficultés à recruter, selon une enquête sur la pénurie des talents de ManpowerGroup publiée en 2020.

(99) View.brussels, *Analyse des fonctions critiques en région de Bruxelles Capitale*, op. cit., p.27.

(100) CDR IRIS TL, « Analyse comparative 2017 – 2018 du marché de l'emploi bruxellois dans le domaine transport et Logistique », *Rapport de veille*, 2019, p.14.

(101) Profil similaire déclarant en douane = Employé service comptabilité, Aide-comptable, Conseiller fiscal, Expert-comptable, Comptable, Réviseur d'entreprises, Conseiller en placement financier, Expert toutes assurances (constat de sinistres) (bâtiment, auto, industrie), Conseiller en produits bancaires et assurances, Préparateur - tarifificateur de polices et avenants, Cambiste - arbitragiste - courtier en bourse, Courtier d'assurance, Directeur/responsable assurances, Directeur/responsable banque et autres établissements financiers, Directeur/responsable financier, Affréteur, Dispatcheur, Interprète, Traducteur, Employé service comptabilité, Aide-comptable, Conseiller fiscal, Expert-comptable, Comptable, Réviseur d'entreprises, Conseiller en placement financier, Expert toutes assurances (constat de sinistres)(bâtiment, auto, industrie), Conseiller en produits bancaires et assurances, Préparateur - tarifificateur de polices et avenants- arbitragiste - courtier en bourse, Courtier d'assurance, Directeur/responsable assurances, Directeur/responsable banque et autres établissements financiers, Directeur/responsable financier, Affréteur, Dispatcheur, Interprète et Traducteur.

(102) Logisticcity.brussels, op. cit., p.50.

3.2. Recommandations sur l'orientation et la promotion

A. ATTRACTIVITÉ DU SECTEUR

Constats

Difficulté accrue de recrutement.⁹⁸

Dévalorisation de l'image des métiers du transport et de la logistique.⁹⁹
Exemple : les conditions de travail pénibles (hyper flexibilité, longues prestations horaires, salaires moyens, difficile conciliation entre vie privée et vie professionnelle) des conducteur.rice.s poids-lourd expliquent que peu de jeunes ressentent la vocation du métier.

Méconnaissance de certains métiers et des opportunités d'évolution de carrière.

Des chercheur.euse.s d'emploi inscrit.e.s chez Actiris dans d'autres codes professionnels disposent de compétences transversales pouvant être utiles à certains métiers du transport et de la logistique.

En effet, « Certains métiers sont méconnus du public ou bénéficient d'une image faussée. Le manque de postulants pour certains postes pourrait être comblé en engageant des travailleurs au profil similaire après avoir suivi une formation adéquate et ciblée vers leur nouvelle fonction »¹⁰⁰. Pertinence d'élargir le champ de recrutement à des « profils similaires » - exemple : pour déclarant.e en douane.¹⁰¹

Décalage entre la réserve de main-d'œuvre estimée et la réalité

En effet, l'inscription comme chercheur.euse d'emploi auprès d'Actiris se fait sur base déclarative.

En 2019, il y avait 1448 chercheur.euse.s d'emploi inscrit.e.s dans les codes professionnels d'Actiris couverts pour le transport et la logistique mais dans les faits :

« 152 chercheur.euse.s sont des réassortisseurs et ressortent donc des Code de la vente, 181 ont été réorientés car de nombreux codes professionnels couverts par Logisticity recouvrent des professions demandant peu de qualification, certification, de sorte que nombreux CE peu qualifiés s'y identifient en s'attribuant ces codes professionnels dans leur DU (dossier unique). Plus d'un tiers de CE reçus en premier entretien de bilan déclarent ne pas souhaiter prioritairement chercher dans ce domaine et sont dès lors, suite à la mise en ordre de leur dossier, réorientés vers les antennes d'Actiris (...) ». Selon ces calculs, il ne reste plus que 515 chercheur.euse.s d'emploi.¹⁰²

RECOMMANDATION



ORI



FA

Concevoir une stratégie de communication et d'information sur les métiers du transport et de la logistique concertée et mutualisée portée par le Pôle Formation Emploi Logisticity et la Cité des métiers, et qui mettrait en lumière toutes les offres existantes (formation initiale, formation professionnelle et Validation des compétences) ainsi que les opportunités d'emploi.

Cette stratégie de communication pourrait par ordre de priorité :

1. Réaliser un focus sur la promotion et l'orientation vers la nouvelle option (gestionnaire en logistique) et les formations de l'efp/sfpme (superviseur.euse en entrepôt et gestionnaire des approvisionnements et des stocks ; responsable entrepôt et responsable approvisionnement des stocks et flux de production) et orienter les chercheur.euse.s d'emploi aux profils similaires inscrit.e.s chez Actiris avec des compétences transversales vers les métiers du transport et de la logistique.
2. Améliorer l'attractivité des métiers :
 - en mettant en avant l'impact de ces métiers sur la transition écologique,
 - en mettant en avant les possibilités de carrière qu'offre le secteur comme par exemple la reprise d'études
 - en confrontant les métiers à la réalité qui a beaucoup évolué (visites d'entrepôts, sensibilisation via des essais-métiers...).

Métier(s) concerné(s)

Métiers du transport et de la logistique avec un focus particulier sur les métiers de (par ordre de priorité) :

1. Conducteur.rice poids lourd permis CE
2. Déclarant.e en douanes et dispatcheur.euse,
3. Affréteur.euse
4. Magasinier.ère
5. Superviseur.euse en entrepôt
6. Matelots (port de Bruxelles)

3.3. Recommandations sur les stages

Constats

Au-delà de la qualification initiale, pour être déclarant.e en douane, il faut au minimum 3 ans au sein de l'entreprise pour que le ou la travailleur.euse soit autonome. Il s'agit donc d'un investissement important pour les entreprises¹⁰³.

Chaque entreprise possède son propre fonctionnement interne et utilise son propre programme informatique.

Impact de l'e-commerce et du Brexit sur le métier de déclarant.e en douane :

- Le Brexit va engendrer du travail supplémentaire qui ne pourra pas être absorbé par les travailleur.euse.s actuellement en place. Il faudra donc engager du personnel dans la plupart des entreprises important et/ou exportant des marchandises vers le Royaume-Uni.
- Le SPF Finances avait annoncé en mai 2018 le recrutement de 141 nouveaux.elles douanier.ère.s
- Certaines compétences transversales sont possédées par des chercheur.euse.s d'emploi ou travailleur.euse.s aux profils similaires¹⁰⁴. Il existe donc une opportunité de valoriser les compétences transversales acquises par ces personnes.

(103) CDR IRIS TL, « Focus : impacts du Brexit sur les métiers d'affréteur et de déclarant en douane – anticipation en termes d'emploi et de formation », *op. cit.*, p.33.

(104) Profil similaire déclarant en douane = Employé service comptabilité, Aide-comptable, Conseiller fiscal, Expert-comptable, Comptable, Réviseur d'entreprises, Conseiller en placement financier, Expert toutes assurances (constat de sinistres)(bâtiment, auto, industrie), Conseiller en produits bancaires et assurances, Préparateur - tarificateur de polices et avenants, Cambiste - arbitragiste - courtier en bourse, Courtier d'assurance, Directeur/responsable assurances, Directeur/responsable banque et autres établissements financiers, Directeur/responsable financier, Affréteur, Dispatcheur, Interprète, Traducteur, Employé service comptabilité, Aide-comptable, Conseiller fiscal, Expert-comptable, Comptable, Réviseur d'entreprises, Conseiller en placement financier, Expert toutes assurances (constat de sinistres)(bâtiment, auto, industrie), Conseiller en produits bancaires et assurances, Préparateur - tarificateur de polices et avenants- arbitragiste - courtier en bourse, Courtier d'assurance, Directeur/responsable assurances, Directeur/responsable banque et autres établissements financiers, Directeur/responsable financier, Affréteur, Dispatcheur, Interprète et Traducteur.

RECOMMANDATIONS



FA

Inclure une période significative d'apprentissage en situation de travail dans les formations existantes.



FA

Tenir compte des spécificités des entreprises dans le programme de formation.

Métier(s) concerné(s)

Déclarant.e en douane

3.4. Recommandations sur la sécurisation des parcours

A. TITRES DÉLIVRÉS EN VALIDATION DES COMPÉTENCES (VDC)

Constats

La Région bruxelloise et les différents fonds sectoriels se sont engagés à augmenter significativement le nombre de titres de compétences délivrés aux bruxellois.e.s¹⁰⁵.

En 2020, le pourcentage d'épreuves passées par des personnes domiciliées en Région wallonne dans des centres situés en Région de Bruxelles-Capitale a augmenté (métier de conducteur.rice chariot élévateur = 17 épreuves et magasinier.ère = 3 épreuves)¹⁰⁵.

RECOMMANDATIONS



FA



ORI

Développer avec le Pôle Formation Emploi Logisticity une stratégie visant à :

1. Identifier les chercheur.euse.s d'emploi inscrit.e.s dans un code professionnel du transport et de la logistique qui souhaitent travailler dans le secteur mais ne possèdent aucune qualification reconnue,
2. leur proposer un parcours de qualification incluant la validation des compétences.



CVDC

Augmenter le nombre d'épreuves en Région de Bruxelles-Capitale.



CVDC

Créer un référentiel pour les métiers concernés lorsqu'il n'existe pas et organiser les épreuves.

Métier(s) concerné(s)

Conducteur.rice de chariot élévateur, déclarant.e en douane, superviseur.euse en entrepôt

(105) Logisticity.brussels, *op. cit.*, p.25.

(106) Consortium de validation des compétences, *op. cit.*, p.25.

(107) Service Francophone des Métiers et des Qualifications, « La conduite rémunérée sur route », op. cit., p.25

« D'après le SPF Mobilité et Transports : « l'ADR régit le transport international de marchandises dangereuses par route. Il est applicable dans tous les pays qui l'ont ratifié lorsqu'il s'agit de transports entre au moins deux de ces pays. Ce sont, entre autres, tous les pays membres de l'Union européenne, la Norvège, la Suisse, la plupart des pays de l'Europe de l'Est, la Turquie et même quelques pays d'Afrique du Nord et quelques pays asiatiques issus de l'ex-URSS. En soi, l'ADR ne réglemente pas les transports nationaux. Toutefois, par le biais d'une directive européenne, l'ADR règle en fait les transports de marchandises dangereuses effectués à l'intérieur de tous les Etats membres de l'Union européenne. Des dérogations aux prescriptions légales peuvent être accordées dans des cas bien déterminés, aussi bien pour des transports internationaux que pour des transports nationaux (via des accords multinationaux et des dérogations nationales). Les réglementations nationales de la circulation (code de la route) contiennent également des prescriptions qui se rapportent aux transports de marchandises dangereuses. Le transport de déchets dangereux doit également satisfaire aux règlements régionaux concernant le transport de déchets ». De plus, le SPW précise que : « dans le cadre des accords institutionnels relatifs à la 6ème réforme de l'Etat, la réglementation sur le transport de matières dangereuses tant par route (ADR) que par voie navigable (ADN) a été transférée aux Régions, à l'exception du transport des explosifs, des matières radioactives et des carcasses animales infectées qui restent compétences fédérales ».

(108) La FCO (Formation Continue Obligatoire) est une formation de remise à niveau des connaissances et acquis, pour les conducteurs de véhicules de transports de marchandises (de plus de 3,5 tonnes de poids total autorisé en charge) et des véhicules de transport de voyageurs (de plus de 8 places, conducteurs non compris). La FCO a pour principal objectif de permettre aux conducteurs routiers de mettre à jour leurs connaissances et les dispositifs de sécurité et de réglementation des véhicules de transport de marchandises et voyageurs.

(109) Service Francophone des Métiers et des Qualifications, « La conduite rémunérée sur route », op. cit., p.7.

B. PASSERELLES ET MONTÉE EN QUALIFICATION

Constats

Les compétences de base dans les formations liées au transport de marchandises sont communes (chauffeur.euse-livreur.euse et conducteur.rice poids-lourd) :

- La formation de conducteur.rice poids-lourd est structurée autour de 4 modules à savoir : théorie, pratique C, pratique CE et ADR¹⁰⁷ colis et citerne
- La formation chauffeur.euse-livreur.euse en permis B est structurée autour de 8 modules dont le FCO¹⁰⁸ et module ADR colis

Actuellement, il n'existe pas de formation pour le métier de chauffeur.euse-livreur.euse en vélo cargo mais ce métier possède des compétences communes aux métiers de conducteur.rice poids-lourd et chauffeur.euse-livreur.euse permis B comme par exemple : la conduite en ville et conception itinéraire pour livraison...

La structure modulaire de la formation de conducteur.rice poids-lourd permet aux usager.ère.s d'acquérir rapidement des compétences professionnelles et d'accéder rapidement à un emploi.

La pénurie de main-d'œuvre pour le métier de conducteur.rice poids-lourd risque de s'accroître car :

- Près de 40% des chauffeur.euse.s sont âgé.e.s de plus de 50 ans
- Il y a une faible alimentation du métier par les voies de l'enseignement et de la formation qui risque également également de rendre le recrutement plus difficile¹⁰⁹.

RECOMMANDATIONS



FA

Développer des formations courtes axées sur l'acquisition des compétences pratiques des permis du groupe C (C et CE).



FA

Etudier la possibilité de mettre en place des passerelles entre ces offres pour favoriser les mobilités entre ces différents métiers.

Métier(s) concerné(s)

Chauffeur.euse-livreur.euse, chauffeur.euse-livreur.euse vélo cargo et conducteur.rice poids-lourd



4. INDUSTRIE

4.1. Recommandations d'adaptation de l'offre / compétences

A. TECHNICIEN.NE EN HVAC

Constats

L'option de technicien.ne en climatisation et conditionnement d'air (7P) n'est pas adaptée pour exercer le métier de technicien.ne en HVAC⁽¹¹⁰⁾.

