



BASSIN EFE

INSTANCE BASSIN ■ ENSEIGNEMENT QUALIFIANT ■ FORMATION ■ EMPLOI

BRUXELLES

**RAPPORT ANALYTIQUE
& PROSPECTIF 2017**

Table des matières

Introduction	6
Chapitre 1: Précisions méthodologiques	7
1.1 Choix des secteurs à investiguer	8
1.2 Définition des sous-secteurs et des métiers selon ROME-V3.....	8
1.3 Sondages et entretiens.....	9
1.4 Rédaction de fiches sectorielles	9
Chapitre 2: Diagnostics sectoriels.....	10
2.1 Secteur Construction.....	11
1. Chiffres clés du secteur.....	11
2. Défis et opportunités du secteur en RBC.....	11
3. Offres d'emploi et fonctions critiques	14
3.1. <i>Fonctions critiques</i>	14
3.2. <i>Offres d'emploi</i>	15
3.3. <i>RMO disponible par métier</i>	15
4. Options/Formations existantes et effectifs	18
4.1. <i>Enseignement secondaire de plein exercice</i>	18
4.2. <i>Enseignement secondaire en alternance</i>	19
4.3. <i>Enseignement secondaire spécialisé</i>	19
4.4. <i>Enseignement secondaire de Promotion sociale</i>	20
4.5. <i>efp</i>	21
4.6. <i>Bruxelles Formation (en propre)</i>	21
4.7. <i>ISP</i>	22
4.8. <i>Phare</i>	23
4.9. <i>Validation des compétences</i>	23
5. Certifiés	23
5.1. <i>CECAF (Bruxelles Formation)</i>	23
5.2. <i>ISP</i>	24
5.3. <i>efp</i>	24
6. Profils SFMQ	25
7. Thématiques communes	26
8. Liste des recommandations	35
8.1 <i>Adaptation de l'offre de formation et d'enseignement</i>	35
8.2 <i>Orientation, promotion des métiers, promotion des filières techniques et professionnelles</i>	37



8.3 Places de stages et alternance.....	39
8.4 Equipements et ressources	40
8.5 Autres	41
2.2 Secteur Santé et Action Sociale	42
1. Chiffres clés du secteur.....	42
2. Défis et opportunités du secteur en RBC.....	43
3. Professions réglementées et obligations de formation dans le secteur.....	43
3.1. Normes de qualification pour l'accueil collectif d'enfants en Fédération Wallonie- Bruxelles	43
3.2. Professions réglementées dans le secteur de la santé.....	44
4. Offres d'emploi et fonctions critiques	44
4.1. Fonctions critiques.....	44
4.2. Offres d'emploi par domaine professionnel.....	45
4.3. Offres d'emploi par domaine professionnel.....	46
5. Options/Formations existantes et effectifs	47
5.1. Enseignement secondaire de plein exercice.....	47
5.2. Enseignement secondaire en alternance.....	47
5.3. Enseignement secondaire spécialisé.....	48
5.4. Enseignement secondaire de Promotion Sociale.....	48
5.5. efp.....	49
5.6. Bruxelles Formation (en propre).....	50
5.7. ISP.....	50
5.8. Phare.....	50
5.9. Validation des compétences	51
6. Certifiés	51
7. Profils SFMQ.....	52
7.1. Profils terminés.....	52
7.2. Profils en cours.....	52
7.3. Profils stoppés.....	52
8. Liste des thématiques communes	53
9. Liste des recommandations.....	58
9.1. Adaptation de l'offre de formation et d'enseignement.....	58
9.2. Orientation, promotion des métiers, promotion des filières techniques et professionnelles.....	58
9.3. Places de stages et alternance	58
9.4. Equipements et ressources.....	58
9.5. Autres	58



2.3 Secteur Transport et Logistique	59
1. Chiffres clés du secteur.....	59
2. Défis et opportunités du secteur en RBC.....	61
3. Offres d'emploi et fonctions critiques	63
3.1 Fonctions critiques.....	63
3.2 Offres d'emploi.....	63
3.3 RMO disponible par métier	64
4. Options/Formations existantes et effectifs	66
4.1. Enseignement secondaire de plein exercice.....	66
4.2. Enseignement secondaire en alternance.....	66
4.3. Enseignement secondaire spécialisé.....	66
4.4. Enseignement secondaire de Promotion Sociale.....	67
4.5. efp.....	67
4.6. Bruxelles Formation.....	67
4.7. ISP.....	68
4.8. Phare.....	68
4.9. Validation des compétences.....	68
5. Profils SFMQ.....	69
5.1. Profils terminés.....	69
5.2. Profils en cours.....	69
6. Liste des thématiques communes	70
7. Liste des recommandations.....	79
7.1 Adaptation de l'offre de formation et d'enseignement.....	79
7.2 Orientation, promotion des métiers, promotion des filières techniques et professionnelles.....	81
7.3 Places de stages et alternance	81
7.4 Equipements et ressources.....	82
2.4 Agronomie	83
1. Chiffres clés du secteur.....	83
2. Défis et opportunités du secteur en RBC.....	83
3. Offres d'emploi et fonctions critiques	84
3.1 Fonctions critiques.....	84
3.2 Offres d'emploi	84
3.3 RMO disponible par métier.....	85
4. Options/Formations existantes et effectifs	86
4.1 Enseignement secondaire de plein exercice.....	86



4.2	<i>Enseignement secondaire en alternance</i>	86
4.3	<i>Enseignement secondaire spécialisé</i>	86
4.4	<i>Enseignement secondaire de Promotion Sociale</i>	87
4.5	<i>efp</i>	87
4.6	<i>Bruxelles Formation (en propre)</i>	87
4.7	<i>ISP</i>	87
4.8	<i>Phare</i>	87
4.9	<i>Validation des compétences</i>	88
5.	Certifiés	88
5.1	<i>CECAF</i>	88
5.2	<i>ISP</i>	88
5.3	<i>efp</i>	88
6.	Profils SFMQ	88
7.	Liste des thématiques communes	89
8.	Liste des recommandations	91
Chapitre 3: Pôles de synergie		92
1.	Etat des lieux des Pôles de Synergie existants	93
Chapitre 4: Synthèse des thématiques communes		96
1.	Synthèse des thématiques communes 2017	97
2.	Ne sont pas repris en thématiques communes	98
Chapitre 5: Bibliographie		100

INTRODUCTION

Les instances bassins Enseignement qualifiant Formation Emploi ont été mises en place en 2015, et ont pour rôle d'assurer l'interface et la concertation entre les interlocuteurs sociaux, les acteurs locaux de l'enseignement qualifiant, de la formation professionnelle, de l'emploi et de l'insertion. Elles ont notamment pour missions d'apporter un appui au pilotage de l'offre d'enseignement qualifiant et de formation professionnelle en articulant celle-ci aux besoins du marché de l'emploi et des publics, et d'encourager la mise en œuvre de projets concrets et innovants, via les « pôles de synergie ».

Ces missions s'inscrivent dans le cadre de la rédaction d'un rapport analytique et prospectif annuel. Celui-ci présente un état des lieux synthétique des données EFE disponibles sur un ou plusieurs secteurs, mais reprend également une série de recommandations pour renforcer l'articulation EFE et plus précisément les transitions vers l'emploi, et présente une liste de métiers jugés prioritaires au niveau local, dont l'offre peut être développée, voire renforcée : les thématiques communes¹.

En 2016, le Rapport Analytique et Prospectif présentait un état des lieux global des données EFE à Bruxelles, ainsi qu'un diagnostic spécifique au secteur Horeca. Cette année, le rapport produit se veut exclusivement centré sur les diagnostics sectoriels, et dans ce cadre, ce ne sont pas moins de 4 secteurs qui ont été étudiés : Transport et logistique, santé et action sociale, agronomie, et construction.

Outre quelques précisions méthodologiques, ce document reprend de manière synthétique et par secteur : les chiffres clefs du secteur, ses défis et opportunités, un état des lieux des données relatives à l'emploi (fonctions critiques, offres reçues chez Actiris, réserve de main d'œuvre), mais aussi aux effectifs dans la formation professionnelle, l'enseignement qualifiant de plein-exercice et en alternance, et la validation des compétences à Bruxelles. Il reprend enfin des pistes d'action et recommandations pour améliorer l'articulation EFE dans le secteur, et la liste des métiers prioritaires ou « thématiques communes », pour lesquels l'offre d'enseignement et de formation peut être soutenue et renforcée.

En conclusion, la dernière partie de ce rapport fait la synthèse de l'ensemble des thématiques communes élues par les membres de l'Instance en 2017, tous secteurs confondus.

¹ Les options non-étudiées dans le rapport 2017 mais présentes dans le plan de redéploiement sont considérées comme « thématiques communes »

Chapitre 1: PRÉCISIONS MÉTHODOLOGIQUES

L'élaboration des diagnostics sectoriels et la définition des thématiques communes dans le cadre du rapport 2017 de l'Instance Bassin reposent sur une démarche méthodologique comportant plusieurs étapes. Celles-ci sont détaillées ci-après.

1.1 Choix des secteurs à investiguer

L'investigation des secteurs de la construction et du transport et de la logistique répond à l'inscription de ces secteurs dans la dynamique des accords-cadres sectoriels conclus entre les fédérations sectorielles et le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale.

Le choix du secteur de l'agronomie découle d'une volonté d'une meilleure articulation avec les travaux de la Chambre Enseignement, ce secteur faisant partie du dernier Plan de Redéploiement de la Chambre. Quant au choix du secteur de la santé et de l'action sociale, il résulte d'une décision des membres de l'Instance, faisant appel à plusieurs arguments : la réalité socio-économique bruxelloise et les potentielles évolutions démographiques de la Région, l'emploi de main d'œuvre infra-diplômée et locale dans le domaine de l'action sociale, les possibilités d'interaction entre la formation professionnelle et l'enseignement dans ce secteur, ou encore la création d'une OIP régionale « Santé ».

1.2 Définition des sous-secteurs et des métiers selon ROME-V3

Afin d'harmoniser le langage utilisé entre les différents opérateurs, et également de s'inscrire dans le travail de correspondance initié par l'IWEPS en la matière, il fut décidé de faire appel au référentiel ROME V3 pour définir les noms de métiers établis en thématiques communes. ROME V3 comportant plus de 11 000 appellations différentes de métiers et emplois, il fut important de délimiter le nombre de métiers utilisés dans du RAP. Le choix de ces dénominations métiers a reposé sur plusieurs critères :

- **Définir la famille de métiers et les domaines professionnels pertinents de Rome V3.** La classification des secteurs et sous-secteurs par Rome V3 ne correspond pas nécessairement à la classification opérée par le code NACE-Bel, encore utilisé comme point de référence en Belgique. Ce fut notamment le cas pour le secteur « Santé et action sociale », qui correspondait à la fois à la famille « Santé » et la famille « Service aux personnes ». Néanmoins, plusieurs domaines professionnels dans la famille « Service aux personnes » ne rentraient pas dans la délimitation « classique » attendue du secteur santé et action sociale (on pense notamment aux domaines de la recherche, de l'enseignement, de la sécurité privée ou des rites funéraires par exemple). Par ailleurs, il était nécessaire de garder les domaines professionnels pertinents dans le cadre de l'analyse de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale. Dans le cadre du secteur Transport et Logistique par exemple, il semblait logique d'écarter les métiers liés au transport maritime.
- **Déterminer si le métier relève du qualifiant ou de l'enseignement supérieur.** Le champ d'action du Bassin ne recouvrant pas l'enseignement supérieur en termes de thématiques communes, les métiers dont l'accès est garanti par un diplôme de ce type d'enseignement furent écartés.
- **Comparer avec les formations déjà existantes à Bruxelles.** Avoir un panorama des formations existantes menant à certains métiers peut être un indicateur supplémentaire, sans pour autant être un facteur discriminant de choix (certains métiers furent choisis sans qu'il y ait une formation y aboutissant pour le moment à Bruxelles).
- **Récolter des informations complémentaires par le biais de la documentation,** notamment, la liste des fonctions critiques, les focus réalisés par l'Observatoire bruxellois de l'Emploi, les dossiers d'opportunités par Bruxelles Formation, les formations organisées en Wallonie, ... qui peuvent être d'autres points de comparaison avec ROME-V3.

1.3 Sondages et entretiens

Afin d'obtenir un maximum d'informations concernant les besoins en emploi, en formation et en enseignement dans les secteurs investigués, il fut décidé d'aller à la rencontre des employeurs grâce à l'envoi d'un sondage aux entreprises, avec le soutien des fédérations professionnelles. Ce sondage reprenait un ensemble de questions sur les difficultés de recrutement rencontrées dans l'entreprise, les besoins en compétences des employeurs, et les stages organisés dans l'entreprise. Par ailleurs, des contacts furent pris avec des représentants des fédérations sectorielles ou des organisations syndicales afin d'approfondir ces questions.

1.4 Rédaction de fiches sectorielles

L'ensemble des informations récoltées (documentation existante, données statistiques issues des administrations, et constats collectés à l'étape précédente) fut compilé dans une fiche sectorielle à destination des membres de l'Instance, comme support à la concertation. Ces fiches sont reprises dans le point suivant et reprennent diverses informations et données, telles que :

- Des données globales de cadrage liées à l'importance économique du secteur en Région de Bruxelles-Capitale et ses principales spécificités ;
- Des données relatives aux fonctions critiques dans le secteur, aux offres d'emploi reçues par Actiris et à la RMO disponible par profession ;
- Des données relatives à l'offre d'enseignement et de formation
- Un tableau reprenant les arguments pour ou contre afin d'établir des métiers en thématiques communes ;
- Une liste de recommandations sectorielles.

C'est sur base de ces fiches, de leur discussion et amendement, que les recommandations et thématiques communes ont pu être validées par les membres de l'Instance, en novembre 2017.



Chapitre 2: DIAGNOSTICS SECTORIELS

2.1 Secteur Construction

1. Chiffres clés du secteur²³

Poids du secteur dans l'économie bruxelloise	Nombre d'emplois en RBC dans le secteur
Le secteur de la construction représente le 11 ^{ème} producteur de valeur ajoutée brute en RBC, loin derrière des secteurs relevant du domaine tertiaire.	En 2017, on comptait 8339 ouvriers actifs dans le secteur de la construction à Bruxelles ⁴ .
Nombre et taille des entreprises	Croissance / décroissance de l'emploi intérieur
12 750 entreprises assujettis à la TVA dans le secteur de la construction en 2015 en RBC. Prévalence des TPE et PME, et nombre très conséquent d'entreprises ne possédant pas d'employés.	
Taux de sortie du secteur	Niveau de qualification demandée à l'emploi
19% des salariés dans la construction ont moins de 30 ans (8% moins de 25 ans et 11% de 25-29 ans). Bruxelles est la région dans laquelle la moyenne d'âge des ouvriers du bâtiment est la plus élevée par rapport aux autres régions. En région Bruxelles-Capitale, le secteur estime son besoin de main d'œuvre qualifiée à environ 1150 ouvriers par an suite aux départs du secteur (pension, changement de secteur,...).	Le secteur occupe une forte proportion de personnes faiblement et moyennement qualifiées.
Poids des navetteurs	Conditions de travail
62% des emplois intérieurs à Bruxelles sont occupés par des Bruxellois. 25% de Bruxellois font la navette pour aller travailler dans une entreprise de construction située en dehors de Bruxelles.	Les emplois salariés sont majoritairement à temps plein et les rémunérations sont considérées comme moyennes (64% avec un salaire brut journalier entre 100-149€).

2. Défis et opportunités du secteur en RBC

- Evolutions démographiques : Alors que l'on constate une augmentation de la population résidant à Bruxelles ces dernières années, le secteur de la construction sera amené à répondre à ces évolutions en proposant des solutions telles que la rénovation d'anciens bâtiments et

² Sources utilisées : Chiffres de l'IBSA ; Observatoire bruxellois de l'Emploi d'Actiris, Service Etudes et Statistiques de Bruxelles Formation, 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 6^{ème} réforme de l'Etat », mars 2015 ; Constructiv, « La formation des jeunes au sein du secteur de la construction : vers une nouvelle approche ? » ; Confédération Construction Bruxelles-Capitale, « Ensemble construisons l'avenir de Bruxelles ! Mémoire de la Confédération ».

³ Le secteur « construction » dans cette fiche correspond à la catégorie F (construction, bâtiment et travaux publics) du code ROME V3

⁴ Chiffre de la Confédération Construction

immeubles, la reconversion de bâtiments vacants ou les surélévations (c'est-à-dire l'ajout d'un ou plusieurs niveau(x) supplémentaire(s) à un bâtiment existant). Par ailleurs, le vieillissement de la population implique également des propositions de logements adaptés pour les seniors, ce qui passe par la construction de maisons de retraite, l'adaptation des maisons ou appartements aux besoins de cette catégorie de population, ou encore l'aménagement de logements intergénérationnels. Enfin, l'augmentation du nombre de familles monoparentales suppose, elle aussi, la construction ou l'adaptation de logements. Dans tous les cas, les évolutions démographiques provoquent l'augmentation des besoins en matière de crèches, de logements sociaux, de maisons de repos ou encore d'écoles.

- Réglementation en matière de performance énergétique : La directive européenne (2002/91/CE) sur la performance énergétique des bâtiments demande aux Etats membres de fixer une méthode de calcul de la PEB et d'établir des normes minimales en la matière applicables aux bâtiments neufs ainsi qu'aux bâtiments existants (en cas de travaux de rénovation importants). A ce titre, les prescriptions en termes d'isolation, d'étanchéité, de ventilation du bâti ont mené à l'apparition de nouveaux produits requérant une adaptation des compétences attendues des travailleurs. Les nouvelles réglementations prescrivent :
 - Un certificat de performance énergétique pour tout bâtiment résidentiel neuf (obligatoire) ou du bien lors de toute transaction immobilière (obligatoire)
 - Une procédure d'audit énergétique (PAE) (sur une base volontaire) afin d'obtenir certains subsides pour des travaux d'amélioration des performances énergétiques d'un bâtiment.

Les acteurs de terrain relèvent les difficultés d'application de cette réglementation, notamment en matière de rénovation lourde ou partielle. Par ailleurs, l'utilisation de méthodes de calcul pas toujours adaptées aux réalités conduit à surinvestir dans des solutions toutes faites telles qu'une isolation surdimensionnée ou des équipements renouvelables supplémentaires, au détriment du maître d'ouvrage. Enfin, l'utilisation de réglementations différentes selon les régions conduit à des surcoûts pour les professionnels de la construction, qui doivent se former et s'accoutumer à des procédures et des exigences différentes. C'est particulièrement vrai pour les acteurs de la RBC qui peuvent intervenir sur les 3 régions⁵.

- Défis généraux du secteur :
 - *Amélioration de la qualité de l'emploi*
 - Nécessité que les entreprises engagent une main d'œuvre suffisamment qualifiée et qu'elles soient capables de la conserver
 - Importance du recyclage et de la formation continue pour les travailleurs, qui doivent répondre aux nouveaux besoins et aux nouvelles exigences
 - Enjeu de la mécanisation du travail
 - Accent sur la sécurité sur le chantier
 - Complexité croissante des bâtiments à livrer, qui nécessite une plus haute qualification des travailleurs
 - *Impact des technologies et matériaux nouveaux*
 - Le développement technologique dans le secteur de la construction pourrait impacter celui-ci sur trois niveaux :
 - La création de nouveaux produits dérivés des secteurs des TIC, de la biotechnologie et de la nanotechnologie

⁵ Alice Pénet, CDR construction, « Le secteur des techniques spéciales », octobre 2015.

- L'amélioration des performances des produits traditionnels et nouveaux
- La gestion du tri des déchets et de leur traitement, de la durabilité, de la flexibilité et de la réutilisation.
- *Image négative du secteur de la construction* : Le secteur peine à attirer des travailleurs hautement qualifiés en raison de son image. La construction est en effet perçue comme un secteur à bas salaires et à bas statut, aux conditions de travail difficiles et dangereuses, et dans lequel il est peu possible d'évoluer vers une fonction de management ou une fonction technique plus élevée.
- *Transition entre l'école et le marché de l'emploi* : à Bruxelles, la transition entre l'école et un emploi durable dans le secteur de la construction est faible. À titre d'exemple, pour les écoles ayant signé une convention avec Constructiv, seul 3,9% des jeunes diplômés 2010-2011 de l'enseignement de plein exercice du 3ème degré (technique et professionnel) ont effectivement transité dans le secteur de la construction. De plus, selon les données du Service d'étude du Fonds sectoriel, la part de l'enseignement dans les entrées du secteur est également très faible (3%), avec environ 30 ouvriers sur les 1056 qui sont entrés dans le secteur de la construction à Bruxelles en 2013
- *Insertion durable sur le marché du travail* : il s'agit de veiller en permanence à ce qu'il y ait suffisamment d'individus qualifiés afin de répondre aux demandes de main-d'œuvre des entreprises mais également veiller à ce que ces individus puissent exercer un emploi de qualité sur le long terme au sein du secteur de la construction.
- *Gestion de la rotation de la main d'œuvre* : le secteur de la construction fait face à un vieillissement de la main d'œuvre et il est donc important de préparer le futur. Cela implique donc une mise en place, sur le long terme, d'une politique adaptée de remplacement des travailleurs passant notamment par la transmission des savoirs. De plus, chaque année, les entreprises de construction doivent remplacer près de 31 000 travailleurs pour cause de licenciement, de démission ou de départ à la retraite. Le remplacement de ce personnel est un problème de longue date. La réserve dans laquelle les entreprises peuvent puiser est limitée, d'une part, par le nombre insuffisant de jeunes suivant une formation professionnelle orientée vers la construction et d'autre part, par le fait que ceux qui disposent d'une telle formation ne répondent pas parfaitement aux profils recherchés en raison notamment du manque d'actualisation de leurs compétences.
- Cinq priorités pour le secteur : dans un mémorandum réalisé par les principaux acteurs du secteur de la construction, ont été identifiées 5 thématiques prioritaires pour la région de Bruxelles Capitale
 - Promouvoir une image positive du secteur et de ses métiers et ainsi encourager l'orientation des jeunes vers une formation construction
 - Renforcer l'accompagnement des individus (élèves/chercheurs d'emploi) vers l'entreprise afin de faciliter l'insertion dans le monde du travail
 - Renforcer l'accompagnement des entreprises/employeurs : lors de l'accueil d'un stagiaire (stage, formation en alternance, sensibilisation et accompagnement) afin de former continuellement les ouvriers actifs
 - Renforcer l'accompagnement du monde de l'enseignement afin de veiller à éviter tout décalage entre l'enseignement et le monde du travail (formation continue des enseignants et formateurs, matériel adaptée, projets scolaires innovants,...)
 - Renforcer la continuité de l'accompagnement en renforçant les liens entre les différents acteurs concernés par l'emploi et la formation dans le secteur via une stimulation du travail en réseau.

