


RAPPORT ANALYTIQUE ET PROSPECTIF 2024

Chapitre IV Recommandations complémentaires



BASSIN EFE
INSTANCE BASSIN ■ ENSEIGNEMENT QUALIFIANT ■ FORMATION ■ EMPLOI
BRUXELLES



IBEFE Bruxelles
Avenue de l'Astronomie 14
1210 Bruxelles

Impression : Drifosett Printing sa
Graphisme : polygraph.be

Décembre 2024

Éditeur responsable : Laurent SCHILTZ

TABLE DES MATIÈRES

1. Mot du président	5
2. Introduction	7
2.1. Missions	7
2.2. Contexte	7
2.3. Contenu des 4 chapitres	8
3. Préambule	9
4. Recommandations par famille métier	11
 4.1. Administration, secrétariat et support	11
4.1.1. Connaissances multilingues	11
4.1.2. Manque de compétitivité du qualifiant	12
4.1.3. Métiers administratifs & stéréotypes de genre	13
 4.2. Aide et soins à la personne	14
4.2.1. Vieillesse de la population & pathologies liées : promouvoir la bien-être	14
4.2.2. Vieillesse de la population & pathologies liées : évolution des pathologies	15
4.2.3. Assertivité	15
4.2.4. Aide familial-e : éthique & déontologie	16
4.2.5. Compétences comportementales	16
4.2.6. Attractivité du métier d'aide familial-e	17
4.2.7. Infirmier-ère à domicile	18
4.2.8. Validation des compétences du métier d'aide familial-e	18
4.2.9. Validation des compétences du métier d'aide-soignant-e	19
 4.3. Coiffure, bien-être et esthétique	20
4.3.1. Révision des profils d'esthétique	20
4.3.2. Promouvoir la validation des compétences en esthétique	21
 4.4. Commerce	22
4.4.1. Vers un commerce durable	22
4.4.2. Vers un commerce de détail durable : marché de la seconde main ...	23
4.4.3. Durabilité dans le secteur de la boucherie	24
4.4.4. Compétences linguistiques & numériques	25
4.4.5. Perception & attractivité des métiers	26
4.4.6. Vendeur : développement des compétences par l'expérience professionnelle	26



4.5. Comptabilité et fiscalité 28

4.5.1. Manque de compétitivité du qualifiant 28



4.6. Construction 29

4.6.1. Durabilité & compétences environnementales :
isolation et étanchéité à l'air (IEAA) 29

4.6.2. Durabilité & compétences environnementales :
équipements thermiques performants 30

4.6.3. Durabilité & compétences numériques : informatique et domotique . . 30

4.6.4. Nouvelles technologies & compétences numériques :
usage des drones 31

4.6.5. Compétences comportementales : bouwteam sur chantier 32

4.6.6. Compétences environnementales & numériques 32

4.6.7. Attractivité 33

4.6.8. Orientation positive 34

4.6.9. Sous-représentation des femmes 35

4.6.10. Partenariat école-PFE / Entreprise 35

4.6.11. Apprentissage sur chantier 36



4.7. Environnement, nature et métiers verts 37

4.7.1. Compétences nécessaires à la diversification du travail 37

4.7.2. Agriculture & élevage durables 37

4.7.3. Pratiques d'économie circulaire dans la gestion des déchets 38



4.8. Habillement et textile 39

4.8.1. Mise à disposition du logiciel CLO 3D aux élèves de l'enseignement . 39



4.9. HORECA 40

4.9.1. Réceptionniste en hôtellerie : compétences d'accueil 40

4.9.2. Réceptionniste en hôtellerie : compétences en informatique 41

4.9.3. Valet / Femme de chambre : compétences en informatique 41

4.9.4. Valet / Femme de chambre : compétences liées à la durabilité 42

4.9.5. Valet / Femme de chambre : compétences communicationnelles . . . 42

4.9.6. Métiers de la salle : compétences relationnelles 43

4.9.7. Métiers de la salle : compétences de vente 43

4.9.8. Métiers de la salle : polyvalence salle / cuisine 44

4.9.9. Commis-e : adaptation / raccourcissement de la formation 45

4.9.10. Métiers de la cuisine : alimentation durable 46

4.9.11. Métiers de la cuisine : compétences relationnelles 47

4.9.12. Métiers de la cuisine : compétences de management & de gestion . . 47

4.9.13. Métiers de la cuisine : compétences en communication digitale 48

4.9.14. Métiers de la salle : polyvalence salle / cuisine 49

4.9.15. Réceptionniste en hôtellerie : polyvalence 49

4.9.16. Réceptionniste en hôtellerie : maîtrise des langues 50

4.9.17. Valet / Femme de chambre : attractivité 50

4.9.18. Valorisation des métiers de l'Horeca 51

4.9.19. Métiers de la salle : validation des compétences 52

4.9.20. Métiers de la cuisine : validation des compétences 53



4.10. Immobilier 54

4.10.1. Promouvoir le métier de syndic d'immeubles 54



4.11. Industrie alimentaire - alimentation 55

- 4.11.1. Nouvelles compétences pour une gestion durable et circulaire des ressources 55
- 4.11.2. Révision du profil métier d'ouvrier-ère boulanger-ère – pâtissier-ère .. 56
- 4.11.3. Attractivité & opportunités professionnelles 56
- 4.11.4. Demande croissante de compétences techniques (électrique, électrotechnique et électromécaniques) 57



4.12. Industrie automobile 59

- 4.12.1. Transition des véhicules thermiques aux véhicules hybrides et électriques 59
- 4.12.2. Compétences techniques relatives à l'entretien de véhicules hybrides et électriques 60
- 4.12.3. Promotion des métiers de la carrosserie 61
- 4.12.4. Mise à disposition d'un atelier spécialisé en véhicules hybrides aux écoles qualifiantes bruxelloises 62



4.13. Industrie chimique et pharmaceutique 63

- 4.13.1. Adaptation de l'intitulé & des compétences pour l'option de technicien-ne chimiste 63
- 4.13.2. Renforcer l'attractivité & l'orientation vers les filières STEAM 64
- 4.13.3. Rendre attractifs les métiers de la production 65
- 4.13.4. Améliorer l'accès à la formation interrégionale 66



4.14. Industries technologiques 67

- 4.14.1. Technicien-ne de maintenance en HVAC de niveau 5 67
- 4.14.2. Technicien-ne d'installation de systèmes de sécurité 68
- 4.14.3. Électromécanique industrielle 68
- 4.14.4. Compétences comportementales 69
- 4.14.5. Installateur-riche électricien-ne industriel-le & résidentiel-le 69
- 4.14.6. Attractivité des métiers industriels 70
- 4.14.7. Orientation positive : cibler les élèves de l'enseignement général 71
- 4.14.8. Orientation positive : de l'enseignement qualifiant vers l'enseignement supérieur 72
- 4.14.9. Sous-représentation des femmes 72
- 4.14.10. Partenariat école-PFE/Entreprise 73
- 4.14.11. Parcours en électromécanique 74



4.15. Informatique 75

- 4.15.1. Maîtrise de l'anglais 75
- 4.15.2. Orientation des élèves du secondaire vers les métiers de l'informatique 75
- 4.15.3. Collaborations entre les centres de formation professionnelle du secteur informatique & l'enseignement 76
- 4.15.4. Filières professionnelles & mobilité professionnelle 77



4.16. Loisir, événementiel et culturel 79

- 4.16.1. Obligation du passage à l'éclairage LED 79
- 4.16.2. Sensibiliser les jeunes aux techniques du spectacle 79
- 4.16.3. Compétences à intégrer aux profils en techniques du spectacle 80
- 4.16.4. Formation & spécialisations en techniques du spectacle 81

	4.17. Nettoyage 82
	4.17.1. Compétences liées à la digitalisation. 82
	4.18. Petite enfance. 83
	4.18.1. Baisse d'attrait pour la fonction d'accueil 83
	4.18.2. Obligation de CESS pour la fonction d'accueil 84
	4.19. Sécurité et prévention 85
	4.19.1. Identification des métiers de la sécurité 85
	4.19.2. Prérequis à la formation d'agent de gardiennage 86
	4.20. Transport et logistique. 87
	4.20.1. Environnement aéroportuaire 87
	4.20.2. Compétences linguistiques 88
	4.20.3. Formation courte visant l'acquisition du permis CE 89
	4.20.4. Transition écologique & numérique 90
	4.20.5. Stratégie de communication et d'information 91
	4.20.6. Cyclo-logistique 92
	5. Recommandations intersectorielles 93
	5.1. Les évolutions technologiques : la digitalisation & l'arrivée de l'intelligence artificielle 94
	5.2. Les évolutions technologiques : évolution des outils 95
	5.3. Développement durable 96
	5.4. De l'importance des langues à Bruxelles 98
	5.5. Accrochage 99
	5.6. Attractivité 100
	5.7. Infographies & cartographies des parcours de formation 100
	5.8. Insertion des apprenant·e·s dans le marché de l'emploi 101
	5.9. Orientation genrée dans l'enseignement 102
	5.10. Activités des acteurs de l'orientation ciblant les publics jeunes 102
	5.11. Collaborations entre les acteurs de l'orientation & les secteurs professionnels 103
	5.12. Stage - alternance 104
	5.13. Améliorer la qualité des stages 105
	5.14. Problématique pour trouver des stages 106
	5.15. Mobilité & perspectives d'emploi 108
	5.16. Importance du permis de conduire 108
	5.17. Mutualisation des équipements pédagogiques de pointe 110
	5.18. Passerelles & montée en qualification 112
	5.19. Titres délivrés en validation des compétences 113
	5.20. Droit à la certification 114
	5.21. Phénomène de relégation & orientation positive 115
	6. Correspondances familles métiers 116
	7. Glossaire 119
	8. Bibliographie 121

1. MOT DU PRÉSIDENT

Cher lecteur, chère lectrice,

J'ai le plaisir et l'honneur de vous présenter l'**édition 2024** du Rapport analytique et prospectif de l'Instance bassin Enseignement-Formation-Emploi Bruxelles.