Les équipements nécessaires pour apprendre le métier sont disponibles à Technicity.

RECOMMANDATION



Concevoir un référentiel en technicien.ne HVAC.

Métier(s) concerné(s)

Technicien.ne en HVAC

B. ELECTRICITÉ ET DOMOTIQUE

Constats

La réglementation nationale et européenne se dirige vers une gestion intelligente du bâtiment, et notamment de l'électricité⁽¹¹¹⁾.

L'électricien.ne doit de plus en plus faire de la programmation et donc maîtriser des compétences en informatique.

La réserve de main-d'œuvre pour les métiers d'électricien.ne en général et de technicien.ne en électricité s'élève à environ 270 pour chaque métier. Elle dépasse 450 pour le métier d'électricien.ne du bâtiment alors qu'elle est de 30 en moyenne pour les métiers d'électricien.ne.s spécialisé.e.s (ex. systèmes d'alarmes, télédistribution, télécommunication, etc.)⁽¹¹²⁾.

Les sortant.e.s des options en électricité de l'enseignement secondaire supérieur ont des lacunes importantes dans les technologies de smart grid, à savoir les nouveaux compteurs ou encore la domotique (télécommunications, objets connectés, etc.)⁽¹¹³⁾.

Les options en électricité relèvent des filières professionnelles.

Une option en télécommunication existe dans le répertoire mais n'est organisée ni à Bruxelles ni en Wallonie. De plus, il s'agit d'une option en 7e année de la filière tech-

(110) Entretien avec Volta, 10 juin 2021.

(111) Entretien avec Volta, 10 juin 2021.

(112) View.brussels, <https://viewstat.actiris.brussels>.

(113) Entretien avec Volta, 10 juin 2021.

nique de qualification. Selon le répertoire des options, elle n'est accessible qu'aux sortant.e.s des options techniques suivantes : technicien.ne en électronique, électricien.ne automatique.ne et technicien.ne en microtechnique.

RECOMMANDATIONS



FI

Concevoir et organiser un module complémentaire en électricité comprenant l'informatique, l'automatisation de base et la domotique.



FI

Proposer ce module comme un complément aux options en électricité existantes afin de ne pas surcharger le programme.

Métier(s) concerné(s)

Installateur.rice électricien.ne industriel.le, installateur.rice électricien.ne résidentiel.le, installateur.rice électricien.ne tertiaire, monteur.euse électricien.ne, technicien.ne en installations électriques

C. TECHNICIEN.NE EN INSTALLATIONS ÉLECTRIQUES

Constats

Le profil SFMQ de technicien.ne en installations électriques comprend dans sa description des productions et des services attendus, autres que la réalisation des installations, la conception de divers types d'installations électriques ainsi que le diagnostic du dysfonctionnement.

Les options existantes dans le domaine de l'électricité forment aux métiers d'électricien.ne.s installateur.rice.s dont le descriptif des productions et des services attendus ne comprend que l'installation (mise en service, raccordement, surveillance du bon fonctionnement).

L'option correspondant au profil SFMQ de technicien.ne en installations électriques n'existe pas.

RECOMMANDATION



FI

Mettre en œuvre le référentiel technicien.ne en installations électriques créé par le SFMQ.

Métier(s) concerné(s)

Technicien.ne en installations électriques

D. ÉVOLUTIONS TECHNOLOGIQUES – AUTOMOBILE

Constats

Les mécanicien.ne.s automobile sur moteurs thermiques représentent une part importante de la main-d'œuvre dans le secteur¹¹⁴ alors que la réglementation régionale se dirige vers une électrification du parc automobile d'ici 2035¹¹⁵.

Les données statistiques de 2019 témoignent du besoin déjà actuel de mécanicien.ne.s automobile spécialisé.e.s dans les voitures électriques :

- Electromécanicien.ne de véhicules à traction électrique a un indice de tension de 0,8 ce qui représente le taux le plus faible parmi les métiers de l'automobile après le monteur.euse de pneus (0,5) ;
- Mécanicien.ne spécialiste moteurs à injection ou turbo a un indice de tension de 10,5 ce qui représente le taux le plus élevé parmi les métiers de l'automobile après aide-mécanicien.ne réparateur.rice (14,3)¹¹⁶.

RECOMMANDATION



FA

Concevoir et proposer un module de formation de spécialisation pour les mécanicien.ne.s automobile en véhicules électriques / hybrides.

Métier(s) concerné(s)

Mécanicien.ne d'entretien automobile, mécanicien.ne polyvalent pour véhicules automobiles légers, technicien.ne en maintenance et diagnostic automobile

E. ÉVOLUTIONS TECHNOLOGIQUES – ÉLECTRICITÉ

Constats

La réglementation nationale et européenne se dirige vers une gestion intelligente du bâtiment, et notamment de l'électricité¹¹⁷.

L'électricien.ne doit de plus en plus faire de la programmation et donc maîtriser des compétences en informatique.

La réserve de main-d'œuvre pour les métiers d'électricien.ne en général et de technicien.ne en électricité s'élève à environ 270 pour chaque métier. Elle dépasse 450 pour le métier d'électricien.ne du bâtiment alors qu'elle est de 30 en moyenne pour les métiers d'électricien.ne.s spécialisé.e.s (ex. systèmes d'alarmes, télédistribution, télécommunication, etc.)¹¹⁸.

Les sortant.e.s des options en électricité de l'enseignement secondaire supérieur ont des lacunes importantes dans les technologies de smart grid, à savoir les nouveaux compteurs ou encore la domotique (télécommunications, objets connectés, etc.)¹¹⁹.

(114) Entretien avec Métallurgistes Wallonie-Bruxelles et Technicity, 31 mai 2021.

(115) Stratégie « Low Emission Mobility ».

(116) View.brussels, <https://viewstat.actiris.brussels>.

(117) Entretien avec Volta, 10 juin 2021.

(118) View.brussels, <https://viewstat.actiris.brussels>.

(119) Entretien avec Volta, 10 juin 2021.

RECOMMANDATION

Concevoir et proposer des formations courtes en informatique, automation et télécommunication pour les électricien.ne.s chercheur.euse.s d'emploi.

Métier(s) concerné(s)

Installateur.rice électricien.ne industriel.le, installateur.rice électricien.ce résidentiel.le, installateur.rice électricien.ne tertiaire, monteur.euse électricien.ne, technicien.ne en installations électriques

F. MONTEUR.EUSE DE PRODUITS ÉLECTRIQUES ET ÉLECTRONIQUES**Constats**

Monteur.euse de produits électriques et électroniques est un métier en pénurie et en tension en Flandre.

Les entreprises ont besoin de profils avec des connaissances des composants alors que les technicien.ne.s en électronique et les électricien.ne.s sont trop qualifié.e.s pour exercer ce métier.

RECOMMANDATION

Concevoir et proposer une formation d'initiation à l'électricité et l'électronique pour les chercheur.euse.s d'emploi sans qualification.

Métier(s) concerné(s)

Monteur.euse de produits électriques et électroniques

G. ELECTROMÉCANIQUE**Constats**

Pénurie structurelle d'électromécanicien.ne.s.

Les opérateurs de formation proposent des formations en électromécanique pour les chercheur.euse.s d'emploi avec des connaissances en électricité, or une formation pour chercheur.euse.s d'emploi avec des connaissances en mécanique n'existe pas.

RECOMMANDATIONS

FA

Proposer une formation en électromécanique pour les chercheur.euse.s d'emploi avec des connaissances en mécanique industrielle.



FA

Maintenir la formation en électromécanique pour les électricien.ne.s.

Métier(s) concerné(s)

Electromécanicien.ne de maintenance, technicien.ne en électromécanique, technicien.ne d'installation et de maintenance industrielle

4.2. Recommandations au SFMQ**A. TECHNICIEN.NE D'INSTALLATION DE SYSTÈMES DE SÉCURITÉ****Constats**

Les entreprises ne trouvent pas de profils de technicien.ne d'installation de systèmes de sécurité.

Le référentiel technicien.ne d'installation de systèmes de sécurité n'existe qu'en Flandre et connaît du succès auprès des jeunes¹²⁰.

Le métier du technicien.ne d'installation de systèmes de sécurité est assez complexe et de ce fait ne peut être appris en entreprise¹²¹.

RECOMMANDATION

SFMQ

Concevoir un référentiel en technicien.ne d'installation de systèmes de sécurité.

Métier(s) concerné(s)

Technicien.ne d'installation de systèmes de sécurité

(120) Entretien avec Volta, 10 juin 2021.

(121) *Idem*.

B. ELECTROMÉCANIQUE

Constats

Pénurie structurelle d'électromécanicien.ne.s.

Les options en électromécanique sont données soit dans l'enseignement technique de transition, soit dans l'enseignement supérieur. Or :

- Les filières techniques sont peu remplies
- Les jeunes qui s'orientent vers l'enseignement qualifiant le font pour apprendre un métier et travailler¹²²
- Les filières techniques de transition ne forment pas à un métier et ne prévoient pas de stages pratiques dans leur programme.

RECOMMANDATION



SFMQ

Concevoir un référentiel en technique de qualification en électromécanique.

Métier(s) concerné(s)

Electromécanicien.ne de maintenance, technicien.ne en électromécanique, technicien.ne d'installation et de maintenance industrielle

C. EVOLUTIONS TECHNOLOGIQUES

Constats

Évolutions technologiques rapides dans le secteur.

Les entreprises sont à la recherche de profils plus compétents en nouvelles technologies.

Les sortant.e.s de l'enseignement de qualification ont des lacunes importantes dans les technologies utilisées sur le terrain.¹²³

Les entreprises sont prêtes à former les jeunes aux technologies utilisées sur le terrain, mais elles demandent que ces derniers maîtrisent les bases de ces technologies.

Technicity et les représentants sectoriels disposent du personnel chargé d'effectuer la veille technologique régulière afin d'adapter leurs formations aux besoins du terrain.^{124 125}

L'équipement nécessaire et sa modernisation peut être accessible via Technicity, le Centre de technologies avancées en électricité résidentielle et industrielle (campus des Arts et Métiers) ou via le fonds d'équipement annuel.

(122) Présentation de la recherche de l'Université catholique de Louvain et du FOREM « Pourquoi (pas) les STEM ? », lors du webinaire « Les déterminants de l'attrait pour les études et les métiers techniques chez les 12-25 ans », les IBEFE, 31 août 2021.

(123) Entretien avec Volta, 10 juin 2021.

(124) *Idem*

(125) Entretien avec Métallurgistes Wallonie-Bruxelles et Technicity, 31 mai 2021.

RECOMMANDATION

Concevoir un référentiel (une 7e année) régulièrement révisable avec les nouvelles technologies.

Métier(s) concerné(s)

Les métiers de l'installation et de la maintenance (électricité, mécanique, électromécanique, automates, etc.)

4.3. Recommandations sur l'orientation et la promotion

A. ATTRACTIVITÉ DU SECTEUR

Constats

Pénurie nationale et mondiale de main-d'œuvre en maintenance et de profils techniques en général : l'offre de main-d'œuvre reste stable alors que la demande s'accroît.¹²⁶

Les filières techniques et professionnelles sont majoritairement des voies d'orientation par défaut et non par choix.

Les jeunes sortant d'une filière industrielle ne travaillent pas forcément dans le secteur.¹²⁷

Les facteurs socio-économiques (genre, niveau d'études des parents, filière d'enseignement, etc.) sont proportionnellement plus déterminants dans l'orientation des jeunes vers les métiers techniques que les expériences d'orientation.¹²⁸

L'influence de l'entourage, et notamment des parents, est un facteur important dans l'orientation des jeunes. La Cité des métiers de Namur a organisé des séances d'information entre les parents afin de faire évoluer leur regard sur les métiers techniques.

Les métiers industriels sont pour une grande partie méconnus du public et les dispositifs existants ne sont pas suffisants pour la promotion de ces métiers.¹²⁹

(126) Présentation de la recherche de l'Université catholique de Louvain et du FOREM « Pourquoi (pas) les STEM? », lors du webinar « Les déterminants de l'attrait pour les études et les métiers techniques chez les 12-25 ans », les IBEFE, 31 août 2021.

(127) Entretien avec Select Actiris, 14 juin 2021.

(128) Présentation de la recherche de l'Université catholique de Louvain et du FOREM « Pourquoi (pas) les STEM? », lors du webinar « Les déterminants de l'attrait pour les études et les métiers techniques chez les 12-25 ans », les IBEFE, 31 août 2021.

(129) Entretien avec Technicity, 28 mai 2021.

RECOMMANDATIONS



EFE

Organiser des visites en entreprise afin de faire découvrir les métiers dans leur environnement avec les travailleur.euse.s du secteur.



EFE

Développer des partenariats entre les écoles et les entreprises et/ou entre les écoles de l'enseignement général et les écoles de l'enseignement technique.



EFE

Renforcer et valoriser les partenariats entre les écoles techniques, Technicity et le Centre de technologies avancées en électricité résidentielle et industrielle (campus des Arts et Métiers).



FI

Associer les parents aux séances d'information pour leur donner une représentation concrète et valorisante des métiers techniques.



EFE

Permettre aux enseignant.e.s de devenir des ambassadeur.ice.s des métiers techniques : organiser des séances d'information avec les enseignant.e.s pour leur donner une image concrète et valorisante des métiers techniques et leur faire prendre conscience de leur rôle dans l'expérience d'orientation des usager.ère.s.