3. Offres d'emploi et fonctions critiques

3.1. Fonctions critiques

Tableau 1: Fonctions critiques, 2016, OBE

MÉTIER	OE REÇUES	RMO (ANNÉE DE REF.)	FONCTIONS CRITIQUES		
			Pénurie quanti.	Pénurie quali.	Conditions de travail
DESSINATEURS					
Dessinateur d'architecture/de bâtiments, travaux publics	29	161		X	
TECHNICIENS DES SCIENCES PHYSIQUES ET DES SCIENCES APPLIQUÉES					
Technicien en construction (toutes spécialités)	58	92	X	X	
Technicien en exploitation des énergies de chauffage, ventilation et air conditionné (hvac)	41	47	X	X	
PLOMBIERS, INSTALLATEURS SANITAIRE ET TUYAUTEUR					
Plombier – installateur sanitaire	37	440		X	
Chauffagiste d'entretien spécialisé en régulation de brûleurs	28	107	X	X	
ELECTRICIENS					
Electricien de bâtiment	43	515		X	
MAÇONS ET CARRELEURS					
Maçon	47	559		X	

Source : Observatoire bruxellois de l'Emploi, Liste des fonctions critiques en RBC en 2016.

3.2. Offres d'emploi

Tableau 2: Offres d'emploi reçues en 2016 par domaine professionnel et profession

DOMAINE PROFESSIONNEL ET PROFESSION	OE REÇUES EN 2016
F. Construction	1157
<i>F1. Construction - Conception & technique</i>	264
<i>F10. Parachèvement - Revêtements de sols</i>	8
<i>F11. Parachèvement - Vitres & toitures</i>	43
<i>F2. Gros œuvre - Généralités</i>	431
<i>F3. Gros œuvre - Conducteurs d'engins de terrassement (pelles, bulldoze, etc.)</i>	9
<i>F4. Gros œuvre - Conducteurs/ monteurs d'engins de levage (grues & autres)</i>	7
<i>F5. Gros œuvre - Voirie</i>	41
<i>F6. Parachèvement - Bois</i>	95
<i>F7. Parachèvement - Plomberie, chauffage/ climatisation/ isolation, tuyauterie</i>	105
<i>F8. Parachèvement - Electricité</i>	98
<i>F9. Parachèvement - Revêtements de murs (peintres, tapissiers, etc.)</i>	56

Source : Observatoire bruxellois de l'emploi, Offres d'emploi, répartition par domaine professionnel et profession, 2016

3.3. RMO disponible par métier

Tableau 3: RMO disponible par métier et niveau de qualification en 2016

MÉTIER	RMO EN 2016	NIVEAU DE QUALIFICATION			
		Faible (secondaire inférieur)	Moyen (secondaire supérieur diplômé)	Elevé (supérieur universitaire et non universitaire)	Autres (diplôme non reconnu en Belgique)
Aide en couverture	41	20	3	0	18
Aide en gros œuvre	245	81	8	0	1197
Aide en menuiserie	190	95	15	0	80
Aide en parachèvement	544	232	23	0	289
Aide en techniques spéciales	457	254	29	2	172
Aide charpentier en construction métallique	12	3	0	0	9
Autres conducteurs d'appareils de levage	2	1	0	0	1
Autres ouvriers en bétonnage	1	1	0	0	0
Blindeur	1	1	0	0	0

Chapiste	18	2		0	16
Carreleur	205	37	11	0	157
Charpentier	36	9	4	0	23
Chauffagiste d'entretien spécialisé en régulation de brûleurs (cedicol)	107	71	15	2	19
Cimentier	8	0	0	0	8
Coffreur	104	27	3	0	74
Coffreur-ferrailleur	80	18	3	0	59
Conducteur de bitumeuse - goudronneuse	1	0	0	0	1
Conducteur de bull - et Angledozer	3	1	0	0	2
Conducteur de grue à tour fixe à flèche mobile	27	9	1	0	17
Conducteur de grue à benne preneuse	6	3	0	0	3
Conducteur de grue fixe à flèche horizontale à chariot (construction)	12	5	0	0	7
Conducteur de grue mobile (à roues ou sur chenilles)	21	11	2	0	8
Conducteur de pelle mécanique fouilleuse, niveleuse, chargeuse (style poclain)	11	2	1	0	8
Conducteur de perforatrice, postes de forage	5	2	0	0	3
Conducteur de tractopelle (terrassement et construction)	5	1	0	0	4
Conducteur de travaux	102	21	25	16	40
Conducteur d'excavateur et d'excavateur de tranchées	17	4	0	0	13
Couvreur - zingueur de toitures	89	49	13	0	27
Couvreur en ardoises, tuiles et matériaux similaires	59	33	10	0	16
Démolisseur	85	17	3	0	65
Désamianteur (asbeste)	5	1	0	0	4
Deviseur-mètreur	23	7	12	2	2
Électricien de bâtiment	515	207	96	3	209
Électricien de systèmes d'alarme	15	8	4	0	3
Électricien d'enseignes et d'éclairage luminescent au néon	8	4	1	1	2
Électricien en général	336	153	69	5	109
Enduiseur de sols en matières synthétiques	4	1	1	0	2
Etancheur	10	5	0	0	5
Ferrailleur	17	1	1	0	15
Géomètre - expert immobilier	8	1	3	2	2

Géomètre-topographe	15	0	2	1	12
Homme à tout faire (bricolage, dépannage...)	664	205	29	0	430
Installateur de chauffage central	44	25	8	0	11
Installateur de panneaux solaires (photovoltaïques,...)	27	12	2	0	13
Maçon	559	156	23	0	380
Manoeuvre construction	1171	278	29	0	864
Marbrier placeur	6	1	0	0	5
Menuisier	466	154	46	2	264
Menuisier d'atelier	37	18	4	0	15
Menuisier d'escaliers	1	1	0	0	0
Monteur d'appareils de levage	2	1	0	0	1
Monteur de chauffage central	234	131	40	0	63
Monteur d'échafaudages en métal ou en bois	25	10	0	0	15
Monteur d'éléments préfabriqués lourds	2	0	1	0	1
Monteur d'ossature en bois	2	0	0	0	2
Monteur en climatisation (air conditionné)(batteries hvac et gaines)	34	11	3	1	19
Monteur en constructions de charpentes métalliques	25	14	1	0	10
Monteur installateur de cloisons et faux plafonds	116	38	5	0	73
Monteur-placeur de meubles (cuisine/bureau/salle de bains)	74	29	7	1	37
Ouvrier de voirie (paveur,dalleur,poseur bordures)	202	59	9	0	134
Ouvrier en éco-construction/éco-rénovation	23	10	4	1	8
Ouvrier polyvalent en maintenance du bâtiment	899	266	43	6	584
Ouvrier spécialisé en construction : rénovation bâtiment	1172	206	53	1	912
Ouvrier-scieur de bois	25	13	0	0	12
Parqueteur (placement,rénovation)	50	13	2	0	35
Peintre au pinceau	38	11	2	0	25
Peintre d'enseignes	4	1	2	0	1
Peintre en bâtiment	1164	348	68	3	745
Peintre industriel	35	8	1	0	26
Placeur de châssis	67	20	4	1	42
Placeur de piscines	4	0	2	0	2
Plafonneur en général	244	58	6	0	180

Plombier	440	230	70	3	137
Poseur de canalisations	3	0	1	0	2
Poseur de revêtements de sol souples	36	10	3	1	22
Poseur de tuyaux d'égouts	5	1	0	0	4
Poseur de voies ferrées (train, tram, métro)	8	4	0	0	4
Rejointoyeur	4	0	0	0	4
Rénovateur de façades-réparateur de béton	43	6	0	0	37
Spécialiste en isolation thermique et phonique	50	17	3	1	29
Tapissier	12	5	2	0	5
Technicien construction (toute spécialité)	92	10	34	5	43
Terrassier	29	5	2	0	22
Urbaniste	30	1	3	16	10
Vitrier	31	4	3	0	24
TOTAL	11943	3970	284	882	6987

Source : Observatoire bruxellois de l'emploi, RMO en 2016

4. Options/Formations existantes et effectifs

4.1. Enseignement secondaire de plein exercice

Tableau 4: Enseignement PE, inscrits au 15 janvier 2016, 3^{ème} degré

OPTIONS	FILIÈRE	5 ^{ÈME} /6 ^{ÈME}	7 ^{ÈME}
Monteur en sanitaire et en chauffage	P	153	
Electricien installateur résidentiel	P	181	
Ebéniste	P	53	
Menuisier	P	33	
Dessinateur en construction	TQ	30	
Ouvrier qualifié en construction gros œuvre	P	29	
Plafonneur	P	20	
Peintre	P	12	
Technicien des industries du bois	TQ	11	
Couvreur	P	6	
Installateur en chauffage central	7P		41
Complément en création et restauration de meubles	7P cpl		9
Menuisier en PVC et alu	7P		9
TOTAL		535	59

Source : IPIEQ, données au 15/01/2016

4.2. Enseignement secondaire en alternance

Tableau 5: Enseignement en alternance, inscrits au 15 janvier, 3^{ème} degré

OPTIONS	FILIÈRE	5 ^{ÈME} /6 ^{ÈME}	7 ^{ÈME}
Monteur en sanitaire et en chauffage	P	28	
Carreleur	P	9	
Ouvrier qualifié en construction-gros œuvre	P	7	
Technicien en construction et travaux publics	TQ	5	
Couvreur-étancheur	P	6	
Menuisier	P	6	
Plafonneur	P	1	
Ouvrier en rénovation, restauration et conservation du bâtiment	7P		8
Installateur en chauffage central	7P		4
Charpentier	7P		1
Monteur en sanitaire et en chauffage	7P		1
Technicien en climatisation et conditionnement d'air			8
TOTAL		62	22

Source : IPIEQ, données au 15/01/2016

4.3. Enseignement secondaire spécialisé

Les données 2015-2016 ne sont pas encore disponibles. Toutefois, le tableau ci-dessous reprend le nombre de certificats de qualification décernés fin 2015.

Tableau 6: Enseignement spécialisé, certificats de qualification délivrés à l'issue de l'enseignement secondaire, décembre 2015

OPTIONS	
Monteur – Placeur d'éléments menuisés	12
Monteur en chauffage	3
Monteur en sanitaire	6
Aide électricien	3
Ouvrier d'entretien du bâtiment et de son environnement	3
Ouvrier en peinture du bâtiment	7
TOTAL	34

4.4. Enseignement secondaire de Promotion sociale

Tableau 7: chiffres de l'enseignement de promotion sociale 2015-2016

Groupe de la section	Nom de la section	Niveau ⁶	Nombre de périodes	Nombre d'UE total dans la section
Gros-œuvre	Ouvrier carreleur	SI	920	7
Gros-œuvre	Ouvrier polyvalent en éco-construction	SI	900	7
Construction	Pavage-dallage des trottoirs	SI	1380	5
Gros-œuvre	Couvreur	SS	1210	14
Equipement du bâtiment	Monteur en sanitaire et en chauffage	SS	1580	16
Parachèvement du bâtiment	Ouvrier d'entretien en bâtiment (convention)	SI	1540	11
Construction	Dessinateur en construction	SS	1380	14
Bois	Ebéniste	SS	1330	15
Bois	Menuisier	SS	1420	14
Parachèvement du bâtiment	Peintre et tapissier-poseur de revêtements des murs et du sol	SS	1180	7
Construction	Technicien en construction et travaux publics	SS	1460	18
Parachèvement du bâtiment	Ouvrier d'entretien	SI	1540	11
Gros-œuvre	Ouvrier maçon	SI	1100	7
Electricité	Technicien du froid	SS	1360	17
Electricité	Agent de maintenance en électromécanique	SS	1600	13
Electricité	Electricien installateur-monteur	SS	1400	10
Electricité	Monteur-câbleur en électricité	SI	980	8

⁶ « SI » signifie « secondaire inférieur » et « SS » « secondaire supérieur »

Des options d'électricien-automaticien, de technicien en électronique et d'agent de maintenance en électromécanique existent en promotion sociale existent mais ne sont pas repris dans le tableau ci-dessus car ils ne font pas partie du secteur « construction » du Rome V3.

4.5. efp⁷

Tableau 8 : efp, inscrits au 31 décembre 2016

FORMATIONS	AUDITEURS APPRENTIS	AUDITEURS CHEFS D'ENTREPRISE
Entrepreneur De Jardins	13	80
Installateur sanitaire et plomberie	56	93
Installateur en chauffage central	24	81
Menuisier-charpentier	20	
Peintre en bâtiment-tapissier poseur de revêtements des murs et sols	20	21
Menuisier	12	
Maçon bétonneur	1	
Entrepreneur menuisier-charpentier		90
Arboriste		20
Frigoriste		46
TOTAL	146	431

Source : efp, inscrits au 31 décembre 2016

4.6. Bruxelles Formation (en propre)

Tableau 9 : BF, formations professionnalisantes, stagiaires distincts sortants (chercheurs d'emploi) en 2016

FORMATIONS	FORMATIONS QUALifiantES	PRODUITS ISOLÉS
Carreleur	47	
Monteur en chauffage et sanitaire	29	
Couvreur	20	
Réglage de bruleurs	23	
Maçon	21	
Assistant chef de chantier	15	
Assistant métreur-deviseur	13	
Installateur électricien résidentiel	12	
Monteur en chauffage central	11	
Peintre décorateur	9	
Plafonneur-cimentier	9	

⁷ Les données SFPME ne sont pas disponibles

FORMATIONS	FORMATIONS QUALIFIANTES	PRODUITS ISOLÉS
Coffreur	8	
Installateur sanitaire	8	
Peintre en bâtiment	8	
Plafonneur	6	
Assistant chef d'équipe	1	
Approche de la sécurité et des risques		35
Initiation à l'éco-construction et au travail sur chantier		14
Atelier découverte gros-œuvre		13
Ouvrier de voierie		11
Placement de menuiserie extérieure		11
Approche lecture de plan/pose de plaque		10
Facility coordinateur		10
Techniques de pose en construction bois		8
Montage, découpe, assemblage en construction		7
Initiation à l'éco-construction		4
TOTAL	240	123

Source : BF, Service Etude et statistiques – formations professionnalisantes, stagiaires distincts sortants (CE) en 2016

4.7. ISP

Tableau 10 : ISP, formations professionnalisantes, stagiaires distincts sortants (chercheurs d'emploi) en 2016

FORMATIONS	FORMATIONS QUALIFIANTES	PRODUITS ISOLÉS
Installateur électricien résidentiel	30	
Plafonneur	19	
Aide-électricien du bâtiment	18	
Monteur en chauffage et sanitaire	16	
Coffreur	10	
Ouvrier en pose de menuiserie	7	
Maçon	6	
Menuisier	6	
Plafonneur - Phase B	2	
Approche des techniques de plafonnage		12
Initiation à l'éco-construction		11
Réalisation des murs en briques		11
Fontainier		8
TOTAL	114	42

Source : BF, Service Etude et statistiques – ISP formations professionnalisantes, stagiaires distincts sortants (CE) en 2016

4.8. Phare

Pas de formation organisée dans le secteur.

4.9. Validation des compétences⁸

Tableau 11 : Titres délivrés par métier en Région Bruxelles Capitale - 2016

FORMATIONS	TITRES DÉLIVRÉS - EPREUVE	TITRES DÉLIVRÉS - RAF ⁹
Carreleur-marbrier	9	24
Coffreur	/ ¹⁰	13
Installateur électricien industriel	/	78
Installateur électricien résidentiel	5	81
Installateur sanitaire	/	80
Maçon	9	9
Peintre en bâtiment	22	45
TOTAL	45	330

Source : CVDC, données 2016

5. Certifiés

5.1. CECAF (Bruxelles Formation)

Tableau 12 : Nombre de stagiaires distincts sortants ayant obtenu un CECAF - Bruxelles Formation par domaine et produit (2016)

FORMATIONS	EFFECTIFS
Carreleur	9
Coffreur	7
Couvreur	13
Installateur électricien-résidentiel	13
Installateur sanitaire	8
Maçon	12
Peintre en bâtiment	5
Plafonneur	1
Plafonneur - Cimentier	2

⁸ 5 épreuves sont organisées en Région de Bruxelles-Capitale : carreleur-marbrier (BF Construction), maçon (BF construction), peintre en bâtiment (EFP), installateur électricien résidentiel et depuis 2017 Plafonneur (BF construction)

⁹ Il s'agit de la « Reconnaissance des Acquis de Formation » qui permet aux stagiaires qui ont réussi une formation ou une partie de formation de recevoir automatiquement le(s) Titre(s) de compétence correspondant à leurs acquis de formation.

FORMATIONS	EFFECTIFS
TOTAL	70

Source : BF, Service Etude et statistiques – Nombre de stagiaires distincts sortants ayant obtenu un CECAF

5.2. ISP

Tableau 13 : ISP, formations professionnalisantes, stagiaires distincts sortants (chercheurs d'emploi) en 2016

FORMATIONS	FORMATIONS QUALifiantES	PRODUITS ISOLÉS
Installateur électricien résidentiel	30	
Plafonneur	19	
Aide-électricien du bâtiment	18	
Monteur en chauffage et sanitaire	16	
Coffreur	10	
Ouvrier en pose de menuiserie	7	
Maçon	6	
Menuisier	6	
Plafonneur - Phase B	2	
Approche des techniques de plafonnage		12
Initiation à l'éco-construction		11
Réalisation des murs en briques		11
Fontainier		8
TOTAL	114	42

Source : BF, Service Etude et statistiques – OISP formations professionnalisantes, stagiaires distincts sortants (CE) en 2016

5.3. efp

Tableau 14 : Nombre de diplômés par formations (Apprentissage)

FORMATIONS	
Entrepreneur de jardins	3
Installateur en chauffage central	4
Installateur sanitaire et plomberie	9
Menuisier	2
Menuisier-charpentier	4
Peintre en bâtiment	1
TOTAL	23

Source : efp, 31 décembre 2016

Tableau 15 : Nombre de diplômés par formations (Chef d'entreprise)

FORMATIONS	
Arboriste	5
Entrepreneur de jardins	11

FORMATIONS	
Frigoriste	7
Installateur en chauffage central	8
Installateur sanitaire et plomberie	9
Peintre en bâtiment – Tapissier poseur de revêtement murs et sols	4
Entrepreneur menuisier – charpentier	12
TOTAL	56

Source : efp, 31 décembre 2016

6. Profils SFMQ

Profils terminés (au 21 juin 2017) :

- Couvreur
- Etancheur
- Maçon
- Chapiste
- Plafonneur-cimentier
- Carreleur
- Vitrier Miroitier
- Peintre-décorateur
- Installateur en chauffage et sanitaire (chef d'entreprise)
- Monteur en chauffage et sanitaire
- Installateur électricien résidentiel
- Installateur électricien industriel
- Installateur électricien tertiaire
- Monteur électricien

7. Thématiques communes

NOM DU MÉTIER ROME V3	ARGUMENTS POUR	ARGUMENTS CONTRE	OPTIONS / FILIÈRES MENANT À CE MÉTIER ?	THÉMATIQUE COMMUNE ?
<u>F11 CONCEPTION ET ETUDE</u>				
DESSINATEUR(TRICE) DE LA CONSTRUCTION	Fonction critique en 2016 (pénurie qualitative)		PE : Dessinateur en construction EPS : Dessinateur en construction	Oui
MÉTREUR(EUSE)	Recommandation de la Confédération Construction		BF : Assistant métreur-deviseur	Oui
<u>F12 CONDUITE ET ENCADREMENT DE CHANTIER-TRAVAUX</u>				
ASSISTANT(E) CHEF DE CHANTIER	Pénurie qualitative		BF : - Assistant chef de chantier - Assistant chef d'équipe	Oui
<u>F13 ENGIN DE CHANTIER</u>				
CONDUCTEUR(TRICE) DE GRUE	Pénurie qualitative Pas de formations existantes en Région de Bruxelles-Capitale		▪ Pas d'option / formation en RBC	Oui
<u>F15 MONTAGE DE STRUCTURES</u>				