Ce rapport constitue un **outil essentiel** dans notre démarche visant à éclairer et soutenir le pilotage de l'offre d'enseignement et de formation en Région de Bruxelles-Capitale. Son objectif est aussi d'être un outil **de référence** pour aider toutes les personnes actives de près ou de loin dans le domaine de l'enseignement, la formation et l'emploi. Cette nouvelle édition, couvrant **la période de 2021 à 2024**, marque une étape significative dans la démarche analytique et prospective de ce rapport. Depuis l'édition 2021, la structure du rapport a été simplifiée afin de rendre les données et les analyses présentées plus facilement exploitables par les différents acteurs de notre bassin.

Tout comme sa prédécesseuse, l'édition 2024 est structurée en **4 livrets** distincts et complémentaires répondant chacun à leurs objectifs propres. Néanmoins, vous trouverez également dans cette édition des nouveautés telles que l'**approfondissement de l'analyse socio-économique** du bassin bruxellois (Chapitre 1) et de l'offre d'enseignement et de formation (Chapitre 2).

Ces analyses abordent des aspects essentiels pour guider l'offre à Bruxelles et soutiennent les travaux relatifs aux recommandations présentes dans ce rapport ainsi que la réalisation de nos prochains travaux. Cette approche enrichie vise à aider les personnes concernées dans leurs projets et actions, en favorisant une meilleure compréhension des enjeux et des besoins, ainsi qu'une coordination plus efficace entre elles. Le Rapport analytique et prospectif constitue une **étape** préalable et indispensable à la **réalisation d'analyses croisées** enseignement – formation – emploi (EFE).

Plus que jamais, les forces vives bruxelloises de la transition enseignement – formation – emploi doivent travailler ensemble pour proposer des **solutions concertées aux défis** à relever. De par sa composition unique, l'Instance bassin Enseignement - Formation - Emploi de Bruxelles est le **lieu privilégié naturel de cette concertation**, afin de permettre une meilleure articulation entre les offres des opérateurs, les besoins des employeurs et les besoins des publics, grâce à l'expertise de nos membres.

Enfin, il est important de noter que ce travail s'est réalisé en **transparence et en co-construction** avec toutes les parties prenantes. En ma qualité de président et au nom de l'ensemble de nos membres, je tiens à remercier et à exprimer ma profonde reconnaissance envers tout le service de l'IBEFE Bruxelles ainsi que toutes les personnes qui ont contribué à la réalisation de ce travail de longue haleine et de précision.

Je vous invite à présent à explorer cette édition avec intérêt et curiosité, en espérant qu'elle vous apportera de précieuses informations et perspectives.



Laurent Schiltz
Président de l'IBEFE Bruxelles

2. INTRODUCTION

2.1. MISSIONS

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

2.2. CONTEXTE

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

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

2.3. CONTENU DES 4 CHAPITRES

Chapitre 1 - Diagnostic socioéconomique du territoire bruxellois

Ce chapitre propose un diagnostic socioéconomique du territoire bruxellois pour l'année 2023. En s'appuyant sur les productions institutionnelles et les chiffres phares de la Région bruxelloise, ce diagnostic fournit un travail d'analyse et de croisement de données sur des thématiques centrales dans l'appui au pilotage de l'offre pour les acteurs de l'enseignement et de la formation : telles que les caractéristiques de la population bruxelloise, les principales tendances sur le marché de l'emploi bruxellois, l'importance de la mobilité interrégionale ou encore les grandes perspectives d'évolution socioéconomiques à venir.

Chapitre 2 – Analyse des effectifs 2018-2022

Ce chapitre présente et analyse les chiffres des effectifs en formation, en enseignement et en validation des compétences pour la période 2018-2022. Il se présente en trois sections : une première section descriptive des opérateurs et des certifications, une deuxième section qui présente et analyse les données agrégées des effectifs, et enfin une troisième section qui montre les options, formations, sections les plus fréquentées ainsi que des analyses par famille métiers, en intégrant des données utiles du marché de l'emploi.

Chapitre 3 - Liste des métiers prioritaires

Ce chapitre reprend la liste des métiers prioritaires à développer dans le bassin bruxellois, c'est-à-dire des professions pour lesquelles l'IBEFE soutient le maintien, le renforcement ou la création d'une offre de formation professionnelle et/ou d'enseignement qualifiant. Cette analyse se fait par le croisement des effectifs en formation et en enseignement avec les besoins du marché de l'emploi.



Chapitre 4 - Liste des recommandations complémentaires

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

3. PRÉAMBULE

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

Les **thématiques communes** constituent un appui au pilotage de l'offre d'enseignement et de formation professionnelle. Elles sont un ensemble de recommandations et d'orientations contribuant à développer une offre bruxelloise d'enseignement et de formation professionnelle ajustée aux besoins socio-économiques, en veillant à l'évolution des qualifications et compétences requises sur le marché du travail et en proposant des parcours d'enseignement et de formation complets et cohérents pour tous les publics. Elles se composent d'une liste de métiers prioritaires (voir chapitre 3) et de recommandations complémentaires (le présent chapitre).

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

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

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








- les chapitres I et II du Rapport analytique et prospectif ;
- les bases de données officielles, qui reprennent notamment les chiffres du marché de l'emploi en Région bruxelloise et dans sa périphérie, ainsi que les listes des métiers en tension de recrutement, mais aussi les données des opérateurs de formation et d'enseignement, comme par exemple l'offre existante ou programmée, les nombres d'inscrit·e·s sur plusieurs années, etc... ;
- des ressources qualitatives et documentaires : études, analyses, rapports ;
- les textes réglementaires et les accords de majorité ;
- des consultations d'experts et d'acteurs du terrain.

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

Les recommandations complémentaires sont classées selon deux niveaux :

- les recommandations propres à un métier ou une famille métier
- les recommandations intersectorielles

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

-  **FI** : cette recommandation s'adresse aux acteurs de la formation initiale, c.-à-d. l'enseignement qualifiant du 3^e degré de plein exercice et en alternance, ainsi que l'efp/SFPME pour les formations en apprentissage.
-  **FA** : cette recommandation s'adresse aux acteurs de la formation et de l'enseignement pour adulte, c.-à-d. Bruxelles Formation, les OISP, l'enseignement de Promotion sociale¹ et l'efp/SFPME pour les formations chef d'entreprise.
-  **ORI** : cette recommandation s'adresse aux acteurs qui proposent des actions d'orientation, notamment la Cité des métiers.
-  **CVDC** : cette recommandation s'adresse au Consortium de validation des compétences.
-  **SFMQ** : cette recommandation s'adresse au Service francophone des métiers et des qualifications.
-  **OBS** : cette recommandation s'adresse aux observatoires, bureaux d'études, etc. qui produisent des rapports, des statistiques, des travaux de veille, etc., sur les thématiques de l'emploi, de la formation et de l'enseignement, par exemple : Service IBEFE, view.brussels...
-  **EFE** : cette recommandation s'adresse à l'ensemble des acteurs du paysage enseignement – formation – emploi, avec la volonté de souligner l'importance de mettre en place des synergies entre tous ces acteurs.

Le Rapport analytique et prospectif, et donc les recommandations complémentaires reprises dans ce document, est revu tous les 3 ans. Cependant, l'Instance bassin produit de nombreux avis, analyses, notes et infographies régulièrement. Par exemple, depuis 2021, des travaux ont été réalisés sur diverses thématiques : équivalence des diplômes, octroi des dispenses, mutualisation des équipements, cartographies, avis d'opportunité d'ouverture, Centres d'éducation et de formation en alternance (CEFA)... Toutes ces productions sont disponibles sur le site de l'IBEFE, à l'adresse www.ibefe.brussels.

(1) À l'heure de rédiger cette introduction, le gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles a approuvé un avant-projet de décret qui devrait modifier le nom d'enseignement de Promotion sociale à enseignement pour adultes. Pour ce rapport, le service de l'IBEFE a utilisé le nom d'enseignement de Promotion sociale.

4. RECOMMANDATIONS PAR FAMILLE MÉTIER



4.1. ADMINISTRATION, SECRÉTARIAT ET SUPPORT

Recommandations d'adaptation de l'offre / compétences

4.1.1. Connaissances multilingues

CONSTATS

- Le caractère bilingue de la Région de Bruxelles-Capitale se reflète dans les exigences linguistiques des offres d'emploi. La maîtrise du français ou du néerlandais, voire des deux, est un facteur crucial d'intégration sur le marché de l'emploi².
- La bonne maîtrise du néerlandais est en baisse auprès des francophones bruxellois-es³.
- Les exigences multilingues (français, néerlandais, anglais) sont particulièrement fortes pour les métiers de support administratif⁴.
- Il s'agit de métiers pour lesquels se forment en moyenne 1 000 adultes et presque 2 000 jeunes par an⁵.
- L'apprentissage des langues est repris dans le profil formation du SFMQ relatif au métier de collaborateur·rice administratif·ve.

(2) IBEFE Bruxelles, « Chapitre I : Diagnostic socioéconomique du territoire bruxellois », Rapport analytique et prospectif, 2024, p.52.

(3) « En 17 ans, la proportion de Bruxellois qui affirment maîtriser la langue a en effet presque diminué de moitié. Ils étaient 20% des élèves dans l'enseignement francophone à Bruxelles à considérer avoir un niveau "bon à excellent" en 2001, date du premier baromètre linguistique. Ils ne sont plus que 7,8% en 2018. », Le Soir, Comment le multilinguisme a transformé Bruxelles, 26 juin 2020.

(4) view.brussels, Détermination des besoins en emploi et en formation, 2024, p.180.

(5) Données officielles reçues et traitées par l'IBEFE. Les moyennes concernent les années académiques 2019-2020 à 2022-2023.

RECOMMANDATIONS



FI



FA

S'assurer que les offres d'enseignement et de formation des métiers concernés intègrent l'apprentissage de plusieurs langues, dont le néerlandais et/ou anglais.



EFE

Concevoir des projets pilotes, en collaboration avec les acteurs de l'emploi et de la formation néerlandophone, pour pallier la pénurie de professeur·e-s de néerlandais.

MÉTIERS CONCERNÉS : métiers de support administratif.