EFE

Promouvoir les métiers industriels en mettant l'accent sur :

- Les évolutions des métiers (digitalisation, automation) afin de briser les stéréotypes (pénibilité, travail répétitif) ;
- Les opportunités de carrière : possibilité d'ouvrir son entreprise très jeune, possibilité de travailler à l'étranger, évolution rapide au sein d'une entreprise, etc. ;
- Les possibilités d'acquérir des qualifications complémentaires au sein des entreprises.

Métier(s) concerné(s)

L'ensemble des métiers du secteur et plus particulièrement les métiers de l'installation et de la maintenance (électricité, mécanique, électromécanique, automates, etc.)

B. SOUS-REPRÉSENTATION DES FEMMES

Constats

Les métiers de l'industrie technologique sont sujet à des stéréotypes de genre.¹³⁰

Les femmes restent sous-représentées dans les métiers de l'industrie technologique.

Les grandes entreprises de l'industrie technologique réalisent des campagnes de communication pour développer l'intégration des femmes dans le secteur.¹³¹

Les femmes et les hommes tendent aujourd'hui vers les mêmes attentes du travail.¹³²

RECOMMANDATION



EFE

Promouvoir les métiers techniques auprès d'un public féminin en mettant l'accent sur :

- Les évolutions des métiers (digitalisation, automation) afin de briser les stéréotypes (pénibilité, travail répétitif) ;
- L'existence des services entiers de travailleuses techniques au sein des entreprises ;
- La valorisation du travail des femmes au sein des centres de formation et des entreprises de l'industrie technologique.



EFE

Permettre aux usager.ère.s dès l'enseignement général d'échanger avec des professionnel.le.s techniques autour de la réalisation des projets collectifs communs afin de favoriser les échanges, la transmission des témoignages et éveiller l'intérêt des usager.ère.s pour les métiers techniques.



FI



FA

Veiller à la bonne intégration des publics féminins dans la réalisation de ces projets.



EFE

Développer des partenariats entre les écoles et les entreprises et/ou entre les écoles de l'enseignement général et les écoles de l'enseignement technique.

(130) Ex. chez Engie Cofely : Entretien avec Métallurgistes Wallonie-Bruxelles et Technicity, 31 mai 2021.

(131) STIB, SNCB, Veolia, Interface3 : Entretien avec Technicity, 28 mai 2021, Entretien avec Métallurgistes Wallonie-Bruxelles et Technicity, 31 mai 2021.

(132) Présentation de la recherche de l'Université catholique de Louvain et du FOREM « Pourquoi (pas) les STEM? », lors du webinaire « Les déterminants de l'attrait pour les études et les métiers techniques chez les 12-25 ans », les IBEFE, 31 août 2021.

Métier(s) concerné(s)

L'ensemble des métiers du secteur

C. PARTENARIAT ENTRE LES ACTEURS

Constats

Les partenariats entre les écoles et les entreprises sont peu nombreux dans le secteur de l'industrie technologique alors qu'ils permettent d'un côté de faire connaître les métiers en pénurie auprès des jeunes et de l'autre de garantir les places de stage pour les usager.ère.s et de leur faire bénéficier du matériel de pointe.

Les grandes entreprises du secteurs ont exprimé leur volonté d'instaurer des partenariats avec les écoles.¹³³

RECOMMANDATION



EFE

Encourager l'instauration de partenariats durables entre les écoles et les entreprises. Technicity pourrait être le médiateur pour l'instauration de ces partenariats.



EFE

Instaurer un lieu d'échange et de co-construction de projets entre Technicity, le Centre de technologies avancées et les écoles qualifiantes proposant des options en industrie.

Métier(s) concerné(s)

L'ensemble des métiers du secteur

4.4. Recommandations sur les équipements et ressources

Constats

Pénurie de frigoristes.

L'option technicien.ne du froid est assez complexe et demande des équipements diversifiés (électricité, soudage, chambre froide, etc.). Il est donc difficile pour les écoles de mettre en place cette option.

Technicity et le Centre de technologies avancées en électricité résidentielle et industrielle (campus des Arts et Métiers) disposent du matériel nécessaire pour la réalisation de cette option.

Le fonds d'équipement est disponible pour les demandes d'équipements des écoles, d'autant plus que les projets déposés pour les métiers en pénurie sont prioritaires pour bénéficier de ce fonds.

(133) Ex. STIB et Engie : Entretien avec Métallurgistes Wallonie-Bruxelles et Technicity, 31 mai 2021.

RECOMMANDATION

FI

Inciter les écoles disposant déjà d'une partie du matériel nécessaire à ouvrir l'option technicien.ne du froid.



EFE

Encourager le partenariat écoles - Centre de technologies avancées - Technicity afin de faciliter la mise en place de l'option technicien.ne du froid par les écoles.

Métier(s) concerné(s)

Monteur.euse frigoriste, technicien.ne frigoriste

4.5. Recommandations sur la sécurisation des parcours**A. ORIENTATION ET DÉCROCHAGE****Constats**

Les compétences non techniques telles que la ponctualité, le respect des règles, la communication non-violente sont centrales pour ces métiers.

Les jeunes dans l'enseignement qualifiant ont rarement choisi leur filière. Ils sont souvent en retard ou en échec scolaire¹³⁴. Ce contexte nuit à la motivation qui est un levier central pour l'acquisition des compétences non techniques.

Il est essentiel de donner du sens au parcours d'apprentissage / de formation des usager.ère.s.

RECOMMANDATION

EFE

Développer / soutenir des partenariats entre les écoles qualifiantes et les acteurs bruxellois emploi-insertion-professionnelle-entreprise pour permettre aux élèves d'être accompagné.e.s concrètement et optimiser leur chance d'insertion dans l'emploi.



FI



FA

Proposer un accompagnement socio-éducatif pour les usager.ère.s fragilisé.e.s au sein des établissements scolaires et des centres de formation afin de réduire les risques de décrochage.



FI

Faire des filières techniques et professionnelles un réel choix d'orientation (cfr 4.4.3.a. Attractivité du secteur).

Métier(s) concerné(s)

L'ensemble des métiers du secteur

(134) Fédération Wallonie-Bruxelles, "Indicateurs de l'Enseignement 2021", Retard scolaire dans l'enseignement ordinaire de plein exercice, p.44-45.

B. VALIDATION DES COMPÉTENCES

Constats

Pénurie de soudeur.euse.s en Wallonie et une réserve de main-d'œuvre d'environ 300 personnes à Bruxelles en 2019 pour tout type de soudure confondu.

L'exercice du métier de soudeur.euse nécessite un certificat qualification qui doit être renouvelé tous les 6 mois. Un.e soudeur.euse n'ayant pas travaillé dans le domaine de validité de son certificat n'est plus couvert.e par sa qualification¹³⁵, ce qui représente un frein pour la réinsertion professionnelle des demandeur.euse.s d'emploi.

Au 12 juin 2021, le Single Point Of Contact (SPOC) « Validation des compétences » de la Cité des métiers de Bruxelles a reçu 145 demandes pour le métier de soudeur.euse.¹³⁶

RECOMMANDATION



CVDC

Créer un référentiel de validation des compétences pour le métier de soudeur.euse.

Métier(s) concerné(s)

Soudeur.euse en cordon d'angle, soudeur.euse tôles bout à bout, soudeur.euse tubes bout à bout

C. CONDITIONS D'ACCÈS À L'EMPLOI

Constats

La possession du permis de conduire est un facteur important pour exercer un métier qui nécessite de se déplacer d'un.e client.e ou d'un chantier à un autre. Les candidat.e.s n'ayant pas le permis de conduire ne sont pas recruté.e.s.

Possibilités d'emploi pour les Bruxellois.e.s en Flandre et/ou en Wallonie dans le secteur de l'industrie technologique et notamment pour des postes qui requièrent une qualification faible à moyenne.

(135) CRM Group, Document explicatif concernant les qualifications de soudeur, 18 juillet 2014, <https://www.cevac.be/fr/news/45-document-explicatif-concernant-les-qualificatio.aspx>.

(136) Entretien avec le Consortium de Validation des Compétences, 16 novembre 2021.

RECOMMANDATION

EFE

Mettre en place un dispositif d'aide à l'obtention du permis pour les chercheur.euse.s d'emploi en formation dans ces métiers.

Métier(s) concerné(s)

Liste des métiers prioritaires à Bruxelles répertoriés dans le RAP 2021 qui sont une fonction critique quantitative à la fois en Flandre et en Wallonie :

- Dessinateur.rice industriel.le
- Technicien.ne en automates programmables
- Technicien.ne en conception d'automatisation et régulation
- Soudeur.euse
- Tuyauteur.euse industriel.le
- Electricien.ne de maintenance industrielle
- Technicien.ne en électronique
- Technicien.ne en maintenance de systèmes automatisés
- Electricien.ne-automaticien.ne
- Mécanicien.ne automaticien.ne
- Mécanicien.ne de maintenance industrielle
- Technicien.ne en HVAC
- Mécanicien.ne agricole et travaux techniques
- Mécanicien.ne de véhicules utilitaires et poids lourds
- Technicien.ne en maintenance et diagnostic automobile et utilitaires légers



5. CONSTRUCTION

5.1. Recommandations d'adaptation de l'offre / compétences

A. CONSTRUCTION DURABLE ET CIRCULAIRE

i. Étanchéité à l'air / isolation thermique

Constats

Recours à des matériaux naturels (ex : laine de mouton, vêtements, chanvre et chaume, paille...).

Besoin de formation et d'information des travailleur.euse.s (ex : travailleur.euse.s détaché.e.s).

RECOMMANDATIONS



FI



FA

Adapter les offres de formation et d'enseignement des métiers concernés afin d'y intégrer les techniques d'étanchéité à l'air et d'isolation thermique.



FA

Proposer ces formations aux travailleur.euse.s du secteur.

Métier(s) concerné(s)

Maçon.ne chapiste, coffreur.euse, plafonneur.euse-cimentier.ière, menuisier.ière, poseur.euse de châssis, monteur.euse de structures bois, couvreur.euse, technicien.ne ventiliste, installateur.rice ventiliste, monteur.euse en sanitaire et chauffage, technicien.ne en sanitaire et chauffage, installateur.rice en sanitaire et chauffage, calorifugeur.euse

ii. Système de ventilation double flux

Constats

Remplacement des appareils à air conditionné par des systèmes de ventilation double flux. Nécessité de développer des compétences d'installation mais aussi de maintenance (entretien).

RECOMMANDATION



FI



FA

Adapter les offres d'enseignement et de formation des métiers concernés afin d'y intégrer les techniques d'installation et maintenance de systèmes de ventilation double flux.

Métier(s) concerné(s)

Monteur.euse en chauffage et sanitaire, technicien.ne en chauffage et sanitaire, installateur.rice en chauffage et sanitaire, technicien.ne ventiliste, installateur.rice ventiliste, monteur.euse frigoriste, technicien.ne frigoriste, installateur.rice frigoriste

iii. Installation et maintenance d'équipements sanitaires et thermiques performants

Constats

Nécessité d'installer des systèmes de chauffage performants (ex : pompe à chaleur, boiler électrique et chauffage au sol).

Nécessité de développer des compétences d'installation et de maintenance de ces nouveaux systèmes.

RECOMMANDATION



FI



FA

Adapter les offres d'enseignement et de formation des métiers concernés afin d'y intégrer les techniques d'installation et maintenance des nouveaux systèmes de chauffage.

Métier(s) concerné(s)

Monteur.euse en sanitaire et chauffage, technicien.ne en sanitaire et chauffage, installateur.rice en sanitaire et chauffage, monteur.euse frigoriste, technicien.ne frigoriste, installateur.rice frigoriste, électricien.ne résidentiel.le

iv. Pose de panneaux photovoltaïques

Constats

N'est pas un métier à part entière.

Pose de panneaux photovoltaïques est une spécialisation à développer pour les métiers d'électricien.ne.s ou de couvreur.euse.s.

Perspective de développement modérée (soutien uniquement sous forme de prêts avantageux).

RECOMMANDATION



FA

Privilégier l'intégration d'un module spécifique dans les formations des métiers concernés plutôt que de créer une formation spécifique.

Métier(s) concerné(s)

Couvreur.euse, électricien.ne résidentiel.le

v. Valorisation des déchets

Constats

La valorisation et le tri des déchets sont un enjeu environnemental.

L'économie circulaire est un enjeu de savoir-faire dans la réutilisation des matériaux.

Bonnes pratiques : projet pilote de la mission locale de Forest, projet BRIC efp, Validation des compétences bf.construction « valoriste généraliste » et Build Circular brussels.

Des formations de travailleur.euse.s créées par ailleurs par la Confédération Construction en valorisation des déchets.

RECOMMANDATIONS



EFE

Sensibiliser (et former) les futur.e.s travailleur.euse.s du secteur aux pratiques de valorisation des déchets et de réemploi des matériaux.



FA

Développer l'offre et soutenir la certification de valoriste généraliste.



EFE

Soutenir les projets pilotes existants.



EFE

Mettre en place des synergies et des collaborations entre les actions développées par Build Circular à destination des travailleur.euse.s, les formations initiales/professionnelles et la Validation des compétences.

Métier(s) concerné(s)

Métiers de la construction (tous les métiers sur chantier), avec un focus sur les métiers de la démolition

B. NOUVELLES TECHNOLOGIES

i. Drones

Constats

Ils sont de plus en plus présents dans les tâches d'agencement et de modélisation.

Ils facilitent et sécurisent le travail des ouvrier.ère.s (ex : travail en hauteur).

Nombreux accidents dans le secteur en Belgique.

Plusieurs types et niveaux de compétence liées à l'utilisation des drones (pilotage mais aussi programmation / extraction / exploitation de données).

La réglementation en vigueur sur l'utilisation des drones est en cours de modification.