AIDE-CHARPENTIER(E) POSEUR(EUSE)	<ul style="list-style-type: none"> • Métier ni en demande, ni en tension 	BF : Techniques de pose en construction bois	NON
CHARPENTIER(E) POSEUR(EUSE)	<ul style="list-style-type: none"> • Métier ni en demande, ni en tension 		NON
MONTEUR(EUSE) DE STRUCTURES BOIS	<ul style="list-style-type: none"> • Métier ni en demande, ni en tension 	ISP : Ouvrier en pose de menuiserie OISP : Ouvrier en pose de menuiserie	NON
POSEUR(EUSE) DE CHARPENTE BOIS	<ul style="list-style-type: none"> • Métier ni en demande, ni en tension 		NON
MONTEUR(EUSE) OU POSEUR(EUSE) EN STRUCTURES MÉTALLIQUES	<ul style="list-style-type: none"> • Métier ni en demande, ni en tension 	<ul style="list-style-type: none"> • Pas d'option / formation en RBC 	NON
MONTEUR(EUSE) OU POSEUR(EUSE) EN STRUCTURES MÉTALLIQUES	<ul style="list-style-type: none"> • Métier ni en demande, ni en tension 	<ul style="list-style-type: none"> • Pas d'option / formation en RBC 	NON
CHARPENTIER(ÈRE)	<ul style="list-style-type: none"> • Métier ni en demande, ni en tension 	Alternance : Charpentier EFP : Menuisier-charpentier Entrepreneur menuisier-charpentier	NON
F16 SECOND OEUVRE			
ÉLECTRICIEN(NE) DU BÂTIMENT	Fonction critique en 2016 (pénurie qualitative)	ISP : Aide-électricien du bâtiment	OUI

<p>ÉLECTROTECHNICIEN(NE) D'INSTALLATION</p>	<p>Nouvelles réglementations en matière d'énergie qui supposent un renforcement de la formation en électricité</p> <p>De nombreuses filières sont envisageables tant au sein d'un même type d'opérateur qu'entre différents types d'opérateurs; certaines de ces filières sont déjà actives</p> <p>Le nombre de travailleurs a augmenté entre 2011 et 2013 selon Formelec, alors qu'il recule dans le secteur de la construction à la même époque.</p> <p>De nombreuses perspectives et beaucoup de nouvelles technologies qui en font un métier d'avenir</p> <p>Le recrutement via offres doit être relativisé. Le bouche à oreille fait partie intégrante de ce secteur</p> <p>La réserve de main d'œuvre est relativement importante et peut donc servir à alimenter les formations</p> <p>Plusieurs initiatives sectorielles sont à souligner</p> <p>On remarque une certaine proximité géographique entre formation-stagiaires et entreprises</p>	<p>L'offre est importante et presque tous les types d'opérateurs présentent une offre en lien avec ce métier.</p> <p>L'ajout d'une formation en lien avec ce métier présente un risque de concurrence entre opérateurs</p> <p>Le nombre d'entreprises diminue entre 2011 et 2013 et particulièrement à Bruxelles</p> <p>Diminution du nombre d'offres reçues par Actiris</p> <p>Le niveau d'exigence des employeurs semble élevé</p> <p>Aucune pénurie recensée à Bruxelles ces 3 dernières années</p> <p>Le métier souffre d'un déficit d'image même si ce problème est relativement moins important que pour d'autres métiers de la construction ou de l'industrie</p> <p>La mesure de l'opportunité de renforcer l'offre de formation de Bruxelles Formation dans le domaine de l'électricité résidentielle est neutre. En effet, le secteur ne manque pas d'entreprises ni de perspectives</p>	<p>OISP : Aide-électricien du bâtiment</p> <p>EPS : Electricien installateur-monteur</p> <p>BF : Installateur électricien résidentiel</p> <p>ISP : Installateur électricien résidentiel</p> <p>VDC : Installateur électricien industriel</p> <p>Installateur électricien résidentiel</p> <p>CECAF : Installateur électricien résidentiel</p> <p>OISP : Installateur électricien résidentiel</p>	<p>OUI</p>
--	--	--	---	------------

<p>La réserve de main d'œuvre est également faiblement qualifiée alors que la demande des employeurs semble relativement haute. Il y a donc un écart important à combler pour la formation</p> <p>futures en matière d'emploi et notamment via le développement probable de la domotique et des énergies vertes via un redéploiement possible du photovoltaïque. Toutefois, il ne manque pas formations qualifiantes pouvant répondre au défi futur. Une formation qualifiante dans ce domaine reste donc envisageable mais n'est pas, selon nous, indispensable. Une meilleure articulation entre les offres existantes serait toutefois à creuser afin de s'assurer une bonne complémentarité entre elles.</p>	<p>BF : Réglage de brûleurs</p> <p>Oui</p>
<p>Fonctions critiques en 2016 (pénurie qualitative et quantitative)</p> <p>Les connaissances approfondies nécessaires tant en matière de radiateurs, de systèmes de chauffage, de thermostats ne facilitent pas l'embauche.</p> <p>CHAUFFAGISTE D'ENTRETIEN SPÉCIALISÉ EN RÉGULATION DE BRÛLEURS</p> <p>CHAUFFAGISTE</p> <p>La réglementation PEB suppose un renforcement et un ajustement des formations en chauffage</p> <p>On voit entre 2010 et 2015 apparaître des formations spécifiques prenant en compte la PEB</p> <p>De nombreuses filières et passerelles sont envisageables</p> <p>De nombreuses perspectives tant sur le volet HVAC que chauffage.</p> <p>L'offre est importante et presque tous les types d'opérateurs présentent une offre en lien avec ce métier</p> <p>L'augmentation de l'offre est si importante qu'une certaine concurrence entre les opérateurs semble s'être installée surtout sur le volet de la formation continue (PEB).</p> <p>TP : - Monteur en sanitaire et en chauffage - Installateur en chauffage central</p> <p>Alternance : - Monteur en sanitaire et en chauffage</p> <p>Oui</p>	

<p>Nouvelle réglementation, nouveaux combustibles, nouveaux équipements</p> <p>Le nombre d'offres reçues par Actiris varie fortement d'une année à l'autre (la tendance est plutôt à la hausse entre 2011 et 2013 puis un tassement en 2014) mais reste important pour les profils plus qualifiés et ce malgré la crise et les difficultés du secteur</p> <p>Les fonctions de technicien HVAC, de plombier et de chauffagiste spécialisé sont très régulièrement citées dans les fonctions critiques</p> <p>La réserve de main d'œuvre est relativement importante et peut donc servir à alimenter les formations</p> <p>On remarque une certaine proximité géographique entre formation-stagiaires et entreprises</p> <p>La réserve de main d'œuvre est également faiblement qualifiée alors que la demande des employeurs semble relativement haute. Il y a donc un écart important à combler pour la formation</p>	<p>Besoin de rationaliser l'offre existante et de la mettre en lien avec la SFMQ.</p> <p>Le nombre de travailleurs dans la construction diminue entre 2011 et 2014</p> <p>Le métier souffre d'un déficit d'image</p>	<p>- Installateur en chauffage central</p> <p>BF : -Monteur en chauffage et sanitaire</p> <p>- Monteur en chauffage central</p> <p>EPS : Monteur en sanitaire et en chauffage</p> <p>ISP : Monteur en chauffage et sanitaire</p> <p>EFP : Installateur en chauffage central</p>
<p>INSTALLATEUR(TRICE) EN CHAUFFAGE</p>		<p>Voir chauffagiste</p>
<p>MONTEUR(EUSE) EN PLOMBERIE CHAUFFAGE</p>	<p>▪ Métier ni en demande, ni en tension</p>	<p>EFP : Installateur sanitaire et plomberie</p>
<p>CARRELEUR(EUSE)</p>	<p>Difficulté de remplir les options existantes dans l'enseignement.</p>	<p>Alternance : Carreleur</p>

Option soutenue par l'enseignement		
	BF : Carreleur VDC : Carreleur-marbrier CECAF : Carreleur	NON
TECHNICIEN(NE) DE POSE DE COMPTEURS ÉLECTRIQUES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Métier ni en demande, ni en tension 	Voir électrotechnicien d'installation
INSTALLATEUR(TRICE) EN SANITAIRE	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Métier ni en demande, ni en tension 	NON BF : installateur sanitaire VDC : installateur sanitaire CECAF : installateur sanitaire
MONTEUR(EUSE) EN INSTALLATIONS SANITAIRES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Métier ni en demande, ni en tension 	NON Voir Installateur(trice) en sanitaire
MONTEUR(EUSE) EN INSTALLATIONS THERMIQUES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Métier ni en demande, ni en tension 	Voir chauffagiste
AIDE-PLOMBIER(ÈRE)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Métier ni en demande, ni en tension 	NON ▪ Pas d'option / formation en RBC
PEINTRE EN BÂTIMENT	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Métier ni en demande, ni en tension 	NON EFP : Peintre en bâtiment-tapissier poseur de revêtements des murs et sols BF : Peintre en bâtiment VDC : Peintre en bâtiment

			CECAF : Peintre en bâtiment	
AIDE-PEINTRE EN BÂTIMENT	<ul style="list-style-type: none"> • Métier ni en demande, ni en tension 	<ul style="list-style-type: none"> • Métier ni en demande, ni en tension 	Voir peintre en bâtiment	NON
PEINTRE TAPISSIER(ÈRE)	<ul style="list-style-type: none"> • Métier ni en demande, ni en tension 	<ul style="list-style-type: none"> • Métier ni en demande, ni en tension 	EFP : Peintre en bâtiment-tapissier poseur...de revêtements des murs et sols EPS : Peintre et tapissier poseurs de murs et du sol	NON
VITRIER(ÈRE)	<ul style="list-style-type: none"> • Métier ni en demande, ni en tension 	<ul style="list-style-type: none"> • Métier ni en demande, ni en tension 	<ul style="list-style-type: none"> • Pas d'option / formation en RBC 	NON
PARQUETEUR(EUSE)	<ul style="list-style-type: none"> • Métier ni en demande, ni en tension 	<ul style="list-style-type: none"> • Métier ni en demande, ni en tension 	<ul style="list-style-type: none"> • Pas d'option / formation en RBC 	NON
ZINGUEUR(EUSE)	<ul style="list-style-type: none"> • Métier ni en demande, ni en tension 	<ul style="list-style-type: none"> • Métier ni en demande, ni en tension 	<ul style="list-style-type: none"> • Pas d'option / formation en RBC 	NON
TAILLEUR(EUSE) DE PIERRES	<ul style="list-style-type: none"> • Métier ni en demande, ni en tension 	<ul style="list-style-type: none"> • Métier ni en demande, ni en tension 	<ul style="list-style-type: none"> • Pas d'option / formation en RBC 	NON
F17 TRAVAUX ET GROS OUVRE				
COFFREUR(EUSE)	Les avis sont unanimes : le métier exercé sur place tend à disparaître à l'exception de quelques coffreurs « hautement qualifiés »	Les compétences vont sans doute glisser vers le maçon et le monteur Pour le montage, les entreprises sous-traitent toujours plus avec d'autres pays	BF : Coffreur ISP : Coffreur VDC : Coffreur CECAF : Coffreur OISP : Coffreur	OUI
MANŒUVRE GROS-OUVRE	Fonction critique en 2016 (pénurie quantitative et qualitative)	L'offre est importante	PE : Ouvrier qualifié en construction gros œuvre	OUI

	<p>Alternance :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ouvrier qualifié en construction-gros œuvre - Technicien en construction et travaux publics <p>EPS : Technicien en construction et travaux publics</p>	
<p>PAVEUR(EUSE)</p>	<p>Evolution du métier si le pavage mécanique prend de l'importance</p> <p>Manque de main d'œuvre pour le pavage à l'ancienne</p> <p>Besoin accru de remplacement suite aux départs en pension</p>	<p>Pour certains, le métier ne devrait pas évoluer dans les prochaines années</p> <p>EPF : Pavage-dallage des trottoirs</p>
<p>CHAPISTE</p>	<p>Pour certains, le métier doit évoluer pour se conformer au développement durable</p> <p>Nouvelles compétences à acquérir : matériaux « écologiques », étanchéité à l'air, PEB, voir ci-dessus</p>	<p>▪ Métier ni en demande, ni en tension</p> <p>▪ Pas d'option / formation en RBC</p>
<p>MAÇON(NE)</p>	<p>Fonction critique en 2016 (pénurie qualitative)</p> <p>Difficultés de recrutement due à des facteurs qualitatifs. Nécessité de maîtriser de nombreuses tâches : lecture de plans, installation d'échafaudages, maçonnage des murs intérieurs et extérieurs,...</p>	<p>EFP : Maçon-bétonneur</p> <p>BF : Maçon</p> <p>ISP : Maçon</p> <p>VDC : Maçon</p> <p>CECAF : Maçon</p> <p>OISP : Maçon</p>

<p>MANŒUVRE DE CHANTIER</p> <p>Le profil de manœuvre sans connaissance particulière et sans qualification tend à disparaître au profit de manœuvre manutentionnaire. Des notions en mécanique et en électricité deviennent de plus en plus nécessaires pour exercer le métier.</p> <p>En raison des évolutions techniques, du développement de la préfabrication, des produits semi-finis et de la robotisation, le nombre de manœuvres « traditionnelles » sur chantier tend à diminuer. Le profil de manœuvre évolue vers le manœuvre manutentionnaire pour les gros chantiers, c'est-à-dire qu'il est capable de travailler à la production quand il n'a pas de manutention à faire.</p>	<p>Recommandation de la Confédération Construction</p> <p>• Métier ni en demande, ni en tension</p>	<p>• Pas d'option / formation en RBC</p>	<p>OUI</p>
<p>OUVRIER(ÈRE) EN VOIRIES</p>	<p>• Métier ni en demande, ni en tension</p>	<p>• BF : Ouvrier de voirie</p>	<p>OUI</p>
<p>FERRAILLEUR(EUSE)</p>	<p>• Métier ni en demande, ni en tension</p>	<p>• Pas d'option / formation en RBC</p>	<p>NON</p>
<p>TECHNICIEN DES INDUSTRIES BOIS</p>	<p>• Métier ni en demande, ni en tension</p>	<p>PE : Technicien des industries du bois</p>	<p>NON</p>
<p>EBÉNISTE</p>	<p>• Métier ni en demande, ni en tension</p>	<p>PE : Ebéniste</p>	<p>NON</p>
<p>CUISINISTE</p>	<p>• Métier ni en demande, ni en tension</p>	<p>• Pas d'option / formation en RBC</p>	<p>NON</p>
<p>CRÉATION ET RESTAURATION DE MEUBLES</p>	<p>• Métier ni en demande, ni en tension</p>	<p>PE : Complément en création et restauration de meubles</p>	<p>NON</p>

8. Liste des recommandations

8.1 Adaptation de l'offre de formation et d'enseignement

Constat : Certains besoins spécifiques en formation apparaissent et peuvent être intégrés à l'offre d'enseignement/de formation existante

Recommandation 1 : Il semble utile de développer :

- Des formations sur les prescriptions **STS et sur la norme Eco design** car la demande du marché va exister dans un court terme.
- Des formations sur la **maintenance des nouveaux systèmes**. Ce « nouveau métier » offre la possibilité aux installateurs de diversifier leur activité avec une activité souple en terme de planification (les maintenances peuvent se faire « n'importe quand ») qui permet d'optimiser leur temps de travail en dehors des pics d'activité d'installation. Ce métier ne fait pas partie du tableau des « thématiques communes » car il fait partie de la partie « Installation et Maintenance » du « Rome V3 ».
- Le **module complémentaire en électricité** pour les installateurs chauffagistes.

Constat : Il est parfois difficile de démontrer le potentiel réel de « changement » (écoconstruction,...) que permettent les métiers de la construction, facteur qui pourrait motiver certains à se lancer dans ce secteur¹¹.

Recommandation 2 : Mettre en place un partenariat afin de réaliser de manière structurelle des projets-pilotes de constructions innovantes. Ces projets doivent correspondre à des enjeux pour l'avenir de Bruxelles (économie-circulaire, logement, résilience...)

Le succès de concours tels que le « Concours Passif Durable¹² » ou « Modüll 2.0¹³ » le démontre à l'envi : au-delà de la simple approche pédagogique novatrice, s'ils sont mis en place, ces projets auraient l'avantage d'être véritablement « win-win ». Pour les élèves, il s'agit de l'acquisition de nouvelles compétences (dont certaines de pointe), d'une première expérience de conception et de chantier, d'une valorisation de leur travail, ... Pour les entreprises il serait possible de voir éclore de nouvelles idées, de tester de nouveaux concepts, produits, ... Enfin, cela permettrait de rapprocher les entreprises et les écoles/centres de formation.

Constat I : Il est compliqué pour les travailleurs de la construction de se former de manière continue – notamment en ce qui concerne les techniques de pointe – lorsqu'ils travaillent pour une entreprise¹⁴.

¹¹ Table ronde du secteur de la construction en Région de Bruxelles-Capitale, 23 mai 2017

¹² Concours qui a permis à une quarantaine d'élèves des métiers de la construction et des étudiants en architecture d'acquérir des connaissances et compétences techniques de pointe. Par équipes multidisciplinaires, le défi consistait à concevoir un pavillon modulaire, durable et transportable, qui devait aussi satisfaire aux normes de performance énergétique qui entreront en vigueur en 2021.

¹³ Il s'agit d'une sorte de continuité du concours susmentionné puisqu'il s'agit de réaliser une extension au module 1.0 existant afin de le rendre énergiquement autonome, physiquement moins lourd, facilement démontable et modulable à souhait.

¹⁴ Table ronde du secteur de la construction en Région de Bruxelles-Capitale, 23 mai 2017

Constat II : Les établissements (aussi bien de l'enseignement que de la formation) sont confrontés à des difficultés croissantes pour trouver des professionnels avec le titre requis pour donner cours. Or, la rencontre entre les pédagogues, les formateurs et professionnels, ainsi que le retour des enseignants vers les entreprises sont des aspects importants pour l'acquisition des compétences adéquates par les formateurs en lien avec le terrain.¹⁵

Recommandation 3 : Utiliser les marchés publics comme instrument de formation

L'Etat, en tant que pourvoyeur important de chantiers ainsi que par la conscience qu'il a de l'importance de la formation des travailleurs, pourrait jouer un rôle important dans le domaine. Les pouvoirs publics pourraient mobiliser leurs propres sites de construction afin d'en faire des « chantiers pédagogiques ». De plus, dans le but de renforcer cette idée, il est possible d'imaginer le conditionnement de l'accès à certains appels d'offre à la création d'emploi ou à la possibilité de se former durant celui-ci.

Recommandation 4 : Encourager et mettre en place de nouveaux dispositifs afin d'encourager les formateurs à participer à des stages en immersion

Des stages d'immersion existent déjà mais ceux-ci rencontrent peu de succès. La question des raisons, des éventuelles difficultés et des moyens pour les dépasser et encourager la participation des enseignants se pose donc. Naturellement, les modalités de ces formations restent à établir : durée, objectifs, fréquence,...

Recommandation 5 : Inciter les travailleurs les plus expérimentés (45 ans et plus) à aller former/enseigner

Cette démarche nécessiterait un soutien de la part des entreprises que ce soit au-travers d'aides financières, d'un allègement du temps de travail, ou d'autres modalités concrètes.

Recommandation 6 : Stimuler la transmission des savoirs des travailleurs âgés vers les travailleurs les plus jeunes. Cela pourrait se faire via le tutorat ou le compagnonnage par exemple

Constat : Les entreprises « en demande » n'embauchent pas forcément des élèves issus du secondaire car leur pénurie concerne souvent des postes où la maîtrise des techniques « de pointe » ou « spéciales » est indispensable¹⁶.

Recommandation 7 : Encourager les élèves à compléter le troisième degré par une septième année ou une formation

À Bruxelles, la transition entre l'école et un emploi durable dans le secteur de la construction est faible, comme expliqué au point 2 de la fiche¹⁷. S'il n'est pas le seul facteur explicatif, le décalage entre les

¹⁵ IPIEQ, Chambre Enseignement de l'IB de Bruxelles, « Consultation des acteurs Enseignement sur le secteur de la construction », Novembre 2016

¹⁶ Fondation pour l'enseignement, « La formation des jeunes dans le qualifiant: une priorité pour l'avenir des entreprises dans le secteur de la construction »

¹⁷ Confédération Construction, « La formation des jeunes dans le qualifiant: une priorité pour l'avenir des entreprises dans le secteur de la construction », <https://www.fondation-enseignement.be/node/159> (page consultée le 12 septembre 2017)

besoins des employeurs et les compétences des élèves sortant du troisième degré tant technique que professionnel semble faire partie de l'équation pour les employeurs.

Constat : Les métiers de la construction nécessitent des connaissances transversales de plus en plus importantes. Le FOREM, pour illustrer par un exemple, explique que bien souvent, les plombiers doivent posséder certaines aptitudes concernant la maçonnerie. Or, on constate une faible maîtrise des compétences connexes, liées à un autre métier.

Recommandation 8 : Développer l'interconnexion entre les différents métiers, notamment vu l'importante segmentation des métiers de base dans les profils SFMQ

Constat : L'outil de « validation des compétences » possède un énorme potentiel qui n'est aujourd'hui pas totalement exploité¹⁸.

Recommandation 9 : Développer l'offre de validation dans le secteur de la construction et augmenter le nombre de titre de compétence délivré

Afin de rendre cela possible, plusieurs facteurs entrent en jeu : posséder les ressources humaines et matérielles nécessaires pour faire passer les tests, améliorer le taux de réussite à ces épreuves via des modules de « renforcement », ...

Recommandation 10 : Promouvoir le Titre de compétence au sein des entreprises et du secteur et augmenter sa valeur d'usage

8.2 Orientation, promotion des métiers, promotion des filières techniques et professionnelles

Constat I : Les métiers de la construction souffrent d'une image dégradée à cause de nombreux facteurs : pénibilité, « métiers salissants », soumis aux aléas du climat, problèmes de santé, retraite tardive malgré tout.¹⁹

Constat II : Dans l'enseignement, en dépit des actions de valorisation, la fréquentation n'augmente pas dans les filières de la construction, la difficulté majeure étant d'alimenter la 3^{ème}.²⁰

Constat III : La stagnation voire la décroissance du nombre d'élèves inscrits dans les différentes options du secteur de la construction est notamment due à la perception des métiers comme « peu féminin ».

