



BASSIN EFE

INSTANCE BASSIN ■ ENSEIGNEMENT QUALIFIANT ■ FORMATION ■ EMPLOI

BRUXELLES

**RAPPORT ANALYTIQUE
& PROSPECTIF 2016**

Table des matières

Introduction	5
Chapitre 1: Contexte socio-économique	7
1.1 Territoire du Bassin	8
1.1.1 <i>Carte de l'ensemble des Bassins Enseignement qualifiant – Formation – Emploi</i>	8
1.1.2 <i>Carte reprenant les diverses communes du territoire du bassin</i>	8
1.1.3 <i>Superficie du bassin</i>	9
1.2 Population	9
1.2.1 <i>Population totale du bassin :</i>	9
1.2.2 <i>Niveau de diplôme</i>	11
1.2.3 <i>Indice de vieillissement et âge</i>	12
1.3 Activité économique et marché du travail	13
1.3.1 <i>Synoptique de la population :</i>	13
1.3.2 <i>Emploi intérieur</i>	15
1.3.3 <i>Postes de travail salarié</i>	16
1.3.4 <i>Les indépendants</i>	17
1.4 Conjoncture et prévisions économiques	19
Chapitre 2: Offre d'enseignement, de formation professionnelle et validation des compétences	21
2.1 Données globales de cadrage	22
2.1.1 <i>Nombre total d'apprenants dans le bassin</i>	22
2.1.2 <i>Ratio qualification/transition au niveau secondaire</i>	24
2.1.3 <i>Part de l'alternance</i>	25
2.1.4 <i>Répartition de l'offre d'enseignement qualifiant/de formation professionnelle qualifiante par secteur</i>	26
2.2 Données par options/formations	32
2.2.1 <i>Enseignement et Formation initiale</i>	32
2.2.2 <i>Enseignement et formation pour adultes</i>	39
2.2.3 <i>Accompagnement différencié</i>	50
2.3 Validation des compétences	53
2.3.1 <i>Cadre et objectif du Consortium de Validation des compétences francophone</i>	53
2.3.2 <i>Offre proposée et fréquentation sur le territoire du Bassin</i>	53
2.3.3 <i>Nombre de titres de compétences délivrés dans les centres bruxellois</i>	55
Chapitre 3: Besoins économiques et sociaux	57
3.1 Données globales	58
3.1.1 <i>Offres d'emploi : Total des offres d'emploi par secteur en 2015 pour le bassin</i>	58
3.1.2 <i>Offres d'emploi – travail intérimaire :</i>	59
3.1.3 <i>Total des offres d'emploi 'aides publiques' et évolution 2011-2015 (%)</i>	60
3.1.4 <i>Part des travailleurs salariés âgés de 55 ans et + par secteur :</i>	60
3.1.5 <i>Part des travailleurs indépendants âgés de 55 ans et + par secteur</i>	61
3.1.6 <i>Créations et faillites d'entreprises par secteur entre 2011 et 2014 : dans le bassin :</i>	62

3.2 Données métiers	64
3.2.1 Fonctions critiques.....	64
3.2.2 Métiers en demande.....	67
Chapitre 4: Caractéristiques de la demande sociale	69
4.1 Caractéristiques de la réserve de main-d'œuvre (DEI).....	70
4.1.1 Répartition par genre en RBC	70
4.1.2 Répartition par tranches d'âge (-25 ans, 25 à 50 ans, +50 ans).....	70
4.1.3 Répartition par niveau de diplôme (primaire, 1er degré, 2ème degré, 3ème degré, apprentissage, supérieur non universitaire, universitaire, autre) :.....	71
4.1.4 Répartition par durée d'inactivité (-6 mois, 6 mois-1an, 1-2 ans, 2 ans et +).....	71
4.1.5 TOP 20 de la répartition de la réserve de main-d'œuvre en 2015.	72
4.2 Analyse des parcours des apprenants.....	73
4.2.1 Analyse des parcours des élèves.....	73
4.2.2 Perspectives	74
4.3 Insertion dans l'emploi des sortants.....	75
4.3.1 Taux d'insertion après une formation en alternance	75
4.3.2 Cas particulier : taux de transition dans le secteur de la construction	76
4.3.3 Taux d'insertion dans l'emploi après une formation auprès de Bruxelles Formation.....	76
Chapitre 5: Mobilité	81
5.1 Mobilité à Bruxelles	82
5.2 Mobilité dans le travail à Bruxelles	82
5.2.1 Caractéristiques des navetteurs.....	82
5.2.2 Transport dans Bruxelles : multi-modalité et intermodalité	86
5.3 Mobilité dans l'enseignement et la formation	89
5.3.1 Mobilité dans l'enseignement	89
5.3.2 Mobilité dans la formation.....	90
Chapitre 6: Autres ressources du territoire.....	93
6.1 Ressources/équipements pédagogiques	94
6.1.1 Les Centre de Technologies Avancées (CTA) bruxellois.....	94
6.1.2 Accessibilité des CTA.....	96
6.1.3 Les Centres de référence professionnelle (CDR)	97
6.1.4 L'offre et la fréquentation des CDR (2014).....	98
6.2 Besoins en enseignants	98
Chapitre 7: Diagnostic et recommandations.....	101
7.1 Introduction.....	102
7.2 Méthodologies de diagnostic.....	103
7.2.1 Analyse qualitative.....	103
7.2.2 Croisement quantitatif « offres – besoins »	104
7.2.3 Limites d'interprétation inhérentes au secteur.....	109
7.3 Secteur Horeca : Thématiques communes.....	110
7.3.1 Analyse par catégories de métiers	110
7.3.2 Tableau récapitulatif	114

7.4 Secteur Horeca : Recommandations	117
7.4.1 <i>Image des métiers : Attractivité et professionnalisation</i>	117
7.4.2 <i>Turnover : Conditions de travail et orientation.....</i>	118
7.4.3 <i>Formation : Compétences métiers, compétences transversales, compétences attitudinales</i>	119
7.4.4 <i>Stages : Encadrement et apprentissage</i>	122
7.4.5 <i>Transition école-entreprise : Prospection pro-active</i>	123
7.4.6 <i>Anticipation des besoins : Concertation et monitoring</i>	123
7.5 Autres secteurs : Thématiques communes	124
7.5.1 <i>Thématiques communes issues du plan de redéploiement</i>	125
7.5.2 <i>Thématiques communes issues des autres secteurs</i>	128
7.6 Synthèse des thématiques communes	132
7.6.1 <i>Thématiques communes – Horeca.....</i>	132
7.6.2 <i>Thématiques communes – Autres secteurs</i>	132
Glossaire	135
Annexes	141
Annexe 1 : Remarque sur les données enseignement qualifiant et formation professionnelle à disposition du secrétariat du Bassin lors de la rédaction du RAP	142
<i>Enseignement qualifiant ordinaire de plein exercice, en alternance et spécialisé</i>	142
<i>Efp apprentis et chefs d'entreprise</i>	142
<i>Enseignement de Promotion Sociale.....</i>	142
<i>Bruxelles Formation – OISP – Collaboration avec l'asbl PHARE</i>	143
Annexe 2: Liste des formations dispensées en 2016-2017 par les opérateurs francophones dans le secteur Horeca.....	144
<i>Métiers de la salle</i>	144
<i>Métiers de la cuisine</i>	144
<i>Métiers de l'hôtellerie</i>	146
Annexe 3 : Liste des options non programmables hors Thématiques Communes (IPIEQ)	147
Annexe 4 : Tableau de Synthèse - métiers en tension, en demande et attractifs pour lesquels une formation professionnelle pourrait être développée (hors métiers réglementés)	150
Table des illustrations.....	157
Bibliographie	163
<i>Références internet.....</i>	164
<i>Autres</i>	165

INTRODUCTION

En vertu de l'accord de coopération du 20 mars 2014, la CCFEE devient l'Instance Bassin, et par là même un acteur central dans l'appui au pilotage de l'offre d'enseignement et de formation dans le paysage bruxellois. À travers l'expertise de ses membres et leurs échanges, l'Instance vise en effet une meilleure articulation entre les offres des opérateurs et les besoins des employeurs d'une part, et ceux des publics en apprentissage ou en formation d'autre part.

Dans ce cadre, l'Instance produit chaque année un rapport analytique et prospectif. Celui-ci se veut être dans un premier temps un état des lieux général des dimensions enseignement formation emploi à Bruxelles, en rassemblant une série de données sur :

- le contexte socio-économique du bassin bruxellois (c'est l'objet du chapitre 1)
- l'offre d'enseignement, de formation et de validation disponible, ainsi que ses effectifs pour (2013-)2014 (chapitre 2)
- les besoins économiques et sociaux (voir chapitre 3)
- les caractéristiques de la demande sociale (profil de la réserve de main d'œuvre, du parcours des apprenants, etc.) (voir chapitre 4)
- des grandes caractéristiques de la mobilité à Bruxelles, et notamment en termes d'enseignement et formation
- des équipements et ressources disponibles en termes d'enseignement et de formation dans le bassin (chapitre 6)

Soucieuse de mettre à jour les données parfois lacunaires de son premier rapport, l'Instance actualise dans ce document les données relatives aux effectifs de l'année scolaire 2013-2014, et de l'année civile 2014. Notons que la présentation de ces données est également adaptée pour permettre une visualisation des effectifs par type de public (formation initiale – formation pour adultes – formation spécialisée), et non plus uniquement par type d'opérateur d'enseignement ou de formation, tel que le prévoit le nouveau canevas conçu par l'ensemble des bassins.

Ce socle commun d'informations sert alors de base à un travail plus approfondi visant à produire un diagnostic croisé par secteur, permettant aux membres d'identifier :

- Des recommandations concrètes pour améliorer l'articulation enseignement-formation-emploi dans le secteur étudié
- Des « thématiques communes », ou nouvelles options, filières ou formations qualifiantes à développer en priorité pour répondre au mieux aux besoins des entreprises situées sur le territoire du bassin

Ces réflexions sont d'autant plus centrales qu'elles contribuent, avec d'autres ressources, à la construction d'un cadre commun de programmation visant au développement d'une offre concertée à Bruxelles, comme le prévoit le Plan de Formation 2020.

Dans cette optique, l'Instance a centré cette année son approche sur l'étude du secteur Horeca. D'une part, cela permet de poursuivre et d'approfondir les travaux déjà réalisés l'année précédente sur le secteur, et d'autre part, cela fait écho à la nouvelle dynamique bruxelloise des tables rondes sectorielles initiée dans le cadre de la Task Force Emploi Formation Enseignement Entreprises et de la Stratégie 2025 et dont l'objectif est de rassembler les acteurs de l'enseignement, de la formation, de l'emploi et les représentants sectoriels pour formuler des recommandations concrètes dans le but de favoriser l'accès à l'emploi des bruxellois et de rencontrer les besoins du secteur.

Dans ce cadre, les membres de l'Instance se sont donc inscrits dans cette dynamique, et se sont basés sur ces éléments pour élaborer leur propre réflexion. Ils l'ont assortie d'un premier travail sur un croisement chiffré entre les effectifs dans l'enseignement et la formation et les besoins en emploi à Bruxelles qui, s'il nécessite un important travail d'approfondissement – notamment en termes de données disponibles – et d'un bagage qualitatif essentiel, n'en constitue pas moins un premier pas vers une méthode générale et intégrée pour générer des pistes d'action concrètes et concertées.

Soucieuse de ne pas réduire son approche à un seul secteur, l'Instance propose également des thématiques communes, ou options/formations prioritaires dans d'autres secteurs. En l'absence d'une réflexion approfondie et alimentée par des données plus précises, celles-ci se basent sur les travaux déjà réalisés par les acteurs enseignement (notamment le Plan de Redéploiement), et constituent des thématiques communes provisoires, à examiner et actualiser dans nos travaux ultérieurs.

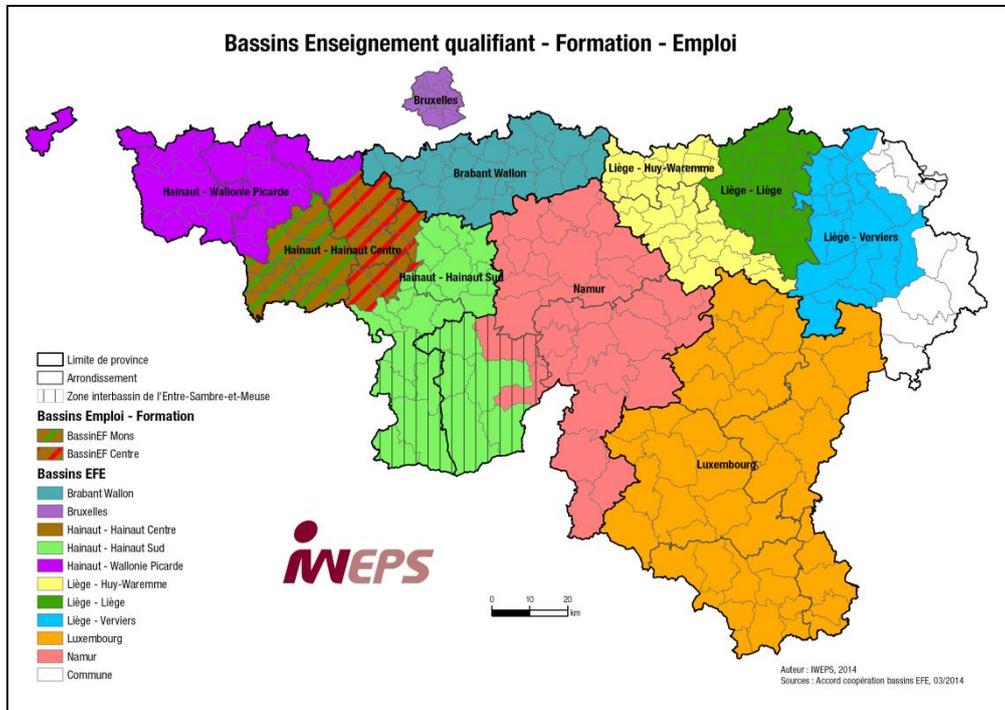
Notons enfin que l'ensemble de cette démarche de production d'un diagnostic sectoriel, et d'identification de recommandations et de filières prioritaires est une réflexion qui se co-construit, s'enrichit et évolue à travers les contacts avec nos partenaires méthodologiques (l'IWEPS et l'IBSA) et les autres bassins. Pour être plus cohérent et précis, elle s'ancre également dans la nécessité d'élaborer des références communes. À ce titre, l'élaboration d'une « table des correspondances » entre les intitulés d'options et de formations qualifiantes et la nomenclature emploi ROME V3 est un chantier en cours d'autant plus important qu'il permettra à toutes les Instances d'approfondir leur diagnostic local et de proposer des actions pertinentes pour renforcer l'articulation enseignement – formation – emploi sur le territoire.

Chapitre 1: CONTEXTE SOCIO-ÉCONOMIQUE

1.1 Territoire du Bassin

1.1.1 Carte de l'ensemble des Bassins Enseignement qualifiant – Formation – Emploi

Figure 1: Carte des bassins EFE



1.1.2 Carte reprenant les diverses communes du territoire du bassin

Figure 2: Territoire du Bassin de Bruxelles



Le Bassin EFE de Bruxelles correspond à la surface de la Région de Bruxelles-Capitale, comprenant 19 communes.

1.1.3 Superficie du bassin

La Région de Bruxelles Capitale est un territoire de 161 km². La plus petite commune du territoire bruxellois est Saint-Josse-ten-Noode, talonnée de près par Koekelberg. Les deux communes les plus étendues sont Bruxelles-Ville et Uccle.

Tableau 1 : Superficie des communes de la Région de Bruxelles-Capitale

COMMUNE	SUPERFICIE (KM ²)	PROPORTION DU TERRITOIRE RÉGIONAL
Anderlecht	17,7	11,0%
Auderghem	9	5,6%
Berchem-Sainte-Agathe	2,9	1,8%
Bruxelles	32,6	20,2%
Etterbeek	3,1	2,0%
Evere	5	3,1%
Forest	6,2	3,9%
Ganshoren	2,5	1,5%
Ixelles	6,3	3,9%
Jette	5	3,1%
Koekelberg	1,2	0,7%
Molenbeek-Saint-Jean	5,9	3,7%
Saint-Gilles	2,5	1,6%
Saint-Josse-ten-Noode	1,1	0,7%
Schaerbeek	8,1	5,0%
Uccle	22,9	14,2%
Watermael-Boitsfort	12,9	8,0%
Woluwe-Saint-Lambert	7,2	4,5%
Woluwe-Saint-Pierre	8,9	5,5%
TOTAL	161	100,0%

Source : IBSA, les 19 communes en quelques chiffres, édition 2015

1.2 Population

1.2.1 Population totale du bassin :

Tableau 2: Population par commune (au 1^{er} janvier 2015)

COMMUNES	POP BASSIN 2015		POP BASSIN 2005	EVOLUTION	DENSITÉ POP.	POPULATION ÉTRANGÈRE	
	POP TOTALE (VA)	% DE FEMMES	VA	DE 2005 À 2015 (%)	HAB/KM ²	UE28 (PART DE LA POP TOT EN %)	HORS UE (PART DE LA POP TOT EN %)
Anderlecht	116.332	50,43%	93.808	24,01%	6.493	18,87%	12,35%
Auderghem	32.835	52,54%	29.265	12,20%	3.606	20,21%	8,05%
Berchem Ste-Agathe	23.927	51,90%	19.968	19,83%	8.031	11,31%	6,94%
Bruxelles	175.534	49,05%	142.853	22,88%	5.226	22,16%	14,01%
Etterbeek	46.773	52,53%	41.097	13,81%	14.739	35,76%	10,09%
Evere	38.448	52,96%	33.069	16,27%	7.487	13,20%	10,78%

COMMUNES	POP BASSIN 2015		POP BASSIN 2005	EVOLUTION	DENSITÉ POP.	POPULATION ÉTRANGÈRE	
	POP TOTALE (VA)	% DE FEMMES	VA	DE 2005 À 2015 (%)	HAB/KM ²	UE28 (PART DE LA POP TOT EN %)	HORS UE (PART DE LA POP TOT EN %)
Forest	55.012	51,85%	47.555	15,68%	8.724	23,27%	10,77%
Ganshoren	24.066	53,13%	20.609	16,77%	9.689	12,30%	7,43%
Ixelles	84.754	51,22%	77.729	9,04%	13.144	35,62%	12,00%
Jette	50.724	52,70%	42.250	20,06%	9.968	13,46%	8,61%
Koekelberg	21.525	50,44%	17.721	21,47%	18.220	17,31%	11,25%
Molenbeek St-Jean	95.576	50,27%	78.520	21,72%	16.104	13,96%	14,37%
St-Gilles	50.472	49,72%	43.733	15,41%	20.024	34,40%	13,78%
St-Josse-ten-Noode	27.332	48,39%	23.142	18,11%	24.076	24,86%	17,63%
Schaerbeek	131.030	50,55%	110.375	18,71%	16.168	21,21%	13,87%
Uccle	81.280	53,93%	74.976	8,41%	3.539	25,44%	6,09%
Watermael-Boitsfort	24.454	53,78%	24.314	0,58%	1.888	15,08%	4,19%
Woluwe St-Lambert	54.022	54,23%	47.845	12,91%	7.385	27,34%	8,57%
Woluwe St-Pierre	41.077	53,32%	37.920	8,33%	4.615	28,73%	7,01%
TOTAL RBC	1.175.173	51,27%	1.006.749	16,73%	7.210	22,53%	11,40%

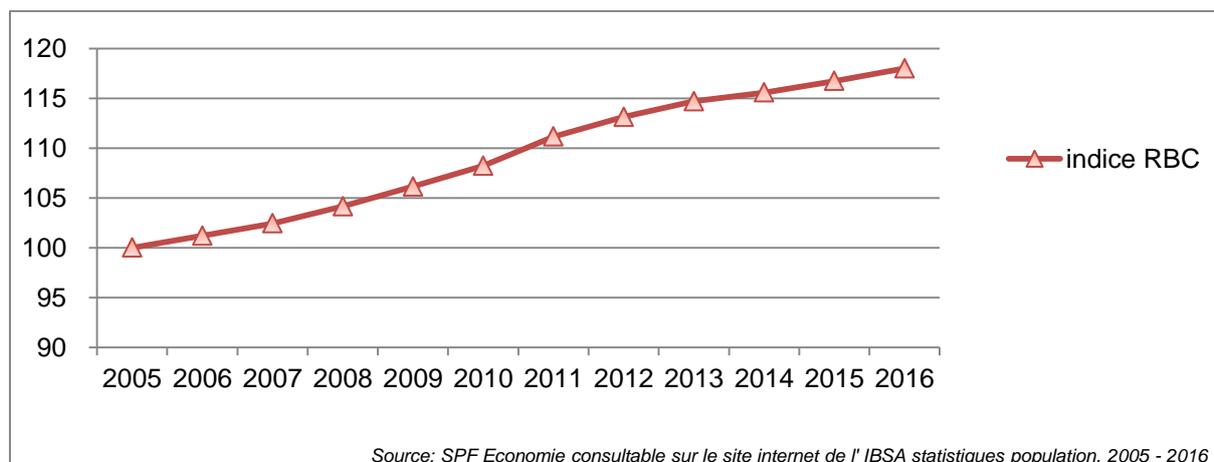
Source : SPF Économie, PME, Classes Moyennes et Énergie, statistiques population, 2005 - 2015

La commune la plus peuplée est celle de Bruxelles-ville. Celle qui a la population la moins nombreuse est Koekelberg.

La population est de 1.175.173 habitants au 1er janvier 2015. La densité de population est donc de 7.210 hab/km².

Depuis 2005, la population de la Région de Bruxelles-Capitale a connu une hausse de 16,73%. En Wallonie, la progression est de 5,8%.

Figure 3: Evolution indicée base 100 (indice en 2005 = 100) de la population en RBC



1.2.2 Niveau de diplôme

Les chiffres de l'enquête sur les forces de travail 2015 étant encore très partiels au moment d'écrire ces lignes, il nous semble plus utile de faire référence aux données de l'année 2014.

Des données présentées ci-dessous, deux observations peuvent être faites :

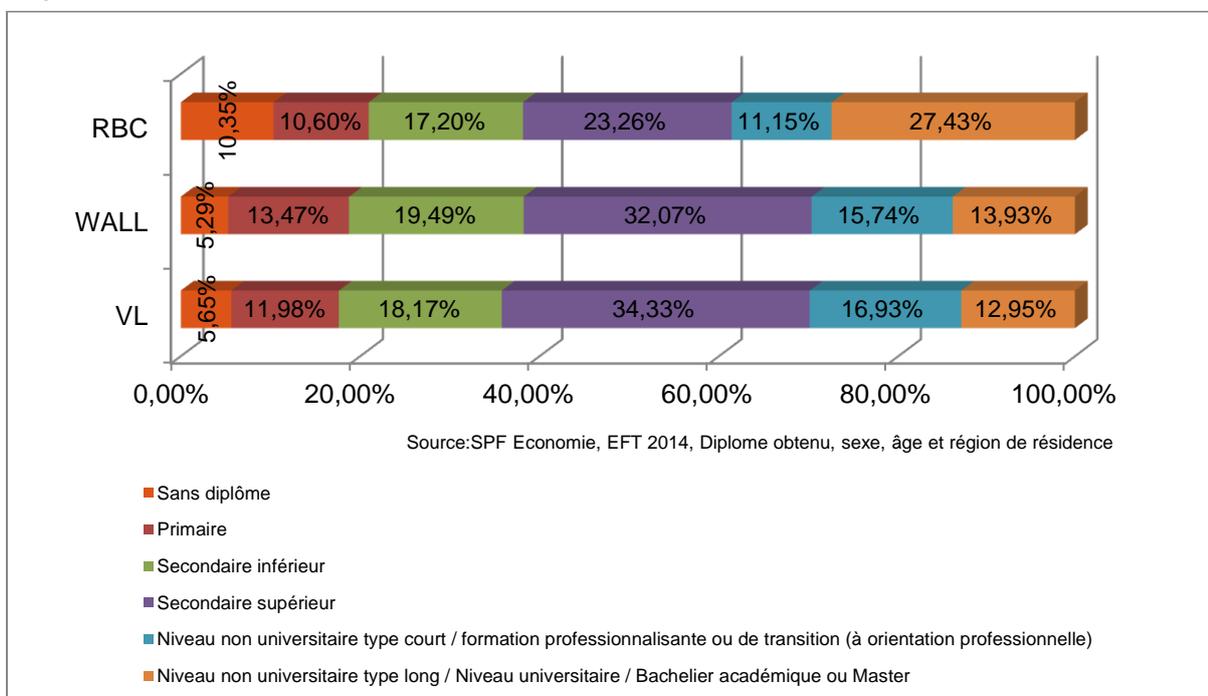
- La part de la population bruxelloise ne disposant d'aucun diplôme (8,5%) est près de deux fois plus élevée que ce qui s'observe dans les deux autres régions du pays.
- Par contre, la proportion de Bruxellois diplômés de l'enseignement supérieur est deux fois plus importante (26%) qu'en Wallonie et en Flandre (13%).

Tableau 3 : Population de 30 ans et plus selon le lieu d'habitation et le niveau d'instruction en 2014

RÉGION	SANS DIPLOME	PRIMAIRE	SECONDAIRE INFÉRIEUR	SECONDAIRE SUPÉRIEUR	NON UNIV. TYPE COURT / FORMATION PRO OU DE TRANSITION (À ORIENTATION PRO)	NON UNIV. TYPE LONG/UNIV./ BACHELIER ACADÉMIQUE OU MASTER	TOTAL
RBC	72.575	74.318	120.633	163.124	78.192	192.338	701.180
	10,35%	10,60%	17,20%	23,26%	11,15%	27,43%	100%
RW	120.922	307.929	445.690	733.340	359.976	318.508	2.286.365
	5,29%	13,47%	19,49%	32,07%	15,74%	13,93%	100%
VL	240.995	511.274	775.408	1.464.988	722.540	552.466	4.267.671
	5,65%	11,98%	18,17%	34,33%	16,93%	12,95%	100%

Source: SPF Economie, EFT 2014; Diplôme obtenu, sexe, âge et région de résidence

Figure 4 : Répartition (%) des niveaux de qualification de la population bruxelloise de 30 ans et plus en 2014



1.2.3 Indice de vieillissement et âge

L'indice de vieillissement est le rapport entre la population des personnes âgées de 60 ans et plus et la population des personnes âgées de moins de 20 ans.

Comparativement à la Wallonie et à la Flandre, La Région de Bruxelles-Capitale comprend une proportion plus importante de jeunes habitants. Cela s'observe au travers de la comparaison des indices de vieillissement régionaux ainsi que de la pyramide des âges élaborée pour chacune des trois régions¹.

Tableau 4 : Jeunes de moins de 20 ans, personnes âgées de plus de 60 ans et indices de vieillissement au 1er janvier 2015

COMMUNE	TOTAL - 20 ANS	TOTAL 60 ANS +	INDICE DE VIEILLISSEMENT (60/20)
St-Josse-ten-Noode	7.470	3.032	0,41
Schaerbeek	36.436	17.912	0,49
Molenbeek St-Jean	29.573	15.025	0,51
Koekelberg	6.116	3.443	0,56
St-Gilles	11.062	6.439	0,58
Bruxelles	44.940	26.545	0,59
Anderlecht	32.538	20.134	0,62
Forest	13.709	9.945	0,73
Jette	13.054	10.055	0,77
Etterbeek	9.388	7.238	0,77
Berchem Ste-Agathe	6.381	5.006	0,78
Evere	9.957	8.096	0,81
Ixelles	14.622	12.752	0,87
Auderghem	7.612	7.021	0,92
Ganshoren	5.989	5.593	0,93
Woluwe St-Lambert	11.538	12.231	1,06
Woluwe St-Pierre	9.352	10.260	1,10
Uccle	18.128	20.102	1,11
Watermael-Boitsfort	5.511	6.430	1,17
RBC	293.376	207.259	0,71

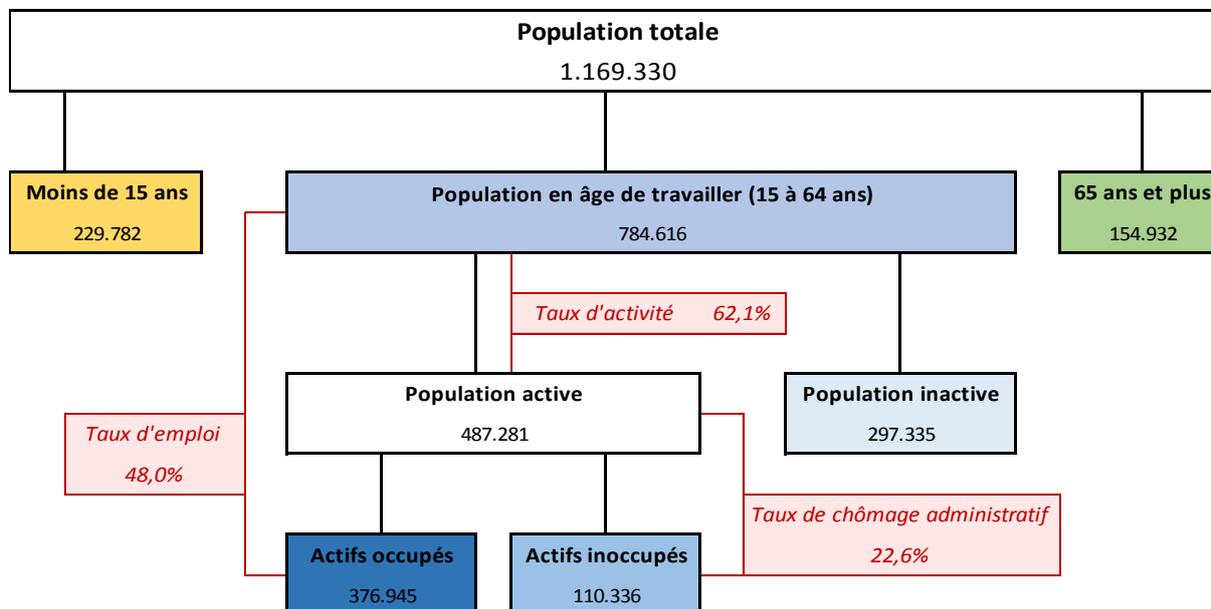
Source : SPF Economie, consultable sur le site de l'IBSA, Population, Structure par âge au 1er janvier 2015

¹ <http://economie.fgov.be/fr/statistiques/chiffres/population/structure/agesexe/pyramide/>

1.3 Activité économique et marché du travail

1.3.1 Synoptique de la population :

Figure 5 : Structure d'activité de la population bruxelloise en 2014



Source : Steunpunt WSF. Calculs : IWFPs

Le taux d'activité exprime le pourcentage de personnes qui se présentent sur le marché du travail, qu'elles soient à l'emploi ou à la recherche d'un emploi (population active), parmi la population en âge de travailler (15 à 64 ans).

Le taux d'emploi est la proportion de personnes disposant d'un emploi parmi celles en âge de travailler (15 à 64 ans). Le taux d'emploi reflète la capacité d'une économie à utiliser ses ressources en main-d'œuvre.

Tableau 5 : Taux d'emploi, d'activités et de chômage (harmonisés) en septembre 2016

	TAUX D'ACTIVITÉ (4 DERNIERS TRIMESTRES)	TAUX D'EMPLOI (4 DERNIERS TRIMESTRES)	TX DE CHÔMAGE (4 DERNIERS TRIMESTRES)
Hommes	72,2	59,2	18
Femmes	59,1	49,6	16,1
TOTAL	65,6	54,4	17,1

Source: Actiris: Evolution du marché de l'emploi bruxellois, rapport mensuel, septembre 2016

A noter que pour l'année 2015, le taux d'emploi bruxellois est le plus faible des trois Régions du pays (en particulier chez les femmes de 15 à 64 ans). La Flandre et la Wallonie ont respectivement un taux d'emploi de 66,4 % et 56,2%. Ce taux est relativement stable depuis 2005 (avec un « pic » de 55,6% en 2008).

Le taux d'emploi varie également significativement d'une commune à l'autre. Tout comme le taux d'activité, son niveau est variable en fonction du groupe-cible considéré².

En RBC, le taux d'emploi masculin est supérieur d'environ 10% à celui des femmes (une telle disparité s'observe également dans les deux autres régions du pays).

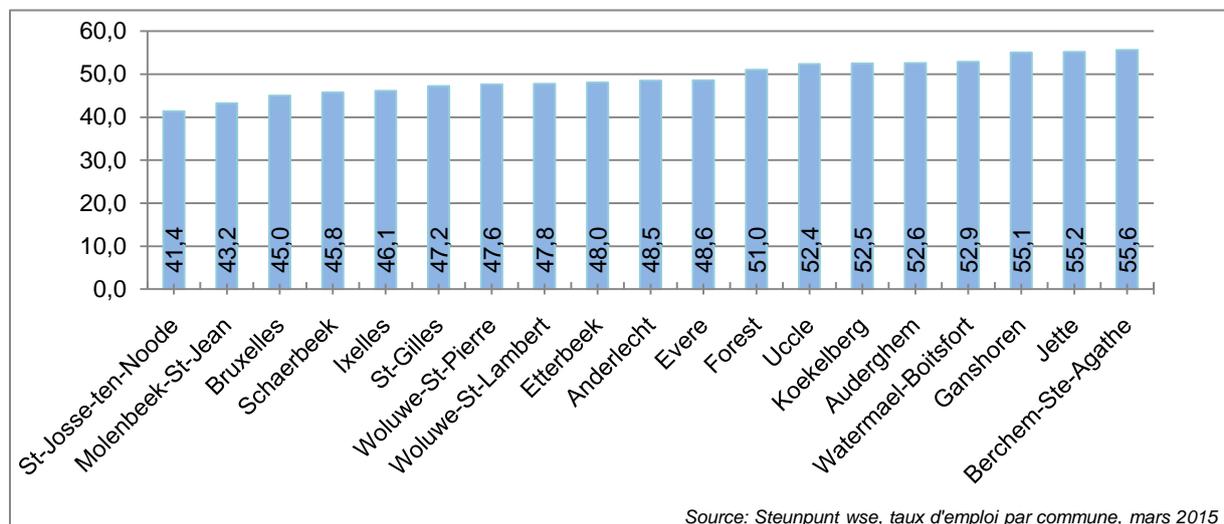
Les Bruxellois de moins de 25 ans n'étant plus étudiants, ont un taux d'emploi de 49,1% en 2014, alors qu'en Flandre et en Wallonie, ces taux atteignent respectivement 74,4% et 56,2%.

² Observatoire bruxellois de l'emploi, le marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale, Etat des lieux 2014, janvier 2016, p.42

Le taux d'emploi est de 33,3% parmi les Bruxellois faiblement qualifiés, alors qu'il atteint 76,5% chez les personnes hautement qualifiées.

Les étrangers extra-européens font face à un taux d'emploi d'à peine 37,6%, soit près de 30 points de moins que les européens. Un écart de même ampleur s'observe également entre les taux d'emploi des étrangers et des belges d'origine étrangère d'une part (38,6%) et des personnes d'origine belge d'autre part (66,8%).³

Figure 6 : Représentation graphique du taux d'emploi par commune ; moyenne 2014



Quant au taux de chômage, il connaît d'importantes disparités selon la commune. Le taux de chômage régional est en septembre 2016 de 17,9%. Au niveau local, ce sont les communes de Saint-Josse-ten-Noode et Molenbeek-Saint-Jean qui sont confrontés aux taux de chômage les plus élevés; alors que les communes du sud et sud-est bruxellois (Woluwe-St-Pierre & Woluwe-Saint-Lambert, Uccle, Watermael-Boitsfort et Auderghem), ont un taux de chômage avoisinant les 13%.

Tableau 6: Taux de chômage des 15-64 ans par commune en septembre 2016

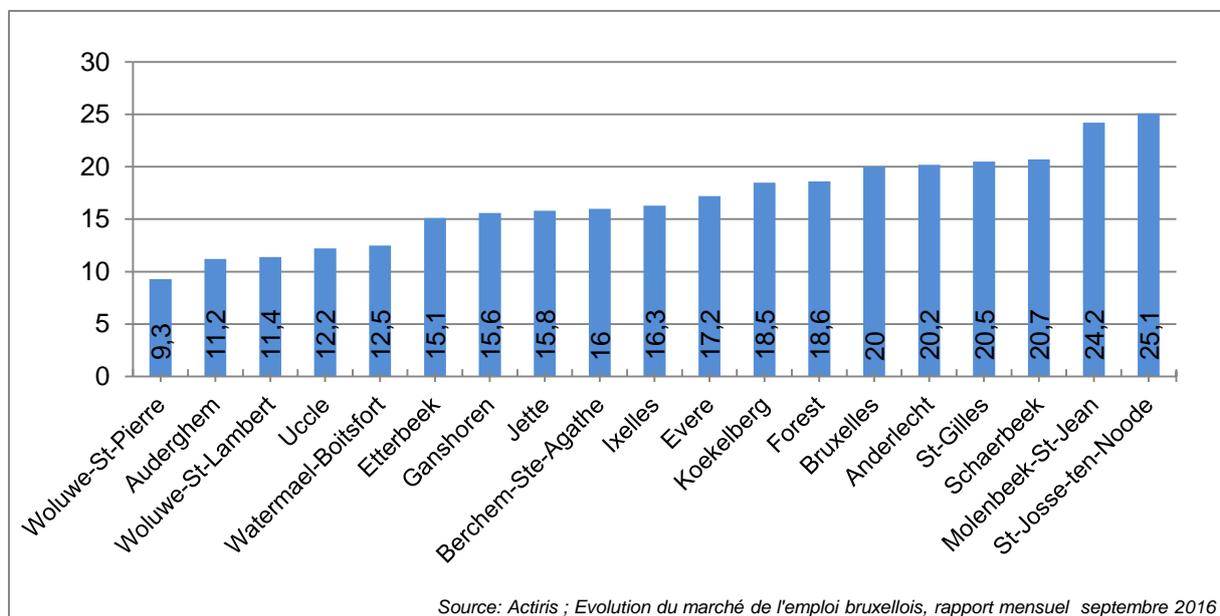
COMMUNE	TAUX DE CHÔMAGE ADM (%)
3	9,3
Auderghem	11,2
Woluwe-St-Lambert	11,4
Uccle	12,2
Watermael-Boitsfort	12,5
Etterbeek	15,1
Ganshoren	15,6
Jette	15,8
Berchem-Ste-Agathe	16
Ixelles	16,3
Evere	17,2
Koekelberg	18,5
Forest	18,6
Bruxelles	20
Anderlecht	20,2
St-Gilles	20,5
Schaerbeek	20,7

³ Ibid.

Molenbeek-St-Jean	24,2
St-Josse-ten-Noode	25,1

Source : Actiris, Evolution du marché de l'emploi bruxellois, rapport mensuel- septembre 2016

Figure 7 : Taux de chômage administratif par commune en septembre 2016



Source : Actiris ; Evolution du marché de l'emploi bruxellois, rapport mensuel septembre 2016

1.3.2 Emploi intérieur

L'emploi intérieur est défini par le volume d'emplois occupés au sein d'un territoire, quel que soit le lieu de résidence des personnes les exerçant. Au niveau bruxellois, il représente environ 720.000 emplois pour l'année 2014⁴.

De 2009 à 2014, l'emploi bruxellois a connu un taux de croissance supérieur à celui des deux autres régions. Il a en effet crû de 3,4% durant cette période alors que la Wallonie ne profitait que d'une hausse de 1,6%⁵. La Flandre, quant à elle, a vu son emploi intérieur croître de 3,2%. La hausse de l'emploi intérieur bruxellois s'explique par l'augmentation de l'emploi féminin (le secteur des titres services étant particulièrement concerné⁶), ainsi que par la nature de son économie davantage orientée vers les services et de moins en moins vers l'industrie manufacturière qui fut fortement impactée par les conséquences de la crise économique. Malgré le fait que Bruxelles constitue le plus grand bassin d'emplois du pays (16,2% de l'emploi intérieur belge), moins de la moitié de ces postes de travail sont occupés par les 521.840 Bruxellois actifs (en 2014). Ainsi, 49,5% de l'emploi intérieur régional est occupé par ceux-ci, ce qui constitue une amélioration de plus d'un point par rapport à 2013. La part importante de travailleurs domiciliés à l'extérieur de la Région s'explique par le fait que plus d'un emploi bruxellois sur deux fait appel à un niveau de qualification élevé et que malgré la proportion importante de la population régionale disposant d'un diplôme de l'enseignement supérieur (60%), cela requiert une présence significative de navetteurs qualifiés issus des deux autres régions.

⁴ Actiris, Le marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale : Etat des lieux 2014, janvier 2016, p.9, site internet : <http://www.actiris.be/marchemp/tabid/242/language/fr-be/mct/5/idpub/113/Description-publication.aspx>

⁵ Ibid.

⁶ Ibid.

1.3.3 Postes de travail salarié
Tableau 7 : Nombre de postes par secteur NACE, poids du secteur, Indice de spécialisation, évolution 2009-2013 et nombre d'établissements

	NB POSTES BASSIN 2013	POIDS DU SECTEUR (%) BASSIN	INDICE DE SPÉCIALISATION PAR RAPPORT À LA BELGIQUE	ÉVOLUTION NBR POSTES 2009-2013 (%)	ÉTABLISSEMENTS BASSIN		
					NB ÉTABLISSEMENTS (VA)	NBRE TPE (< 5 POSTES)	PART DES TPE (< 5 POSTES)
A – Agriculture, sylviculture et pêche	111	0,02%	3,08	-22,38%	22	17	77,27%
B – Industrie extractive	41	0,01%	9,01	-40,58%	2	0	0,00%
C – Industrie manufacturière	19.162	3,11%	24,27	-18,10%	1.033	613	59,34%
D – Production et distribution d'électricité, de gaz	4.551	0,74%	138,14	7,67%	32	6	18,75%
E – Production et distribution d'eau ; assainissement	3.704	0,60%	78,32	5,92%	60	16	26,67%
F - Construction	16.254	2,64%	46,59	-15,92%	1.634	1167	71,42%
G – Commerce de gros et de détail ; réparation de véhicule	60.794	9,86%	76,57	-5,37%	7.715	5427	70,34%
H – Transport et entreposage	26.941	4,37%	79,05	-3,34%	1.015	640	63,05%
I – Hébergement et restauration	26.287	4,27%	135,50	1,05%	3.027	1986	65,61%
J – Information et communication	31.804	5,16%	208,23	-6,61%	1.328	837	63,03%
K – Activités financières et d'assurance	59.843	9,71%	285,80	-6,67%	1.392	713	51,22%
L – Activités immobilières	5.767	0,94%	172,80	58,00%	2.001	1810	90,45%
M – Activités spécialisées, scientifiques et techniques	36.262	5,88%	154,67	1,49%	3.281	2303	70,19%
N – Activités de services administratifs et de soutien	59.961	9,73%	106,72	30,99%	2.053	1033	50,32%
O – Administration publique et défense ; sécurité sociale	109.664	17,80%	174,49	2,23%	916	339	37,01%
P - Enseignement	56.824	9,22%	89,90	1,52%	1.777	462	26,00%
Q – Santé humaine et action sociale	63.625	10,32%	70,68	-6,73%	2.252	1067	47,38%
R – Arts, spectacle et activités récréatives	8.797	1,43%	112,32	7,40%	1.060	690	65,09%
S – Autres activités de service	23.003	3,73%	172,13	5,98%	3.359	2.227	66,30%
T – Activités des ménages en tant qu'employeurs	500	0,08%	92,78	-10,87%	377	371	98,41%
U – Activités des organismes extraterritoriaux	2.365	0,38%	508,56	10,15%	308	188	61,04%
TOTAL	616.260	100,00%	100,00	0,01%	34.644	21.912	63,25%

Source : ONSS, répartition des postes de travail par lieu de travail, 31/06/2013

Au 31 décembre 2013, 616.260 postes de travail salarié sont occupés dans le bassin par des travailleurs quelle que soit leur résidence.

Les cinq secteurs les plus importants en nombre de postes de travail salarié sont =

1. Administration publique, défense et sécurité sociale (17,8%) ;
2. Santé humaine et action sociale (10,3%) ;
3. Commerce de gros et de détail, réparation de véhicules (9,86%) ;
4. Activités de services administratifs et de soutien (9,73%) ;
5. Activités financières et d'assurance (9,71%).

Ils regroupent à eux seuls près de 6 emplois sur 10 dans la Région de Bruxelles-capitale.

Les cinq secteurs ayant le plus souffert des conséquences de la crise, en termes de postes salariés supprimés sont :

1. Santé humaine et action sociale (- 4.591 postes) : cette baisse est surtout imputable à la branche « action sociale sans hébergement »
2. Activités financières et d'assurance (- 4.276)
3. Industrie manufacturière et extractive (-4.195)
4. Commerce de gros et de détail, réparation de véhicules (-3.448)
5. Construction (-3.078)

1.3.4 Les indépendants

Tableau 8 : Nombre d'indépendants dans le bassin en 2014

	Nb INDÉPEND- ANTS BASSIN	PART DU SECTEUR DANS LE BASSIN	PART DU SECTEUR EN BELGIQUE	IS PAR RAPPORT À LA BELGIQUE	EVOLUTION 2010-2014 AU NIVEAU DU BASSIN	PART DES INDÉPEND- ANTS EN ACTIVITÉ PRINCIPALE	PART DES AIDANTS
Agriculture et pêche	894	0,91%	8,04%	0,11	37,75%	95,19%	4,81%
Industrie (& artisanat)	27.095	27,43%	21,79%	1,26	30,62%	87,51%	12,49%
Commerce	29.110	29,47%	32,71%	0,90	-3,16%	96,95%	3,05%
Professions libérales	34.803	35,24%	28,22%	1,25	16,88%	98,06%	1,94%
Services	5.563	5,63%	7,90%	0,71	23,98%	92,13%	7,87%
Divers	1.307	1,32%	1,35%	0,98	42,84%	93,34%	6,66%
TOTAL	98.772	100,00%	100,00%	1	14,02%	94,42%	5,58%

Source: INASTI, Données statistiques, 31/12/2014

Le bassin de Bruxelles a vu le nombre d'indépendants progresser de 14% entre 2010 et 2014.

Les volumes d'emploi indépendant les plus importants se situent dans les secteurs(ou ensemble de secteurs) suivants :

1. Les professions libérales (représentant 35% de l'emploi indépendant bruxellois)
2. Le commerce (29.5%)
3. L'industrie et l'artisanat, comprenant notamment les secteurs de la construction et du transport : 27.4%.

Notons également que selon les calculs de l'OBE⁷, le secteur de l'Horeca représente 9% de l'emploi indépendant.

Bien qu'en chiffres absolus, le nombre d'indépendants à titre principal ait le plus augmenté, l'on observe que la proportion des indépendants actifs après pension a augmenté de près de 25% entre 2010 et 2014.