4.1.2. Manque de compétitivité du qualifiant

CONSTATS

- Les offres d'emploi reçues par Actiris pour le métier de secrétaire requièrent un niveau de diplôme moyen, à savoir un CESS⁶.
- En 2022-2023, l'enseignement qualifiant à Bruxelles compte 1 364 élèves inscrit·e·s dans les options de base groupées liées aux métiers administratifs⁷.
- Le taux de sortie vers l'emploi selon le domaine d'études dans l'enseignement secondaire supérieur est en dessous de la moyenne pour les métiers du secrétariat avec 53,6%⁸.
- Il est difficile de recenser les « profils administratifs », car les tâches administratives sont parfois ou en partie exécutées par des personnes dont les fonctions ne sont pas référencées comme telles ; notamment en raison de la polyvalence recherchée par les entreprises⁹.
- Les exigences du marché du travail sont complexes et difficiles à rencontrer, entre¹⁰ :
 - › Une demande de montée en compétences face à la digitalisation croissante des tâches, la gestion des données (avec la protection des données à caractère privé), les compétences comportementales, etc. ;
 - › Une demande de polyvalence dans les tâches attachées aux fonctions administratives, dont certaines compétences techniques – des aptitudes commerciales, des qualités de communication et d'expression, des notions en comptabilité – et d'autres non techniques : l'intelligence émotionnelle, la créativité, la proactivité, l'assertivité, la pensée critique, l'empathie, la gestion du changement, etc. ;
 - › La maîtrise de deux voire trois langues est également une condition d'embauche très fréquente ;
 - › Une demande de spécialisation complémentaire à une formation « généraliste », via des compétences de type logistique, comptable, commerciales et RH ;
 - › Une demande de plus d'autonomie et de prise de responsabilité, de flexibilité et d'adaptabilité au changement au sein de l'environnement de travail.
- Pour le personnel administratif, dont les métiers sont fortement exposés et à faible complémentarité avec l'IA¹¹, il y a un risque futur de perte d'emploi¹².
- Les métiers administratifs sont marqués par l'embauche de profils supérieurs, y compris pour réaliser des tâches de niveau inférieur, laissant peu d'opportunités aux personnes moins diplômées¹³.

(6) view.brussels, *op. cit.*, p.89.

(7) Il s'agit d'« Auxiliaire administratif et d'accueil » (5^e-6^e P), de « Complément en accueil » (7^e P) et de « Technicien de bureau » (5^e-6^e TQ). Données officielles reçues et traitées par l'IBEF.

(8) view.brussels, *Jeunes quittant l'école-Insertion socioprofessionnelle des jeunes après leurs études*, 2022, p.23.

(9) SFMQ, *Étude préliminaire : Les métiers de support administratif et des Contacts Centers*, 2022, p.20.

(10) *Ibidem*, p.22.

(11) Il s'agit des tâches pouvant directement être réalisées par l'IA.

(12) view.brussels, *Détermination des besoins en emploi et en formation*, 2024, p.146.

(13) view.brussels, *Covid-19 - focus services aux entreprises-Note d'analyse et de prospective*, Avril 2022, p.16 ; view.brussels, *L'analyse des fonctions critiques en Région de Bruxelles-Capitale*, Janvier 2024, p.38.

RECOMMANDATION



OBS

Investiguer les freins au matching entre les personnes sortant de formation initiale et les entreprises et identifier les pistes d'amélioration.

MÉTIER CONCERNÉS : métiers de support administratif.

Recommandations sur l'orientation et la promotion

4.1.3. Métiers administratifs & stéréotypes de genre

CONSTATS

- Les tâches des métiers administratifs sont largement perçues comme des tâches « féminines », résultant de nombreux stéréotypes de genre¹⁴.
- En 2023, 90,5% des secrétaires (fonction générale), 84,2% des secrétaires d'administration et secrétaires exécutifs-ves, 69,8% des employé-e-s de bureau (fonctions générales) et 69,1% des spécialistes en ressources humaines et en évolution de carrière sont des femmes¹⁵.

RECOMMANDATIONS



ORI

Sensibiliser les acteurs de l'orientation, tel-le-s que les conseiller-ère-s des centres PMS et de la Cité des métiers, à la diversité de genre dans les métiers administratifs.



ORI

Proposer des campagnes de communication et de sensibilisation sur la déconstruction des stéréotypes de genre pour les métiers administratifs.

MÉTIERS CONCERNÉS : métiers de support administratif.

(14) M. Burriaux, *Secrétaire : un genre féminin : motivation à l'intégration en formation et représentation du métier de secrétaire chez des femmes en réinsertion*, Lille-Thèse, 2007.

(15) Statbel, *Les professions en Belgique*, <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/les-professions-en-belgique#figures>



4.2. AIDE ET SOINS À LA PERSONNE

Recommandations d'adaptation de l'offre / compétences

4.2.1. Vieillesse de la population & pathologies liées : promouvoir la bienveillance

CONSTATS

- La combinaison du vieillissement de la population et la volonté croissante de maintien à domicile des personnes âgées¹⁶ peut entraîner un risque accru de maltraitance (« *en région de Bruxelles-Capitale, les bénéficiaires de plus de 85 ans ont augmenté de 10% au cours des 5 dernières années*¹⁷ »).
- Le centre fédéral d'expertise de soins de santé insiste sur l'importance d'un module de formation sur la prévention et la lutte contre la maltraitance des personnes âgées¹⁸.
- Il y a de nouvelles normes d'agrément pour les établissements des aîné·e·s qui prévoient que les employeurs assurent une formation continue de leurs travailleur·euse·s sur plusieurs thématiques, dont la bienveillance et les relations avec les aîné·e·s¹⁹.
- L'accompagnement des aîné·e·s est un savoir demandé dans les profils formations publiés par le SFMQ en 2022 et 2023²⁰.

RECOMMANDATION



S'assurer que les offres d'enseignement et de formation des métiers concernés intègrent des modules sur la bienveillance des personnes âgées.

MÉTIER CONCERNÉS : tous les métiers de l'aide et du soin.

(16) Entretien FSB, 30 mars 2021.

(17) FSB et FCCSSD, Rapport sectoriel 2017 portant sur les années 2012-2016 in SFMQ, *Etude préliminaire : Les métiers de l'aide à domicile*, 2019, p.26.

(18) KCE, *Comment améliorer la détection et la prise en charge de la maltraitance des personnes âgées ?*, 2020. <https://kce.fgov.be/fr/comment-ameliorer-la-detection-et-la-prise-en-charge-de-la-maltraitance-des-personnes-agees>

(19) Arrêté du Collège réuni de la Commission communautaire commune du 18 janvier 2024 fixant les normes d'agrément auxquelles doivent répondre les établissements pour aînés, et les normes spéciales applicables aux groupements et fusions d'établissements, art. 201.

(20) Aide familial·e, aide-soignant·e et garde à domicile.

4.2.2. Vieillesse de la population & pathologies liées : évolution des pathologies

CONSTATS

- Les professionnel·le·s du soin et de l'aide à domicile se retrouvent de plus en plus confronté·e·s à plusieurs pathologies et types de soins, souvent liés à l'âge (soins palliatifs, troubles psychiatriques, maladies dégénératives, maladies auto-immunes...)²¹.
- Les travailleur·euse·s de l'aide à domicile sont de plus en plus confronté·e·s à des bénéficiaires atteint·e·s de troubles mentaux, suite à la réforme des soins de santé mentale (désinstitutionalisation psychiatrique)²².
- Il y a de nouvelles normes d'agrément pour les établissements des aîné·e·s, qui prévoient que les employeurs assurent une formation continue de leurs travailleur·euse·s sur plusieurs thématiques, dont la fin de vie et l'accompagnement des habitant·e·s atteint·e·s de troubles cognitifs majeurs ou de démence²³.
- L'accompagnement des aîné·e·s est un savoir demandé dans les profils formations publiés par le SFMQ en 2022 et 2023²⁴.
- Les entretiens menés en 2024²⁵ confirment que la recommandation de 2021 est toujours d'actualité.

RECOMMANDATION



S'assurer que les offres d'enseignement et de formation des métiers concernés intègrent des modules de sensibilisation et d'accompagnement holistique aux pathologies liées à l'âge.

MÉTIER CONCERNÉS : tous les métiers de l'aide et du soin.

(21) FeBi, « Les besoins en formation dans le secteur des personnes âgées », *Rapport d'étude*, Juin 2018; Entretien FSB, 30 mars 2021.

(22) SFMQ, *op. cit.*, p.26.

(23) Arrêté du Collège réuni de la Commission communautaire commune du 18 janvier 2024 fixant les normes d'agrément auxquelles doivent répondre les établissements pour aînés, et les normes spéciales applicables aux groupements et fusions d'établissements, art. 201.

(24) Aide familial·e, aide-soignant·e et garde à domicile.

(25) Entretien CSD de Bruxelles, 24 septembre 2024; Entretien GIBBIS, 23 septembre 2024; Entretien Fédération des services bruxellois d'aide à domicile, 10 septembre 2024.

(26) Entretien CSD de Bruxelles, 24 septembre 2024.

(27) Aide familial·e, aide-soignant·e, garde à domicile et aide-ménagère social·e.

(28) SFMQ, *op. cit.*, p.69.

4.2.3. Assertivité

CONSTATS

- Les travailleur·euse·s du secteur de l'aide à domicile peuvent être confronté·e·s à des situations violentes envers leur personne : propos racistes, bénéficiaires agressif·ve·s, demandes déraisonnées²⁶. Bien que ces travailleur·euse·s travaillent avec des équipes pluridisciplinaires, ils et elles sont souvent seul·e·s avec le ou la bénéficiaire.
- L'assertivité est un savoir demandé dans les profils formations publiés par le SFMQ en 2022 et 2023²⁷.
- Pour les titres-services, il y a une demande des travailleur·euse·s d'être formé·e·s sur les soft skills (assertivité, communiquer d'une manière claire, être poli·e, mais strict·e avec le ou la client·e...)²⁸.

RECOMMANDATION



S'assurer que les offres d'enseignement et de formation des métiers concernés intègrent des modules sur l'assertivité et la gestion de situations difficiles.

MÉTIER CONCERNÉS : tous les métiers de l'aide et du soin.

4.2.4. Aide familial·e : éthique & déontologie

CONSTATS

- Le personnel de l'aide à domicile intervient dans le quotidien et au domicile de personnes parfois fragilisées et vulnérables²⁹.
- La déontologie propre aux métiers est un savoir demandé dans les profils formations publiés par le SFMQ en 2022 et 2023³⁰.
- Les entretiens menés en 2024³¹ confirment que la recommandation de 2021 est toujours d'actualité.