Constat IV : Le secteur ne parvient pas à montrer son potentiel en matière d'emploi auprès du public²¹.

¹⁸ En 2016, 45 titres de compétence ont été délivrés en RBC dont 35 à des résidents.

¹⁹ IPIEQ, Chambre Enseignement de l'IB de Bruxelles, « Consultation des acteurs Enseignement sur le secteur de la construction », Novembre 2016

²⁰ Ibid.,

²¹ Cela est dû, notamment, à l'importance du « bouches à oreilles » dans le processus d'embauches

Recommandation 11 : Mettre en place des actions de découverte métiers, notamment en direction de ceux ciblés comme thématiques communes

- Actions ponctuelles : semaine de la construction, campagnes de sensibilisation à ces métiers, ... Ainsi, le concours de dessin tourné vers les élèves du premier degré et organisé par l'IFPM dans le but d'éveiller la curiosité des jeunes vis-à-vis des métiers techniques rencontre un beau succès. L'idée de prolonger la « Journée Chantiers Ouverts », qui se déroule habituellement le dimanche, jusqu'au lundi afin de permettre aux écoles d'y participer est également une bonne idée²².
- La venue des partenaires sectoriels dans les écoles : l'écho d'un discours auprès des élèves étant plus puissant lorsque celui-ci émerge de la part de professionnels, ce type de rencontres doivent être encouragées. De plus, il est souligner l'importance de pouvoir exécuter une réalisation concrète qui puisse éventuellement être, par la suite, emportée à la maison.
- Organisation de visites et de stages de découvertes : il peut être envisagé, dès l'école primaire, la visite d'ateliers ou de professionnels travaillant dans un métier de la construction. D'autre part, la mise en place de stages de promotion sectorielle, comme des stages de vacances sur un métier et/ou des techniques en particulier, doit être considérée. Ainsi, un projet pilote visant les 12-18 ans va être mis en place à l'été 2018.

Recommandation 12 : Renforcer et harmoniser la communication vis-à-vis des différents publics. La Cité des Métiers et Constructivity y contribuent. Dans cette optique, il apparaît central de :

- Développer un inventaire des outils existants afin de recenser l'ensemble des outils, documents,... dont disposent les différents acteurs du domaine de l'information et de l'orientation. Cela fait, il faudra veiller à ce que celui-ci soit actualisé en permanence.
- Centraliser les messages : lancer des plans globaux de communication (tournés en priorité vers le premier et deuxième degré) au niveau des écoles ou des employeurs afin de gagner en impact.
- Permettre une inversion du point de vue dans les messages : appuyer sur les valeurs présentes dans le secteur (solidarité, travail d'équipe, empathie,...), sur l'importance et la fierté de construire (utilité, durabilité, esthétique,...),...
- Assurer une collaboration optimale entre Constructiv, la Cité des Métiers et le Pôle formation emploi. La Cité des métiers pourra par exemple orienter vers Constructivity les individus intéressés par la construction. Inversement, Constructivity pourra diriger vers la Cité des métiers des travailleurs de la construction souhaitant s'ouvrir à un nouveau secteur. Le partage d'informations entre ces deux entités est donc essentiel.

Recommandation 13 : Axer notamment les actions de Constructivity sur le 1^{er} degré de l'enseignement

Ces actions, qu'il s'agisse de séances d'infos, d'actions chantiers exceptionnels, permettront de lutter contre le principe de relégation.

Recommandation 14 : Multiplier les campagnes de sensibilisation métiers, par exemple via les réseaux sociaux

²² Fiches action construction, Projet d'accord cadre du secteur de la construction

Les initiatives comme celle récemment lancée par l'IFAPME, le FOREM et Constructiv²³ doivent être multipliées et soutenues.

Recommandation 15 : Renforcer le recours aux services publics de l'emploi pour le recrutement dans le secteur

Cela permettrait d'augmenter la visibilité des offres auprès des chercheurs d'emploi mais aussi de développer une meilleure connaissance de la situation réelle du marché pour l'ensemble des acteurs.

Recommandation 16 : Mettre en valeur le screening technique mis en place par Constructiv permettant d'évaluer les aptitudes des chercheurs d'emploi

Consistant en une séance d'information puis d'une mise en situation et d'un test pratique, celui-ci permet aux chercheurs d'emploi de se voir octroyer une orientation personnalisée et de connaître ses aptitudes réelles.

8.3 Places de stages et alternance

Constat I : La mise en relation entre l'offre et la demande de stage n'est pas toujours simple

Constat II : Les chercheurs d'emploi demandent un accompagnement spécifique. Beaucoup peinent à trouver un premier emploi ou un stage car ils n'ont pas de réseaux ou de méthodes adaptés au secteur de la construction

Recommandation 17 : Encourager le recours à la plateforme internet « ApprentiStage » aussi bien auprès des entreprises qu'au niveau des écoles

Le but est notamment de rassembler les offres de stage auprès de toutes les écoles bruxelloises proposant une section construction. Ainsi, un entrepreneur souhaitant former un jeune peut rapidement trouver les modalités pratiques pour accueillir un stagiaire (centralisation en ligne de l'offre en Région de Bruxelles-Capitale)

Recommandation 18 : Offrir un module d'accompagnement à la recherche d'emploi adapté au secteur de la construction facilitant l'insertion²⁴

Celui-ci pourrait peut par exemple prendre la forme d'un coaching à l'emploi au travers de journées formatives mêlant aspects théoriques et mise en œuvre pratique (petits challenges à réaliser par les chercheurs d'emploi). Peut également être mis sur pied le suivi individuel pour les chercheurs d'emploi demandeurs avec conseillers Actiris ou fvb-ffc Constructiv.

Recommandation 19 : Créer un réseau d'entreprises formatrices et labelliser celui-ci

Soutenues, les entreprises seront plus disposées à accueillir les apprenants dans de bonnes conditions. D'autre part, aidé à développer et maintenir ses compétences de tutorat, le tuteur aura plus de facilités à former et orienter les apprenants. De plus, le réseau coopératif et de soutien aux entreprises formatrices crée un lieu d'échange d'expériences, de mutualisation de moyens et de conseils quant à l'encadrement des apprenants. En soutien à ce réseau sera développée une plateforme pour faciliter

²³ Des capsules vidéos – au ton humoristique – seront diffusées sur YouTube et les réseaux sociaux

²⁴ Recommandation présente dans l'accord-cadre en cours de négociation pour le secteur de la construction

les échanges entre les entreprises et les opérateurs de formation. Les entreprises bénéficieront d'une écoute et d'un retour permanents quant à leurs préoccupations concernant les apprenants.

Constat : Pour diverses raisons possibles, le déroulement d'un stage ne se déroule pas forcément sans accroc

Recommandation 20 : Faire de Constructiv le point de contact permanent entre les écoles, les opérateurs de formation et les entreprises

L'objectif est de résoudre les possibles situations problématiques auxquelles les différents acteurs pourraient avoir à faire face.

Recommandation 21 : Préparer au mieux chaque stagiaire à la vie sur chantier ou en entreprise

Dans cette optique, l'organisation de modules pratiques et de coaching, l'apprentissage du "savoir être" et du "savoir faire" attendus d'un stagiaire ou d'un ouvrier sur un chantier sont des exemples d'actions concrètes à mener.

Constat : L'accès au stage est parfois difficile pour les élèves de 4^{ème}

Recommandation 23 : Faciliter l'accès, en matière de stage accompagné, pour les élèves de 4^{ème} notamment à travers les opportunités développées par les conventions sectorielles (dont l'apport est salué²⁵ en ce qui concerne le 3^{ème} degré).

Constat : Les stages se déroulent actuellement à la même période peu importe le domaine dans lequel se forment les élèves.

Recommandation 24 : Décaler les stages plus tôt dans l'année afin de laisser plus de temps au perfectionnement de la formation

Pour le moment, l'élève qui termine son stage dispose par la suite de 4 semaines de temps scolaire pour parfaire aux éventuelles lacunes constatées durant celui-ci.

Recommandation 25 : Organiser les différents stages en fonction de la réalité de chaque métier

Autant en ce qui concerne le rythme des stages (nombre de jours par semaine, etc.) que le placement de ceux-ci dans le calendrier scolaire de l'année scolaire (pour les techniciens du froid par exemple, la période entre Carnaval et Pâques ne s'avère pas propice puisque l'activité décroît).

8.4 Equipements et ressources

Constat : il est parfois compliqué pour les écoles d'avoir accès au matériel et ressources souvent onéreux(es) mais nécessaires à la bonne formation des élèves.

²⁵ IPIEQ, Chambre Enseignement de l'IB de Bruxelles, « Consultation des acteurs Enseignement sur le secteur de la construction », Novembre 2016

Recommandation 26 : Développer l'accès et les partenariats entre écoles/centres de formation et les centres de référence et de technologies avancées (CDR et CTA), ainsi que le futur pôle de formation, qui mettra à disposition des infrastructures et ressources de pointe. CDR/CTA et, futur pôles de formation

8.5 Autres

Constat I : La récente réforme des grilles horaires, davantage tournée vers les cours généraux et les heures de stage, a amené à des résultats contradictoires. Ainsi, les compétences techniques, moins développées, ont continué à faiblir. Paradoxalement, l'élève se retrouve plus régulièrement au contact du monde du travail avec un bagage technique éventuellement diminué²⁶.

Constat II : Suite au Pacte et à l'allongement d'un an du tronc commun, le choix définitif de la filière se fera un an plus tôt (fin de troisième plutôt que fin de quatrième) qu'actuellement.

Recommandation 27 : Veiller au maintien d'une mixité théorique et pratique lors de l'apprentissage : stages, alternance, projets en entreprises, ou encore tutorat ou compagnonnage en entreprises pour les jeunes professionnels, les étudiants et les demandeurs d'emploi. Insister également sur la sensibilisation des entreprises à la mise en œuvre de tels systèmes

Constat : L'obtention de certificats, attestations ou labels complémentaires est aujourd'hui pratiquement obligatoire pour accéder à l'emploi.

Recommandation 28 : Faciliter l'accès des élèves et chercheurs d'emploi aux épreuves sectorielles, souvent onéreuses

Recommandation 29 : Rendre possible l'obtention de certifications professionnelles directement au sein des formations (VCA, G1 notamment)

²⁶ IPIEQ, Chambre Enseignement de l'IB de Bruxelles, « Consultation des acteurs Enseignement sur le secteur de la construction », Novembre 2016

2.2 Secteur Santé et Action Sociale

1. Chiffres clés du secteur²⁷

Poids du secteur dans l'économie bruxelloise	Nombre d'emplois en RBC dans le secteur
<p>Le secteur de la santé humaine et de l'action sociale représente 10% de l'emploi régional à Bruxelles. Il s'agit du deuxième secteur le plus importants en termes d'emplois en RBC.</p> <p>(Source : OBE – Focus Action sociale – 2015)</p>	<p>69 000 postes de travail salariés et indépendants confondus.</p> <p>Le poids des indépendants bruxellois du secteur de la santé est de 14%, alors que le poids des indépendants bruxellois, tous secteurs confondus, est de 16%.</p> <p>Le secteur de la santé humaine et de l'action sociale bruxellois représente 10% de l'ensemble des postes de travail salariés. 53% des effectifs travaillent dans les soins de santé, et 47% des effectifs travaillent dans l'action sociale.</p> <p>(Source : OBE – Focus Action sociale – 2015)</p>
Nombre et taille des entreprises	Croissance / décroissance de l'emploi intérieur
<p>1192 entreprises dans le secteur de la santé humaine et de l'action sociale en 2015. La très grande majorité de ces entreprises ne dépassent pas un nombre total de 5 employés.</p> <p>(Source : IBSA – Chiffres « entreprises » - 2015)</p>	<p>Pas de données disponibles</p>
Taux de sortie du secteur	Niveau de qualification demandée à l'emploi
<p>Les salariés de l'action sociale sont âgés entre 25 et 50 ans (69%). Peu de jeunes de moins de 30 ans dans le secteur (20%).</p> <p>(Source : OBE – Focus Action sociale – 2015)</p>	<p>Près de la moitié des postes de salariés dans le secteur de l'action sociale sont couverts par des travailleurs hautement qualifiés. 1/5 des salariés sont des travailleurs en infra-scolarité.</p> <p>(Source : OBE – Focus Action sociale – 2015)</p>
Poids des navetteurs	Conditions de travail
<p>Les Bruxellois occupés dans ce secteur ne vont presque pas travailler dans les autres régions du pays : 93% des Bruxellois occupés dans le secteur le sont à Bruxelles, contre 83% pour l'ensemble des secteurs.</p> <p>La part des Bruxellois occupés dans le secteur « santé humaine et action sociale » se situe aux environs de 60% des travailleurs.</p> <p>(Source : OBE – Focus Action sociale – 2015)</p>	<p>9/10 des postes salariés dans le secteur de l'action sociale sont à durée indéterminée. Près de la moitié des salariés exercent à temps partiel. 1/3 des travailleurs gagnent moins de 100 euros par jour.</p> <p>(Source : OBE – Focus Action sociale – 2015)</p>

²⁷ Le secteur « Santé et Action sociale » est ici défini sur base de la famille « Santé » et de la famille « Service aux personnes » de ROME V3.

2. Défis et opportunités du secteur en RBC

- Evolutions démographiques : Contrairement aux deux autres régions, Bruxelles-Capitale est caractérisée par un rajeunissement de sa population, ce qui implique un besoin de création d'infrastructures et d'emploi dans les crèches et les écoles. Parallèlement, le besoin en maisons de repos n'est pas aussi marqué à Bruxelles qu'en Flandre ou en Wallonie : les possibilités de vieillir chez soi sont conséquentes et diminuent le recours à des services aux personnes avec hébergement. En conclusion, en se fondant sur les projections démographiques, il serait opportun de créer entre 1700 et 4200 emplois dans les secteurs de l'accueil de la petite enfance et les soins résidentiels pour personnes âgées pour l'horizon 2020²⁸.
- Evolutions économiques :
 - Alors qu'on assistait à un ralentissement de l'activité économique depuis 2011, le secteur de la santé et de l'action sociale fut l'un des seuls à contribuer de manière significative à la croissance économique de la Région bruxelloise²⁹.
 - La pénurie structurelle autour du métier d'infirmier risque d'impacter le sous-secteur de l'aide à domicile, via une intensification du recours aux aides-soignants et une spécialisation et une segmentation des métiers de ce sous-secteur, sur base des actes techniques médicaux à poser³⁰.
 - On assiste à une évolution globale des soins qui se déplacent de l'institution vers le domicile du bénéficiaire, via notamment le raccourcissement des séjours dans les hôpitaux. Cette évolution peut conduire à une croissance de la demande en service à domicile³¹.
- Evolutions sociétales / sociologiques : Alors que les femmes participent de plus en plus au marché du travail et que les familles monoparentales augmentent, on assiste au phénomène de « défamiliarisation » (les besoins sociaux ne sont plus pris en charge par la cellule familiale mais par des structures ou des personnes externes). Ces évolutions sociétales auront un impact certain sur le sous-secteur de la petite enfance : nécessité de davantage de places d'accueil, plus grande diversité de types d'accueil ponctuels ou temporaires, plus grand recours à la garde à domicile d'enfants malades, besoin croissant en gardes « d'urgence » et en milieux d'accueil proches, voire au sein même des lieux de travail, de formation ou dans les « lieux de passage » comme les gares, nécessité de développer l'accueil des enfants scolarisés en dehors du temps scolaire³².

3. Professions réglementées et obligations de formation dans le secteur

3.1. Normes de qualification pour l'accueil collectif d'enfants en Fédération Wallonie-Bruxelles

Dans les milieux d'accueil collectif subventionné ou non subventionné, les diplômes suivants sont requis pour le personnel encadrant les enfants³³ :

- Puériculteur (plein exercice – 5^{ème}/6^{ème} P et 7P)
- Agent d'éducation (plein exercice – 5^{ème}/6^{ème} TQ)

²⁸ Observatoire bruxellois de l'Emploi, *Focus Action Sociale*, 2015.

²⁹ OBE, *op.cit.*

³⁰ Forem, *Etat des lieux du secteur de l'action sociale*, 2013.

³¹ Forem, *op.cit.*

³² OBE, *op.cit.* ; Forem, *op.cit.*

³³ APEF, *Etude sectorielle des milieux d'accueil de l'enfance (CP 332)*, rapport final, novembre 2015, p. 16-17.

- Aspirant en nursing (plein exercice – 5^{ème}/6^{ème} TQ)
- Auxiliaire de l'enfance (promotion sociale)
- Auxiliaire de l'enfance 0-12 ans à domicile (promotion sociale)
- Auxiliaire de l'enfance 0-12 ans dans une structure collective (promotion sociale)
- Auxiliaire de l'enfance en structures collectives (promotion sociale)
- Auxiliaire de l'enfance en structures collectives (alternance)
- Educateur (plein exercice – 5^{ème}/6^{ème} TQ)
- Educateur spécialisé (promotion sociale)

Le diplôme de puériculteur ne peut être remplacé que si le nombre de puériculteurs représente au moins la moitié du personnel affecté à l'encadrement des enfants.

3.2. Professions réglementées dans le secteur de la santé

L'exercice de la profession d'aide-soignant est soumis à l'octroi d'un agrément. Depuis le 01/07/2014, la Fédération Wallonie-Bruxelles gère l'enregistrement des aides-soignants. Le SPF Santé publique continue de délivrer le visa et est compétent pour fixer les critères d'agrément.

En Région de Bruxelles-Capitale, la personne désirant enregistrer son entreprise dans le métier d'opticien doit prouver ses compétences professionnelles via un titre spécifique, une pratique professionnelle dans les 15 dernières années ou un examen devant un jury central.

4. Offres d'emploi et fonctions critiques

4.1. Fonctions critiques

Tableau 7: Fonctions critiques, 2016

MÉTIER	OE REÇUES (2016)	RMO (2016)	FONCTIONS CRITIQUES		
			Pénurie quanti.	Pénurie quali.	Conditions de travail
PHARMACIENS					
Pharmacien hospitalier	21	0	X		
INFIRMIERS					
Infirmier breveté hospitalier	51	138	X		X
Infirmier bachelier/gradué en gériatrie	84	5	X		X
Infirmier social/en santé communautaire	58	24	X		X
PUÉRICULTEURS					
Puériculteurs (diplôme)	557	731	X		X

Source : Observatoire bruxellois de l'Emploi, Liste des fonctions critiques en RBC en 2016.

4.2. Offres d'emploi par domaine professionnel

Tableau 8: Offres d'emploi reçues en 2016 par domaine professionnel et profession

DOMAINE PROFESSIONNEL ET PROFESSION	OE REÇUES EN 2016
D. Coiffure et esthétique	361
<i>D1. Coiffure</i>	238
<i>D2. Esthétique</i>	123
S. Médical et paramédical	2225
<i>S1. Médecine</i>	39
<i>S2. Pharmacie</i>	64
<i>S3. Paramédical – Kinésithérapie / Logopédie / Dentisterie, etc.</i>	387
<i>S4. Soins infirmiers</i>	814
<i>S5. Paramédical – Puériculture / Assistance aux soins</i>	921
U. Psycho-social, culture, loisirs, sports	1535
<i>U1. Psycho-social</i>	1168
<i>U2. Culture</i>	212
<i>U3. Sports et loisirs</i>	155
W. Sécurité, nettoyage, environnement	1371
<i>W1. Environnement - recyclage</i>	3
<i>W2. Sécurité au travail</i>	55
<i>W3. Sécurité</i>	307
<i>W4. Nettoyage et services</i>	1006

Source : Observatoire bruxellois de l'emploi, Offres d'emploi, répartition par domaine professionnel et profession, 2016

4.3. Offres d'emploi par domaine professionnel

Tableau 9: RMO disponible par métier et niveau de qualification en 2016

MÉTIER	RMO EN 2016	NIVEAU DE QUALIFICATION			
		Faible (secondaire inférieur)	Moyen (secondaire supérieur diplômé)	Elevé (supérieur universitaire et non universitaire)	Autres (diplôme non reconnu en Belgique)
Aide-ménagère	3229	515	62	3	2649
Garde d'enfants non diplômé	2384	898	285	4	1197
Garde-malade (sans diplôme reconnu par l'Inami)	1332	300	113	7	912
Aide-soignant, aide-sanitaire (brevet)	1191	483	305	18	385
Animateur social	1111	425	421	70	195
Spécialiste en soins de beauté et du bien-être	773	221	266	10	276
Puériculteur (diplôme)	731	546	135	11	39
Coiffeur mixte	498	242	127	1	128
Aide-familiale (brevet)	407	192	37	3	175
Assistant en pharmacie	353	24	270	8	51
Coiffeur pour dames	350	110	61	0	179
Auxiliaire de l'enfance (certificat)	320	101	133	2	84
Aide-coiffeur	313	144	15	0	154
Manœuvre santé, éducation et action sociale	154	81	7	2	64
Assistant dentaire	151	32	53	4	62
Coiffeur pour hommes	137	17	6	0	114
Ambulancier - secouriste	118	66	24	1	27
Technologue de laboratoire médical	110	3	75	10	22
Aspirante en nursing (diplôme)	86	8	75	0	3
Mécanicien de prothèses dentaires	55	3	27	1	24
Pédicure	49	17	14	2	16
Assistant en soins hospitaliers (brevet)	29	5	7	0	17
Technicien et spécialiste paramédical	25	5	10	3	7
Optométricien	20	0	13	4	3
Prothésiste-orthopédiste	15	2	9	0	4

Podologue	13	2	9	0	2
Animateur socio-culturel	5	2	1	2	0
Mécanicien de prothèses orthopédiques	1	0	0	0	1

Source : Observatoire bruxellois de l'emploi, RMO en 2016

5. Options/Formations existantes et effectifs

5.1. Enseignement secondaire de plein exercice

Tableau 4: Enseignement TP, inscrits au 15 janvier 2016, 3^{ème} degré

OPTIONS	FILIÈRE	5 ^{ÈME} /6 ^{ÈME}	7 ^{ÈME}	D4
Puériculture	P	615		
Agent d'éducation	TQ	597		
Techniques sociales	TQ	578		
Aide familiale	P	411		
Animateur	TQ	362		
Aspirant en nursing	TQ	219		
Puériculteur	7P		194	
Aide-soignant	7P		133	
Agent médico-social	7P		61	
Assistant aux métiers de la sécurité et de la prévention	7TQ		54	
Soins infirmiers				593
TOTAL		2782	442	593

Source : IPIEQ, données au 15/01/2016

Remarque : le secteur « Service aux personnes » de l'enseignement inclut également des coiffeurs et esthéticiens qui ne sont pas repris ici.