RECOMMANDATIONS



EFE

Donner la possibilité aux apprenant.e.s et travailleur.euse.s de la construction d'être formé.e.s à l'utilisation des drones, tout particulièrement dans le cadre de la formation continue.



EFE

Poursuivre l'instruction de ce dossier pour être capable de définir plus précisément le périmètre des métiers concernés et des compétences à transmettre.

Métier(s) concerné(s)

Métiers de la construction (tous les métiers sur chantier)

ii. BIM (Building Information Modeling)

Constats

Le Forem pointe en 2017 le métier de BIM modelleur.euse comme métier d'avenir.

Nécessité de former aux compétences BIM.

Une technologie coûteuse.

Deux types de prérequis pour suivre une formation en BIM : la maîtrise de la 2D et la maîtrise du langage de la construction.

RECOMMANDATIONS



FI



FA

Adapter les offres d'enseignement et de formation des métiers concernés afin d'y intégrer systématiquement le BIM et proposer des modules spécifiques de BIM.



FI

Permettre aux diplômé.e.s en construction de l'enseignement de se former aux compétences BIM, notamment via des partenariats avec les opérateurs de formation.



FI



FA

Sensibiliser l'ensemble des apprenant.e.s et élèves des métiers de la construction au concept/outil BIM.

Métier(s) concerné(s)

Métiers de la construction, dessinateur.rice de la construction, coordinateur.rice.

C. COMPÉTENCES TRANSVERSALES

i. Vision intégrée du bâtiment

Constats

Vision intégrée du bâtiment est nécessaire au vu de l'approche circulaire et durable de la construction.

Méconnaissance et absence de dialogue entre les différents corps de métiers.

Nécessité de maîtriser des compétences transversales aux corps de métiers (notion de polyvalence).

Bouwteam - synergie / collaboration des travailleur.euse.s sur chantier (ex : BRIC, MØDÜLL 2.0).

Existence d'un cadre commun de compétences transversales (Projet Rectec).

RECOMMANDATIONS



EFE

Soutenir et développer un module « bouwteam » afin de permettre aux stagiaires/apprenant.e.s de connaître les autres corps de métier, d'acquérir une vision intégrée du bâtiment et de développer leur capacité de collaboration.

Métier(s) concerné(s)

Métiers de la construction (tous les métiers sur chantier)

ii. Sécurité sur chantier

Constats

Nombreux accidents dans le secteur en Belgique, données 2016 (Fedris) :

- 7 596 accidents avec incapacité temporaire ;
- 2 096 accidents avec incapacité permanente ;
- 19 accidents mortels.

Manque de sensibilisation des nouveaux et nouvelles travailleur.euse.s sur chantier aux normes de sécurité (ex. port de poids trop lourd).

RECOMMANDATIONS



FI



FA

Permettre à l'ensemble des apprenant.e.s de l'enseignement et de la formation de suivre le module « sécurité ».

Métier(s) concerné(s)

Métiers de la construction (tous les métiers sur chantier)

D. AUTRES

i. Niveau intermédiaire de technicien.ne.s

Constats

Constat du secteur : manque d'un niveau de qualification intermédiaire.

Surreprésentation à Bruxelles de demandeur.euse.s d'emploi infra-qualifié.e.s (niveau de diplôme).

Pôle de synergie « Besoin des technicien.ne.s HVAC qualifié.e.s Niveau 5 CEC » piloté par l'IBEFE Huy-Waremme.

L'OCDE indique que d'ici 2030, le nombre d'emplois peu qualifiés devrait diminuer de 21% en Belgique.

RECOMMANDATION



FI



FA

Création ou renforcement d'une formation de technicien.ne en HVAC portée par les opérateurs de l'enseignement et de la formation professionnelle.

Métier(s) concerné(s)

Technicien.ne en HVAC

ii. Industrialisation / standardisation

Constats

De plus en plus d'éléments sont préfabriqués en usine et assemblés en atelier et ensuite montés sur chantier. Exemple : coffreur.euse scindé en coffreur.euse atelier et coffreur.euse sur chantier.

RECOMMANDATION



Adapter les offres de formation et d'enseignement des métiers concernés afin d'y intégrer les compétences d'assemblage d'éléments préfabriqués au travail en atelier et au montage sur chantier.

Métier(s) concerné(s)

Coffreur.euse, maçon.ne, menuisier.ère, charpentier.ère, monteur.euse de structures bois, monteur.euse en agencement, monteur.euse d'agencement en isolation thermique

5.2. Recommandations au SFMQ

A. PROFILS MÉTIER ET PROFILS FORMATION À RÉACTUALISER

Constats

Les dernières actualisations des grappes et profils datent des années 2011-2013.

Nouvelles technologies et écoconstruction ne sont pas prises en compte dans les métiers existants.

Demande d'une réactualisation par les représentants sectoriels.

Certaines divisions opérées par le SFMQ semblent poser question ex : menuiserie.

Urgence pour le SFPME que les référentiels du SFMQ soient réactualisés rapidement. Les premières obligations en performance énergétique des bâtiments sont attendues pour 2025.

Des projets pilotes sont mis en place par l'efp/sfpme et le CDR Construction pour pallier les manques des référentiels SFMQ existants.

RECOMMANDATIONS



SFMQ

Réactualiser en urgence tous les profils métier et profils formation existants du SFMQ relatifs aux métiers de la construction sous l'angle de l'écoconstruction et de l'économie circulaire.



EFE

D'ici cette réactualisation :

- Interpellation du SFMQ par les représentants sectoriels ;
- Soutien des projets pilotes en construction durable et économie circulaire.

Métiers concernés

Métiers de la construction, en priorité les métiers de monteur.euse en chauffage et sanitaire, technicien.ne en chauffage et sanitaire, installateur.rice en chauffage et sanitaire, technicien.ne ventiliste, installateur.rice ventiliste, monteur.rice frigoriste, technicien.ne frigoriste, maçon.ne, coffreur.euse, plafonneur.euse-cimentier.ère, menuisier.ère, poseur.euse de châssis, monteur.euse de structures bois, couvreur.euse

5.3. Recommandations sur l'orientation et la promotion

A. ATTRACTIVITÉ DU SECTEUR

Constats

Représentations négatives : stéréotypes / filières de relégation.

Multiplicité d'actions d'information sur le secteur.

La Cité des métiers – Construcity : acteurs centraux d'information et d'orientation, vitrine du secteur.

Seulement 20 à 25 % des employeur.euse.s de la construction passent par Actiris pour recruter.

RECOMMANDATIONS



ORI

Concevoir une stratégie de communication et d'information portée par la Cité des métiers et Construcity concertée et partagée par tous les acteurs. Cette stratégie de communication pourrait :

- intégrer le marketing d'influence afin de rendre plus attractif les métiers de la construction auprès des jeunes ;
- mettre l'accent sur les enjeux écologiques et de santé publique ;
- soutenir les initiatives existantes telles que les visites de chantier, Semaine de l'Enseignement, Journée/le mois du qualifiant etc ;
- déconstruire les stéréotypes de genre (ex : interface3) ;
- valoriser les certifications professionnelles auprès des entreprises.



EFE

Garantir la bonne collaboration entre Actiris (Select) et Construcity notamment pour le matching.



ORI

Récolter des données quantitatives et qualitatives (profils) sur les participants aux séances d'information sur la construction à la Cité des Métiers.

Métier(s) concerné(s)

Métiers de la construction (tous les métiers sur chantier) avec un focus particulier sur les métiers en atelier et sur chantier suivants : plafonneur.euse-cimentier.ère, peintre décorateur.rice, poseur.euse de canalisation, couvreur.euse, maçon.ne

5.4. Recommandations sur les stages

A. APPRENTISSAGE SUR CHANTIER

Constats

Besoin que les élèves de l'enseignement secondaire de plein exercice fassent une partie de leur cursus sur chantier.

Apprentissage des soft skills et du bouwteam via les stages sur chantier.

Difficulté pour les jeunes et les écoles de trouver des places de stage.

Les opérateurs n'ont pas connaissance des entreprises qui appliquent les techniques et compétences de l'écoconstruction.

RECOMMANDATIONS



EFE

Tout.e apprenant ou apprenante qui souhaite entrer dans une formation qualifiante doit avoir un contact avec un chantier (pré-visite) pour tester son projet et sa motivation.



FI

Allonger la durée des stages de l'enseignement de plein exercice et les organiser le plus tôt possible dans le cursus.



EFE

Répertorier les entreprises dont les travailleur.euse.s sont formé.e.s en éco-construction (ex : build circular) et en informer les écoles et les centres de formation à la recherche de lieux de stage.



EFE

Appui de Construcity auprès des écoles comme facilitateur pour la recherche de stages.

Métier(s) concerné(s)

Métiers de la construction (tous les métiers sur chantier)

5.5. Recommandation équipements et ressources

A. ÉQUIPEMENTS DES ÉCOLES ET FORMATION DES ENSEIGNANTS

Constats

Les équipements mis à disposition des élèves et des enseignant.e.s ne sont pas tous à jour par rapport à la pratique du métier.

Existence d'un fonds d'équipement de modernisation des écoles.

Le secteur fait l'objet d'innovations techniques constantes qui doivent être relayées dans les écoles et centres de formation.

Volonté des entreprises du secteur d'accueillir les élèves et les enseignant.e.s pour leur présenter les équipements de pointe.

Les enseignant.e.s ont 3 journées pédagogiques par an pour se former.

RECOMMANDATIONS



EFE

Se baser sur le futur « cadastre équipement » pour relayer les besoins d'équipement des écoles et centres de formation à Constructivity.



FI

Augmenter le nombre de journées pédagogiques par an des enseignant.e.s.



EFE

Soutenir les initiatives d'échange entre travailleur.euse.s et enseignant.e.s.

Métier(s) concerné(s)

Métiers de la construction

5.6. Recommandation sécurisation des parcours

A. TITRES DÉLIVRÉS EN VALIDATION DES COMPÉTENCES (VDC)

Constats

Il y a une sous-qualification mais aussi une non reconnaissance des qualifications dans le secteur chez les travailleur.euse.s.

Pour beaucoup de travailleur.euse.s, notamment étranger.ère.s, la qualification n'est pas reconnue par des titres/diplômes. Chiffres de view.brussels : en moyenne, en 2019, sur 5325 chercheur.euse.s d'emploi dans le secteur de la construction, 3153 sont des étranger.ère.s sans équivalence.

L'objectif d'atteindre plus de 90 titres de compétence délivrés dans le secteur d'ici à 2022 semble insuffisant (Accord-cadre RBC-COCOF-Constructiv de 2018).

RECOMMANDATIONS



CVDC

Augmenter le nombre de titres de compétence délivrés pour les métiers de la construction à Bruxelles en diffusant l'information auprès des chercheur.euse.s d'emploi et des travailleur.euse.s.



CVDC

Développer l'offre de validation des compétences avec un focus sur les premiers niveaux de certification (et en promouvant les titres de compétences au sein des entreprises du secteur) pour les métiers pour lesquels il n'existe pas d'épreuves à Bruxelles.



CVDC

Créer préalablement des référentiels de validation des compétences.

Métier(s) concerné(s)

Organiser des épreuves à Bruxelles : conducteur.rice d'engins de chantier, installateur.rice sanitaire, monteur.euse en chauffage et sanitaire , monteur.euse frigoriste, technicien.ne frigoriste, paveur.euse, contrôleur.euse de travaux

Créer un référentiel et organiser des épreuves à Bruxelles : conducteur.rice de travaux, chef.fe de chantier, métreur.euse-deviseur.euse, poseur.euse de canalisation, rénovateur.rice de façade



6. INTERSECTORIELLES

6.1. Recommandations d'adaptation de l'offre / compétences

A. COMPÉTENCES LINGUISTIQUES

Constats

Importance des connaissances linguistiques en Région de Bruxelles-Capitale :

- Contexte international et Région bilingue : 49,5% des offres d'emploi reçues par Actiris requièrent des exigences linguistiques¹³⁷.
- Travail en périphérie : parmi les offres d'emploi spécifiant des exigences linguistiques, 8 sur 10 requièrent une connaissance des deux langues nationales¹³⁸.
- Difficultés de recrutement dans certains secteurs où les contacts oraux avec les client.e.s ou fournisseurs sont fréquents, elles peuvent aussi être expliquées en partie par les exigences linguistiques posées (notamment dans les métiers techniques, dans le secteur logistique ou dans l'HORECA)¹³⁹.

Exemples de pourcentages des offres d'emploi avec exigences linguistiques par domaine professionnel¹⁴⁰ :

- Administration : 60,9% ;
- HORECA : 49,12% ;
- Transport et logistique : 46,3%.

- Les chercheur.euse.s d'emploi possédant une connaissance moyenne de la deuxième langue nationale ont un tiers de chance en plus (taux de sortie vers l'emploi de 44,5 % contre 34 %) que les autres de décrocher un travail¹⁴¹.

En périphérie flamande, une offre d'emploi sur cinq ne trouve pas preneur.

- Pour toute la Flandre, ce sont 23.000 offres d'emploi au total qui sont disponibles. Si 57.000 Bruxellois.e.s travaillent déjà en Flandre (une augmentation de 21% en cinq ans), cette évolution n'est cependant pas assez rapide pour compenser le départ à la retraite de toute une génération¹⁴².
- Projet d'ordonnance destiné à offrir plus d'opportunités aux Bruxellois.e.s de trouver du travail en Flandre¹⁴³.
« *Les marchés de l'emploi bruxellois et flamand sont confrontés à des besoins complémentaires. La Flandre fait face à un important besoin de main-d'œuvre - 66% des postes vacants se situent en Flandre - et Bruxelles dispose d'un vivier important de travailleurs - on compte en Région bruxelloise près de 90.000 demandeurs d'emploi* »¹⁴⁴.
- Nouvelle campagne pour inciter les chercheur.euse.s d'emploi à franchir la barrière linguistique et géographique portée par les offices bruxellois et flamands de l'emploi : « Een job, c'est aussi un job »¹⁴⁵.