Figure 8 : Evolution indicée base 100 (indice en 2010= 100) du nombre d'indépendants et aidants selon la nature de l'activité en RBC

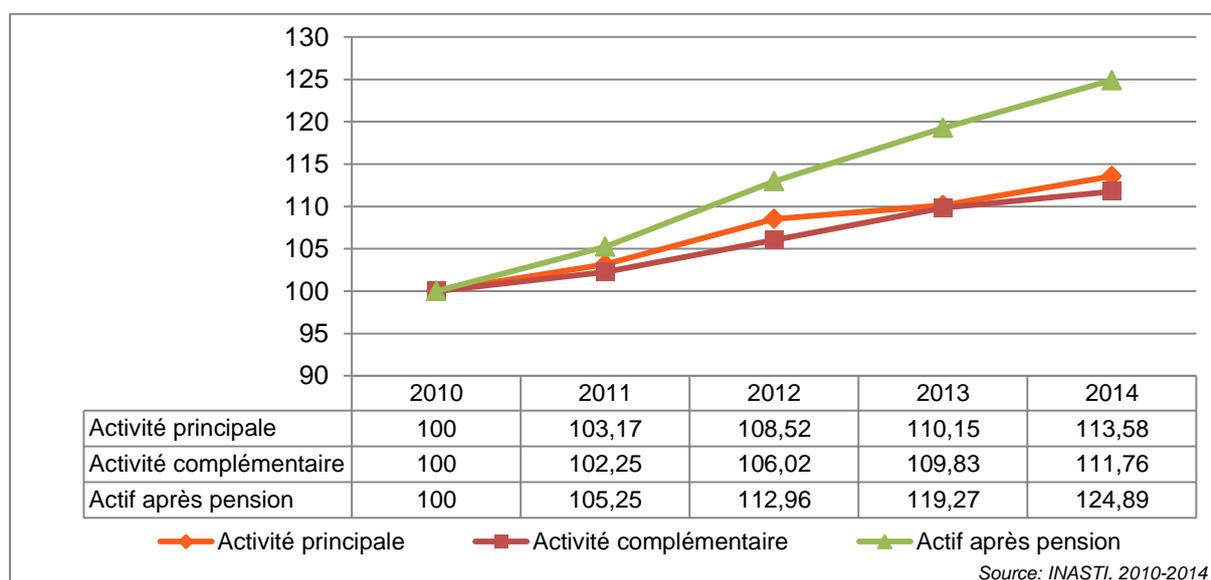


Tableau 9 : Evolution du nombre d'indépendants dans le bassin de 2010 à 2014

NATURE DE L'ACTIVITÉ	2010	2011	2012	2013	2014
Activité principale	68.228	70.388	74.039	75.150	77.496
Activité complémentaire	12.995	13.287	13.777	14.273	14.523
Actif après pension	5.407	5.691	6.108	6.449	6.753
TOTAL	86.630	89.366	93.924	95.872	98.772

Source: INASTI, 2010-2014

⁷ Observatoire bruxellois de l'emploi, Service Etudes & Statistiques de Bruxelles Formation, Service Etudes de VDAB Brussel, Identification de secteurs et métiers porteurs d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale dans le cadre de la commande de formations professionnelles telle que prévue par la 6e réforme de l'Etat.- 2015, p.74

1.4 Conjoncture et prévisions économiques

Malgré la politique d'accommodement quantitatif de la banque centrale européenne et les prix bas des matières premières (bien qu'en progression depuis août 2016), le PIB belge n'a crû que de 1,4% en 2015. Ce taux, légèrement inférieur à celui de la zone euro, ne devrait atteindre qu'1,2% en 2017⁸, bien que des incertitudes pèsent encore sur ces chiffres en raison d'une possible baisse de la confiance des consommateurs. Ces taux relativement modestes ont néanmoins permis de créer 41.000 emplois en 2015⁹, favorisés selon la BNB, par une politique de modération des coûts salariaux et de réforme du marché du travail (bien qu'il soit permis de s'interroger quant à la pérennité de ceux-ci). Ces prévisions en termes de créations d'emplois indiquent que sur la période 2016-2018, ce ne sont pas moins de 140.000 nouveaux emplois qui seraient créés.

Quant à la Région de Bruxelles-Capitale, la croissance de son PIB ne serait que de 0,9% en 2015¹⁰, alors qu'elle attendrait 1,6% en Flandre et 1,1% en Wallonie. Les bonnes performances au nord du pays s'expliquent par le fait que la Flandre est plus sensible aux variations conjoncturelles (de par la nature de son économie tournée vers les industries manufacturières exportatrices) alors que la capitale est surexposée aux secteurs financiers et administratifs qui ont peu évolué durant cette année. Par contre, les projections portant jusqu'en 2021 indiquent que les branches « autres services marchands » et « crédit et assurances » connaîtront une progression annuelle de leur valeur ajoutée de respectivement 1,5% et 2%. Entre 2015 et 2021, la croissance annuelle du PIB régional serait de 1,2%, alors qu'elle serait de 1,6% en Flandre et 1,3% en Wallonie¹¹.

Quant à la création nette d'emplois à Bruxelles, elle devrait atteindre 5.400 nouveaux emplois par an, ce qui représente 38.000 emplois cumulés¹². Etant donné l'augmentation de la population active bruxelloise, ces chiffres seront cependant insuffisants afin d'augmenter le taux d'emploi régional qui se maintiendra autour de 58,9% en 2021¹³.

8 BFP, IBSA, SVR, IWEPS, Perspectives économiques régionales 2016-2021, juillet 2016, p.5

9 BANQUE NATIONALE DE BELGIQUE, Projections économiques pour la Belgique, Printemps 2016, p.15

10 BFP, IBSA, SVR, IWEPS, op.cit., p.17

11 Ibid., p.17

12 Ibid, p.23

13 Ibid.p. 45

Chapitre 2: OFFRE D'ENSEIGNEMENT, DE FORMATION PROFESSIONNELLE ET VALIDATION DES COMPÉTENCES

2.1 Données globales de cadrage

2.1.1 Nombre total d'apprenants dans le bassin

A. Enseignement et formation initiale

Tableau 10: Effectifs de l'enseignement et de la formation initiale à Bruxelles (2014)

Opérateurs et publics	Effectifs
Enseignement secondaire¹⁴	76.873
Ordinaire de plein exercice	75.519
D1	26.309
D2 - forme générale	14.885
D2 - forme technique et artistique de transition	1.705
D2 - forme technique et artistique de qualification	5.070
D2 - forme professionnelle	4.638
D2 – 3 ^{ème} année de différenciation et d'orientation	22
D3 - forme générale	10.316
D3 - forme technique et artistique de transition	1.280
D3 - forme technique et artistique de qualification	5.883
D3 - forme professionnelle	4.659
D4	752
Ordinaire en alternance	1.424
D2 - formation technique	0
D2 - formation professionnelle	925
D3 - formation technique	0
D3 - formation professionnelle	499
efp¹⁵	742
Apprentissage	742

¹⁴ Données relatives aux inscrits le 15/01/2014. Source : ETNIC (publications publiées sur le site web)

¹⁵ Données relatives aux inscrits le 31/12/2014, source : efp

B. Enseignement et formation pour adultes

Tableau 11: Effectifs de l'enseignement et de la formation pour adultes à Bruxelles (2014)

Opérateurs et publics	Effectifs
Enseignement de Promotion sociale¹⁶	54.259
Niveau secondaire inférieur	19.104
Niveau secondaire supérieur	21.863
Niveau supérieur court	12.976
Niveau supérieur long	316
Enseignement supérieur	nd
Hors universitaire¹⁷	33.029
Hautes écoles type court	19.693
Hautes écoles type long	9.640
Ecoles supérieures des arts	3.696
Universitaire¹⁸	nd
Bachelier	nd
Master	nd
Master complémentaire	nd
Doctorat et formation doctorale	nd
Agrégation de l'enseignement supérieur secondaire	nd
efp¹⁹	4.807
Formation accélérée en gestion	191
Formation de chef d'entreprise	4.616
Bruxelles Formation²⁰	5.949
Préformation	115
Formation de base	815
Langues	2.167
Formation qualifiante	1.670
Produits isolés	986
FPI	102
Autres	94
OISP²¹	3.997
Alphabétisation	430
Détermination	852
Préformation	445
Formation de base	782
Formation qualifiante	1.136
Produits isolés	130
Formation par le travail	210
Perfectionnement	12

¹⁶ Données relatives aux étudiants distincts inscrits à au moins une unité d'enseignement en 2013-2014. Source : Direction de l'Enseignement de la Promotion Sociale.

¹⁷ Année de référence 2013-2014. Source : ETNIC (publications sur le site web)

¹⁸ L'IBSA n'est pas en mesure de transmettre ces informations

¹⁹ Données relatives aux inscrits au 31/12/2014, source : efp

²⁰ Données relatives aux stagiaires distincts sortants en 2014, transmises en mai 2016. Source : Département Etudes et statistiques de Bruxelles Formation. Le total global des effectifs de Bruxelles formation peut contenir des doublons.

²¹ Données relatives aux stagiaires distincts sortants en 2014, transmises en mai 2016. Source : Département Etudes et statistiques de Bruxelles Formation. Le total global des effectifs des OISP peut contenir des doublons.

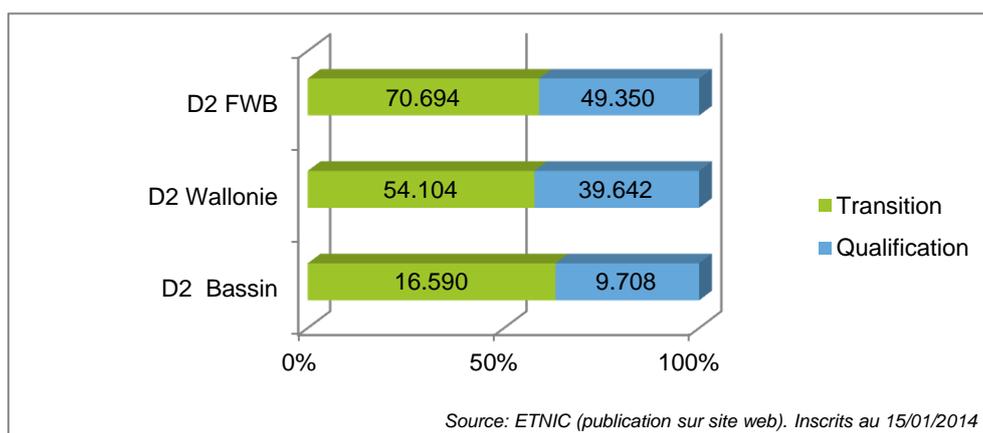
C. Accompagnement différencié

Tableau 12: Effectifs dans l'accompagnement différencié à Bruxelles (2014)

Opérateurs et publics	Effectifs
Enseignement spécialisé²²	2.896
Forme 1	210
Forme 2	628
Forme 3	1.852
Forme 4	206
Collaboration avec le Service PHARE²³	58
Sans domaine	31
Détermination	10
Formation qualifiante	5
Produits isolés	12

2.1.2 Ratio qualification/transition au niveau secondaire

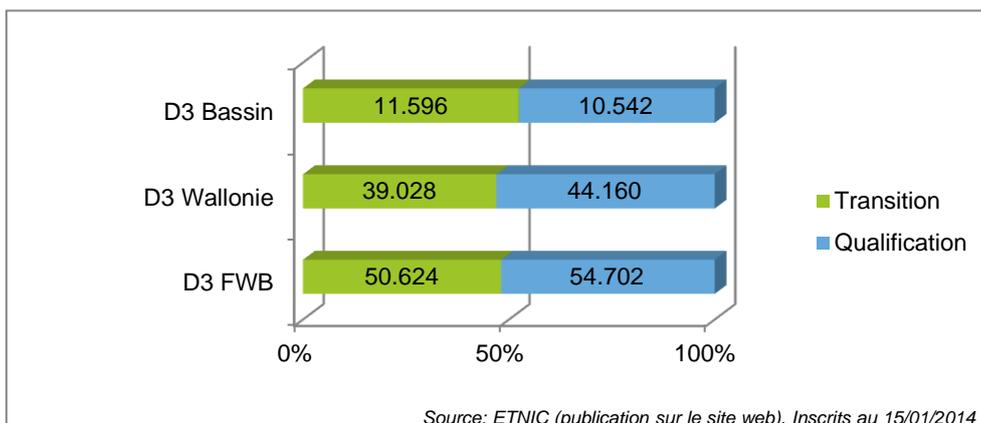
Figure 9: Ratio qualification transition au 2^{ème} degré de l'enseignement à Bruxelles et comparaison à la situation en Wallonie et en FWB (2014)



²² Données relatives aux inscrits au 15/01/2014. Source : ETNIC (publications sur le site web)

²³ Données relatives aux stagiaires distincts sortants en 2014, transmises en mai 2016. Source : Département Etudes et statistiques de Bruxelles Formation.

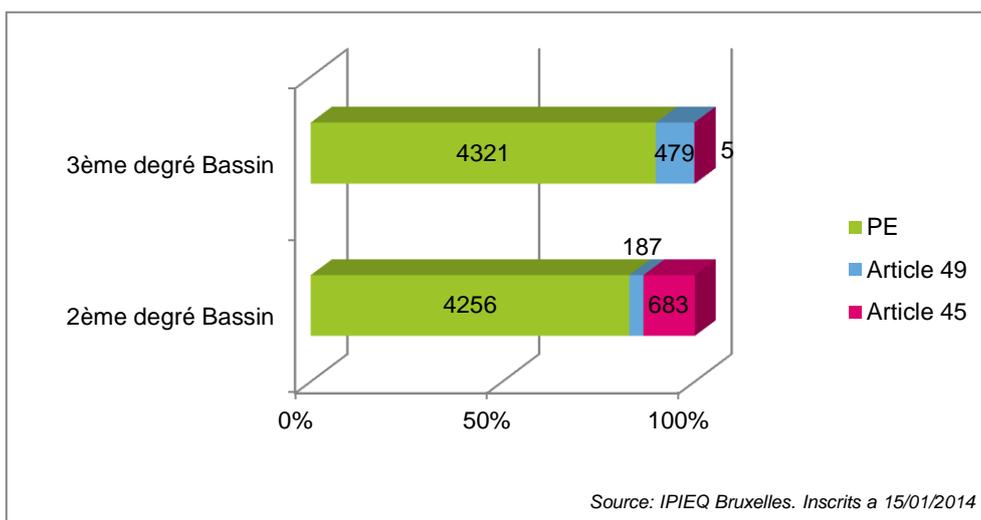
Figure 10: Ratio qualification transition au 3ème degré de l'enseignement à Bruxelles et comparaison à la situation en Wallonie et en FWB (2014)



2.1.3 Part de l'alternance

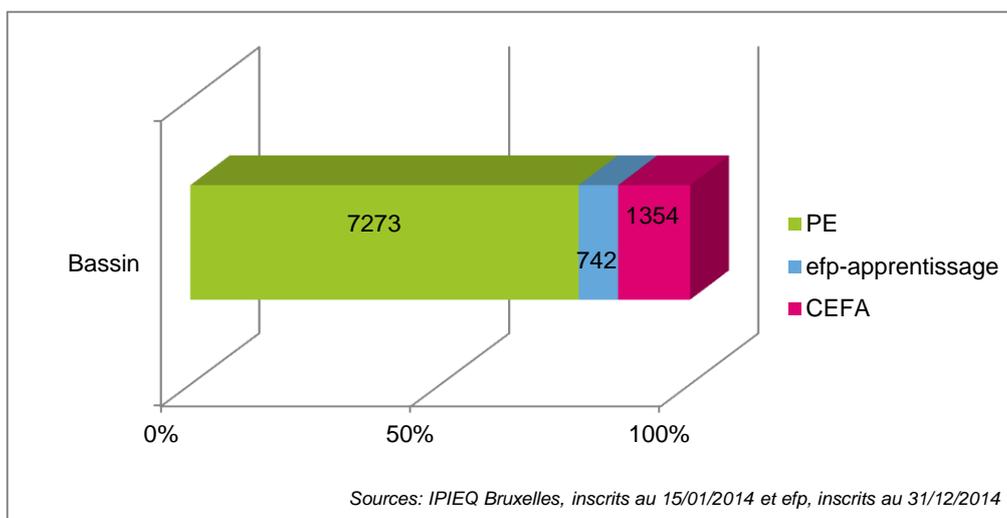
A. Dans l'enseignement secondaire ordinaire qualifiant (15/01/2014)

Figure 11: Part de l'alternance dans l'enseignement au 2ème et au 3ème degré à Bruxelles (2014)



B. Au total, en intégrant l'apprentissage classes moyennes

Figure 12: Part de l'alternance CEFA et efp apprentissage par rapport au plein exercice



2.1.4 Répartition de l'offre d'enseignement qualifiant/de formation professionnelle qualifiante par secteur

A. Enseignement et formation initiale

Enseignement secondaire ordinaire de plein exercice (3^{ème} degré)

Tableau 13: Enseignement secondaire de plein exercice (3^{ème} degré): nombre d'options, d'occurrences et fréquentation par secteur (2014)

SECTEUR	NB OPTIONS	NB OCCURENCES	FRÉQUENTATION
Agronomie	8	10	115
Arts appliqués	10	29	945
Construction	13	27	395
Economie	9	98	3.247
Habillement et textile	5	8	110
Hôtellerie-Alimentation	8	17	369
Industrie	22	61	1.278
Sciences appliquées	8	20	448
Services aux personnes	15	81	3.113
TOTAL			10.020

Source : FWB-ETNIC, données au 15/01/2014 – Calculs IB EFE Bruxelles

Tableau 14: Enseignement secondaire de plein exercice (3^{ème} degré): Top 10 des options les plus fréquentées (2014)

SECTEUR	OPTIONS	FRÉQUENTATION
Economie	Technicien en comptabilité	1.055
Economie	Auxiliaire administratif et d'accueil	860
Services aux personnes	Agent d'éducation	577
Services aux personnes	Techniques sociales	570
Services aux personnes	Puériculture	498
Economie	Technicien de bureau	425
Services aux personnes	Aide familial	341
Economie	Agent en accueil et tourisme	328
Services aux personnes	Animateur	277
Arts appliqués	Arts plastiques	257

Source : FWB-ETNIC, données au 15/01/2014 – Calculs IB EFE Bruxelles

Enseignement secondaire ordinaire en alternance (3^{ème} degré)
Tableau 15: Enseignement secondaire en alternance (3^{ème} degré): Nombre d'options, d'occurrences et fréquentation par secteur (2014)

SECTEUR	NB OPTIONS	NB OCCURENCES	FRÉQUENTATION
Agronomie	1	1	8
Construction	10	13	81
Economie	6	14	197
Hôtellerie-Alimentation	3	4	34
Industrie	6	9	95
Services aux personnes	4	8	69
TOTAL			484

Source : FWB-ETNIC, données au 15/01/2014 – Calculs IB EFE Bruxelles

Tableau 16: Enseignement secondaire en alternance (3^{ème} degré): Top 10 des options les plus fréquentées (2014)

SECTEUR	OPTIONS	FRÉQUENTATION
Économie	Vendeur	86
Économie	Auxiliaire administratif et d'accueil	55
Économie	Gestionnaire de très petite entreprise	42
Construction	Equipier du bâtiment	36
Construction	Monteur en sanitaire et chauffage	35
Industrie	Electricien installateur en résidentiel	35
Industrie	Mécanicien d'entretien automobile	35
Service aux personnes	Coiffeur	32
Hôtellerie-Alimentation	Restaurateur	17
Services aux personnes	Aide-familial	13

Source : FWB-ETNIC, données au 15/01/2014 – Calculs IB EFE Bruxelles

Efp apprentissage
Tableau 17: efp apprentissage : Nombre de formations et fréquentation par pôle (2014)

PÔLES	NB FORMATIONS	FRÉQUENTATION
Alimentation	3	135
Art	5	11
Bien-être	2	167
Commerce	1	100
Construction	9	161
Electrotechnique	2	66
Mobilité	7	102
TOTAL		742

Source : efp, données au 31/12/2014 – Calculs IB EFE Bruxelles

Tableau 18: efp apprentissage : Top 10 des formations les plus fréquentées (2014)

PÔLES	FORMATIONS	FRÉQUENTATION
Services	Coiffeur	129
Commerce	Vendeur	100
Alimentation	Restaurateur	65
Construction	Installateur sanitaire	62
Mobilité	Carrossier	46
Electrotechnique	Installateur électricien	44
Alimentation	Boulangier-pâtissier	42
Services	Esthéticien	38
Alimentation	Boucher charcutier	28
Mobilité	Garagiste réparateur	28

Source : efp, données au 31/12/2014 – Calculs IB EFE Bruxelles

B. Enseignement et formation pour adultes

Enseignement de promotion sociale

Remarque pour le Tableau 19 et le Tableau 20 : Les chiffres repris dans la dernière colonne sont relatifs aux épreuves intégrées des formations qualifiantes. Celles-ci sont accessibles uniquement aux personnes qui ont décidé de suivre l'entièreté d'un cursus qualifiant dans un but de certification et qui sont effectivement arrivées au bout de leur formation. Le nombre d'inscrits aux épreuves intégrées ne représente donc qu'une petite partie du public fréquentant l'EPS.

Tableau 19: EPS – formations qualifiantes: Fréquentation par domaine (2014)

SECTEUR	NBRE D'INSCRITS AUX ÉPREUVES INTÉGRÉES
Arts appliqués	110
Construction	101
Economie	247
Habillement	14
Hôtellerie/Alimentation	134
Industrie	96
Sciences appliquées	290
Services aux personnes	318
TOTAL	1.310

Source : Direction de l'Enseignement de Promotion Sociale, données 2013-2014 – Calculs IB EFE Bruxelles

Tableau 20: EPS – formations qualifiantes: Top 10 des options les plus fréquentées (2014)

SECTEUR	OPTIONS	NBRE D'INSCRITS AUX ÉPREUVES INTÉGRÉES
Sciences appliquées	Auxiliaire de l'enfance	258
Services aux personnes	Aide-soignant	173
Economie	Technicien en comptabilité	81
Services aux personnes	Coiffeur	81
Hôtellerie-Alimentation	Restaurateur	59
Arts appliqués	Photographe	52
Hôtellerie-Alimentation	Boulangier-pâtissier	50
Economie	Secrétariat médical	43
Economie	Technicien en informatique	43
Industrie	Electricien installateur-monteur	42

Source : Données FWB, année scolaire 2013-2014 – Calculs IB EFE Bruxelles

Efp : chef d'entreprise

Tableau 21: efp chef d'entreprise : Nombre de formation et fréquentation par pôle (2014)

PÔLE	NB FORMATIONS	FRÉQUENTATION
Alimentation	8	446
Art	15	477
Bien-être	4	238
Commerce	9	322
Comptabilité	3	401
Construction	8	478
Electrotechnique	2	203
Gestion	2	235
Mobilité	9	282
Services	8	1.534
TOTAL		4.616

Source : efp, données au 31/12/2014 – Calculs IB EFE Bruxelles

Tableau 22: efp chef d'entreprise : Top 10 des formations les plus fréquentées (2014)

PÔLES	FORMATIONS	FRÉQUENTATION
Services	Agent immobilier	843
Comptabilité	Comptable	308
Services	Directeur de maison d'enfant	247
Gestion	Formation accélérée en gestion	190
Electrotechnique	Installateur électricien	169
Services	Accueillant d'enfant	136
Alimentation	Restaurateur	116
Construction	Chauffagiste	110
Services	Esthéticien	111
Construction	Installateur sanitaire	108

Source : efp, données au 31/12/2014 – Calculs IB EFE Bruxelles

Bruxelles formation : formations qualifiantes
Tableau 23: BF- formations qualifiantes : Nombre de formations et fréquentation par domaine (2014)

DOMAINE	NB FORMATIONS	FRÉQUENTATION ²⁴
Commerce et vente	4	79
Confection/textile	1	1
Construction	12	221
Gestion/management	6	100
Horeca/tourisme	4	71
Métiers administratifs	9	392
Nettoyage	2	28
Santé/Action sociale	2	61
Techniques/Industries	11	204
TIC	11	150
Transport/Logistique	13	363
TOTAL		1670

Source : Service Etudes Statistiques de Bruxelles Formation, données sortants 2014 - Calculs IB EFE Bruxelles

Tableau 24: BF - formations qualifiantes : Top 10 des formations les plus fréquentées (2014)

DOMAINE	FORMATION	FRÉQUENTATION ²⁵
Métiers administratifs	Employé administratif	155
Transport/Logistique	Chauffeur de taxi	117
Métiers administratifs	Opérateur call center/télé-opérateur	79
Transport/Logistique	Conducteur poids lourds – pratique C	69
Transport/Logistique	Conducteur poids lourds – théorie	66
Métiers administratifs	Employé administration des services comme	54
Métiers administratifs	Secrétaire	54
Santé/Action sociale	Agent de sécurité/agent de gardiennage	49
Transport/Logistique	Magasinier opération de base en entrepôt	49
Commerce et vente	Vendeur-réassortisseur	48

Source : Service Etudes Statistiques de Bruxelles Formation, données sortants 2014 - Calculs IB EFE Bruxelles

OISP
Tableau 25: OISP: Nombre de formations et fréquentation par domaine (2014)

DOMAINES	NB FORMATIONS	FRÉQUENTATION ²⁶
Agriculture/environnement	2	15
Agro-alimentation	1	8
Commerce et vente	3	52
Confection/textile	2	38
Construction	9	144
Gestion/management	1	25
Horeca/tourisme	5	124

²⁴ Il ne s'agit pas ici d'inscrits à proprement parlé mais de « sortants » de formation. Les « sortants 2014 » sont des stagiaires chercheurs d'emploi (Bruxelles Formation compte également dans son public des travailleurs qui ne sont pas comptabilisés ici) qui ont eu une fin de contrat de formation en 2014. Cela inclut donc les stagiaires qui sortent d'une formation pour entrer dans une autre, sans garantie qu'ils soient allés au bout de leur première formation.

²⁵ Idem

²⁶ Idem

DOMAINES	NB FORMATIONS	FRÉQUENTATION ²⁶
Métiers administratifs	7	286
Nettoyage	1	30
Santé/Action sociale	11	249
Techniques/Industries	1	25
TIC	10	141
TOTAL		1.136

Source : Service Etudes Statistiques de Bruxelles Formation, données sortants 2014 - Calculs IB EFE Bruxelles

Tableau 26: OISP: Top 10 des formations les plus fréquentées (2014)

DOMAINE	FORMATION	FRÉQUENTATION ²⁷
Métiers administratifs	Employé en bureautique	136
Santé/Action sociale	Aide familiale	63
Horeca/Tourisme	Commis de cuisine	54
Santé/Action sociale	Animateur socioculturel	54
Métiers administratifs	Aide-comptable/Assistant comptable	51
TIC	Technicien de maintenance PC	45
Construction	Installateur électricien résidentiel	41
Nettoyage	Agent d'entretien en hôpitaux	30
TIC	Webdesigner	29
Commerce et vente	Caissier vendeur	28

Source : Service Etudes Statistiques de Bruxelles Formation, données sortants 2014 - Calculs IB EFE Bruxelles

C. Accompagnement différencié

A. Enseignement spécialisé – phase 3 (qualification professionnelle)

Tableau 27: Enseignement spécialisé - Phase 3: Nombre d'options, d'occurrences et fréquentation par secteur (2014)

SECTEUR	NB OPTIONS	NB OCCURRENCES	FRÉQUENTATION
Agronomie	4	6	29
Arts appliqués	4	4	5
Construction	8	15	92
Economie	10	22	180
Habillement et textile	3	3	8
Hôtellerie-Alimentation	13	21	77
Industrie	6	7	42
Services aux personnes	6	9	57
TOTAL			490

Source : FWB-ETNIC, données au 15 janvier 2014 – Calculs IB EFE Bruxelles

²⁷ Idem

Tableau 28: Enseignement spécialisé - Phase 3: Top 10 des options les plus fréquentées (2014)

SECTEUR	OPTION	FRÉQUENTATION
Economie	Encodeur de données	75
Economie	Auxiliaire de magasin	73
Hôtellerie-Alimentation	Commis de cuisine	44
Construction	Monteur-placeur d'éléments menuisés	28
Construction	Monteur en sanitaire	25
Industrie	Aide-mécanicien garagiste	24
Service aux personnes	Aide-logistique en collectivité	24
Services aux personnes	Aide-ménagère	18
Construction	Ouvrier d'entretien du bâtiment et de son environnement	17
Agronomie	Ouvrier jardinier	17

Source : FWB-ETNIC, données au 15 janvier 2014 – Calculs IB EFE Bruxelles

Collaboration avec l'Asbl PHARE

Tableau 29: Collaboration avec l'Asbl PHARE: Nombre de formation et fréquentation par domaine (2014)

DOMAINE	NB FORMATION	FRÉQUENTATION ²⁸
Métiers administratifs	1	5

Source : Service Etudes Statistiques de Bruxelles Formation, données sortants 2014 - Calculs IB EFE Bruxelles

2.2 Données par options/formations

2.2.1 Enseignement et Formation initiale

A. Enseignement secondaire ordinaire qualifiant de plein exercice (3^{ème} degré)

 Tableau 30: Enseignement secondaire de plein exercice (3^{ème} degré): fréquentation par option (2014)

LIBELLÉ DU GROUPE/DE L'OPTION		5 ^{ÈME}	6 ^{ÈME}	7 ^{ÈME}	TOTAL	
AGRONOMIE	Agriculture				27	
	P	Assistant en soins animaliers	15	12		27
	Horticulture					53
	7Pcpl	Complément en art floral			5	5
	P	Fleuriste	2	9		11
	7PQ	Horticulteur spécialisé en aménagement de parcs et jardins			4	4
	P	Ouvrier qualifié en horticulture	16	5		21
	TQ	Technicien en horticulture	11	1		12
	Sylviculture					35
	P	Arboriste : grimpeur-élagueur			6	6
TQ	Technicien en environnement	19	10		29	
TOTAL SECTEUR AGRONOMIE		63	37	15	115	
ARTS APPLIQUÉS	Arts décoratifs					544
	TQNQ	Art et structure de l'habitat	53	33		86
	TQNQ	Arts plastiques	147	110		257
	P	Assistant aux métiers de la publicité	59	45		104
	P	Assistant en décoration	47	43		90
	TPQ	Étagiste			7	7

28 Idem

LIBELLÉ DU GROUPE/DE L'OPTION		5 ^{ÈME}	6 ^{ÈME}	7 ^{ÈME}	TOTAL
Arts graphiques					401
7Pcpl	Complément en techniques publicitaires			37	37
7Pcpl	Complément en techniques spécialisées de décoration			6	6
7TQQ	Technicien en images de synthèse			6	6
TQ	Technicien en infographie	121	85		206
TQ	Technicien en photographie	82	64		146
TOTAL SECTEUR ARTS APPLIQUÉS		509	380	56	945
Bois					107
7Pcpl	Complément en création et restauration de meubles			12	12
P	Ebéniste	21	22		43
P	Menuisier	23	9		32
7PQ	Menuisier en PVC et alu			8	8
TQ	Technicien des industries du bois	10	2		12
Construction					27
P	Couvreur	7	1		8
TQ	Dessinateur en construction	10	9		19
Equipement du bâtiment					194
7PQ	Installateur en chauffage central			38	38
7PQ	Installateur en sanitaire			7	7
P	Monteur en sanitaire et en chauffage	90	59		149
Gros-œuvre					31
P	Ouvrier qualifié en construction gros œuvre	17	14		31
Parachèvement du bâtiment					36
P	Peintre	11	3		14
P	Plafonneur	13	9		22
TOTAL SECTEUR CONSTRUCTION		202	128	65	395
Gestion					1.574
7Pcpl	Complément en techniques de vente			15	15
7PQ	Gestionnaire de très petites entreprises			194	194
TQ	Technicien commercial	103	65		168
TQ	Technicien en comptabilité	574	481		1055
P	Vendeur	88	54		142
Secrétariat					425
TQ	Technicien de bureau	239	186		425
Tourisme					1.248
TQ	Agent en accueil et tourisme	190	138		328
P	Auxiliaire administratif et d'accueil	523	337		860
7Pcpl	Complément en accueil			60	60
TOTAL SECTEUR ECONOMIE		1717	1261	269	3.247
Confection					110
P	Agent qualifié en confection	14	21		35
TQ	Agent technique en mode et création	16	11		27
7Pcpl	Complément en stylisme			6	6
7Pcpl	Complément en vêtements et travail et de loisirs			6	6
P	Vendeur-retoucheur	20	16		36
TOTAL SECTEUR HABILLEMENT ET TEXTILE		50	48	12	110

	LIBELLÉ DU GROUPE/DE L'OPTION	5 ^{ÈME}	6 ^{ÈME}	7 ^{ÈME}	TOTAL	
HÔTELLERIE-ALIMENTATION	Boulangerie-pâtisserie				74	
	P	Boulangier-pâtissier	35	21		56
	7PQ	Chocolatier-confiseur-glacier			18	18
	Hôtellerie				295	
	7PQ	Chef de cuisine de collectivité			5	5
	7Pcpl	Complément en techniques spécialisées de restauration			1	1
	P	Cuisinier de collectivité	14	4		18
	TQ	Hôtelier-restaurateur	39	25		64
	P	Restaurateur	102	61		163
	7PQ	Traiteur-organisateur de banquets et de réceptions			44	44
TOTAL SECTEUR HÔTELLERIE-ALIMENTATION		190	111	68	369	
INDUSTRIE	Automatisme				264	
	7Pcpl	Complément en maintenance d'équipements techniques			62	62
	TQ	Electricien automatique	98	67		165
	TQ	Mécanicien automatique	22	4		26
	7TQ	Technicien en maintenance de systèmes automatisés industriels			11	11
	Electricité				240	
	P	Electricien installateur en résidentiel	75	63		138
	P	Electricien installateur industriel	73	29		102
	Electronique				296	
	TQ	Technicien en électronique	39	27		66
	TQ	Technicien en informatique	132	98		230
	Froid-Chaud				24	
	TQ	Technicien du froid	14	10		24
	Mécanique				203	
	7Pcpl	Complément en techniques spécialisées d'industrie graphique			8	8
	PNQ	Electro-ménager et matériel de bureau	11	6		17
	7PQ	Installateur-réparateur d'appareils électro-ménagers			26	26
	P	Mécanicien d'entretien	5	3		8
	P	Mécanicien d'entretien automobile	103			103
	P	Opérateurs en industrie graphique	10	13		23
	TQ	Technicien en industrie graphique	10	8		18
	Mécanique appliquée				29	
	7Pcpl	Complément en soudage sur tôle et sur tubes			3	3
	P	Métallier-soudeur	8	18		26
	Mécanique des moteurs				186	
	7Pcpl	Complément en électricité de l'automobile			11	11
	P	Mécanicien automobile		74		74
	7PQ	Mécanicien des moteurs diesels et engins hydrauliques			34	34
	TQ	Mécanicien polyvalent en automobile	32			32
		Technicien de l'automobile		35		35
	Métal				36	
	P	Carrossier	18	18		36
	TOTAL SECTEUR INDUSTRIE		650	473	155	1.278

	LIBELLÉ DU GROUPE/DE L'OPTION	5 ^{ÈME}	6 ^{ÈME}	7 ^{ÈME}	TOTAL	
SCIENCES APPLIQUÉES	Chimie				385	
	TQ	Assistant pharmaceutico-technique	111	54		165
	7TQcpl	Complément en biochimie			1	1
	TQ	Technicien chimiste	104	62		166
	TQ	Technicien des industries agro-alimentaires	31	22		53
	Optique, acoustique et prothèse dentaire					63
	7TQQ	Opticien			2	2
	TQNQ	Optique	12	2		14
	TQNQ	Prothèse dentaire	19	12		31
	7TQQ	Prothésiste dentaire			16	16
	TOTAL SECTEUR SCIENCES APPLIQUÉES		277	152	19	448
SERVICES AUX PERSONNES	Education physique				321	
	TQ	Animateur	159	118		277
	7TQQ	Assistant aux métiers de la sécurité et de la prévention			44	44
	Services paramédicaux					1.025
	7PQ	Agent médico-social			36	36
	7PQ	Aide-soignant			102	102
	TQNQ	Aspirant en nursing	131	74		205
	7P	Puériculteur			184	184
	PNQ	Puériculture	288	210		498
	Services sociaux et familiaux					1.488
	TQ	Agent d'éducation	315	262		577
	P	Aide-familial	214	127		341
	TQNQ	Techniques sociales	312	258		570
	Soins de beauté					279
	P	Coiffeur	64	57		121
	7Pcpl	Complément d'esthétique : orientation artistique			6	6
	TQ	Esthéticien	69	62		131
	7PQ	Patron coiffeur			21	21
	TOTAL SECTEUR SERVICES AUX PERSONNES		1552	1168	393	3.113
	TOTAL					10.020

Source : FWB-ETNIC, données au 15 janvier 2014 – Calculs IB EFE Bruxelles

B. Enseignement secondaire ordinaire en alternance (3^{ème} degré)

 Tableau 31: Enseignement secondaire en alternance (3^{ème} degré): fréquentation par option (2014)

	LIBELLÉ DU GROUPE/DE L'OPTION	5 ^{ÈME}	6 ^{ÈME}	7 ^{ÈME}	TOTAL	
AGRO.	Agriculture				8	
	P	Assistant en soins animaliers	7	1		8
	TOTAL SECTEUR AGRONOMIE		7	1		8
CONSTRUCTIO N	Bois				8	
	P	Menuisier	8			8
	Construction					13
	7PQ	Charpentier			2	2
P	Couvreur	8	3		11	

	LIBELLÉ DU GROUPE/DE L'OPTION	5 ^{ÈME}	6 ^{ÈME}	7 ^{ÈME}	TOTAL
	Equipement du bâtiment				36
	7PQ Installateur en chauffage central			1	1
	P Monteur en sanitaire et en chauffage	11	16	8	35
	Gros-œuvre				12
	7PQ Ouvrier en rénovation, restauration et conservation du bâtiment			2	2
	P Ouvrier qualifié en construction gros œuvre	5	5		10
	Parachèvement du bâtiment				12
	P Carreleur	4	1		5
	P Peintre	2	1		3
	P Plafonneur	4			4
	TOTAL SECTEUR CONSTRUCTION	42	26	13	81
ECONOMIE	Gestion				141
	7Pcpl Complément en techniques de vente			8	8
	Art 45 Encodeur de données	5			
	7PQ Gestionnaire de très petites entreprises			42	42
	P Vendeur	57	29		86
	Tourisme				56
	P Auxiliaire administratif et d'accueil	30	25		55
	7Pcpl Complément en accueil			1	1
	TOTAL SECTEUR ECONOMIE	92	54	51	197
HÔTEL.-ALIM.	Hôtellerie				34
	7PQ Chef de cuisine de collectivité			3	3
	P Cuisinier de collectivité	8	6		14
	P Restaurateur	13	4		17
	TOTAL SECTEUR HÔTELLERIE-ALIMENTATION	21	10	3	34
INDUSTRIE	Automation				6
	7Pcpl Complément en maintenance d'équipements techniques			6	6
	Electricité				35
	P Electricien installateur en résidentiel	26	9		35
	Mécanique				23
	P Mécanicien d'entretien automobile	23			23
	Mécanique des moteurs				14
	P Mécanicien automobile		12		12
	7PQ Mécanicien des moteurs diesels et engins hydrauliques			2	2
	Métal				17
P Carrossier	7	7		14	
	Carrossier spécialisé			3	3
	TOTAL SECTEUR INDUSTRIE	56	28	11	95
SERVICES AUX PERS.	Services paramédicaux				14
	7PQ Aide-soignant			14	14
	Services sociaux et familiaux				17
	P Aide-familial	11	6		17
	Soins de beauté				38
	P Coiffeur	22	11		33
7PQ Patron coiffeur			5	5	
	TOTAL SECTEUR SERVICES AUX PERSONNES	33	17	19	69
	TOTAL				484

Source : FWB-ETNIC, données au 15 janvier 2014 – Calculs IB EFE Bruxelles

C. Efp : Apprentissage

Tableau 32: efp apprentissage : fréquentation par formation et par pôle (2014)

PÔLE	FORMATIONS	FRÉQUENTATION
ALIM.	Boucher-charcutier	28
	Boulangier-pâtissier	42
	Restaurateur-traiteur-organisateur de banquets	65
	TOTAL ALIMENTATION	135
ART	Fleuriste	4
	Infographiste	1
	Luthier	4
	Réparateur d'instruments de musique	1
	Verrier d'art	1
	TOTAL ART	11
B-Ê	Coiffeur	129
	Esthéticienne	38
	TOTAL BIEN-ÊTRE	167
COMM	Vendeur	100
	TOTAL COMMERCE	100
CONSTRUCTION	Carreleur	3
	Chauffagiste	22
	Entrepreneur de jardins	20
	Entrepreneur menuisier-charpentier	13
	Frigoriste	1
	Installateur sanitaire	62
	Menuisier-charpentier	18
	Peintre en bâtiments – Couvreur des sols et des murs	21
	Plafonneur-cimentier	1
TOTAL CONSTRUCTION	161	
ELEC. TECH	Installateur électricien	44
	Technicien-réparateur mini et micro-informatique	22
	TOTAL ÉLECTROTECHNIQUE	66
MOBILITÉ	Carrossier	46
	Ferronnier	2
	Garagiste-réparateur	28
	Mécanicien de cycles	1
	Mécanicien de motocyclettes	1
	Mécanicien polyvalent	23
	Poêlier-serrurier	1
	TOTAL MOBILITÉ	102
TOTAL	742	

Source : efp, données au 31/12/2014 – Calcul IB EFE Bruxelles

Tableau 33: efp apprentissage: diplômés par formation et par pôle (2014)²⁹

PÔLE	FORMATIONS	DIPLÔMÉS
ALIM.	Boulangier – Pâtissier	6
	Restaurateur	12
	TOTAL ALIMENTATION	18
ART	Fleuriste	5
	Luthier	2
	TOTAL ART	7
B-É	Coiffure	11
	Esthéticien	10
	TOTAL BIEN-ÊTRE	21
COMM	Commerçant-détaillant	8
	TOTAL COMMERCE	8
CONSTRUCTION	Entrepreneurs de jardin	3
	Installateur chauffage central	8
	Installateur sanitaire plomberie	8
	Menuisier	2
	Menuisier « compagnons du devoir »	8
	Peintre en bâtiment	1
	Tapissier-poseur de revêtements des murs et du sol	1
	TOTAL CONSTRUCTION	31
ÉLEC. TECH	Installateur - Réparateur en mini et micro-ordinateur	2
	Installateur électricien	6
	TOTAL ÉLECTROTECHNIQUE	8
MOBILITÉ	Carrossier - Réparateur	8
	Garagiste - Réparateur	7
	Mécanicien de motocyclette et de cyclomoteurs*	1
	TOTAL MOBILITÉ	16
SANS PÔLE ³⁰	Carreleur	2
	Couvreur	1
	Esthéticien canin	1
	Exploitant de manège	2
	Horloger	2
	Infographiste	1
	TOTAL SANS PÔLE	9
TOTAL		126

Source : efp, données au 31/12/2014 – Calculs IB EFE Bruxelles

²⁹ Attention : le nombre de diplômés en 2014 ne doit pas être compris en regard du nombre d'inscrits en 2014. En effet, une formation à l'efp peut avoir lieu sur plusieurs années et chaque année de formation ne se finalise pas forcément sur une épreuve de certification. Aucun ratio de certification ne peut donc être déduit des chiffres présentés ci-dessus.

³⁰ Les formations reprises dans cette catégorie sont celles dont les cours professionnels ne sont pas organisés par l'efp en 2014. Les diplômés repris dans cette catégorie sont des auditeurs qui, soit suivent leurs cours professionnels dans un centre wallon IFAPME (à l'efp, ils ne suivent donc que les cours généraux), soit sont inscrits dans une formation pour laquelle les cours professionnels ne sont organisés par aucun centre. Dans ce cas, la dispense des cours théoriques est à la charge de l'entreprise formatrice. Ces formations ont été reprises ici dans une catégorie « sans pôle » parce que la logique de pôle, définie selon les cours professionnels, n'est pas d'application dans les centres IFAPME.

2.2.2 Enseignement et formation pour adultes

A. Enseignement de promotion sociale

Remarque pour le Tableau 34 et le Tableau 35: Les chiffres repris dans la dernière colonne sont ceux relatifs aux épreuves intégrées. Celles-ci sont accessibles uniquement aux personnes qui ont décidé de suivre l'entièreté d'un cursus qualifiant dans un but de certification et qui sont effectivement arrivées au bout de leur formation. Le nombre d'inscrits aux épreuves intégrées ne représente donc qu'une petite partie du public fréquentant l'EPS. Le Tableau 34 reprend les inscrits aux épreuves intégrées. Le Tableau 35 reprend le nombre de personnes ayant réussi l'épreuve intégrée d'une section qualifiante en 2013-2014.