5.2. Enseignement secondaire en alternance

Tableau 5: Enseignement en alternance, inscrits au 15 janvier, 3^{ème} degré

OPTIONS	FILIÈRE	5 ^{ÈME} /6 ^{ÈME}	7 ^{ÈME}
Aide familiale	P	29	
Aide-soignant	7P		5
TOTAL		29	5

Source : IPIEQ, données au 15/01/2016

Remarque : le secteur « Service aux personnes » de l'enseignement inclut également des coiffeurs qui ne sont pas repris ici.

5.3. Enseignement secondaire spécialisé

Tableau 6: Enseignement spécialisé, certificats de qualification délivrés à l'issue de l'enseignement secondaire de forme 3, fin 2015

OPTIONS	CQ DÉLIVRÉS
Aide ménager	5
TOTAL	5

5.4. Enseignement secondaire de Promotion Sociale

Tableau 7 : chiffres de l'enseignement de promotion sociale

Groupe de la section	Nom de la section	Niveau	Nombre de périodes	Nombre d'UE total dans la section
Services sociaux et familiaux	Aide familial	SS	1490	10
Services sociaux et familiaux	Aide-ménagère	SI	310	7
Services sociaux et familiaux	Aide-soignant	SS	1864	12
Services paramédicaux	Assistant logistique en unités de soins et/ou en services d'urgences	SS	718	5
Services paramédicaux	Ambulancier relevant du transport médico-sanitaire	SS	200	6
Enseignement-formation du personnel	Auxiliaire de l'enfance	SS	1264	12
Secrétariat	Secrétariat médical	SS	860	9
Sciences appliquées	Assistant pharmaceutico-technique	SS	1500	12

Remarque : le secteur « Services aux personnes » de l'enseignement de promotion sociale reprend également les sous-domaines des soins de beauté et des relations sociales qui ne sont pas repris ici.

5.5. *efp*³⁴Tableau 8 : *efp*, inscrits au 31 décembre 2016

FORMATIONS	AUDITEURS CHEFS D'ENTREPRISE
Directeur de maison d'enfants	228
Accueillant d'enfants	125
Opticien	55
Directeur de maison de repos (à Bruxelles)	16
TOTAL	455

Source : *efp*, inscrits au 31 décembre 2016

Remarque : le pôle « Services » inclut également d'autres formations qui ne correspondent pas exactement au secteur concerné. Par ailleurs, aucune formation en apprentissage n'est organisée dans le secteur concerné.

³⁴ Les données SFPME ne sont pas disponibles

5.6. Bruxelles Formation (en propre)

Tableau 9: BF, formations professionnalisantes, stagiaires distincts sortants (chercheurs d'emploi) en 2016

FORMATIONS	FPI EN ÉTABLISSEMENT SCOLAIRE	PRODUITS ISOLÉS	FORMATIONS QUALIFIANTES
1ère année infirmier(e) bachelier	21		
1ère année infirmier(e) brevetée	19		
2ème année infirmier(e) bachelier	14		
3ème année infirmier(e) brevetée	12		
Année préparatoire infirmier(e)	12		
3ème année infirmier(e) bachelier	11		
2ème année infirmier(e) brevetée	10		
1ère année infirmier(e) spécialisation	2		
Connaissance de l'imagerie de sûreté		26	
Atelier services aux personnes		12	
Agent d'accueil en milieu médical			15
TOTAL	101	38	15

Source : BF, Service Etude et statistiques, formations professionnalisantes, stagiaires distincts sortants (CE) en 2016

5.7. ISP

Tableau 10: ISP, formations professionnalisantes, stagiaires distincts sortants (chercheurs d'emploi) en 2016

FORMATIONS	FORMATIONS QUALIFIANTES	PRODUITS ISOLÉS
Aide familiale	65	
Animateur socioculturel	49	
Agent d'entretien en hôpitaux	33	
Aide-ménager(e)	28	
Animateur sportif	22	
Animateur extrascolaire	18	
Garde à domicile	18	
Animateur en arts du spectacle	14	
Agent de proximité et de sécurité	12	
Assistant en dentisterie	11	
Animateur multimédia	8	
Aide à domicile		72
Surveillant de garderie		10
TOTAL	278	82

Source : BF, Service Etude et statistiques – ISP, formations professionnalisantes, stagiaires distincts sortants (CE) en 2016

5.8. Phare

Pas de formation organisée dans le secteur

5.9. Validation des compétences

Tableau 11: VDC, inscrits aux épreuves et titres délivrés en 2016

MÉTIERS	INSCRITS AUX ÉPREUVES ET TITRES DÉLIVRÉS
Aide-ménagère	15
<i>Titres délivrés - Epreuve</i>	15
<i>Titres délivrés - RAF</i>	/
TOTAL	15

Source : CVDC, données 2016

6. Certifiés

6.1. CECAF (Bruxelles Formation)

Aucun stagiaire n'a obtenu de CECAF dans ce secteur en 2016

6.2. ISP

Tableau 12: ISP, formations professionnalisantes, stagiaires distincts sortants (chercheurs d'emploi) en 2016

FORMATIONS	FORMATIONS QUALifiantES	PRODUITS ISOLÉS
Aide familiale	65	
Animateur socioculturel	49	
Agent d'entretien en hôpitaux	33	
Aide-ménager(e)	28	
Animateur sportif	22	
Animateur extrascolaire	18	
Garde à domicile	18	
Animateur en arts du spectacle	14	
Agent de proximité et de sécurité	12	
Assistant en dentisterie	11	
Animateur multimédia	8	
Aide à domicile		72
Surveillant de garderie		10
TOTAL	278	82

Source : BF, Service Etude et statistiques – ISP, formations professionnalisantes, stagiaires distincts sortants (CE) en 2016

6.3. efp

Tableau 13 : Nombre de diplômés par formations (Chefs d'entreprise)

FORMATIONS	DIPLÔMÉS CHEFS D'ENTREPRISE
Directeur de maison d'enfants	55
Accueillant d'enfants	31
Directeur de maison de repos (en région wallonne)	12



Directeur de maison de repos (à Bruxelles)	8
TOTAL	106

Source : efp, diplômés par formation en 2016

7. Profils SFMQ

7.1. Profils terminés

- Animateur de groupe
- Coiffeur
- Coiffeur-manager
- Coiffeur-chef d'entreprise
- Employé esthéticien autonome
- Esthéticien social

7.2. Profils en cours

Pas de profils en cours pour le moment.

7.3. Profils stoppés

Pas de profils stoppés pour le moment.

8. Liste des thématiques communes

NOM DU MÉTIER	ARGUMENTS POUR	ARGUMENTS CONTRE	OPTIONS / FILIERES MENANT À CE MÉTIER ?	THÉMATIQUE COMMUNE
AGENT DE PROPRETÉ HOSPITALIÈRE		<ul style="list-style-type: none"> Métier ni en demande, ni en tension 	<ul style="list-style-type: none"> ISP : formation d'agent d'entretien en hôpitaux 	NON
BRANCARDIER		<ul style="list-style-type: none"> Métier ni en demande, ni en tension 	<ul style="list-style-type: none"> Pas d'option / formation en RBC 	NON
TECHNICIEN DE LABORATOIRES D'ANALYSES MÉDICALES		<ul style="list-style-type: none"> Métier ni en demande, ni en tension 	<ul style="list-style-type: none"> Pas d'option / formation en RBC 	NON
A ASSISTANT DENTAIRE		<ul style="list-style-type: none"> Métier ni en demande, ni en tension 	<ul style="list-style-type: none"> ISP : formation d'assistant en dentisterie 	NON
A ASSISTANT EN CABINET MÉDICAL		<ul style="list-style-type: none"> Métier ni en demande, ni en tension 	<ul style="list-style-type: none"> EPS : épreuve intégrée « secrétariat médical » BF : formation d'agent d'accueil en milieu médical 	NON
AMBULANCIER		<ul style="list-style-type: none"> Métier ni en demande, ni en tension 	<ul style="list-style-type: none"> EPS : épreuve intégrée « ambulancier relevant du transport médico-sanitaire » 	NON
PRÉPARATEUR EN PHARMACIE	<ul style="list-style-type: none"> Métier considéré comme attractif en 2014 	<ul style="list-style-type: none"> Nouvelles techniques permettant une plus grande automatisation des 	<ul style="list-style-type: none"> EPS : épreuve intégrée 	NON

	<p>tâches dans les processus de production et de distribution des médicaments</p> <ul style="list-style-type: none"> Utilisation des médicaments génériques encouragée Métier ni en demande, ni en tension 	<p>« Assistant pharmaceutico-technique »</p> <ul style="list-style-type: none"> efp : formation d'opticien 	<p>NON</p>
<p>OPTICIEN</p>	<ul style="list-style-type: none"> Métier ni en demande, ni en tension 	<ul style="list-style-type: none"> Pas d'option / formation en RBC 	<p>NON</p>
<p>PROTHÉSISTE DENTAIRE</p>	<ul style="list-style-type: none"> Métier ni en demande, ni en tension 	<ul style="list-style-type: none"> L'aide-soignant ne peut pas, et ne pourra pas remplacer l'infirmier 	<p>NON</p>
<p>AIDE-SOIGNANT</p>	<ul style="list-style-type: none"> Les besoins en aides-soignants devraient particulièrement croître sous le double effet du manque quantitatif d'infirmiers et de la spécialisation de ces derniers A l'avenir, le personnel infirmier pourrait déléguer davantage de tâches aux aides-soignants Le prolongement de la durée de vie, l'augmentation de la population entrant dans le 4^{ème} âge ou le grand âge, et l'augmentation des pathologies liées à cette évolution participent à une augmentation des besoins de soins et donc à une hausse du nombre de professionnels chargés d'y répondre L'augmentation de la technicité des actes et le nombre insuffisant d'infirmiers actifs a entraîné une différenciation des fonctions par une spécialisation des métiers et une délégalation des tâches de soins de base vers les aides-soignants Métier en demande en 2014 	<ul style="list-style-type: none"> Alternance : option « aide-soignant » EPS : option « aide-soignant » 	<p>OUI</p>

<p>PUÉRICULTEUR</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fonction critique en 2016 (pénurie quantitative et conditions de travail) • L'évolution démographique, l'activité sur le marché de l'emploi des deux parents, et le soutien public au secteur sont autant de facteurs qui stimuleront le besoin en puériculteurs et en autres professionnels du secteur de la petite enfance • Le métier de puériculteur a de très bons taux de mises à l'emploi 	<ul style="list-style-type: none"> • PE : option « Aspirant en nursing », « puériculture », « puériculteur » et « agent d'éducation » • EPS : option « auxiliaire de l'enfance » • efo : formation « accueillant d'enfants » 	<p>OUI</p>
<p>ANIMATEUR SOCIOCULTUREL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Métier qui se trouve dans le top 5 des offres d'emploi d'Activis en 2014 • Métier en demande en 2014 	<ul style="list-style-type: none"> • PE : options « animateur » et « agent d'éducation » • ISP : formations « animateur socioculturel », « animateur sportif », « animateur extrascolaire », « animateur en arts du spectacle », « animateur multimédia » 	<p>OUI</p>
<p>AIDE FAMILIALE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le nombre d'aides familiales devraient augmenter à l'avenir pour rencontrer les besoins croissants en raison du vieillissement de la population et de la politique de maintien à domicile 	<ul style="list-style-type: none"> • PE : option « aide-familiale » • Alternance : option « aide-familiale » 	<p>OUI</p>

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les besoins en effectifs sont relativement élevés même s'ils dépendent des contingents accordés par les pouvoirs publics ▪ Le contenu du métier devrait évoluer en termes de compétences et de profil face à de nouveaux enjeux (comme les pathologies liées à la vieillesse) et au nécessaire travail de complémentarité avec les autres intervenants ▪ Métier en demande en 2014 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ EPS : épreuve intégrée « aide-familiale » ▪ ISP : formation « aide-familiale »
<p>GARDE À DOMICILE</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ISP : formation « garde à domicile » <p style="text-align: right;">Oui</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Le métier de garde à domicile complète celui de l'infirmier à domicile, en assurant une présence continue à domicile, tandis que l'aide familiale porte plus spécifiquement sur les tâches de la vie quotidienne ▪ Le garde à domicile pour opérer sur le long terme ▪ Actuellement, il existe une confusion autour du métier de garde à domicile, qui se confond avec celui de l'aide familial, le métier d'aide familiale portant plus spécifiquement sur les tâches de la vie quotidienne. ▪ Métier qui souffre d'un manque de reconnaissance, d'un cadre légal et de financement, surtout en Région bruxelloise. Le métier de garde à domicile est pourtant reconnu par les pouvoirs subsidiaires en Région wallonne et flamande. ▪ Aucun accord sur cette profession à Bruxelles, les formations ne sont pas 	

<p>harmonisées et sont l'initiative d'un groupe d'acteurs de terrain en partenariat avec quelques acteurs de la formation</p> <ul style="list-style-type: none"> Le métier de garde à domicile constitue une opportunité d'emploi pour de nombreuses personnes désireuses d'acquérir des qualifications dans les métiers des services à la personne. 	<ul style="list-style-type: none"> Métier ni en demande ni en tension 	<ul style="list-style-type: none"> ISP : formation « aide à domicile » 	OUI
<p>AIDE À DOMICILE</p>	<p>AIDE MÉNAGER</p> <ul style="list-style-type: none"> Métier en demande et attractif en 2014 	<ul style="list-style-type: none"> Spécialisé : option « aide ménager » EPS : épreuve intégrée « aide-ménagère » ISP : formation « aide-ménager(e) » VdC : Titre « aide-ménagère » 	OUI

9. Liste des recommandations

9.1. Adaptation de l'offre de formation et d'enseignement

9.2. Orientation, promotion des métiers, promotion des filières techniques et professionnelles

Constat : La Région de Bruxelles-Capitale est la seule région du pays dont les projections démographiques prédisent un rajeunissement de la population. En plus des infrastructures et des services à la jeunesse à développer, un besoin en main d'œuvre dans les métiers de la petite enfance se fera certainement ressentir.

Recommandation 1 : Assurer la promotion des filières et des formations liées à la petite enfance afin d'assurer un nombre suffisant de formés et de futurs professionnels dans le secteur

Constat : Les métiers d'infirmier reviennent de manière très récurrente en tant que fonctions critiques en Région bruxelloise.

Recommandation 2 : Améliorer les passerelles afin que des sortants de formations liées aux soins de la personne puissent accéder au mieux aux études d'infirmier

9.3. Places de stages et alternance

9.4. Equipements et ressources

9.5. Autres

Constat : Le SFMQ n'a pour le moment pas encore élaboré de profils métiers liés au secteur de la santé et de l'action sociale.

Recommandation 3 : Interpeller le SFMQ afin qu'il poursuive ses travaux dans ce secteur

2.3 Secteur Transport et Logistique

1. Chiffres clés du secteur³⁵

Poids du secteur dans l'économie bruxelloise	Nombre d'emplois en RBC dans le secteur ³⁶
<p>En 2015, le secteur Transport & logistique représentait 5,20% de la valeur ajoutée brute bruxelloise³⁷</p> <p>Ce secteur emploie près de 31.000 personnes, soit 4% des travailleurs de la Région (dont 23.000 travaillent dans le domaine des transports terrestres).</p> <p>75% des salariés du secteur sont des agents du service public.</p>	<p>Nombre de salariés occupés dans le secteur en RBC (2014) : 28.201 soit 4,55% du total de l'emploi intérieur salarié bruxellois³⁸. Par ailleurs, il est constaté une forte concentration de l'emploi salarié dans les espaces périurbains pour les activités d'entreposage et les services auxiliaires des transports³⁹ soit près de neuf emplois sur dix y sont localisés. À contrario, l'emploi salarié dans les transports terrestres et les activités de poste et de courrier, relevant essentiellement de services publics de proximité profitant d'économies d'agglomération, est davantage concentré à l'intérieur de la ville⁴⁰. En RBC, l'essentiel du volume d'emploi salarié est dans les transports de voyageurs, soit 78% dans le transport terrestre.</p> <p>Nombre d'indépendants (2014) : 2.415, soit 2,4% de l'emploi indépendant bruxellois.</p> <p>Situation de la demande d'emploi dans le secteur : 11.000 DE sont inscrits pour un métier dans le secteur Transport (53%) & Logistique (47%), soit 12% de l'ensemble des DEI. Près de 90% sont des hommes (contre une moyenne de 53% pour l'ensemble des DEI inscrits auprès d'Actiris). Les seniors (≥ 50 ans) sont plus nombreux (25% contre 23% pour l'ensemble). La durée de chômage est globalement plus longue : le risque d'enlèvement dans le chômage est donc</p>

³⁵Le périmètre est défini sur base du ROME V3.

³⁶Actiris, Veille et anticipation, secteur Transport & logistique, mars 2017, p.4

³⁷Valeur ajoutée brute aux prix de base en euros chaînés. Source : ICN, consultable sur le site de l'IBSA, Economie, Activités économiques en 2015

³⁸Source : ONSS, consultable sur le site de l'IBSA, Marché du travail, emploi intérieur au 31 décembre 2015

³⁹Les activités d'entreposage et les services auxiliaires des transports préférant des espaces périurbains semi-industriels plus éloignés, sont quasiment tous implantés en marge urbaine

⁴⁰Note de cadrage sectoriel Transport et Logistique – septembre 2017- slide 5.

	<p>un peu plus élevé (51% avec une durée d'inoccupation \geq à 2 ans, contre 48%).</p> <p>1200 offres d'emplois ont été reçues par Actiris en 2016 pour un métier du T&L, soit 4% du total des offres et 1905 par le VDAB, soit 6.4% du total des offres⁴¹ en RBC.</p>
Nombre et taille des entreprises	Croissance / décroissance de l'emploi intérieur
<p>En 2014, 1.053 entreprises bruxelloises sont actives dans ce secteur dont plus de 87% occupait de 1 à 19 travailleurs. Mais 74,7% des salariés bruxellois du secteur sont occupés dans des établissements employant 100 travailleurs et plus.⁴²</p>	<p>Entre 2009 et 2014 , en RBC, le taux d'emploi intérieur dans ce secteur s'est accru de 2,7%, alors que l'emploi intérieur bruxellois, tout secteur confondu augmentait de 1,9% sur la même période.⁴³</p>
Taux de sortie du secteur	Niveau de qualification demandée à l'emploi
<p>Au 31/12/2014, 33,8% des salariés occupés dans ce secteur à Bruxelles avaient 50 ans et plus, alors que cette proportion n'est que de 27.9% pour l'ensemble des secteurs⁴⁴.</p> <p>Un tel taux suppose donc qu'il sera nécessaire de remplacer une partie des effectifs dans les prochaines années, en particulier dans le segment «Activités de poste et de courrier » dont 38,4% des salariés avaient 50 ans ou plus au 31/12/2014.</p>	<p>Près de 2/3 des emplois salariés dans ce secteur relève d'un niveau de qualification plus faible ou moyen.⁴⁵ En effet, en RBC et dans le secteur T&L, il semble y avoir plus de débouchés pour les peu qualifiés⁴⁶.</p> <p>Quant aux caractéristiques des Offres d'emploi reçues par Actiris en 2015, elles sont à plus de 90% destinées à des personnes faiblement ou moyennement qualifiées.⁴⁷</p>

⁴¹Ibid, slide 23-24.

⁴²Actiris, *op.cit.*, p.5

⁴³Ibid.