RECOMMANDATION



S'assurer que les offres d'enseignement et de formation des métiers concernés intègrent des modules d'éthique et de déontologie.

MÉTIER CONCERNÉ : aide familial·e.

4.2.5. Compétences comportementales

CONSTATS

- Dans ses études, la FeBi a sondé les employeurs et les travailleur·euse·s sur leurs besoins en formation. Ces études montrent que des formations sur la gestion du stress, les compétences en communication et la gestion de l'agressivité sont fortement plébiscitées³².
- Il y a de nouvelles normes d'agrément pour les établissements des aîné·e·s, qui prévoient que les employeurs assurent une formation continue de leurs travailleur·euse·s sur plusieurs thématiques, dont les relations internes aux équipes de travail³³.
- Dans son rapport « *Détermination des besoins 2024* », view.brussels souligne l'importance de former les apprenant·e·s à la gestion du stress et à la prévention du burnout³⁴.
- Ces métiers connaissent des conditions de travail difficiles, avec de fortes pressions sur les équipes qui sont accentuées par les pénuries, et un risque de surmenage.

RECOMMANDATION



S'assurer que les offres d'enseignement et de formation des métiers concernés développent également les compétences comportementales (focus particulier sur la gestion du stress), tant par la pratique (stage) que lors de modules spécifiques.

MÉTIER CONCERNÉS : tous les métiers de l'aide et du soin.

(29) Entretien FSB, 30 mars 2021.

(30) Aide familial·e, aide-soignant·e, garde à domicile et aide-ménagère social·e.

(31) Entretien FSB, 10 septembre 2024; Entretien CSD de Bruxelles, 24 septembre 2024.

(32) FeBi, *Les besoins en formation dans le secteur du Fonds Social pour les Hôpitaux*, Juin 2022; FeBi, *Les besoins en formation pour le Fonds Social pour les soins aux personnes âgées*, 2023.

(33) Arrêté du Collège réuni de la Commission communautaire commune du 18 janvier 2024 fixant les normes d'agrément auxquelles doivent répondre les établissements pour aînés, et les normes spéciales applicables aux groupements et fusions d'établissements, art. 201.

(34) view.brussels, *Détermination des besoins en emploi et en formation*, 2024, p.180.

Recommandations sur l'orientation et la promotion

4.2.6. Attractivité du métier d'aide familial·e

CONSTATS

- Jusqu'à l'année académique 2023-2024, les filières d'aide familial·e (4^e-5^e-6^e) et d'aide-soignant·e (7^e) pouvaient s'inscrire dans une continuité de parcours dans l'enseignement secondaire qualifiant. À partir de la rentrée académique 2024, l'option d'aide-soignant·e devient progressivement une 4^e-5^e-6^e-7^e et peut entrer en concurrence immédiate avec l'option d'aide familial·e.
- Il y a un attrait des étudiant·e-s pour continuer leur parcours en option d'aide-soignant·e, car le métier est plus valorisant à leurs yeux (effet blouse blanche et obtention du CESS)³⁵. En enseignement de Promotion sociale, les candidat·e-s sont également davantage attiré·e-s par l'orientation d'aide-soignant·e³⁶.
- Difficulté de faire naître des vocations auprès des publics plus jeunes. Très peu d'élèves formé·e-s comme aide familial·e semblent exercer ce métier³⁷.
- On constate de nombreuses reconversions, parfois de publics universitaires³⁸, vers des métiers porteurs de sens et en accord avec leurs valeurs.
- Le secteur connaît de grandes difficultés de recrutement alors que les besoins s'intensifient³⁹.

RECOMMANDATION



ORI

En partenariat avec la Cité des métiers de Bruxelles et la Chambre enseignement de Bruxelles, effectuer une campagne d'information et de promotion auprès des jeunes sur le métier et ses différentes filières de formation, en insistant sur le fait qu'il s'agit d'un métier porteur de sens.

MÉTIER CONCERNÉ : aide familial·e.

(35) SFMQ, *op. cit.*, p.58.

(36) *Idem.*

(37) Visite d'une école secondaire organisant l'option « aide familial·e », 15 février 2024.

(38) Le Soir, *Après l'université, ces jeunes plaquent tout pour un métier « porteur de sens »*, 01 août 2024.

(39) Le Soir, *Carte blanche « L'urgence d'un réinvestissement dans le secteur de l'aide à domicile »*, 17 juillet 2023.

4.2.7. Infirmier·ère à domicile

CONSTATS

- La fonction d’infirmier·ère à domicile est peu connue, même lors des parcours de formation en soins infirmiers⁴⁰.
- Il y a des avantages au métier d’infirmier·ère à domicile, notamment du point de vue des horaires (il est possible de ne pas faire de nuits par exemple)⁴¹. C’est aussi un métier qui, bien que requérant les mêmes compétences que l’infirmier·ère hospitalier·ère, demande une certaine adaptabilité⁴². En effet, la manière de gérer les soins diffère entre un contexte domestique et hospitalier, ce qui peut être attrayant pour certain·e·s candidat·e·s en formation.

RECOMMANDATIONS



ORI

Présenter le métier d’infirmier·ère à domicile lors des campagnes de promotion pour se former aux soins infirmiers.



FI



FA

Sensibiliser les apprenant·e·s en formation sur la possibilité de devenir infirmier·ère à domicile.

MÉTIER CONCERNÉ : infirmier·ère de soins généraux.

Recommandations sur la sécurisation des parcours

4.2.8. Validation des compétences du métier d’aide familial·e

CONSTATS

- Le métier d’aide familial·e est une fonction critique depuis 2022, pour des raisons qualitatives et de conditions de travail difficiles.
- La réserve de main-d’œuvre inscrite auprès d’Actiris est importante⁴³, l’une des possibles causes soulevées serait que les personnes inscrites ne détiendraient pas le certificat d’immatriculation obligatoire pour l’exercice de la fonction⁴⁴. De plus, parmi cette réserve de main-d’œuvre inscrite comme aide familial·e, près de 80% des personnes ne détiennent pas de diplôme belge⁴⁵.
- Les formations sont longues, elles durent en moyenne 1 an. Il est possible de raccourcir les parcours de formation grâce à des dispositifs existants, comme la validation des compétences et/ou la valorisation des acquis en enseignement de Promotion sociale.
- Les profils SFMQ ont été publiés en 2022.
- Le dispositif SPOC & accompagnement porté par plusieurs Missions Locales à Bruxelles permet à des personnes éloignées du marché de l’emploi de pouvoir accéder à la Validation des compétences, tout en optimisant leurs chances de réussite.

(40) Entretien CSD de Bruxelles, 24 septembre 2024.

(41) *Idem*.

(42) *Idem*.

(43) Si l’on rassemble les intitulés d’aide familial·e et d’auxiliaire familial·e et sanitaire, il y a une moyenne de 2 000 personnes inscrites par an (environ la moitié pour l’intitulé d’aide familial·e). Données officielles reçues et traitées par l’IBEF.

(44) *view.brussels, L’analyse des fonctions critiques en Région de Bruxelles-Capitale*, Janvier 2024, p.99.

(45) En 2023, sur les 985 personnes inscrites sous l’intitulé aide familial·e, 778 ne détiennent pas de diplôme belge. Données officielles reçues et traitées par l’IBEF.

RECOMMANDATIONS**CVDC**

Créer un référentiel pour le métier d'aide familial·e.

**EFE**

Favoriser un partenariat entre les acteurs de l'emploi et de l'insertion socio-professionnelle, par exemple via le dispositif SPOC & accompagnement, afin de, premièrement, cibler les personnes concernées et intéressées et de, deuxièmement, les accompagner dans un parcours vers la validation des compétences du métier d'aide familial·e.

MÉTIER CONCERNÉ : aide familial·e.**4.2.9. Validation des compétences du métier d'aide-soignant·e****CONSTATS**

- Le métier d'aide-soignant·e est fonction critique depuis 2021, pour des raisons quantitatives et de conditions de travail difficiles.
- Les offres d'emploi publiées sur Actiris sont en augmentation constante depuis au moins 2021⁴⁶.
- La réserve de main-d'œuvre inscrite auprès d'Actiris est en diminution constante depuis au moins 2021⁴⁷.
- Les formations sont longues (entre 2 et 3 ans) et sont populaires (listes d'attente)⁴⁸. Il est possible de raccourcir les parcours de formation grâce à des dispositifs existants, comme la validation des compétences et/ou la valorisation des acquis en enseignement de Promotion sociale.
- Le fait d'organiser des épreuves pour des métiers dans le domaine médical pose des questions éthiques. En effet, la majorité des épreuves de validation utilise une méthodologie d'évaluation impliquant une mise en situation professionnelle reconstituée. Cependant, il pourrait être envisageable d'organiser des épreuves pour des compétences qui ne relèvent pas d'actes médicaux afin de permettre une logique de parcours articulant formation et validation des compétences⁴⁹.
- Les profils SFMQ ont été publiés en 2023.

RECOMMANDATION**EFE**

Réaliser une étude de faisabilité et d'opportunité sur la mise en place d'épreuves de validation des compétences pour le métier d'aide-soignant·e.

MÉTIER CONCERNÉ : aide-soignant·e.

(46) 164 en 2021, 396 en 2023. Données officielles reçues et traitées par l'IBEFE.

(47) 970 en 2021, 884 en 2023. Données officielles reçues et traitées par l'IBEFE.

(48) Entretien avec plusieurs établissements d'enseignement de Promotion sociale, 11 juin 2021. Constats reconfirmés en 2024.

(49) Entretien Consortium de validation des compétences, 4 décembre 2024.



4.3. COIFFURE, BIEN-ÊTRE ET ESTHÉTIQUE

Recommandations au Service francophone des métiers et des qualifications

4.3.1. Révision des profils d'esthétique

CONSTATS

- Les profils métiers et formations réalisés par le SFMQ datent de 2013.
- Le Conseil Supérieur de la Santé a formulé un avis en juin 2022 qui rappelle le cadre légal des actes esthétiques autorisés ou non pour des non-médecins. Certaines pratiques à risque peuvent parfois être pratiquées par des esthéticien·ne·s qui ne sont pas forcément au fait des règles juridiques⁵⁰.
- Le métier d'esthéticien·ne tend de plus en plus à se spécialiser : manucure, maquillage permanent, épilation... Or, les programmes de formation actuels organisent une formation de base commune⁵¹.