Les chercheur.euse.s d'emploi possédant une connaissance moyenne de la deuxième langue nationale (groupe 1) ont un taux de sortie vers l'emploi supérieur que ceux et celles n'en connaissant qu'une seule à savoir respectivement 44,5% et 34,0%¹⁴⁶.

De nombreuses options de base groupées à Bruxelles n'intègrent pas dans leur programme de formation des cours de langues, ce qui rend le lien vers l'emploi très compliqué, particulièrement pour les métiers du tertiaire, comme la vente.

Existence de listes d'attente pour s'inscrire en formation.

(137) View.brussels, *Les exigences linguistiques sur le marché du travail et les connaissances linguistiques des demandeurs d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale*, op. cit., p.6.

(138) *Idem*.

(139) *Ibidem*, p.8.

(140) *Idem*.

(141) La Libre Belgique, À Bruxelles, les chercheurs d'emploi pourront apprendre jusqu'à 24 langues à partir de la mi-octobre, 28 septembre 2021.

(142) Revue de presse Actiris, 23.000 emplois en Flandre, autant d'opportunités pour les Bruxellois, <https://press.actiris.be/23000-emplois-en-flandre-autant-dopportunités-pour-les-bruxellois>.

(143) En adoptant un nouvel accord de coopération entre la Flandre et Bruxelles, repris dans la future ordonnance, davantage de Bruxellois auront accès au marché de l'emploi flamand, qui offre de nombreuses opportunités notamment dans la périphérie bruxelloise.

(144) VRT, *Les Bruxellois auront bientôt plus d'opportunités de travail en Flandre*, 29 septembre 2021, <https://www.vrt.be/vrtnws/fr/2021/09/29/les-bruxellois-auront-bientôt-plus-dopportunités-de-travail-en-f/>.

(145) <https://eenjobpourmoi.be/>

(146) View.brussels, *Les exigences linguistiques sur le marché du travail et les connaissances linguistiques des demandeurs d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale*, op. cit., p.20.

Renforcer l'apprentissage des langues à l'école est l'un des objectifs repris dans la déclaration de politique de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB).

Pénurie d'enseignant.e.s de néerlandais à Bruxelles¹⁴⁷.

RECOMMANDATIONS



FA

Développer des modules de néerlandais orientés métier pour les métiers administratifs, commerciaux, les métiers techniques, dans le secteur de la logistique et dans l'HORECA.



ORI

1. Identifier les personnes en attente d'une formation.
2. Identifier si les formations pour lesquelles les personnes sont inscrites sur liste d'attente requièrent des compétences linguistiques.
3. Proposer aux candidat.e.s en attente d'une formation de suivre une formation en langue.



FI



FA

Créer un partenariat entre la future Cité des langues et les écoles qualifiantes afin de permettre à l'ensemble des élèves de développer leurs compétences linguistiques en lien avec les métiers pour lesquels ils et elles se forment.

B. EVOLUTIONS TECHNOLOGIQUES

Constats

Des évolutions technologiques traversent de nombreux secteurs professionnels. Ces évolutions sont rapides et ont été particulièrement accélérées par la crise du Covid.

Exemples :

- Suite à la fermeture de l'HORECA en 2020 et 2021, les restaurateur.rice.s ont massivement eu recours à la livraison à domicile et ont dû créer ou mettre à jour leur site internet.
- Les électricien.ne.s doivent maîtriser la télécommunication et les commandes numériques pour la gestion intelligente de l'électricité (smart grids).

Décalage entre les évolutions technologiques et les évolutions des programmes scolaires. Les écoles ne sont pas en mesure de s'adapter en conséquence.

Développement de l'automatisation liée aux évolutions technologiques.

Disparition ou adaptation de certains métiers.

« D'un côté, la révolution numérique est porteuse de nouvelles opportunités d'emplois moins pénibles et moins répétitifs, d'une promesse d'autonomie et d'un accès facilité à la mise à niveau des compétences. D'un autre côté, la digitalisation est aussi synonyme de destruction d'emplois, d'une obsolescence accélérée des compétences, de nouveaux risques de santé liés à l'hyper-connectivité et à l'interpénétration des espaces professionnels et personnels »¹⁴⁸.

Objectif européen 2025 : 70 % des adultes (16 - 74 ans) doivent posséder les compétences digitales de base¹⁴⁹.

(147) L'Echo, *La pénurie de profs grève le développement de l'immersion linguistique*, <https://www.lecho.be/economie-politique/belgique/general/la-penurie-de-profs-greve-le-developpement-de-l-immersion-linguistique/10275239.html>.

(148) M. ARNTZ, T. GREGORY et U. ZIERAHN, « The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 189, Éditions OCDE, Paris, 2016.

(149) European Skills Agenda : <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en>

RECOMMANDATIONS



EFE

Intensifier les partenariats entre les secteurs professionnels et l'enseignement afin que ces derniers soient informés des dernières évolutions technologiques, via les Pôles Formation Emploi s'ils existent.



EFE

Soutenir les initiatives d'échange travailleur.euse.s-professeur.e.s (ex : fondation pour l'enseignement).

C. DÉVELOPPEMENT DURABLE

Constats

La lutte contre le réchauffement climatique est une priorité du gouvernement bruxellois. Plusieurs plans régionaux bruxellois y sont consacrés :

- GoodFood
- GoodMove
- Renolution

Ces plans ont un impact direct sur les politiques d'enseignement et de formation par les changements de compétences, de pratiques, de process ou d'outils qu'ils impliquent.

Exemples :

- Bouwteam : vision intégrée du bâtiment nécessaire au vu de l'approche circulaire et durable de la construction.
- Produits d'entretien éco-responsables
- Utilisation de produits locaux et de saison
- Permafungi : recyclage d'un déchet urbain (marc de café) pour produire des pleurotes

Recommandation de l'Union européenne aux États membres d'ici à 2025 : « *adapter et/ou étoffer considérablement l'offre d'enseignement et de formation professionnelle, en particulier pour les adultes, en favorisant l'acquisition des compétences entrepreneuriales, numériques et 'vertes'* ». ¹⁵⁰

RECOMMANDATION



FI



FA

Prise en compte des objectifs européens et régionaux de la lutte contre le réchauffement climatique dans l'organisation de l'offre.

(150) Recommandation du Conseil de l'Union européenne du 24 novembre 2020 en matière d'enseignement et de formation professionnels (EFP) en faveur de la compétitivité durable, de l'équité sociale et de la résilience.

6.2. Recommandations sur les stages

A. APPRENTISSAGE SUR LE TERRAIN

Constats

Les stages ne sont pas toujours obligatoires dans le parcours de formation.

Certaines entreprises peuvent se montrer réticentes à l'idée d'accueillir un.e stagiaire.

Les soft skills font partie des critères de sélection des employeur.euse.s.

Exemples :

- Maisons de repos : besoins en soft skills prédominant (gestion des conflits, gestion du stress, travail en équipe, travail orienté solution..) ;¹⁵¹
- Ponctualité ;
- Apprentissage de la notion de Bouwteam en construction.

RECOMMANDATIONS



Intégrer de manière systématique au programme de formation un apprentissage en situation de travail (work based learning).



Appui des Pôles Formation Emploi / des secteurs auprès des écoles et des opérateurs de formation comme facilitateur pour la recherche de stage.

B. TUTORAT

Constats

Un encadrement des stagiaires de qualité est une des conditions de réussite des stages en entreprise.

Exemple :

- Dans les soins de santé, les stagiaires sont trop vite appelé.e.s à travailler comme les autres employé.e.s, parfois même sans supervision (aussi durant des stages d'observation).

Plusieurs outils sont mis en place (sectoriels et transversaux) :

- La FE.BI met en place des boîtes à outils « tutorat » pour mieux encadrer les stagiaires
- Prime tutorat Actiris
- Formation au tutorat organisée par l'efp
- Validation des compétences pour le métier de tuteur.rice

Primes tuteur.rice délivrées par Actiris en 2020 : 525 primes

Epreuves en validation des compétences – tuteur.rice en entreprise - réalisées en 2020 : 39

Titres de compétences délivrés en 2020 : 37

(151) FE.BI, « Les besoins en formation dans le secteur des personnes âgées », *op. cit.*, p. 17.

RECOMMANDATIONS



Augmenter le nombre de titres de compétences de tuteur.rice en entreprise.

CVDC



EFE

1. Identifier les outils existants d'aide au tutorat ;
2. Sensibiliser et informer les entreprises sur les outils existants ;
3. Développer de nouveaux outils lorsque ceux qui existent déjà ne sont pas adaptés au type de stage (ex : prime Tuteur Actiris ne s'adresse qu'aux tuteur.rice.s des apprenant.e.s en alternance).

6.3. Recommandations sur l'orientation et la promotion

A. ORIENTATION

Constats

Décalage entre la réserve de main-d'œuvre estimée et la réalité :

- Inscription comme chercheur.euse d'emploi auprès d'Actiris sur base déclarative ;
- Une série de métiers requiert peu de qualifications, les chercheur.euse.s d'emploi s'y inscrivent plus facilement alors qu'ils et elles ne disposent pas forcément des compétences et/ou ne souhaitent pas travailler dans le métier concerné.

Exemples :

- Transport et logistique - Pôle Formation Emploi Logisticity : initialement 1296 chercheur.euse.s d'emploi concerné.e.s par le pilier emploi de Logisticity. Parmi ces dernier.ère.s, plus d'un tiers reçu en premier entretien de bilan déclarent ne pas souhaiter prioritairement chercher dans ce domaine et sont dès lors, suite à la mise en ordre de leur dossier, réorienté.e.s vers les antennes d'Actiris. Le public se voit donc rétréci à 515.¹⁵²
- HORECA : De nombreux et nombreuses jeunes inscrit.e.s dans les options HORECA de l'enseignement qualifiant ne poursuivent pas une carrière dans le secteur une fois diplômé.e.s¹⁵³.

Chute conséquente des inscriptions entre la 5e et la 6e dans l'enseignement qualifiant (technique de qualification et professionnel)¹⁵⁴.

Cette chute peut s'expliquer selon plusieurs facteurs : abandon, échec, réorientation, décrochage... Pour le plein exercice en Fédération Wallonie-Bruxelles, on note en moyenne une chute d'un cinquième des étudiant.e.s pour les options en technique de qualification, et d'un quart pour les options en professionnel.

Le taux est presque toujours supérieur à Bruxelles par rapport à la Wallonie, allant parfois jusqu'à 30% dans les options du professionnel. Selon les secteurs de l'enseignement, ces taux peuvent être plus ou moins importants, exemples :

- Hôtellerie – alimentation : pour les élèves inscrit.e.s en 5ème année en 2018 – 2019 et qui sont supposé.e.s continuer leur parcours en 6ème en 2019 – 2020, on observe une chute de 30,2% d'inscrit.e.s (entre la 5ème et la 6ème), contre 25,5% pour l'ensemble des secteurs de l'enseignement professionnel¹⁵⁵.
- Quelques autres secteurs pour lesquels le taux de décrochage semble plus important : services aux personnes (professionnel), arts appliqués (technique de qualification et professionnel), économie (professionnel) et sciences appliquées (technique de qualification).

(152) Logisticity.brussels, *op. cit.*, p.50.

(153) Entretien CTA Emile Gryzon, 26 mai 2021 ; Entretien Horeca be Pro forma du 12 juillet 2021.

(154) C'est-à-dire que les élèves inscrits en 5e (année N) ne se retrouvent pas en 6e (N+1); Données certifiées de l'enseignement.

(155) Données certifiées de l'enseignement - Calculs : IBEFE.

Janvier 2021 : adoption par la Commission communautaire française, la Région wallonne et la Fédération Wallonie-Bruxelles d'une note stratégique sur la mise en œuvre d'un dispositif d'orientation tout au long de la vie.

RECOMMANDATIONS



ORI

S'assurer qu'avant l'entrée en formation ou dans l'enseignement qualifiant, les personnes aient une information précise et complète sur les conditions d'exercice du métier, le lieu de travail, les exigences linguistiques, les salaires pour contribuer à la sécurisation des parcours.

Exemples : Visite de terrain, interview d'un.e professionnel.le, zoom emploi de la Cité des métiers¹⁵⁶, etc.



ORI

Promouvoir et sensibiliser aux dispositifs d'orientation déjà existants organisés par les acteurs de l'orientation.

B. ATTRACTIVITÉ

Constats

Difficulté d'attirer du public en formation pour différents métiers qui souffrent d'une image négative (stéréotypes, bas salaires, filières de relégation, ...).

Exemples :

- Fermeture récente de la formation de magasinier.ère ;
- Classes très peu remplies dans l'enseignement qualifiant en industrie et en construction.

Exemples :

- Une classe de carrossier.ère 5ème P (CEFA) 2019 – 2020 : 1 élève ;
- Une classe de maçon.ne 5ème P (CEFA) 2019 – 2020 : 1 élève.¹⁵⁷

Méconnaissance de certains métiers et des opportunités d'évolution de carrière.

Exemples :

- Garde à domicile (métier qui a un statut reconnu en Wallonie mais pas à Bruxelles), professionnalisation du métier (rédaction d'un profil SFMQ en cours), sur la liste des 359 métiers d'avenir établie par les acteurs de la formation wallons et bruxellois (2017)¹⁵⁸.
- Industrie alimentaire¹⁵⁹ : le secteur alimentaire est le premier pourvoyeur d'emplois du secteur industriel. Il est l'un des rares secteurs industriels qui est parvenu à se maintenir en termes d'emplois durant la période 1997-2018. Durant cette période, l'emploi total a augmenté de 21,3%. C'est un secteur qui regroupe 26 activités différentes et donc 26 barèmes différents.