⁴⁴Actiris, *op.cit.*, p.9

⁴⁵Ibid ; p.10

⁴⁶ Note de cadrage sectoriel Transport et Logistique – septembre 2017 – slide 11

⁴⁷ Ibid., p.16

Poids des navetteurs	Conditions de travail
<p>64% des Bruxellois occupés dans le secteur exerçaient leur activité sur le territoire de la RBC⁴⁸</p> <p>32% des Bruxellois ayant un emploi dans le secteur, travaillent en Flandre (alors qu'ils ne sont que 11% tous secteurs confondus). Cela s'explique par la présence de l'aéroport national et de la plateforme de fret aérien)</p> <p>Un peu moins de 40% de l'emploi intérieur dans ce secteur est occupé par des Bruxellois, ce qui constitue l'un des taux les plus faibles, comparaison faite avec les autres secteurs.⁴⁹</p>	<p>96,5% de l'emploi salarié bruxellois dans ce secteur bénéficie d'un CDI, pour 3,5% de CDD.</p> <p>80% des contrats sont à temps plein</p> <p>Parmi les OE publiées par Actiris en 2015 dans le secteur, près d'un tiers des offres concernent un emploi sous contrat intérimaire (30,3%, davantage dans les transports terrestres, contre 6,8% en moyenne générale)⁵⁰.</p>

2. Défis et opportunités du secteur en RBC

Certains constats s'imposent concernant ce secteur à Bruxelles :

- Le **transport de marchandises** en RBC est très majoritairement dominé par le mode routier. Or, entre 2010 et 2030, il est prévu que les flux de marchandises s'accroissent de 68% en Belgique⁵¹. Une telle hausse doit donc faire l'objet de réflexions quant aux moyens à soutenir afin de ne pas aboutir à un engorgement supplémentaire des routes.
- L'Arrêté Royal du 4 mai 2007 introduit un volet « **formation continue** » obligatoire⁵² pour les chauffeurs poids lourds.
- D'importants **bouleversements** sont également en cours. Parmi ceux-ci, relevons :
 - Les **innovations technologiques** (GPS, assistance à la conduite, outils de géolocalisation) vont entraîner notamment une certaine perte d'autonomie du chauffeur dans l'exercice de sa fonction (comme par exemple, le choix du temps de repos). Parallèlement, ces innovations devraient impacter les profils de métiers, et tendre vers plus d'intellectualisation. Les métiers du secteur seraient par conséquent moins accessibles en raison d'une potentielle nécessité des compétences en informatique et en langue⁵³. Le secteur se trouvera face à une problématique : MO

⁴⁸ Ibid., p.5

⁴⁹ IBEFE Bruxelles, Rapport analytique et prospectif 2016, p.85

⁵⁰ Actiris, Veille et anticipation, secteur Transport & logistique, mars 2017, p.15

⁵¹ Michel HUBERT, Philippe LEBEAU, Cathy MACHARIS, Mathieu STRALE, Benjamin WAYENS, Cahiers de l'observatoire de la mobilité de la région de Bruxelles-capitale : le transport de marchandises et la logistique à Bruxelles : état des lieux et perspectives, 2015

⁵² L'arrêté royal du 4 mai 2007 impose une formation continue obligatoire de 35h pour les chauffeurs poids lourds. Elle leur permet de conserver leur CAP (certificat d'aptitude professionnelle) sur leur permis de conduire. Cette formation n'est soumise à aucune épreuve, seule la présence compte. Le chauffeur doit être attentif à la date de validité de son permis. Cette formation est coûteuse.

⁵³ Ibid

infra-qualifiée vs innovation technologique. Cette MO infra-qualifiée pourrait être facilement remplaçable par des automates (ex : véhicule sans moteur).

- Certaines activités comme le transbordement, la préparation de commandes, l'emballage, etc. sont également **de plus en plus automatisées** (ex. : systèmes de commande vocale dans les entrepôts pour les préparateurs de commandes), ce qui pourrait à terme menacer l'emploi des préparateurs de commandes et des caristes. Impact considérable sur les profils des métiers de la chaîne logistique (chauffeurs poids lourd et magasiniers notamment⁵⁴).
- L'apparition d'une **logistique verte** comme stratégie d'entreprise aura un impact sur l'ensemble des métiers de la chaîne logistique : conduite écologique pour les chauffeurs poids-lourds, prise en compte de zones vertes à ne pas traverser pour les dispatcheurs.... De plus, cette prise en considération de l'environnement a également un impact quant au matériel utilisé (véhicules à moteurs électriques/hybrides, chariots élévateurs avec batterie durable)
- L'**élargissement des marchés vers l'Europe de l'Est et Asie** entraînera l'acquisition de nouvelles compétences (linguistiques + approches multiculturelles partenaires/clients/fournisseurs) avec comme risque pour les chauffeurs de réaliser des trajets de plus courtes distances. Ceci induirait plus de contact avec le client et requerrait de développer des compétences relationnelles plus importantes⁵⁵.
- La **création d'espaces logistiques urbains** pour lutter contre la congestion routière impliquera l'acheminement des marchandises via des modes de transport doux (vélo, véhicules électrique...) ⁵⁶.
- La **co-modalité** s'affirme comme un changement majeur au sein du secteur entraînant la nécessité de développer des outils adéquats, des connaissances accrues en matière douanière et requérant un personnel qualifié (compétences managériales, comportementales et familiarisé avec les outils et systèmes).
- La croissance du **commerce à distance** nécessitant des services de transport pour assurer la livraison des marchandises aux domiciles des clients ou au sein de points-relais devrait contribuer à l'essor du métier de chauffeur-livreur (généralement permis B) dans les années à venir.
- Le domaine de la logistique traditionnelle peut être vulnérable aux effets d'une **transition numérique** soutenue pour plusieurs raisons :
 - Cette transition impacte négativement les maillons intermédiaires de la chaîne de valeur, spécialisés en distribution et dont le cœur du métier est logistique
 - Les grandes entreprises de la logistique traditionnelles « plafonnent » en termes de gains de productivité. Les économies d'échelle liée à la taille sont maintenant inférieures à celles de la transition numérique.
- Le **transport des personnes** augmentera sur la même période de 20% en Belgique. Ce taux sera vraisemblablement dépassé en RBC au regard de la croissance démographique régionale attendue. Hormis les modes de transport individuels, les transports en commun seront appelés à se développer tant pour acheminer les navetteurs vers Bruxelles que pour permettre aux Bruxellois de se déplacer dans la capitale. Le développement de ce mode de transport devrait donc s'accompagner d'une demande soutenue de main-d'œuvre dans ce secteur.

⁵⁴ FOREM, « Métiers d'avenir : Etats des lieux du secteur du transport et de la logistique », septembre 2013, p.4.

⁵⁵ Ibib p.6

⁵⁶ Ibib p.8

- **Difficultés de recrutement** dans les métiers du T&L. En effet, bien qu'il existe une RMO disponible, il semblerait que les délais de satisfaction de l'offre soient particulièrement long en raison de causes qualitatives ou inhérentes aux conditions de travail.

3. Offres d'emploi et fonctions critiques

3.1 Fonctions critiques

Tableau 10: Fonctions critiques, 2016, OBE

MÉTIERS	OE REÇUES (2016)	RMO (2016)	FONCTIONS CRITIQUES		
			Pénurie quanti.	Pénurie quali.	Conditions de travail
DIRECTEURS ET PERSONNEL CADRE ACHATS, APPROVISIONNEMENT ET LOGISTIQUE					
Responsable logistique	78	181		X	
CONDUCTEURS DE VÉHICULES					
Chauffeur de camion semi-remorque	84	298	X	X	X
Chauffeur de camion avec remorque	72	164	X	X	X

Source : OBE, fonctions critiques en 2016

3.2 Offres d'emploi

Tableau 11: Offres d'emploi reçues en 2016 par domaine professionnel et profession

Domaine professionnel et profession	OE reçues en 2016
Y. Transports, manutention, emballage, etc. (logistique)	1226
Y1. Transports – Eau, Air, Rai	27
Y2. Transports – Route	507
Y3. Transports – Expédition & messagerie	31
Y4. Réassortisseurs – Manutentionnaires (logistique)	647
Y5. Emballage	14

Source : OBE, Offres d'emploi, répartition par domaine professionnel et profession, 2016

3.3 RMO disponible par métier⁵⁷

Tableau 12: RMO disponible par métier et niveau de qualification en 2016

MÉTIER	RMO EN 2016	NIVEAU DE QUALIFICATION			
		Faible (secondaire inférieur)	Moyen (secondaire supérieur diplômé)	Elevé (supérieur universitaire et non universitaire)	Autres (diplôme non reconnu en Belgique)
Ouvrier magasinier	3958	1785	342	14	1817
Chauffeur de camionnette (permis B)	2877	1200	235	9	1433
Chauffeur de service express (permis B)	1838	831	196	6	805
Réassortisseur	1774	1013	239	2	520
Manutentionnaire	1258	612	75	1	570
Chauffeur de camion solo (permis C et sélection médicale)	1256	370	75	5	806
Cariste (clark)	663	254	72	0	337
Emballeur à la main (grosses pièces)	584	207	11	2	364
Conditionneuse à la main	545	235	29	0	281
Employé magasinier – gestionnaire de stock sur pc	511	221	132	9	149
Chauffeur de maître / direction (permis B et sélection médicale)	415	166	55	3	191
Chauffeur de taxi (permis B et sélection médicale)	395	173	93	2	127
Chauffeur de camion semi- remorque (permis CE et sélection médicale)	298	87	26	1	184

⁵⁷ Source : Observatoire bruxellois de l'emploi, RMO en 2016

Trieur de courrier (tri postal)	239	91	11	1	136
Chargeur - déchargeur	203	92	8	0	103
Déménageur	200	129	11	0	60
Chauffeur d'autocar tourisme (permis D et sélection médicale)	169	51	16	1	101
Chauffeur de camion avec remorque (permis CE et sélection médicale)	164	37	12	2	113
Chauffeur de bus de ligne (permis D et sélection médicale)	160	44	14	0	102
Chauffeur de minibus (minimum 8 places) (permis B et sélection médicale)	130	35	10	1	84
Employé à la planification et à la logistique (transport routier)	111	25	28	9	49
Chef magasinier – responsable magasinier	93	47	15	1	30
Chauffeur de bus pour transport spécialisé (permis D et sélection médicale)	77	16	7	1	53
Convoyeur	58	36	5	0	17
Conducteur de tram	54	27	9	0	18
Employé à l'enregistrement	41	7	24	0	10
Conducteur de métro	22	12	5	1	4
Dispatcher routier	20	6	8	2	4
Personnel de préparation du vol	15	3	6	1	5
Hôtesse / steward train - navire	12	8	1	0	3

Accompagnateur de train (contrôleur de tickets)	11	4	4	0	3
Contrôleur aérien	8	2	4	0	2
Déclarant en douane	7	0	1	1	5
Conducteur de locomotive (traction électrique ou diesel)	6	1	4	0	1
Livreur (à vélo)	4	0	1	0	3
Opérateur radio (air, mer, terre) ou opérateur radar (air/mer)(civil ou armée)	4	1	0	2	1
Affréteur	1	0	1	0	0
Pilote hélicoptère	1	0	1	0	0
Eclusier	1	1	0	0	0

Source : Observatoire bruxellois de l'emploi, RMO en 2016

4. Options/Formations existantes et effectifs

4.1. Enseignement secondaire de plein exercice

Au 15 janvier 2016, il semble ne pas exister **d'offre d'enseignement** francophone de plein exercice 3^e degré spécifique conduisant à un métier du transport et de la logistique.

4.2. Enseignement secondaire en alternance

Au 15 janvier 2016, seule une formation en **équipier logistique** était proposée en art.45 2^e degré : il y avait 16 inscrits en 2016.

4.3. Enseignement secondaire spécialisé

Tableau 4: Enseignement spécialisé, certificats de qualification délivrés à l'issue de l'enseignement secondaire, 31 décembre 2015

OPTIONS	
Equipier/Equipière logistique	1
TOTAL	1

4.4. Enseignement secondaire de Promotion Sociale

Tableau 5 : chiffres de l'enseignement de promotion sociale

GROUPE DE LA SECTION	NOM DE LA SECTION	NIVEAU	NOMBRE DE PÉRIODES	NOMBRE D'UE TOTAL DANS LA SECTION
ÉCONOMIE	Technicien en transport et logistique	SS	1300	24

Source : Enseignement de promotion sociale, nombre d'inscrits aux UE par section à Bruxelles en 2015-2016

4.5. efp

Il semble qu'au 31 décembre 2016, il n'y avait aucune formation spécifique programmée conduisant à un métier du transport et de la logistique.

4.6. Bruxelles Formation

Tableau 6 : Bruxelles Formation, formations professionnalisantes, stagiaires distincts sortants (chercheurs d'emploi) en 2016

FORMATIONS	FORMATIONS QUALifiantES	PRODUITS ISOLÉS
Chauffeur taxi		104
Magasinier	90	
Conducteur poids lourds – pratique C	68	
Conducteur poids lourds – pratique CE	44	
Chauffeur Bus-Car - Pratique	26	
Magasinier gestion de stock et d'entrepôt	20	
Chauffeur-livreur	15	
Dispatcher	14	
Employé logistique services approvisionnement	11	
Cariste/Clarkiste/Cond.engin manutention	5	
Formation continue obligatoire chauffeur		67
ADR ⁵⁸		48
TOTAL	293	219

Source : Bruxelles Formation, Service Etude et statistiques – formations professionnalisantes, stagiaires distincts sortants (CE) en 2016

Bruxelles Formation organise deux modules de formation :

- Conducteur poids lourds – théorie : nombre de sortants 66
- Conducteur Bus-Car – théorie : nombre de sortants 29

⁵⁸ Un certificat de formation ADR est obligatoire pour tous les conducteurs de véhicules qui transportent une des marchandises dangereuses au-delà du seuil des quantités exemptées, quelle que soit la MMA du véhicule.

Tableau 7: Bruxelles Formation, formations professionnalisantes, stagiaires distincts sortants ayant obtenu un CECAF en 2016

FORMATIONS	OBTENTIONS DE CECAF
Magasinier	79
Conducteur poids lourds – pratique CE	45
Chauffeur Bus-car - pratique	25
Cariste/Clarkiste/Cond.engin manutention	24
Formation cariste frontal / retrack	15
Magasinier gestion de stock et d'entrepôt	11
Conducteur poids lourds – pratique C	6
TOTAL	205

Source : Bruxelles Formation, Service Etude et statistiques – formations professionnalisantes, stagiaires distincts sortants ayant obtenu un CECAF en 2016

4.7. ISP

Dans les données à disposition, aucune formation qualifiante n'est organisée en ISP dans le secteur.

Cela dit, sur Dorifor, une préformation de magasinier est proposée dans l'OISP « Interface 3 » en vue de l'entrée en formation qualifiante à Bruxelles Formation.

De même, Dorifor renseigne plusieurs préformations :

- Logistique et déménagement (nouvelle formation prévue pour 2018 chez JES, pour les moins de 35 ans)
- Magasinier (Proforal) en vue d l'entrée en formation qualifiante à Bruxelles Formation.

4.8. Phare

Remarque : pas de formation organisée en 2016.

4.9. Validation des compétences⁵⁹

Tableau 8: VDC, inscrits aux épreuves et titres délivrés à Bruxelles en 2016

MÉTIER	INSCRITS AUX ÉPREUVES ET TITRES DÉLIVRÉS
Conducteur de chariot élévateur	
<i>Titres délivrés - Epreuve</i>	25
Magasinier	
<i>Titres délivrés - Epreuve</i>	12
Tuteur en entreprise	
<i>Titres délivrés - Epreuve</i>	15

Source : CVDC, inscrits aux épreuves et titres délivrés à Bruxelles en 2016

⁵⁹ Les Centres bruxellois de validation des compétences pour les métiers de la logistique est porté par Bruxelles Formation et fait l'objet d'un partenariat avec le CDR IRIS TL.

MÉTIER	INSCRITS AUX ÉPREUVES ET TITRES DÉLIVRÉS
Conducteur de chariot élévateur	
<i>Titres délivrés - RAF</i>	383
Magasinier	
<i>Titres délivrés - RAF</i>	71
Tuteur en entreprise	
<i>Titres délivrés - RAF</i>	/

Source : CVDC, inscrits aux épreuves et titres délivrés à Bruxelles en 2016

5. Profils SFMQ

5.1. Profils terminés

- Réceptionniste en logistique
- Opérateur de stock en logistique
- Préparateur de commande en logistique
- Conducteur de chariot élévateur
- Préparateur d'expéditions en logistique
- Magasinier

5.2. Profils en cours

- Superviseur en entrepôt
- Gestionnaire des flux en production
- Gestionnaire des approvisionnements et des stocks
- Gestionnaire de parc de véhicules
- Dispatcheur
- Affréteur
- Déclarant de douane
- Chauffeur de courrier express
- Conducteur poids lourd

6. Liste des thématiques communes

Au vu des constats cités en pages 3 à 6, le secteur transport et logistique semble amené à se développer et à se professionnaliser. Or, le secteur est très peu représenté dans l'offre générale de formation, mais surtout d'enseignement à Bruxelles.

NOM DU MÉTIER	ARGUMENTS POUR	ARGUMENTS CONTRE	OPTIONS / FILIÈRES MENANT À CE MÉTIER	THÉMATIQUE COMMUNE
MAGASINIER (Code Rome v3 N1103/ intitulé identique SFMIQ)	<ul style="list-style-type: none"> Métier en demande et attractif⁵⁸ pour les DE. Avec un total de 24% des 1200 offres d'emploi dans le secteur Transport et logistique publiées chez Activis en 2015, le magasinier, qu'il soit ouvrier, employé ou responsable, est l'un des profils les plus recherchés par les employeurs du secteur. Apparition de nouvelles compétences liées au développement croissant des TIC qui permettent une automatisation accrue des activités et des échanges 	<ul style="list-style-type: none"> Part du travail manuel qui diminue en fonction de l'automatisation et de la robotisation. 	BRUXELLES FORMATION : Formation qualifiante « Magasinier(e) » ISP : Magasinier(e) ⁵⁹ VALIDATION DES COMPÉTENCES ⁶⁰ : Magasinier(e) Dans un avenir proche : EFP /SFPME	OUI

⁵⁸ Définition métier attractif : Du côté de la réserve de la main-d'œuvre, il y a aussi les métiers recherchés par les demandeurs d'emploi, c'est-à-dire les métiers « attractifs » (attention la RMO peut aussi être élevée pour ces métiers car les débouchés sont peu nombreux et les personnes restent en recherche d'emploi). Les métiers considérés comme attractifs du côté des chercheurs d'emploi sont les métiers pour lesquels on comptabilise au moins 200 unités.

⁵⁹ + préformations en ISP

⁶⁰ VDC Bruxelles Formation

permanents avec les différents acteurs de la chaîne logistique.

- Opportunités d'emploi potentielles grâce au développement de l'e-commerce dans les prochaines années en Belgique.

- Opportunités d'emploi moindres sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale, mais plus conséquentes en zone métropolitaine bruxelloise, où les activités d'entreposage et les services auxiliaires des transports sont principalement installés (près de 9 emplois en logistique sur 10 y sont localisés).

Le dispositif de formation PME envisage d'organiser une formation en alternance en apprentissage (pas en chef d'entreprise) pour le métier de magasinier.

**PRÉPARATEUR DE
COMMANDE**

(Code Rome v3 N1103/
intitulé SFMQ en fonction du
code Rome V3 : Préparateur
de commandes en
logistique/Préparateur de

- Apparition de nouvelles compétences liées au développement croissant des TIC qui permettent une automatisation accrue des activités et des échanges permanents avec les différents acteurs de la chaîne logistique.

BRUXELLES
 FORMATION :
 Formation
 qualifiante
 « Magasinier(e)»

ISP :

OUI

<p>stock en logistique/opérateur de stock en logistique))</p> <ul style="list-style-type: none"> • Opportunités d'emploi potentielles grâce au développement de l'e-commerce dans les prochaines années en Belgique • Opportunités d'emploi moindres sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale, mais plus conséquentes en zone métropolitaine bruxelloise, où les activités d'entreposage et les services auxiliaires des transports sont principalement installés (près de 9 emplois en logistique sur 10 y sont localisés). 	<p>Magasinier(e)⁶¹</p> <p>VALIDATION DES COMPÉTENCES⁶²: Magasinier(e)</p> <p>Dans un avenir proche : EFP /SFPME</p>
<p>CARISTE</p> <p>(Code Rome v3 N1101/⁶³ intitulé SFMQ en fonction du code Rome V3 : Conducteur de chariot élévateur)</p>	<p>Si l'automatisation vient à se généraliser, cela pourrait menacer l'emploi des caristes.</p> <p>BRUXELLES</p> <p>FORMATION : Conductrice - Conducteur d'engin de manutention motorisé : cariste</p> <p>Formation qualifiante « Magasinier(e) »</p> <p>ISP :</p>

⁶¹ + préformations en ISP

⁶² VDC Bruxelles Formation

<p>Magasinier(e)⁶³</p> <p>VALIDATION DES COMPÉTENCES⁶⁴: Conducteur de chariot élévateur Magasinier(e)</p> <p>(Attention difficulté de trouver un stage : brevet)</p> <p>Dans un avenir proche : EFP /SFPME</p>	<p>DÉMÉNAGEUR (Code Rome v3 N1101)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Métier attractif en 2014 pour les DE. ▪ Pas de formation organisée en 2016⁶⁵. <p>▪ Seul 1,3% des offres d'emploi publiées par Actiris dans le secteur Transport et logistique en 2015 correspondait au métier de déménageur.</p>	<p>ISP : Préformation Logistique et déménagement (2018 ; - de 35 ans)</p> <p>NON</p>
<p>MANUTENTIONNAIRE (Code Rome v3 N1105/ intitulé SFMQ en fonction du</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Métier attractif en 2014 pour les DE. <p>▪ Seuls 2,5% des offres d'emploi publiées par Actiris dans le secteur Transport et logistique en 2015</p>	<p>NON</p>

⁶³ + préformations en ISP

⁶⁴ VDC Bruxelles Formation

⁶⁵ Mais possibilité pour certain DEI (art.60 notamment) d'avoir une mise en situation professionnelle via l'économie sociale.