RECOMMANDATIONS



SFMQ

Revoir les profils en tenant compte de l'avis du Conseil Supérieur de la Santé sur les actes esthétiques autorisés pour les non-médecins.



SFMQ

Revoir la grappe métiers afin de diviser le métier en plusieurs spécialisations.

MÉTIER CONCERNÉ : esthéticien·ne.

(50) Conseil Supérieur de la Santé, *Avis n°9460 : Activités esthétiques par des non-médecins*, Juin 2022.

(51) Entretien UNEB, 9 juillet 2024.

Recommandations sur la sécurisation des parcours

4.3.2. Promouvoir la validation des compétences en esthétique

CONSTATS

- Le métier d'esthéticien·ne fait l'objet d'un accès à la profession à Bruxelles et en Wallonie. Les personnes qui souhaitent s'installer peuvent passer un examen auprès du Jury Central. Il s'agit d'un examen automatisé sur ordinateur composé de 50 questions⁵². Les questions de l'examen circulent sur internet⁵³. Aucune pratique n'est demandée.
- Le métier d'esthéticien·ne est développé par le Consortium de validation des compétences, en 4 Titres de compétence. Pour chaque Titre, il s'agit d'une mise en situation reconstituée du métier (comme pour tout métier).
- À Bruxelles, en 2023, 612 francophones ont présenté l'examen du Jury Central, avec un taux de réussite de 75%. Cependant, la même année, en validation des compétences, ce sont uniquement 10 personnes qui ont obtenu au moins 1 Titre de compétence.
- En Wallonie, en 2023, 216 personnes ont présenté l'examen du Jury Central, avec un taux de réussite de 66%. La même année, 44 personnes ont obtenu au moins 1 Titre de compétence.

RECOMMANDATIONS



Promouvoir la validation des compétences afin d'assurer au maximum une épreuve pratique à toute personne souhaitant exercer en tant qu'esthéticien·ne.



Instruire la possibilité de mettre en place un parcours d'accès à la profession combinant l'examen du Jury Central et la validation des compétences.

MÉTIER CONCERNÉ : esthéticien·ne.

(52) Inscription au Jury Central d'esthéticien·ne, <https://inscription.jury-central.brussels/exams/ITiT0Qnryzl7GrvCltaAmh4nc00>.

(53) Entretien UNEB, 9 juillet 2024.



4.4. COMMERCE

Recommandations d'adaptation de l'offre / compétences

4.4.1. Vers un commerce durable

CONSTATS

- La Région bruxelloise fait de la transition verte une priorité politique, notamment via la *Shifting Economy*⁵⁴.
- Dans la stratégie régionale de transition économique publiée par Bruxelles Economie et Emploi, la vision de 2023 indique « *La majorité des commerces s'inspirent des principes de l'économie circulaire au sens large, promeuvent les circuits courts, ou sont socialement responsables. Tant que possible, production et vente se rassemblent dans des mêmes lieux.* »⁵⁵.
- Les consommateur·rice·s bruxellois·es expriment une demande croissante de transparence sur l'origine et les processus de production des produits⁵⁶.
- Des initiatives telles que le *Passeport Numérique des Produits* (DPP), prévu pour 2026, visent à garantir une traçabilité, permettant de suivre les biens tout au long de leur cycle de vie, de la production à la phase de recyclage⁵⁷.
- Dans le commerce de détail à Bruxelles, la traçabilité et les labels comme Fairtrade permettent aux consommateur·ice·s de s'assurer que leurs achats respectent des normes sociales et environnementales strictes, renforçant ainsi l'intérêt pour des produits durables et éthiques⁵⁸.
- La Région bruxelloise affiche une volonté politique claire de devenir une *Région du commerce équitable*, en intégrant des produits durables dans les marchés publics et en soutenant des initiatives comme la plateforme bruxelloise du commerce équitable⁵⁹.
- La gestion des déchets et l'optimisation des emballages sont devenues des priorités dans le commerce de détail en ce compris les grandes enseignes telles que *Colruyt*, nécessitant des compétences spécifiques de la part de leur personnel pour réduire l'impact environnemental⁶⁰.
- De grandes chaînes de supermarchés, telles que *Lidl*, mettent en place des initiatives pour réduire le gaspillage alimentaire, soulignant l'importance croissante de ce sujet⁶¹.
- 73% des entreprises et indépendant·e·s bruxellois·es sont convaincu·e·s de la nécessité de changer de modèle économique⁶².
- Le baromètre de la transformation durable 2023 a révélé une disparité dans la compréhension et la mise en œuvre des concepts d'économie circulaire et d'entrepreneuriat social et démocratique⁶³.

(54) view.brussels, *Détermination des besoins en emploi et en formation*, 2024, p.92

(55) BEE-SPRB, *Stratégie régionale de transition économique 2022-2030*, Mars 2022, p.96.

(56) Entretien Comeos, le 7 août 2024.

(57) 5^e Rencontre de l'économie circulaire, *Le Passeport Produit Numérique (Digital Product Passport – DPP) dans le Règlement sur l'écoconception pour des produits durables*, 16 mai 2024. https://economiecirculaire.wallonie.be/sites/default/files/documents/Passeport%20num%C3%A9rique%20produits-CE_5e%20Rencontre%20de%20l%27EC.pdf.

(58) Entretien Comeos, le 7 août 2024.

(59) Enabel, *Bruxelles, une Région du commerce équitable ? Etat d'avancement*, 13 novembre 2023 <https://www.tdc-enabel.be/fr/2023/11/13/bruxelles-capitale-une-region-du-commerce-equitable-etat-davancement/>.

(60) Entretien Comeos, le 7 août 2024.

(61) Exemple communiqué par le représentant de Comeos lors de l'entretien du 7 août 2024 : des initiatives telles que celles de Lidl, qui proposent des fruits et légumes à prix réduit à la caisse, se multiplient et témoignent de l'importance croissante des stratégies pour lutter contre le gaspillage alimentaire. Ces actions sont essentielles pour encourager une consommation responsable et durable.

(62) Hub.brussels, *Baromètre de la transformation durable de l'économie bruxelloise*, 2023, p.27.

(63) *Ibidem*, p.14.

RECOMMANDATIONS



Sensibiliser l'ensemble des apprenant·e·s et élèves à l'économie circulaire, en partenariat avec des acteurs tels que HUB ou Circular.brussels.

Adapter les offres de formation professionnelle et d'enseignement des métiers concernés afin d'y intégrer des modules sur les produits durables, la gestion des déchets, la transparence sur l'origine des produits, ainsi que les meilleures pratiques pour minimiser le gaspillage alimentaire.

MÉTIER CONCERNÉS : tous les métiers du commerce avec un focus sur les métiers de vendeur·euse, responsable de rayon et gérant·e de commerce de détail.

4.4.2. Vers un commerce de détail durable : marché de la seconde main

CONSTATS

- Il y a une forte demande pour les produits de seconde main, tant pour les vêtements que pour les meubles, les appareils électroniques, etc. Cette tendance est amplifiée par des acteurs comme les friperies, les plateformes en ligne (comme *Vinted*), et les boutiques locales spécialisées⁶⁴.
- Le commerce de seconde main s'effectue en ligne (plateformes numériques), en boutique physique, via des marchés locaux, et à travers des associations caritatives.
- Le marché de la seconde main s'inscrit dans une logique d'économie circulaire, qui valorise le recyclage et la réutilisation des biens. La Région bruxelloise cherche activement à encourager ce modèle économique dans le cadre de ses politiques de durabilité⁶⁵.
- Les friperies belges ont connu une croissance notable de 19% de leur chiffre d'affaires entre 2022 et 2023, selon une étude de Comeos⁶⁶.
- *Ikea*, *Okaidi* et *Carrefour* ont tous intégré des corners dédiés à la vente de produits de seconde main. Dans ce secteur, *Déathlon* vise à ce que les objets de seconde vie représentent 10% de ses ventes totales⁶⁷.

RECOMMANDATIONS



Sensibiliser l'ensemble des apprenant·e·s et élèves des métiers concernés aux enjeux de durabilité et d'économie circulaire.



Adapter les offres de formation professionnelle et d'enseignement du métier concerné afin d'y intégrer des compétences pratiques en réparation (électronique de base, couture, menuiserie, etc.), upcycling et gestion des stocks adaptées aux flux irréguliers du secteur de la seconde main. Les programmes devraient également proposer des modules pratiques sur l'évaluation de la valeur des objets d'occasion et la reconnaissance des marques.

MÉTIERS CONCERNÉS : vendeur·euse, responsable de rayon et gérant·e de commerce de détail.

(64) L'écho, *La seconde main s'inscrit dans les habitudes des Belges*, 29 janvier 2024, <https://www.lecho.be/entreprises/textile/la-seconde-main-s-inscrit-dans-les-habitudes-des-belges/10521667.html>.

(65) La déclaration de politique régionale prévoit le remplacement de l'économie linéaire, dans laquelle les produits sont mis au rebus ou jetés après utilisation, par une économie circulaire, basée sur le partage, la réparation, la réutilisation et le recyclage de produits, de composants et de ressources via un plan de Gestion des Ressources et Déchets (PGRD) 2018-2023.

(66) L'écho, *La seconde main s'inscrit dans les habitudes des Belges*, 29 janvier 2024.