Tableau 34: EPS, fréquentation par formation et par secteur (2014)

SECTEUR	OPTIONS	INSCRITS AUX ÉPREUVES INTÉGRÉES
ARTS APPLIQUÉS	Antiquaire	6
	Arts plastiques : graphisme et illustration	5
	Bijouterie-joaillerie	17
	Bijouterie : création graphique	5
	Bijouterie : email	2
	Bijouterie : fonte injectée	5
	Bijouterie : sertissage	5
	Bijouterie contemporaine	4
	Photographe	52
	Vidéaste	9
	TOTAL ARTS APPLIQUÉS	110
CONSTRUCTION	Dessinateur en construction	35
	Ebéniste	3
	Menuisier	7
	Monteur en sanitaire et chauffage	37
	Peintre & Tapissier-poseur de revêtements des murs et du sol	19
	TOTAL CONSTRUCTION	101
ÉCONOMIE	Agent en accueil et tourisme	3
	Secrétariat médical	43
	Technicien de bureau	28
	Technicien en bureautique	11
	Technicien en comptabilité	81
	Technicien en infographie	25
	Technicien en informatique	43
	Vendeur en magasin	13
	TOTAL ECONOMIE	247
HAB	Habillement : techniques spécifiques	14
	TOTAL HABILLEMENT	14
HÔT./ALIM.	Boulangier-pâtissier	50
	Chocolatier-confiseur	25
	Restaurateur	59
	TOTAL HÔTELLERIE/ALIMENTATION	134

SECTEUR	OPTIONS	INSCRITS AUX ÉPREUVES INTÉGRÉES
INDUSTRIE	Electricien installateur-monteur	42
	Mécanicien de véhicules de tourisme et utilitaires	26
	Technicien du froid	20
	Technicien en électronique	4
	Usineur sur machines-outils conventionnelles	4
	TOTAL INDUSTRIE	96
SCIENCES APP.	Auxiliaire de l'enfance	258
	Educateur	12
	Moniteur de collectivités	20
	TOTAL SCIENCES APPLIQUÉES	290
SERVICES AUX PERSONNES	Aide-familiale	13
	Aide-soignant	173
	Ambulancier relevant du transport médico-sanitaire (CV)	14
	Coiffeur	81
	Esthéticien	18
	Langue des signes niveau moyen	9
	Pédicurie médicale	10
	TOTAL SERVICES AUX PERSONNES	318
TOTAL	1.310	

Source: Données FWB, année scolaire 2013-2014 – Calculs IB EFE Bruxelles

Tableau 35: EPS : réussites d'épreuve intégrée réparties par option et par domaine (2013-2014)

SECTEUR	OPTIONS	RÉUSSITES DES ÉPREUVES INTÉGRÉES
ARTS APPLIQUÉS	Bijouterie-joaillerie	8
	Bijouterie : création graphique	3
	Bijouterie : fonte injectée	4
	Bijouterie : sertissage	1
	Bijouterie contemporaine	4
	Photographe	23
	Vidéaste	3
	TOTAL ARTS APPLIQUÉS	46
CONSTR.	Dessinateur en construction	7
	Menuisier	3
	Monteur en sanitaire et chauffage	31
	Peintre & Tapissier-poseur de revêtements des murs et du sol	2
	TOTAL CONSTRUCTION	43
ECONOMIE	Agent en accueil et tourisme	8
	Secrétariat médical	30
	Technicien de bureau	12
	Technicien en bureautique	5
	Technicien en comptabilité	20
	Technicien en infographie	8
	Technicien en informatique	26
	Vendeur en magasin	13
	TOTAL ECONOMIE	122

HAB.	Habillement : techniques spécifiques	13
	TOTAL HABILLEMENT	13
HÔT/ ALIM.	Restaurateur	2
	TOTAL HÔTELLERIE/ALIMENTATION	2
INDUSTRIE	Electricien installateur-monteur	34
	Mécanicien de véhicules de tourisme et utilitaires	19
	Technicien du froid	13
	Technicien en électronique	3
	Usineur sur machines-outils conventionnelles	3
	TOTAL INDUSTRIE	72
SERVICES AUX PERSONNES	Aide-soignant	109
	Coiffeur	27
	Esthéticien	3
	Langue des signes niveau moyen	9
	Pédicurie médicale	4
	TOTAL SERVICES AUX PERSONNES	152
SCIENCES APP.	Auxiliaire de l'enfance	143
	Educateur	2
	Moniteur de collectivités	15
	TOTAL SCIENCES APPLIQUÉES	160
TOTAL		610

Source : Données FWB, année scolaire 2013-2014 – Calculs IB EFE Bruxelles

B. Efp : Chef d'entreprise

Tableau 36: efp chef d'entreprise : fréquentation par formation (2014)

PÔLE	FORMATIONS	FRÉQUENTATION
ALIMENTATION	Boucher-charcutier	26
	Boulangier-pâtissier	88
	Confiseur-chocolatier	69
	Glacier	18
	Herboriste	76
	Hôtelier	20
	Préparateur de plats à emporter	33
	Restaurateur-traiteur-organisateur de banquets	116
	TOTAL ALIMENTATION	446
ART	Animateur organisateur d'événements musicaux	18
	Animateur réalisateur radio	11
	Antiquaire	15
	Bijoutier-joaillier	26
	Concepteur de produits multimédias	24
	Décorateur d'intérieur	91
	Ebéniste	24
	Fleuriste	38
	Infographiste	48
	Photographe	22
	Réalisateur audio-visuel	37

PÔLE	FORMATIONS	FRÉQUENTATION
	Restaurateur de meubles anciens	12
	Styliste-Concepteur de mode	14
	Tech. régisseur de costumes de spectacles	16
	Tech. régisseur de spectacles	81
	TOTAL ART	477
BIEN-ÊTRE	Coiffeur	80
	Esthéticien canin	24
	Esthéticienne	111
	Masseur	23
	TOTAL BIEN-ÊTRE	238
CBC	Comptable	308
	Expert-comptable	65
	Fiscaliste	28
	TOTAL CHAMBRE BELGE DES COMPTABLES	401
COMMERCE	Agent commercial	38
	Conseiller en commerce international	37
	Conseiller en marketing	25
	Conseiller en publicité	41
	Entrepreneur e-commerce	12
	Étalagiste	13
	Gestionnaire d'un point de vente	58
	Opticien	51
	Technicien en prothèses dentaires	47
TOTAL COMMERCE	322	
CONSTRUCTION	Arboriste	23
	Chauffagiste	110
	Entrepreneur de jardins	71
	Entrepreneur menuisier-charpentier	66
	Frigoriste	57
	Installateur sanitaire	108
	Maçon-bétonneur	13
	Peintre en bâtiments – Couvreur des sols et des murs	30
TOTAL CONSTRUCTION	478	
ELEC. TECH.	Administrateur-conseil en réseaux télématiques	34
	Installateur électricien	169
	TOTAL ÉLECTROTECHNIQUE	203
GEST.	Formation accélérée à la gestion	190
	Gestion	45
	TOTAL GESTION	235
MOBILITÉ	Carrossier	33
	Conseiller commercial automobile	26
	Conseiller commercial en automobile	17
	Garagiste-réparateur	71
	Mécanicien de cycles	25
	Mécanicien de motocyclettes	35
	Négociant en cycles	4
	Négociant en véhicules d'occasion	45

PÔLE	FORMATIONS	FRÉQUENTATION
	Technicien en coordination et encadrement d'ateliers automobile	25
	Technicien en maintenance et diagnostic	1
	TOTAL MOBILITÉ	282
SERVICES	Accueillante d'enfants	136
	Agent de voyages	78
	Agent immobilier	843
	Candidat courtier d'assurances	56
	Directrice de maisons d'enfants	247
	Expert en biens immobiliers	87
	Gestionnaire de maison de repos	52
	Guide touristique régional	35
	TOTAL SERVICES	1.534
TOTAL	4.616	

Source : efp, données au 31/12/2014 – Calcul IB EFE Bruxelles

Tableau 37: efp chef d'entreprise : Répartition des diplômés par métier et par pôle (2014)³¹

PÔLE	FORMATIONS	DIPLÔMÉS
ALIMENTATION	Boulangerie - Pâtisserie	4
	Confiseur-chocolatier	14
	Glacier	5
	Herboriste	7
	Hôtelier	1
	Préparateur de plats à emporter	1
	Restaurateur-Traiteur-Organisateur de banquets	18
	TOTAL ALIMENTATION	50
ART	Antiquaire	10
	Bijoutier-joaillier	4
	Concepteur de produits multimédia	1
	Décorateur d'intérieur	10
	Ebéniste	4
	Fleuriste	9
	Infographiste	10
	Photographe	2
	Réalisateur audio-visuel	4
	Régisseur - Technicien de costumes de spectacles	5
	Régisseur - Technicien de spectacles	15
TOTAL ART	74	
BIEN-ÊTRE	Gestionnaire de salon de coiffure	10
	Gestionnaire d'Institut de beauté	21
	Gestionnaire d'un salon de toilettage canin	2
	Masseur	17
	TOTAL BIEN-ÊTRE	50

³¹ Attention : le nombre de diplômés en 2014 ne doit pas être compris en regard du nombre d'inscrits en 2014. En effet, une formation à l'efp peut avoir lieu sur plusieurs années et chaque année de formation ne se finalise pas forcément sur une épreuve de certification. Aucun ratio de certification ne peut donc être déduit des chiffres présentés ci-dessus.

CBC	Candidat expert-comptable	6
	Comptable	51
	TOTAL CBC	57
COMMERCE	Agent commercial	3
	Conseiller en commerce international	6
	Conseiller en marketing	5
	Conseiller en publicité	5
	Etalagiste	6
	Gestionnaire d'un point de vente	4
	Opticien	16
	Technicien en prothèse dentaire	10
	TOTAL COMMERCE	55
CONSTRUCTION	Arboriste	4
	Entrepreneur de jardins	13
	Entrepreneur de maçonnerie et de béton	4
	Entrepreneur de peinture - Tapissier - Poseur de revêtements des murs et des sols	5
	Entrepreneur menuisier-charpentier	14
	Frigoriste	12
	Installateur en chauffage central	6
	Installateur en sanitaire et plomberie	15
	TOTAL CONSTRUCTION	73
ELEC. TECH	Administrateur-conseil en réseaux télématiques	12
	Installateur-électricien	25
	TOTAL ELECTROTECHNIQUE	37
GEST.	Gestion	1
	TOTAL GESTION	1
MOBILITÉ	Carrossier-réparateur	3
	Conseiller commercial automobile	12
	Garagiste - Réparateur	6
	Mécanicien en motocyclettes	3
	Négociant en véhicules d'occasion	10
	Technicien en maintenance et diagnostic automobile	6
	TOTAL MOBILITÉ	40
SERVICES	Accueillante d'enfants	48
	Agent immobilier	107
	Candidate courtier d'assurances	13
	Directeur de maisons d'enfants	79
	Expert en biens immobiliers	30
	Guide touristique - guide régional	2
	Agent de voyages	9
	TOTAL SERVICES	288
TOTAL	725	

Source : efp, données au 31/12/2014 – Calculs IB EFE Bruxelles

C. Bruxelles Formation : formations qualifiantes

 Tableau 38: BF - formations qualifiantes: fréquentation par formation et par domaine (2014)³²

DOMAINE	FORMATIONS	FRÉQUENTATION ³³
COMMERCE ET VENTE	Acheteur international	11
	Assistant commercial	13
	Délégué commercial	7
	Vendeur-réassortisseur	48
	TOTAL STAGIAIRES DISTINCTS COMMERCE ET VENTE	79
CONF. TEXTILE	Modéliste polyvalent	1
	TOTAL STAGIAIRES DISTINCTS CONFECTION TEXTILE	1
CONSTRUCTION	Assistant chef de chantier	13
	Assistant mètreur-deviseur	16
	Carreleur	19
	Coffreur	10
	Couvreur-étancheur	20
	Installateur électricien résidentiel	23
	Installateur sanitaire	11
	Maçon	39
	Monteur en chauffage central	24
	Peintre en bâtiment	22
	Plafonneur	24
	Réglage de brûleurs	13
	TOTAL STAGIAIRES DISTINCTS CONSTRUCTION	221
GESTION/ MANAGEMENT	Gestion de la qualité	13
	Gestion de projet (Project manager)	25
	Gestion des ressources humaines	8
	Gestion financière	18
	Gestionnaire du personnel et du payroll	19
	Management-gestion pratique de l'entreprise	17
	TOTAL STAGIAIRES DISTINCTS GESTION/MANAGEMENT	100
HORECA/ TOURISME	Commis de cuisine	11
	Commis de salle	35
	Femme/valet de chambre	10
	Réceptionniste en hôtel	15
	TOTAL STAGIAIRES DISTINCTS HORECA/TOURISME	71

³² Il ne s'agit pas ici d'inscrits à proprement parlé mais de « sortants » de formation. Les « sortants 2014 » sont des stagiaires chercheurs d'emploi (Bruxelles Formation compte également dans son public des travailleurs qui ne sont pas comptabilisés ici) qui ont eu une fin de contrat de formation en 2014. Cela inclut donc les stagiaires qui sortent d'une formation pour entrer dans une autre, sans garantie qu'ils soient allés au bout de leur première formation.

³³ Il peut y avoir des doublons dans les effectifs renseignés par formation. Par contre, les sous-totaux par domaine et le total global concernent bien des stagiaires distincts.

DOMAINE	FORMATIONS	FRÉQUENTATION ³³
MÉTIERS ADMINI.	Aide-comptable/assistant comptable	26
	Assistant manage	13
	Employé administratif	155
	Employé administration des services commerciaux	54
	Employé comptable/agent en comptabilité	46
	Opérateur de call center/télé opérateur/agent de call center	79
	Participer à la gestion administrative du personnel	22
	Pratique compte et fiscale	34
	Secrétaire	54
	TOTAL STAGIAIRES DISTINCTS MÉTIERS ADMINISTRATIFS	392
NETT.	Inspecteur en nettoyage	8
	Technicien de surface/Nettoyage professionnel en entreprise	20
	TOTAL STAGIAIRES DISTINCTS NETTOYAGE	28
SANTÉ/ ACTION SOCIALE	Agent de sécurité/agent de gardiennage	49
	Steward dans l'événementiel	12
	TOTAL STAGIAIRES DISTINCTS SANTÉ/ACTION SOCIALE	61
TECHNIQUES/INDUSTRIES	Agent de maintenance HVAC	38
	Agent en technique d'ascenseur	11
	DAO/AUTOCAD	47
	Dessinateur d'étude spécialisé en électricité	25
	Dessinateur étude HVAC sanitaire	16
	Dessinateur industriel	12
	Electricien industriel-électromécanique	10
	Mécanicien d'entretien automobile	15
	Mécanicien polyvalent	8
	Soudeur	17
	Tuyauteur industriel	8
TOTAL STAGIAIRES DISTINCTS TECHNIQUES/INDUSTRIES	204	
TIC	Administrateur réseaux	23
	Administrateur système MS certifié	12
	Conducteur presse offset multi couleurs	4
	Consultant junior SAP	12
	Développeur application J2EE – environnement open SO	12
	Développeur d'application-spécialisation	14
	Développeur net	12
	Infographie	10
	Technicien support PC/réseaux	18
	Webdesigner	19
	Web développeur	14
	TOTAL STAGIAIRES DISTINCTS TIC	150
TRANSPORT/ LOGISTIQUE	Assistant du responsable logistique	4
	Cariste/clarkiste/conducteur d'engin manutention motorisé	7
	Chauffeur bus-car – pratique	20
	Chauffeur bus-car – théorie	27
	Chauffeur taxi	117
	Chauffeur-livreur	20
	Conducteur poids lourds – pratique C	69

DOMAINE	FORMATIONS	FRÉQUENTATION ³³
	Conducteur poids lourds – théorie	66
	Conducteur poids lourds – pratique CE	48
	E-logisticien	10
	Magasinier	1
	Magasinier gestion de stock et d'entreposage	19
	Magasinier opérations de base en entreposage	49
	TOTAL STAGIAIRES DISTINCTS TRANSPORT/LOGISTIQUE	363
TOTAL STAGIAIRES DISTINCTS	1.670	

Source : Service Etudes Statistiques de Bruxelles Formation, données sortants 2014 - Calculs IB EFE Bruxelles

Tableau 39: BF – formations qualifiantes : CeCAF³⁴ délivrés par formation et domaine (2014)

DOMAINE	FORMATIONS	OBTENTION DE CECAF
CONSTRUCTION	Carreleur	8
	Coffreur	6
	Installateur électricien résidentiel	11
	Installateur sanitaire	11
	Maçon	20
	Monteur en chauffage central	10
	Peintre en bâtiment	8
	TOTAL CONSTRUCTION	74
MÉTIERS ADMINISTRATIFS	Aide-comptable / Assistant comptable	11
	Employé administratif	29
	Employé administratif des services comme	32
	Employé comptable / agent en comptabilité	18
	Secrétaire	50
	TOTAL MÉTIERS ADMINISTRATIFS	140
NET	Technicien(ne) de surface/ nettoyage pro en entreprise	13
	TOTAL NETTOYAGE	13
TIC	Administrateur réseaux	21
	Administrateur système MS certifié	7
	Technicien support PC / réseaux	12
	Web designer	11
	Web développeur	12
	TOTAL TIC	63
TRANSPORT - LOGISTIQUE	Cariste/clarkiste/conducteur Engin manutention motorisé	7
	Chauffeur bus – car / pratique	19
	Conducteur poids lourds / pratique C	5
	Conducteur poids lourds / pratique CE	47
	Magasinier	1
	Magasinier Gestion de stock et d'entrepôt	16
	Magasinier opération de base en entrepôt	36
	TOTAL TRANSPORT - LOGISTIQUE	131
TOTAL	421	

Source : Service Etudes Statistiques de Bruxelles Formation, données sortants 2014 - Calculs IB EFE Bruxelles

³⁴ Le CeCAF n'est l'aboutissement que d'une partie des formations qualifiantes

D. OISP: formations qualifiantes

 Tableau 40: OISP - Formations qualifiantes : fréquentation par formation et par domaine (2014)³⁵

DOMAINE	FORMATIONS	FRÉQUENTATION ³⁶
AGRI./ ENVIR.	Jardinier spécialisé pose de toitures vertes	10
	Valoriste en construction	5
	TOTAL STAGIAIRES DISTINCTS AGRICULTURE/ENVIRONNEMENT	15
AGRO- ALIM.	Manœuvre boucher	8
	TOTAL STAGIAIRES DISTINCTS AGRO-ALIMENTATION	8
COMM. ET VENTE	Caissier vendeur	28
	Vendeur en optique	9
	Vendeur en téléphonie et multimédia	15
	TOTAL STAGIAIRES DISTINCTS COMMERCE ET VENTE	52
CONF. TEXTILE	Ouvrier en confection	15
	Piqueur	23
	TOTAL STAGIAIRES DISTINCTS CONFECTION TEXTILE	38
CONSTRUCTION	Aide-électricien du bâtiment	26
	Coffreur	19
	Installateur électricien résidentiel	41
	Maçon	19
	Menuisier	6
	Monteur en sanitaire et chauffage central	20
	Ouvrier en pose de menuiserie	5
	Plafonneur	20
	Plafonneur-phase B	11
	TOTAL STAGIAIRES DISTINCTS CONSTRUCTION	144
GEST./ MAN.	Management – gestion pratique de l'entreprise	25
	TOTAL STAGIAIRES DISTINCTS GESTION/MANAGEMENT	25
HORECA/ TOURISME	Agent en tourisme	13
	Commis de cuisine	54
	Commis de salle	23
	Cuisinier(ère)	10
	Femme/valet de chambre	24
	TOTAL STAGIAIRES DISTINCTS HORECA/TOURISME	124

³⁵ Il ne s'agit pas ici d'inscrits à proprement parlé mais de « sortants » de formation. Les « sortants 2014 » sont des stagiaires chercheurs d'emploi (Bruxelles Formation compte également dans son public des travailleurs qui ne sont pas comptabilisés ici) qui ont eu une fin de contrat de formation en 2014. Cela inclut donc les stagiaires qui sortent d'une formation pour entrer dans une autre, sans garantie qu'il soit allé au bout de sa première formation.

³⁶ Il peut y avoir des doublons dans les effectifs renseignés par formation. Par contre, les sous-totaux par domaine et le total global concernent bien des stagiaires distincts.

DOMAINE	FORMATIONS	FRÉQUENTATION ³⁶
MÉTIERS ADMINISTRATIFS	Accueil réception	25
	Agent d'accueil en milieu médical	12
	Aide-comptable/assistant comptable	51
	Employé en bureautique	136
	Employé en bureautique commercial	25
	Employé en bureautique comptable	22
	Helpdesk	15
	TOTAL STAGIAIRES DISTINCTS MÉTIERS ADMINISTRATIFS	286
NETT	Agent d'entretien en hôpitaux	30
	TOTAL STAGIAIRES DISTINCTS NETTOYAGE	30
SANTÉ/ACTION SOCIALE	Agent pénitentiaire	12
	Aide-familial	63
	Aide-ménager	28
	Animateur en arts du spectacle	14
	Animateur extra-scolaire	21
	Animateur multimédia	5
	Animateur socioculturel	54
	Animateur sportif	12
	Coach en fitness	9
	Garde à domicile	18
	Gardien de la paix	16
	TOTAL STAGIAIRES DISTINCTS SANTÉ/ACTION SOCIALE	249
TECHNI/INDUST	Mécanicien d'entretien automobile (phase A)	25
	TOTAL STAGIAIRES DISTINCTS TECHNIQUES/INDUSTRIES	25
TIC	Administrateur réseaux	11
	Création sites web	2
	Gestionnaire de sites web	14
	PAO	3
	PAO infographiste	5
	Technicien en maintenance PC	45
	Technicien en maintenance – Helpdesk	19
	Téléphonie IP	7
	Web designer	29
	Web développeur	6
	TOTAL STAGIAIRES DISTINCTS TIC	141
TOTAL STAGIAIRES DISTINCTS		1.136

Source : Service Etudes Statistiques de Bruxelles Formation, données sortants 2014 - Calculs IB EFE Bruxelles

2.2.3 Accompagnement différencié

A. Enseignement spécialisé de forme 3

Tableau 41: Enseignement spécialisé de forme 3 : fréquentation par option (2014)

	LIBELLÉ DU GROUPE/DE L'OPTION	FRÉQUENTATION
AGRO.	Horticulture	24
	Ouvrier en exploitation horticole	7
	Ouvrier jardinier	17
	TOTAL SECTEUR AGRONOMIE	24
ARTS APPLIQUÉS	Arts graphiques	2
	Aide-publiciste	1
	Rempailleur-canneur	1
	TOTAL SECTEUR ARTS APPLIQUÉS	2
CONSTRUCTION	Bois	28
	Monteur placeur d'éléments menuisés	28
	Construction Gros-œuvre	3
	Maçon	3
	Equipement du bâtiment	26
	Monteur en chauffage	1
	Monteur en sanitaire	25
	Installation électriques du bâtiment	3
	Aide-électricien	3
	Maintenance	17
	Ouvrier d'entretien du bâtiment et de l'environnement	17
	Parachèvement du bâtiment	13
	Ouvrier en peinture du bâtiment	13
	TOTAL SECTEUR CONSTRUCTION	90
ECONOMIE	Travaux de bureau	81
	Assistant de réception téléphoniste	6
	Encodeur de données	75
	Travaux de magasin	77
	Auxiliaire de magasin	69
	Auxiliaire de magasin (article 47)	4
	Equipier logistique	2
	Equipier logistique (article 47)	2
	TOTAL SECTEUR ECONOMIE	158
HABILLEMENT ET TEXTILE	Habillement	6
	Piqueur polyvalent	6
	Travail du cuir	2
	Cordonnier	1
	Ouvrier maroquinier	1
	TOTAL SECTEUR HABILLEMENT ET TEXTILE	8

	LIBELLÉ DU GROUPE/DE L'OPTION	FRÉQUENTATION
HÔTELLERIE/ ALIMENTATION	Restauration	71
	Commis de cuisine	43
	Commis de cuisine (article 47)	1
	Commis de cuisine de collectivité	15
	Commis de salle	12
	TOTAL SECTEUR HÔTELLERIE-ALIMENTATION	71
INDUSTRIE	Construction métallique	9
	Ferronnier	9
	Mécanique carrosserie-tôlerie	3
	Tôlier en carrosserie	3
	Mécanique garage	24
	Aide-mécanicien garagiste	24
TOTAL SECTEUR INDUSTRIE	36	
SERVICES AUX PERSONNES	Services sociaux et familiaux	48
	Aide-logistique en collectivité	24
	Aide-ménagère	18
	Ouvrier en blanchisserie	6
	TOTAL SECTEUR SERVICES AUX PERSONNES	48
TOTAL	437	

Source : FWB-ETNIC, données au 15 janvier 2014 – Calculs IB EFE Bruxelles

B. Enseignement spécialisé de forme 4

Tableau 42: Enseignement spécialisé de forme 4: fréquentation par option (2014)

	LIBELLÉ DU GROUPE/DE L'OPTION		5/6 ^{ème}	7 ^{ème}	TOTAL
AGRO.	Horticulture				5
	7PQ	Horticulteur spécialisé en aménagement de parcs et jardins		3	3
	P	Ouvrier qualifié en horticulture	2		2
	TOTAL SECTEUR AGRONOMIE				5
ARTS APPLIQUÉS	Arts décoratifs				3
	TQNQ	Arts plastiques	2		2
	P	Assistants aux métiers de la publicité	1		1
	TOTAL SECTEUR ARTS APPLIQUÉS				3
CONST.	Bois				2
	P	Menuisier	2		2
	TOTAL SECTEUR CONSTRUCTION				2
ECONOMIE	Gestion				2
	7PQ	Gestionnaire de très petites entreprises		2	2
	Secrétariat				9
	7Pcpl	Complément en accueil		3	3
	TQ	Technicien de bureau	6		6
	Tourisme				11
	P	Auxiliaire administratif et d'accueil	11		11
TOTAL SECTEUR ECONOMIE				22	

LIBELLÉ DU GROUPE/DE L'OPTION		5/6 ^{ème}	7 ^{ème}	TOTAL
HÔTELLERIE/ ALIMENTATION	Hôtellerie			6
	7Pcpl	Complément en techniques spécialisées de restauration		1
	P	Cuisinier de collectivité	4	4
	P	Restaurateur	1	1
	TOTAL SECTEUR HÔTELLERIE-ALIMENTATION			6
INDUSTRIE	Automation			2
	7Pcpl	Complément en maintenance d'équipements techniques		2
	Electricité			4
	P	Electricien installateur en résidentiel	2	2
	P	Electricien installateur industriel	2	2
	TOTAL SECTEUR INDUSTRIE			6
SAP	Services sociaux et familiaux			9
	TQ	Agent d'éducation	3	3
	P	Aide-familial	3	3
	TQNQ	Techniques sociales	3	3
	TOTAL SECTEUR SERVICES AUX PERSONNES			9
TOTAL				53

Source : FWB-ETNIC, données au 15 janvier 2014 – Calculs IB EFE Bruxelles

C. Collaboration avec Asbl PHARE

Tableau 43: Collaboration avec Asbl PHARE - formations qualifiantes: Fréquentation par formation et par domaine (2014)³⁷

DOMAINE	FORMATION	FRÉQUENTATION
MÉTIERS ADMIN.	Ouvrier en exploitation horticole	5
	TOTAL DOMAINE MÉTIERS ADMINISTRATIFS	5

Source : Service Etudes Statistiques de Bruxelles Formation, données sortants 2014 - Calculs IB EFE Bruxelles

³⁷

Il ne s'agit pas ici d'inscrits à proprement parlé mais de « sortants » de formation. Les « sortants 2014 » sont des stagiaires chercheurs d'emploi (Bruxelles Formation compte également dans son public des travailleurs qui ne sont pas comptabilisés ici) qui ont eu une fin de contrat de formation en 2014. Cela inclut donc les stagiaires qui sortent d'une formation pour entrer dans une autre, sans garantie qu'il soit allé au bout de sa première formation.

2.3 Validation des compétences

2.3.1 Cadre et objectif du Consortium de Validation des compétences francophone

Tel que recommandé par le Conseil de L'Europe, le système de validation des compétences :

- renforce l'employabilité et la mobilité professionnelle des travailleurs occupés ou non
- renforce la cohésion sociale en permettant aux citoyens qui ne possèdent pas de titre scolaire de voir reconnaître par un système légal des compétences acquises par l'expérience de travail, de formation professionnelle, de vie.

À Bruxelles, on compte 12 centres de validation des compétences en 2016 dont un Centre couplet et trois sites de validation:

- Centre bruxellois de validation Tuteur en entreprise - SFPME
- Centre de validation bf. Construction
- Centre de validation bf. Industrie
- Centre Couple de validation Bruxellois des métiers de l'Horeca: CDR Horeca Be pro
 - Site de validation CDR Horeca Be pro pour le CDR et Bruxelles Formation
 - Site CERIA pour l'Enseignement de Promotion sociale
 - site Centre efp à Uccle pour le SFPME
- Centre de validation Bruxellois des métiers de l'Horeca - site : CERIA
- Centre de validation Bruxellois des métiers de l'Horeca - site : EFP
- Centre de Validation Coach Bruxelles
- Centre de validation des compétences bruxellois des métiers d'employé
- Centre de Validation des Compétences bruxellois des métiers de la Logistique
- Centre de validation des compétences de l'EPS - RBC - pour les métiers de bouche
- Centre de validation des compétences de l'EPS Bruxelles
- Centre de validation des compétences de l'EPS Bruxelles Ouest
- Centre de validation efp
- Centre de validation Evoliris

2.3.2 Offre proposée et fréquentation sur le territoire du Bassin

Tableau 44: VdC, demandes des candidats provenant de la région bruxelloise (2010-2013)

MÉTIER	2010	2011	2012	2013	TOTAL
Aide-comptable	101	97	83	79	360
Aide-ménager(ère)	19	57	18	38	132
Auxiliaire technique de spectacle	12		4	8	24
Carreleur-Marbrier	22	23	8	24	77
Coffreur-coffreuse		3	3	3	9
Coiffeur autonome				1	1
Coiffeur-coiffeuse	47	58	20	45	170
Conducteur de chariot élévateur (H/F)		4	7	8	19
Conducteur d'engins de terrassement			1	1	2
Couvreur			2	1	3
Découpeur-désosseur	20	12	15	17	64
Employé administratif des services commerciaux	1	5	2	1	9
Employé(e) administratif	115	114	115	75	419
Installateur (trice) sanitaire	29	11	1	5	46
Installateur électricien résidentiel (m/f)	6	20	13	12	51
Jardinier	3		2	6	11
Maçon	23	8	46	12	89

Magasinier			1		1
Mécanicien automatique			3		3
Mécanicien d'entretien des vp et vu légers	2	11	12	14	39
Mécanicien d'entretien industriel	4		1		5
Mécanicien réparateur des vp et vu légers	3				3
Monteur frigoriste (m/f)	4	1	10		15
Monteur(-euse) chauffage central	3	1	8	19	31
Opérateur (trice) call center	8		8		16
Ouvrier Boulanger-pâtissier (m/f)	20	36	42	33	131
Ouvrier de voirie				6	6
Peintre en bâtiment	30	49	57	28	164
Peintre industriel (m/f)		1			1
Plafonneur (m/f)	2	5	12	6	25
Poseur de fermetures menuisées		1	2	12	15
Préparateur-vendeur en boucherie		2	2	9	13
Technicien des arts de la scène et de l'événement	4	2	8	6	20
Technicien frigoriste (H/F)				1	1
Technicien PC & réseaux	2	18	26	20	66
Technicien(ne) en système d'usinage (métal)		2		1	3
Tôlier industriel (m/f)		3			3
Tuyauteur industriel		3	1		4
TOTAL	480	547	533	491	2.051

Source : Validation des compétences, données 2010-2013 – Calculs IB EFE Bruxelles

Tableau 45 : VdC, métiers proposés à la validation dans le bassin bruxellois et nombre d'inscrits aux épreuves³⁸ (2010-2013)

MÉTIER	2010	2011	2012	2013	TOTAL
Aide-comptable	125	114	112	108	459
Aide-ménager(ère)	14	62	15	37	128
Carreleur-Marbrier	25	32	10	20	87
Coiffeur-coiffeuse	40	36	20	43	139
Conducteur de chariot élévateur (H/F)		5	13	13	31
Employé(e) administratif	124	116	131	88	459
Installateur (trice) sanitaire	29	11	4		44
Installateur électricien résidentiel (m/f)	3	12		8	23
Maçon	25	13	52	12	102
Magasinier		3	2		5
Mécanicien d'entretien des voitures particulières et véhicules utilitaires légers	4	17	21	19	61
Mécanicien d'entretien industriel	6		3		9
Opérateur (trice) call center			6		6
Ouvrier Boulanger-pâtissier (m/f)	28	32	39	32	131
Peintre en bâtiment	20	46	42	23	131
Technicien PC & réseaux		8	14	12	34
TOTAL	443	507	484	415	1.849

Source : Validation des compétences, données 2010-2013 – Calculs IB EFE Bruxelles

³⁸ Dans ce tableau sont comptabilisées toutes les inscriptions aux épreuves, que le candidat se soit présenté ou non le jour de l'épreuve.

2.3.3 Nombre de titres de compétences délivrés dans les centres bruxellois

 Tableau 46: VdC, résultats des épreuves passées dans les centres du Bassin bruxellois (2010 à 2013)³⁹

MÉTIER / RÉSULTATS	2010	2011	2012	2013	TOTAL
Bruxelles Formation Bureau & Services	22	19	9		50
<i>Raté</i>	19	17	6		42
<i>Réussi</i>	3	2	3		8
Bruxelles Formation Construction	62	53	59	40	214
<i>Raté</i>	35	18	24	19	96
<i>Réussi</i>	27	35	35	21	118
Bruxelles Formation Industrie	4	15	17	17	53
<i>Raté</i>	2	11	6	5	24
<i>Réussi</i>	2	4	11	12	29
Centre Bruxellois de validation des compétences des métiers d'employé	102	74	100	64	340
<i>Raté</i>	29	24	37	22	112
<i>Réussi</i>	73	50	63	42	228
Centre bruxellois de validation des compétences des métiers TIC		8	11	12	31
<i>Raté</i>		6	5	2	13
<i>Réussi</i>		2	6	10	18
Centre bruxellois de Validation des Compétences des métiers de la Logistique		5	12	8	25
<i>Raté</i>		4	9	2	15
<i>Réussi</i>		1	3	6	10
Centre de validation de compétences de l'Enseignement de Promotion Sociale de Bruxelles	73	71	90	90	324
<i>Raté</i>	35	35	46	47	163
<i>Réussi</i>	38	36	44	43	161
Centre de Validation des Compétences de l'Enseignement de Promotion Sociale de Bruxelles Ouest	9	43	9	33	94
<i>Raté</i>	1	6	1	7	15
<i>Réussi</i>	8	37	8	26	79
Centre Région de Bruxelles-Capitale - Métiers de bouche	23	19	20	21	83
<i>Raté</i>	9	10	4	1	24
<i>Réussi</i>	14	9	16	20	59
efp	42	62	43	46	193
<i>Raté</i>	26	32	20	23	101
<i>Réussi</i>	16	30	23	23	92
IRISTECH+	3		3		6
<i>Raté</i>	2				2
<i>Réussi</i>	1		3		4
TOTAL	340	369	373	331	1.413

Source : Validation des compétences, données 2010-2013 – Calculs IB EFE Bruxelles

³⁹ Dans ce tableau, les échecs et réussites sont comptabilisés sur base du total des épreuves effectivement passées. Les absents le jour de l'épreuve ne sont pas comptabilisés.

Chapitre 3: BESOINS ÉCONOMIQUES ET SOCIAUX

3.1 Données globales

3.1.1 Offres d'emploi : Total des offres d'emploi par secteur en 2015 pour le bassin

Tableau 47: Total des offres d'emploi reçues par Actiris en 2015

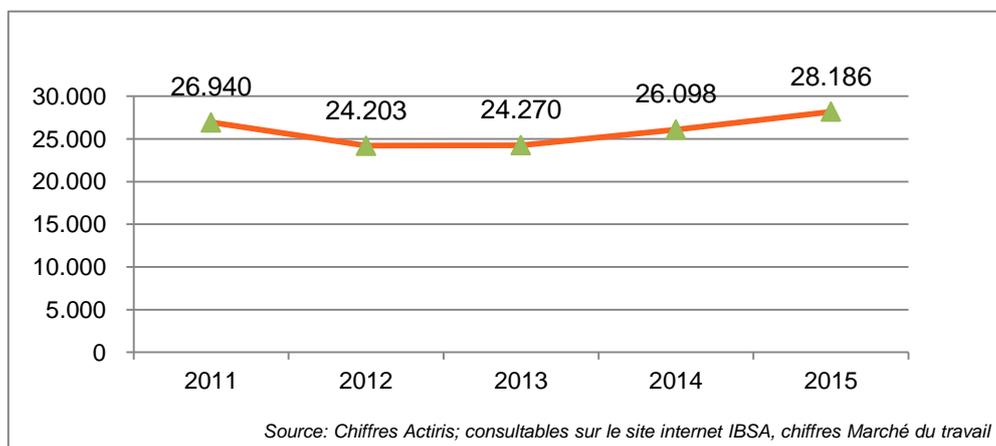
DOMAINE PRO.	SECTEUR NACE	OE REÇUES
A	Agriculture, chasse et sylviculture	30
B	Pêche	0
C	Industries extractives	0
D	Industrie manufacturière	558
E	Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	94
F	Construction	539
G	Commerce de gros et de détail, réparation véhicules automobiles et d'art. domest.	2.593
	➤ Commerce, entretien et réparation de véhicules automobiles et de motocycles; commerce de détail de carburants	115
	➤ Commerce de gros et intermédiaires du commerce, à l'exclusion du commerce en véhicules automobiles et motocycles	766
	➤ Commerce de détail, à l'exclusion du commerce de véhicules automobiles et de motocycles; réparation d'art. domest.	1.712
H	Hôtels et restaurants	1.152
I	Transports, entreposage et communications	1.263
	➤ Transports et services auxiliaires des transports	1.039
	➤ Postes et télécommunications	224
J	Activités financières	379
	➤ Intermédiation financière	151
	➤ Assurance et caisses de retraite	123
	➤ Auxiliaires financiers et d'assurance	105
K	Immobilier, location et services aux entreprises	6.257
	➤ Activités immobilières	309
	➤ Location de machines et de matériel sans opérateur et d'autres biens mobiliers	90
	➤ Activités informatiques	947
	➤ Recherche et développement	60
	➤ Autres services fournis principalement aux entreprises	4.851
L	Administration publique	1.980
M	Education	2.582
N	Santé et action sociale	2.892
O	Services collectifs, sociaux et personnels	2.084
	➤ Assainissement, voirie et gestion des déchets	493
	➤ Activités associatives diverses	611
	➤ Activités récréatives, culturelles et sportives	809
	➤ Autres services	171
P	Services domestiques	4
Q	Organismes extraterritoriaux	25
Z	Activités mal-définies	5.754
TOTAL		28.186

Source : OBE, données 2015

Comme l'indique le tableau ci-dessus, Actiris a reçu 28.186 offres d'emploi en 2015, ce qui représente une augmentation de 8% par rapport à 2014.

Si l'on observe les chiffres sur cinq ans, on constate que le nombre d'offres d'emploi reçues est resté relativement stable (en 2011, 26.940 OE ont été traitées). Par contre, le taux de satisfaction de ces offres est en augmentation. Alors qu'il s'élevait à 61,6% en 2011, il tourne autour de 68,4% en 2015.⁴⁰

Figure 13 Evolution du nombre d'offres d'emploi reçues par Actiris (2011-2015)



3.1.2 Offres d'emploi – travail intérimaire :

Offres d'emploi intérimaire reçues par Actiris et évolution 2011-2015 (%)

Bien que le nombre d'offres d'emploi intérimaire reçues par Actiris soit restreint, l'on observe que le taux de satisfaction de celles-ci connaît une hausse significative entre 2011 et 2015.

Tableau 48 : Evolution du nombre d'offres d'emploi intérimaire reçues par Actiris (2011-2015)

ANNÉE	OE REÇUES	TAUX DE SATISFACTION EN %
2011	1.321	14,84%
2012	1.259	30,50%
2013	1.277	37,59%
2014	1.886	57,90%
2015	1.774	67,14%

Source: Chiffres Actiris; consultables sur le site internet IBSA, chiffres Marché du travail

⁴⁰ IBSA, Chiffres Marché du travail, 2016, site internet : <http://ibsa.brussels/themes/marche-du-travail#.V9FV9zXZZ8E>

3.1.3 Total des offres d'emploi 'aides publiques' et évolution 2011-2015 (%)

Tableau 49 : Evolution du nombre d'offres d'emploi " aides publiques" reçues par Actiris (2011-2015) et taux de satisfaction (« TS »)

	2011		2012		2013		2014		2015	
	OE reçues	TS (%)								
ACS	2.187	93,4	2.095	96,0	2.137	93,3	2.323	90,9	2.137	91,1
Titres-services	32	93,8	43	72,1	128	97,7	74	105,4	171	87,1
Activa	965	70,2	575	82,4	597	71,0	429	72,5	341	71,8
PTP	652	99,8	650	101,2	615	89,4	738	97,3	705	91,3
Autres	8	112,5	4	50,0	11	63,6	3	133,3	6	66,7
TOTAL	3.844	88,7	3.367	94,4	3.488	88,9	3.567	90,4	3.360	88,9

Source: Chiffres Actiris; consultables sur le site internet IBSA, chiffres Marché du travail

3.1.4 Part des travailleurs salariés âgés de 55 ans et + par secteur :

Les secteurs et branches d'activité où l'emploi salarié (en 2012) présentant un indice de vieillissement supérieur ou égal à 1, seront ceux où les départs à la retraite seront significatifs dans les années à venir.

Tableau 50 : Indice de vieillissement par secteur en 2012

SECTEUR	INDICE DE VIEILLISSEMENT	
	50 À 54 ANS	55 ANS ET +
Industries extractives et manufacturières	1.3	1.0
Industries agro-alimentaires	0.8	0.7
Industrie chimique et des plastiques	1.1	0.8
Fabrication métallurgiques, électriques, électroniques et matériel transport	1.6	1.2
Industries diverses	1.4	1.2
Electricité et gaz	0.9	0.7
Eau et gestion des déchets	1.0	1.0
Construction	1.0	1.0
Construction de bâtiments ; promotion immobilière	1.0	1.3
Génie civil	1.0	1.0
Travaux de construction spécialisés	0.9	0.9
Commerce	0.9	0.8
Commerce automobile	1.0	1.0
Commerce de gros	1.0	1.0
Commerce de détail	0.7	0.7
Transports et entreposage	1.3	1.3
Transports et entreposage	1.4	1.3
Activités de poste et de courrier	1.2	1.6
Hébergement et restauration	0.7	0.6
Hébergement	0.7	0.7

SECTEUR	INDICE DE VIEILLISSEMENT	
	50 À 54 ANS	55 ANS ET +
Restauration	0.7	0.6
Information et communication	0.9	0.7
Edition et activités audio-visuelles	0.9	1.0
Télécommunications et informatique	0.8	0.6
Activités financières et d'assurance	1.2	1.3
Activités immobilières	1.1	1.5
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	0.6	0.7
Services administratifs et de soutien	0.8	0.6
Administration publique	1.2	1.3
Enseignement	1.0	1.0
Santé humaine et action sociale	1.1	1.0
Santé	1.2	1.0
Action sociale	1.0	0.9
Arts, spectacles et activités récréatives	0.9	1.0
Autres activités de services	0.9	1.0
Activités des ménages	1.2	2.0
Organismes extraterritoriaux	1.2	1.4

Source : Note conjointe OBE SES de Bruxelles Formation & VDAB Brussel (2015)

3.1.5 Part des travailleurs indépendants âgés de 55 ans et + par secteur

Le tableau ci-dessous inclut le nombre d'indépendants âgés de 55 ans et plus par secteur ainsi que leur proportion comparativement à l'ensemble des indépendants bruxellois du secteur envisagé.

Tableau 51 : Indépendants de 55 ans et plus par secteur

SECTEUR	TOTAL 55 ANS ET +	% DES 55 ANS ET +
Agriculture	186	14,70%
Pêche	6	33,33%
Industrie	3.770	14,96%
Commerce	6.944	24,84%
Professions libérales	8.766	24,69%
Services	1.045	20,28%
Divers	159	11,33%
Total	20.876	21,63%

Source : INASTI, données statistiques 2015

3.1.6 Créations et faillites d'entreprises par secteur entre 2011 et 2014 : dans le bassin :
Tableau 52 : Création d'entreprises en RBC de 2011 à 2014

SECTION ET DIVISION NACE-BEL (2008)	RBC			
	2011	2012	2013	2014
A Agriculture, sylviculture et pêche	14	34	30	27
B Industries extractives	0	0	3	0
C Industrie manufacturière	276	263	280	344
D Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	6	13	14	13
E Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	9	9	13	13
F Construction	1.382	1.481	1.706	1.889
G Commerce ; réparation de véhicules automobiles et de motocycles	1.610	1.631	1.592	1.703
H Transports et entreposage	344	342	309	319
I Hébergement et restauration	732	777	784	825
J Information et communication	928	699	771	851
K Activités financières et d'assurance	54	69	110	125
L Activités immobilières	289	259	269	306
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	2.066	2.227	1.988	5.689
N Activités de services administratifs et de soutien	758	757	756	783
O Administration publique (Administration publique et défense ; sécurité sociale obligatoire)	10	5	12	9
P Enseignement	158	156	157	269
Q Santé humaine et action sociale	160	191	163	197
R Arts, spectacles et activités récréatives	236	276	250	271
S Autres activités de services	461	502	431	393
T Activités des ménages en tant qu'employeurs ; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	3	3	1	3
U Activités des organisations et organismes extraterritoriaux	0	0	0	1
TOTAL	9.496	9.694	9.640	14.030

Source : SPF Economie - Direction générale Statistique - Statistics Belgium consultable sur le site internet de l'IBSA : Chiffres entreprises

Alors que le nombre d'entreprises créées est resté relativement stable entre 2011 et 2013, l'année 2014 se caractérise par une augmentation importante du nombre de nouvelles entreprises dans le secteur des activités spécialisées, scientifiques et techniques. Cependant, cela ne s'explique que par un changement de législation soumettant les prestations d'avocats à la TVA depuis janvier 2014 ; cela signifie donc que ces créations d'entreprises n'en sont pas : la grande majorité d'entre elles exerçaient déjà leurs activités auparavant.

Tableau 53 : Faillites d'entreprises en RBC de 2011 à 2014

SECTION ET DIVISION NACE-BEL (2008)	RBC			
	2011	2012	2013	2014
A Agriculture, sylviculture et pêche	1	1	3	2
B Industries extractives	1	0	0	0
C Industrie manufacturière	90	91	82	83
D Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	0	1	0	1
E Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	0	1	3	1
F Construction	336	293	348	316
G Commerce ; réparation de véhicules automobiles et de motocycles	670	627	747	618
H Transports et entreposage	123	142	169	110
I Hébergement et restauration	366	396	472	388
J Information et communication	164	128	115	134
K Activités financières et d'assurance	33	46	47	21
L Activités immobilières	77	49	76	64
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	160	170	197	162
N Activités de services administratifs et de soutien	202	177	220	181
O Administration publique (Administration publique et défense ; sécurité sociale obligatoire)	0	0	0	0
P Enseignement	5	6	7	13
Q Santé humaine et action sociale	18	23	28	14
R Arts, spectacles et activités récréatives	22	27	32	29
S Autres activités de services	80	68	92	63
T Activités des ménages en tant qu'employeurs ; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	0	0	2	1
U Activités des organisations et organismes extraterritoriaux	0	0	0	0
Activité économique inconnue	0	17	12	2
TOTAL	2.348	2.263	2.652	2.203

Sources : SPF Economie - Direction générale Statistique - Statistics Belgium, consultable sur le site internet de l'IBSA : Chiffres entreprises

En 2014, Le nombre de faillites est en baisse par rapport à l'année précédente qui fut une mauvaise année en particulier dans les secteurs du commerce, de la construction et de l'horeca.

3.2 Données métiers

3.2.1 Fonctions critiques

Il existe trois catégories de facteurs expliquant les pénuries concernant certaines fonctions :

1. Pénurie de nature quantitative. Pour une profession déterminée, le nombre de candidats est insuffisant.
2. Pénurie d'ordre qualitatif, s'expliquant par une inadéquation entre les exigences de l'employeur et le profil du candidat (exemple : exigences en termes de polyvalence, d'expérience préalable associée à une connaissance de la fonction en question, de compétences mises à jour par rapport à certaines fonctions technologiques, de bilinguisme,...)
3. Pénurie liée aux conditions de travail jugées défavorables.

Pour établir si une fonction peut être qualifiée de critique, Actiris procède à la comparaison des taux de satisfaction et des durées d'ouverture des offres d'emploi qu'elle reçoit. Si une profession présente un taux de satisfaction inférieur à l'ensemble des offres reçues ainsi qu'une durée d'ouverture plus longue, et que cette situation est confirmée après consultation interne des conseillers de la Direction Employeurs d'Actiris ainsi qu'après consultation bisannuelle des fédérations patronales et des centres de référence professionnelle, elle est alors considérée comme critique. Notons que pour certaines fonctions critiques, le bouche à oreille constitue le principal moyen de recrutement si bien que les offres d'emploi y étant liées et transitant par Actiris ne constituent qu'une fraction des emplois disponibles. En effet, les seules offres reçues par l'Office régional de l'emploi ne permettent pas de faire état de tensions existant pour des fonctions liées à des segments dans lesquels Actiris est peu actif.

En outre, cela implique qu'il n'est pas non plus possible d'identifier des métiers émergents ou en transformation ou plus globalement des tendances qui auraient un impact sur la demande pour certains métiers. Par conséquent, le fait qu'Actiris ne traite qu'une portion des offres d'emploi concernant certains secteurs a dès lors un impact sur le ratio (surévalué) entre la réserve de main d'œuvre et le nombre d'offres d'emploi traitées par le service de l'Emploi (en 2013, Actiris n'a par exemple traité que 36 offres portant sur une fonction de plombier pour une réserve de candidats 12 fois supérieure).

Comme le rappelle l'Observatoire bruxellois de l'emploi, une pénurie ne signifie pas pour autant qu'il n'est pas possible de trouver de candidats correspondant aux offres en question. En effet, les difficultés de recrutement ne sont pas exclusivement liées à une pénurie quantitative de candidats. D'autres facteurs jouent également un rôle à cet égard. On mentionnera notamment les conditions de travail ou le déficit d'image dont souffrent certaines professions. Les exigences des employeurs qui sont parfois trop élevées et/ou multiples par rapport au profil qui pourrait convenir sont également un frein à un processus de recrutement plus rapide. L'exemple de l'horeca est à cet égard intéressant.

En effet, occupant un nombre important de Bruxellois, ce secteur souffre de difficultés de recrutement structurelles en ce qui concerne plusieurs professions; outre le processus de recrutement basé davantage sur des mécanismes de réseaux et sur « l'opérationnalité du profil plutôt que la qualification »⁴¹, les conditions de travail (horaires coupés, travail de nuit, pénibilité physique) associées à une fragilité conjoncturelle ainsi qu'au faible investissement dans la formation du personnel ont pour conséquence un turnover très important. Cela s'illustre notamment par le fait qu'en période de croissance de la demande de travail dans l'ensemble de l'économie, les actifs se

⁴¹ Zune M., « Editorial : de quoi les pénuries de main-d'œuvre sont-elles le nom ? », Revue française de socio-économie, 2014/2, n°14, p.11

détournement de ce secteur, alors qu'en période de crise, un nombre plus important de candidats est observé.

Le tableau ci-dessous reprend la liste des fonctions critiques établies par Actiris de 2012 à 2015 qui sont susceptibles d'être exercées par des diplômés issus de l'enseignement qualifiant, ainsi que les causes de ce caractère pénurique.