Chaque organisme a sa propre manière d'attirer les personnes vers ses formations. Les opérateurs rencontrent tous les mêmes difficultés pour attirer vers certains métiers.

(156) <https://www.bruxelles-formation.brussels/annuaire/cite-des-metiers/>

(157) Données certifiées de l'enseignement, 2019 - 2020.

(158) La Libre Belgique, Ces 359 métiers qui ont le plus d'avenir, <https://www.lalibre.be/economie/entreprises-startup/2018/01/03/ces-359-metiers-qui-ont-le-plus-davenir-WMXTYEVSPRHT-FN2725DF4PS32E/>.

(159) Conseil central de l'économie, *Rapport sur l'emploi dans l'industrie alimentaire*, Mai 2020, p.8.

RECOMMANDATION**ORI**

Mutualiser et avoir des campagnes d'information portées par plusieurs opérateurs avec la Cité des métiers et les Pôles Formation Emploi / secteurs professionnels, pour améliorer l'attractivité et pour que les personnes se forment dans les métiers en pénurie.

C. PLAQUETTES FILIÈRES ET PASSERELLES**Constats**

Les différents parcours de formations (filières et passerelles) sont parfois obscurs pour les jeunes et les chercheur.euse.s d'emploi, mais aussi pour les conseiller.ère.s en orientation.

Il est indispensable d'avoir des outils clairs et exhaustifs reprenant les opportunités de formation et de qualification à Bruxelles par filière, notamment en raison de la complexité du paysage bruxellois enseignement - formation - emploi.

Concernant le secteur des soins et de l'aide à domicile, ainsi que l'accueil de la petite enfance :

- Nouveaux profils SFMQ en cours de rédaction ;
- Travaux en cours en interbassin pour une plaquette partagée ;
- Compétences institutionnelles multiples ;
- Certains métiers accessibles uniquement via l'enseignement.

RECOMMANDATION**ORI****OBS**

Mise en place d'un groupe de travail IBEFE - Cité des métiers - Pôle académique dans le but de réaliser des plaquettes « filières et passerelles » bilingues à l'attention des professionnel.le.s de l'orientation. (Dans un premier temps, création d'une plaquette pour les métiers de l'aide à domicile et métiers de l'accueil de la petite enfance).

6.4. Recommandations sur la sécurisation des parcours

A. TITRES DÉLIVRÉS EN VALIDATION DES COMPÉTENCES (VDC)

Constats

Énormément de personnes disposent d'expérience professionnelle mais manquent de certification.

Parmi les jeunes de 18 à 24 ans, plus d'un sur dix a quitté prématurément l'école sans avoir obtenu le diplôme de l'enseignement secondaire supérieur¹⁶⁰.

En 2020, 21,5% du total des chercheur.euse.s d'emploi inscrit.e.s chez Actiris ont un diplôme de niveau faible, c'est-à-dire, allant de la primaire au deuxième degré du secondaire (technique, général ou professionnel)¹⁶¹.

Exemple dans l'HORECA :

- Répartition de l'emploi selon le niveau de qualification : 31,9% de personnes faiblement qualifiées et 42,6% personnes moyennement qualifiées¹⁶².
- 81,3% des demandeur.euse.s d'emplois inoccupé.e.s, repris dans les données sur la réserve de main-d'œuvre d'Actiris sont faiblement qualifié.e.s¹⁶³.

Les gouvernements de la Commission communautaire française et de la Région de Bruxelles-Capitale veulent accélérer le développement de la validation des compétences en visant la délivrance de 4.000 titres de compétences chaque année en Région bruxelloise¹⁶⁴.

En moyenne, en 2020, sur l'ensemble des 88.803 chercheur.euse.s d'emploi inscrit.e.s chez Actiris, 35.122 (39,6%) possèdent des diplômes étrangers sans équivalence¹⁶⁵.

RECOMMANDATION



CVDC

Développer l'offre de validation des compétences à Bruxelles prioritairement pour les métiers pour lesquels il n'existe pas d'épreuves en Région bruxelloise.

(160) Observatoire de la santé et du social Bruxelles, *Résumé du baromètre social - Rapport Bruxellois sur l'état de la pauvreté, 2020*, p.8.

(161) View.brussels, <https://viewstat.actiris.brussels>.

(162) View.brussels, *Covid 19 – Focus HORECA*, op. cit., p.25.

(163) *Ibidem*, p.26 – 27.

(164) Consortium de validation des compétences, op. cit., p.10.

(165) View.brussels, <https://viewstat.actiris.brussels>.

B. PASSERELLES ET MONTÉE EN QUALIFICATION

Constats

Pas de parcours intégré de formation professionnelle.

Il n'y a pas de garantie de passer d'une préqualification à une formation qualifiante selon l'opérateur.

Il y a une non prise en compte systématique des acquis des stagiaires dans leur parcours de formation.

Chute conséquente des inscriptions entre la 5e et la 6e dans l'enseignement qualifiant (technique de qualification et professionnel)¹⁶⁶.

Cette chute peut s'expliquer selon plusieurs facteurs : abandon, échec, réorientation, décrochage... Pour le plein exercice en Fédération Wallonie-Bruxelles, on note en moyenne une chute d'un cinquième des étudiant.e.s pour les options en technique de qualification et d'un quart pour les options en professionnel.

Le taux est presque toujours supérieur à Bruxelles par rapport à la Wallonie, allant parfois jusqu'à 30% dans les options du professionnel¹⁶⁷.

Difficulté d'attirer du public en formation pour différents métiers qui souffrent d'une image négative (stéréotypes, bas salaires, filières de relégation, ...).

Chaque opérateur a ses propres modalités d'accès sans prendre en compte les séances d'informations et les tests déjà réalisés chez un autre opérateur.

RECOMMANDATIONS



EFE

Garantir un parcours menant à la qualification :

1. Réaliser un cadastre des passerelles dans une perspective de construction de filières interopérateurs ;
2. Intégrer la validation des compétences comme outil facilitateur de passerelle ;
3. Créer les passerelles manquantes ;
4. Faciliter les accès à la formation ;
5. Individualiser les parcours.



ORI

Proposer aux candidat.e.s en attente d'une formation de suivre une autre formation pertinente pour leur parcours professionnel (langues, programmes informatiques, etc.).



FI



FA

Définir les conditions minimales à remplir pour organiser, dans l'intérêt des usager.ère.s, les passerelles entre opérateurs de formation, afin d'organiser des dispositifs interopérateurs.

(166) C'est-à-dire que les élèves inscrits en 5e (année N) ne se retrouvent pas en 6e (N+1) ; Données certifiées de l'enseignement.

(167) Données certifiées de l'enseignement - Calculs : IBEFE.

6.5. Equipements et ressources

La question des équipements et des ressources a été traitée dans l'Avis n°18 - *Appel à projet Modernisation des équipements pédagogiques de pointe de l'enseignement qualifiant 2020-2021* du 5 octobre 2021. Les principaux constats et recommandations de l'avis sont repris dans le tableau ci-après.

Constats

Un fonds bien doté à Bruxelles.

Déséquilibre des demandes entre écoles.

Des différences très importantes de montants entre même équipement décrit.

Non atteinte des objectifs en termes d'accès des publics scolaires dans les Centres de référence / Pôles Formation Emploi.

Absence de cadastre des équipements.

Aucune évaluation du dispositif « fonds d'équipement » prévue dans les textes.

Complexité des processus de consultation et de décision.

RECOMMANDATIONS



FI

Révision de l'accord de coopération :

- Intégration d'un volet « évaluation » à l'accord de coopération ;
- Principe de transparence et d'« accountability » ;
- Réaliser un retour systématique et officiel auprès des acteurs consultés et tout particulièrement auprès de l'IBEFE Bruxelles ;
- Travailler en définissant une stratégie sectorielle d'équipement, des priorités sectorielles d'investissement pour les écoles, tout en s'appuyant sur les Pôles Formation-Emploi et les organismes sectoriels ;
- Coordonner le dispositif « équipement » avec le plan bruxellois pour l'enseignement ;
- Accompagner et soutenir les écoles dans l'identification de leurs besoins et dans les procédures administratives de marchés publics ;
- Prévoir et planifier l'accès du public scolaire dans les Centres de référence / Pôles Formation Emploi pour atteindre les prescrits de l'accord de coopération ;
- Assurer la formation des personnels enseignants aux équipements de pointe financés ;
- Intégrer une part du fonds aux ressources humaines nécessaires à sa mise en œuvre ;
- Relance de la Task Force administrative - réalisation du cadastre des équipements ;
- Participation de l'Instance bassin aux réunions de la Commission de suivi opérationnel.

CHANTIERS TRANSVERSAUX

Suite aux différents échanges avec les acteur.rice.s de terrain, les opérateurs de formation, et d'enseignement et suite aux informations relevées dans diverses études, l'Instance bassin a identifié quatre chantiers qu'elle envisage d'investiguer plus en profondeur dans un futur proche.

Les quatre problématiques identifiées sont les suivantes.

1. L'ORIENTATION POSITIVE

Toute action d'orientation professionnelle doit tenir compte du marché de l'emploi (métiers en pénurie de main-d'œuvre) afin de garantir au maximum l'accès à l'emploi suite à une formation.

Les pouvoirs publics ont encore récemment proposé l'adoption d'une mesure concernant la vacance d'emploi. En effet, dans le cadre de son plan métiers en pénurie, le gouvernement fédéral s'est engagé « à permettre le cumul - partiel - des allocations de chômage avec un salaire dans un métier en pénurie. Concrètement, le chômeur de longue durée - plus d'un an - qui trouve un emploi dans un métier en pénurie pourra garder 25 % de son allocation de chômage de la première période pendant trois mois »¹.

Au-delà de l'incitant financier, il semble indispensable de prendre en compte la motivation, les besoins et les intérêts des usager.ère.s dans la construction de leur projet professionnel.

L'IBEFÉ propose de réfléchir à la mise en place d'un pôle de synergie sur la question de **l'orientation positive** ainsi que de réaliser une étude spécifique sur la prise en compte de l'intérêt (motivation, besoins, bilan professionnel, ...) des bénéficiaires dans le choix de la formation.

2. DROIT À LA QUALIFICATION/CERTIFICATION

La reconnaissance des compétences acquises au terme d'une formation n'est pas la même selon qu'elle se soit déroulée dans le cadre d'une formation professionnelle ou de l'enseignement. C'est le cas alors même que la qualification est similaire et que les formations se basent sur des profils SFMQ communs. Cela a pour conséquence d'être un obstacle à l'insertion professionnelle des personnes qualifiées.

En effet, un.e apprenant.e qui suit un cursus à l'efp/sfpme² ne pourra ensuite pas poursuivre des études dans le supérieur sans complément d'étude. Un.e étudiant.e qui suit un programme similaire dans l'enseignement pourra obtenir un CESS et ensuite se diriger vers des études supérieures s'il ou elle le souhaite.

Pourtant, le droit à la qualification tout au long de la vie constitue une priorité politique. En effet, l'accord de gouvernement francophone bruxellois stipule que « le

(1) La Libre Belgique, *Marché du travail : des mesures - parfois hypothétiques - pour doper l'emploi et aider les métiers en pénurie*, 12 octobre 2021.

(2) Service public francophone bruxellois de la Commission communautaire française chargée de l'organisation de la formation en alternance à Bruxelles.

Gouvernement soutiendra la mise en place d'une certification couvrant l'ensemble des formations qualifiantes et la validation des compétences organisées par les opérateurs francophones afin d'encourager la mobilité entre l'enseignement, la formation et la validation des compétences via des passerelles systématiques »³.

C'est dans ce sens que le **dispositif CCP (Certificat de compétences professionnelles)** a été pensé. Ce CCP permettra à terme « *une plus grande lisibilité des certifications, du fait de l'utilisation d'un langage commun et de références communes entre les opérateurs* »⁴. La mise en place d'un cadre commun d'épreuves et d'évaluations répond à l'enjeu de qualification tout au long de la vie notamment via la **systematisation des passerelles**. Il permettra de répondre plus efficacement aux défis de l'emploi et du développement des compétences, des besoins en recrutement, des pénuries en qualification ainsi qu'à l'insertion et au maintien de l'employabilité des personnes sur le marché du travail en évolution constante.

Par ailleurs, ainsi que le pointait la recommandation 3.8. de **l'avis 101 de la CCFEE**⁵, sur l'articulation du SFMQ et du CVDC, il est essentiel de « *développer et de renforcer les mécanismes permettant d'aboutir à des référentiels communs à l'ensemble des opérateurs. Il s'agit non seulement d'un enjeu de coopération entre les acteurs des 3 mondes [emploi, formation, enseignement qualifiant] mais surtout, il s'agit de permettre l'émancipation sociale par la valorisation des acquis des personnes qui ont besoin d'améliorer / de compléter les compétences acquises lors de leur parcours scolaire initial* ».

L'IBEFE propose de rédiger un avis sur la question du **droit à la certification**.

3. PRISE EN COMPTE DES SPÉCIFICITÉS DU PUBLIC BRUXELLOIS

En Belgique, l'enseignement, la formation et l'emploi sont des compétences réparties entre les communautés et les régions. Là où la formation professionnelle est une matière régionale, et donc peut par conséquent, plus aisément axer ses décisions selon le public concerné (ici les Bruxellois.e.s), il n'en est pas de même pour l'enseignement. En effet, l'enseignement dépend de la Fédération Wallonie – Bruxelles, et il est dès lors plus difficile de prendre en compte uniquement les besoins du public bruxellois. Or, comme les recommandations et le chapitre 1 ont déjà pu le démontrer, les réalités bruxelloises diffèrent des réalités des deux autres régions belges.