(67) RTBF, *La seconde main attire les grands magasins*, 15 septembre 2024. <https://www.rtf.be/article/la-seconde-main-attire-les-grands-magasins-11433508?action=check-site-terms>

4.4.3. Durabilité dans le secteur de la boucherie

CONSTATS

- Les habitudes alimentaires se diversifient, avec une hausse de la consommation de produits végétariens et végétans, même chez les flexitarien·ne·s⁶⁸.
- Les boucher·ère·s et charcutier·ière·s pourraient bientôt travailler avec de nouveaux ingrédients, tels que les protéines d'insectes et végétales⁶⁹.
- Bruxelles Environnement met en avant l'agriculture urbaine et les pratiques comme l'entomoculture et la récupération de ressources pour la production alimentaire, qui répondent aussi aux besoins croissants de durabilité dans la ville⁷⁰.
- Les grandes enseignes de boucherie adoptent des pratiques durables, comme des emballages écologiques et une gestion des déchets, ce qui requiert des compétences spécifiques⁷¹.
- La chaîne de valeur agro-alimentaire, en ce qui concerne les métiers de la viande, présente deux visions opposées. D'une part, une approche durable axée sur les circuits courts et la relocalisation, souvent associée à des produits bio ou locaux, mais encore cantonnée à un marché de niche. D'autre part, une approche industrielle orientée vers l'exportation et la grande distribution, caractérisée par la spécialisation des tâches et l'optimisation des coûts, visant un large public sensible au prix tout en maintenant des préoccupations de qualité et de sécurité⁷².
- Au niveau régional et fédéral, des labels et agréments sont attribués aux entreprises et aux indépendant·e·s qui respectent certaines conditions, permettant ainsi de valoriser leurs activités comme exemplaires sur les plans social et environnemental⁷³.

(68) Entretien Comeos, le 7 août 2024.

(69) FOREM, *Anticipation des besoins en compétences et formations dans la chaîne de valeur agro-alimentaire - De la fourche à la fourchette*, Mai 2022, p.6.

(70) L'entomoculture est la culture d'insectes. En décembre 2013, l'AFSCA a autorisé la commercialisation en Belgique de 10 sortes d'insectes, ce qui a permis de lancer ce nouveau marché. Les insectes, avec une teneur élevée en protéines, matières grasses et minéraux, représentent une formidable ressource écologique de nourriture pour l'humanité et une alternative intéressante à la consommation de viande. Ils peuvent être élevés à partir de déchets organiques, par exemple les déchets alimentaires. La surface nécessaire à leur élevage est très inférieure à celle nécessaire aux élevages de bétails conventionnels.

<https://environnement.brussels/citoyen/l'environnement-bruxelles/transformer-bruxelles-durablement/l'agriculture-urbaine-bruxelles>.

(71) Entretien Comeos, le 7 août 2024.

(72) FOREM, *op. cit.*, p.15.

(73) Hub.brussels, *op. cit.*, p.32.

RECOMMANDATION



Sensibiliser l'ensemble des apprenant·e·s et élèves des métiers concernés à l'importance de réduire l'empreinte carbone de leur activité en intégrant dans les programmes de formation des modules sur la durabilité, l'impact environnemental des viandes, la traçabilité des produits, les circuits courts et la réduction des déchets alimentaires.

MÉTIERs CONCERNÉS : boucher·ère grande distribution, boucher·ère – charcutier·ère

4.4.4. Compétences linguistiques & numériques

CONSTATS

- Les métiers de la vente, en contact direct avec les client·e·s, requièrent des compétences en représentation, ainsi qu'une maîtrise des langues, en particulier le français, le néerlandais et idéalement l'anglais⁷⁴.
- 48,2% des offres d'emploi reçues par Actiris exigent des connaissances linguistiques. Parmi les chercheur·euse·s d'emploi, seulement 7,1% ont une bonne connaissance de l'autre langue nationale⁷⁵.
- Avec l'e-commerce et les nouvelles technologies, les métiers du commerce requièrent non seulement un bon niveau de connaissance des produits, mais aussi une certaine maîtrise des outils numériques⁷⁶.
- La transition numérique dans le secteur de la grande distribution nécessite une maîtrise accrue des technologies, notamment pour les caissier·ère·s qui doivent alterner entre les systèmes d'encaissement traditionnels et automatisés, gérer le « click and collect » et maîtriser l'accès aux informations en ligne⁷⁷.
- Les commerces physiques (et donc leur personnel) se doivent de plus en plus d'être présents sur plusieurs canaux et développer des compétences numériques⁷⁸.
- Selon Comeos⁷⁹, l'e-commerce devient incontournable pour les entreprises, avec une croissance annuelle d'environ 20% du nombre de commerces en ligne⁸⁰.
- Les PME bruxelloises et belges tirent mieux parti des opportunités du commerce électronique par rapport à la plupart des autres États membres de l'Union européenne⁸¹.
- En 2020, une PME bruxelloise sur trois réalise des ventes en ligne, surpassant la moyenne de l'Union européenne (17%) et celle de la Finlande (18%)⁸².

(74) view.brussels, *L'analyse des fonctions critiques en Région de Bruxelles-Capitale*, Janvier 2024, p.40-41.

(75) view.brussels, *Les exigences linguistiques sur le marché du travail et les connaissances linguistiques des demandeurs d'emploi en région de Bruxelles-Capitale*, Juin 2020, p.16.

(76) FOREM, *Veille, analyse et prospective du marché de l'emploi, Métiers porteurs - Une approche intégrée relative à l'ensemble des métiers*, Janvier 2022, p.14.

(77) FOREM, *Anticipation des besoins en compétences et formations dans la chaîne de valeur agro-alimentaire - De la fourche à la fourchette*, Mai 2022, p.62.

(78) view.brussels, *Détermination des besoins en emploi et en formation*, 2024, p.113.

(79) Comeos est la Fédération belge du commerce et des services.

(80) Bruxelles Formation (Service études et statistiques), *Demande d'avis : E-vendeur et e-marketeur*, Avril 2022, p.17.

(81) IBSA, *Focus n°60 - Numérisation de l'économie et de la société : où en est-on en Région de Bruxelles-Capitale ?*, Juillet 2023, p.7.

(82) *Idem*.

RECOMMANDATIONS



Adapter les offres de formation professionnelle et d'enseignement des métiers concernés afin d'y intégrer des modules linguistiques orientés métier dans les parcours de formation en vente, en mettant l'accent sur le néerlandais et idéalement sur l'anglais, afin de renforcer l'aisance professionnelle des apprenant·e·s.



Adapter les offres de formation professionnelle et d'enseignement des métiers concernés afin d'y intégrer un module de formation aux outils numériques (gestion de caisses automatiques, e-commerce, réseaux sociaux).

MÉTIER CONCERNÉS : vendeur·euse et délégué·e commercial·e.

Recommandations sur l'orientation et la promotion

4.4.5. Perception & attractivité des métiers

CONSTATS

- Le métier de boucher·ère est souvent perçu comme rude et salissant, se limitant à la découpe de viande, ce qui décourage les jeunes et les personnes en reconversion⁸³.
- Depuis 2019-2020, les effectifs en formation initiale ont diminué (de 14 à 5), de même que pour la formation pour adultes⁸⁴.
- Les métiers de la filière viande (abatteur·euse, découpeur·euse, désosseur·euse, boucher·ère) font face à une pénurie de main-d'œuvre. Certains employeurs recrutent à l'étranger ou forment des personnes d'autres secteurs en interne, tandis que les centres de formation ont du mal à attirer des candidat·e·s⁸⁵.
- L'image désuète des boucher·ère·s, réduit à de simples traiteur·euse·s de viande, doit être modernisée⁸⁶ pour attirer de nouveaux·elles candidat·e·s⁸⁷.

(83) Entretien Comeos, le 7 août 2024.

(84) Le nombre de stagiaires sortant·e·s passe de 15 en 2019 à 10 en 2022, les inscrit·e·s en chef d'entreprise à l'efp de 26 en 2019-2020 à 15 en 2023-24, et les inscriptions en épreuves intégrées dans l'enseignement de Promotion sociale de 16 en 2018-2019 à 6 en 2022-2023. Données officielles reçues et traitées par l'IBEF.

(85) FOREM, *op. cit.*, p.58.

(86) La transition numérique des métiers traditionnels, en lien avec la durabilité et la communication digitale, est un levier souvent utilisé pour attirer des profils plus variés et sensibilisés aux nouvelles valeurs du marché.

(87) Entretien Comeos, le 7 août 2024.

(88) Les aspects innovants du métier : l'adoption d'outils numériques pour la gestion des ventes, la traçabilité des produits et les commandes en ligne permettent aux boucher·ère·s d'optimiser leur fonctionnement. Les boucher·ère·s modernes mettent l'accent sur des pratiques durables, comme l'utilisation de viandes provenant d'élevages locaux respectueux de l'environnement, ou la réduction des déchets alimentaires.

(89) Entretien Comeos, le 7 août 2024.

(90) *Idem*.

(91) view.brussels, *op. cit.*, p.116.

(92) *Ibidem*, p.148.

RECOMMANDATIONS



EFE

Concevoir une stratégie de communication et d'information pour moderniser l'image du métier de boucher·ère en mettant en avant les aspects innovants⁸⁸ et techniques du métier, ainsi que les opportunités de carrière. Utiliser les médias sociaux et les plateformes numériques pour diffuser des informations et des témoignages sur les aspects modernes et durables du métier de boucher·ère.



EFE

Augmenter la visibilité du secteur en mettant en œuvre des initiatives de découverte métiers en collaboration avec la Cité des métiers, la Chambre enseignement, les écoles, Comeos, et les opérateurs de formation professionnelle.

MÉTIER CONCERNÉS : boucher·ère grande distribution, boucher·ère - charcutier·ère

4.4.6. Vendeur : développement des compétences par l'expérience professionnelle

CONSTATS

- Le métier de vendeur·euse est en pénurie qualitative dans plusieurs sous-secteurs, notamment le commerce automobile, d'articles de sports, de loisirs et de bricolage, en raison du manque de candidat·e·s disposant des compétences spécifiques requises, telles qu'une connaissance approfondie des produits à vendre (équipements sportifs, outils de bricolage, etc.)⁸⁹.
- Il existe une inadéquation entre les compétences des candidat·e·s et les besoins du marché liés à un manque d'expérience pratique dans ces sous-secteurs spécifiques⁹⁰.
- Potentiels besoins en emploi dans le commerce automobile : remplacement partiel du personnel vieillissant, qu'il soit indépendant ou salarié⁹¹.
- Les compétences comportementales (soft skills), telles que la communication et l'orientation client, sont de plus en plus valorisées dans les métiers de la vente⁹².

- L'apprentissage par l'expérience personnelle joue un rôle crucial dans l'acquisition des compétences comportementales, qui sont des compétences essentielles en milieu professionnel⁹³.

RECOMMANDATION



Inciter les bénéficiaires à réaliser des stages dans les magasins spécialisés tels que l'automobile, le sport, les loisirs et le bricolage. Ces stages permettront de développer des compétences spécifiques liées aux produits et d'améliorer leur employabilité.