Tableau 54 : Fonctions critiques de 2012 à 2015 et causes

SECTEURS & FONCTIONS	FONCTION CRITIQUE				CAUSES DU CARACTÈRE CRITIQUE		
	2012	2013	2014	2015	Pénurie quantitative	Pénurie qualitative	Conditions de travail
Administration							
Téléphoniste – standardiste	x	x				x	
Employé services commerciaux	x	x		x		x	
Coiffeurs et spécialistes de soins de beauté							
Spécialiste en soins de beauté et du bien-être	x	x	x	x		x	x
Coiffeur mixte		x	x	x		x	x
Métiers commerciaux							
Chef de rayon		x	x	x		x	x
Vendeur services	x	x	x	x		x	x
Vendeur grossiste	x			x		x	x
Vendeur en matériel Hi-fi et informatique	x	x	x			x	x
Vendeur en articles culturels/ludiques		x				x	x
Vendeur en articles d'outillage, bricolage		x	x			x	x
Vendeur en articles ménagers et d'habitation	x	x				x	x
Vendeur d'articles de sports et de loisirs			x			x	x
Télévendeur	x	x	x	x		x	x
Opérateur call-center	x	x		x		x	x
Délégué services	x	x	x	x		x	x
Délégué en bureautique et apparentés	x	x	x			x	x
Délégué en paramédical			x			x	x
Construction							
Maçon			x	x		x	
Plombier		x	x			x	
Chauffagiste d'entretien spécialisé en régulation de brûleurs (cedicol)		x		x		x	
Informaticiens et autres professions connexes							
Technicien helpdesk IT	x		x	x		x	
Horeca/alimentation							
Employé à la réception de nuit (night audit)		x				x	x

Chef de cuisine	X	X	X	X		X	X
Sous-chef de cuisine		X	X			X	X
Chef de partie	X	X	X	X		X	X
Garçon de restaurant, serveuse	X	X		X		X	X
Garçon/serveuse café/taverne/brasserie	X	X	X			X	X
Commis de salle qualifié				X		X	X
Maître d'hôtel		X				X	X
Chef de rang	X	X				X	X
Cuisinier de collectivités			X			X	X
chef de restauration collective				X		X	X
Collaborateur snack-bar			X			X	X
Boulangers et pâtisseries							
Boulangier-pâtissier			X	X		X	X
Bouchers							
Boucher				X		X	X
Industrie							
Technicien en électromécanique	X	X		X	X	X	
Technicien en exploitation des énergies de chauffage, ventilation et air conditionné(HVAC)	X	X	X	X	X	X	
Technicien de laboratoire de recherche et développement				X	X	X	
Monteur-câbleur industriel				X		X	
Technicien en électronique	X	X	X	X	X	X	
Collaborateur technico-commercial service interne	X			X	X	X	
Agent de maîtrise en électricité et électronique		X		X	X	X	
Electricien industriel- monteur et réparateur	X		X	X		X	
Electromécanicien en général	X	X	X	X		X	
Electromécanicien d'appareils de climatisation et de chauffage		X			X	X	
Mécaniciens réparateurs							
Mécanicien réparateur de voitures	X	X	X	X		X	
Mécanicien industriel d'entretien	X		X	X	X	X	
Ajusteur réparateur-monteur-mécanicien			X		X	X	
Paramédical							
Puériculteur		X		X	X		X
Sécurité, nettoyage, environnement							
Agent de sécurité				X		X	X
Repasseuse à la main		X	X			X	X
Transports, manutention, emballage, etc (logistique)							
Chauffeur de camion semi-remorque (permis CE et sélection médicale)	X	X		X		X	X
Chauffeur de camion avec remorque				X		X	X

Source : OBE, SES Bruxelles Formation et VDAB Brussels, Etude sur les secteurs porteurs, 2015

3.2.2 Métiers en demande

Les métiers en demande et pris en considération ci-dessous sont ceux pour lesquels les employeurs ont déposé en moyenne 50 offres d'emploi auprès d'Actiris entre 2012 et 2014. Ces métiers ne posent pas de difficulté de recrutement particulière si bien qu'ils ne doivent pas être assimilés à des fonctions critiques.

Sur base des données portant sur l'année 2014, nous pouvons établir un tableau des métiers en demande majoritairement accessibles aux personnes disposant d'un niveau de qualification faible ou moyen.⁴² Il convient également de souligner qu'Actiris ne couvre pas l'ensemble du marché, si bien que certains métiers en demande ne sont pas mentionnés dans les données ci-dessous.

Tableau 55 : Métiers en demande et niveau de qualification demandé

MÉTIER	NOMBRE OE REÇUES (MOYENNE 2012-2014)	NIVEAU DE QUALIFICATION DEMANDÉ (EN %) DES OE 2014				
		Faible	Moyen	Élevé	Autre/ non précisé	Programme de résorption
Administratif						
Aide-comptable	103	10	41	31	17	20
Employé de secrétariat	141	18	44	19	19	33
Employé administratif	873	16	46	19	19	33
Employé auxiliaire	50	51	23	10	15	41
Hôtesse d'accueil	71	20	51	15	14	31
Secrétaire médicale	62	4	47	35	14	27
Médical, social, aide aux personnes						
Aide-soignant, aide-sanitaire (brevet)	129	17	53	7	22	20
Garde d'enfant non-diplômé /auxiliaire de l'enfance	60	64	18	3	15	67
Surveillant de garderie	293	14	84	0	1	95
Surveillant-éducateur	103	10	67	13	11	76
Aide-familiale (brevet)	53	27	42	7	24	31
Animateur culturel/artistique	63	14	39	42	4	67
Commerce						
Caissier	179	48	10	1	41	27
Vendeur confection et accessoires	329	17	12	1	70	10
Vendeur en alimentation	217	27	23	0	49	20
Démarcheur, colporteur	57	11	15	25	49	2
Construction						
Ouvrier polyvalent en maintenance du bâtiment	144	75	19	0	6	83

⁴² Observatoire bruxellois de l'emploi, Service Etudes & Statistiques de Bruxelles Formation et VDAB Brussels, op.cit. p.57.

Ouvrier polyvalent en construction : rénovation bâtiment	56	57	26	2	15	43
Horeca/tourisme						
Cuisinier	90	18	56	1	25	7
Collaborateur fast-food : cuisine	51	64	8	2	26	18
Cuisinier de collectivités	62	13	51	0	37	6
Commis de cuisine qualifié	108	41	14	0	45	25
Commis/ débarrasseur de restaurant ou de salle	54	49	9	1	41	51
Aide en cuisine (sans diplôme)	56	57	16	0	26	65
Collaborateur snack-bar	101	37	4	0	59	39
Employé à la réception de jour (hôtels)	81	22	27	13	38	5
Transport/logistique						
Chauffeur de taxi (permis b et sélection médicale)	59	63	20	0	17	0
Chauffeur de camion solo (permis c et sélection médicale)	87	28	9	0	64	1
Employé transport et expédition polyvalent (terrestre, maritime, aérien)	52	1	32	44	24	1
Employé magasinier- gestionnaire de stock sur pc	50	17	17	8	58	10
Ouvrier magasinier	127	37	16	0	47	15
Sécurité						
Steward urbain	150	84	10	0	6	88
Agent de sécurité avec brevet	71	53	27	1	19	1
Métiers divers						
Aide-ménagère	388	37	1	0	62	47
Balayeur de rues	116	99	0	0	1	98
Jardinier						
Nettoyeur	269	73	2	0	25	62

Sources : Note conjointe OBE SES de Bruxelles Formation & VDAB Brussel, 2015

Chapitre 4: CARACTÉRISTIQUES DE LA DEMANDE SOCIALE

4.1 Caractéristiques de la réserve de main-d'œuvre (DEI)

4.1.1 Répartition par genre en RBC

Tableau 56 : Répartition par genre des chercheurs d'emploi bruxellois en 2015 (moyenne annuelle)

	CHIFFRES	POURCENTAGE
Hommes	54.595	52,90%
Femmes	48.617	47,10%
Total DEI 2015	103.212	100,00%

Source : Actiris, consultables sur le site internet de l'IBSA, Chiffres marché du travail, 2016

Notons que sur la période 2010-2015, cette proportion hommes-femmes reste semblable.

4.1.2 Répartition par tranches d'âge (-25 ans, 25 à 50 ans, +50 ans)

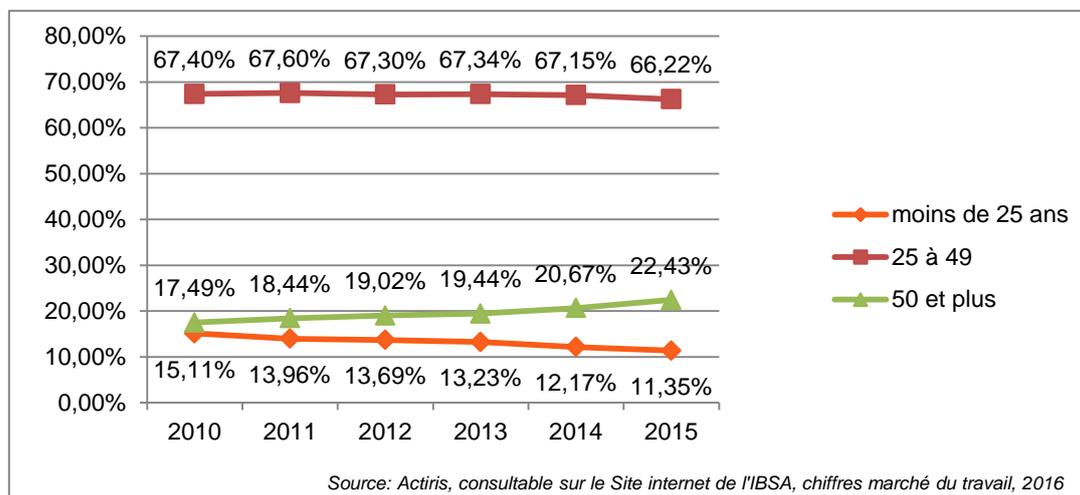
Tableau 57 : Répartition par tranche d'âge des chercheurs d'emploi bruxellois

	CHIFFRES	POURCENTAGE
Moins de 25 ans	11.711	11,35%
De 25 à 49 ans	68.350	66,22%
50 ans et plus	23.152	22,43%

Source : Actiris, consultables sur le Site Internet de l'IBSA, Chiffres marché du travail, 2016

Alors que la proportion de chercheurs d'emploi de moins de 25 ans diminue sans cesse depuis 2010, l'on observe une tendance inverse pour la classe d'âge de 50 ans et plus. Cela s'explique par les mesures d'accompagnement renforcées bénéficiant aux jeunes et aux modifications législatives imposant aux chercheurs d'emploi « âgés » de rester disponibles sur le marché du travail.

Figure 14 : Evolution de la répartition par tranche d'âge des CE bruxellois entre 2010 et 2015



4.1.3 Répartition par niveau de diplôme (primaire, 1er degré, 2ème degré, 3ème degré, apprentissage, supérieur non universitaire, universitaire, autre) :

Tableau 58 : Répartition par niveau de diplôme des CE bruxellois en 2015

NIVEAU DE DIPLOME	CHIFFRES	POURCENTAGE
Primaire + enseignement secondaire 1er degré	11.375	11,02%
Enseignement secondaire 2ème degré	13.411	12,99%
Enseignement secondaire 3ème et 4ème degré	19.105	18,51%
Enseignement supérieur non universitaire	8.755	8,48%
Universitaire	5.557	5,38%
Apprentissage - patronat	1.355	1,31%
Autres études	43.654	42,30%
TOTAL	103.212	100%

Source : Actiris, consultable sur le Site internet de l'IBSA, Chiffres marché du travail, 2016

Depuis 2010, comme l'indique le tableau ci-dessous, il apparaît que la part des chercheurs d'emploi porteurs de diplômes liés à d'autres études (majoritairement des diplômes obtenus à l'étranger et non reconnus) augmente de façon continue. Par contre, la proportion de chercheurs d'emploi faiblement qualifiés diminue de plusieurs points sur la même période.

Tableau 59 : Evolution de la répartition par niveau de diplôme des CE bruxellois de 2010 à 2015

NIVEAU DE DIPLOME	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Primaire + enseignement secondaire 1 ^{er} degré	13,69%	13,18%	12,83%	12,07%	11,44%	11,02%
Enseignement secondaire 2 ^{ème} degré	16,81%	16,00%	15,45%	14,95%	14,00%	12,99%
Enseignement secondaire 3 ^{ème} et 4 ^{ème} degré	19,81%	19,24%	19,09%	19,36%	19,27%	18,51%
Enseignement supérieur non universitaire	8,38%	8,21%	8,08%	8,30%	8,46%	8,48%
Universitaire	4,94%	4,88%	4,86%	5,17%	5,33%	5,38%
Apprentissage - patronat	1,32%	1,25%	1,21%	1,31%	1,31%	1,31%
Autres études	35,05%	37,24%	38,48%	38,84%	40,18%	42,30%

Source : Actiris, consultable sur le Site internet de l'IBSA, Chiffres marché du travail, 2016

4.1.4 Répartition par durée d'inactivité (-6 mois, 6 mois-1an, 1-2 ans, 2 ans et +)

Tableau 60 : Répartition des chercheurs d'emploi par durée d'inactivité en 2015

DURÉE D'INACTIVITÉ	CHIFFRES	POURCENTAGE
Moins de 6 mois	23.462	22,73%
6 mois - 1 an	13.392	12,98%
1-2 ans	17.197	16,66%
2 ans et +	49.212	47,68%

Source : Actiris ; consultable sur le site internet IBSA, Chiffres marché du travail, 2016

Entre 2010 et 2015, les différentes catégories de chercheurs d'emploi étant au chômage depuis moins de 2 ans voient leur proportion baisser d'environ 2% alors que, sur la même période, la part des chômeurs de très longue durée augmente d'un peu moins de 6%.

Tableau 61 : Evolution de la répartition par durée d'inactivité des CE bruxellois de 2010 à 2015

DURÉE D'INACTIVITÉ	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Moins de 6 mois	24,75%	24,00%	23,76%	23,22%	22,88%	22,73%
6 mois - 1 an	14,87%	14,02%	13,85%	13,72%	13,47%	12,98%
1 - 2 ans	18,47%	17,82%	17,20%	17,29%	17,06%	16,66%
2 ans et +	41,92%	44,16%	45,18%	45,77%	46,59%	47,63%

Source : Actiris, consultable sur le Site internet de l'IBSA, Chiffres marché du travail, 2016

4.1.5 TOP 20 de la répartition de la réserve de main-d'œuvre⁴³ en 2015.

Tableau 62: Répartition de la réserve de main-d'œuvre selon le genre et l'âge en 2015- TOP 20

PROFESSION	RMO	HOMMES	FEMMES	- 25 ANS	25 - 49 ANS	50 ANS +	% DE LA RMO TOTALE
1 Nettoyeur	17.806	5.410	12.396	1.542	12.377	3.887	9,86
2 Employé administratif	9.790	3.096	6.694	1.877	6.633	1.280	5,42
3 Vendeur confection et accessoires	6.357	1.354	5.003	2.602	3.393	362	3,52
4 Ouvrier magasinier	4.177	4.079	98	593	2.998	586	2,31
5 Aide-ménagère	3.360	49	3.311	334	2.517	509	1,86
6 Employé auxiliaire	2.972	840	2.132	633	1.850	489	1,65
7 Chauffeur de camionnette (permis b)	2.967	2.926	41	275	2.070	622	1,64
8 Garde d'enfant non diplômé	2.586	9	2.577	503	1.798	285	1,43
9 Commis de cuisine non qualifié	2.249	1.259	990	425	1.506	318	1,25
10 Caissier	2.201	517	1.684	647	1.374	180	1,22
11 Vendeur en alimentation	2.044	884	1.160	586	1.231	227	1,13
12 Chauffeur de service express (permis b)	1.882	1.835	47	290	1.368	224	1,04
13 Réassortisseur	1.788	1.303	485	688	992	108	0,99
14 Responsable de projet	1.709	690	1.019	108	1.407	194	0,95
15 Garçon de restaurant, serveuse	1.512	850	662	443	861	208	0,84
16 Employé de secrétariat	1.436	142	1.294	282	921	233	0,80
17 Manutentionnaire	1.390	1.179	211	135	911	344	0,77
18 Chauffeur de camion solo (permis c et sélection médicale)	1.379	1.377	2	33	1.057	289	0,76
19 Ouvrier spécialisé en construction : rénovation bâtiment	1.379	1.377	2	119	1.010	250	0,76
20 Aide-comptable	1.359	568	791	309	907	143	0,75

Source : OBE, RMO 2015

⁴³ La réserve de main-d'œuvre (RMO) correspond à l'ensemble des demandeurs d'emploi qui, dans le courant de l'année, ont été inscrits au moins une fois chez Actiris et ont donc été disponibles au moins une fois sur le marché du travail. La RMO, comparée au nombre de DEI, reflète les dynamiques et mouvements que connaissent les demandeurs d'emploi bruxellois. Ce concept permet par ailleurs de calculer l'indicateur de tension qui rapporte la RMO sur le nombre d'offres d'emploi reçues dans le courant d'une année donnée. Cet indicateur, bien qu'utile pour déceler des tensions, doit être regardé avec prudence puisqu'il ne donne qu'une indication imparfaite de la pénurie (définition transmise par l'Observatoire bruxellois de l'emploi)

Tableau 63: Répartition de la Réserve de main-d'œuvre selon le niveau de qualification en 2015- TOP 20

PROFESSION		RMO	NIVEAU FAIBLE	NIVEAU MOYEN	NIVEAU ÉLEVÉ	AUTRE	% DE LA RMO TOTALE
1	Nettoyeur	17.806	2.979	523	26	14.278	9,86
2	Employé administratif	9.790	1.619	4.964	1.096	2.111	5,42
3	Vendeur confection et accessoires	6.357	2.941	1.531	57	1.828	3,52
4	Ouvrier magasinier	4.177	1.695	568	28	1.886	2,31
5	Aide-ménagère	3.360	538	129	12	2.681	1,86
6	Employé auxiliaire	2.972	1.475	671	40	786	1,65
7	Chauffeur de camionnette (permis b)	2.967	1.102	364	29	1.472	1,64
8	Garde d'enfant non diplômé	2.586	836	483	18	1.249	1,43
9	Commis de cuisine non qualifié	2.249	548	119	19	1.563	1,25
10	Caissier	2.201	1.101	440	16	644	1,22
11	Vendeur en alimentation	2.044	778	374	25	867	1,13
12	Chauffeur de service express (permis b)	1.882	767	288	10	817	1,04
13	Réassortisseur	1.788	920	349	7	512	0,99
14	Responsable de projet	1.709	23	86	976	624	0,95
15	Garçon de restaurant, serveuse	1.512	526	245	20	721	0,84
16	Employé de secrétariat	1.436	308	750	94	284	0,80
17	Manutentionnaire	1.390	631	138	3	618	0,77
18	Chauffeur de camion solo (permis c et sélection médicale)	1.379	354	126	12	887	0,76
19	Ouvrier spécialisé en construction : rénovation bâtiment	1.379	188	72	0	1.119	0,76
20	Aide-comptable	1.359	156	755	156	292	0,75

Source : OBE, RMO 2015

4.2 Analyse des parcours des apprenants

4.2.1 Analyse des parcours des élèves

Différentes études ont été menées ces dernières années et permettent de mieux comprendre les parcours des étudiants de l'enseignement en Communauté française. Parmi celles-ci (dont une liste non exhaustive se retrouve ci-dessous), soulignons celle publiée par l'IWEPS en janvier 2014 et portant sur le « Développement d'indicateurs locaux illustrant des défis liés à l'enseignement secondaire en Fédération Wallonie-Bruxelles »⁴⁴. Cette publication examine notamment le parcours d'une cohorte d'élèves entrés en première année secondaire en 2007-2008 et dont la position scolaire est examinée cinq années plus tard, en 2011-2012. Concernant le bassin de Bruxelles, deux enseignements, peuvent en être tirés :

⁴⁴ <http://www.iweeps.be/working-paper-de-liweeps-ndeg15>

1. En janvier 2012, la part des élèves en retard scolaire ⁴⁵ atteint 60% dans le bassin bruxellois, soit la valeur la plus élevée parmi les 10 bassins d'enseignement de la Fédération Wallonie Bruxelles.
2. 8,2% des élèves domiciliés en RBC sont sortis prématurément de l'enseignement secondaire ordinaire. Il s'agit du taux le plus important des 10 bassins.

D'autres publications non spécifiques à Bruxelles et relativement anciennes traitent de la question du parcours des élèves.

- **Parcours scolaires et sorties de l'enseignement** : utilisation de données longitudinales pour le pilotage du système éducatif en Communauté française de Belgique (mai 2010)⁴⁶.
- **IWEPS** : spécificités locales de parcours scolaires en Fédération Wallonie Bruxelles (mai 2012)⁴⁷.
- **Florent Chenu & Christiane Blondin** : Décrochage et abandon scolaire précoce, mise en perspective européenne de la situation en FWB⁴⁸.
- **FWB, Indicateurs de l'enseignement (2015)**⁴⁹. Et plus précisément :
 - Indicateur 16 - parcours d'élèves entrés en 1^{ère} année du 1^{er} degré commun et différencié de l'enseignement secondaire.
 - Indicateur 17 - sorties prématurées de l'enseignement secondaire ordinaire de plein exercice
- **FWB, Déclinaison d'indicateurs de l'enseignement au niveau des 10 zones d'enseignement (données 2009-2010)**⁵⁰. Et plus particulièrement :
 - Indicateur 11 – parcours sur 5 ans d'élèves entrés en 1^{ère} année secondaire en 2005-2006
 - Indicateur 12 – sorties prématurées de l'enseignement secondaire ordinaire en 2009

4.2.2 Perspectives

Le 20 mars 2014 la Communauté française, la Région wallonne, la Région de Bruxelles-Capitale, la Commission communautaire française et la Communauté germanophone ont conclu un accord de coopération organisant la mise en œuvre d'un cadastre des parcours éducatifs et post-éducatifs. Ce cadastre doit « permettre de relier les sortants de l'enseignement secondaire non pas uniquement au marché du travail mais également à l'ensemble des autres opérateurs éducation-formation. Il permettra aussi des focales sur des enjeux de formation tout au long de la vie tels que, par exemple, le passage entre le secondaire et le supérieur, la reprise d'études, les sorties pour tous les niveaux d'enseignement et opérateurs mais aussi les entrées (et donc les vraies sorties, sans entrée par la suite chez un autre opérateur), les sorties sans diplôme (du moins là où c'est possible), les essais successifs dans l'enseignement supérieur, le recours ou non à certains opérateurs, les aller/retour formation-emploi, la situation de certaines filières, les impacts de l'état du marché du travail sur les parcours... »⁵¹.

⁴⁵ Élèves ayant dépassé l'âge légal de scolarisation dans l'année d'études où ils se trouvent

⁴⁶ Béatrice Ghaye, Nathalie Jauniaux et Christine Mainguet, Parcours scolaires et sorties de l'enseignement : utilisation de données longitudinales pour le pilotage du système éducatif en Communauté française de Belgique, Disponible sur <http://www.cereq.fr/index.php/publications/Relief/Evaluation-et-donnees-longitudinales-queelles-relations>

⁴⁷ http://www.iweps.be/sites/default/files/working_paper_8.pdf

⁴⁸ http://www.google.be/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CCAQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.enseignement.be%2Fdownload.php%3Fdo_id%3D10182%26do_check%3D&ei=Sz1TVeLbGYXX7Qam7oLYAg&usq=AFQjCNEtfUFxiEzZNxu93aIXeXRARz5bZg&bvm=bv.93112503,d.ZGU

⁴⁹ <http://www.enseignement.be/index.php?page=26998>

⁵⁰ <http://www.enseignement.be/index.php?page=26999>

⁵¹ CCFEE, Avant-projet d'Accord de coopération relatif à la mise en œuvre d'un cadastre des parcours éducatifs et post-éducatifs, avis n°105 adopté le 8 octobre 2013

4.3 Insertion dans l'emploi des sortants

4.3.1 Taux d'insertion après une formation en alternance

L'« Etude des trajectoires des jeunes dans les dispositifs bruxellois francophones d'alternance », menée par l'équipe de chercheurs ULB-Metices de 2012 à 2014 a pour objectif d'analyser les trajectoires des jeunes pendant leur formation en alternance et lors de leur entrée sur le marché du travail.

Cette étude a rencontré de sérieuses difficultés méthodologiques⁵², particulièrement lors de la récolte des données auprès des opérateurs, et lors du traitement de celles-ci. Les chiffres issus de cette étude doivent donc être nuancés de plusieurs manières :

- Ils portent sur les différentes catégories de « sortants » : réussites, échecs et abandons en cours de formation.
- Ils concernent une population de référence définie comme suit : les jeunes de 15 à 25 ans, dans une alternance effective ou du moins, ceux qui sont destinés à l'être. De ce fait, une partie importante de la population de l'efp/SFPME a dû être écartée de l'étude (auditeurs sortants de la catégorie d'âge, pas de stage renseigné, etc).
- L'analyse des trajectoires post-formation a été réalisée grâce au couplage des données récoltées à celles de la Banque Carrefour de la Sécurité Social. Puisque le couplage des données s'effectue sur base du numéro de Registre National, METICES-ULB a dû restreindre la population de référence aux jeunes pour lesquels un numéro de Registre National valide était renseigné, ce qui a considérablement réduit l'échantillon.

Pour les sortants de l'année 2007-2008⁵³, les taux d'insertion vers l'emploi se répartissent de la façon suivante⁵⁴ :

Tableau 64 : Taux d'insertion sur le marché de l'emploi des sortants 2007-2008 de l'efp et des CEFA

	FORMATION	PÉRIODE	SALARIÉS	INDÉPENDANTS
CEFA	Article 45	Dans les 12 mois	16.6%	1.1%
		Après 5 trimestres suivant la fin de la formation	18.8%	2.3%
	Article 49	Dans les 12 mois	32,2%	2.2%
		Après 5 trimestres suivant la fin de la formation	30.8%	3%
efp	Apprentis	Dans les 12 mois	28,6%	0,7%
		Après 5 trimestres suivant la fin de la formation	32.5%	1.5%
	Chefs d'entreprise	Dans les 12 mois	50,5%	6.5%
		Après 5 trimestres suivant la fin de la formation	51%	8,4%

Source : METICES-ULB, Etude des trajectoires des jeunes des CEFA et de l'efp/SFPME – mise en forme IB EFE Bruxelles

⁵² Voir la Synthèse du rapport complémentaire à l'étude : <http://ccfee.be/fr/publications/alternance>

⁵³ L'étude ayant débuté en 2012, l'année de référence 2007-2008 était l'année la plus récente possible pour analyser les trajectoires post formation des jeunes sur 4 ans.

⁵⁴ Source : ULB, METICES, *Etude des trajectoires des jeunes dans les dispositifs bruxellois francophones d'alternance*, novembre 2014, p.235-239

4.3.2 Cas particulier : taux de transition dans le secteur de la construction

Une étude du Fonds de Formation professionnelle de la Construction⁵⁵ a mis en avant la faible part des diplômés entamant une activité professionnelle dans le secteur de la construction. En effet, pour l'année scolaire 2010-2011, à Bruxelles, moins de 4 % des jeunes ayant terminé une formation dans ce domaine (enseignement de plein exercice), y ont été actifs en tant qu'ouvriers durant au moins 65 jours ouvrables endéans les 18 mois suivant la fin de leur parcours scolaire. Ce taux est en diminution par rapport aux années précédentes comme l'illustre le tableau ci-dessous. En outre, les taux de transition bruxellois apparaissent comme étant très inférieurs à ceux observables en Flandre et en Wallonie.

Tableau 65 : Nombre de diplômés et taux de transition vers le secteur- Enseignement construction de plein exercice

	2009-2010			2010-2011		
	diplômés	transit	%	diplômés	transit	%
Bruxelles	37	3	8,10%	76	3	3,90%
Flandre	2.260	953	42,20%	2.400	1.151	48,00%
Wallonie	767	256	33,40%	163	64	39,30%

Source : FFC, la formation des jeunes au sein du secteur de la construction, vers une nouvelle approche ?

Quant au flux d'entrées dans le secteur, s'élevant à 1.399 ouvriers à Bruxelles en 2012, la proportion de ceux ayant suivi une formation dans la filière construction de l'enseignement est également très faible. Un constat similaire peut être dressé pour les deux autres régions du pays.

Tableau 66 : Part de l'enseignement dans les entrées au sein du secteur de la Construction

	2011			2012		
	enseignement	entrées	%	enseignement	entrées	%
Bruxelles	50	1.503	3,30%	42	1.399	3,00%
Flandre	1.731	14.360	12,10%	1.716	12.904	13,30%
Wallonie	626	7.692	8,10%	527	6.958	7,60%

Source FFC, la formation des jeunes au sein du secteur de la construction, vers une nouvelle approche

4.3.3 Taux d'insertion dans l'emploi après une formation auprès de Bruxelles Formation

Plusieurs études récentes ont permis d'approcher la question du parcours des sortants de formation professionnelle.

Données issues de la synthèse METICES

Sur base de l'étude, réalisée par Matthieu Veinstein⁵⁶ de l'institut METICES (ULB) en collaboration avec Bruxelles Formation (BF) et l'Observatoire bruxellois de l'emploi, visant à évaluer l'impact de la formation et du parcours formatif sur l'insertion socio-professionnelle ainsi que l'équité d'accès à la formation, la comparaison de groupes témoins composés respectivement de demandeurs d'emploi ayant suivi une formation et de DEI n'en ayant pas suivi, permet de constater qu'une formation renforce notablement les chances d'insertion professionnelle. C'est particulièrement le cas pour les sortants de formations qualifiantes dont les chances d'accès à l'emploi, un an après la formation, sont supérieures de 22% par rapport à l'autre catégorie de groupes témoins, alors que ces chances sont moindres lorsque la formation est moins liée au marché du travail (formation pré-qualifiante, formations de base et détermination).

⁵⁵ FFC, La formation des jeunes au sein du secteur de la construction : vers une nouvelle approche ?, p.10

⁵⁶ Sous la direction de Pierre Desmarez

Tableau 67 : Accès à l'emploi un an après la formation, comparaison formés en 2008/ témoins en 2008⁵⁷

TYPE DE FORMATION	TÉMOINS	FORMÉS	ECART
Toutes	29,4%	43,4%	14,0
Formations qualifiantes	28,9%	51,0%	22,1
Formations pré-qualifiantes	31,1%	33,8%	2,7
Formations de base	27,4%	29,5%	2,1
Détermination	26,6%	31,8%	5,2

Source : METICES-ULB, Insertion des sortants des formations DEI organisées par BF

L'impact d'une formation qualifiante sur les chances de réintégration professionnelle, concernant certaines catégories de DEI peut être résumé en quelques points :

- Sur le long terme, les personnes ayant accédé à la formation qualifiante sans préalablement suivre de formation pré-qualifiante, disposent de chances plus élevées d'accès à l'emploi que celles ayant d'abord suivi une formation pré-qualifiante avant d'accéder à une formation ayant un lien plus direct avec le marché du travail.
- Il en va de même pour les personnes dont la pratique professionnelle avant l'entrée en formation est significative, ce qui est moins le cas de celles ayant connu de longues périodes d'inactivité.
- Globalement, les chances de réintégrer le marché du travail pour un demandeur d'emploi ayant suivi une formation sont supérieures à celles d'un demandeur d'emploi présentant des caractéristiques similaires (sexe, âge, durée d'occupation et diplôme) mais n'ayant pas suivi de formation.

Notons enfin qu'une formation relative à une fonction critique n'augmente pas les chances d'accès en emploi.

Données issues du rapport Ulysse 2015

Ulysse est une enquête téléphonique basée sur un questionnaire soumis à un échantillon représentatif composé d'anciens stagiaires après un passage en formation qualifiante dans un des centres de Bruxelles Formation durant l'année 2013. Sur une population de référence de 1652 personnes, on dénombre 836 répondants, soit un taux de 50,6% contre 55,2% lors de l'enquête ayant eu lieu en 2014.

Au sein de cet échantillon global, le taux de mise à l'emploi dans l'année s'élève à 59,7%, en baisse de 8 points par rapport à l'année précédente, mais fortement contrebalancé par une hausse des reprises d'études ou de formation hors Bruxelles Formation. Ce taux représente la proportion des anciens stagiaires qui ont décroché au moins un emploi dans les 12 mois qui ont suivi la sortie de formation. Douze mois après être sortis de formation (M+12), ils sont encore 53% à disposer d'un emploi (le rapport 2014 faisait état d'un taux de 59,1%).

Selon les chiffres provisoires valant pour l'année 2014⁵⁸, cette dégradation ne peut être que partiellement imputée à une dégradation de l'activité économique en RBC puisque la croissance de la valeur ajoutée en volume au sein de la Région, s'élèverait à 1%, ce qui constitue une amélioration notable par rapport aux données de 2013. Cette hausse est néanmoins largement liée à un rebond de 0,8% du secteur financier alors que tous les autres secteurs voient leur activité stagner. La baisse de

⁵⁷ BRUXELLES FORMATION- SERVICE ETUDES ET STATISTIQUES- Synthèse : l'insertion professionnelle des sortants des formations DEI organisées par Bruxelles Formation, p.2

⁵⁸ IBSA, Baromètre conjoncturel, n°31, printemps 2016, p.10

l'emploi salarié (moins 2145 postes de travail entre le 31/12/2013 et le 31/12/2014⁵⁹) et la réforme de la législation portant sur les allocations de chômage et les aides à l'emploi sont par contre, susceptibles d'avoir eu un impact négatif quant à la mise à l'emploi des sortants de formation.

Tableau 68 : Evolution de la répartition de l'emploi à M+12 selon le type de contrat obtenu

ENQUÊTE	2010	2011	2012	2013	2014	2015	
						Nb	%
Durée indéterminée à temps plein	58,70%	51,00%	54,40%	60,20%	55,60%	179	40,40
Durée indéterminée à temps partiel	4,50%	5,00%	4,00%	3,60%	2,50%	59	13,30
Durée déterminée à temps plein	16,60%	20,90%	19,20%	19,90%	20,20%	91	20,50
Durée déterminée à temps partiel	3,00%	4,50%	2,30%	2,20%	1,00%	18	4,10
Intérim	10,80%	13,60%	11,70%	9,60%	14,50%	54	12,20
Indépendant	3,10%	3,10%	5,00%	2,40%	3,50%	24	5,40
Titres service	1,40%	0,20%	0,00%	0,20%	0,00%	2	0,50
Article 60	1,40%	0,60%	1,00%	1,00%	0,80%	8	1,80
Pause carrière ou congé maladie	1,90%	1,20%	2,30%	1,00%	1,80%	8	1,80
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	443	100

Source : Bruxelles Formation, Rapport Ulysse 2014 et 2015

Par rapport à l'enquête 2014, il apparaît que la part de contrats à temps plein de durée indéterminée est en baisse significative, alors que la proportion des contrats à temps partiels de durée indéterminée augmente de manière très nette.

Quant aux taux de mise à l'emploi à M+12 selon le domaine dans lequel l'ancien stagiaire a suivi une formation (voir tableau ci-dessous), le taux le plus important s'observe auprès des personnes ayant suivi une formation en Gestion/ Management. Ces taux de mise à l'emploi relativement élevé s'expliquent par le fait que la grande majorité de formations dans ce domaine (telles que listées en page 45 de l'enquête Ulysse) n'est accessible qu'aux personnes hautement qualifiées et/ou bénéficiant d'une expérience professionnelle probante, ce qui constitue déjà, avant même le passage en formation, un atout indéniable en termes d'employabilité sur le marché du travail.

Il est effet constaté de façon générale, que le niveau d'emploi augmente avec le niveau de diplôme. Il en va de même en ce qui concerne le type de contrat de travail, puisque les contrats à durée indéterminée bénéficient d'abord aux personnes hautement qualifiées alors que les contrats intérimaires concernent davantage les personnes infra qualifiées ainsi que celles détenant un diplôme obtenu à l'étranger.⁶⁰

⁵⁹ ONSS, Répartition des postes de travail par lieu de travail ; site internet : <http://www.rs.z.fgov.be/fr/statistiques/publications/repartition-des-postes-de-travail-par-lieu-de-travail>

⁶⁰ Bruxelles Formation, SES, Ulysse 10^{ème} enquête, Etude du parcours des stagiaires sortant d'une formation qualifiante au cours de l'année 2012, novembre 2014, p. 102

Tableau 69: Bruxelles Formation, Taux de mise à l'emploi à M+12 par domaine de formation⁶¹

DOMAINE DE FORMATION	2012	2013	2014	2015
Métiers administratifs	54,90%	55,50%	50,30%	43,90%
Transport/logistique	71,90%	64,30%	62,60%	59,80%
Gestion/management	73,50%	61,30%	64,10%	61,30%
TIC	71,90%	67,40%	65,30%	59,50%
Techniques/Industries et Confection/Textile	57,90%	63,00%	59,00%	46,20%
Construction et nettoyage	60,20%	58,70%	49,50%	44,90%
Commerce et vente	73,00%	59,50%	53,30%	54,20%
Santé/Action sociale	16/20	15/19	23/28	58,90%
Horeca/tourisme	19/28	56,80%	67,50%	13/23

Source : Bruxelles Formation ; rapport Ulysse 2015

⁶¹ Certaines données s'expriment en fraction et non de pourcentage en raison du nombre restreint des effectifs

Chapitre 5: MOBILITÉ

5.1 Mobilité à Bruxelles

Composée de 1,187⁶² million d'habitants, Bruxelles compte près de 790.000 emplois et 360.000 travailleurs résidants en RBC : environ 69.000 quittent la ville chaque jour et se dirigent en Région Flamande (44.000) ou en Région Wallonne (23.000⁶³). De même, près de 360.000 personnes viennent quotidiennement de Flandre ou de Wallonie pour travailler dans la capitale.

Malgré cette navette entrante importante, Bruxelles peine à couvrir ses emplois : la qualification de la main d'œuvre disponible sur son territoire ne correspond pas totalement aux qualifications demandées par les employeurs, comme nous le verrons au point suivant.

Si on ajoute à cela les 270.000 élèves (maternelles, primaires, secondaires) et les près de 90.000 étudiants (qui fréquentent une haute école ou une université bruxelloise), cela représente environ 1,12 million de personnes susceptibles de se déplacer depuis, vers et dans Bruxelles uniquement pour un trajet domicile-travail ou un trajet domicile-école.

Comme l'illustre notamment le tableau suivant, le flux entrant (nombre de personnes se rendant à Bruxelles pour le travail ou les études) est bien plus important que le flux sortant (personnes qui travaillent ou sont scolarisées en dehors de la Région).

Tableau 70 : Récapitulatif entrant/sortants/internes

	TRAVAILLEURS (2014)	ELÈVES (2014-2015)	ETUDIANTS (2010-2011)
Internes	356.350	212.097	n.a.
Entrants	363.786	35.663	n.a.
Sortants	68.827	9.378	n.a.
Total	788.963	257.364 ⁶⁴	86.626

Source : EFT, IBSA (travailleurs – élèves), Vaesen et Al (étudiants)

5.2 Mobilité dans le travail à Bruxelles

5.2.1 Caractéristiques des navetteurs

A. Quantité – Origine

Selon les sources, entre 350.000 et 400.000 personnes viennent travailler à Bruxelles. Cela équivaut environ au nombre de résidents bruxellois actifs occupés : l'ensemble des postes pourvus à Bruxelles est donc attribué pour la moitié à des bruxellois, pour l'autre à des personnes venant du reste du territoire belge, majoritairement de Flandre (Brabant flamand et Flandre orientale) mais également de Wallonie (Hainaut et Brabant Wallon).

Lorsqu'on analyse de près l'origine des travailleurs à Bruxelles, on peut constater que toutes les communes de Belgique à l'exception d'Herstappe envoient au moins un travailleur à Bruxelles.

⁶² Au 1er janvier 2016, Source IBSA.

⁶³ Selon le Censur 2011

⁶⁴ Auxquels il faut ajouter les 17.153 élèves des écoles européennes et autres écoles internationales et privées.

Figure 15 : Origine des travailleurs bruxellois par région.

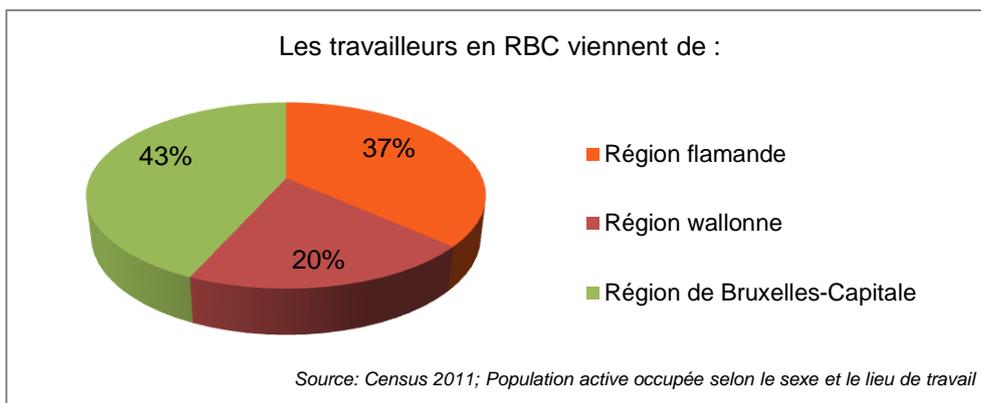
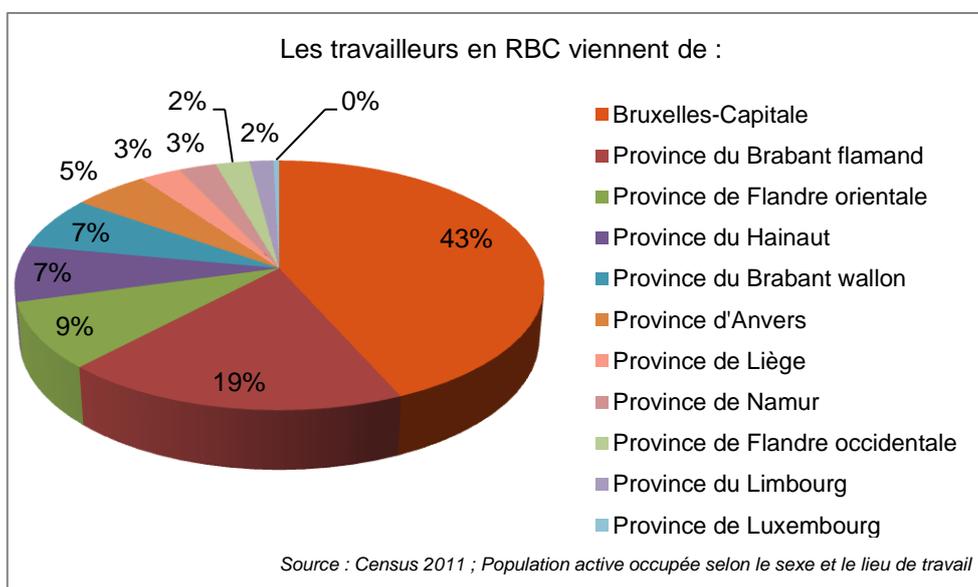
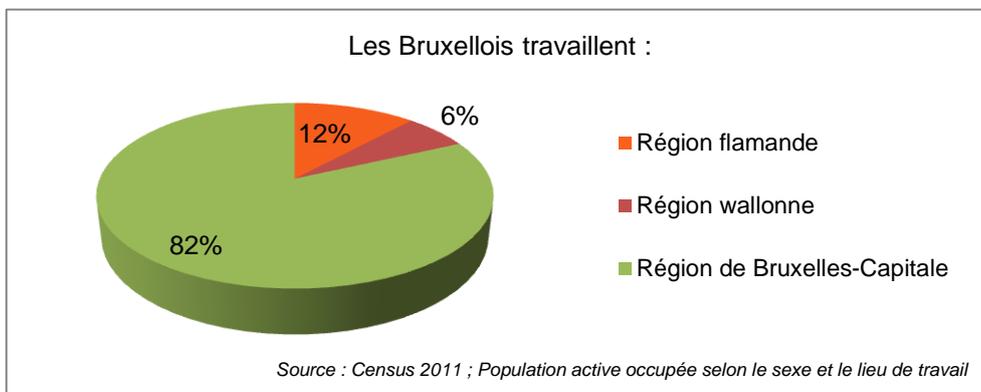


Figure 16 : Origine des travailleurs bruxellois par province



Par ailleurs, comme l'illustre la figure suivante, on peut également constater que près d'un cinquième des bruxellois quittent la capitale pour se rendre sur leur lieu de travail, majoritairement en Flandre (12%) mais aussi en Wallonie (6%).

Figure 17 : Lieu de travail des bruxellois

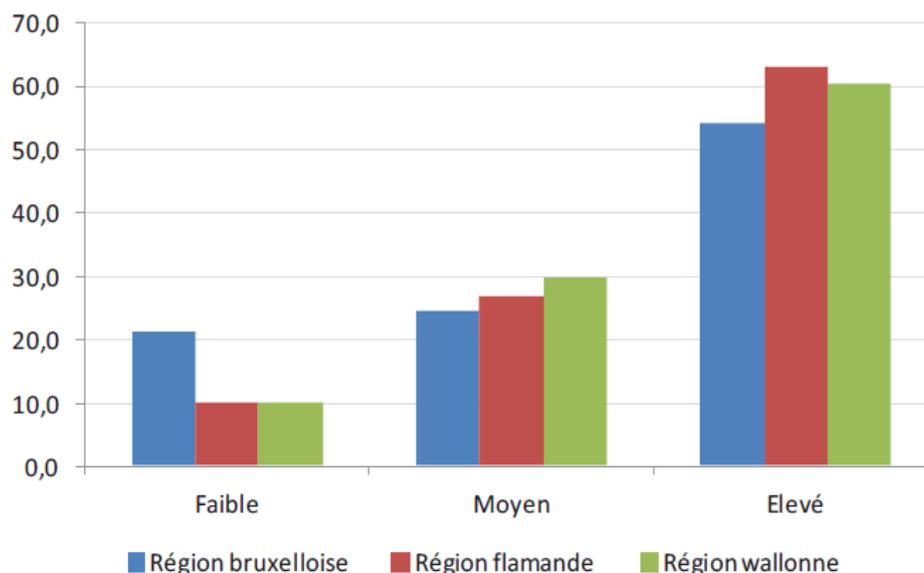


B. Qualification et genre des navetteurs

Le niveau de qualification⁶⁵

Les travailleurs flamands et wallons qui viennent travailler à Bruxelles ont généralement un niveau de qualification plus élevé que celui des bruxellois (6/10 disposent d'un niveau élevé de qualification contre 5/10 chez les travailleurs bruxellois). On peut également constater qu'il y a deux fois plus de navetteurs possédant un niveau de qualification élevé qu'un niveau faible et moyen. En termes de niveau de qualification des navetteurs, la répartition entre flamands et wallons est quasiment similaire.

Figure 18 : Niveau de qualification des travailleurs à Bruxelles selon leur région de domicile (2014)



Source: SPF Economie – DGSIE (EFT), calculs Observatoire bruxellois de l'emploi

Les secteurs principaux⁶⁶

La main d'œuvre locale bruxelloise se concentre principalement sur 5 secteurs : l'Horeca (près de 4/5 de ses salariés sont bruxellois), les activités des organismes extraterritoriaux, les services administratifs et de soutien, la construction, les activités immobilières ou encore la santé humaine et l'action sociale.

Cela peut s'expliquer par des conditions de travail spécifiques à ces secteurs (telles que des horaires variables ou coupés dans l'Horeca notamment ou l'importance de la flexibilité exigée dans les activités couvertes par les titres services) ou par le caractère contingent de l'activité en elle-même (par exemple, dans les organismes extraterritoriaux, les travailleurs sont détachés et des fonctionnaires étrangers installés à Bruxelles).