En effet, le baromètre social 2020 démontre que l'écart social de Bruxelles avec la Flandre et la Wallonie peut encore se creuser.

« L'année 2020 a été marquée par la crise du Covid-19 et ses importantes répercussions sanitaires et sociales. (...) Les mesures prises pour endiguer l'épidémie ont eu un impact sur les personnes en situation de pauvreté et de précarité. Les premiers impacts de la crise du Covid-19 sont observables dans les différents domaines de la vie présentés dans ce baromètre : les revenus, l'emploi, l'éducation, la santé, le logement et la participation et l'intégration sociale »⁶.

En effet, à titre d'exemple, « *il existe des inégalités importantes en termes de niveau de diplôme selon la nationalité. Parmi les adultes bruxellois de 25 ans et plus, la proportion de personnes ayant au maximum un diplôme du secondaire inférieur est deux fois plus élevée chez les ressortissants non-européens (48 %) que chez les ressortissants de*

(3) Accord de gouvernement francophone bruxellois, 2019 - 2024, p.20.

(4) IBEFE Bruxelles, « Dispositif partagé par les opérateurs de formation professionnelle et le Consortium de Validation des Compétences relatif à la certification des compétences professionnelles », *Avis n°9*, Novembre 2017, p.6.

(5) CCFEE, « Articulation du Service Francophone des Métiers et des Qualifications (SFMQ) et du Consortium de Validation des Compétences », *Avis 101*, 19 juin 2012.

(6) Observatoire de la santé et du social Bruxelles, *op. cit.*, p.6.

pays de l'UE-28 (24 %) et plus élevée également que chez les personnes de nationalité belge (30 %) ».⁷

En outre, « en Région bruxelloise, un quart des élèves qui fréquentent l'enseignement secondaire présentent un retard scolaire de minimum deux ans. Parmi les jeunes de 18 à 24 ans, plus d'un jeune sur dix a quitté prématurément l'école sans avoir obtenu le diplôme de l'enseignement secondaire supérieur. Quel que soit leur âge, les personnes sans diplôme du secondaire ont beaucoup de difficultés à accéder à l'emploi : 25 % des actifs bruxellois ayant au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur sont au chômage ».⁸

En Belgique, le public bruxellois diffère de celui des deux autres régions à de nombreux niveaux tant du point de vue linguistique, de la mobilité, de la situation économique, etc⁹. Il a donc des besoins qui lui sont propres. C'est un paramètre essentiel à prendre en compte lors de la mise en place d'une offre d'enseignement ou de formation. Comment inclure ce public et non l'exclure ? Comment permettre la réussite de celui-ci ? Et ainsi ne pas reproduire voire aggraver les inégalités ?

L'IBEFÉ propose de réfléchir à la mise en place un pôle de synergie sur la question de la prise en compte des spécificités du public bruxellois dans la construction de l'offre de formation et d'enseignement.

4. COMPÉTENCES LINGUISTIQUES

La problématique des compétences linguistiques a été évoquée dans la première recommandation transversale intersectorielle. Toutefois, il semble fondamental d'investiguer cette question plus en profondeur.

En effet, de par son statut de région bilingue, il est possible de se former à Bruxelles tant via des opérateurs néerlandophones que francophones. La possibilité de se former en néerlandais est une opportunité qui pourrait inciter les francophones à franchir la frontière linguistique afin de postuler à l'un des 23 000 postes vacants et disponibles en Flandre¹⁰.

En outre, au-delà des besoins de compétences en néerlandais, Bruxelles se présente comme une ville cosmopolite, notamment dû à la présence des institutions européennes et internationales, où de nombreuses langues sont parlées¹¹. En fonction des secteurs concernés, la maîtrise de l'une ou l'autre langue peut être un énorme atout pour les chercheurs d'emploi.

L'IBEFÉ propose de réfléchir à la mise en place un pôle de synergie relatif à l'enjeu des compétences linguistiques sur le marché de l'emploi bruxellois. En vue notamment de mettre en place des partenariats entre les écoles qualifiantes et la future Cité des langues pour permettre aux élèves d'être formé.e.s en langue lorsque leur choix professionnel le requiert.

(7) Observatoire de la santé et du social Bruxelles, *Baromètre social - Rapport Bruxellois sur l'état de la pauvreté*, 2020, p.81.

(8) Observatoire de la santé et du social Bruxelles, *Résumé du baromètre social - Rapport Bruxellois sur l'état de la pauvreté - op. cit.*, p.8.

(9) Voir notre chapitre 1.

(10) Revue de presse Actiris, *23.000 emplois en Flandre, autant d'opportunités pour les Bruxellois*, <https://press.actiris.be/23000-emplois-en-flandre-autant-dopportunités-pour-les-bruxellois>.

(11) Le soir, *La capitale aux 104 langues*, 12 février 2016, <https://www.lesoir.be/art/1119890/article/actualite/regions/bruxelles/2016-02-12/capitale-aux-104-langues>.

BIBLIOGRAPHIE

ETUDES ET RAPPORTS

- ARNTZ (M.), GREGORY (T.) et ZIERAHN (U.), « The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 189, Éditions OCDE, Paris, 2016, 34 p.
- BOUCHAT (P.), NILS (F.) et al., « Les déterminants de l'attrait pour les études et les métiers scientifiques et techniques chez les 12-25 ans », *Rapport de recherche*, Forem - UCLouvain, Novembre 2020, 117 p.
- Bruxelles Environnement, *Brochure : Stratégie GoodFood - Vers un système alimentaire durable en région de Bruxelles-Capitale*.
- Bruxelles Environnement, *Rapport technique alimentation - inventaire et analyse des données existantes en matière de demande alimentaire en RBC*, mars 2015.
- Bruxelles Environnement, *Stratégie good food, « Vers un système alimentaire durable en région de Bruxelles-capitale » - De la fourche à la fourchette*, 2015.
- CCFEE, « Articulation du Service Francophone des Métiers et des Qualifications (SFMQ) et du Consortium de Validation des Compétences », *Avis 101*, 19 juin 2012, 6 p.
- CDR IRIS TL, « Analyse comparative 2017 – 2018 du marché de l'emploi bruxellois dans le domaine transport et Logistique », *Rapport de veille*, 2019, 24 p.
- CDR IRIS TL, « Focus : impacts du Brexit sur les métiers d'affrètement et de déclarant en douane - anticipation en termes d'emploi et de formation », *Rapport de veille*, Décembre 2019, 40 p.
- Conseil central de l'économie, *Rapport sur l'emploi dans l'industrie alimentaire*, Mai 2020, 55 p.
- Consortium de validation des compétences, *Rapport d'activités 2020 – Défis, transitions et nouveaux projets au service des publics*, 157 p.
- Digitalwallonia.be, *Les impacts de la digitalisation sur les entreprises sociales actives dans le secteur des services aux personnes*, 2020, 33 p.
- Direction Générale de l'Enseignement Obligatoire, *Rapport d'activités du réseau des Centres de Technologies Avancées de la Fédération Wallonie-Bruxelles*, 2019, 360 p.
- FE.BI, *Les besoins en formation dans le secteur des hôpitaux privés en 2016*, 28 p.
- FE.BI, « Les besoins en formation dans le secteur des personnes âgées », *Rapport d'étude*, Juin 2018, 30 p.
- FSB et FCCSSD, *Rapport sectoriel 2017 portant sur les années 2012-2016*.
- Horeca forma Be pro, *Point d'écoute sectorielle*, 2021.
- IBEFE Bruxelles, AVIS N°9 - Dispositif partagé par les opérateurs de formation professionnelle et le Consortium de Validation des Compétences relatif à la certification des compétences professionnelles, 11 p.
- Le Forem, *Métier d'avenir - coordinateur des soins et de l'aide à domicile*, Avril 2018, 20 p.
- Logisticity.brussels, *Rapport d'activités*, 2020, 93 p.
- Observatoire de la santé et du social Bruxelles, *Baromètre social - Rapport Bruxellois sur l'état de la pauvreté*, 2020, 145 p.
- Observatoire de la santé et du social Bruxelles, *Résumé du baromètre social - Rapport Bruxellois sur l'état de la pauvreté*, 2020, 20 p.
- Service Francophone des Métiers et des Qualifications, « La conduite rémunérée sur route », *Etude préliminaire*, 2018, 68 p.

- Service Francophone des Métiers et des Qualifications, “ Les métiers de l’aide à domicile ”, *Etude préliminaire*, 2019, 132 p.
- Service Francophone des Métiers et des Qualifications, « Métiers de piste aéroportuaire », *Etude préliminaire*, 2019, 152 p.
- View.brussels, *Analyse des fonctions critiques en région de Bruxelles Capitale*, Novembre 2020, 101 p.
- View.brussels, *Covid 19 – Focus HORECA – Note d’analyse et de prospective sectorielle – Quels sont les impacts potentiels de la crise Covid-19 sur l’HORECA en Région Bruxelles-Capitale*, Décembre 2020, 50 p.
- View.brussels, *Détermination des besoins en emploi et en formation*, Mai 2020, 139 p.
- View.brussels, *Les exigences linguistiques sur le marché du travail et les connaissances linguistiques des demandeurs d’emploi en Région de Bruxelles-Capitale*, Juin 2020, 30 p.

ARTICLES ET OUVRAGES SPÉCIALISÉS

- REMESY (C.) *et al.*, « Donner un nouvel avenir au pain dans le cadre d’une alimentation durable et préventive », *Cahiers de Nutrition et de Diététique*, Août 2014, pp. 39 - 46.
- REMESY (C.), *L’alimentation durable : Pour la santé de l’homme et de la planète*, Ed. Odile Jacob, 2010, 306 p.
- ROUSSEL (P.), ONNO (B.) *et al.*, *La panification du levain naturel – Glossaire des savoirs*, Quae, 2020, 100 p.

ARTICLES DE PRESSE

- *Le Soir*, *La capitale aux 104 langues*, 12 février 2016, <https://www.lesoir.be/art/1119890/article/actualite/regions/bruxelles/2016-02-12/capitale-aux-104-langues>.
- *L’Express.fr*, *Mocktails: la nouvelle vague du cocktail sans alcool*, 17 juin 2017 https://www.lexpress.fr/styles/saveurs/mocktails-la-nouvelle-vague-du-cocktail-sans-alcool_1918171.html
- *La Libre Belgique*, *Ces 359 métiers qui ont le plus d’avenir*, 3 janvier 2018,, <https://www.lalibre.be/economie/entreprises-startup/2018/01/03/ces-359-metiers-qui-ont-le-plus-davenir-WMXTYEVSPRHTFN2725DF4PS32E/>.
- *L’Echo*, à Bruxelles, la relance passera par la construction durable, 19 juin 2020, [en ligne] <https://www.lecho.be/economie-politique/belgique/bruxelles/a-bruxelles-la-relance-passera-par-la-construction-durable/10234406.html>.
- *Les Echos*, « Des livraisons à vélo-cargo pour dépolluer le dernier kilomètre », 2 octobre 2020, <https://start.lesechos.fr/innovations-startups/tech-futur/des-livraisons-a-velo-cargo-pour-depolluer-le-dernier-kilometre-1238786>.
- *L’Echo*, *La pénurie de profs grève le développement de l’immersion linguistique*, 5 janvier 2021 <https://www.lecho.be/economie-politique/belgique/general/la-penurie-de-profs-grève-le-developpement-de-l-immersion-linguistique/10275239.html>.
- RTBF, « Les vélos cargo, l’avenir de la livraison de colis en ville ? », 19 août 2021, https://www.rtf.be/info/societe/detail_les-velos-cargo-l-avenir-de-la-livraison-de-colis-en-ville?id=10825376.
- *La Libre Belgique*, À Bruxelles, les chercheurs d’emploi pourront apprendre jusqu’à 24 langues à partir de la mi-octobre, 28 septembre 2021.

- VRT, *Les Bruxellois auront bientôt plus d'opportunités de travail en Flandre*, 29 septembre 2021, <https://www.vrt.be/vrtnws/fr/2021/09/29/les-bruxellois-auront-bientot-plus-dopportunités-de-travail-en-f/>.
- Le soir, « Quelque 400 postes vacants à Brussels Airport, où la crise a coûté environ 4.000 emplois », 5 octobre 2021, <https://www.lesoir.be/398768/article/2021-10-05/quelque-400-postes-vacants-brussels-airport-ou-la-crise-coute-environ-4000>.
- La Libre Belgique, "Marché du travail : des mesures - parfois hypothétiques - pour doper l'emploi et aider les métiers en pénurie", 12 octobre 2021.

LÉGISLATION

- Accord de coopération du 20 mars 2014 entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française relatif à la mise en œuvre des bassins Enseignement qualifiant - Formation - Emploi.
- Accord de coopération du 10 septembre 2015 entre la Fédération Wallonie-Bruxelles, la Cocof et la Région wallonne concernant le Service Francophone des Métiers et des Qualifications (SFMQ).
- Accord de gouvernement bruxellois, 2014 – 2019.
- Déclaration de politique générale commune au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et au Collège réuni de la Commission communautaire commune – 2019 – 2024.
- Décret du 19 juillet 2007 portant assentiment à l'Accord de coopération conclu le 1er février 2007 entre la Région de Bruxelles-Capitale, la Communauté française et la Commission communautaire française relatif à l'équipement mis à disposition dans le cadre de la revalorisation de l'enseignement qualifiant et à la collaboration entre les Centres de technologies avancées et les Centres de référence professionnelle.
- Recommandation du Conseil de l'Union européenne du 24 novembre 2020 en matière d'enseignement et de formation professionnels (EFP) en faveur de la compétitivité durable, de l'équité sociale et de la résilience.