MÉTIER CONCERNÉ : vendeur·euse.

(93) Entretien Comeos, le 7 août 2024.



4.5. COMPTABILITÉ ET FISCALITÉ

Recommandations d'adaptation de l'offre / compétences

4.5.1. Manque de compétitivité du qualifiant

CONSTATS

- En 2022-2023, l'enseignement qualifiant à Bruxelles comptait 1318 élèves inscrit·e·s dans l'option de technicien·ne en comptabilité⁹⁴. Il s'agit de l'option la plus fréquentée sur le territoire bruxellois.
- Selon une enquête de Liberform sur la formation initiale des travailleur·euse·s francophones du secteur des professions libérales dont les métiers de la comptabilité, seul 3% des collaborateur·rice·s détiennent tout au plus un certificat du 3^e degré de l'enseignement secondaire⁹⁵. Le secteur économique de la comptabilité et de la fiscalité compte par ailleurs 14,4% de personnes faiblement diplômées⁹⁶.
- Les métiers de la comptabilité connaissent des tensions de recrutement en raison d'une inadéquation entre le niveau de certification des chercheur·euse·s d'emploi et les besoins des entreprises⁹⁷. Le métier de comptable exige généralement un diplôme de niveau supérieur de type bachelier ou master⁹⁸.
- La majorité de la réserve de main-d'œuvre inscrite pour les métiers de la comptabilité – sur base déclarative – auprès d'Actiris, n'a pas le niveau de diplôme requis. Actiris pointe par ailleurs une mésinformation sur les opportunités d'emploi pour les personnes sans bachelier⁹⁹.
- Consensus sur les changements profonds de l'environnement de travail des métiers de la comptabilité liés aux nouvelles technologies et à l'IA¹⁰⁰. Le boom de l'IA et de l'automatisation des tâches y est particulièrement important avec, par exemple, l'automatisation de la tenue comptable, du suivi clientèle, des relances ou encore des déclarations TVA¹⁰¹. Ces changements entraînent les besoins de développer une nouvelle expertise comptable et des facultés d'adaptation aux changements¹⁰².
- Le métier d'aide-comptable / employé·e en comptabilité tend à disparaître ou à se spécialiser dans le contrôle des outils informatiques, nécessitant une inévitable montée en compétence des (futur·e·s) travailleur·euse·s¹⁰³.
- Les personnes diplômées de l'enseignement qualifiant sont nombreuses à ne pas poursuivre ou à échouer dans le supérieur.

(94) Il s'agit d'une 5^e-6^e TQ. Données officielles reçues et traitées par l'IBEFÉ.

(95) Liberform, *Employeurs du secteur*, 2020, p.9.

(96) view.brussels, *Covid-19 - focus services aux entreprises-Note d'analyse et de prospective*, Avril 2022, p.16.

(97) view.brussels, *L'analyse des fonctions critiques en Région de Bruxelles-Capitale*, Janvier 2024, p.17.

(98) view.brussels, *Détermination des besoins en emploi et en formation*, 2024, p.136.

(99) view.brussels, *L'analyse des fonctions critiques en Région de Bruxelles-Capitale*, Janvier 2024, p.17.

(100) SFMQ, *Étude préliminaire : Les métiers de la comptabilité et de la fiscalité*, 2023, p.18.

(101) *Idem*.

(102) view.brussels, *Détermination des besoins en emploi et en formation*, 2024, p.109.

(103) SFMQ, *op. cit.*, p.26.

RECOMMANDATION



OBS

Investiguer les freins à l'insertion des jeunes diplômé·e·s de la formation initiale dans l'emploi et identifier les pistes d'amélioration.

MÉTIER CONCERNÉS : comptable, aide-comptable, employé·e en comptabilité.



4.6. CONSTRUCTION

Recommandations d'adaptation de l'offre / compétences

4.6.1. Durabilité & compétences environnementales : isolation et étanchéité à l'air (IEAA)

CONSTATS

- La stratégie de la Région de Bruxelles-Capitale *Renolution* adoptée en 2019 fixe des objectifs de performance énergétique. Cette stratégie devrait entraîner un développement considérable des travaux de rénovation pour les bâtiments résidentiels à l'horizon 2050.¹⁰⁴
- Réaliser une isolation et une étanchéité à l'air par l'intérieur et l'extérieur est essentiel pour atteindre les objectifs bruxellois en termes de performances énergétiques¹⁰⁵.
- Il existe des isolants durables et biosourcés (ex : cellulose en panneau, chanvre, fibre de bois, enduits à l'argile, paille...) ¹⁰⁶ à privilégier.
- Les techniques d'isolation et d'étanchéité à l'air doivent être connues de l'ensemble des métiers du bâtiment afin de ne pas endommager le travail effectué par les travailleurs-euses de l'enveloppe du bâtiment¹⁰⁷.

RECOMMANDATIONS



FI

FA

Adapter les offres de formation professionnelle et d'enseignement des métiers concernés afin d'y intégrer les techniques d'utilisation des isolants durables et biosourcés.



FI

FA

Adapter les offres de formation professionnelle et d'enseignement afin d'y intégrer un module de sensibilisation sur les techniques d'isolation et d'étanchéité à l'air.

MÉTIERES CONCERNÉS : tous les métiers la construction (focus particulier sur les métiers du parachèvement-gros œuvre tels que maçon-ne chapiste, plafonneur-euse-cimentier-ière, poseur-euse de châssis, couvreur-euse, etc.).

(104) view.brussels, *Analyse de l'impact de la transition économique verte sur les métiers/professions, les formations et les (nouvelles) compétences (attendues) en Région de Bruxelles Capitale*, Avril 2024, p.4.

(105) Construcity, catalogue de formation 2024-2025.

(106) view.brussels, *op. cit.*, p.51.

(107) Entretien Bruxelles Environnement, 8 septembre 2020.

4.6.2. Durabilité & compétences environnementales : équipements thermiques performants

CONSTATS

- Avec l'arrivée de la domotique ou du système *Energy Management System* (EMS), le ou la chauffagiste devra de plus en plus maîtriser des compétences en électricité et en informatique¹⁰⁸.
- Les systèmes de chauffage au mazout et au gaz (énergies fossiles) tendent à disparaître au profit de systèmes de ventilation et de pompes à chaleur. Le métier de chauffagiste tend à évoluer vers le métier de technicien-ne de la gestion thermique du bâtiment¹⁰⁹.

RECOMMANDATIONS



FI



FA

Adapter les offres de formation professionnelle et d'enseignement des métiers concernés afin d'y intégrer des modules complémentaires en domotique et en informatique.



FI



FA

Adapter les offres de formation professionnelle et d'enseignement des métiers concernés afin d'y intégrer un module en électricité résidentielle.



ORI

S'assurer que les conseiller-ère-s encouragent les chercheur-euse-s d'emploi avec un profil de chauffagiste à suivre une formation en ventilation.

MÉTIERS CONCERNÉS : technicien-ne en chauffage et sanitaire et technicien-ne en ventilation (HVAC).

4.6.3. Durabilité & compétences numériques : informatique et domotique

CONSTATS

- La stratégie de la Région de Bruxelles-Capitale *Renolution* adoptée en 2019 fixe des objectifs de performance énergétique. Cette stratégie devrait entraîner un développement considérable des travaux de rénovation pour les bâtiments résidentiels à l'horizon 2050¹¹⁰.
- Les nouveaux bâtiments / habitations ou les bâtiments / habitations rénovés en profondeur sont dotés d'un *Energy Management System* (EMS) qui permet de relier tous les équipements électriques intelligents (chaud et froid).
- L'électricien-ne résidentiel-le doit dorénavant démontrer des compétences en informatique pour faire la programmation des systèmes électriques et l'analyse des données.
- L'électricien-ne résidentiel-le devra de plus en plus avoir des compétences en installation et maintenance de systèmes HVAC (ex. pompes à chaleur, ventilation double flux en résidentiel)¹¹¹.

(108) Entretien Techlink, 27 juin 2024.

(109) Entretien Construcity, 6 août 2024.

(110) view.brussels, op. cit., p.4.

(111) Entretien Techlink, 27 juin 2024.

RECOMMANDATIONS

FI



FA

Adapter les offres de formation professionnelle et d'enseignement des métiers concernés afin d'y intégrer des modules complémentaires en domotique et en informatique.



EFE

S'assurer que les conseiller·ère·s encouragent les chercheur·euse·s d'emploi avec un profil d'électricien·ne résidentiel·le à suivre une formation en ventilation.

MÉTIERS CONCERNÉS : tous les métiers de l'électricité résidentielle, à savoir installateur·rice électricien·ne, installateur·rice électricien·ne résidentiel·le, technicien·ne en installations électriques.

4.6.4. Nouvelles technologies & compétences numériques : usage des drones**CONSTATS**

- Les drones sont de plus en plus utilisés dans les métiers du parachèvement-gros œuvre (exemple : gestionnaire de chantier).
- L'utilisation des drones est susceptible d'être davantage mobilisée à l'avenir et de faciliter ou alléger le travail pour différentes disciplines de la construction¹¹².
- L'utilisation des drones requiert plusieurs types et niveaux de compétences numériques (pilotage, mais aussi programmation / extraction / exploitation de données).
- Les outils digitaux dans la construction et en particulier les drones et les casques de réalité virtuelle sont perçus comme des pratiques modernes et attractives par les jeunes¹¹³.

RECOMMANDATION

FI



FA

Adapter les offres de formation professionnelle et d'enseignement des métiers concernés afin d'y intégrer un atelier d'initiation à l'usage des drones sur chantier.

MÉTIERS CONCERNÉS : tous les métiers du parachèvement-gros œuvre, tels que maçon·ne chapeur·e, plafonneur·euse-cimentier·ière, poseur·euse de châssis, couvreur·euse, etc.

(112) view.brussels, *Détermination des besoins en emploi et en formation*, septembre 2024, p.129.

(113) Témoignages, festival nous construisons demain, 2024.