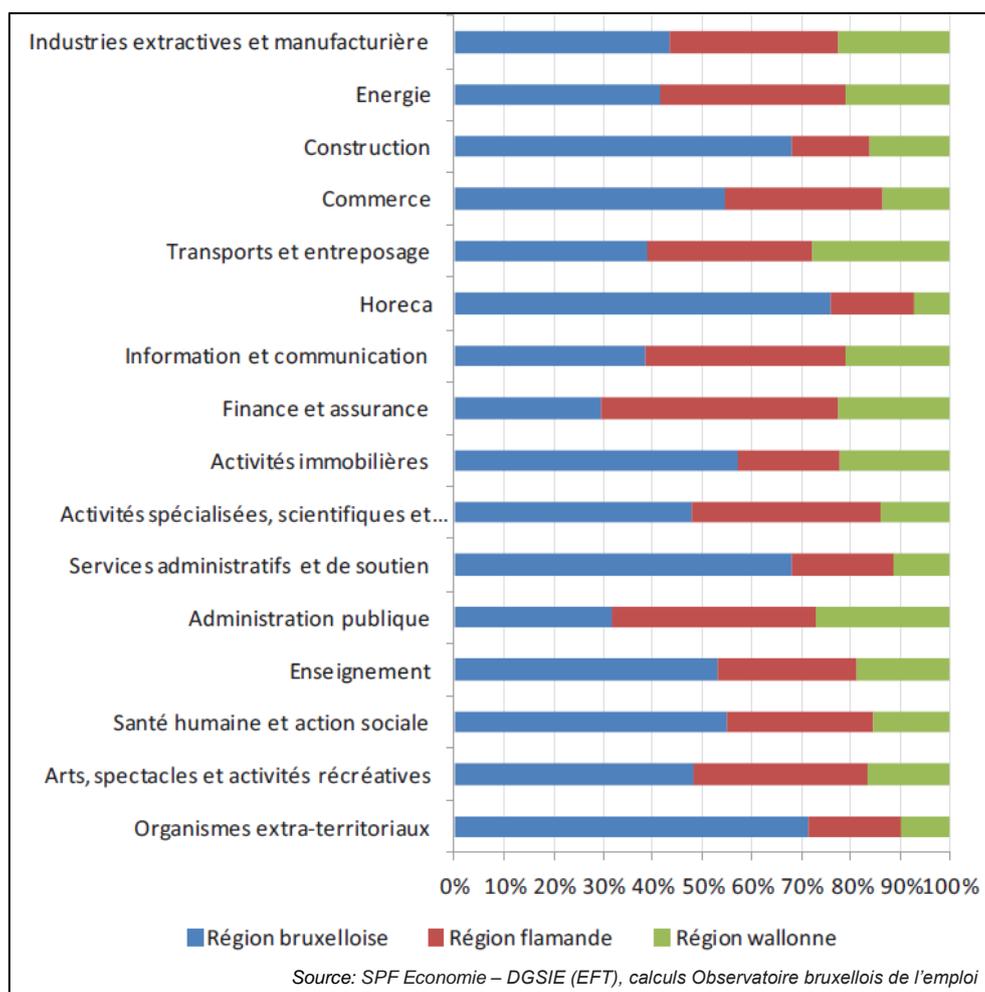
A contrario, la finance et les assurances, l'administration publique, la communication et les transports recrute majoritairement son personnel à l'extérieur de Bruxelles. Cela peut s'expliquer par le fait que certains secteurs (financier et fonction publique) sont très représentés sur le territoire bruxellois et que ce sont des secteurs qui recrutent des personnes hautement qualifiées (parfois bilingue).

Les chiffres montrent qu'il existe une corrélation entre le niveau de diplôme et le trajet domicile travail. En effet, les personnes ayant un diplôme plus élevé peuvent trouver une compensation financière qui peut couvrir les coûts engendrés par la navette (déplacement et garde d'enfants)

⁶⁵ « Le marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale – Etat des lieux 2014 » de Actiris, OBE.

⁶⁶ « Le marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale – Etat des lieux 2014 » de Actiris, OBE.

Figure 19 : Secteur d'emploi des travailleurs à Bruxelles selon leur région de domicile (2014)

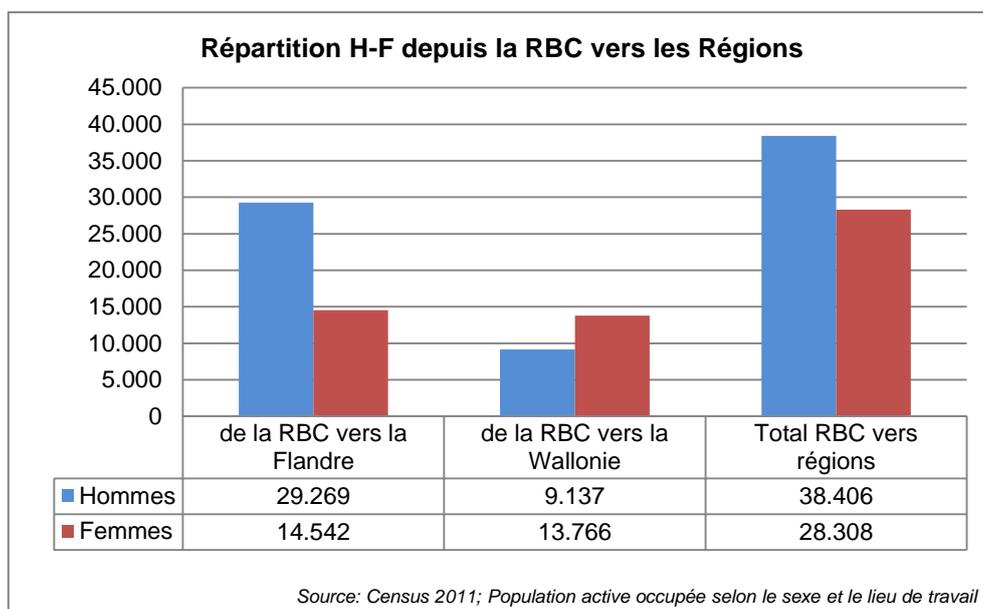
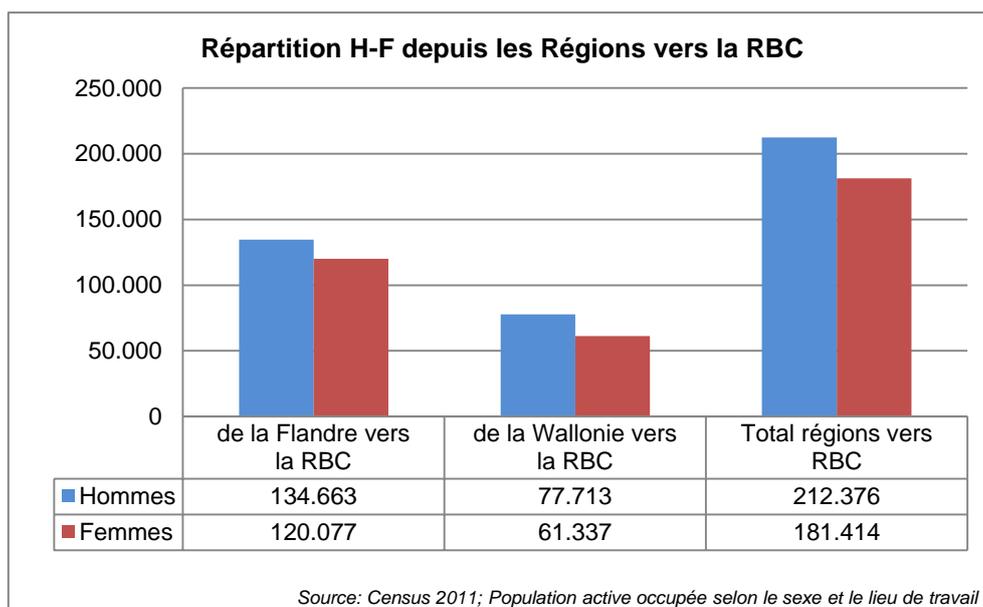


Répartition du genre dans les navettes

Si on prend en compte l'entièreté des flux entrants et sortants, on constate que globalement, la parité homme-femme qui compose les navettes est presque homogène.

Lorsque l'on se penche sur le flux sortant, on observe que la navette vers la Flandre est composée de 67% d'hommes ; c'est l'inverse pour la Wallonie où c'est une majorité de femmes qui la compose (60%).

Concernant le flux entrant, la répartition homme-femme est moins marquée avec 53% d'hommes flamands, 56% d'hommes wallons.

Figure 20 : Répartition hommes-femmes dans les navettes, depuis Bruxelles vers les Régions

Figure 21 : Répartition hommes-femmes dans les navettes, depuis les Régions vers Bruxelles


5.2.2 Transport dans Bruxelles : multi-modalité et intermodalité

Lorsqu'on parle de multi-modalité, il s'agit de la multiplicité des moyens de transports à l'intérieur de Bruxelles, en sachant que tous les moyens de transports sont représentés.

Toutefois, à Bruxelles, l'étendue de l'offre de moyens de transport permet une intermodalité importante, c'est-à-dire qu'un usager peut, au cours d'un même trajet, utiliser plusieurs modes de transports différents.

En effet, bon nombre de personnes préfèrent combiner les moyens de transports afin de diminuer le temps passé dans ceux-ci et selon leur lieu de destination. Par ailleurs, si bons nombres d'endroits sont couverts par les transports en commun dans la capitale, tous ne le sont pas⁶⁷.

Tableau 71 : Répartition modale des déplacements en Région de Bruxelles-Capitale selon le mode principal de déplacement : 2010

MODE UTILISÉ POUR LE DÉPLACEMENT PRINCIPAL ⁶⁸	DÉPLACEMENTS VERS OU DEPUIS LA RBC	DÉPLACEMENTS INTERNES À LA RBC	TOTAL DES DÉPLACEMENTS
Voiture conducteur	51,0	23,9	32,9
Voiture passager	12,7	8,1	9,7
Total voiture	63,6	32,0	42,6
Taxi	0,0	0,3	0,2
Marche	1,9	37,0	25,3
Vélocycle, moto	0,7	0,8	0,8
Vélo	0,4	3,5	2,5
Train	26,3	0,9	9,4
Tram STIB	1,0	8,3	5,8
Métro STIB	0,8	10,0	6,9
Bus STIB	0,7	6,0	4,3
Total STIB	2,5	24,4	17,1
Bus De Lijn	2,5	0,5	1,2
Bus TEC	0,4	0,1	0,2
Total transports publics	31,8	25,9	27,9
Autre	1,6	0,6	0,9
Total de tous les modes	100	100	100
Nbre de déplacements considérés	1.504	2.995	4.499

Unité : pourcentage des déplacements effectués - Échelle géographique : région
 Source : Bruxelles Mobilité (Enquête BELDAM 2010)

La voiture est le moyen de transport préféré des travailleurs qui entrent ou sortent de Bruxelles, pour les bruxellois qui travaillent à Bruxelles, elle est supplantée par la marche de 5%.

Si la voiture garde une large part dans la modalité, il faut toutefois souligner que 20 à 25% des personnes qui l'utilisent sont en fait des passagers.

⁶⁷ Observatoire de la Mobilité - 6ème Cahier consacré à l'analyse des déplacements domicile-travail et domicile-école – Point 8 : accessibilité des emplois bruxellois.

⁶⁸ Il s'agit ici du moyen de transport utilisé pour effectuer la plus grande distance au sein du déplacement

Tableau 72 : Profils intermodaux des travailleurs liés à la RBC – Source EFT 2011-2014

Profil intermodal	% Travailleurs liés à la RBC	% Internes		
		% Entrants	% Sortants	
Auto (cond.)	40,5%	29,6%	47,9%	60,0%
MTB	10,5%	20,3%	2,3%	7,1%
Marche	5,2%	11,6%	0,3%	0,6%
Train	2,6%	0,3%	4,8%	2,0%
Auto (pass.)	2,0%	1,7%	1,9%	3,8%
Vélo	1,5%	2,7%	0,7%	0,6%
Moto-scooter	1,0%	1,1%	0,8%	0,8%
Total profils à un seul mode	63,4%	67,3%	58,7%	74,8%
Marche / MTB / Marche	3,7%	7,6%	0,8%	1,7%
Auto (cond.) / Train / Marche	3,1%	0,0%	6,3%	0,0%
Marche / MTB	2,9%	5,9%	0,4%	1,5%
Auto (cond.) / Train	2,1%	0,1%	4,2%	0,3%
Marche / Train / Marche	2,0%	0,2%	3,7%	0,9%
MTB / Marche	1,3%	2,7%	0,2%	0,5%
Auto (cond.) / MTB	1,3%	1,6%	1,1%	0,7%
Marche / MTB / Marche / MTB / Marche	1,2%	2,5%	0,0%	1,7%
Vélo / Train / Marche	1,1%	0,0%	2,0%	0,1%
Marche / Auto (cond.) / Marche	0,9%	1,6%	0,0%	2,9%
Auto (cond.) / Train / MTB	0,9%	0,0%	1,9%	0,0%
Marche / Train	0,8%	0,1%	1,5%	0,4%
Auto (cond.) / Train / MTB / Marche	0,8%	0,0%	1,7%	0,0%
Marche / Train / MTB / Marche	0,6%	0,1%	1,3%	0,1%
Marche / Train / MTB	0,6%	0,1%	1,2%	0,2%
MTB / Train	0,6%	0,2%	0,8%	1,4%
Train / MTB	0,6%	0,2%	0,9%	0,6%
Vélo / Train	0,5%	0,0%	0,9%	0,1%
Auto (pass.) / Train / Marche	0,4%	0,0%	0,9%	0,0%
Auto (cond.) / MTB / Marche	0,4%	0,5%	0,4%	0,2%
MTB / Auto (cond.)	0,4%	0,8%	0,1%	0,2%
Auto (cond.) / Marche	0,4%	0,5%	0,4%	0,2%
Marche / Auto (cond.)	0,4%	0,6%	0,1%	0,8%
MTB / Train / Marche	0,4%	0,1%	0,5%	0,5%
Total profils avec plusieurs modes	27,6%	25,3%	31,3%	15,3%
Nombre de profils avec plusieurs modes	-	-	-	-
Total tous profils	91,0%	92,6%	90,1%	90,1%
# Répondants	11.141	10.070	2.218	23.429

Source: EFT 2011-2014, calcul : observatoire de la mobilité.

Pour les travailleurs entrant à Bruxelles, la voiture est largement usitée pour le « pré-transport » (c'est-à-dire du domicile vers une gare), suivie de la marche (7,7%) et du vélo (2,9%). Il est également à noter que 47% des travailleurs entrants à Bruxelles utilisent le train. Une fois arrivés à Bruxelles, c'est la marche qui prédomine (16,4% des travailleurs) suivie par les transports en commun (7%).

Les travailleurs domiciliés à Bruxelles et travaillant à Bruxelles favorisent eux la marche et/ou les transports en commun. La combinaison avec la voiture est infime.

Les bruxellois qui vont travailler dans les régions utilisent généralement un seul moyen de transport : seuls 7,8% combinent la marche et les transports en commun et 2,9% les transports en commun et le train.

5.3 Mobilité dans l'enseignement et la formation

5.3.1 Mobilité dans l'enseignement

Tableau 73 : Déplacements des élèves entre la Région de Bruxelles-Capitale et les provinces du Brabant et la Belgique (enseignement secondaire) : 2009-2010 à 2014-2015

LIEU DE RÉSIDENCE VERS LIEU DE SCOLARITÉ	2009-2010	2014-2015
RBC vers RBC (1) ⁶⁹	69.498	75.142
RBC vers Brabant flamand	1.677	2.421
RBC vers Brabant wallon	1.171	1.281
RBC vers Région flamande (hors Brabant flamand)	353	407
RBC vers Région wallonne (hors Brabant wallon)	1.326	1.199
RBC vers autres régions de Belgique (2) ⁷⁰	4.527	5.308
Brabant flamand vers RBC	15.648	15.602
Brabant wallon vers RBC	1.854	1.509
Région flamande (hors Brabant flamand) vers RBC	1.070	1.171
Région wallonne (hors Brabant wallon) vers RBC	797	779
Inconnu/hors Belgique vers RBC	44	104
Autres régions et inconnu/hors Belgique vers RBC (3)	19.413	19.165
Total scolarisé en RBC (1+3)	88.911	94.307

Unité : nombre d'élèves - Échelle géographique : région
 Source : IBSA, Communauté française, Communauté flamande

Sans surprise, une grande majorité des élèves bruxellois va dans une école à implantation bruxelloise (75.000) mais quelques 10.000 élèves quittent toutefois le territoire bruxellois pour aller vers les régions flamande et wallonne. Pour la moitié d'entre eux⁷¹, on sait qu'ils se répartissent de manière équivalente vers la communauté flamande et francophone. Cependant, sur les 5 années étudiées, on constate une augmentation de 798 élèves bruxellois vers la communauté flamande tandis que 17 élèves bruxellois de moins vont vers la communauté francophone pour suivre les cours.

Si peu de Bruxellois sortent de Bruxelles vers le Brabant flamand (2.421), l'inverse est faux puisque plus de 15.000 élèves issus du Brabant flamand vont chaque jour à Bruxelles pour y suivre les cours.

A. Les CTA

Comme pour l'ensemble du réseau CTA, on constate une prépondérance de formations à destination des élèves issus d'un établissement accueillant un CTA (élèves internes). En effet, 76% des heures ont été organisées à leur intention, contre 24% des heures à destination des élèves issus d'un autre établissement d'enseignement secondaire (élèves externes). Dans les prochaines années, un travail pourrait donc être réalisé afin d'augmenter la visibilité des CTA auprès d'autres établissements et de favoriser la fréquentation des centres par les travailleurs et demandeurs d'emploi.

⁶⁹ Populations scolaires au lieu d'implantation et non au lieu du siège d'établissement.

⁷⁰ Enseignement de la Communauté française et de la Communauté flamande

⁷¹ Etant donné que nous ne connaissons le lieu de destination que d'une partie des élèves bruxellois sortants.

Tableau 74: Provenance des visites d'écoles dans les CTA bruxellois

CTA BRUXELLOIS	DU CTA MÊME	AUTRE BXL	BRABANT WALLON	NAMUR	HAINAUT NORD	HAINAUT CENTRE	HAINAUT SUD	LIÈGE	LUXEMBOURG	TOTAL
Institut Notre-Dame	36	18		12						66
Collège La Fraternité		5								5
Athénée Serge Creuz		4								4
Institut des Arts et des Métiers	3	19		3						25
Institut Diderot		9								9
Institut Emile Gryzon	9					1	2			12
Institut Techn. Communal Frans Fischer		44	2							46
TOTAL	48	99	2	15	0	1	2	0	0	167

Source: Réseau des CTA rapport d'activités 2013 réalisé par la DGEO

Tableau 75: Nombre de visites d'écoles bruxelloises dans des CTA wallons en 2013

CTA WALLONS	ÉTABLISSEMENTS BRUXELLOIS DIFFÉRENTS AYANT VISITÉ LES CTA	TOTAL DES VISITES D'ÉCOLES BRUXELLOISES DANS LES CTA
Institut Saint-Joseph Asbl	1	3
Collège d'enseignement technique des Aumôniers du travail asbl	2	2
Athénée provincial de Flemalle Guy Lang	1	4
Ecole d'hôtellerie et de tourisme	1	3
Athénée provincial à Leuze-en-Hainaut	3	8
Université du Travail Institut d'enseignement technique secondaire	1	4
TOTAL	/	24

Source: Réseau des CTA rapport d'activités 2013 réalisé par la DGEO

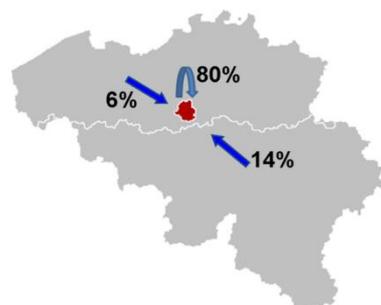
On remarque également que peu d'établissements scolaires bruxellois visitent les centres wallons. En effet, seules 24 visites d'écoles bruxelloises ont eu lieu en Wallonie en 2013.

5.3.2 Mobilité dans la formation

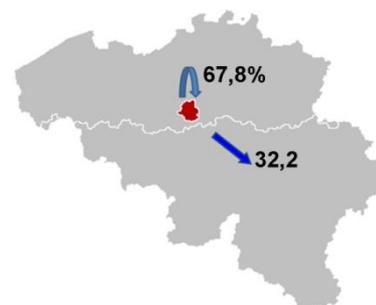
A. Validation des compétences

Figure 22: Mobilité dans le dispositif de la Validation des Compétences

Origine des candidats à la Validation des compétences des centres bruxellois (2013)



Destination des candidats à la validation habitant dans le Bassin de Bruxelles (2013)



80% des candidats passant une épreuve dans le bassin bruxellois viennent de la Région de Bruxelles-Capitale. Les deux principales sources de provenance des candidats sont le Brabant wallon (14%) et la Flandre (6%).

67,8% des candidats bruxellois à la validation se dirigent vers des centres de validation du Bassin bruxellois. Environ 6,5% des candidats se déplacent dans le Bassin du Hainaut Sud et 6% se dirigent vers des centres du Bassin de Huy-Waremme.

B. L'efp, Bruxelles Formation, les OISP

Tableau 76 : efp, par lieu de résidence

EFP : 5358 AUDITEURS AU 31/12/2014		
LIEUX DE RESIDENCE	Nbre d'inscrits	%
BRUXELLES	3.498	64%
RÉGION FLAMANDE	886	16%
RÉGION WALLONNE	1.067	20%
AUTRE	7	insignifiant

Source: Cadastre 2016, IBEFE Bruxelles

Tableau 77: BF par résidence (toutes formations confondues)

BF : 8.974 CE DISTINCTS		
LIEUX DE RESIDENCE	Nbre de présents en 2014	%
Bruxelles	7.661	86%
Région flamande	556	6%
Région wallonne	569	6%
Autre	188	2%

Source: Cadastre 2016, IBEFE Bruxelles

Tableau 78: OISP par lieu de résidence

OISP : 4.235 CE DISTINCTS		
LIEUX DE RESIDENCE	Nbre de présents en 2014	%
Bruxelles	3.995	94%
Région flamande	153	4%
Région wallonne	82	2%
Autre	5	Insignifiant

Source: Cadastre 2016, IBEFE Bruxelles

Pour ces organismes de formation, nous ne possédons pas de données concernant les bruxellois qui se formeraient à l'extérieur de Bruxelles. Le public principal est majoritairement bruxellois, quasiment de manière exclusive pour les OISP (94%) ; par contre, un tiers du public (34%) fréquentant l'efp vient se former depuis la Flandre et la Wallonie.

Chapitre 6: AUTRES RESSOURCES DU TERRITOIRE

6.1 Ressources/équipements pédagogiques

6.1.1 Les Centre de Technologies Avancées (CTA) bruxellois

Un Centre de Technologies Avancées (CTA) est une infrastructure mettant des équipements pédagogiques de pointe à disposition des élèves et des enseignants, quel que soit le réseau et le caractère d'enseignement, des demandeurs d'emploi et des travailleurs, en vue de développer des formations techniques qualifiantes. Cette offre de formation qualifiante doit être complémentaire, tant au niveau géographique que sectoriel, à l'offre des Centres de Compétence en Région wallonne et à celle des Centres de Référence professionnelle en Région bruxelloise⁷².

Chaque CTA peut accueillir :

- les élèves et les enseignants des établissements d'enseignement qualifiant (à l'exception du spécialisé de forme 3, mais en ce compris le spécialisé de forme 4), d'enseignement de promotion sociale et d'enseignement supérieur non universitaire sur base de conventions bilatérales entre les PO des établissements concernés ;
- les demandeurs d'emploi et les travailleurs sur base de conventions bilatérales entre le PO de l'établissement où se trouve le CTA d'une part, et d'autre part Bruxelles Formation dans le cas de demandeurs d'emploi ou, tout acteur pertinent selon des modalités déterminées par un protocole sectoriel dans le cas de travailleurs ;
- Depuis 2014 s'ajoutent également comme publics-cibles les élèves et enseignants du 3e degré de l'enseignement technique de transition, apprenants et formateurs IFAPME, AWIPH et SFPME, ainsi que les élèves du 3e cycle de l'enseignement primaire et du 1^{er} degré de l'enseignement secondaire.

Pour les CTA situés en Région de Bruxelles-Capitale, l'Accord de coopération prévoit de réserver 25% de la capacité d'accueil du réseau au bénéfice des demandeurs d'emploi et des travailleurs.

A Bruxelles, 7 CTA ont vu le jour (sur un total de 30 en Fédération Wallonie-Bruxelles) :

Tableau 79: CTA bruxellois, par commune, réseau et secteur

SECTEUR	CTA	COMMUNE	RÉSEAU
Mini hôpital – Puériculture – Service aux personnes	Collège La Fraternité	Bruxelles	SEGEC
Electricité domestique et industrielle, domotique, technique du froid, hydraulique	Institut des Arts et Métiers	Bruxelles	CPEONS
Industries graphiques, infographie, production multimédia	Institut Diderot	Bruxelles	CPEONS
Chimie	Institut communal technique Frans Fischer	Schaerbeek	CPEONS
Boulangerie – Chocolaterie – Pâtisserie – Glaceries – Hôtellerie – Restauration de salle	Institut Emile Gryson	Anderlecht	CPEONS
Energies vertes et renouvelables	Institut Notre-Dame	Anderlecht	SEGEC
Robotique, pneumatique, automate programmable	Athénée royal Serge Creuz	Molenbeek	WBE73

⁷² Définition extraite de l'article 1 §2 de l'Accord de coopération du 14 juillet 2006 conclu entre la Région wallonne et la Communauté française relatif à l'équipement mis à disposition dans le cadre de la revalorisation de l'Enseignement qualifiant et de l'article 1 §2 de 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

⁷³ Wallonie-Bruxelles Enseignement, le réseau de l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles

Les CTA sont accessibles à tous les réseaux d'enseignement. Ils s'adressent par nature plutôt aux élèves des années terminales mais, selon le cas, ils peuvent proposer des séquences didactiques à des élèves d'autres niveaux et des modules de promotion des filières qualifiantes aux élèves plus jeunes.

L'accès aux CTA pour le public de l'Enseignement qualifiant est entièrement gratuit :

- Les frais de déplacement sont remboursés par la Fédération Wallonie-Bruxelles aux opérateurs-utilisateurs sur base des frais réels (le CTA fournit les documents ad hoc).
- Les frais d'hébergement sont remboursés par la Fédération Wallonie-Bruxelles à l'opérateur-utilisateur qui fréquente le CTA à concurrence de 25 € maximum par élève et par nuit si et seulement si :
 - la formation a une durée d'au moins deux jours consécutifs ;
 - la distance à parcourir entre l'établissement scolaire et le CTA est supérieure à 70 km par trajet simple.
- Les autres frais tels que consommables et frais de fonctionnement sont pris en charge par le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Le tableau suivant présente la fréquentation en nombre d'heure de formation dans chaque CTA selon les publics cibles :

Tableau 80: CTA bruxellois : heures de formation dispensées selon les publics cibles

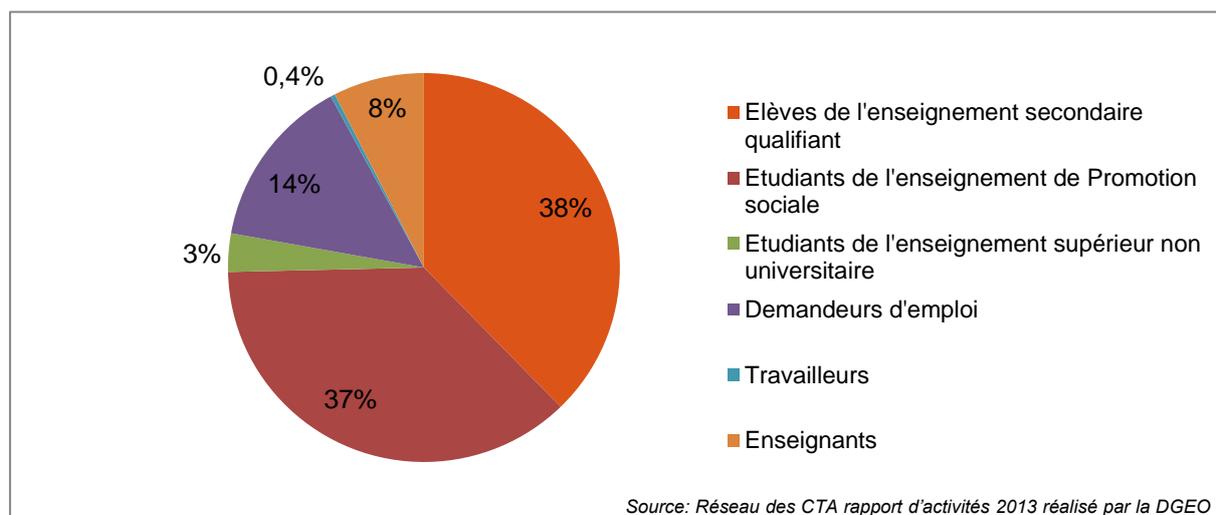
PUBLICS CIBLES	CREUZ	DIDEROT	FISCHER	FRATERNITÉ	GRYZON	ARTS & MÉTIERS	NOTRE DAME	TOTAL BRUXELLES
Elèves de l'enseignement secondaire qualifiant	0	408	1.350	102	2.736	162	3.468	10.860
Etudiants de l'enseignement de Promotion sociale	174	612	0	1.416	0	5.124	3.309	10.635
Etudiants de l'enseignement supérieur non universitaire	0	918	0	0	0	0	0	918
Demandeurs d'emploi	0	3.786	0	0	0	330	0	4.116
Travailleurs	0	54	0	0	0	51	0	105
Enseignants	366	48	447	573	378	192	162	2.166
TOTAL	540	5.826	1.797	2.091	3.114	5.859	6.939	28.800

Source: Réseau des CTA rapport d'activités 2013 réalisé par la DGEO

Au total, les CTA bruxellois ont réalisé 28.800 heures de formations. 3 CTA représentent cependant un peu plus de 70% du nombre d'heures donné : celui de l'Institut Notre-Dame, de l'Institut des Arts et Métiers et de l'Institut Diderot.

Avec 41% du nombre d'heures de formation à leur destination, les étudiants de l'enseignement de promotion sociale sont les premiers bénéficiaires des CTA bruxellois. Suivent les élèves de l'enseignement secondaire qualifiant (16%), les demandeurs d'emploi (14%), les enseignants (8%), les étudiants de l'enseignement supérieur non universitaire (3%) et enfin les travailleurs (0,4%).

Figure 23: Pourcentage d'heures de formation réalisées par publics-cibles



Cette répartition est cependant fort variable selon les établissements, certains de ceux-ci se « spécialisent » sur certains publics-cibles (92% des heures dispensées pour les demandeurs d'emploi l'ont été par l'Institut Diderot, suite à une collaboration établie de longue date avec le CEPEGRA).

Pour rappel, les Accords de coopération créant les CTA fixent un objectif de fréquentation pour les demandeurs d'emploi et les travailleurs, à savoir 25 % du nombre total d'heures de formation en Région de Bruxelles-Capitale, soit 10.920 heures pour l'ensemble des CTA bruxellois. 4.221 heures ont été réalisées, soit 39 % de l'objectif de fréquentation fixé.

Comparé à l'ensemble des CTA de la FWB, les heures de formations consacrées à Bruxelles aux élèves de l'enseignement secondaire et aux travailleurs sont bien moindres que celles constatées pour l'ensemble du réseau (élèves de l'enseignement secondaire : 52 % pour le réseau contre 38 % pour la région – travailleurs : 2 % pour le réseau contre 0,4 % pour la région). Les heures de formation consacrées aux étudiants de l'enseignement de promotion sociale sont par contre deux fois supérieures à celles constatées pour l'ensemble du réseau (16 %).

6.1.2 Accessibilité des CTA

Comme pour l'ensemble du réseau CTA, on constate une prépondérance de formations à destination des élèves issus d'un établissement accueillant un CTA (élèves internes). En effet, 76% des heures ont été organisées à leur intention, contre 24% des heures à destination des élèves issus d'un autre établissement d'enseignement secondaire (élèves externes). Dans les prochaines années un travail devra donc être réalisé afin d'augmenter la visibilité des CTA auprès d'autres établissements et de favoriser la fréquentation des centres par les travailleurs et demandeurs d'emploi.

Tableau 81: Provenance des visites d'écoles dans les CTA bruxellois

CTA	DU CTA MÊME	AUTRE BXL	BRABANT WALLON	NAMUR	HAINAUT NORD	HAINAUT CENTRE	HAINAUT SUD	LIÈGE	LUXEMBOURG	TOTAL
Institut Notre-Dame	36	18		12						66
Collège La Fraternité		5								5
Athénée Serge Creuz		4								4
Institut des Arts et des Métiers	3	19		3						25

CTA	DU CTA MÊME	AUTRE BXL	BRABANT WALLON	NAMUR	HAINAUT NORD	HAINAUT CENTRE	HAINAUT SUD	LIÈGE	LUXEMBOURG	TOTAL
Institut Diderot		9								9
Institut Emile Gryzon	9					1	2			12
Institut Techn. Communal Frans Fischer		44	2							46
TOTAL	48	99	2	15	0	1	2	0	0	167

Source: Réseau des CTA rapport d'activités 2013 réalisé par la DGEO

Tableau 82: Nombre de visites d'écoles bruxelloises dans des CTA wallons en 2013

CTA	ÉTABLISSEMENTS BRUXELLOIS AYANT VISITÉ LES CTA	DIFFÉRENTS	TOTAL DES VISITES D'ÉCOLES BRUXELLOISES DANS LES CTA
Institut Saint-Joseph Asbl	1		3
Collège d'enseignement technique des Aumôniers du travail asbl	2		2
Athénée provincial de Flemalle Guy Lang	1		4
Ecole d'hôtellerie et de tourisme	1		3
Athénée provincial à Leuze-en-Hainaut	3		8
Université du Travail Institut d'enseignement technique secondaire	1		4
TOTAL	/		24

Source: Réseau des CTA rapport d'activités 2013 réalisé par la DGEO

On remarque également que peu d'établissements scolaires bruxellois visitent les centres wallons. En effet, seules 24 visites d'écoles bruxelloises ont eu lieu en Wallonie en 2013.

6.1.3 Les Centres de référence professionnelle (CDR)

Les Centres de références professionnels sont issus d'un partenariat entre le public et le privé, et rassemblent au sein d'une même structure les opérateurs publics de l'emploi et de la formation. Ils poursuivent les objectifs suivants :

- la mise à disposition d'infrastructures et de matériels pour les opérateurs de formations;
- la veille sur les métiers afin d'anticiper les changements du marché du travail;
- la promotion des métiers et des qualifications;
- l'organisation de formations pour les chercheurs d'emploi et les travailleurs conjointement avec les opérateurs de formation.

Actuellement, il existe 6 centres de références:

- Iristech+ (industrie)
- Evoliris (informatique et TIC)
- CDR (Construction)
- Iris TL (logistique)
- Horeca Be Pro
- Beezy Brussels (métiers de la ville/fonction publique)

Ils organisent une série de formations en propre et mettent leurs infrastructures à disposition d'autres opérateurs de formation.

6.1.4 L'offre et la fréquentation des CDR⁷⁴ (2014)

Les chiffres présentés ci-dessous concernent la fréquentation des CDR dans le cadre de la mise à disposition d'infrastructures.

Tableau 83: CDR : offre et fréquentation par individus et nombre d'heures (2014)

PUBLICS	CDR CONSTRUCTION		EVOLIRIS		IRIS TL		IRIS TECH+	
	Individus	Heures	Individus	Heures	Individus	Heures	Individus	Heures
CE	276	2612	847	277.472	131	14.733	/	/
Travailleurs	481	4334	135	29.788	0	0	/	/
Formateurs	0	0	58	56.902	0	0	/	/
Elèves	4	45	107	515	86	17.232	/	/
Etudiants	0	0	12	288	0	0	1.093	12.673
Enseignants	0	0	13	67	8	1.224		
TOTAL	761	6991	1.172	365.031	225	33.189	1.093	12.673

Source : Rapport d'activités 2015 des différents CDR, données 2014 – Calculs IB EFE Bruxelles

Pour le CDR Horeca Be Pro, l'information sur le nombre de personnes ayant suivi des formations n'est pas présenté de manière aussi standardisée. 349 personnes ont au moins suivi une formation en réceptionniste, renforcement, tutorat ou ont suivi des modules de formation courts ; et on observe 115 inscriptions à des modules spécifiques destinés aux élèves.

Tableau 84: Horeca BePro : offre et fréquentation (2014)

INTITULÉ/TYPE DE FORMATION	INDIVIDUS AYANT SUIVI LA FORMATION
Réceptionniste	15
Renforcement de compétences pour commis de cuisine	9
Renforcement de compétences pour commis de salle	8
Modules de formation courts	269
Formation pour travailleurs – Tutorat	48
Formations pour élèves, formateurs et enseignants	115 inscriptions à l'entrée
TOTAL	464

Source : Rapport d'activités Horeca BePro 2015, données 2014 – Calculs IB EFE Bruxelles

6.2 Besoins en enseignants

Bruxelles connaît, depuis plus de 10 ans, une forte augmentation démographique, en particulier de la population aux âges jeunes. De ce fait, il devient nécessaire de prévoir des moyens supplémentaires en termes d'infrastructures scolaires et de personnel d'encadrement.

Dans cette optique, l'IBSA⁷⁵ a publié, en juin 2016, une étude sur les besoins d'enseignants en Région bruxelloise à l'horizon de l'année scolaire 2019-2020⁷⁶. Cette étude cherche d'abord à réaliser une estimation du nombre d'élèves supplémentaires (= demande), puis une estimation du nombre de

⁷⁴ Le secrétariat du Bassin ne dispose pas encore des données de Beezy Brussel. Elles ne sont donc pas exploitées dans ce qui suit.

⁷⁵ Institut bruxellois de Statistique et d'Analyse

⁷⁶ Pour l'étude complète, voir : <http://ibsa.brussels/publications/cahiers-de-l-ibsa/cahiers-de-libsa#.WBMEXMIGQsI>

professeurs établis (=offre). Une fois ces deux paramètres définis, l'étude s'attache à évaluer dans quelle mesure l'offre est susceptible de couvrir la demande, en tenant compte de la complexité institutionnelle. Finalement, l'IBSA conclut en proposant quelques niveaux d'intervention envisageable pour améliorer les tensions subsistantes. Voici quelques éléments-clés de l'étude.

Pour obtenir une estimation du nombre d'élèves supplémentaires, l'IBSA a appliqué aux effectifs d'enfants en âge de scolarisation issus des prospectives démographiques le taux de scolarisation à Bruxelles et une répartition par Communauté. Entre 2013-2014 et 2019-2020, il ressort que la population scolaire à Bruxelles devrait augmenter d'environ 24.000 élèves ; soit environ 20.000 côté francophone et 4.000 côté néerlandophone.

L'estimation de l'offre évaluée d'une part, le nombre d'enseignants qui seront toujours en fonction d'ici 2019-2020 ainsi que les nouveaux enseignants qui viendront étoffer le corps professoral bruxellois. L'IBSA a tenu compte de la réalité des congés maladies ou de maternité, des missions pédagogiques, interruptions de carrière, etc. Un taux de présence moyen a également été appliqué pour permettre la comparaison avec la demande.

Pour évaluer la couverture des besoins, deux méthodes ont été utilisées :

- Une « estimation maximale des déficits en matière de couverture des besoins » : cette estimation présuppose que tous les élèves de toutes les classes sont tous les jours encadrés par un enseignant. Ce cas de figure ne correspond pas à la réalité actuelle et semble plutôt illusoire : il semble difficilement concevable qu'un système organisationnel puisse faire en sorte que tout enseignant absent un jour soit directement remplacé par un autre enseignant.

Selon cette estimation, d'ici 2020, il manquerait environ 2.164 enseignants à temps plein, dont 1.822 en Communauté française et 342 en Communauté flamande.

- Une « estimation minimale des déficits en matière de couverture des besoins » : cette estimation est une application de la couverture des besoins telle qu'observée en 2013-2014. Or on sait que cette couverture n'est pas optimale : de nombreuses classes ont été durablement dépourvues d'enseignants.

Selon cette estimation, d'ici 2020, il manquerait 436 enseignants à temps plein, dont 281 en Communauté française et 155 en Communauté flamande.

L'IBSA estime que le besoin en enseignants à l'horizon 2020 se situe entre la première estimation (+ 2.164 ETP) qui tend à surévaluer les besoins et la deuxième (+ 436 ETP) qui considère l'état de fait actuel suffisamment efficace pour être accepté.

Il invite les autorités publiques à intervenir sur plusieurs niveaux :

- Réduire les besoins par exemple en limitant le redoublement et les réorientations vers l'enseignement qualifiant et le spécialisé qui nécessitent un encadrement plus individualisé.
- Rendre plus efficace le système de remplacement des enseignants absents
- Viser à maintenir davantage d'enseignants en fonction par exemple en facilitant la mobilité inter-réseaux, en favorisant le mentorat ou la formation continuée spécifique, en consolidant les emplois partiels des jeunes enseignants, etc.
- Travailler à l'amélioration des conditions de travail spécifiques à Bruxelles (mobilité, formation pédagogique, valorisation des acquis de l'expérience hors enseignement, etc).
- Augmenter l'attractivité de la profession, par exemple en facilitant les possibilités de reconversion professionnelle vers l'enseignement.
- ...

Chapitre 7: DIAGNOSTIC ET RECOMMANDATIONS

7.1 Introduction

À partir de l'ensemble des données et analyses récoltées et mises en évidence dans les chapitres précédents, l'Instance a pour mission d'élaborer un **diagnostic croisé** par secteur, pour dégager d'une part, des recommandations pour améliorer l'articulation EFE dans le secteur, et d'autre part, identifier une liste de « thématiques communes ».

En vertu de l'accord de coopération du 20 mars 2014, ces thématiques communes sont « **un ensemble d'orientations visant à favoriser le développement de l'offre d'enseignement et de formation autour d'un ou de plusieurs métiers ou filières professionnelles identifiés sur un bassin en raison de critères liés aux besoins d'emploi et à l'offre d'enseignement et de formation existante** ». Plus simplement, il s'agit des nouvelles options/formations ou filières à développer de manière prioritaire pour répondre aux besoins des entreprises situées dans le bassin.

L'élaboration de cette liste constitue une première pour l'Instance Bassin bruxelloise, et impactera la programmation de l'offre d'enseignement (2017-2018) et de formation (dès 2017). Elle permettra également d'alimenter le futur cadre commun de programmation à Bruxelles, tel qu'il est prévu dans le Plan de Formation 2020.

Comme précisé en introduction de ce rapport, l'Instance a centré cette année ses travaux sur le **secteur de l'Horeca**. Cette démarche permet d'une part de poursuivre les travaux déjà réalisés l'année précédente (voir Rapport analytique et prospectif 2015), et d'autre part, s'inscrit dans la dynamique des tables rondes sectorielles prévues dans le cadre de la Stratégie 2025. Une première table ronde Horeca a ainsi rassemblé les acteurs enseignement – formation – emploi et les représentants sectoriels, dans le but de proposer des recommandations concrètes pour favoriser l'accès à l'emploi des bruxellois, et répondre aux besoins du secteur.

L'Instance s'est donc inscrite dans cette dynamique, qui a permis d'élaborer un premier socle commun d'informations et de propositions pour le secteur à Bruxelles. En parallèle de ces travaux liés à la Table ronde sectorielle, l'Instance a également produit une **première analyse quantitative du croisement offres-besoins** au niveau de ce secteur. Cette analyse apparaît comme une démarche préliminaire tant en termes de contenu que de méthode. Si cette piste de croisement doit encore être approfondie à l'avenir (notamment en raison de la disponibilité des données), elle fournit déjà une base de réflexion solide.

Par conséquent, à partir des contacts avec le secteur, des informations et données collectées, d'une analyse de croisement offre-besoins et d'un travail de concertation, les membres de l'Instance ont finalement produit leurs propres recommandations et thématiques communes sur le secteur Horeca (points 7.3 et 7.4 de ce chapitre).

Cependant, soucieuse de ne pas limiter ses travaux à l'Horeca, l'Instance a également établi une liste de thématiques communes provisoire sur d'autres secteurs, sur base des travaux déjà réalisés par la Chambre Enseignement (7.5) et dans l'attente d'un examen plus approfondi. La liste des thématiques communes est ainsi définie en fonction des options jugées prioritaires dans le plan de redéploiement 2015-2019 (secteurs agronomie, construction et industrie). Pour les secteurs qui ne sont pas abordés dans le plan, les membres de l'Instance ont examiné en priorité les options qui, si elles ne figurent pas dans les thématiques communes, ne pourront être ouvertes en vertu des normes usuelles. Ces thématiques communes restent à approfondir, notamment à l'aune de la dynamique de la formation professionnelle, mais elles constituent déjà un ensemble de balises pour les opérateurs de l'enseignement et de la formation.

Concrètement, ce chapitre débute par l'examen approfondi du secteur Horeca : le point 7.1 détaille la méthodologie utilisée (qu'elle concerne la table ronde sectorielle, ou le croisement quantitatif de données sur l'offre et les besoins) et précise les limites de ces approches, et les points 7.2 et 7.3

mettent en évidence les thématiques communes et les recommandations dans le secteur Horeca. Le point 7.5 reprend ensuite la liste des thématiques communes provisoires sur les autres secteurs, réalisée à partir des travaux de la Chambre Enseignement. Notons enfin que l'ensemble de ces thématiques communes seront revues et actualisées chaque année.

7.2 Méthodologies de diagnostic

L'analyse de l'articulation emploi-enseignement-formation, réalisée ici sur le secteur Horeca, repose sur l'identification de fonctions dites « critiques », produite par l'Observatoire Bruxellois de l'Emploi d'Actiris, le Service Etudes et Statistiques de Bruxelles Formation, et le Service Etudes du VDAB Brussel.

Définition « fonction critique »

« Pour être identifiée comme une fonction dite critique, une profession doit répondre simultanément à trois critères : un minimum de 20 offres d'emploi reçues au cours de l'année étudiée ; un taux de satisfaction des offres d'emploi pour cette profession inférieur à la moyenne ; et une durée médiane pour clôturer les offres d'emploi pour cette profession supérieure à la durée observée pour l'ensemble des professions. La liste des professions répondant simultanément à ces trois critères est ensuite soumise annuellement aux conseillers de la direction des employeurs d'Actiris et tous les deux ans aux fédérations patronales et aux CDR, à des fins de validation et d'identification des causes sous-jacentes pour pouvoir y apporter une réponse circonstanciée efficace. »⁷⁷

Afin d'appréhender les besoins des employeurs via l'analyse des fonctions critiques et d'identifier les thématiques communes liées au secteur Horeca, un ensemble de données qualitatives et quantitatives furent mobilisées.

7.2.1 Analyse qualitative

A. Table ronde sectorielle Horeca

La Table ronde sectorielle Horeca s'est déroulée le 14 juin 2016 dans les locaux du CDR Horeca Be Pro, en présence du Ministre bruxellois de l'Emploi et la Formation professionnelle Didier Gossuin. Rassemblant des acteurs de l'emploi, de l'enseignement et de la formation liés à ce secteur, cette Table ronde est le fruit des travaux du Consortium Table Ronde, composé de l'Observatoire Bruxellois de l'Emploi d'Actiris, du Service Etudes du VDAB Brussel, du Service Etudes et Statistiques de Bruxelles Formation, du Secrétariat de l'Instance Bassin, du BNCTO et du facilitateur sectoriel du Conseil économique et social.

En préambule de cette Table ronde, le Consortium publia en mai 2016 un rapport intitulé « Le secteur Horeca en Région de Bruxelles-Capitale : Tendances actuelles et prospectives ». Ce document préparatoire se penchait non seulement sur les tendances actuelles du secteur, grâce à un ensemble de données quantitatives, mais également sur les tendances futures, par l'élaboration de deux scénarios prospectifs prenant en considération les évolutions potentielles du secteur.