SOURCES INTERNET

- Bruxelles Environnement, présentation de la Stratégie Rénovation aux horizons 2030-2050 à Bruxelles, [en ligne] <https://environnement.brussels/thematiques/batiment-et-energie/bilan-energetique-et-action-de-la-region/strategie-renovation>.
- Confédération construction, l'enjeu ? Notre propre emploi, 20/06/2020, conférence de presse [en ligne] <https://www.confederationconstruction.be/PressCommunication/Dossier%20de%20presse%20-%20conf%C3%A9rence%20de%20presse%20-06-2017.pdf>.
- Forem, Métiers d'avenir. Etat des lieux du secteur de la construction. Recueil prospectif, p.5 [en ligne] https://www.leforem.be/MungoBlobs/1391423807686/16_Construction_par_secteur_version_corrige_e_formelec.pdf.
- Hub Brussels, Drones et relevés 3D pour les professionnels de la construction, 30 avril 2019, [en ligne] <https://www.ecobuild.brussels/fr/professionnel/news/drones-et-relevés-3d-pour-les-professionnels-de-la-construction>.
- Région wallonne, carnet de route vers l'éco-construction, matériaux bio-sourcés et réemploi dans la construction, p.8 [en ligne] <https://clusters.wallonie.be/servlet/Repository/carnet-de-route-vers-l-eco-construction.pdf?ID=155704&saveFile..>

- CDR Construction, Brochure, la mise en œuvre de l'isolation thermique et l'étanchéité à l'air,[en ligne] https://www.cdr-brc.be/sites/www.cdr-brc.be/files/Media/pdf/outils%20da/D%20pliant%20point_sur_iso_et_etancheite.pdf.
- Bruxelles Environnement, économie circulaire dans le secteur de la construction, état des lieux, enjeux et modèle à venir, octobre 2017, http://www.circulareconomy.brussels/wp-content/uploads/2017/10/RAP_2017_Economie-Circulaire-Construction.pdf.
- Forem, Métiers d'avenir. Etat des lieux du secteur de la construction. Recueil prospectif, p.15. https://www.leforem.be/MungoBlobs/1391423807686/16_Construction_par_secteur_version_corrige_e_formelec.pdf.
- Dictionnaire du Larousse, <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/mixologie/188371>.
- Données view.brussels, <https://viewstat.actiris.brussels>.
- Stratégie GoodFood, <https://goodfood.brussels/fr/content/la-strategie-good-food>.
- Profils SFMQ, https://sfmq.cfwb.be/nos-productions-profil/domainresult/?no_cache=1.
- Cité des métiers, <https://www.bruxellesformation.brussels/annuaire/cite-des-metiers/>
- KCE, Comment améliorer la détection et la prise en charge de la maltraitance des personnes âgées ?, 2020, <https://kce.fgov.be/fr/comment-ameliorer-la-detection-et-la-prise-en-charge-de-la-maltraitance-des-personnes-agees>.
- Qu'est ce que sont les hard skills et les soft skills ?, <https://emplois.be.indeed.com/conseils-carriere/evolution-professionnelle/competences-pratiques>,
- L'hospitalisation à domicile, <https://www.maisonmedicale.org/L-hospitalisation-a-domicile.html>.
- CRM Group, *Document explicatif concernant les qualifications de soudeur*, 18 juillet 2014, <https://www.cevac.be/fr/news/45-document-explicatif-concernant-les-qualificatio.aspx>.
- Revue de presse Actiris, *23.000 emplois en Flandre, autant d'opportunités pour les Bruxellois*, <https://press.actiris.be/23000-emplois-en-flandre-autant-dopportunités-pour-les-bruxellois>.
- Een job, c'est aussi un job, <https://eenjobpoumoi.be/>.
- Revue de presse Actiris, *23.000 emplois en Flandre, autant d'opportunités pour les Bruxellois*, <https://press.actiris.be/23000-emplois-en-flandre-autant-dopportunités-pour-les-bruxellois>.

CONSULTATION D'EXPERTS (ENTRETIENS BILATÉRAUX)

- Entretien avec la Fédération belge des entrepreneurs de la pierre naturelle, 1er septembre 2020.
- Entretien avec Bruxelles Environnement, 8 septembre 2020.
- Entretien avec SFPME, 26 août 2020.
- Entretien avec Bruxelles Formation pôle construction, 27 août 2020.
- Entretien avec Federatie Vlaamse Schilders Behangers Decorateurs en Vloerbekleders, 4 septembre 2020.
- Entretien avec le Service Francophone des Métiers et des Qualifications, 1er décembre 2020.
- Entretien avec la Fédération des services bruxellois d'aide à domicile, 30 mars 2021.
- Entretien Centre de technologies avancées Emile Gryzon, 26 mai 2021.
- Entretien avec Technicity, 28 mai 2021.
- Entretien avec Métallurgistes Wallonie-Bruxelles et Technicity, 31 mai 2021.
- Entretien avec le Centre de technologies avancées mini hôpital, 2 juin 2021.
- Entretien avec la FeBi (Association des Fonds Sociaux du Secteur Non-Marchand Fédéraux et Bicommunautaires) et l'Association Paritaire pour l'Emploi et la Formation, 8 juin 2021
- Entretien avec Volta, 10 juin 2021.
- Entretien avec plusieurs établissements d'enseignement de promotion sociale, 11 juin 2021.
- Entretien avec Actiris, 14 juin 2021.
- Entretien avec la Mission Locale de Saint Josse, 15 juin 2021.
- Entretien avec la Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique, 23 juin 2021.
- Entretien avec Horeca be Pro forma, 12 juillet 2021.
- Entretien avec Alimento, 16 juillet 2021.
- Entretien avec l'efp/sfpme, 16 juillet 2021.
- Entretien avec la Fédération des Milieux d'Accueil de la Petite Enfance, 25 août 2021.
- Entretien avec la CSC - Alimentation et Services, 25 août 2021.
- Entretien avec l'efp, 28 août 2021.0
- Entretien avec le Service Francophone des Métiers et des Qualifications, 6 septembre 2021.
- Entretien avec Bruxelles Formation, 17 septembre 2021.
- Groupe de travail sur le Rapport analytique et prospectif, 22 septembre 2021.
- Entretien avec Bruxelles Environnement, 24 septembre 2021.
- Entretien avec le Pôle Formation Emploi Logisticity, et le FSTL (Fond Social du Transport et de la Logistique), 1^{er} octobre 2021.
- Entretien avec la CGSLB, 26 octobre 2021.
- Entretien avec le Consortium de Validation des Compétences, 16 novembre 2021.

ANNEXES

1. TABLEAU DE CORRESPONDANCE ROME V3, CADRE COMMUN DE PROGRAMMATION ET SECTEURS DE L'ENSEIGNEMENT

Le tableau ci-dessous a pour objectif de croiser des informations provenant du Cadre commun de programmation, des secteurs de l'enseignement et de la nomenclature ROME V3.

Liste familles de métiers étudiées dans la nomenclature Rome V3	Correspondance en domaines du Cadre commun de programmation	Correspondance en secteurs de l'enseignement
A - Agriculture et Pêche, Espaces naturels et Espaces verts, Soins aux animaux	Environnement, Agriculture, Animaux et Nature	Agronomie
C - Banque, Assurance, Immobilier	Gestion, Management et Administration	Economie
D - Commerce, Vente et Grande distribution	Commerce Alimentation – métiers de bouche et industrie agroalimentaire	Economie Hôtellerie - Alimentation
F - Construction, Bâtiment et Travaux publics	Construction	Construction Industrie
G - Hôtellerie-Restauration, Tourisme, Loisirs et Animation	Tourisme et Événementiel Alimentation – métiers de bouche et industrie agroalimentaire	Economie Hôtellerie - Alimentation
H - Industrie	Industries technologiques Alimentation – métiers de bouche et industrie agroalimentaire	Industrie Sciences appliquées
I - Installation et Maintenance	Industries technologiques Automobile et mobilité urbaine Construction	Industrie Construction
J - Santé	Social, Santé, Sport et Soins du Corps	Sciences appliquées Services aux personnes
K - Services à la personne et à la collectivité	Social, Santé, Sport et Soins du Corps Nettoyage Éducation, Formation et Pédagogie Sécurité et prévention	Sciences appliquées Services aux personnes
L - Spectacle	Alimentation – métiers de bouche et industrie agroalimentaire	Hôtellerie - Alimentation
M - Support à l'entreprise	Gestion, Management et Administration Informatique, ICT et Économie numérique	Economie Industrie
N - Transport et Logistique	Transport et Logistique	Industrie Economie

2. INDEX

- A**
- Actiris 17, 21, 23, 28, 29, 32, 33, 34, 35, 45, 59, 60, 64, 67, 68, 71, 76, 80, 81
 - Aéroportuaire 4, 30, 78
 - Affréteur.euse 33, 34
 - Agent.e de sécurité 4, 28
 - Aide familial.e 3, 4, 25, 29
 - Aide ménager.ère 19, 20
 - Aide-soignant.e 4, 20, 26, 29
 - Alternance 12, 25, 68, 74
 - Animateur.rice 23
 - Automatisation 13, 51, 65
- B**
- Barman / barmaid 3, 13, 18
 - Boulangier.ère-pâtissier.ère 15
 - Bruxelles Formation 12, 23, 81
- C**
- CEFA 25, 69
 - Centre de technologies avancées / CTA 24, 44, 46, 48, 49, 81
 - Certification 5, 27, 34, 54, 62, 71, 74, 75, 77
 - Chapiste 52
 - Charpentier.ère 58
 - Chauffeur.euse 4, 31, 32, 38
 - Chef.fe de chantier 63
 - Chef.fe de rang 17, 18
 - Cimentier.ère 59, 60
 - Circulaire 3, 4, 22, 52, 54, 56, 59, 66, 80
 - Coffreur.euse 52, 58, 59
 - Commerce 14, 31, 36
 - Commis.e 17, 18
 - Comptable 34, 36
 - Conducteur.rice 32, 33, 35, 37
 - Construction 6, 14, 48, 54, 55, 56, 57, 59, 60, 61, 62, 66, 67, 69, 72, 74, 76, 78, 79, 80, 81
 - Contrôleur.euse de travaux 63
 - Couvreur.euse 52, 53, 59, 60
 - Cuisinier.ère 17, 18
- D**
- Déclarant.e en douane 33, 34, 36, 37
 - Dessinateur.rice 51
 - Digitalisation 16, 22, 46, 47, 65, 77
 - Diplôme 57, 71, 75, 76
 - Dispatcheur.euse 35
 - Domotique 4, 39, 40, 41
 - Durable 3, 4, 5, 14, 15, 52, 56, 59, 66, 77, 78, 79
- E**
- E-commerce 31, 36
 - Efp 12, 32, 35, 54, 58, 67, 74, 81
 - Electricien.ne 51
 - Electromécanicien.ne 41, 43, 44
 - Enseignement 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 19, 20, 23, 24, 25, 26, 27, 30, 38, 39, 41, 44, 45, 46, 47, 49, 52, 53, 56, 57, 58, 60, 61, 66, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 79, 81, 82
- F**
- Filière 15, 26, 39, 45, 49, 70
- G**
- Garçon / Serveuse de restaurant 17
 - Garde à domicile 3, 23, 24, 69
 - Genre 45, 47, 60
 - Gestionnaire des approvisionnements et des stocks 35
 - GoodFood 11, 14, 15, 66, 77, 80
 - GoodMove 11, 31, 66
- H**
- HORECA 3, 13, 17, 18, 64, 65, 68, 71, 78
- I**
- Industrialisation 5, 58
 - Industrie 34, 36, 47, 48, 50, 69, 77, 82
 - Inégalités 6, 75, 76
 - Infirmier.ère 19, 24
 - Installateur.rice 40, 42
 - Isolation 4, 52, 58, 80
- L**
- Logistique 4, 30, 32, 33, 34, 35, 37, 64, 65, 68
- M**
- Maçon.ne 58, 59, 60, 69
 - Magasinier.ère 30, 32, 33, 37, 69
 - Marketing 60
 - Mécanicien.ne 41
 - Mécanique 42, 43, 45, 46
 - Menuisier.ère 58, 59
 - Mètreur.euse-deviseur.euse 63
 - Mobilité 9, 10, 31, 75, 76, 82
 - Monteur.euse 40, 41, 42, 52, 53, 58, 59, 63

O

OISP 12

P

Passerelle 72

Pauvreté 71, 75, 76, 77

Paveur.euse 63

Peintre 60

Périphérie 9, 10, 11, 33, 64

Plafonneur.euse-cimentier.ère 59, 60

Poseur.euse de canalisation 60, 63

Promotion sociale 12, 24, 25, 26, 27, 81

Puériculteur.rice 24

Q

Qualification 4, 5, 17, 34, 36, 37, 38, 40, 42,

..... 44, 50, 57, 62, 68, 70, 71, 72, 74, 75

R

Rénovateur.rice 63

Retard scolaire 49

S

Santé 15, 19, 21, 22, 60, 65, 67, 71, 75, 76, 77, 78

Secrétaire 4, 28

Sfpme 12, 32, 35, 58, 81

Soin 19, 24

Soudeur.euse 50

Stagiaire 67

Superviseur.euse en entrepôt 33, 35, 37

T

Technicien.ne 4, 39, 40, 43, 51, 57

Territoire 7, 9, 10

Transport 14, 31, 33, 34, 35, 37, 38, 77

Tuyauteur.euse 51

V

Valorisation 4, 54

VÉLO-CARGO 31

Vieillessement de la population 3, 19

view.brussels 6, 12, 23, 26, 32, 62, 80



BASSIN EFE

INSTANCE BASSIN • ENSEIGNEMENT QUALIFIANT • FORMATION • EMPLOI

BRUXELLES