<p>code Rome V3 : Conducteur de chariot élévateur)</p>	<p>correspondaient au métier de manutentionnaire.</p> <p>CEFA IXLLES : art.45 D2 « équipier logistique »</p>
<p>TECHNICIEN LOGISTIQUE (Code Rome v3 N1103/ intitulé SFMQ en fonction du code Rome V3 : gestionnaire des approvisionnements et des stocks/superviseur en entrepôt)</p>	<p>OUI</p> <p>BRUXELLES FORMATION :</p> <p>E- et éco-logisticien(ne)</p> <p>Gestionnaire de stock</p> <p>Employé logistique services approvisionnement</p> <p>Formation qualifiante « Magasinier(e)»⁶⁶</p> <p>ISP : Magasinier(e)⁶⁷</p> <p>EPS :</p>
<p>• Fonction de responsable logistique correspondait à une fonction critique en 2016.</p> <p>Compétences recherchées : maîtrise des langues dans le cadre de contacts internationaux, expérience ou connaissances des diverses procédures et réglementations applicables, capacité organisationnelle et gestion de l'imprévu⁶⁶.</p> <p>• Possibilités d'évolution des compétences demandées en raison des nouvelles technologies introduites dans le secteur, du recours probable au transport multimodal et de la prise en compte des considérations écologiques et du développement d'une « logistique verte ».</p>	

⁶⁶ Note de cadrage sectoriel Transport et Logistique – septembre 2017 – slide 27

⁶⁷ + préformations en ISP

<p>Technicien en transport et logistique</p> <p>VALIDATION DES COMPÉTENCES⁶⁸: Magasinier(e)</p> <p>Dans un avenir proche : EFP /SFPME</p>	<p>CHAUFFEUR DE TAXI (Code Rome v3 N4102/ intitulé SFMQ en fonction du code Rome V3 : /)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Métier en demande et attractif en 2014 pour les DE. ▪ Relance d'un dispositif de formation professionnelle en entreprise taxi via Bruxelles Formation est à prévoir. <ul style="list-style-type: none"> ▪ « Uberisation »⁶⁹ + nouvelle réforme « plan taxi. Brussels »⁷⁰ 	<p>BRUXELLES</p> <p>FORMATION : Chauffeur de taxi</p> <p>OUI</p>
--	--	--

⁶⁸ VDC Bruxelles Formation

⁶⁹ Service qui permet à quiconque de s'inscrire comme chauffeur et de véhiculer des clients avec sa voiture personnelle. Pas besoin de licence, ni d'assurance spéciale.

⁷⁰ Nouveau cadre légal pour le secteur des taxis devrait entrer en vigueur en 2018. Proposition : chaque chauffeur de taxi bruxellois disposera d'une licence personnelle et sera responsable de son propre travail. A l'avenir, les chauffeurs de taxis auront 3 options pour travailler : • Être en service auprès d'une entreprise qui met le véhicule à disposition. • Se réunir dans une coopérative avec d'autres chauffeurs. • Être indépendant. Seuls les chauffeurs disposant d'une licence (personnelle) pourront être actifs à Bruxelles. Ces licences seront non cumulables et non cessibles.

<p>CONDUCTEUR POIDS LOURDS</p> <p>(Code Rome v3 N4101/ intitulé SFMQ en fonction du code Rome V3:/)</p> <p>▪ Fonction critique en 2016 : Perception peu attrayante des conditions de travail et compétences lacunaires chez les candidats (faible conscience des responsabilités, manque d'expérience, prise en charge inadéquate des aspects pratiques et des formalités administratives, connaissances linguistiques inappropriées, contrainte d'une formation continue).</p> <p>▪ Le chauffeur, en camion solo ou en semi-remorque, est un des métiers les plus demandés après analyse des offres d'emploi publiées chez Actiris dans le secteur Transport et logistique en 2016.</p> <p>▪ Vieillessement des effectifs et donc, besoins de remplacement assez importants</p> <p>▪ Double phénomène de concurrence déloyale et de dumping social qui menace l'emploi du secteur</p> <p>BRUXELLES FORMATION</p> <p>Conducteur poids lourds – pratique c/théorique/pratique CE</p> <p>Formation continue obligatoire pour les conductrices - conducteurs poids lourds (CAP)</p> <p>Formateur(trice) / tuteur(trice) en entreprise</p> <p>Spécialisé(e) dans le domaine de la FCO de chauffeur</p>	<p>Oui</p> <p>•BRUXELLES FORMATION : n'a pas de partenariat avec la STIB pour former au métier de conducteur de bus et de tram mais organise la formation de Conductrice.be</p> <p>Oui</p> <p>• La pyramide des âges du secteur, caractérisée par une grande proportion de travailleurs âgés de 50 ans et plus, devrait entraîner des besoins de remplacements assez importants en ce qui concerne le métier de chauffeur de bus / car.</p>

<p>•Le transport des personnes augmentera de 2010 à 2030 de 20% en Belgique. Ce taux sera vraisemblablement dépassé en RBC au regard de la croissance démographique régionale attendue. Les transports en commun seront appelés à se développer tant pour acheminer les navetteurs vers Bruxelles que pour permettre aux Bruxellois de se déplacer dans la capitale. Le développement de ce mode de transport devrait donc s'accompagner d'une demande soutenue de main-d'œuvre dans ce secteur.</p>	<p>Conducteur d'autobus et d'autocar (théorie et pratique)</p> <p>BRUXELLES FORMATION : bf.logistique : Dispatcher</p> <p>OUI</p> <p>AFFRÉTEUR (Code Rome v3 1201/intitulé SFMQ en fonction du code Rome V3 identique)</p> <ul style="list-style-type: none"> • De nombreux facteurs influencent le contenu du métier d'affréteur. Le changement majeur est lié à l'usage accru, éventuellement combiné, de plusieurs modes de transport (route, mais aussi rail, eau, voir air). • L'élargissement des marchés et la croissance de normes environnementales et sécuritaires amènent à développer de nouvelles compétences (langues, réglementations). Tout comme la plupart des métiers de la chaîne logistique, l'affréteur doit composer avec de nouveaux outils
--	---

<p>informatiques pour effectuer ses missions. La formation continue apparaît donc comme une nécessité pour ce métier.</p>	<p>CHAUFFEUR-LIVREUR (Code Rome v3 4105/inititulé SFMQ en fonction du code Rome V3:/)</p> <p>Le métier pourrait connaître un essor dans les 3 à 5 ans grâce au développement du commerce en ligne qui nécessite des services de transport pour assurer la livraison des marchandises aux domiciles des clients ou au sein de points relais.</p> <p>BRUXELLES FORMATION :- bf.logistique Chauffeuse livreuse - Chauffeur livreur en permis B (moins de 25 ans)</p> <p>OUI</p>	<p>DISPATCHER (Code Rome v3 4203 & 4204/inititulé SFMQ en fonction du code Rome V3 identique)</p> <p>Les innovations technologiques vont requérir plus de compétences relationnelles chez les dispatchers qui seront amenés à entrer en contact de manière plus régulière avec les chauffeurs ainsi qu'une bonne gestion du stress et des capacités d'agir rapidement en cas d'imprévu.</p> <p>BRUXELLES FORMATION :- bf.logistique Dispatcher</p> <p>OUI</p>
---	---	--

7. Liste des recommandations

7.1 Adaptation de l'offre de formation et d'enseignement

Constat : Il n'existe pas d'offre d'enseignement francophone spécifique conduisant à un métier du transport et de la logistique, à l'exception de :

- **L'enseignement spécialisé** : 4 personnes étaient inscrites dans la filière « Équipier logistique » au 15 janvier 2014.
- **L'enseignement de promotion sociale** : Une section de technicien en transport et logistique organisée dans un établissement (on estime une quinzaine d'inscrits en 2015-2016).
- **L'enseignement en alternance** : il existe une formation « équipier logistique » en art.45. En 2017, il y avait 17 inscrits en D2.

Il n'existe pas d'offre d'enseignement francophone spécifique en RBC mais certaines structures wallonnes proposent des sections comme par exemple celle des Aumôniers du travail à Bossu avec la section « conducteur poids lourds ».

Dans l'enseignement professionnel néerlandophone, une option de « Logistiek medewerker » est pourtant proposée et compte 13 inscrits à Bruxelles et 22 dans le Brabant Flamand en 2015-2016⁶⁰.

Pourquoi le secteur est-il aussi faiblement représenté dans cette offre ? S'agit-il :

- Des modes de recrutement privilégiés par les employeurs qui privilégient d'autres critères que le diplôme ?
- D'options jugées insuffisamment attractives ?
- De questions plutôt relatives aux infrastructures, équipements et ressources, qui impliquent des investissements relativement conséquents ?
- Est-ce une option dont l'enseignement doit s'emparer ?
- Ne doit-on pas ouvrir une offre sachant que l'enseignement supérieur organise une formation en bachelier en management de la logistique – Institut Francisco Ferrer et un Master de spécialisation en Transport et Logistique à l'ULB ?

Recommandation 1 : Il semble essentiel d'avoir une réflexion approfondie sur les opportunités de développement de l'offre de formation et d'enseignement dans le secteur (voire thématiques communes)

Recommandation 2 : La « nouvelle » offre d'enseignement peut s'appuyer sur des partenariats existants pour les infrastructures (le futur Pôle Formation Emploi (ex CDR))

Recommandation 3 : Elargir la formation de chauffeur livreur organisée par Bruxelles Formation pour les moins de 25 ans à un public plus large

Constat : Différents facteurs vont influencer le contenu de plusieurs métiers :

⁶⁰ Note de cadrage sectoriel Transport et Logistique – septembre 2017 – slide 29

- **Chauffeur poids lourds :**

Plusieurs facteurs vont influencer le métier de chauffeur de poids lourds : les TIC (échanges permanents avec le bureau), l'élargissement des marchés qui entraîne une concurrence accrue, les règles sur le respect des temps de conduite et sur la formation continue.

Le matériel roulant pourrait aussi se modifier avec l'apparition d'éco-combis et la hausse de transports de containers pour les derniers kilomètres de parcours combinant différents modes de transport (des ports aux clients finaux).

Avec l'intellectualisation du métier, les employeurs pourraient à l'avenir rechercher davantage des candidats avec un certain niveau d'études. Le profil de conducteur de poids lourds est actuellement en cours d'élaboration au SFMQ, et intégrera sans doute ces évolutions.

Depuis 2007, tout chauffeur poids lourds doit avoir suivi une formation continue de 35H/5 ans pour continuer à exercer. Actuellement, bf.logistique organise la formation continue pour les chercheurs d'emploi. Il semble éprouver des difficultés à constituer des groupes complets.

Recommandation 4 : Développer les compétences en néerlandais⁶¹, mais également relationnelles (notamment le contact client)

- **Cariste :**

Le métier de cariste est conditionné au suivi d'une formation adéquate.

Bruxelles Formation organise une formation qui mène à la délivrance d'un CECAF⁶² et de titres de validation des compétences suite à des épreuves standardisées.

Recommandation 5 : Veiller à ce que le titre de compétences soit directement intégré au processus de formation

Constat : Le SFMQ est particulièrement actif dans le secteur en ce moment ; 6 profils sont déjà terminés et 9 autres sont en cours d'élaboration.

Recommandation 6 : vu les perspectives de développement de l'offre dans le secteur, recommander aux opérateurs de se saisir des profils déjà réalisés

Recommandation 7 : il peut être utile que le SFMQ se saisisse du profil de conducteur de bus/d'autocar, qui semble ne pas être dans le pipeline pour l'instant⁶³

Recommandation 8 : il peut être utile que le SFMQ tienne compte des évolutions citées en page 5 (automatisation, conduite écologique ...) lors de son travail sur le métier de conducteur poids lourds.

Recommandation 9: les offres d'emploi transmises par les employeurs des secteurs qui ont participé à la mise en place des profils doivent reprendre dans leur intitulé les titres SFMQ des

⁶² Certificat de compétences acquises en formation.

⁶³ Toutes les demandes de nouveaux profils ont été initiées par le FSTL.

fonctions. La base de données d'Actiris /Competent devra être revue pour intégrer les titres de fonctions SFMQ.

7.2 Orientation, promotion des métiers, promotion des filières techniques et professionnelles

Constat : De manière générale, vu le développement potentiel de nombreux métiers du secteur et sa faible représentation dans l'offre bruxelloise, la promotion des métiers du transport et de la logistique semble incontournable.

→ Il peut être intéressant de développer des actions à destination d'un public féminin, à l'instar des actions de promotion déjà menées par Bruxelles Formation par exemple.

La promotion des métiers du transport et de la logistique peut également passer par la mise en évidence des opportunités d'emplois dans la zone métropolitaine bruxelloise, que l'on pense aux activités de stockage et d'entrepôt situés en périphérie, ou encore à la localisation de Bruxelles aéroport national.

Il ne faut pas négliger les caractéristiques pénibles du métier, telles que les horaires de nuit ou la difficulté de concilier vie privée et vie professionnelle, ainsi que les conditions propres au secteur et au métier, tels que le dumping social et la concurrence des marchés étrangers.

→ Quels métiers cibler prioritairement dans la promotion du secteur ?

- le métier de **conducteur poids lourds**, qui est identifié de manière récurrente comme « fonction critique » depuis 1998. Le vieillissement des effectifs devrait par ailleurs entraîner des besoins de remplacement assez importants. Sans oublier les règles de formation continue obligatoire qui peuvent entraîner des départs anticipés à la pension.
- Le métier de **chauffeur-livreur**, qui devrait lui aussi connaître un essor important dans les années à venir grâce à la croissance du commerce à distance.

Recommandation 10: que le Pôle Formation Emploi soit un lieu de diffusion de la promotion et d'informations sur les métiers vis-à-vis des publics mais aussi des entreprises pour développer des places de formation en entreprise et d'alternance

7.3 Places de stages et alternance

Constat : Il semble que le recours à certains brevets pour utiliser certaines machines, comme dans le métier de cariste, puisse représenter un obstacle pour trouver une place de stage. En effet, les employeurs semblent réticents à accueillir des stagiaires ne possédant pas de brevet (pour des questions d'assurance).

Recommandation 11 : Faire passer au candidat un brevet (potentiellement acquis au bout de 5 jours) financé éventuellement par un pouvoir public

Si des compétences sont manquantes pour le métier de cariste, Bruxelles Formation.logistique ou le Pôle Formation Emploi peuvent envisager de prendre en charge cette partie de la formation. Mais question quant à l'âge des élèves. Un mineur de moins de 18 ans ne peut pas occuper un poste de sécurité (conduite d'engin). De même un étudiant sous contrat job d'étudiant ne peut pas non plus occuper un poste de sécurité.



Constat : Le dispositif de formation PME envisage de mettre en place une formation en alternance en apprentissage pour le métier de magasinier. Cette initiative devrait avoir un impact sur le nombre de places de stage en alternance à prévoir.

Recommandation 12 : La question sera relayée auprès des consultants en alternance

7.4 Equipements et ressources

Voir recommandation 2

2.4 Agronomie

1. Chiffres clés du secteur⁶⁴⁶⁵

Poids du secteur dans l'économie bruxelloise	Nombre d'emplois en RBC dans le secteur
Le secteur représente moins de 0,1% de l'emploi salarié à Bruxelles	990 travailleurs dans le secteur (96 salariés et 894 indépendants)
Nombre et taille des entreprises	Croissance / décroissance de l'emploi intérieur
32 entreprises présentes à Bruxelles 30 entre 0 et 5 travailleurs 1 entre 10 et 19 travailleurs 1 entre 20 et 49 travailleurs	Le secteur connaît une décroissance constante depuis le début des années 1990. Ainsi, entre 2002 et 2010, le volume d'emploi a diminué de 54,6 % à Bruxelles ⁶⁶
Taux de sortie du secteur	Niveau de qualification demandée à l'emploi
Information non disponible	Une large part des offres exigent un niveau de qualification faible ⁶⁷
Poids des navetteurs	Conditions de travail
73,6% des travailleurs du secteur habiteraient Bruxelles et 26,4% serait donc des navetteurs	Le nombre d'offres d'emploi émises par Actiris pour l'année 2016 était de moins de 250. Cependant, les offres diffusées concernaient beaucoup de temps pleins (taux de 10 à 20% supérieur aux autres domaines) et des CDI (taux supérieur de plus de 30% aux autres secteurs)

2. Défis et opportunités du secteur en RBC

À Bruxelles, les défis du secteur visent essentiellement deux domaines d'activité distincts : d'une part celui de maraîcher, et d'autre part, l'entretien des espaces verts.

L'évolution la plus importante à Bruxelles pour le secteur de l'agronomie semble en effet être l'intérêt croissant des consommateurs pour les produits locaux, achetés via des circuits courts et si possible issus de l'agriculture biologique. Selon une étude du Forem à propos des métiers d'avenir⁶⁸, cette tendance impactera à l'avenir la manière de produire et de cultiver la terre. Il est probable qu'en plus de

⁶⁴ Observatoire Bruxellois de l'Emploi d'Actiris, Service Etudes et Statistiques de Bruxelles Formation, Services Etude 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 6^{ème} réforme de l'Etat », Mars 2015

⁶⁵ Le secteur « agronomie » dans cette fiche correspond à la catégorie A (agriculture et pêche, espaces naturels et espaces verts, soins aux animaux) du code ROME V3. Les formations « fleuriste » et « art floral » ne sont donc pas présentées car celles-ci font partie de la catégorie « commerce non-alimentaire et de prestations de confort »

⁶⁶ Cela résulte notamment de la difficulté à reprendre une exploitation agricole à cause du coût et de l'énergie nécessaire

⁶⁷ Services Etudes et Statistiques de Bruxelles Formation, « Dossier d'opportunité : Ouvriers en implantation et entretien des parcs et jardins », Juin 2016

⁶⁸ Le FOREM, « Métiers d'avenir, états des lieux du secteur de l'agriculture : Recueil prospectif », Septembre 2013

l'agriculture de masse tournée vers l'exportation (et peu présente voire absente en région de Bruxelles-Capitale en raison de la taille des cultures), se développe un nouveau modèle de métier de maraîcher qui conviendra mieux à un milieu urbain.

L'autre métier dont le développement semble être important pour le secteur concerne l'entretien des espaces verts puisque celui-ci fait partie des métiers en demande identifiés par Actiris. De plus, les services qui s'occupent actuellement de cet entretien (qu'ils soient communaux ou de Bruxelles Environnement) ont souligné le besoin de qualification tant pour les travailleurs déjà en place que pour les demandeurs d'emploi⁶⁹.

3. Offres d'emploi et fonctions critiques

En 2015, en ce qui concerne les secteurs de l'agriculture, de la chasse et de la sylviculture, Actiris a reçu 87 offres d'emploi⁷⁰. Avec un taux de satisfaction pour les offres reçues supérieur à 75%, le secteur se situe au-dessus de la moyenne général qui oscille entre 65% et 75%⁷¹.

3.1 Fonctions critiques

Dans son rapport publié en 2016 dressant la liste des fonctions critiques en région Bruxelles-Capitale, l'Observatoire Bruxellois de l'Emploi ne mentionne aucun métier faisant partie du secteur de l'agronomie. Toutefois, il semble utile de préciser que la fonction de jardinier spécialisé en entretien des espaces verts fait partie des métiers en demande, métiers liés aux volumes d'offres d'emploi déposées par les employeurs auprès d'Actiris ⁷².

3.2 Offres d'emploi

Tableau 13: Offres d'emploi reçues en 2016 par domaine professionnel et profession

DOMAINE PROFESSIONNEL ET PROFESSION	OE REÇUES EN 2016
F. Agricole, horticole, élevage, chasse/pêche	132
<i>B1. Agriculture, horticulture</i>	119
<i>B2. Chasse/pêche</i>	13

Source : Observatoire bruxellois de l'emploi, Offres d'emploi, répartition par domaine professionnel et profession, 2016

⁶⁹ Observatoire Bruxellois de l'Emploi d'Actiris, Service Etudes et Statistiques de Bruxelles Formation, Services Etude 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 6^{ème} réforme de l'Etat », Mars 2015

⁷⁰ Services Etudes et Statistiques de Bruxelles Formation, « Dossier d'opportunité : Ouvriers en implantation et entretien des parcs et jardins », Juin 2016

⁷¹ Ibid.,

⁷² Observatoire Bruxellois de l'Emploi d'Actiris, Service Etudes et Statistiques de Bruxelles Formation, Services Etude 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 6^{ème} réforme de l'Etat », Mars 2015

3.3 RMO disponible par métier

Tableau 14: RMO disponible par métier et niveau de qualification en 2016

MÉTIER	RMO EN 2016	NIVEAU DE QUALIFICATION			
		Faible (secondaire inférieur)	Moyen (secondaire supérieur diplômé)	Elevé (supérieur universitaire et non universitaire)	Autres (diplôme non reconnu en Belgique)
Agriculture, horticulture	1444	523	241	41	639
Agriculteur	43	5	3	5	30
Architecte paysagiste	36	1	20	9	6
Bûcheron	13	5	6	0	2
Élagueur	12	5	4	0	3
Floriculteur/ cultivateur/ maraîcher/ horticulteur	106	51	24	11	20
Jardinier	542	229	79	2	232
Meunier	4	3	0	0	1
Ouvrier agricole/ cueilleur	206	49	14	4	139
Ouvrier du tabac	6	5	0	0	1
Ouvrier fleuriste (confection et composition florale)	133	43	43	6	41
Ouvrier-jardinier	299	118	26	1	154
Pépiniériste	22	6	10	1	5
Technicien en agriculture	22	3	12	2	5
Elevage, chasse/pêche	160	59	44	10	47
Éleveur (chiens, chevaux,...)	22	5	9	1	7
Éleveur d'animaux destinés à la consommation	6	0	0	2	4
Garde-chasse/guide nature	16	2	5	5	4
Gardien d'animaux	63	28	18	1	16
Ouvrier de manège (valet d'écurie, palefrenier)	33	14	7	1	11
Pêcheur	4	1	0	0	3
Toiletteur de chien	16	9	5	0	2
Total général	1604	582	285	51	686

Source : Observatoire bruxellois de l'emploi, 2016

4. Options/Formations existantes et effectifs

4.1 Enseignement secondaire de plein exercice

Tableau 3 : Enseignement PE, inscrits au 15 janvier 2016, 3^{ème} degré

OPTIONS	FILIÈRE	5 ^{ÈME} /6 ^{ÈME}	7 ^{ÈME}
Technicien en horticulture	TQ	20	
Arboriste : Grimpeur – Elagueur	P		4
Ouvrier qualifié en horticulture	P	28	
Horticulteur spécialisé en aménagement de parcs et jardins	P		4
Technicien en environnement	TQ	29	
Fleuriste	P	11	
Art floral	P		5
Assistant en soin animalier	P	45	
TOTAL		133	13

Source : IPIEQ, 15 janvier 2016

4.2 Enseignement secondaire en alternance

Tableau 4 : Enseignement en alternance, inscrits au 15 janvier 2016, 3^{ème} degré

OPTIONS	FILIÈRE	5 ^{ÈME} /6 ^{ÈME}
Ouvrier qualifié en horticulture	P	5
TOTAL		5

Source : IPIEQ, 15 janvier 2016

4.3 Enseignement secondaire spécialisé

Les données 2015-2016 ne sont pas encore disponibles. Toutefois, le tableau ci-dessous reprend le nombre de certificats décernés fin 2015.