Lors du déroulement de la Table ronde, les participants à cette journée furent répartis en quatre ateliers thématiques, durant lesquels ils furent chargés de produire au maximum six recommandations, débattues plus tard en plénière. Les quatre ateliers thématiques furent les suivants :

⁷⁷ Observatoire bruxellois de l'Emploi d'Actiris, Service Etudes et Statistiques de Bruxelles Formation et Service Etudes du VDAB Brussel, « Identification des secteurs et métiers porteurs d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale dans le cadre de la commande de formations professionnelles telle que prévue par la 6ème réforme de l'Etat », rapport conjoint, mars 2015, p. 50.

- Thème 1 : L'Horeca face aux défis de l'emploi, quelle gestion des parcours et des transitions ?
- Thème 2 : L'Horeca, un pourvoyeur d'emploi important à Bruxelles, comment faire pour qu'il le reste et se développe ?
- Thème 3 : L'Horeca face aux défis des évolutions, modes de consommation, nouvelles technologies : innovation, adaptation et transformation ?
- Thème 4 : L'Horeca face aux nouvelles réglementations en termes de développement et alimentation durables, et de régulation du secteur

L'ensemble des recommandations et pistes d'actions votées en séance plénière par les participants, ainsi que des propositions discutées dans le cadre des ateliers thématiques, furent compilées dans le rapport final du Consortium, édité en juillet 2016. Ce rapport constitue ainsi notre base de travail dans la collecte et le traitement d'informations qualitatives.

B. Autres sources

Afin de compléter nos informations, nous avons aussi fait appel à un ensemble de rapports, études et articles, publiés notamment par les services publics à l'emploi. Citons, entre autres :

- Le rapport conjoint de l'Observatoire bruxellois de l'Emploi, du Service Etudes et Statistiques de Bruxelles Formation et du Service Etudes du VDAB Brussel, publié en 2015, portant sur l' « Identification des secteurs et métiers porteurs d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale dans le cadre de la commande de formations professionnelles telle que prévue par la 6^{ème} réforme de l'Etat » ;
- Le rapport Veille & Anticipation « Secteur Horeca : Actualité et perspectives » de l'Observatoire bruxellois de l'Emploi, datant de 2015 ;
- Le rapport « Analyse des fonctions significativement critiques – Mise à jour pour l'année 2014 » publié par Bruxelles Formation en 2015 ;
- Le rapport « Métiers d'avenir : Etats des lieux du secteur de l'Horeca », édité par le Forem en 2014 ;
- Le rapport « Effets de la transition numérique sur le secteur Horeca » publié en 2016 par le Forem.

7.2.2 Croisement quantitatif « offres – besoins »

Le croisement quantitatif « offres – besoins » présenté ci-dessous constitue une tentative d'interprétation et d'analyse sur base des données quantitatives à notre disposition. Néanmoins, en raison des limites énumérées dans les points suivants, il ne permet pas de constituer, à ce stade, une base de travail substantielle pour la définition des thématiques communes dans le secteur Horeca. Dès lors, ce croisement quantitatif est présenté à titre informatif, afin de montrer les possibilités et les limites de cette méthode. Cette dernière continue cependant d'être approfondie en interne et pourra potentiellement être mobilisée à l'avenir pour le diagnostic d'autres secteurs.

A. Données utilisées

Au niveau quantitatif, les données suivantes furent exploitées :

- La moyenne des offres d'emploi reçues entre 2012 et 2014 par Actiris, au niveau des fonctions identifiées comme critiques dans le secteur Horeca ;
- Le flux de chercheurs d'emploi inscrits chez Actiris en 2015, constituant ainsi la réserve de main d'œuvre ;
- Le flux estimé des sortants de formation pour l'année 2014.

B. Limites inhérentes aux données utilisées

Les chiffres et les données quantitatives disponibles sont à analyser avec précaution et ce, pour plusieurs raisons.

En premier lieu, le nombre d'offres d'emploi reçues par Actiris est à relativiser : les services publics de l'emploi seraient le troisième canal de recrutement le plus utilisé par les employeurs du secteur Horeca, après le bouche à oreille et les candidatures spontanées⁷⁸.

En outre, la réserve de main d'œuvre (RMO) est constituée par l'ensemble des chercheurs d'emploi qui ont été inscrits au moins une fois dans le courant de l'année chez Actiris. Cette inscription se réalise sur base déclarative et par un auto-positionnement de la part du chercheur d'emploi. Néanmoins, sur 300 chercheurs d'emploi inscrits dans un code professionnel de l'Horeca et screenés par le CDR Horeca, seuls 3% seraient aptes à l'emploi. Par ailleurs, la RMO est estimée à partir du premier code professionnel dans lequel le chercheur d'emploi est inscrit, alors qu'il ne limitera pas nécessairement sa recherche à ce secteur ou métier.

De plus, les années de référence diffèrent selon les données utilisées (par exemple, les chiffres de la RMO datent de 2015, alors que les estimations des sortants de formation datent de 2014).

Enfin, la disparité des données concernant les sortants de formation nous oblige à calculer un flux estimé au niveau de ces données. En effet, si des chiffres de sortants de formation sont disponibles pour certains opérateurs, d'autres ne présentent que les chiffres des effectifs inscrits. C'est pourquoi il est nécessaire de procéder au calcul d'un flux de sortants de formation, dans un souci d'harmonisation des données. Par ailleurs, le nombre de diplômés ou certifiés n'est pas nécessairement disponible pour chaque opérateur, et certaines formations ne sont pas certifiantes. Cette limite nous empêche de présenter le nombre de certifiés pour chaque intitulé de formation.

C. Vue d'ensemble des sortants de formation par opérateur

Le tableau ci-dessous présente un panorama de l'ensemble des sortants de formations liées au secteur Horeca, et ce, selon les différents types d'opérateurs francophones. Il reprend le nombre détaillé de sortants par intitulé de formation et par type d'opérateur, l'année étudiée étant 2014. Afin de faciliter la visualisation des données, les opérateurs présentant les mêmes intitulés de formation ont été regroupés, permettant ainsi une estimation des sortants pour chaque formation. En outre, les données sont présentées par sous-catégorie professionnelle (salle, cuisine et hôtel), afin de présenter un total estimé de sortants de formation pour chacune de ces sous-catégories.

Notons cependant que le regroupement, par intitulé de formation, des différents types d'opérateurs possède ses limites : les dénominations de formations ne suivent pas un référentiel commun et peuvent révéler des contenus et objectifs de programme différents.

Les données présentées sont issues du RAP 2015, de Bruxelles Formation (RAP 2016) et de l'inventaire en promotion sociale (IB EFE)⁷⁹.

⁷⁸ CDR Horeca Be Pro, « Etude Etat des lieux – Volet Employeurs », 2016, p. 10.

⁷⁹ La liste des formations dispensées par les différents opérateurs dans le domaine de l'Horeca en 2016-2017 se trouve en annexe de ce document.

Tableau 85: Vue d'ensemble des sortants par opérateur et par formation

INTITULÉ DE FORMATION		OPÉRATEURS	SORTANTS	ESTIMATIONS 2014		
				FLUX DE SORTANTS	TOTAL SORTANTS	TOTAL SORTANTS PAR CATÉGORIE
SALLE	Commis de salle	Spécialisé		6	60	91
		BF	35			
		OISP	19			
	Commis de salle et de cuisine	OISP	23	23		
	Renforcement de compétences pour commis de salle	CDR		8	8	
CUISINE	Chef de cuisine de collectivité	Plein exercice		5	8	470,5
		CEFA		3		
	Commis de cuisine	Spécialisé		22	140	
		BF	11			
		OISP	96			
		EPS		11		
	Commis de cuisine de collectivité	Spécialisé		7,5	7,5	
	Complément en techniques spécialisées de restauration	Plein exercice		1	1,5	
		Spécialisé		0,5		
	Cuisinier	OISP	10		10	
	Cuisinier de collectivité	Plein exercice		9	18	
		CEFA		7		
		Spécialisé		2		
	Préparateur de plats à emporter	Efp CE		16,5	16,5	
	Restaurateur	Plein exercice		81,5	121,5	
		CEFA		8,5		
		Spécialisé		0,5		
		EPS	31			
	Traiteur-organisateur de banquets et de réception			44	44	
	Aide polyvalent en restauration de collectivité	EPS	4		4	
Restaurateur-traiteur-organisateur de banquets	Efp APP		32,5	90,5		
	Efp CE		58			
Renforcement de compétences pour commis de cuisine	CDR		9	9		
HÔTEL	Hôtelier-restaurateur	Plein exercice		32	32	102
	Hôtelier	Efp CE		10	10	
	Femme-valet de chambre	BF	10		30	
		OISP	20			
	Réceptionniste en hôtel	BF	15		15	
	Réceptionniste	CDR		15	15	

S'il convient de rappeler que les résultats présentés ci-dessus résultent d'estimations, en raison de l'absence de certaines données, il est possible de mettre en avant quelques éléments d'observation. En effet, on remarque la nette prévalence, en termes de nombre de sortants, des offres de formation liées aux métiers de la cuisine par rapport aux autres types de formation. Le nombre estimé de sortants de formation pour ces métiers s'élève ainsi à 470,5 unités distinctes pour l'année 2014, alors que les sous-catégories de la salle et de l'hôtellerie ne regroupent respectivement que des totaux estimés de 91 et 102 sortants de formation.

D. Tableau de croisement quantitatif

Le tableau suivant a pour objectif de présenter un croisement global de l'ensemble des données disponibles sur les offres et les besoins en matière d'emploi, de formation et d'enseignement dans le secteur Horeca. Il reprend, de manière détaillée, les fonctions identifiées comme critiques au sein de ce secteur, les offres d'emploi, reçues par Actiris, au niveau de ces fonctions, l'état de la réserve de main d'œuvre inscrite dans ces fonctions et l'estimation du flux de sortants de formation s'y rapportant.

Les données présentées sont issues de l'Observation bruxellois de l'Emploi, du Service Etudes et Statistiques de Bruxelles Formation, du Service Etudes du VDAB Brussel, et des calculs de l'IB EFE.

Tableau 86: Croisement des données disponibles offres/demandes en matière d'emploi, de formation et d'enseignement dans le secteur Horeca

INTITULÉ DE LA PROFESSION	MÉTIERS EN DEMANDE	MÉTIERS EN TENSION	PÉNURIE QUANTI.	PÉNURIE QUALI.	CONDITIONS DE TRAVAIL	MÉTIERS ATTRACTIFS	OE REÇUES (MOY. 2012-2014)	RMO/OE (2014)	CE INSCRITS CHEZ ACTIRIS (RMO, FLUX TOTAL 2015)	FLUX SORTANT DES FORMATIONS (ESTIMATION 2014)	TOP 3 DES SORTANTS DE FORMATION	
SALLE	GARÇON DE RESTAURANT, SERVEUSE	X	X	X	X	X	118	12,2	1.521	98	3	
	GARÇON/SERVEUSE CAFE/FAVERNE/BRASSERIE	X	X	X	X	X	68	13,9	1.044			
	COMMIS/DÉBARRASSEUR DE RESTAURANT / SALLE	X				X		10,8	755			
	CHEF DE RANG		X	X	X	X	49	5,3	302			
	MAÎTRE D'HÔTEL						25	3,1	80			pas d'offre
		X				X		5,4	707			
CUISINE	CHEF DE CUISINE		X	X	X	X	41	4,7	216	192	1	
	SOUS-CHEF DE CUISINE		X	X	X	X	29	1,3	58			
	CHEF DE PARTIE (FROIDE, CHAUDE, DESSERT)		X	X	X	X	46	2,9	161	pas d'offre		
	COMMIS DE CUISINE QUALIFIÉ	X				X		9,3	1236	175	2	
	AIDE EN CUISINE (SANS DIPLÔME)	X				X		32,9	2.237			
	CUISINIER DE COLLECTIVITÉS	X				X		4,1	290	67		
COLLABORATEUR SNACK-BAR	X					X		5,5	545	pas d'offre		
COLLABORATEUR FAST FOOD/CUISINE	X							2,4	121	pas d'offre		
HÔTEL	EMPLOYÉ À LA RÉCEPTION DE JOURS (HÔTELS)	X				X		5,1	524	30		
	EMPLOYÉ À LA RÉCEPTION DE NUIT (HÔTELS) (NIGHT AUDIT)		X	X	X	X	27	2,2	81			

En raison du nombre restreint d'offres d'emploi reçues par Actiris dans le secteur Horeca, du manque d'information sur la valeur qualitative de la RMO, de l'absence de données sur les parcours des sortants de formation, et de l'utilisation d'années de référence différentes, il serait peu prudent d'établir un rapport quantitatif entre offres d'emploi et RMO d'une part, et offres d'emploi et sortants de formation d'autre part.

Néanmoins, il convient de noter que les raisons invoquées pour expliquer qu'un métier soit en tension sont exclusivement d'ordre qualitatif ou liées aux conditions de travail. Au regard des chiffres disponibles et des évaluations réalisées, une pénurie quantitative ne constitue pas le facteur explicatif principal des fonctions critiques identifiées. C'est pourquoi une analyse qualitative de la pénurie de ces métiers fut également réalisée.

7.2.3 Limites d'interprétation inhérentes au secteur

Les exercices d'analyse qualitative et de croisement quantitatif en termes de correspondance « offres – besoins » se heurtent à plusieurs limites d'interprétation liées aux caractéristiques du secteur. Ainsi, les différents résultats issus de ces croisements sont difficilement généralisables à l'ensemble du secteur Horeca en raison de la diversité rencontrée, à plusieurs niveaux, au sein de ce secteur. En effet, ce dernier est caractérisé par une grande disparité au niveau de ses segments (restauration traditionnelle, restauration rapide, hébergement, débits de boisson, catering,...), mais également au niveau de son offre de concepts (restaurants gastronomiques, brasseries, hôtels étoilés, chaînes d'hôtellerie, cafés traditionnels, bars à thème,...). Par conséquent, les profils de professions et les compétences demandées peuvent être très variés et diversifiés au sein de ce même secteur⁸⁰.

Par ailleurs, le secteur Horeca est caractérisé par un nombre conséquent de petites entreprises. Ainsi, environ trois sociétés sur cinq n'emploient pas de salarié à Bruxelles, et les entreprises employant du personnel salarié restent majoritairement de petites structures⁸¹. Par conséquent, la généralisation, notamment du point de vue des profils de métiers et des compétences demandées, se complexifie. En raison de cette hétérogénéité, il est difficile de concevoir des solutions applicables à l'ensemble du secteur.

Notons également que le secteur Horeca est impacté par une intense mobilité de la main d'œuvre ; les entreprises devant faire face à d'importants taux de rotation du personnel. Certaines études distinguent même la rotation au niveau des métiers de la cuisine, principalement caractérisée par un nombre important de démissions (visant la recherche de meilleures conditions de travail), et celle au niveau des métiers du service et de la salle, qui s'explique plutôt par des sorties du secteur et des reconversions professionnelles⁸². Selon une étude réalisée par Horeca Be Pro auprès d'établissements et d'employeurs du secteur en 2016, il semble qu'une importante majorité d'employeurs (76,5%) ait lancé une procédure de recrutement afin de remplacer du personnel sur le départ, et non dans l'objectif de créer une nouvelle fonction ou de répartir différemment les tâches au sein de l'entreprise⁸³. La problématique du *turnover* dans le secteur Horeca est toutefois peu appréhendable en l'état, en raison du manque de données quantitatives détaillées sur le sujet.

Enfin, il convient de souligner qu'un tel exercice est toujours limité par la relation, souvent fragile, entre formation et pratique d'un métier. En effet, certaines enquêtes quantitatives démontrent le lien ténu qui existe entre spécialité de formation et emploi : ainsi, deux actifs occupés sur trois

⁸⁰ Task force emploi formation enseignement, « Le secteur Horeca en Région de Bruxelles-Capitale : Tendances actuelles et prospectives », 31 mai 2016.

⁸¹ Task force emploi formation enseignement, « Le secteur Horeca ».

⁸² Michèle Forté et Sylvie Monchatre, « Recruter dans l'hôtellerie – restauration : quelle sélectivité sur un marché du travail en tension ? », La Revue de l'IRES, 2013/1, n°76, p.131-132.

⁸³ CDR Horeca Be Pro, « Etude Etat des lieux – Volet Employeurs », 2016, p.8.

exerceraient un emploi sans posséder la spécialité de formation correspondante⁸⁴. Une autre étude, réalisée en France en 2005, montre que ce lien entre formation et emploi dépend notamment de la profession exercée. Dans le secteur Horeca particulièrement, le métier de cuisinier nécessite « des spécialités de formation ciblées et très spécifiques », mais est souvent ouvert aux jeunes, alors que les métiers d'employés et d'agents de maîtrise en hôtellerie-restauration sont souvent occupés par des jeunes actifs sans que leur formation soit en correspondance avec l'emploi⁸⁵. Ces résultats renforcent l'argument de l'importante hétérogénéité rencontrée dans le secteur Horeca, et de la difficulté à généraliser des résultats à visée prospective.

7.3 Secteur Horeca : Thématiques communes

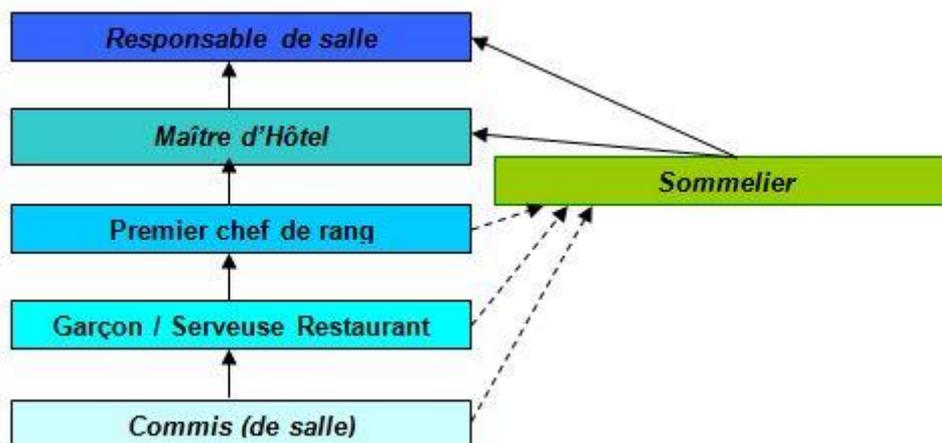
7.3.1 Analyse par catégories de métiers

A. Métiers de la salle

Dans la catégorie de la salle, les métiers identifiés comme en tension et/ou en demande sont le serveur de restaurant ou de café/brasserie, le commis de salle, le chef de rang et le maître d'hôtel.

Hiérarchisation des fonctions et expérience professionnelle

D'emblée, il est nécessaire de distinguer les fonctions de serveur et de commis de salle, de celles de chef de rang et de maître d'hôtel. En effet, un système de hiérarchisation prévaut au sein des métiers de l'Horeca : qu'il s'agisse des métiers de la salle ou de la cuisine, l'organisation au sein d'un service répond ponctuellement à une logique de hiérarchie au sein des membres du personnel. Concernant les métiers de salle, le Service Francophone des Métiers et des Qualifications a d'ailleurs réalisé un schéma de hiérarchisation entre ces différentes professions, reposant sur le niveau de responsabilisation et d'autonomie, le statut, ou encore la complexité des activités professionnelles⁸⁶.



Cette hiérarchisation sous-tend l'importance de l'expérience professionnelle dans l'accession à certains métiers dans le secteur Horeca : l'expérience acquise en cours de carrière est souvent un élément déterminant pour exercer les professions de chef de rang ou de maître d'hôtel. Dès lors, il est relativement rare, pour des sortants de formation, d'occuper ces fonctions en tout début de carrière : « Les personnes qui intègrent le secteur commencent généralement par le bas de la brigade et gravissent ensuite les échelons après avoir fait leurs preuves et acquis les qualifications nécessaires

⁸⁴ Sylvie Dumartin, « Formation-emploi : quelle adéquation ? », Economie et statistique, 1997, n°303, p.59-80.

⁸⁵ Olivier Chardon, « La spécialité de formation joue un rôle secondaire pour accéder à la plupart des métiers », Economie et statistique, 2005, n°388-389.

⁸⁶ Grappe SFMQ, Métiers de la salle.

grâce à la pratique et à l'expérience. »⁸⁷. C'est pourquoi les formations en commis de salle peuvent difficilement constituer une réponse à la pénurie qualitative rencontrée dans les fonctions de chef de rang et de maître d'hôtel.

Problématique du recrutement et du turnover

Selon une étude du CDR Horeca Be Pro en 2012, le poste de garçon de restaurant/serveuse fut celui le plus recruté par les employeurs les mois précédents l'enquête (42% des réponses)⁸⁸. Néanmoins, ces recrutements ne résultent pas nécessairement d'une stratégie de création de nouveaux postes de travail, mais plutôt d'un besoin de remplacement d'effectifs sur le départ. En effet, les métiers de la salle sont touchés par un important *turnover*, qui s'explique notamment par des sorties du secteur et des reconversions professionnelles⁸⁹.

Inadéquation qualitative

Dans son rapport consacré au secteur Horeca datant de 2015, l'Observatoire Bruxellois de l'Emploi détaille les compétences qui semblent, selon les employeurs, faire défaut aux candidats.

Les connaissances linguistiques apparaissent comme l'un des points faibles des candidats alors que le personnel de salle a pour vocation d'entretenir des contacts fréquents avec la clientèle. Ceci est d'autant plus criant dans une capitale internationale telle que Bruxelles, où le bilinguisme est de rigueur. La problématique de la maîtrise des langues fut également un point soulevé lors de la Table ronde sectorielle, durant laquelle la possibilité d'orienter les cours de langue vers les métiers et la pratique professionnelle fut ainsi soulignée. Le développement d'offres de formation en immersion linguistique, que ce soit dans l'enseignement qualifiant ou dans la formation professionnelle, fut également proposé, bien que cette recommandation soit plus difficile à mettre en œuvre car elle nécessiterait l'engagement de professeurs à la fois bilingues et experts du secteur.

D'autres compétences lacunaires ont aussi été mises en évidence dans le rapport, telles que « *les compétences commerciales, les aptitudes relationnelles et comportementales, la qualité de l'élocution ou encore la présentation soignée et une hygiène irréprochable, [...] des compétences de base en calcul et en expression orale, [...] la manipulation d'outils technologiques.* »⁹⁰

Débats en cours

Les débats de la Table ronde sectorielle ont notamment porté sur la question de la sensibilisation « salle/cuisine » dans l'offre d'enseignement. Les élèves sont, en effet, familiarisés à ces deux domaines au sein d'une même filière. D'aucuns considèrent que cette fusion ne correspond pas aux attentes des employeurs, le personnel de salle ne se retrouvant pas affecté en cuisine, et vice-versa. D'autres plaident pour la continuité du lien « salle/cuisine » dans l'enseignement, afin que l'élève puisse mieux appréhender l'univers de la restauration dans son ensemble.

Impact des évolutions numériques

Si certains cafés ou restaurants proposent au client de passer directement commande sur des bornes numériques ou des écrans tactiles, supprimant ainsi l'intermédiaire du serveur, il semble que cette pratique ne soit pas amenée à se généraliser dans les prochaines années, préservant ainsi le personnel de salle d'un impact profond des technologies numériques sur leur métier⁹¹. Les métiers de la salle restent donc majoritairement pérennes de ce point de vue.

⁸⁷ OBE, « Secteur Horeca : Actualité et perspectives », Rapport Veille & Anticipation, Novembre 2015, p.68.

⁸⁸ CDR Horeca Be Pro, « Etude Etat des lieux – Volet Employeurs », 2016, p. 8.

⁸⁹ Voir à ce sujet Michèle Forté et Sylvie Monchatre, « Recruter dans l'hôtellerie-restauration », p.131-132.

⁹⁰ OBE, « Secteur Horeca », p. 68.

⁹¹ Forem, « Effets de la transition numérique sur le secteur Horeca », mai 2016, p.12.

B. Métiers de la cuisine

Au niveau du domaine de la cuisine, les métiers identifiés comme en demande et/ou en tension sont cuisinier, chef de cuisine, sous-chef de cuisine, chef de partie, commis de cuisine qualifié, aide en cuisine, cuisinier de collectivités, collaborateur snack-bar et collaborateur fast-food.

Hiérarchisation des fonctions et expérience professionnelle

Tout comme les métiers de la salle, les professions dans le domaine de la cuisine répondent à une certaine hiérarchisation dans l'organisation du service, comme le montre cette grappe métier du SFMQ.



L'accession à la direction d'une cuisine ou à la gestion d'une partie du service est souvent la résultante d'une évolution professionnelle et de l'acquisition d'une certaine expérience, à laquelle une formation initiale ne peut répondre⁹². Toutefois, la formation continue, notamment sous la forme de cycles de renforcement, peut constituer une piste de réponse à la pénurie qualitative des fonctions de chef de cuisine, sous-chef de cuisine et de chef de partie.

Généralisation du métier de cuisinier travaillant seul

En termes d'organisation du travail, il apparaît que le modèle d'un cuisinier occupant seul une cuisine se généraliserait dans les années à venir. Ainsi, certains métiers tels que l'aide de cuisine auraient tendance à se raréfier, alors que l'organisation d'une cuisine en brigades hiérarchisées se limiterait aux établissements de grande taille ou de standing⁹³. Dans ce scénario, les fonctions de sous-chef de cuisine ou de chef de partie perdraient de leur pertinence.

Particularités de la cuisine de collectivité

La cuisine de collectivité constitue un sous-secteur porteur d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale, puisqu'elle représente 27% de l'emploi salarié en Horeca sur ce territoire. Les conditions de travail y sont plus confortables que dans d'autres sous-secteurs (notamment en termes d'horaires de travail). L'image de ce sous-secteur se serait d'ailleurs améliorée auprès des jeunes. Ces arguments poussent à mettre la priorité sur les formations favorisant l'accès aux professions de la restauration collective, domaine favorisant le niveau de formation, le bagage technique, mais également des connaissances spécifiques sur les normes d'hygiène⁹⁴. Notons que la formation et l'enseignement en cuisine de collectivité requiert des infrastructures de taille importante pour former dans des conditions proches de la réalité sur le terrain. Les cuisines doivent être en effet adaptées à la préparation d'un nombre

⁹² Dans son rapport consacré aux fonctions significativement critiques, Bruxelles Formation confirme qu'une formation pour la fonction de chef de cuisine « ne semble pas forcément évidente à mettre en place en raison du niveau de qualification et de l'expérience nécessaire pour l'exercice de cette fonction. » Bruxelles Formation, « Analyse des fonctions significativement critiques – Mise à jour pour l'année 2014 », déc. 2015, p. 39.

⁹³ Forem, « Métiers d'avenir : Etats des lieux du secteur de l'Horeca (hôtels, restaurants, cafés). Recueil prospectif », septembre 2014, p. 4.

⁹⁴ OBE, « Secteur Horeca », p. 69.

important de couverts. Dès lors, un investissement plus accru dans ces infrastructures, ou la formation et l'enseignement en alternance pourraient être des solutions afin de pallier à ce problème.

Problématique du recrutement et du turnover

Selon l'étude du CDR Horeca Be Pro⁹⁵, le poste de cuisinier serait celui pour lequel les recrutements sont les plus difficiles (34,3% des réponses). Ces difficultés seraient non seulement liées au salaire demandé par les candidats (un bon cuisinier est payé entre 2500 et 3500 euros nets par mois), et aux lacunes présentes chez ces candidats, notamment les bases techniques.

Inadéquation qualitative

L'Observatoire Bruxellois de l'Emploi a listé un ensemble de compétences qui posent problème lors du recrutement du personnel de cuisine : « *le niveau de formation, le bagage technique, le manque d'expérience professionnelle (notamment en lien avec le type d'établissement ou de cuisine) ainsi que les aptitudes à gérer une équipe ou à gérer un budget* »⁹⁶. L'évolution du métier de cuisinier amènera ce dernier à intégrer des notions de management et de ressources humaines dans la réalisation de ses tâches : « *Pour anticiper les phénomènes de turnover, de manque de formation du personnel, de rentabilité et de compétitivité, le cuisinier ne sera plus seulement un excellent technicien mais va devenir un chef d'équipe à part entière dans les grands ensembles.* »⁹⁷ Concernant ce dernier point, les recommandations de la Table ronde sectorielle comportent une proposition suggérant la systématisation d'une formation en gestion afin d'améliorer la qualité du service en Horeca⁹⁸.

Impact des évolutions numériques

L'impact des évolutions technologiques semble limité sur les métiers de la cuisine ; on ne peut envisager de remplacer la main du cuisinier et ses techniques manuelles. Si certaines nouvelles technologies ont fait leur apparition dans les cuisines (comme les imprimantes 3D), leur utilisation apparaît très fortement limitée, notamment en raison de leur coût⁹⁹.

C. Métiers de l'hôtellerie

Dans le domaine de l'hôtellerie, les métiers identifiés comme en tension et/ou en demande sont les employés à la réception d'un hôtel, de jour et de nuit.

Problématique du recrutement et du turnover

La difficulté des horaires de travail (horaires irréguliers ou tardifs, régime de travail coupé, travail les weekends et jours fériés), en particulier pour le métier de réceptionniste de nuit, explique sans doute les problèmes de recrutement par les employeurs.

Inadéquation qualitative

Selon l'OBE, les difficultés de recrutement au niveau du personnel de la réception sont relativement nombreuses : « [...] *le multilinguisme (l'anglais étant tout particulièrement apprécié), l'esprit orienté client, des aptitudes en communication, des compétences administratives et la maîtrise de certains logiciels spécifiques pour planifier les réservations et l'occupation des chambres. La discrétion et la serviabilité sont également deux qualités requises dans le chef des candidats. De plus, pour la réception de nuit, des aptitudes en sécurité et en gestion de crise sont également nécessaires dans le*

⁹⁵ CDR Horeca Be Pro, "Etude Etat des lieux", p. 9.

⁹⁶ OBE, « Secteur Horeca », p. 68.

⁹⁷ Forem, « Métiers d'avenir », p. 7.

⁹⁸ Task force emploi formation enseignement, p. 5.

⁹⁹ Forem, "Métiers d'avenir", p. 7.

chef des candidats à l'emploi, tandis que pour la réception de jour, des aptitudes en gestion d'équipe peuvent être attendues. »¹⁰⁰

Débat en cours

Il est nécessaire de souligner la concurrence de travailleurs étrangers (souvent diplômés du supérieur et maîtrisant plusieurs langues), occupant parfois en permanence les postes de travail dévolus à la réception. Cette situation est notamment le fait de ressortissants des pays du Sud de l'Europe, confrontés à une conjoncture économique morose, et prêts à travailler en Belgique pour une rémunération parfois inférieure. Le poste de réceptionniste est également fréquemment occupé par des stagiaires (non rémunérés). En conséquence, le soutien aux formations en réceptionniste et en hôtellerie pourrait être conditionné à un engagement, de la part du secteur, au recrutement prioritaire des diplômés de formations spécifiques.

Impact des évolutions numériques

La profession de réceptionniste est appelée à certaines évolutions dans le futur, via l'automatisation de certaines de ses tâches notamment. Cela implique que le réceptionniste (pour autant que son poste soit maintenu) dispose de solides compétences et connaissances IT, déjà fortement recherchées par les employeurs qui favorisent la maîtrise de certains logiciels spécifiques pour planifier les réservations et l'occupation des chambres¹⁰¹.

7.3.2 Tableau récapitulatif

Le tableau ci-dessous présente une synthèse des arguments développés plus haut, ainsi que des propositions de thématiques communes. Ces propositions furent soumises aux membres de l'Instance Bassin, et les thématiques communes furent adoptées en séance plénière.

¹⁰⁰ OBE, « Secteur Horeca », p. 69.

¹⁰¹ OBE, « Secteur Horeca », p. 69.

Tableau 87: Tableau récapitulatif de l'argumentaire lié au choix des thématiques communes dans le secteur Horeca

FONCTION CRITIQUE	ARGUMENTS POUR	ARGUMENTS CONTRE	THÉMATIQUE COMMUNE ?
SALLE	GARÇON / SERVEUSE	<ul style="list-style-type: none"> • Important turnover, qui s'explique notamment par des sorties du secteur • Pénurie qui peut s'expliquer par les conditions de travail spécifiques au secteur • Faible lien entre spécialité de formation et emploi 	OUI
	COMMIS DE RESTAURANT OU DE SALLE	<ul style="list-style-type: none"> • Important turnover, qui s'explique notamment par des sorties du secteur • Pénurie qui peut s'expliquer les conditions de travail spécifiques au secteur • Faible lien entre spécialité de formation et emploi 	OUI
	CHEF DE RANG	<ul style="list-style-type: none"> • Accession à la profession par expérience professionnelle, et non par formation • Métier qui ne se généralise pas à l'ensemble du secteur (peu présent dans les petites structures) 	NON
	MAÎTRE D'HÔTEL	<ul style="list-style-type: none"> • Accession à la profession par expérience professionnelle, et non par formation • Métier qui ne se généralise pas à l'ensemble du secteur (peu présent dans les petites structures) 	NON
CUISINE	CUISINIER	<ul style="list-style-type: none"> • Flux déjà conséquent de sortants de formation • Important turnover, lié à la recherche de meilleures conditions de travail • Recrutement difficile lié aux conditions du secteur et aux exigences des candidats (faible salaire) 	NON
	CHEF DE CUISINE	<ul style="list-style-type: none"> • Accession à la profession par expérience professionnelle, et non par formation initiale 	NON
	SOUS-CHEF DE CUISINE	<ul style="list-style-type: none"> • Accession à la profession par expérience professionnelle, et non par formation initiale 	NON
	CHEF DE PARTIE	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilité d'accentuer la formation continue 	NON

FONCTION CRITIQUE	ARGUMENTS POUR	ARGUMENTS CONTRE	THÉMATIQUE COMMUNE ?
COMMIS DE CUISINE QUALIFIÉ	<ul style="list-style-type: none"> • Lien conséquent entre spécialité de formation et emploi 	<ul style="list-style-type: none"> • Flux déjà conséquent de sortants de formation • Important turnover, lié à la recherche de meilleures conditions de travail 	NON
	<ul style="list-style-type: none"> • Formation attirant moins de jeunes que les formations en restauration ou en cuisine traditionnelle • Nécessité de formations spécifiques, notamment sur les questions d'hygiène • Opportunités d'engagement en RBC, grâce à d'importantes structures présentes sur le territoire • Conditions de travail plus favorables (notamment au niveau des horaires et des salaires) 	<ul style="list-style-type: none"> • Turnover relativement conséquent 	OUI
COLLABORATEUR SNACK-BAR		<ul style="list-style-type: none"> • Présence de jobs étudiants • Formation prodiguée par la structure ou l'entreprise 	NON
COLLABORATEUR FAST FOOD		<ul style="list-style-type: none"> • Présence de jobs étudiants • Formation prodiguée par la structure ou l'entreprise 	NON
EMPLOYÉ À LA RÉCEPTION (DE JOUR ET DE NUIT)	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilité de renforcer les cours de langues • Possibilité de renforcer les connaissances en informatique • Métier qui exige une formation polyvalente, aux compétences diverses • Métier soumis à diverses évolutions 	<ul style="list-style-type: none"> • Difficultés de recrutement qui s'expliquent par les conditions de travail • Concurrence des stagiaires et des travailleurs étrangers 	OUI
HÔTEL			

7.4 Secteur Horeca : Recommandations

Les recommandations portant sur le secteur Horeca présentées ci-dessous sont issues de constats et d'analyses, notamment inspirés par les travaux de la Table Ronde sectorielle Horeca et des entretiens menés par le Secrétariat de l'Instance Bassin EFE avec le FFI (Fonds de Formation pour les Intérimaires) et Ferdegong (Fédération des métiers de placement).

Ces recommandations sont rassemblées et structurées autour de six constats dits « problématiques » :

- L'image des métiers de l'Horeca
- Le *turnover*
- La formation
- Les stages
- La transition école-entreprise
- L'anticipation des besoins

Cette structuration du document ne suppose pas un ordre d'importance ou de chronologie des recommandations.

7.4.1 Image des métiers : Attractivité et professionnalisation

Constat : Certains métiers du secteur Horeca (serveur, chef de rang) véhiculent une image erronée. Ils suggèrent qu'il s'agit de professions ne nécessitant aucune compétence particulière alors qu'il s'agit de métiers qui exigent des qualifications précises.

Les raisons qui expliquent ce constat sont les suivantes :

- Les conditions de travail du secteur sont particulièrement difficiles ;
- Il y a une méconnaissance de la diversité des segments du secteur et des compétences et opportunités qui y sont liées.

Recommandation n°1 : Améliorer l'attractivité des métiers de l'Horeca.

Les pistes d'action possibles sont les suivantes :

- Promouvoir un socle commun de valeurs du secteur via Horeca BePro ;
- Organiser une campagne de communication valorisant les métiers de l'Horeca, plus particulièrement les métiers de salle et les qualifications qui y sont associées, auprès des opérateurs de formation et des conseillers emploi-formation
- Promouvoir les stages pour les enseignants ;
- Améliorer les conditions de travail des métiers de l'Horeca ;
- Favoriser et soutenir les formations innovantes (les circuits courts, les niches, les cuisines du monde).

Recommandation n°2 : Professionnaliser le secteur.

Les pistes d'action possibles sont les suivantes :

- Systématiser la formation avant d'accéder au métier, en particulier pour les métiers de salle ;
- Communiquer sur la plus-value des formations dans ces métiers ;
- Renforcer la formation continue et le perfectionnement.

7.4.2 Turnover : Conditions de travail et orientation

Constat : Le turnover dans le secteur Horeca est particulièrement élevé.

Les raisons qui expliquent ce constat sont les suivantes :

- Les conditions de travail du secteur sont particulièrement difficiles ;
- Une part du personnel Horeca n'a pas suivi de formation préalable spécifique ;
- Certaines personnes se lancent dans l'Horeca sans avoir une connaissance fine du secteur et de ses métiers, en quelque sorte par défaut ;
- Le flux de clientèle et donc le besoin de travailleurs varient selon les saisons.

Recommandation n°1 : Améliorer les conditions de travail des métiers de l'Horeca.

Recommandation n°2 : Optimiser l'orientation scolaire.

Les pistes d'action possibles sont les suivantes :

- Renforcer les moyens et l'action des centres PMS dans leur mission d'orientation (et ainsi éviter la relégation) ;
- Valoriser et assurer la qualité des ateliers « découverte » de métiers/secteurs qui s'adressent aux élèves ;
- Développer les stages d'acculturation¹⁰², y compris dans la préformation pour établir un contact direct avec les métiers.

Recommandation n°3 : Optimiser l'orientation tout au long de la vie.

Les pistes d'action possibles sont les suivantes :

- Structurer l'orientation en trois phases :
 - Phase 1 : Information/Guidance par les Services publics de l'emploi ;
 - Phase 2 : 1er bilan par des opérateurs régionaux (Cité des Métiers, Pôles Formation-Emploi¹⁰³, Horeca Be Pro) et locaux (Missions locales et antennes et partenaires d'Actiris) ;
 - Phase 3 : 2ème bilan après une période de découverte ou après une (pré)formation.
- Accorder suffisamment de temps au processus d'orientation, tant pour les chercheurs d'emploi (cfr. obligations d'activation) que pour les services de guidance (cfr. nombre de personnes suivies) ;
- Valoriser et assurer la qualité des ateliers « découverte » de métiers/secteurs qui s'adressent aux chercheurs d'emploi ;
- Permettre la création effective de la fonction de conseiller à la formation telle que prévue par le Décret de l'enseignement de promotion sociale¹⁰⁴. Ces conseillers seraient habilités à recevoir les candidats à la formation, les orienter et les accompagner dans leur cursus de promotion sociale. Cette mesure est inapplicable à l'heure actuelle car il n'y a pas de moyens accordés spécifiquement à cette fonction.

¹⁰² Le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale a établi une typologie des stages en région bruxelloise, cfr. Cabinets de Rudy Vervoort, Ministre-Président de la Région de Bruxelles Capitale, et Didier Gosuin, Ministre de l'Emploi de la Région de Bruxelles Capitale, Note aux membres du Gouvernement de la Région de Bruxelles-capitale : Régulation des stages en Région de Bruxelles Capitale, juillet 2016.

¹⁰³ L'accord de Gouvernement Région de Bruxelles-Capitale prévoit que : « Le modèle « Pôles de compétences emploi-formation » rassemble en un seul lieu l'offre de formation d'un secteur professionnel donné et est équipé de matériel de pointe mais également des prestations telles que l'identification et la validation des compétences, la sensibilisation aux métiers du secteur (vitrine des métiers), des essais métiers, la veille sectorielle, ainsi que le matching emploi des stagiaires formés ». cfr. Cabinets de Rudy Vervoort, Ministre-Président de la Région de Bruxelles Capitale, et Didier Gosuin, Ministre de l'Emploi de la Région de Bruxelles Capitale, Création des pôles Formation-Emploi, juillet 2016.

¹⁰⁴ Décret portant diverses mesures en matière d'enseignement de promotion sociale, définissant ses organes de pilotage et intégrant l'e-learning dans son offre d'enseignement, 20 juin 2013, Article 24.

Recommandation n°4 : Adopter une approche intersectorielle de l'orientation professionnelle.

Les pistes d'action possibles sont les suivantes :

- Articuler l'orientation dans le secteur Horeca aux actions d'orientation des autres secteurs ;
- Mutualiser les outils et les ressources d'orientation (Dorifor, Cité des métiers,...).

7.4.3 Formation : Compétences métiers, compétences transversales, compétences attitudinales

A. Hébergement et hôtellerie

Constat : Le nombre de personnes formées aux métiers de l'hébergement et de l'hôtellerie est faible au regard des opportunités d'emploi liées au rôle touristique de la Région bruxelloise.

Les raisons qui expliquent ce constat sont les suivantes :

- Le nombre de places de formation disponibles dans certains métiers (réceptionniste et gouvernant/gouvernante d'étage) est relativement faible comparé à la demande (même si elle reste modérée par rapport à d'autres métiers) alors que les profils SFMQ existent.
- Certains des métiers de cette filière requiert une infrastructure conséquente en termes de coût et d'espace ;
- Dans l'enseignement de plein exercice, seuls deux profils sont proposés : hôtelier/restaurateur en 3è degré technique et un complément en accueil et réception en 7è année complémentaire, non qualifiante donc.

Recommandation n°1 : Augmenter le nombre de référentiels.

La piste d'action possible est la suivante :

- Continuer la création par le SFMQ de profils liés à cette filière.

Recommandation n°2 : Augmenter le nombre de personnes certifiées.

Les pistes d'action possibles sont les suivantes :

- Créer de nouvelles filières d'hébergement ou développer le nombre de places disponibles dans les filières existantes, notamment au CERIA, plus particulièrement pour les métiers de réceptionniste et de gouvernant d'étage ;
- Encourager le développement de cette filière en alternance ;
- Encourager le Centre de validation des métiers de l'HORECA à mettre le focus sur ces métiers ;
- Créer des infrastructures adaptées pour les métiers de l'hébergement ou développer ce qui existe déjà, et les mutualiser ;
- Stimuler des partenariats avec des structures (CDR, hôtels, etc.) disposant de telles infrastructures.

B. Restauration collective

Constat : Les formations en cuisine de collectivité attirent peu d'élèves alors que ce sous-secteur est porteur d'emploi en Région bruxelloise.

Les raisons qui expliquent ce constat sont les suivantes :

- Il y a un manque de connaissance généralisé des opportunités de ce secteur (possibilités d'emploi et conditions de travail plus favorables) ;
- Il n'y a pas de profil SFMQ en connexion avec la collectivité.

Recommandation n°1 : Améliorer l'information relative aux métiers de la restauration collective.

La piste d'action possible est la suivante :

- Accorder une attention particulière à cette filière dans le processus d'orientation professionnelle.

Recommandation n°2 : Mettre à jour les anciens profils de formation (commis de cuisine de collectivité, cuisinier de collectivité et chef de cuisine de collectivité) émanant de l'ancienne Commission Communautaire des Professions et des Qualifications.

C. Cuisine et salle

Constat : On constate que les petites structures exigent une certaine polyvalence de la part du personnel. En même temps, les personnes ayant suivi une formation mixte manquent parfois de qualification dans un domaine précis. Il y a donc à la fois un besoin de personnel polyvalent et de personnel aux compétences pointues.

La raison qui explique ce constat est la suivante :

- Certains suivent une formation mixte, d'autres choisissent une spécialité.

Recommandation n°1 : Sensibiliser les candidats aux deux orientations que sont la salle et la cuisine.

La piste d'action possible est la suivante :

- Continuer à proposer 3 possibilités de formation : salle, cuisine, salle et cuisine.

D. Accueil et service

Constat : On constate des manques en termes de qualité de l'accueil et du service.

La raison qui explique ce constat est la suivante :

- Les compétences en matière d'accueil, de relation avec la clientèle,... s'acquièrent en les pratiquant sur le terrain.

Recommandation n°1 : Renforcer le contenu des formations par rapport aux besoins de la clientèle, notamment via la pratique dans des conditions réelles, en milieu professionnel.

Les pistes d'action possibles sont les suivantes :

- S'appuyer sur les études existantes (cfr. Fonds Horeca) ;
- Se concentrer sur la dimension "service" (comment gérer une plainte, comment présenter un menu ...).

E. Nouveaux outils et nouvelles techniques

Constat : Le secteur Horeca fait constamment appel à de nouveaux outils et de nouvelles techniques. Il n'est pas aisé pour les opérateurs de s'adapter constamment à cette évolution.

Recommandation n°1 : Améliorer la formation continue du personnel enseignant et des formateurs.

Les pistes d'action possibles sont les suivantes :

- Former les enseignants et formateurs à utiliser les nouveaux outils ;

- Encourager les stages pour les professeurs et formateurs ;
- Soutenir l'investissement dans les nouveaux outils et en mutualiser l'utilisation via les pôles formation/emploi ;
- Assurer la pérennité et améliorer l'accessibilité aux CTA et aux CDR ;
- Encourager les partenariats avec les structures (CTA, CDR, ...) disposant de matériel de pointe, via les pôles formation/emploi.

F. Compétences linguistiques

Constat : Le manque de connaissances linguistiques est patent chez de nombreuses personnes souhaitant travailler dans l'Horeca alors que c'est indispensable au vu du caractère international de la Région bruxelloise.

Les raisons qui expliquent ce constat sont les suivantes :

- La méthode d'apprentissage des formations de langue ne produit pas les résultats escomptés.
- Il y a une pénurie de professeurs de certaines langues (NL et EN).

Recommandation n°1 : Améliorer la méthode d'apprentissage des langues.

Les pistes d'action possibles sont les suivantes :

- Développer des modules de formation en immersion linguistique ;
- Généraliser les échanges entre des écoles à régimes linguistiques différents ;
- Développer des stages dans des entreprises utilisant une autre langue ;
- Former des enseignants et formateurs pour enseigner une pratique professionnelle en immersion linguistique.

Recommandation n°2 : Remédier à la pénurie de professeurs de langue.

Les pistes d'action possibles sont les suivantes :

- Renforcer l'attractivité du métier de professeur de langues dans l'enseignement qualifiant ;
- Permettre une certaine flexibilité par rapport aux titres requis ;
- Valider les titres des enseignants des originaires des autres communautés du pays.

G. Compétences entrepreneuriales

Constat : Sur 20.000 entreprises déposant leurs comptes, 8.000 ont des fonds propres négatifs.

Les raisons qui expliquent ce constat sont les suivantes :

- Les personnes qui gèrent un établissement souffrent souvent d'un manque de qualifications en gestion financière et humaine ;
- L'introduction de la boîte noire impose un nouveau mode économique et un nouveau mode de gestion, plus transparent et plus efficace.

Recommandation n°1 : Augmenter les qualifications des chefs d'entreprises Horeca pour gérer correctement leur établissement.

Les pistes d'action possibles sont les suivantes :

- Approfondir les modules existants de formation en comptabilité et gestion financière, humaine, logistique et commerciale ;
- Mieux faire connaître et renforcer l'offre de formation complémentaire en gestion auprès des chefs d'entreprises de l'Horeca ;

- Revoir les conditions de dérogations en matière de connaissances en gestion cessionnaire d'une entreprise existante, le conjoint survivant d'un chef d'entreprise décédé, ... ;
- Inciter la Fédération Horeca et le Centre pour Entreprises en Difficultés à créer un processus d'alerte pour soutenir les entreprises Horeca dès qu'elles commencent à connaître des difficultés.

H. Compétences attitudinales

Constat : Les employeurs constatent un manque de compétences attitudinales auprès de nombreux candidats à un emploi dans le secteur Horeca.

La raison qui explique ce constat est la suivante :

- Les compétences comportementales, les codes professionnels s'apprennent de manière pratique, en les appliquant au quotidien.

Recommandation n°1 : Améliorer la méthode et la pédagogie d'apprentissage des compétences attitudinales.

La piste d'action possible est la suivante :

- Généraliser l'apprentissage des codes professionnels dans les formations.

7.4.4 Stages : Encadrement et apprentissage

Constat : L'accompagnement et l'apprentissage en période de stage sont insuffisants.

Les raisons qui expliquent ce constat sont les suivantes :

- Le secteur a parfois recours aux stagiaires de manière abusive ;
- Il n'existe pas suffisamment de garantie quant aux conditions d'apprentissage en entreprise.

Recommandation n°1 : Prévenir le recours abusif aux stages tout en les développant.

Les pistes d'action possibles sont les suivantes :

- Mettre en place une « Commission des bons offices » chargée de remettre des avis et, le cas échéant, mener des missions de conciliation au sein d'Horeca BePro ou, à défaut, au sein du CESRBC ;
- Créer un label garantissant le respect des conditions de stages de qualité.

Recommandation n°2 : Améliorer l'encadrement des stagiaires et la méthode/pédagogie d'apprentissage des stages, tout en prenant en considération les différents types de stages existants¹⁰⁵.

Les pistes d'action possibles sont les suivantes :

- Structurer les contacts avec les entreprises (demandes de places de stage, suivi du stagiaire, etc.)
- Généraliser les principes (rôle du maître de stage et du tuteur) s'appliquant à la gestion des stages de l'enseignement à tous les types de stage¹⁰⁶.

¹⁰⁵ Cabinets de Rudy Vervoort, Ministre-Président de la Région de Bruxelles Capitale, et Didier Gosuin, Ministre de l'Emploi de la Région de Bruxelles Capitale, Note aux membres du Gouvernement de la Région de Bruxelles-capitale : Régulation des stages en Région de Bruxelles Capitale, juillet 2016.

7.4.5 Transition école-entreprise : Prospection pro-active

Constat : La transition de la formation ou de l'enseignement vers les entreprises du secteur n'est pas toujours aisée.

Les raisons qui expliquent ce constat sont les suivantes :

- Le secteur Horeca ne comprend pas toujours l'organisation des établissements scolaires, leur processus de formation et d'évaluation ;
- Il y a une méconnaissance généralisée de l'organisation / la structure de l'Horeca ;
- Les offres d'emploi du secteur ne transitent pas toujours par le service public de l'emploi ;
- Les entreprises n'expriment pas toujours spontanément leurs besoins ;
- Les petites entreprises, fortement présentes sur le territoire bruxellois, ne disposent pas du personnel suffisant pour accueillir des travailleurs inexpérimentés.

Recommandation n°1 : Optimiser la prospection du Service public de l'emploi auprès des entreprises.

Les pistes d'action possibles sont les suivantes :

- Exploiter l'information dont dispose la nouvelle équipe d'Actiris Commerce-Horeca et tirer les conclusions des constats qui en résulteront ;
- Formaliser les contacts (SPOC – Single point of contact) ;
- Promouvoir le Service public de l'emploi pour l'aide au recrutement.

Recommandation n°2 : Faciliter les contacts entre le corps enseignant et le secteur Horeca.

La piste d'action possible est la suivante :

- Associer les entrepreneurs et membres du secteur aux épreuves et qualifications.

Recommandation n°3 : Aider les petites entreprises à accueillir et encadrer des jeunes.

La piste d'action possible est la suivante :

- Mettre en place une fonction de conseiller au sein du Service public de l'emploi pour :
 - Informer les employeurs des mesures d'aides à l'emploi des jeunes ;
 - Accompagner les entrepreneurs dans l'accueil des jeunes.

7.4.6 Anticipation des besoins : Concertation et monitoring

Constat : On constate un manque d'outils de mesure permettant de constater les problèmes du secteur, d'anticiper les besoins, d'établir les parcours de formation et de dispenser une offre coordonnée.

Les raisons qui expliquent ce constat sont les suivantes :

- Chaque acteur dispose de ses propres outils de récolte et d'analyse de données ;
- Les attentes et les besoins de la clientèle semblent avoir fortement évolué les dernières années, notamment à la suite de la crise financière et des attentats terroristes ;
- Il n'existe pas de lieu de concertation permanente des acteurs EFE du secteur Horeca.

¹⁰⁶ Décret du 05/12/13 modifiant les grilles horaires dans la section de qualification de l'enseignement secondaire ordinaire de plein exercice et organisant les stages dans l'enseignement secondaire ordinaire et spécialisé de forme 4 de plein exercice et Circulaire n° 5038 du 22/10/2014 Organisation des visites et stages dans l'enseignement secondaire ordinaire et spécialisé de forme 4 de plein exercice.

Recommandation n°1 : Harmoniser et systématiser la récolte de données concernant la Région bruxelloise.

Les pistes d'action possibles sont les suivantes :

- Harmoniser les données statistiques et la terminologie utilisée (ex. sortie positive) ;
- Améliorer l'encodage dans la banque de données Carrefour ;
- Promouvoir les services publics de l'emploi pour l'aide au recrutement afin de disposer des données à la source ;
- Mesurer l'input et l'output de l'enseignement (càd mesurer le nombre de jeunes entrants en formation, le nombre de sortants diplômés, le nombre qui trouve un emploi dans un certain laps de temps après la fin de formation, etc¹⁰⁷).

Recommandation n°2 : Identifier les attentes de la clientèle pour y répondre au mieux, stimuler la demande et adapter la formation initiale/professionnelle.

Les pistes d'action possibles sont les suivantes :

- S'approprier les études effectuées par le secteur Horeca¹⁰⁸
- Encourager le secteur à mener une étude.

Recommandation n°3 : Mettre en place des pôles de synergie sectoriels au sein de l'IB EFE afin d'identifier les besoins, les manques, les doublons et aboutir à une programmation intégrée des différents champs.

Recommandation n°4 : Créer une « table ronde durable » pour que le secteur puisse faire le suivi des priorités dégagées par la table ronde Horeca.

Recommandation n°5 : Développer des référentiels communs entre opérateurs.

Les pistes d'action possibles sont les suivantes :

- Accélérer le développement de référentiels communs par le SFMQ ;
- Avancer vers une approche modulaire facilitant la transition et les passerelles.

7.5 Autres secteurs : Thématiques communes

En ce qui concerne les secteurs que l'Instance n'a pas encore eu l'occasion d'investiguer en profondeur, les membres ont décidé de se baser sur les travaux de la Chambre Enseignement. Cette option qui se veut provisoire et prudente, vise à éviter tout antagonisme avec les travaux déjà réalisés par l'Enseignement et en collaboration avec les secteurs, en attendant que l'ensemble des secteurs soient examinés.

Dans cette optique, **seront reprises comme thématiques communes les options déjà jugées prioritaires dans le plan de redéploiement 2015-2019** (année 2016-2017). Celles-ci portent sur les secteurs de **l'agronomie, de l'industrie et de la construction** et concernent les options¹⁰⁹ présentées dans les pages suivantes.

¹⁰⁷ <https://www.vdab.be/trendsdocuschoolverlaters/detail/default.shtml>

¹⁰⁸ http://www.werk.be/sites/default/files/cijfers/Sectoren/vlamt_horeca.pdf

¹⁰⁹ Attention, les compléments ne sont pas repris dans la liste. Si une option est jugée prioritaire, les compléments qui lui sont associés le deviennent également, dans une logique de filière.

En outre, pour les secteurs qui ne sont pas abordés dans le plan, les membres de l'Instance **ont examiné en priorité les options qui, si elles ne figurent pas dans les thématiques communes, ne pourront être ouvertes en vertu des normes usuelles** (rapports élèves/occurrences)¹¹⁰.

En l'absence d'une table de correspondance opérationnelle (dont le travail se poursuit par ailleurs), nous invitons les acteurs de la Formation et de l'Insertion à prendre ces intitulés avec un certain degré d'interprétation, afin de traduire dans une juste mesure les intitulés ici proposés.

Par ailleurs, en raison

- du fait que les propositions présentes dans ce document prennent les travaux enseignement comme point de départ,
- et qu'il est prévu dans le décret que Bruxelles-Formation et/ou ses partenaires conventionnés et l'efp justifient auprès de l'Instance les ouvertures d'option qui ne sont pas reprises dans les thématiques communes « en exposant les motivations, en termes de réponse aux besoins d'emploi constatés sur le Bassin »¹¹¹,

Il est prévu de manière provisoire que ces justifications bénéficient d'un **préjugé favorable**, en particulier dans les métiers et secteurs identifiés¹¹² dans le tableau 27 du rapport conjoint « Identification des secteurs et métiers porteurs d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale dans le cadre de la commande de formations professionnelles telle que prévue par la 6^{ème} réforme de l'Etat » de l'OBE, du Service Etudes et Statistiques de Bruxelles Formation et du Service Etudes du VDAB Brussel (mars 2015). Celui-ci figure en annexe et identifie les métiers en tension, en demande et attractifs pour lesquels une formation professionnelle pourrait être développée (hors métiers réglementés).

7.5.1 Thématiques communes issues du plan de redéploiement

A. Secteur de l'agronomie

Agriculture

- Assistant en soins animaliers

Horticulture

- Technicien en horticulture
- Fleuriste
- Ouvrier qualifié en horticulture
- Horticulteur spécialisé en aménagement de parcs et jardins

Sylviculture

- Agent technique de la nature et des forêts
- Technicien en environnement
- Gestionnaire des ressources naturelles et forestières
- Ouvrier qualifié en sylviculture
- Arboriste : grimpeur-élagueur

¹¹⁰ La liste de ces options figure en annexe.

¹¹¹ Vous retrouverez toutes les modalités de ces justifications (pour Bruxelles-Formation et ses partenaires, comme pour l'efp ou la promotion sociale) dans l'article 13 de l'accord de coopération du 20 mars 2014.

¹¹² Et en dehors des métiers de l'Horeca, que l'Instance a déjà étudiés.

B. Secteur de l'industrie

Automation

- Électricien automatique
- Mécanicien automatique
- Technicien en maintenance de systèmes automatisés industriels

Electricité

- Électricien installateur en résidentiel
- Électricien installateur industriel

Electronique

- Technicien en électronique
- Technicien en informatique
- Technicien en climatisation et conditionnement d'air
- Technicien en télécommunication
- Assistant de maintenance PC-réseaux

Froid-Chaud

- Technicien du froid

Mécanique

- Technicien en industrie graphique
- Technicien en usinage
- Mécanicien en cycles
- Mécanicien d'entretien
- Opérateur en industrie graphique
- Installateur réparateur d'appareils électroménagers

Mécanique appliquée

- Technicien en microtechnique
- Dessinateur en DAO
- Conducteur d'autobus et d'autocars
- Conducteur poids lourds
- Horloger
- Mécanicien pour matériel de parcs, jardins et espaces verts
- Métallier-soudeur

Mécanique des moteurs

- Mécanicien polyvalent automobile
- Technicien en maintenance et diagnostic automobile
- Technicien motos
- Mécanicien d'entretien automobile
- Mécanicien des moteurs diesel et engins hydrauliques

Métal

- Technicien plasturgiste
- Technicien en fonderie
- Carrossier
- Carrossier spécialisé

C. Secteur de la construction

Bois

- Technicien des industries du bois
- Ébéniste
- Menuisier
- Sculpteur sur bois
- Cuisiniste
- Menuisier en PVC et alu
- Parqueteur
- Restaurateur-garnisseur de sièges

Construction

- Dessinateur en construction
- Technicien en construction et travaux publics
- Technicien des constructions en bois
- Technicien spécialisé en métré et devis
- Dessinateur DAO en construction
- Conducteur d'engins de chantier
- Couvreur
- Charpentier
- Étancheur

Équipement du bâtiment

- Technicien en équipements thermiques
- Monteur en sanitaire et chauffage
- Installateur en chauffage central
- Installateur en sanitaire

Gros œuvre

- Technicien en encadrement de chantier
- Ouvrier qualifié en construction gros-œuvre
- Tailleur de pierre-marbrier
- Ouvrier en rénovation, restauration et conservation du bâtiment

Parachèvement du bâtiment

- Carreleur
- Peintre
- Plafonneur
- Tapissier-garnisseur
- Vitrier

7.5.2 Thématiques communes issues des autres secteurs

Afin de déterminer les thématiques communes concernant les secteurs qui ne sont pas repris dans le plan de redéploiement de la Chambre Enseignement, un ensemble d'informations furent mobilisées sur la base des références suivantes :

- La liste des fonctions critiques en 2015 et l'analyse des fonctions critiques en Région de Bruxelles-Capitale en 2014 élaborées par l'OBE ;
- Le rapport conjoint « Identification des secteurs et métiers porteurs d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale dans le cadre de la commande de formations professionnelles telle que prévue par la 6^{ème} réforme de l'Etat » de l'OBE, du Service Etudes et Statistiques de Bruxelles Formation et du Service Etudes du VDAB Brussel (2015) ;
- L'« Analyse des fonctions significativement critiques en 2014 » de Bruxelles Formation ;
- Les Focus Sectoriels « Veille et Anticipation » de l'OBE sur le commerce (2014) et l'action sociale (2015) ;
- Les états des lieux du FOREM sur les Métiers d'avenir (secteurs du commerce de gros et de détail et de l'action sociale) (2013) ;
- Le rapport du FOREM « Effets de la transition numérique sur le secteur de la distribution et de l'e-commerce » (2016) ;
- L'étude du FOREM « Insertion au travail des jeunes demandeurs d'emploi wallons sortis de l'enseignement en 2015 » (2016)

Tableau 79: Tableau récapitulatif de l'argumentaire lié au choix des thématiques communes dans les autres secteurs

NOM DE L'OPTION		ARGUMENTS POUR	ARGUMENTS CONTRE	THEMATIQUE COMMUNE ?
HABILLEMENT - TEXTILE	AGENT QUALIFIÉ EN CONFECTION	Ces métiers ne sont pas identifiés dans les sources exploitées ou il n'en ressort aucune croissance significative en termes de besoins en emploi. Nous en déduisons de manière provisoire qu'ils peuvent être considérés comme « non-prioritaires » dans le bassin, à partir des informations à notre disposition	Option non-programmable dans l'enseignement	NON
	VENDEUR-RETOUCHEUR			NON
Arts APPLIQUÉS	ARTS ET STRUCTURE DE L'HABITAT	Ces métiers ne sont pas identifiés dans les sources exploitées ou il n'en ressort aucune croissance significative en termes de besoins en emploi. Nous en déduisons de manière provisoire qu'ils peuvent être considérés comme « non-prioritaires » dans le bassin, à partir des informations à notre disposition.	Option non-programmable dans l'enseignement	NON
	ARTS PLASTIQUES		Option non-programmable dans l'enseignement	NON
	ASSISTANT AUX MÉTIERS DE LA PUBLICITÉ		NON	
	ASSISTANT EN DÉCORATION			NON
ECONOMIE	TECHNICIEN COMMERCIAL	<ul style="list-style-type: none"> Métiers en demande, en tension, attractifs Métier accessible sans diplôme, même si les personnes qui en possèdent un dans la vente ont tendance à se stabiliser plus rapidement dans le métier et à accéder à des positions plus élevées Possibilité de créer des formations ciblées ou spécialisées pour les CE ayant déjà une expérience de vendeur 	<ul style="list-style-type: none"> Pénurie d'ordre qualitatif et non quantitatif (profil demandé et conditions de travail) La détention d'un diplôme n'est pas nécessairement un critère de sélection pour recruter Importance de l'expérience professionnelle dans le choix du recruteur Entrée dans le métier par le « bas de l'échelle », peu importe le diplôme Métier qui évolue et demande de nouvelles compétences plus pointues En Wallonie : taux d'insertion assez faible par rapport aux autres options pour les sortants de l'enseignement en 2015 	Oui
	VENDEUR			Oui
	TECHNICIEN DE BUREAU	Ce métier n'est pas identifié dans les sources exploitées. Nous en déduisons de manière provisoire qu'il peut être considéré comme « non-prioritaire » dans le bassin, à partir des informations à notre disposition.		

NOM DE L'OPTION	ARGUMENTS POUR	ARGUMENTS CONTRE	THÉMATIQUE COMMUNE ?
<p>TECHNIQUES SOCIALES</p>	<ul style="list-style-type: none"> Le secteur offre des perspectives aux moins qualifiés et les bruxellois y sont nombreux Métier identifié comme en demande et attractif Recrutement difficile en raison de l'image négative du métier (notamment pour les jeunes) Potentielle augmentation des besoins dans ce métier en raison du vieillissement de la population et de la politique de maintien à domicile Effectifs dans l'enseignement et en formation professionnelle stables voire en augmentation Bon score d'insertion des jeunes sortis de l'enseignement en Wallonie 	<p>Option non-programmable dans l'enseignement</p>	<p>NON</p>
<p>AIDE FAMILIAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> Le secteur offre des perspectives aux moins qualifiés et les bruxellois y sont nombreux Potentiel renforcement de la demande dans la petite enfance compte tenu des évolutions démographiques Possibilité de poursuivre des formations en puériculture (fonction critique en 2015), aide-soignant, etc.) L'option rencontre un assez bon taux d'insertion des jeunes sortants de l'enseignement en Wallonie 	<p>Oui</p>	<p>Oui</p>
<p>AIDE EN NURSING</p>	<ul style="list-style-type: none"> Fonction de coiffeur mixte identifiée comme critique en 2015, également en Flandre et en Wallonie En Wallonie : taux d'insertion à 6 mois des jeunes sortis de l'enseignement en 2015 moyen (54%) par rapport aux autres options, mais assez bon dans l'alternance (67%) 	<ul style="list-style-type: none"> Métier de coiffeur pour dames, qui n'est pas une fonction en demande selon Actiris Pénurie d'ordre plutôt qualitatif (conditions de travail) 	<p>NON</p>
SERVICES AUX PERSONNES			

NOM DE L'OPTION	ARGUMENTS POUR	ARGUMENTS CONTRE	THEMATIQUE COMMUNE ?
ASSISTANT PHARMACEUTICO-TECHNIQUE	<ul style="list-style-type: none"> La pharmacie représente un bon score d'insertion à six mois pour les jeunes sortis de l'enseignement en 2015 (+/- 70%) Possibilité de poursuivre des formations, notamment dans le supérieur Possibilité de poursuivre des formations, notamment dans le supérieur 	<ul style="list-style-type: none"> Assistant pharmacie n'est pas un métier identifié comme en demande selon Actiris 	NON
TECHNICIEN CHIMISTE	<ul style="list-style-type: none"> Possibilité de poursuivre des formations, notamment dans le supérieur 	<ul style="list-style-type: none"> Davantage de perspectives pour les personnes hautement qualifiées dans le secteur de la chimie En RBC, une part importante de navetteurs occupe les emplois du secteur 	NON

7.6 Synthèse des thématiques communes

7.6.1 Thématiques communes – Horeca

Salle

- Garçon / serveuse
- Commis de restaurant ou de salle

Cuisine

- Cuisinier de collectivité

Hôtellerie

- Employé à la réception (de jour et de nuit)

7.6.2 Thématiques communes – Autres secteurs

Bien que les membres de l'IB EFE aient concentré cette année leur travail sur le secteur Horeca, ils établissent une liste des thématiques communes provisoires sur d'autres secteurs dans l'attente d'un examen plus approfondi de ces métiers. Cette liste prend pour point de départ les travaux de la Chambre Enseignement¹¹³ ; les acteurs de la formation professionnelle peuvent donc se baser sur ces intitulés avec un certain degré d'interprétation. Dans leurs justifications d'ouvertures de formations auprès de l'Instance, ces derniers recevront également un préjugé favorable, en particulier dans les métiers « en tension, en demande et attractifs pour lesquels une formation professionnelle pourrait être développée »¹¹⁴.

D. Thématiques communes à partir des options non programmables hors TC

Secteur de l'économie

- Technicien commercial
- Vendeur

Secteur des services aux personnes

- Aide familial
- Aide en nursing

E. Thématiques communes issues du plan de redéploiement

Secteur de l'agronomie

- Assistant en soins animaliers
- Technicien en horticulture
- Fleuriste
- Ouvrier qualifié en horticulture
- Horticulteur spécialisé en aménagement de parcs et jardins
- Agent technique de la nature et des forêts
- Technicien en environnement
- Gestionnaire des ressources naturelles et forestières
- Ouvrier qualifié en sylviculture
- Arboriste : grimpeur-élagueur

¹¹³ Plan de Redéploiement pour Agronomie, Industrie et Construction, et options non programmables hors TC pour les autres secteurs

¹¹⁴ Rapport conjoint « Identification des secteurs et métiers porteurs d'emploi en région de Bruxelles Capitale dans le cadre de la commande de formations professionnelles telle que prévue par la 6^{ème} Réforme de l'Etat » de l'OBE, du Services Etudes et Statistiques de Bruxelles Formation, et du Service d'Etudes du VDAB Brussel (mars 2015)

Secteur de l'industrie

- Électricien automatique
- Mécanicien automatique
- Technicien en maintenance de systèmes automatisés industriels
- Électricien installateur en résidentiel
- Électricien installateur industriel
- Technicien en électronique
- Technicien en informatique
- Technicien en climatisation et conditionnement d'air
- Technicien en télécommunication
- Assistant de maintenance PC-réseaux
- Technicien du froid
- Technicien en industrie graphique
- Technicien en usinage
- Mécanicien en cycles
- Mécanicien d'entretien
- Opérateur en industrie graphique
- Installateur réparateur d'appareils électroménagers
- Technicien en microtechnique
- Dessinateur en DAO
- Conducteur d'autobus et d'autocars
- Conducteur poids lourds
- Horloger
- Mécanicien pour matériel de parcs, jardins et espaces verts
- Métallier-soudeur
- Mécanicien polyvalent automobile
- Technicien en maintenance et diagnostic automobile
- Technicien motos
- Mécanicien d'entretien automobile
- Mécanicien des moteurs diesel et engins hydrauliques
- Technicien plasturgiste
- Technicien en fonderie
- Carrossier
- Carrossier spécialisé

Secteur de la construction

- Technicien des industries du bois
- Ébéniste
- Menuisier
- Sculpteur sur bois
- Cuisiniste
- Menuisier en PVC et alu
- Parquetier
- Restaurateur-garnisseur de sièges
- Dessinateur en construction
- Technicien en construction et travaux publics
- Technicien des constructions en bois
- Technicien spécialisé en métré et devis
- Dessinateur DAO en construction
- Conducteur d'engins de chantier



- Couvreur
- Charpentier
- Étancheur
- Technicien en équipements thermiques
- Monteur en sanitaire et chauffage
- Installateur en chauffage central
- Installateur en sanitaire
- Technicien en encadrement de chantier
- Ouvrier qualifié en construction gros-œuvre
- Tailleur de pierre-marbrier
- Ouvrier en rénovation, restauration et conservation du bâtiment
- Carreleur
- Peintre
- Plafonneur
- Tapissier-garnisseur
- Vitrier

GLOSSAIRE

A	
ACTIRIS	Service public régional de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale.
Apprenant	Personne suivant un enseignement, une formation ou un apprentissage.
Apprentis	Auditeurs suivant une formation dans l'apprentissage organisée par l'efp.
Auditeur (efp/SFPME)	Terme général désignant une personne suivant une formation dans le dispositif des classes moyennes.
B	
Bruxelles Formation	Institut bruxellois francophone de la formation professionnelle.
C	
CBC	« Chambre belge des comptables ».
CDR	Les « centres de référence professionnelle » travaillent à la mise en place de formations à destination de différents publics, à la veille sur les métiers et les besoins de formation, à l'information et la sensibilisation, à la recherche et au développement en matière pédagogique, et, dans certains cas, au screening et à la validation des compétences.
CeCAF	Le « Certificat de compétences acquises en formation » atteste la réussite d'épreuves pratiques et reconnaît officiellement les compétences acquises au terme d'une formation.
CEFA	« Centre d'Education et de Formation en Alternance ».
CEPEGRA	Centre de perfectionnement en arts, industries graphiques et technologies du Web.
CESRB	Le « Conseil économique et social de la RBC » constitue l'organe principal de la concertation socio-économique de la Région.
CERIA	« Centre d'Enseignement et de Recherches des Industries Alimentaires et chimiques ».
Chefs d'entreprise	Auditeurs suivant une formation dans la filière chef d'entreprise organisée par l'efp.
Chômage administratif	Le chômage administratif reprend l'ensemble des personnes inscrites comme demandeuses d'emploi auprès des organismes régionaux de placement. Le chômage administratif a un caractère exhaustif qui en fait une base cohérente avec les autres agrégats comptables utilisés dans le modèle (en particulier l'emploi) et appropriée pour une projection à moyen terme de l'offre de travail, qui nécessite une désagrégation complète de la population par catégorie socio-économique. Il est donc préféré à celui des enquêtes sur les forces de travail.
CPMS	« Centre psycho-médicosocial ».
CTA	Un « Centre de Technologies Avancées » est une infrastructure mettant des équipements pédagogiques de pointe à disposition des élèves et des enseignants, quel que soit le réseau et le caractère d'enseignement, des demandeurs d'emploi et des travailleurs, en vue de développer des formations techniques qualifiantes.
CVDC	Le « Consortium de Validation Des Compétences » réunit les institutions publiques de formation professionnelle continue (Bruxelles Formation, l'enseignement de promotion sociale, le FOREM, l'IFAPME et le SFPME) et organise les centres de validation agréés.

D	
DEI	Les « Demandeurs d'emploi inoccupés » sont des personnes inscrites auprès des services publics régionaux d'emploi et qui sont sans emploi.
E	
Efp	L' « Espace Formation des PME » est l'ASBL bruxelloise en charge de la formation des classes moyennes. L'efp est le centre où sont dispensés les cours de formation générale et professionnelle en Région bruxelloise de langue française à destination de candidats travailleurs indépendants mais aussi pour de futurs collaborateurs de PME dans les secteurs de l'artisanat, des services et du commercial.
Emploi intérieur	L'emploi intérieur d'une région recouvre tous les travailleurs salariés ou indépendants qui travaillent dans cette région, quel que soit leur lieu de résidence.
Epreuve intégrée	Chaque section de l'enseignement de promotion sociale comporte une unité de formation "épreuve intégrée" qui a pour but de vérifier si l'étudiant maîtrise, sous forme de synthèse, les capacités couvertes par les unités déterminantes. L'obtention du titre à la fin de la section dépend de la réussite de l'épreuve intégrée.
F	
Federgon	Federgon est la fédération des prestataires de services RH. Ils représentent les entreprises qui sont actives dans le domaine du placement et des services RH au sens large du mot.
FFI	Le « Fonds de Formation pour les Intérimaires » est le fonds de formation du secteur de l'intérim. Le FFI soutient les entreprises de travail intérimaire par la formation des (candidats-) intérimaires afin de renforcer leurs compétences et ainsi d'augmenter leurs chances de mise à l'emploi.
Fonction critique	Une fonction critique est un métier touché soit par un manque quantitatif de main d'œuvre (voir métiers en pénurie), soit par une pénurie de candidats liée à des raisons qualitatives (p.ex. des exigences en termes de certifications, d'expérience, un manque de mobilité, etc.), soit par une pénurie liée à des conditions de travail jugées défavorables.
Formation pré-qualifiante	Opération de formation qui vise l'acquisition des prérequis nécessaires pour entrer en formation qualifiante dans un secteur professionnel et/ou un métier clairement définis. Elle permet au stagiaire de remettre à niveau ses connaissances générales et d'acquérir les savoirs, savoir-faire et savoir-faire comportementaux liés au secteur professionnel et au métier choisi.
Formation qualifiante	Les opérations de formation professionnelle qualifiante consistent soit en l'apprentissage d'un métier, d'une profession, d'une fonction, soit, en l'actualisation et la qualification dans le métier, la profession ou la fonction. Elles doivent concourir à l'accès à un emploi qualifié dans un secteur professionnel donné, public ou privé.
Formes d'enseignement spécialisé	Il existe 4 formes d'organisation de l'enseignement spécialisé, adaptées aux besoins spécifiques de l'élève : adaptation sociale, adaptation sociale et professionnelle, enseignement qualifiant d'insertion socio-professionnelle et enseignement qualifiant équivalant aux titres de l'enseignement ordinaire.

H	
Horeca BePRO	Le Centre de Référence Professionnelle Bruxellois pour le Secteur Horeca créé à l'initiative de la Région de Bruxelles-Capitale, Actiris, VDAB, Horeca Formation Bruxelles et Bruxelles Formation. Horeca Be Pro s'adresse aux demandeurs d'emploi, aux travailleurs, aux étudiants et aux enseignants et leur propose diverses activités afin de développer ou de renforcer leurs compétences professionnelles.
I	
Indice de spécialisation	L'indice de spécialisation ¹¹⁵ mesure le rapport entre la part régionale de la valeur ajoutée d'une branche d'activité dans le total de la valeur ajoutée régionale et cette même part mesurée au niveau national. Ainsi, un indice supérieur à 1 signifie une représentation relativement plus forte de la Région dans la branche d'activité considérée.
Indice de vieillissement	L'indice de vieillissement de la population est le rapport entre la population des personnes âgées de 60 ans et plus et la population des personnes âgées de moins de 20 ans. Il est construit sur la base des données au 1er janvier de chaque année.
IWEPS	L'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (IWEPS), créé par le décret du 4 décembre 2003 relatif à la création de l'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique.
M	
Métiers en pénurie	Les métiers en pénurie sont des métiers pour lesquels la réserve de main d'œuvre en demande d'emploi est insuffisante au regard des besoins du marché.
Métiers en tension	Les métiers en tension sont des métiers identifiés comme étant critiques sur un certain laps de temps. Ils peuvent par ailleurs être distingués comme étant « en demande » (en fonction de nombre d'offres d'emploi reçues par Actiris) ou « attractifs » (si la réserve de main d'œuvre est suffisamment importante).
Moratoire	Moratoire à la création d'options dans l'enseignement obligatoire (plein exercice et alternance) établi par le décret du 16 juin 2016 de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Ce moratoire suspend la possibilité d'ouverture d'options dans l'enseignement qualifiant, pour l'année 2016-2017, prolongeable en 2017-2018. Des exceptions sont néanmoins prévues pour des options devant être en toutes logiques ouvertes (création d'une école ou d'un degré, 7èmes années organisées pour assurer la continuité du degré, options figurant dans le Plan de redéploiement de l'IPIEQ/CEIBEFE,...)
N	
Niveau de qualification faible	Le niveau de diplôme le plus haut obtenu correspond au certificat d'études primaires ou de l'enseignement secondaire inférieur, voire même à aucun diplôme.
Niveau de qualification moyen	Le niveau de diplôme le plus haut obtenu correspond au certificat d'enseignement secondaire supérieur.
Niveau de qualification élevé	Le niveau de diplôme le plus haut obtenu correspond à celui du supérieur non universitaire de type court et long/ universitaire.

¹¹⁵ <http://www.iweps.be/specialisation-sectorielle-en-fonction-de-la-valeur-ajoutee>

O	
OISP	« Organismes d'insertion Socio-professionnelle ».
P	
Le service PHARE	Le Service PHARE (Personne Handicapée Autonomie Recherchée) est une Direction d'Administration des Services du Gouvernement francophone bruxellois (Commission communautaire française). Il apporte information, conseils et interventions financières aux personnes handicapées en Région bruxelloise. Le Service PHARE agréé et subventionne différentes catégories d'institutions qui concourent à l'intégration des personnes handicapées.
Population active	La population active (ou l'offre de travail) d'une région regroupe l'ensemble des travailleurs résidant dans cette région (quel que soit leur lieu de travail) et l'ensemble des demandeurs d'emploi résidant dans cette région. Dans son acceptation large (concept BFP), la population active inclut les chômeurs âgés.
Population active occupée	La population active occupée d'une région regroupe l'ensemble des travailleurs résidant dans cette région, quel que soit leur lieu de travail.
R	
Réserve de main-d'œuvre	La réserve de main-d'œuvre représente l'ensemble des demandeurs d'emploi inscrits auprès d'Actiris qui, dans le courant de l'année, ont été disponibles au moins une fois sur le marché du travail
S	
Stagiaire	Personne suivant une formation à Bruxelles Formation ou auprès d'un OISP
SFMQ	« Service Francophones des Métiers et des Qualifications »
SFPME	Le « Service de formation PME », est un service à gestion séparée intégré au sein des Services du Collège de la Commission communautaire française. Il assure la tutelle et le contrôle de l'efp.
Sortants 2014	Catégorie de stagiaires de Bruxelles Formation et des OISP bruxellois. Il s'agit de stagiaires chercheurs d'emploi qui ont eu une fin de contrat de formation en 2014. Cette catégorie inclut donc les stagiaires qui sortent d'une formation pour entrer dans une autre.
SPOC	Un « Single Point of Contact » est une équipe multidisciplinaire rassemblant des spécialistes d'un secteur spécifique.
T	
Taux d'activité	Le taux d'activité d'une région est calculé en divisant la population active de cette région par la population d'âge actif (15-64 ans) de cette région.
Taux d'emploi	Le taux d'emploi d'une région est le rapport entre la population active occupée de la région et la population d'âge actif (15-64 ans) de la région.
Taux de satisfaction	Le taux de satisfaction est le rapport entre les offres d'emploi satisfaites (pour lesquelles un candidat a été engagé) et les offres d'emploi sorties (satisfaites ou annulées) sur une période donnée.
Taux d'insertion	Le taux d'insertion concerne la part de diplômés ou de demandeurs d'emploi décrochant un emploi dans un laps de temps donné (ex : taux d'insertion à 6 mois)
Titre de compétences	Document légal délivré par le Consortium de Validation des compétences au nom des trois Gouvernements francophones. Etabli au nom d'une personne, il atteste officiellement ses compétences professionnelles, c'est-à-dire sa maîtrise d'une partie d'un métier.

TQNQ	Technique de qualification non qualifiant
U	
Unité d'enseignement (EPS)	Une unité d'enseignement est constituée d'un cours ou d'un ensemble de cours qui sont regroupés parce qu'ils poursuivent des objectifs communs et constituent un ensemble pédagogique cohérent d'acquis d'apprentissage susceptible d'être évalué et validé.
V	
Validation des compétences	Processus organisé par les Gouvernements wallon, bruxellois et de la Fédération Wallonie-Bruxelles visant à vérifier la maîtrise effective par un individu de compétences décrites dans un référentiel qui en précise également le mode d'évaluation. Ce processus aboutit à la délivrance d'un titre légal qui ne développe pas les effets de droit liés à la certification de la Fédération Wallonie Bruxelles.

ANNEXES

Annexe 1 : Remarque sur les données enseignement qualifiant et formation professionnelle à disposition du secrétariat du Bassin lors de la rédaction du RAP

Enseignement qualifiant ordinaire de plein exercice, en alternance et spécialisé

Pour les données de cadrage :

- Nature : Inscrits au 15/01/2014
- Source : FWB, ETNIC, données publiées sur le site web

Pour le détail par secteur et options :

- Nature : Inscrits au 15/01/2014
- Source : FWB, ETNIC, données transmises par l'APIEQ de Bruxelles
- Données manquantes pour ce RAP : les données relatives aux certifiés

Les données transmises par l'APIEQ ont l'avantage d'être vérifiées par la Cour des Comptes, et d'entrer dans le détail par option.

Efp apprentis et chefs d'entreprise

- Nature : Inscrits au 31/12/2014
- Source : efp
- Données manquantes pour ce RAP : le nombre de candidats à la certification. En effet, une formation à l'efp peut avoir lieu sur plusieurs années et chaque année de formation ne se finalise pas forcément sur une épreuve de certification. Le nombre de diplômés en 2014 ne peut donc pas être compris en regard du nombre d'inscrits en 2014.

Enseignement de Promotion Sociale

Pour les données de cadrage :

- Nature : personnes distinctes inscrites au moins à une unité d'enseignement en 2013-2014
- Source : Direction de l'EPS

Pour le détail par secteur et options (uniquement formations qualifiantes) :

- Nature : Personnes distinctes inscrites à une épreuve intégrée
- Source : Données récoltées auprès de la Direction de l'EPS, puis retravaillées dans le cadre d'une étude commanditée par l'IB EFE en 2015 ; l'objectif de cette récolte était de pouvoir entrer dans le détail du réalisé par option. Cet objectif n'a pu être atteint qu'en considérant les inscrits aux épreuves intégrées.
- Données manquantes pour ce RAP : un effectif qui reste fidèle au nombre de personnes qui suivent un parcours qualifiant dans l'EPS.
En utilisant des données relatives aux inscrits aux épreuves intégrées, on fait le choix d'occulter une part importante des personnes qui fréquentent l'EPS. En effet, les épreuves intégrées sont accessibles uniquement aux personnes qui ont décidé de suivre l'entièreté d'un cursus qualifiant dans un but de certification et qui sont effectivement arrivées au bout de leur formation. Cela ne représente qu'une petite partie du public fréquentant l'EPS.

Bruxelles Formation – OISP – Collaboration avec l'asbl PHARE

- Nature : « sortants 2014 », càd les stagiaires chercheurs d'emploi¹¹⁶ qui ont eu une fin de contrat de formation en 2014. Cela inclut les stagiaires qui sortent d'une formation pour entrer dans une autre, sans garantie qu'ils soient all es au bout de leur première formation.
- Source : Service Etude et Statistiques de BF
- Données manquantes pour ce RAP : le nombre de certifi es pour toutes les formations qualifiantes. Le CeCAF ne cible à ce jour qu'une partie d'entre elles.

Globalement, pour respecter le canevas défini pour tous les Bassins, il serait nécessaire de pouvoir faire le lien entre les intitul es d'options/de formation et les intitul es ROME V3.

¹¹⁶ Bruxelles Formation compte également dans son public des travailleurs qui ne sont pas comptabilis es ici

Annexe 2: Liste des formations dispensées en 2016-2017 par les opérateurs francophones dans le secteur Horeca

Métiers de la salle

Selon le site IMT-B, les formations francophones suivantes sont actuellement dispensées pour un public adulte par différents opérateurs en Région de Bruxelles-Capitale, en lien avec le domaine de la salle (restaurants et cafés).

- Bruxelles Formation
 - Chef de rang – Barman (avec Horeca Formation Bruxelles)
 - Commis de cuisine ou commis de salle (avec Horeca Formation Bruxelles)
 - Commis de salle (avec Horeca Formation Bruxelles)
 - Horeca Summer Academy : perfectionnement aux métiers de salle ou cuisine (moins de 30 ans) (avec Horeca Be Pro)
 - Salle : renforcement des compétences (avec Horeca Be Pro)
- Insertion socioprofessionnelle
 - Commis de cuisine et commis de salle
 - Commis de salle
 - Commis de salle – commis de bar
 - Commis de salle ou commis de cuisine
 - Cuisine et service en salle pour restaurant et collectivité
 - Détermination professionnelle ciblée Horeca
 - Horeca (préformation)
 - Horeca (screening)
- Promotion sociale
 - Commis de salle
 - Restaurateur
- Espace Formation PME
 - Garçon – serveur de restaurant (chef d'entreprise)
 - Restaurateur (apprentissage)
 - Restaurateur – traiteur – organisateur de banquets (chef d'entreprise)

Du côté de l'enseignement qualifiant de plein exercice, la formation de commis de salle est organisée au niveau de l'enseignement spécialisé, ainsi que les formations de restaurateur et d'hôtelier-restaurateur dans l'enseignement de plein exercice.

Dans l'enseignement en alternance, les formations en commis de salle et en restaurateur sont organisées en Région de Bruxelles-Capitale.

Métiers de la cuisine

Selon le site IMT-B, les formations francophones suivantes sont actuellement dispensées pour un public adulte par différents opérateurs en Région de Bruxelles-Capitale, en lien avec le domaine de la cuisine traditionnelle, de la cuisine collective et de la restauration rapide.

- Bruxelles Formation
 - Commis de cuisine ou commis de salle (avec Horeca Formation Bruxelles)
 - Cuisine : renforcement des compétences (avec Horeca Be Pro)
 - Cuisinier (avec Horeca Be Pro)
 - Horeca Summer Academy : perfectionnement aux métiers de salle ou cuisine (avec Horeca Be Pro)
- Insertion socioprofessionnelle
 - Commis de cuisine

- Commis de cuisine (préformation)
- Commis de cuisine et commis de salle
- Commis de salle ou commis de cuisine
- Cuisine et service en salle pour restaurant et collectivité
- Détermination professionnelle ciblée Horeca
- Formation de collaborateur en cuisine végétale et diététique
- Horeca (préformation)
- Horeca (screening)
- Collaborateur snack-tearoom
- Promotion sociale
 - Connaissance et cuisine des poissons, mollusques et crustacés
 - Cuisine (modules de perfectionnement)
 - Restaurateur
 - Aide polyvalent en restauration de collectivité
- Espace Formation PME
 - Commis-collaborateur de cuisine (chef d'entreprise)
 - Cuisine bio végétarienne
 - Cuisinier travaillant seul
 - Restaurateur (apprentissage)
 - Restaurateur-traiteur-organisateur de banquets (chef d'entreprise)
 - Chef de cuisine de collectivité (chef d'entreprise)

Du côté de l'enseignement qualifiant, les formations suivantes sont organisées en Région de Bruxelles-Capitale :

- Hôtelier – restaurateur (technique de qualification)
- Restaurateur (professionnel)
- Cuisinier de collectivité (professionnel)
- Chef de cuisine de collectivité (7^{ème} professionnel)
- Traiteur – organisateur de banquets et de réceptions (7^{ème} professionnel)
- Complément en techniques spécialisées de restauration (7^{ème} professionnel)
- Commis de cuisine de collectivité (spécialisé)
- Commis de cuisine (spécialisé)

Dans l'enseignement en alternance, les formations suivantes sont organisées :

- Commis de cuisine
- Cuisinier de collectivité
- Restaurateur
- Chef de cuisine de collectivité
- Article 47 : commis de cuisine

Métiers de l'hôtellerie

Selon le site IMT-B, les formations francophones suivantes sont actuellement dispensées pour un public adulte par différents opérateurs en Région de Bruxelles-Capitale, en lien avec le domaine de la gestion hôtelière, du housekeeping et de la réception.

- Bruxelles Formation
 - Valet – femme de chambre (avec Horeca Formation Bruxelles)
 - Réceptionniste d'hôtel (avec Horeca Be Pro)
- Insertion socioprofessionnelle
 - Horeca (préformation)
 - Horeca (screening)
 - Valet – femme de chambre
- Espace Formation PME
 - Hôtelier (chef d'entreprise)
 - Réceptionniste – Directeur d'hébergement – Directeur d'hôtel (chef d'entreprise)

Du côté de l'enseignement qualifiant, la formation d'hôtelier – restaurateur est organisée, en Région de Bruxelles-Capitale, au niveau de l'enseignement technique de qualification.

Annexe 3 : Liste des options non programmables hors Thématiques Communes (IPIEQ)

Les options en regard des « NON » dans le tableau ne peuvent être créées si elles ne sont pas reprises dans les thématiques communes.

► **RAPPORTS ELEVES/OCCURRENCES ET POSSIBILITE D'OUVERTURE HORS-TC EN 2017-2018** (Sous réserve des créations de septembre 2016, pouvant affecter le nombre d'écoles concernées)

Les options des secteurs Agronomie, Industrie et Construction qui figurent dans le tableau sont reprises dans le Plan de redéploiement.

Le moratoire à la création sera probablement toujours d'application en 2017-2018.

Par rapport au tableau fondé sur les chiffres au 1^{er} octobre, Aspirant en nursing et Assistant pharmaceutico-technique basculent dans la catégorie des créations impossibles hors-Thématiques communes.

OPTIONS	ÉLÈVES EN 5ÈME	NOMBRES D'ÉCOLES	RAPPORT 2016	RAPPORT 2015	CRÉATION HORS-TC ?
Agronomie					
Assistants en soins animaliers	25	1	25	-	OUI
Technicien en horticulture	11	1	11	-	OUI
Ouvrier qualifié en horticulture	16	2	8	7	NON
Technicien en environnement	17	2	8,5	8	NON
Fleuriste	5	1	5	-	OUI
Industrie					
Technicien en informatique	135	5	27	28,6	OUI
Mécanicien d'entretien automobile	104	7	14,86	17,83	NON
Electricien installateur industriel	92	6	15,33	11	NON
Electro-ménager et matériel de bureau	10	1	10		NP
Electricien installateur en résidentiel	90	6	15	12,67	NON
Electricien automaticien	131	9	14,56	12,44	NON
Technicien en électronique	54	4	13,5	10	NON
Assistant de maintenance PC-réseaux	26	2	13	12	NON
Mécanicien polyvalent automobile	46	4	11,5	10,25	NON
Technicien du froid	10	1	10	-	OUI
Technicien en industrie graphique	11	1	11	-	OUI
Mécanicien d'entretien	7	1	7	-	OUI
Mécanicien automaticien	28	3	9,33	14,33	NON
Métallier-soudeur	12	2	6	8	NON
Technicien en usinage	6	1	6	-	OUI
Carrossier	19	2	9,5	10	NON

OPTIONS	ÉLÈVES EN 5ÈME	NOMBRES D'ÉCOLES	RAPPORT 2016	RAPPORT 2015	CRÉATION HORS-TC ?
Opérateur en industrie graphique	5	1	5	-	OUI
Construction					
Monteur en sanitaire et en chauffage	98	6	16,33	14,29	NON
Dessinateur en construction	16	1	16	-	OUI
Menuisier	23	2	11,5	7,5	NON
Plafonneur	14	1	14	-	OUI
Ebéniste	29	3	9,67	10,33	NON
Ouvrier qualifié en construction gros-œuvre	16	2	8	9	NON
Peintre	6	1	6	-	OUI
Technicien des industries du bois	5	1	5	-	OUI
Couvreur	2	1	2	-	OUI
Hôtellerie - alimentation					
Boulangier-pâtissier	42	1	42	-	OUI
Hôtelier-restaurateur	60	2	30	18	OUI
Restaurateur	125	7	17,86	16,86	NON
Cuisinier de collectivité	7	1	7	-	OUI
Habillement - textile					
Agent technique en mode et création	14	1	14	-	OUI
Agent qualifié en confection	26	2	13	8,5	NON
Vendeur-retoucheur	11	2	5,5	8	NON
Arts appliqués					
Technicien en photographie	67	2	33,5	30	OUI
Technicien en infographie	178	6	29,67	24,67	OUI
Art et structure de l'habitat	47	2	23,5	20,5	NP
Arts plastiques	159	7	22,71	23	NP
Assistant aux métiers de la publicité	49	3	16,33	18	NON
Assistant en décoration	66	5	13,2	12,4	NON
Economie					
Agent en accueil et tourisme	236	9	26,22	22,5	OUI
Auxiliaire administratif et d'accueil	532	21	25,33	25	OUI
Technicien en comptabilité	630	25	25,20	25,52	OUI

OPTIONS	ÉLÈVES EN 5ÈME	NOMBRES D'ÉCOLES	RAPPORT 2016	RAPPORT 2015	CRÉATION HORS-TC ?
Technicien commercial	132	6	22	17,17	NON
Technicien de bureau	260	13	20	18,85	NON
Vendeur	99	6	16,5	17,50	NON
Services aux personnes					
Techniques sociales	340	7	48,57	45,57	NP
Agent d'éducation	332	8	41,5	41,25	OUI
Puériculture	331	8	41,38	43,38	OUI
Animateur	188	6	31,33	33,50	OUI
Esthéticien	67	3	22,33	23,33	OUI
Aspirant en nursing	117	6	19,50	19,33	NON
Aide-familial	221	12	18,42	18,42	NON
Coiffeur	62	4	15,5	17	NON
Sciences appliquées					
Technicien des industries agro-alimentaires	24	1	24	-	OUI
Assistant pharmaceutico-technique	126	6	21	18	NON
Prothèse dentaire	13	1	13	-	OUI
Technicien chimique	106	8	13,25	13,5	NON
Optique	10	1	10	-	OUI

Annexe 4 : Tableau de Synthèse - métiers en tension, en demande et attractifs pour lesquels une formation professionnelle pourrait être développée (hors métiers réglementés)

Les cellules grisées indiquent : un nombre supérieur ou égal à 50 offres d'emploi reçues chez Actiris, ou un indicateur de tension (RMO/OE) inférieur à 10.