Tableau 5 : inscrits au 31 décembre 2015

OPTIONS	
Ouvrier/Ouvrière en exploitation horticole	1
Ouvrier jardinier	6
TOTAL	7

4.4 Enseignement secondaire de Promotion Sociale

Tableau 6 : chiffres de l'enseignement de promotion sociale

Groupe de la section	Nom de la section	Niveau	Nombre de périodes	Nombre d'UE total dans la section
Horticulture	Aménagement des parcs et jardins	SI	300	1200

4.5 efp⁷³

Tableau 7 : efp, inscrits au 31 décembre 2016

FORMATIONS	AUDITEURS CHEFS D'ENTREPRISE
Aide aux soins animaux	16
Toilettage des animaux	35
Sylviculture	20
Entretien des espaces verts	80
TOTAL	151

Source : efp, inscrits au 31 décembre 2016

Remarques : La partie « Apprentissage » de l'efp n'est pas mentionnée car aucune option n'est ouverte dans le secteur de l'agronomie

4.6 Bruxelles Formation (en propre)

Pas de formation organisée dans le secteur

4.7 ISP

Tableau 8: ISP, formations professionnalisantes, stagiaires distincts sortants (chercheurs d'emploi) en 2016

FORMATIONS	FORMATIONS QUALifiantES	PRODUITS ISOLÉS
Jardinier spécialisé en culture maraîchère	7	
Jardinier spécialisé en pose de toitures	10	
TOTAL	17	0

Source : BF, Service Etude et statistiques – ISP, formations professionnalisantes, stagiaires distincts sortants (CE) en 2016

4.8 Phare

Pas de formation organisée dans le secteur

⁷³ Les données SFPME ne sont pas disponibles

4.9 Validation des compétences

Tableau 9: Titres délivrés par métier en Région Bruxelles Capitale - 2016

FORMATIONS	TITRES DÉLIVRÉS - EPREUVE	TITRES DÉLIVRÉS - RAF
Jardinier	0	44
TOTAL	0	44

Source : CVDC, données 2016

5. Certifiés

5.1 CECAF

Aucun stagiaire n'a obtenu de CECAF dans ce secteur en 2016

5.2 ISP

Tableau 10: ISP, formations professionnalisantes, stagiaires distincts sortants (chercheurs d'emploi) en 2016

FORMATIONS	FORMATIONS QUALIFIANTES	PRODUITS ISOLÉS
Jardinier spécialisé en culture maraîchère	7	
Jardinier spécialisé en pose de toitures	10	
TOTAL	17	0

Source : BF, Service Etude et statistiques – ISP, formations professionnalisantes, stagiaires distincts sortants (CE) en 2016

5.3 efp

Aucun diplômé dans le secteur ni en « apprentissage », ni en « chefs d'entreprise ».

6. Profils SFMQ

Profils terminés (au 21 juin 2017) :

- Agent agricole polyvalent
- Jardinier d'entretien
- Jardinier d'aménagement
- Agent horticole en cultures maraîchères

Profils en cours :

- Agriculteur
- Conducteur de machines agricoles
- Agent horticole en floriculture
- Agent horticole en pépinières

Profil stoppé :

- Agent horticole en fruiticulture

7. Liste des thématiques communes

NOM DU MÉTIER	ARGUMENTS POUR	ARGUMENTS CONTRE	OPTIONS / FILIÈRES MENANT À CE MÉTIER ?	THÉMATIQUE COMMUNE ?
MARAICHER	<p>La démarche citoyenne pour une alimentation en circuit court, biologique et saine ne devrait pas s'essouffler de sitôt, rendant la fonction de maraicher attractive dans le futur.</p> <p>Avec le lancement de la stratégie « Good Food »⁷¹, la région de Bruxelles-Capitale elle-même encourage le développement du secteur</p>	<p>Il est difficile de savoir s'il existe un intérêt pour ce secteur en vue d'en faire une activité principale (métier)</p>	<p>ISP : Jardinier spécialisé en culture maraîchère</p>	OUI
AGENT D'ENTRETIEN DES PARCS ET JARDINS	<p>Selon les agents s'acquittant actuellement de ces tâches : besoin de qualification pour les demandeurs d'emploi et les travailleurs en place (notamment en élagage et petit bûcheronnage)</p> <p>Il y aurait un besoin annuel de 50 à 70 nouveaux travailleurs dans le secteur sur la Région Bruxelles-Capitale⁷²</p>	<p>Du point de vue quantitatif, la main-d'œuvre semble suffisante selon l'OBE⁷³, qui invite à rester prudent dans le développement de nouvelles formations</p> <p>Avec un taux de satisfaction des offres reçues par Actiris supérieur à 75%, la main-d'œuvre paraît suffisante</p>	<p>PE : Horticulteur spécialisé en aménagement de parcs et jardins</p> <p>EFP : Entretien des espaces verts</p> <p>EPS : Aménagement des parcs et jardins</p>	OUI

⁷¹ Lancée et portée par la Région de Bruxelles-Capitale pour une durée de cinq ans (2016-2020), elle vise à placer l'alimentation au cœur de la dynamique urbaine, en l'abordant dans toutes ses dimensions, économiques, sociales et environnementales

⁷² IBEFE, Iris [GreenCare](#), « Séminaire sur les marchés publics ciblés sur l'aménagement de l'espace public », 2011

⁷³ Observatoire Bruxellois de l'Emploi d'[Actiris](#), Service Etudes et Statistiques de Bruxelles Formation, Services Etude 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 6^{ème} réforme de l'Etat », Mars 2015

	<p>Ce métier est en demande (Actins et Forem) Métiers en accord avec les politiques régionales (plan régional nature, ville verte,...)</p>	<p>Les acteurs du domaine (Communes, IBGE,...) insistent sur le besoin de formation continue plutôt que la formation préalable⁷⁴.</p>	
AUXILIAIRE DE SANTÉ ANIMALE	Ce secteur n'est pas développé dans les documents disponibles	PE : Assistant en soin animalier EFP : - Aide aux soins animaux - Toilettage des animaux	NON
OUVRIER FORESTIER	Dans les métiers du bois à fort potentiel de croissance identifiés par le Forem (monteur en structure bois, responsable qualité), ceux-ci ne font pas partie du secteur agronomie.	• Pas d'option / formation en RBC	NON
FLEURISTE		PE : Art floral	NON
TECHNICIEN EN ENVIRONNEMENT		PE : Technicien en environnement	NON

La liste des thématiques communes en ce qui concerne le secteur de l'agronomie peut paraître restreinte mais Bruxelles étant un milieu urbain, la ville n'est pas concernée par les métiers identifiés par le FOREM⁷⁴ comme ayant un potentiel de croissance dans le futur (conseiller en gestion agricole,...) ou comme devant se transformer rapidement (responsable d'exploitation, agent agricole polyvalent,...). D'autre part, aucun autre métier du secteur agronomie n'est considéré comme « fonction critique » par Actiris⁷⁵.

8. Liste des recommandations

Vu les données et la documentation à notre disposition dans ce secteur, les membres de l'IB EFE Bruxelles proposent d'approfondir l'analyse sur le métier de maraîcher, dans ses évolutions et son adaptation à un contexte urbain comme la Région de Bruxelles-Capitale.

⁷⁴ Le FOREM, « Métiers d'avenir, états des lieux sectoriels et propositions de futurs : recueil prospectif », Septembre 2013

⁷⁵ Observatoire Bruxellois de l'Emploi, « Liste des fonctions critiques en RBC en 2016 »

Chapitre 3: PÔLES DE SYNERGIE

Les recommandations et thématiques communes relatives aux secteurs de l'agronomie, santé et action sociale, construction, et transport et logistique ont été validées en novembre au plus tard. Pour ces secteurs, la réflexion sur les pôles de synergie à créer se poursuit. Le chapitre suivant dresse donc un état des lieux des pôles de synergie actuels au sein de l'IB EFE Bruxelles.

1. Etat des lieux des Pôles de Synergie existants

1.1 Pôle de Synergie Horeca

Le bassin bruxellois a institué en avril 2017, un pôle de synergie ayant vocation à rassembler les opérateurs de formation et d'enseignement. L'objectif était de travailler sur des projets concrets basés sur les recommandations (cfr. RAP 2016) émises lors de la table ronde Horeca organisée le 14 juin 2016. Lors du premier CP d'avril 2017, une série de projets ont été abordés :

- Stage de l'Institut Emile Gryzon :
Il était question, pour cet institut, de promouvoir des stages d'observation de courte durée pour les jeunes dans une option Horeca, dès la 4^e. Cependant, le problème suivant s'est posé : les entreprises contactées étaient peu intéressées. L'une des pistes de solution proposée par le comité de pilotage a été que l'école contacte le CDR afin celui-ci lui communique la liste d'entreprises avec laquelle il travaille. L'idée de mettre en place des stages a donc été mise de côté provisoirement. Des visites et des conférences ont dès lors eu lieu. Par le biais de ce PoSy, le bassin bruxellois encourage la collaboration entre ces deux secteurs.
- Mise en ligne d'un site internet Horeca :
Ce site couvrirait tant l'offre de formation professionnelle en Horeca que celle de l'enseignement. Un inventaire de l'offre de formation professionnelle en Horeca a été réalisé par le CDR et Bruxelles Formation avec le soutien de l'IBEFE. A l'heure actuelle, la fiche exploitée pour recenser l'offre de formation professionnelle est en cours d'adaptation pour l'offre enseignement. Celle-ci une fois adaptée sera transmise aux établissements scolaires.
- Développement d'un lexique des dispositifs d'apprentissage en milieu professionnel + cartographie des besoins en stage :
Le lexique permettrait de définir clairement les différents dispositifs de stages et les droits et devoirs des stagiaires & employeurs (Cet outil est également préconisé dans la mesure 42 du Plan formation 2020). La cartographie des besoins en stage permettrait d'objectiver les besoins en stage de chacun des opérateurs pour une année définie. Cette cartographie devrait par ailleurs être articulée avec les travaux préconisés dans le cadre du Plan formation 2020 et plus particulièrement, en ce qui concerne la Note stratégique portant sur la régulation des stages en RBC. Il est prévu que le bassin bruxellois se charge du développement de ces outils dans le courant de l'année 2018.

1.2 Pôle de Synergie « Alpha FleVal »

Le Pôle de Synergie « Alpha FleVal » a été initié par l'avis n° 3 du bassin dont l'une des recommandations est de soutenir l'accès à la Validation des Compétences pour les DEI ne maîtrisant pas le français.

En effet, il découle de 2 principaux constats :

- a. Un certain nombre de personnes ne parviennent pas à réussir les épreuves de validation par manque de maîtrise de la langue française alors que leurs compétences professionnelles sont confirmées,
- b. Nécessité de développer la validation des compétences à Bruxelles en adaptant notamment le dispositif aux différents publics.

Ce Pôle est axé sur 3 actions :

1. Promouvoir la Validation des Compétences auprès des acteurs de l'Alpha
2. Sensibiliser les acteurs de la Validation des Compétences (méthodologues et évaluateurs) à la façon de s'adresser à un public FLE
3. Organiser des modules courts de français pour un public FLE candidat à la Validation des Compétences

Plus concrètement l'objectif de l'action « Organiser des modules courts de français pour un public FLE candidat à la Validation des Compétences » est de mettre en place une offre de formation complémentaire en français visant à donner aux candidats à la Validation des compétences les moyens linguistiques de réussir les épreuves en situation professionnelle dans un Centre de validation agréé. La formation doit amener le candidat à la compréhension des consignes données par le Centre de validation des compétences ainsi que des termes techniques propres au métier concerné.

La mise en place des **modules courts de français orientés métier** et le suivi des DEI ne maîtrisant pas le français s'est opérée entre le 1er septembre 2016 et le 31 août 2017. Il y a eu 5 métiers ciblés dans le cadre de ce projet dans 3 secteurs différents:

- | | | |
|--|---|-------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Carreleur-marbrier ▪ Maçon ▪ Peintre | } | Secteur construction |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Coiffeur ▪ Aide-ménagère | } | Secteur service aux personnes |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mécanicien | } | Secteur automobile |

Plusieurs partenaires clés ont pris part à cette action :

- MLOC de Schaerbeek qui était en charge du suivi des candidats (avant, pendant et après les cours)
- IEPSCF organisait le test de positionnement et délivrait les cours de français
- Centres de validation de compétences qui organisaient le passage des épreuves et évaluation.

Le souhait des partenaires est d'élaborer un outil destiné à tous organismes désireux d'organiser des modules de français visant la validation des compétences pour leur propre public. Il mettra l'accent sur l'importante articulation entre un opérateur de langue, un opérateur d'accompagnement et un centre de validation. Ce guide méthodologique est en cours de finalisation.

1.3 Pôle de Synergie Alternance

L'Objectif général de ce Pôle de Synergie est de mettre en place un pôle rassemblant l'ensemble des acteurs bruxellois de l'alternance, francophones et néerlandophones, afin de mener une réflexion

bruxelloise sur la démarche de l'alternance, et développer des projets communs visant à promouvoir les dispositifs de formation et d'enseignement, et renforcer la cohérence et les collaborations entre les acteurs.

Plusieurs actions devraient être mises en place notamment afin :

- De rencontrer la mesure 3 du PF 2020. En effet, l'objectif de cette mesure est d'augmenter de plus de 1000 les jeunes en formation auprès des opérateurs d'alternance en 2020,
- D'accompagner / de former des consultants en alternance recrutés par Actiris dans le cadre de la cellule de prospection en entreprise (Select Actiris),
- De développer une concertation et des projets pilotes dans le secteur comme par exemple favoriser l'échange de pratiques ou encore réaliser comme le versant néerlandophone un outil présentant l'ensemble des dispositifs d'alternance à Bruxelles.



Chapitre 4: SYNTHÈSE DES THÉMATIQUES COMMUNES

1. Synthèse des thématiques communes 2017⁷⁶

1.1 Construction

- Technicien(ne) de la construction
- Dessinateur(trice) de la construction
- Conducteur de grue
- Electricien(ne) du bâtiment
- Electrotechnicien(ne) d'installation
- Chauffagiste d'entretien spécialisé en régulation de brûleurs
- Chauffagiste
- Installateur en chauffage
- Carreleur
- Manœuvre gros-œuvre
- Coffreur(euse)
- Paveur(euse)
- Chapiste
- Maçon(ne)
- Manœuvre de chantier
- Ouvrier en voirie

1.2 Santé et action sociale

- Aide-soignant
- Puériculteur
- Animateur socioculturel
- Aide familiale
- Garde à domicile
- Aide à domicile
- Aide ménager

1.3 Transport et logistique

- Magasinier
- Préparateur de commande
- Cariste
- Technicien logistique
- Chauffeur de taxi
- Conducteur poids lourds
- Conducteur de transport en commun
- Affréteur
- Chauffeur-livreur

⁷⁶ Pour rappel, les options non-étudiées dans le rapport 2017 mais présentes dans le plan de redéploiement sont considérées comme « thématiques communes »

- Dispatcher

1.4 Agronomie

- Maraîcher
- Agent d'entretien des parcs et jardins

2. Ne sont pas repris en thématiques communes

2.1 Construction

- Aide-charpentier poseur
- Charpentier poseur
- Monteur de structures bois
- Poseur de charpente bois
- Monteur ou poseur en structures métalliques
- Monteur ou poseur en structures métalliques
- Charpentier
- Technicien de pose de compteurs électriques
- Monteur en plomberie chauffage
- Installateur en sanitaire
- Monteur en installations sanitaires
- Monteur en installations thermiques
- Aide-plombier
- Peintre en bâtiment
- Aide-peintre en bâtiment
- Peintre tapissier
- Vitrier
- Parqueteur
- Zingueur
- Tailleur de pierres
- Ferrailleur
- Technicien des industries bois
- Ebeniste
- Cuisiniste
- Création et restauration de meubles

2.2 Santé et action sociale

- Agent de propreté hospitalière
- Brancardier
- Technicien de laboratoires d'analyses médicales
- Assistant dentaire
- Assistant en cabinet médical



- Ambulancier
- Préparateur en pharmacie
- Opticien
- Prothésiste dentaire

2.3 Transport et logistique

- Déménageur
- Manutentionnaire

2.4 Agronomie

- Auxiliaire de santé animale
- Ouvrier forestier
- Fleuriste
- Technicien en environnement

Chapitre 5: BIBLIOGRAPHIE



- Actiris, CDR Construction, Bruxelles Formation, « Compte-rendu : table ronde, Impact des évolutions sociétales et environnementales sur le sous-secteur des techniques spéciales », Octobre 2015
- Alliance Emploi Environnement : Axe Construction Durable, « Rapport pluriannuel 2010-2014 », 2015
- AMEF, « Le non-marchand en chiffres », Rapport 2016.
- Be.Circular Be.Brussels, « Programme régional en économie circulaire : 2016-2020
- Bruxelles Environnement, « Mobiliser les ressources et minimiser les richesses perdues : Pour une économie régionale innovante », Mars 2016
- Bruxelles Mobilité, « Le transport de marchandises et la logistique à Bruxelles : état des lieux et perspectives », 2015.
- CDR Construction, « Table ronde : techniques spéciales », Octobre 2015
- Confédération Construction, « Ensemble construisons l'avenir de Bruxelles ! Mémoire de la Confédération ».
- Confédération Construction, « La formation des jeunes dans le qualifiant: une priorité pour l'avenir des entreprises dans le secteur de la construction »
- Confédération Construction, « L'avenir de la PME dans la construction : défis et opportunités », Rapport annuel 2015-2016
- Confédération Construction, « Le financement alternatif : levier pour la construction », 2014-2015
- Confédération Construction Wallonie-Bruxelles, « Projet pilote de stage d'immersion en entreprise de construction : rapport intermédiaire », 2016
- Conseil Central de l'Economie, « La conjoncture dans le secteur de la construction », Novembre 2016
- Constructiv, « La formation des jeunes au sein du secteur de la construction : vers une nouvelle approche ? »
- Constructiv, « Rapport transition 2009-2010 », 2013
- Dernière Heure, « Le marché de la rénovation est en plein boom », 2 décembre 2016
- FEB, « Une vision pour la logistique en Belgique », juin 2017.
- FE.BI, « Photo sectorielle de la CP330 – Deuxième trimestre 2014 », février 2016.
- Fiches action construction, « Projet d'accord cadre du secteur de la construction », 2017
- FOREM, « Effets de la transition numérique sur le secteur de la construction », 2013

- FOREM, « Effets de la transition numérique sur le secteur de la logistique et des transports en termes d'activités, métiers et compétences », mai 2016.
- FOREM, « Effets de la transition numérique sur le secteur de la santé en termes d'activités, métiers et compétences », mai 2016.
- FOREM, « Métiers d'avenir : Etat des lieux du secteur de l'action sociale », septembre 2013.
- FOREM, « Métiers d'avenir : états des lieux du secteur de la construction, recueil prospectif », 2013
- FOREM, « Métiers d'avenir : Etat des lieux du secteur de la santé », septembre 2013.
- FOREM, « Métiers d'avenir : Etats des lieux du secteur du transport et de la logistique », septembre 2013
- IBEFE, « Fiche secteur : construction », 2015
- Identification des secteurs et métiers porteurs d'emploi en RBC dans le cadre de la commande de formation professionnelle telle que prévue par la 6^e réforme de l'Etat –mars 2015
- IPIEQ, Chambre Enseignement de l'IB de Bruxelles, « Consultation des acteurs Enseignement sur le secteur de la construction », Novembre 2016
- La Libre Immo, « La pierre a son pôle », semaine du 17 au 23 novembre 2016
- L'écho, « Dans la construction, le bois ne laisse plus les entrepreneurs de marbre », 18 février 2017
- L'écho, « Union sacrée dans la construction », 21 octobre 2016
- Mathieu Strale, « Quelle place pour les activités portuaires et logistiques à Bruxelles ? », *Brussels Studies*, n°109, mars 2017.
- Observatoire bruxellois de l'Emploi d'Actiris, « Note de cadrage sectoriel Transport et Logistique », septembre 2017
- Observatoire bruxellois de l'Emploi d'Actiris, « Veille et anticipation : Secteur de l'action sociale », octobre 2015.
- Observatoire bruxellois de l'Emploi d'Actiris, « Veille et anticipation : Transport et logistique », mars 2017.
- Observatoire bruxellois de l'Emploi d'Actiris, Service Etudes et Statistiques de Bruxelles Formation, 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 6^{ème} réforme de l'Etat », mars 2015
- PENET, A., « Le secteur des Techniques Spéciales », Septembre 2015



- Service Etudes et Statistiques de Bruxelles Formation, « Analyse de l'opportunité des formations en Techniques spéciales », Octobre 2015
- Services Etude et Statistiques de Bruxelles Formation, « Dossier d'opportunité : électricien-résidentiel », Avril 2015
- Table ronde du secteur de la construction en Région de Bruxelles-Capitale, 23 mai 2017