INITIULÉ PROFESSION	SYNTHÈSE - MÉTIERS EN TENSION, EN DEMANDE ET ATTRACTIFS POUR LESQUELS UNE FORMATION PROFESSIONNELLE POURRAIT ÊTRE DÉVELOPPÉE (HORS MÉTIERS RÉGLEMENTÉS)											RMO 2014		
	MÉTIERS EN DEMANDE	MÉTIERS EN TENSION	MÉTIERS ATTRACTIFS	RMO/OE (2014)	2012	2013	2014	Moy 3 ANS	2012 : > 49	2013 : > 49	2014 : > 49	Y : MOYENNE SUR LES 3 ANS >= 50	RMO	
MÉTIERS ADMINISTRATIFS														
1. EMPLOYÉ ADMINISTRATIF	X		X	11,6	920	808	891	873	X	X	X	Y		10312
2. EMPLOYÉ SERVICES COMMERCIAUX (CONTACT CLIENTS, SERVICE ACHATS, SUPPORT VENTE)	X	X	X	2,2	537	530	461	509	X	X	X	Y		1034
3. COMPTABLE	X	X	X	2,8	276	229	321	275	X	X	X	Y		894
4. SECRÉTAIRE DE DIRECTION	X	X	X	3,3	293	235	218	249	X	X	X	Y		711
5. TÉLÉPHONISTE - RÉCEPTIONNISTE	X	X	X	6,2	167	126	144	146	X	X	X	Y		887
6. EMPLOYÉ DE SECRÉTARIAT	X		X	10,4	161	115	147	141	X	X	X	Y		1533
7. COLLABORATEUR TECHNO-COMMERCIAL SERVICE INTERNE	X			1,1	113	109	124	115	X	X	X	Y		131
8. ASSISTANT EN GESTION DE RESSOURCES HUMAINES	X	X	X	2,5		154	169	108		X	X	Y		429
9. SECRÉTAIRE COMMERCIALE	X	X		1,4	112	109	101	107	X	X	X	Y		141
10. AIDE-COMPTABLE	X		X	13,3	109	91	109	103	X	X	X	Y		1449
11. EMPLOYÉ LOIS SOCIALES ET SALAIRES (SEC. SOC., SERVICE DU PERSONNEL)	X	X		1,1	108	109	91	103	X	X	X	Y		96
12. EMPLOYÉ SERVICE COMPTABILITÉ	X		X	7,3	90	85	84	86	X	X	X	Y		613
13. OFFICE MANAGER	X			1,5	71	78	101	83	X	X	X	Y		151
14. HÔTESSE D'ACCUEIL	X		X	7,0	66	47	101	71	X		X	Y		710
15. GESTIONNAIRE SINISTRES	X	X		0,7	122	53	30	68	X	X		Y		22
16. EMPLOYÉ DE COMPAGNIE D'ASSURANCE	X	X		2,4	73	68	60	67	X	X	X	Y		144
17. CONSEILLER EN PRODUITS BANCAIRES ET ASSURANCES	X			1,3	53	100	45	66	X	X		Y		58
18. SECRÉTAIRE MÉDICALE	X		X	5,9	73	64	49	62	X	X		Y		289
19. EMPLOYÉ AUXILIAIRE	X		X	81,3	53	57	39	50	X	X				3169
20. SECRÉTAIRE COMPTABLE		X		2,2	45	39	38	41						84

SYNTHÈSE - MÉTIERS EN TENSION, EN DEMANDE ET ATTRACTIFS POUR LESQUELS UNE FORMATION PROFESSIONNELLE POURRAIT ÊTRE DÉVELOPPÉE (HORS MÉTIERS RÉGLEMENTÉS)														
INTITULÉ PROFESSION	MÉTIERS EN DEMANDE	MÉTIERS EN TENSION	MÉTIERS ATTRACTIFS	RMO/OE (2014)	2012	2013	2014	MOY. 3 ANS	2012 : > 49	2013 : > 49	2014 : > 49	Y : MOYENNE SUR LES 3 ANS >= 50	RMO	RMO 2014
21. SECRÉTAIRE JURIDIQUE		X		2,5	43	44	31	39						77
22. ASSISTANT EN COMMUNICATION			X	3,6		12	96	N.S.			X			345
23. SECRÉTAIRE MÉDICALE (NON DIPLÔMÉE)			X	5,9	12	11	24	16						215
MÉTIERS DU SECTEUR MÉDICAL, SOCIAL ET DE L'AIDE AUX PERSONNES														
24. PUÉRICULTEUR (DIPLÔMÉ)	X	X	X	1,5	476	444	626	515	X	X	X	Y		918
25. SURVEILLANT DE GARDERIE	X		X	4,8	318	275	287	293	X	X	X	Y		1364
26. AIDE-SOIGNANT, AIDE-SANITAIRE (BREVET)	X		X	11,2	140	126	121	129	X	X	X	Y		1352
27. SURVEILLANT - ÉDUCATEUR	X		X	10,1	111	97	102	103	X	X	X	Y		1028
28. ANIMATEUR CULTUREL/ARTISTIQUE	X		X	14,3	67	54	69	63	X	X	X	Y		986
29. GARDE D'ENFANT NON DIPLÔMÉ	X		X	43,2	54	59	67	60	X	X	X	Y		2896
30. INFIRMIER BREVETÉ HOSPITALIER	X	X		6,3	57	82	28	56	X	X	X	Y		175
31. AIDE-FAMILIALE (BREVET)	X		X	8,3	61	54	45	53	X	X	X	Y		373
MÉTIERS INFORMATIQUES														
32. TECHNICIEN HELPDESK IT	X	X	X	4,6	171	144	152	156	X	X	X	Y		702
33. ANALYSTE-PROGRAMMEUR	X	X	X	1,7	103	133	197	144	X	X	X	Y		344
34. CONSULTANT EN INFORMATIQUE	X			1,7	141	123	108	124	X	X	X	Y		183
35. INGÉNIEUR LOGICIEL	X	X		0,8	105	116	98	106	X	X	X	Y		75
36. CHEF DE PROJET INFORMATIQUE	X			0,8	83	78	134	98	X	X	X	Y		109
37. PROGRAMMEUR	X	X		2,0	113	79	83	92	X	X	X	Y		166
38. WEBDEVELOPER	X	X	X	4,0	97	86	80	88	X	X	X	Y		320
39. ANALYSTE FONCTIONNEL	X	X		0,5	83	62	94	80	X	X	X	Y		50
40. GESTIONNAIRE DE RESEAU	X	X	X	4,6	49	57	54	53		X	X	Y		247
41. ANALYSTE SYSTEME	X			0,7	59	35	59	51	X		X	Y		40
42. PROGRAMMEUR SYSTEME		X		1,2	21	39	44	35						51
43. GESTIONNAIRE DE L'INFORMATION SUR INTERNET (INFORMATION OU WEB		X		2,5	19	32	25	25						63

SYNTHÈSE - MÉTIERS EN TENSION, EN DEMANDE ET ATTRACTIFS POUR LESQUELS UNE FORMATION PROFESSIONNELLE POURRAIT ÊTRE DÉVELOPPÉE (HORS MÉTIERS RÉGLEMENTÉS)												
INTITULÉ PROFESSIONNEL	MÉTIERS EN DEMANDE	MÉTIERS EN TENSION	MÉTIERS ATTRACTIFS	RMO/OE (2014)	2012	2013	2014	Moy 3 ANS	2012 : > 49	2013 : > 49	2014 : > 49	RMO 2014
OFFICER												
44. ADMINISTRATEUR BASE DE DONNÉES		X		3,0	26	31	16	24				48
45. INGENIEUR INTEGRATION ET IMPLEMENTATION TIC		X		1,2	17	27	22	22				26
MÉTIERS TECHNIQUES												
46. TECHNICIEN EN ELECTROMECANIQUE	X	X	X	1,4	160	126	180	155	X	X	X	249
47. CONDUCTEUR DE TRAVAUX	X	X		1,1	122	95	103	107	X	X	X	113
48. ÉLECTRO - MECANICIEN EN GENERAL	X	X		2,5	79	71	77	76	X	X	X	194
49. TECHNICIEN DES TELECOMMUNICATIONS	X			2,5	124	59	44	76	X	X		109
50. MECANICIEN INDUSTRIEL D'ENTRETIEN	X	X		1,8	51	135	38	75	X	X		69
51. MECANICIEN REPARATEUR DE VOITURES	X	X	X	14,1	93	61	51	68	X	X	X	720
52. TECHNICIEN CONSTRUCTION (TOUTE SPECIALITE)	X	X		1,5	59	52	64	58	X	X	X	94
53. ÉLECTRO - MECANICIEN D'APPAREILS DE CLIMATISATION ET DE CHAUFFAGE (+ AGREATION CEDICOL) ET REGULATION (HVAC)	X	X		2,9	99	52	8	53	X	X		23
54. DESSINATEUR D'ARCHITECTURE/BATIMENT, TRAVAUX PUBLICS	X	X		2,7	47	47	60	51			X	159
55. TECHNICIEN EN ELECTRONIQUE		X	X	3,8	37	38	62	46			X	233
56. ÉLECTRICIEN INDUSTRIEL - MONTEUR ET REPARATEUR		X		4,9	54	36	37	42	X			183
57. TECHNICIEN EN ELECTRICITE			X	5,5	35	28	53	39			X	289
58. TECHNICIEN EN EXPLOITATION DES ENERGIES DE CHAUFFAGE, VENTILATION ET AIR CONDITIONNEE (HVAC)		X		1,8	36	40	25	34				44
59. DESSINATEUR EN ELECTRICITE		X		1,2	31	32	24	29				28
60. DESSINATEUR EN MECANIQUE		X		1,2	22	36	24	27				28
61. DEVISEUR-METREUR		X		0,7	17	21	30	23				20

SYNTHÈSE - MÉTIERS EN TENSION, EN DEMANDE ET ATTRACTIFS POUR LESQUELS UNE FORMATION PROFESSIONNELLE POURRAIT ÊTRE DÉVELOPPÉE (HORS MÉTIERS RÉGLEMENTÉS)													
INTITULÉ PROFESSION	MÉTIERS EN DEMANDE	MÉTIERS EN TENSION	MÉTIERS ATTRACTIFS	RMO/OE (2014)	2012	2013	2014	Moy 3 ANS	2012 : > 49	2013 : > 49	2014 : > 49	Y : MOYENNE SUR LES 3 ANS >= 50	RMO 2014
MÉTIERS COMMERCIAUX													
62. OPÉRATEUR CALL CENTER	X	X	X	2,5	275	563	245	361	X	X	X	Y	610
63. VENDEUR CONFECTION ET ACCESSOIRES	X		X	12,8	226	262	499	329	X	X	X	Y	6375
64. DÉLÉGUÉ SERVICES	X	X	X	1,0	206	273	280	253	X	X	X	Y	282
65. VENDEUR EN ALIMENTATION	X		X	8,8	185	243	224	217	X	X	X	Y	1974
66. CAISSIER	X		X	15,6	163	229	145	179	X	X	X	Y	2261
67. DÉLÉGUÉ TECHNIQUE	X	X		0,9	158	138	133	143	X	X	X	Y	114
68. TÉLÉVendeur	X	X		0,9	153	160	111	141	X	X	X	Y	96
69. ASSISTANT MARKETING/ ANALYSTE DE MARCHÉ	X		X	6,4	112	119	119	117	X	X	X	Y	763
70. VENDEUR EN ARTICLES MÉNAGERS ET D'HABITATION	X	X	X	2,5	55	108	135	99	X	X	X	Y	331
71. VENDEUR SERVICES	X	X	X	9,7	74	110	94	93	X	X	X	Y	910
72. SPÉCIALISTE DES RELATIONS PUBLIQUES	X		X	6,7	68	79	108	85	X	X	X	Y	726
73. RESPONSABLE DES VENTES (SALES - MANAGER)	X		X	3,5	73	74	102	83	X	X	X	Y	352
74. RESPONSABLE COMMERCIAL	X		X	2,3	67	57	110	78	X	X	X	Y	254
75. VENDEUR EN MATÉRIEL HI-FI ET INFORMATIQUE	X	X	X	9,4	74	72	55	67	X	X	X	Y	516
76. GÉRANT DE MAISON DE COMMERCE	X		X	7,8	47	71	74	64		X	X	Y	580
77. DÉLÉGUÉ EN BUREAUTIQUE ET APPARENTÉS	X	X		0,5	49	69	68	62		X	X	Y	37
78. DÉMARCHEUR, COLPORTEUR, VENDEUR AMBULANT	X			1,2	43	62	65	57		X	X	Y	80
79. CHEF DE RAYON	X	X		1,0	33	55	68	52		X	X	Y	65
80. VENDEUR D'ARTICLES D'OUTILLAGE, DE BRICOLAGE	X	X		2,9	40	56	54	50		X	X	Y	158
81. VENDEUR EN ARTICLES CULTURELS/LUDIQUES		X	X	13,1	21	44	22	29					289

SYNTHÈSE - MÉTIERS EN TENSION, EN DEMANDE ET ATTRACTIFS POUR LESQUELS UNE FORMATION PROFESSIONNELLE POURRAIT ÊTRE DÉVELOPPÉE (HORS MÉTIERS RÉGLEMENTÉS)													
INTITULÉ PROFESSION	MÉTIERS EN DEMANDE	MÉTIERS EN TENSION	MÉTIERS ATTRACTIFS	RMO/OE (2014)	2012	2013	2014	MOY 3 ANS	2012 : > 49	2013 : > 49	2014 : > 49	Y : MOYENNE SUR LES 3 ANS >= 50	RMO 2014
82. VENDEUR GROSSISTE		X		3,4	33	25	27	28					92
83. VENDEUR EN ARTICLES DE SPORT ET DE LOISIRS			X	6,2	20	12	46	26					283
MÉTIERS DE LA CONSTRUCTION													
84. OUVRIER POLYVALENT EN MAINTENANCE DU BÂTIMENT	X		X	5,8	145	137	151	144	X	X	X	Y	873
85. OUVRIER POLYVALENT EN CONSTRUCTION: RÉNOVATION BÂTIMENT	X		X	30,6	74	46	47	56	X			Y	1440
86. OUVRIER DE VOIRIE (PAVEUR, DALLEUR, POSEUR BORDURES)			X	5,7	39	48	38	42					215
87. PLOMBIER		X	X	10,1	41	36	43	40					434
88. CHAUFFAGISTE D'ENTRETIEN SPÉCIALISÉ EN RÉGULATION DE BRÛLEURS (CEDICOL)		X		8,5	10	25	14	16					119
MÉTIERS DU TRANSPORT ET DE LA LOGISTIQUE													
89. OUVRIER MAGASINIER	X		X	20,7	72	101	208	127	X	X	X	Y	4298
90. CHARGEUR - DÉCHARGEUR			X	10,2	7	27	21	18		X	X	Y	27
91. CHAUFFEUR DE CAMION SOLO (PERMIS C ET SÉLECTION MÉDICALE)	X		X	11,2	76	59	127	87	X	X	X	Y	1419
92. CHAUFFEUR DE TAXI (PERMIS B ET SÉLECTION MÉDICALE)	X		X	11,9	72	76	30	59	X	X		Y	358
93. EMPLOYÉ TRANSPORT ET EXPÉDITION POLYVALENT (TERRESTRE, MARITIME, AÉRIEN)	X			0,6	9	11	135	52			X	Y	85
94. EMPLOYÉ MAGASINIER - GESTIONNAIRE DE STOCK SUR PC			X	7,9	55	23	71	50	X		X		563
95. CHAUFFEUR DE CAMION SEMI-REMORQUE (PERMIS CE ET SÉLECTION MÉDICALE)		X	X	8,3	38	44	40	41					332
96. CHEF MAGASINIER - RESPONSABLE MAGASIN		X		1,8	32	18	47	32					83

SYNTHÈSE - MÉTIERS EN TENSION, EN DEMANDE ET ATTRACTIFS POUR LESQUELS UNE FORMATION PROFESSIONNELLE POURRAIT ÊTRE DÉVELOPPÉE (HORS MÉTIERS RÉGLEMENTÉS)													
INTITULÉ PROFESSION	MÉTIERS EN DEMANDE	MÉTIERS EN TENSION	MÉTIERS ATTRACTIFS	RMO/OE (2014)	2012	2013	2014	Moy 3 ANS	2012 : > 49	2013 : > 49	2014 : > 49	Y : MOYENNE SUR LES 3 ANS >= 50	RMO 2014
MÉTIER DE L'HORECA ET DU TOURISME													
97. GARÇON DE RESTAURANT, SERVEUSE	X	X	X	12,2	101	129	125	118	X	X	X	Y	1521
98. COMMIS DE CUISINE QUALIFIÉ	X		X	9,3	97	93	133	108	X	X	X	Y	1236
99. COLLABORATEUR SNACK- BAR	X		X	5,5	111	92	100	101	X	X	X	Y	545
100. CUISINIER	X		X	5,4	64	77	130	90	X	X	X	Y	707
101. EMPLOYÉ À LA RÉCEPTION DE JOUR (HÔTELS)	X		X	5,1	78	64	102	81	X	X	X	Y	524
102. GARÇON/ SERVEUSE CAFÉ/TAVERNE/BRASSERIE	X	X	X	13,9	67	61	75	68	X	X	X	Y	1044
103. CUISINIER DE COLLECTIVITÉS	X		X	4,1	52	62	71	62	X	X	X	Y	290
104. AIDE EN CUISINE (SANS DIPLÔME)	X		X	32,9	50	50	68	56	X	X	X	Y	2237
105. COMMIS/ DÉBARRASSEUR DE RESTAURANT OU DE SALLE	X		X	10,8	47	46	70	54			X	Y	755
106. COLLABORATEUR FAST FOOD CUISINE RESTAURANT	X			2,4	43	61	50	51		X	X	Y	121
107. CHEF DE RANG		X	X	5,3	44	46	57	49			X		302
108. CHEF DE PARTIE (FROIDE, CHAUDE, DESSERT)		X		2,9	32	51	55	46		X	X		161
109. CHEF DE CUISINE		X	X	4,7	40	36	46	41					216
110. EMPLOYÉ À LA RÉCEPTION DE NUIT (HÔTELS)(NIGHT AUDIT)		X		2,2	36	29	37	34					81
111. SOUS-CHEF DE CUISINE		X		1,3	18	25	43	29					58
112. MAÎTRE D'HÔTEL		X		3,1	25	23	26	25					80
MÉTIERS DE L'ARTISANAT													
113. SPÉCIALISTE EN SOINS DE BEAUTÉ ET DU BIEN ÊTRE	X	X	X	10,3	93	85	80	86	X	X	X	Y	822
114. COIFFEUR MIXTE	X	X	X	9,2	55	39	61	52	X	X	X	Y	563
115. BOULANGER - PÂTISSIER			X	5,8	15	16	35	22					202

SYNTHÈSE - MÉTIERS EN TENSION, EN DEMANDE ET ATTRACTIFS POUR LESQUELS UNE FORMATION PROFESSIONNELLE POURRAIT ÊTRE DÉVELOPPÉE (HORS MÉTIERS RÉGLEMENTÉS)													
INTITULÉ PROFESSION	MÉTIERS EN DEMANDE	MÉTIERS EN TENSION	MÉTIERS ATTRACTIFS	RMO/OE (2014)	2012	2013	2014	Moy 3 ANS	2012 : > 49	2013 : > 49	2014 : > 49	Y : MOYENNE SUR LES 3 ANS >= 50	RMO 2014
MÉTIERS DE LA SÉCURITÉ													
116. STEWARD URBAIN	X		X	4,1	67	250	134	150	X	X	X	Y	554
117. AGENT DE SÉCURITÉ AVEC BREVET	X		X	8,6	48	66	98	71		X	X	Y	847
MÉTIERS DIVERS													
118. AIDE-MÉNAGÈRE	X		X	11,4	405	467	293	388	X	X	X	Y	3327
119. NETTOYEUR	X		X	60,0	271	233	304	269	X	X	X	Y	18226
120. BALAYEUR DE RUES	X		X	5,3	67	177	105	116	X	X	X	Y	557
121. JARDINIER	X		X	8,4	98	52	80	77	X	X	X	Y	670
122. REPASSEUR À LA MAIN (VÊTEMENTS)		X	X	11,4	32	32	30	31					342

Source : Actiris, calculs Observatoire bruxellois de l'Emploi.
 Les cellules grisées indiquent : un nombre supérieur ou égal à 50 offres d'emploi reçues chez Actiris, ou un indicateur de tension (RMO/OE) inférieur à 10.

TABLE DES ILLUSTRATIONS

Liste des tableaux

TABLEAU 1 : SUPERFICIE DES COMMUNES DE LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE	9
TABLEAU 2: POPULATION PAR COMMUNE (AU 1 ^{ER} JANVIER 2015)	9
TABLEAU 3 : POPULATION DE 15 ANS ET PLUS SELON LE LIEU D'HABITATION ET LE NIVEAU D'INSTRUCTION EN 2014	11
TABLEAU 4 : JEUNES DE MOINS DE 20 ANS, PERSONNES ÂGÉES DE PLUS DE 60 ANS ET INDICES DE VIEILLISSEMENT AU 1ER JANVIER 2015	12
TABLEAU 5 : TAUX D'EMPLOI, D'ACTIVITÉS ET DE CHÔMAGE (HARMONISÉS) EN SEPTEMBRE 2016	13
TABLEAU 6: TAUX DE CHÔMAGE DES 15-64 ANS PAR COMMUNE EN SEPTEMBRE 2016	14
TABLEAU 7 : NOMBRE DE POSTES PAR SECTEUR NACE, POIDS DU SECTEUR, INDICE DE SPÉCIALISATION, ÉVOLUTION 2009-2013 ET NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS	16
TABLEAU 8 : NOMBRE D'INDÉPENDANTS DANS LE BASSIN EN 2014	17
TABLEAU 9 : ÉVOLUTION DU NOMBRE D'INDÉPENDANTS DANS LE BASSIN DE 2010 À 2014	18
TABLEAU 10: EFFECTIFS DE L'ENSEIGNEMENT ET DE LA FORMATION INITIALE À BRUXELLES (2014)	22
TABLEAU 11: EFFECTIFS DE L'ENSEIGNEMENT ET DE LA FORMATION POUR ADULTES À BRUXELLES (2014) ...	23
TABLEAU 12: EFFECTIFS DANS L'ACCOMPAGNEMENT DIFFÉRENCIÉ À BRUXELLES (2014)	24
TABLEAU 13: ENSEIGNEMENT SECONDAIRE DE PLEIN EXERCICE (3 ^{ÈME} DEGRÉ): NOMBRE D'OPTIONS, D'OCCURRENCES ET FRÉQUENTATION PAR SECTEUR (2014)	26
TABLEAU 14: ENSEIGNEMENT SECONDAIRE DE PLEIN EXERCICE (3 ^{ÈME} DEGRÉ): TOP 10 DES OPTIONS LES PLUS FRÉQUENTÉES (2014)	27
TABLEAU 15: ENSEIGNEMENT SECONDAIRE EN ALTERNANCE (3 ^{ÈME} DEGRÉ): NOMBRE D'OPTIONS, D'OCCURRENCES ET FRÉQUENTATION PAR SECTEUR (2014)	27
TABLEAU 16: ENSEIGNEMENT SECONDAIRE EN ALTERNANCE (3 ^{ÈME} DEGRÉ): TOP 10 DES OPTIONS LES PLUS FRÉQUENTÉES (2014)	27
TABLEAU 17: EFP APPRENTISSAGE : NOMBRE DE FORMATIONS ET FRÉQUENTATION PAR PÔLE (2014)	28
TABLEAU 18: EFP APPRENTISSAGE : TOP 10 DES FORMATIONS LES PLUS FRÉQUENTÉES (2014)	28
TABLEAU 19: EPS – FORMATIONS QUALIFIANTES: FRÉQUENTATION PAR DOMAINE (2014)	28
TABLEAU 20: EPS – FORMATIONS QUALIFIANTES: TOP 10 DES OPTIONS LES PLUS FRÉQUENTÉES (2014)	29
TABLEAU 21: EFP CHEF D'ENTREPRISE : NOMBRE DE FORMATION ET FRÉQUENTATION PAR PÔLE (2014)	29
TABLEAU 22: EFP CHEF D'ENTREPRISE : TOP 10 DES FORMATIONS LES PLUS FRÉQUENTÉES (2014)	29
TABLEAU 23: BF- FORMATIONS QUALIFIANTES : NOMBRE DE FORMATIONS ET FRÉQUENTATION PAR DOMAINE (2014)	30
TABLEAU 24: BF - FORMATIONS QUALIFIANTES : TOP 10 DES FORMATIONS LES PLUS FRÉQUENTÉES (2014) .	30
TABLEAU 25: OISP: NOMBRE DE FORMATIONS ET FRÉQUENTATION PAR DOMAINE (2014)	30
TABLEAU 26: OISP: TOP 10 DES FORMATIONS LES PLUS FRÉQUENTÉES (2014)	31
TABLEAU 27: ENSEIGNEMENT SPÉCIALISÉ - PHASE 3: NOMBRE D'OPTIONS, D'OCCURRENCES ET FRÉQUENTATION PAR SECTEUR (2014)	31
TABLEAU 28: ENSEIGNEMENT SPÉCIALISÉ - PHASE 3: TOP 10 DES OPTIONS LES PLUS FRÉQUENTÉES (2014)	32
TABLEAU 29: COLLABORATION AVEC L'ASBL PHARE: NOMBRE DE FORMATION ET FRÉQUENTATION PAR DOMAINE (2014)	32
TABLEAU 30: ENSEIGNEMENT SECONDAIRE DE PLEIN EXERCICE (3 ^{ÈME} DEGRÉ): FRÉQUENTATION PAR OPTION (2014)	32
TABLEAU 31: ENSEIGNEMENT SECONDAIRE EN ALTERNANCE (3 ^{ÈME} DEGRÉ): FRÉQUENTATION PAR OPTION (2014)	35
TABLEAU 32: EFP APPRENTISSAGE : FRÉQUENTATION PAR FORMATION ET PAR PÔLE (2014)	37

TABLEAU 33: EFP APPRENTISSAGE: DIPLOMÉS PAR FORMATION ET PAR PÔLE (2014).....	38
TABLEAU 34: EPS, FRÉQUENTATION PAR FORMATION ET PAR SECTEUR (2014).....	39
TABLEAU 35: EPS : RÉUSSITES D'ÉPREUVE INTÉGRÉE RÉPARTIES PAR OPTION ET PAR DOMAINE (2013-2014)	40
TABLEAU 36: EFP CHEF D'ENTREPRISE : FRÉQUENTATION PAR FORMATION (2014)	41
TABLEAU 37: EFP CHEF D'ENTREPRISE : RÉPARTITION DES DIPLOMÉS PAR MÉTIER ET PAR PÔLE (2014)	43
TABLEAU 38: BF - FORMATIONS QUALIFIANTES: FRÉQUENTATION PAR FORMATION ET PAR DOMAINE (2014)..	45
TABLEAU 39: BF – FORMATIONS QUALIFIANTES : CeCAF DÉLIVRÉS PAR FORMATION ET DOMAINE (2014).....	47
TABLEAU 40: OISP - FORMATIONS QUALIFIANTES : FRÉQUENTATION PAR FORMATION ET PAR DOMAINE (2014)	48
TABLEAU 41: ENSEIGNEMENT SPÉCIALISÉ DE FORME 3 : FRÉQUENTATION PAR OPTION (2014).....	50
TABLEAU 42: ENSEIGNEMENT SPÉCIALISÉ DE FORME 4: FRÉQUENTATION PAR OPTION (2014).....	51
TABLEAU 43: COLLABORATION AVEC ASBL PHARE - FORMATIONS QUALIFIANTES: FRÉQUENTATION PAR FORMATION ET PAR DOMAINE (2014)	52
TABLEAU 44: VdC, DEMANDES DES CANDIDATS PROVENANT DE LA RÉGION BRUXELLOISE (2010-2013)	53
TABLEAU 45 : VdC, MÉTIERS PROPOSÉS À LA VALIDATION DANS LE BASSIN BRUXELLOIS ET NOMBRE D'INSCRITS AUX ÉPREUVES (2010-2013)	54
TABLEAU 46: VdC, RÉSULTATS DES ÉPREUVES PASSÉES DANS LES CENTRES DU BASSIN BRUXELLOIS (2010 À 2013)	55
TABLEAU 47: TOTAL DES OFFRES D'EMPLOI REÇUES PAR ACTIRIS EN 2015.....	58
TABLEAU 48 : ÉVOLUTION DU NOMBRE D'OFFRES D'EMPLOI INTÉRIMAIRE TRAITÉES PAR ACTIRIS (2011-2015)	59
TABLEAU 49 : ÉVOLUTION DU NOMBRE D'OFFRES D'EMPLOI " AIDES PUBLIQUES" TRAITÉES PAR ACTIRIS (2011- 2015) ET TAUX DE SATISFACTION (« TS »)	60
TABLEAU 50 : INDICE DE VIEILLISSEMENT PAR SECTEUR EN 2012	60
TABLEAU 51 : INDÉPENDANTS DE 55 ANS ET PLUS PAR SECTEUR.....	61
TABLEAU 52 : CRÉATION D'ENTREPRISES EN RBC DE 2011 À 2014	62
TABLEAU 53 : FAILLITES D'ENTREPRISES EN RBC DE 2011 À 2014	63
TABLEAU 54 : FONCTIONS CRITIQUES DE 2012 À 2015 ET CAUSES.....	65
TABLEAU 55 : MÉTIERS EN DEMANDE ET NIVEAU DE QUALIFICATION DEMANDÉ.....	67
TABLEAU 56 : RÉPARTITION PAR GENRE DES CHERCHEURS D'EMPLOI BRUXELLOIS EN 2015 (MOYENNE ANNUELLE).....	70
TABLEAU 57 : RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE DES CHERCHEURS D'EMPLOI BRUXELLOIS	70
TABLEAU 58 : RÉPARTITION PAR NIVEAU DE DIPLOME DES CE BRUXELLOIS EN 2015	71
TABLEAU 59 : ÉVOLUTION DE LA RÉPARTITION PAR NIVEAU DE DIPLOME DES CE BRUXELLOIS DE 2010 À 2015	71
TABLEAU 60 : RÉPARTITION DES CHERCHEURS D'EMPLOI PAR DURÉE D'INACTIVITÉ EN 2015.....	71
TABLEAU 61 : ÉVOLUTION DE LA RÉPARTITION PAR DURÉE D'INACTIVITÉ DES CE BRUXELLOIS DE 2010 À 2015	72
TABLEAU 62: RÉPARTITION DES DEI SELON LE GENRE ET L'ÂGE, DANS LES 20 MÉTIERS SUR LESQUELS ILS SE POSITIONNENT LE PLUS EN 2015	72
TABLEAU 63: RÉPARTITION DES DEI SELON LE NIVEAU DE QUALIFICATION, DANS LES 20 MÉTIERS SUR LESQUELS ILS SE POSITIONNENT LE PLUS EN 2015	73
TABLEAU 64 : TAUX D'INSERTION SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI DES SORTANTS 2007-2008 DE L'EFF ET DES CEFA.....	75
TABLEAU 65 : NOMBRE DE DIPLOMÉS ET TAUX DE TRANSITION VERS LE SECTEUR- ENSEIGNEMENT CONSTRUCTION DE PLEIN EXERCICE	76

TABLEAU 66 : PART DE L'ENSEIGNEMENT DANS LES ENTRÉES AU SEIN DU SECTEUR DE LA CONSTRUCTION...	76
TABLEAU 67 : ACCÈS À L'EMPLOI UN AN APRÈS LA FORMATION, COMPARAISON FORMÉS EN 2008/ TÉMOINS EN 2008	77
TABLEAU 68 : EVOLUTION DE LA RÉPARTITION DE L'EMPLOI À M+12 SELON LE TYPE DE CONTRAT OBTENU ...	78
TABLEAU 69: BRUXELLES FORMATION, TAUX DE MISE À L'EMPLOI À M+12 PAR DOMAINE DE FORMATION.....	79
TABLEAU 70 : RÉCAPITULATIF ENTRANT/SORTANTS/INTERNES.....	82
TABLEAU 71 : RÉPARTITION MODALE DES DÉPLACEMENTS EN RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE SELON LE MODE PRINCIPAL DE DÉPLACEMENT : 2010	87
TABLEAU 72 : PROFILS INTERMODAUX DES TRAVAILLEURS LIÉS À LA RBC – SOURCE EFT 2011-2014	88
TABLEAU 73 : DÉPLACEMENTS DES ÉLÈVES ENTRE LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE ET LES PROVINCES DU BRABANT ET LA BELGIQUE (ENSEIGNEMENT SECONDAIRE) : 2009-2010 À 2014-2015	89
TABLEAU 74: PROVENANCE DES VISITES D'ÉCOLES DANS LES CTA BRUXELLOIS	90
TABLEAU 75: NOMBRE DE VISITES D'ÉCOLES BRUXELLOISES DANS DES CTA WALLONS EN 2013.....	90
TABLEAU 76 : EFP, PAR LIEU DE RÉSIDENCE	91
TABLEAU 77: BF PAR RÉSIDENCE (TOUTES FORMATIONS CONFONDUES).....	91
TABLEAU 78: OISP PAR LIEU DE RÉSIDENCE	91
TABLEAU 79: CTA BRUXELLOIS, PAR COMMUNE, RÉSEAU ET SECTEUR	94
TABLEAU 80: CTA BRUXELLOIS : HEURES DE FORMATION DISPENSÉES SELON LES PUBLICS CIBLES.....	95
TABLEAU 81: PROVENANCE DES VISITES D'ÉCOLES DANS LES CTA BRUXELLOIS	96
TABLEAU 82: NOMBRE DE VISITES D'ÉCOLES BRUXELLOISES DANS DES CTA WALLONS EN 2013.....	97
TABLEAU 83: CDR : OFFRE ET FRÉQUENTATION PAR INDIVIDUS ET NOMBRE D'HEURES (2014).....	98
TABLEAU 84: HORECA BEPRO : OFFRE ET FRÉQUENTATION (2014).....	98
TABLEAU 85: VUE D'ENSEMBLE DES SORTANTS PAR OPÉRATEUR ET PAR FORMATION	106
TABLEAU 86: CROISEMENT DES DONNÉES DISPONIBLES OFFRES/DEMANDES EN MATIÈRE D'EMPLOI, DE FORMATION ET D'ENSEIGNEMENT DANS LE SECTEUR HORECA.....	108
TABLEAU 87: TABLEAU RÉCAPITULATIF DE L'ARGUMENTAIRE LIÉ AU CHOIX DES THÉMATIQUES COMMUNES DANS LE SECTEUR HORECA	115

Liste des figures

FIGURE 1: CARTE DES BASSINS EFE	8
FIGURE 2: TERRITOIRE DU BASSIN DE BRUXELLES.....	8
FIGURE 3: ÉVOLUTION INDICÉE BASE 100 (INDICE EN 2005 = 100) DE LA POPULATION EN RBC	10
FIGURE 4 : RÉPARTITION (%) DES NIVEAUX DE QUALIFICATION DE LA POPULATION BRUXELLOISE EN 2015....	11
FIGURE 5 : STRUCTURE D'ACTIVITÉ DE LA POPULATION BRUXELLOISE EN 2014	13
FIGURE 6 : REPRÉSENTATION GRAPHIQUE DU TAUX D'EMPLOI PAR COMMUNE ; MOYENNE 2014	14
FIGURE 7 : TAUX DE CHÔMAGE ADMINISTRATIF PAR COMMUNE EN SEPTEMBRE 2016.....	15
FIGURE 8 : ÉVOLUTION INDICÉE BASE 100 (INDICE EN 2010= 100) DU NOMBRE D'INDÉPENDANTS ET AIDANTS SELON LA NATURE DE L'ACTIVITÉ EN RBC	18
FIGURE 9: RATIO QUALIFICATION TRANSITION AU 2 ^{ÈME} DEGRÉ DE L'ENSEIGNEMENT À BRUXELLES ET COMPARAISON À LA SITUATION EN WALLONIE ET EN FWB (2014)	24
FIGURE 10: RATIO QUALIFICATION TRANSITION AU 3 ^{ÈME} DEGRÉ DE L'ENSEIGNEMENT À BRUXELLES ET COMPARAISON À LA SITUATION EN WALLONIE ET EN FWB (2014)	25
FIGURE 11: PART DE L'ALTERNANCE DANS L'ENSEIGNEMENT AU 2 ^{ÈME} ET AU 3 ^{ÈME} DEGRÉ À BRUXELLES (2014).....	25
FIGURE 12: PART DE L'ALTERNANCE CEFA ET EFP APP PAR RAPPORT AU PLEIN EXERCICE	26
FIGURE 13 EVOLUTION DU NOMBRE D'OFFRES D'EMPLOI TRAITÉES PAR ACTIRIS (2011-2015)	59

FIGURE 14 : ÉVOLUTION DE LA RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE DES CE BRUXELLOIS ENTRE 2010 ET 2015	70
FIGURE 15 : ORIGINE DES TRAVAILLEURS BRUXELLOIS PAR RÉGION.....	83
FIGURE 16 : ORIGINE DES TRAVAILLEURS BRUXELLOIS PAR PROVINCE	83
FIGURE 17 : LIEU DE TRAVAIL DES BRUXELLOIS	83
FIGURE 18 : NIVEAU DE QUALIFICATION DES TRAVAILLEURS À BRUXELLES SELON LEUR RÉGION DE DOMICILE (2014).....	84
FIGURE 19 : SECTEUR D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS À BRUXELLES SELON LEUR RÉGION DE DOMICILE (2014)	85
FIGURE 20 : RÉPARTITION HOMMES-FEMMES DANS LES NAVETTES, DEPUIS BRUXELLES VERS LES RÉGIONS	86
FIGURE 21: RÉPARTITION HOMMES-FEMMES DANS LES NAVETTES, DEPUIS LES RÉGIONS VERS BRUXELLES .	86
FIGURE 22: MOBILITÉ DANS LE DISPOSITIF DE LA VALIDATION DES COMPÉTENCES	90
FIGURE 23: POURCENTAGE D'HEURES DE FORMATION RÉALISÉES PAR PUBLICS-CIBLES.....	96

BIBLIOGRAPHIE

Références internet

- Actiris: Evolution du marché de l'emploi bruxellois, rapport mensuel, septembre 2016, consultable sur : www.actiris.be/Portals/36/Documents/fr/RM09-2016.pdf
- ACTIRIS, Le marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale : Etat des lieux 2014, janvier 2016, consultable sur : <http://www.actiris.be/marchemp/tabid/242/language/fr-be/mct/5/idpub/113/Description-publication.aspx>
- BRUXELLES FORMATION, Analyse des fonctions significativement critiques - Mise à jour pour l'année 2014, décembre 2015, consultable sur http://www.bruxellesformation.be/uploads/pdf/Fcts%20critiques/Analyse_des_fonctions_significativement_critiques_2014.pdf
- BFP, IBSA, SVR, IWEPS, Perspectives économiques régionales 2016-2021, juillet 2016, consultable sur https://www.iweps.be/sites/default/files/for_hermreg_2016_11283_f_0.pdf
- BANQUE NATIONALE DE BELGIQUE, Projections économiques pour la Belgique, Printemps 2016, consultable sur : <https://www.nbb.be/fr/articles/communiqu%C3%A9-de-presse-projections-%C3%A9conomiques-pour-la-belgique-printemps-2016>
- CENSUS 2011, Mobilité, consultable sur http://www.census2011.be/download/downloads_fr.html
- ETNIC, publications statistiques consultables sur <http://www.etic.be/index.php?id=325>
- FOREM, Effets de la transition numérique sur le secteur Horeca, mai 2016, consultable sur https://www.leforem.be/MungoBlobs/938/517/20160530_MAV_4_0_Synthese_HORECA.pdf
- FOREM, Effets de la transition numérique sur le secteur de la distribution et de l'e-commerce, juin 2016, consultable sur https://www.leforem.be/MungoBlobs/700/497/20160614_MAV_4_0_Synthese_E_COMMERCE%20C0.pdf
- FOREM, Insertion au travail des jeunes demandeurs d'emploi wallons sortis de l'enseignement en 2015, août 2016, consultable sur https://www.leforem.be/MungoBlobs/288/680/20150831_InsertionJeunesDESORTISEnseignement2015_VF.pdf
- FOREM, Métiers d'avenir : Etats des lieux du secteur de l'action sociale, septembre 2013, consultable sur https://www.leforem.be/MungoBlobs/590/951/25_Action_sociale_par_secteur.pdf
- FOREM, Métiers d'avenir : Etats des lieux du secteur du commerce de gros et de détail, septembre 2013, consultable sur https://www.leforem.be/MungoBlobs/698/451/17_Commerce_gros_detail.pdf
- FOREM, Métiers d'avenir : Etats des lieux du secteur de l'Horeca, septembre 2013, consultable sur https://www.leforem.be/MungoBlobs/660/909/18_Horeca_par_secteur.pdf
- IBSA, Baromètre conjoncturel, n°31, printemps 2016, consultable sur : http://ibsa.brussels/.../barometre-conjoncturel/31_barometre_conjoncturel_printemps_2016
- IBSA, Cahier de l'IBSA n°5, Besoin d'enseignants en région bruxelloise, juin 2016. Consultable ici : <http://ibsa.brussels/publications/cahiers-de-l-ibsa#.WDLUw32aos>
- IBSA, Chiffres clé de la Région. Consultable sur <http://ibsa.brussels/chiffres/chiffres-cles-de-la-region#.WDLxYE0zWUk>
- IBSA : Origine et destination des élèves en 2016, consultable sur http://ibsa.brussels/themes/enseignement#.WDLx_U0zWUk
- IBSA, chiffres Marché du travail, consultables sur : <http://ibsa.brussels/themes/marche-du-travail#.WDP22n1BB8E>
- IBSA, chiffres entreprises, consultable sur : <http://ibsa.brussels/themes/economie#.WDP4Hn1BB8E>
- IBSA : Mobilité transport, pratiques de déplacement, consultable sur <http://ibsa.brussels/themes/mobilite-et-transport>
- IBSA Statistiques population, 2005 – 2016, consultable sur <http://ibsa.brussels/themes/population#.WDPxP31BB8E>
- INASTI, Données statistiques, consultable sur https://rproxy.rsvz-inasti.fgov.be/WebSta/index_fr.htm

- LEMAIGRE T, Collecte de données relatives à l'offre de formation certifiante de l'enseignement de promotion sociale à Bruxelles (2015), consultable sur www.ccfef.be, publications enseignement.
- OBSERVATOIRE BRUXELLOIS DE L'EMPLOI, Veille et Anticipation – Secteur Action sociale : Actualités et perspectives, octobre 2015, consultable sur http://www.actiris.be/Portals/36/Documents/FR/Focus%20secteur_Action%20sociale_2015.pdf
- OBSERVATOIRE BRUXELLOIS DE L'EMPLOI, Veille et Anticipation – Secteur Horeca : Actualités et perspectives, novembre 2015, consultable sur http://www.actiris.be/Portals/36/Documents/FR/0_Veille%20et%20anticipation_Horeca_Etude.pdf
- OBSERVATOIRE BRUXELLOIS DE L'EMPLOI, SERVICES ETUDES ET STATISTIQUES DE BRUXELLES FORMATION & VDAB BRUSSEL , Identification des secteurs et métiers porteurs d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale dans le cadre de la commande de formations professionnelles telle que prévue par la 6e réforme de l'Etat, juillet 2015 (2015) ; consultable sur : http://www.actiris.be/Portals/36/Documents/FR/2015_06_Identification%20des%20secteurs%20et%20m%C3%A9tiers%20porteurs%20demploi%20en%20RBC.pdf
- ONSS, Répartition des postes de travail par lieu de travail ; consultable sur <http://www.rsz.fgov.be/fr/statistiques/publications/repartition-des-postes-de-travail-par-lieu-de-travail>
- SPF Économie, PME, Classes Moyennes et Énergie, statistiques population, 2005 – 2015, consultable sur <http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/chiffres>
- SPF Economie, EFT 2014; Diplôme obtenu, sexe, âge et région de résidence, consultable sur http://statbel.fgov.be/fr/modules/publications/statistiques/marche_du_travail_et_conditions_de_vie/enquete_sur_les_forces_de_travail_2011-2015.jsp
- Steunpunt WSE, taux d'emploi par commune, mars 2015, consultable sur : <http://www.steunpuntwerk.be/cijfers>

Autres

- BRANDELEER C., ERMANS T., VANDERMOTTEN C., LEBRUN K., Analyse des déplacements domicile-travail et domicile-école, Observatoire de la mobilité
- BRUXELLES FORMATION, Rapports Ulysse 2014 et 2015
- CDR CONSTRUCTION, rapport d'activités de l'année de référence 2014
- CDR EVOLIRIS, rapport d'activités de l'année de référence 2014
- CDR HORECA BE PRO, Etude Etat des lieux – Volet Employeurs, 2016
- CDR HORECA BEPRO, rapport d'activités de l'année de référence 2014
- CDR IRIS TECH +, rapport d'activités de l'année de référence 2014
- CDR IRIS TL, rapport d'activités de l'année de référence 2014
- CHARDON O., « La spécialité de formation joue un rôle secondaire pour accéder à la plupart des métiers », Economie et statistique, 2005
- CTA, rapport d'activité de la DGEO 2013
- DUMARTIN S., « Formation-emploi : quelle adéquation ? », Economie et statistique, 1997, n°303
- FFC, la formation des jeunes au sein du secteur de la construction, vers une nouvelle approche ?
- FORTE M., MONCHATRE S., « Recruter dans l'hôtellerie – restauration : quelle sélectivité sur un marché du travail en tension ? », La Revue de l'IRES, 2013/1, n°76
- IBEFE-Bruxelles, *Cadastre 2016 d'enseignement et de formation à Bruxelles et caractéristiques des publics – données 2014.*
- IBEFE-Bruxelles, 2015, *Rapport Analytique et prospectif.*
- LEMAHIEU S., 2016, *Le marché de l'emploi en région de Bruxelles-Capitale – état des lieux 2014*, Actiris et OBE.
- METICES-ULB, Etude des trajectoires des jeunes des CEFA et de l'efp/SFPME ; 2015
- OBSERVATOIRE BRUXELLOIS DE L'EMPLOI, Total des offres d'emploi reçues en 2015
- OBSERVATOIRE BRUXELLOIS DE L'EMPLOI, Réserve de main d'œuvre 2015
- ONSS (calculs IWEPS), répartition des postes de travail par lieu de travail

- PAUWELS C., ANDRIES P., 2016, *Diagnostic des déplacements domicile-lieu de travail 2014*, Service public fédéral Mobilité et Transports.
- TASK FORCE EMPLOI FORMATION ENSEIGNEMENT, Le secteur Horeca en Région de Bruxelles-Capitale : Tendances actuelles et prospectives, mai 2016
- VALIDATION DES COMPETENCES, rapport d'activités du Consortium de Validation des compétences 2015
- VEINSTEIN M., l'insertion professionnelle des sortants des formations des DEI organisées par Bruxelles formation, 2014
- ZUNE M., « Editorial : de quoi les pénuries de main-d'œuvre sont-elles le nom ? », Revue française de socio-économie, 2014/2, n°14