4.6.5. Compétences comportementales : bouwteam sur chantier

CONSTATS

- Le développement de l'économie circulaire nécessite une plus grande polyvalence des travailleur·euse·s de la construction¹¹⁴. Il est difficile de standardiser les activités circulaires, les constructions sont très variées et demandent une adaptation constante¹¹⁵.
- Les métiers sur chantier sont de plus en plus décloisonnés¹¹⁶ (bouwteam) entraînant des collaborations et/ou une communication plus étroite(s) entre travailleur·euse·s de différents corps de métier.
- L'évolution des nouvelles techniques de la construction durable dans les années à venir est incertaine. Cette situation nécessite une certaine flexibilité et un apprentissage continu¹¹⁷.

RECOMMANDATION



S'assurer que les offres de formation professionnelle et d'enseignement des métiers concernés développent également les soft skills (focus particulier sur l'esprit d'équipe, la remise en question et la flexibilité), tant par la pratique (stage) que lors de modules spécifiques.

MÉTIERS CONCERNÉS : tous les métiers du parachèvement-gros œuvre, tels que maçon·ne chapeur·e, plafonneur·euse-cimentier·ière, menuisier·ière, poseur·euse de châssis, couvreur·euse, etc.

(114) view.brussels, *op. cit.*, p.130.

(115) view.brussels, *Analyse de l'impact de la transition économique verte sur les métiers/professions, les formations et les (nouvelles) compétences (attendues) en Région de Bruxelles Capitale*, Avril 2024, p.65.

(116) Idem.

(117) Entretien Construcity, Février 2024.

(118) Entretien CEFA Ixelles Schaerbeek, 9 juillet 2024.

(119) view.brussels, *Détermination des besoins en emploi et en formation*, septembre 2024, p.175.

(120) view.brussels, *Analyse de l'impact de la transition économique verte sur les métiers/professions, les formations et les (nouvelles) compétences (attendues) en Région de Bruxelles Capitale*, Avril 2024, p.65.

(121) Entretien Construcity, Février 2024.

Recommandations au Service francophone des métiers et des qualifications

4.6.6. Compétences environnementales & numériques

CONSTATS

- Certains équipements en électricité et en chauffage du CTA électricité industrielle et résidentielle, domotique, technique du froid et hydraulique et du CTA énergies vertes et renouvelables sont des équipements de pointe très sophistiqués. Malheureusement, ces équipements sont sous-utilisés par les publics scolaires notamment parce que les profils formation du SFMQ ne prévoient pas l'usage de ces équipements¹¹⁸.
- Le développement de la construction durable nécessite l'acquisition de compétences techniques (environnementales et numériques)¹¹⁹ et non techniques (polyvalence, flexibilité, travail d'équipe, etc.) attendues par les employeurs du secteur de la construction¹²⁰.
- La formation des apprenant·e·s en construction aux compétences environnementales et numériques est indispensable pour que le secteur de la construction puisse atteindre les objectifs en termes de performance énergétique fixés par la Stratégie de la Région de Bruxelles-Capitale *Renolution* à l'horizon 2050¹²¹.

RECOMMANDATIONS



SFMQ

Dans le cadre de la révision des profils des métiers de la construction durable, veiller à adapter ces derniers afin d'y intégrer des modules portant sur les compétences environnementales et numériques, mais aussi sur les compétences non techniques (polyvalence, flexibilité, travail d'équipe, etc.).



SFMQ

Dans le cadre de la révision des profils des métiers de l'électricité et du chauffage, veiller à tenir compte des équipements disponibles dans le CTA électricité industrielle et résidentielle, domotique, technique du froid et hydraulique et le CTA énergies vertes et renouvelables.

MÉTIER CONCERNÉ : parachèvement-gros œuvre et techniques spéciales.

Recommandations sur l'orientation et la promotion

4.6.7. Attractivité

CONSTATS

- Le secteur de la construction est, depuis plusieurs années, particulièrement touché par des difficultés de recrutement¹²².
- Le nombre de jeunes inscrit·e·s dans les options du secteur de la construction est en diminution progressive sur la période allant de 2017 à 2020 et repart légèrement à la hausse à partir de l'année 2020-2021¹²³.
- Les effectifs en formation pour adulte en construction connaissent une baisse entre 2019 et 2020 pour repartir à la hausse à partir de 2021¹²⁴. Néanmoins, l'année 2023-2024 est marquée par un problème de non-achèvement particulièrement important chez les stagiaires de Bruxelles Formation¹²⁵.
- Le secteur de la construction verra ses emplois augmenter fortement entre 2030-2040¹²⁶. Cette augmentation est due aux besoins conséquents en rénovation à Bruxelles¹²⁷.

(122) view.brussels, *L'analyse des fonctions critiques en Région de Bruxelles-Capitale*, Janvier 2024, p.51.

(123) IBEFE Bruxelles, « Chapitre II : Analyse des effectifs 2018-2022 », *Rapport analytique et prospectif*, 2024, p.79.

(124) *Ibid.*, p.80.

(125) view.brussels, *Détermination des besoins en emploi et en formation*, septembre 2024, p.144.

(126) view.brussels, *Analyse de l'impact de la transition économique verte sur les métiers/professions, les formations et les (nouvelles) compétences (attendues) en Région de Bruxelles Capitale*, Avril 2024, p.45.

(127) *Idem.*

(128) Construcity, *Catalogue de l'offre enseignement 2024-2025*.

RECOMMANDATIONS



EFE

Concevoir une communication plus ciblée de Construcity vers les écoles. Par exemple, organiser des séances d'information dans les écoles afin de faire la promotion de l'offre enseignement de Construcity (exemples : ateliers « découverte métiers », visite sur chantier, projet « Hello toit » en partenariat avec l'efp)¹²⁸.



EFE

Organiser des campagnes d'information sectorielles sur les métiers de la construction et les filières du qualifiant auprès des élèves de l'enseignement général en mettant l'accent sur :

- › Les évolutions des métiers (exemple : numérisation) afin de briser les stéréotypes (pénibilité, travail répétitif) ;

- › Les opportunités de carrière : possibilité d'ouvrir son entreprise très jeune, évolution rapide au sein d'une entreprise, etc. ;
- › Le lien entre les métiers de la construction et les préoccupations écologiques.



Tout comme view.brussels le préconise, l'IBEFE encourage Constructiv à sensibiliser davantage les entreprises à diffuser leurs offres via Actiris afin de toucher plus de chercheur·euse·s d'emploi.

MÉTIER CONCERNÉS : tous les métiers de la construction avec un focus particulier sur les métiers sur chantier, tels que plafonneur·euse-cimentier·ère, peintre·décorateur·rice, poseur·euse de canalisation, couvreur·euse, maçon·ne, etc.

4.6.8. Orientation positive

CONSTATS

- 9 élèves sur 10 en Fédération Wallonie-Bruxelles estiment que le programme des cours du secondaire devrait être remanié pour intégrer la thématique de l'environnement¹²⁹.
- Les options en construction qui comptabilisent le moins d'inscrit·e·s concernent des métiers de la construction durable. Il s'agit des options et formations en travaux d'étanchéité et d'isolation et en travaux de réalisation et restauration de façade¹³⁰.
- Constructivity a conçu des outils pédagogiques (comme des kits écoles construction durable) à destination des professeur·e·s de cours de sciences et de géographie pour faire découvrir les métiers de la construction aux élèves de 6^e primaire et du premier cycle secondaire¹³¹.
- Les élèves qui suivent une option en construction dans l'enseignement qualifiant sont, comme la plupart du public de l'enseignement qualifiant, issu·e·s majoritairement d'un ménage particulièrement défavorisé¹³². Très souvent, ces ménages se sentent peu concernés par les préoccupations écologiques.

RECOMMANDATIONS



Organiser des séances d'information portées par Constructivity à destination des élèves de l'enseignement général en mettant l'accent sur les métiers de la construction durable et les filières existantes dans l'enseignement qualifiant.



Renforcer la participation des écoles de l'enseignement qualifiant au projet « Schola.ULB » de l'Université Libre de Bruxelles (ULB) qui propose un programme de tutorat qui vise à encourager les publics scolaires, y compris de l'enseignement qualifiant, à poursuivre des études supérieures.



Développer davantage de Brevets d'enseignement supérieur (exemples : BES *technicien·ne coordinateur·rice en rénovation énergétique*, BES *Chef·fe de chantier de la construction*, etc.).

MÉTIER CONCERNÉS : tous les métiers de la construction.

(129) Forum des jeunes, *L'éducation en question : quelle place pour l'environnement*, 12 décembre 2022.

(130) IBEFE Bruxelles, « Chapitre II : Analyse des effectifs 2018-2022 », *Rapport analytique et prospectif*, 2024, p.79-80.

(131) Entretien Constructivity, Février 2024.

(132) IBEFE Bruxelles, « Chapitre I : Diagnostic socioéconomique du territoire bruxellois », *Rapport analytique et prospectif*, 2024, p.25.

4.6.9. Sous-représentation des femmes

CONSTATS

- Les métiers de la construction sont largement occupés par des hommes (seulement 14% de femmes)¹³³.
- Les femmes sont peu présentes dans les formations liées à la construction (78,5% d'hommes chez BF construction¹³⁴ et 92,6% d'hommes à l'efp/SFPME dans le pôle « construction »¹³⁵).
- Très peu de filles inscrites dans les filières de la construction de l'enseignement qualifiant.

RECOMMANDATIONS



Organiser des séances d'information portées par la Cité des métiers à destination des parents et des publics scolaires en mettant l'accent sur :

- › Les évolutions des métiers (digitalisation, automation) afin de briser les stéréotypes sur les conditions de travail (pénibilité, travail répétitif et lourd)¹³⁶ ;
- › Les opportunités de carrière
- › Les possibilités d'acquérir des qualifications complémentaires au sein des entreprises.



Lors des séances d'information organisées par Construcity et la Cité des métiers à destination des chercheur·euse·s d'emploi, faire la promotion des initiatives existantes telles que :

- › Le partenariat avec Interface3 pour les métiers de technicien·ne en chauffage et sanitaire auprès des chercheuses d'emploi¹³⁷ ;
- › Les semaines de parcours découverte sur les métiers de l'électricité et du chauffage, organisées par Bruxelles Formation en partenariat avec JST¹³⁸.



Lors des séances d'information de Construcity à destination des employeurs, veiller à faire la promotion de la diversité, y compris la question du genre.

MÉTIERES CONCERNÉS : tous les métiers de la construction.

(133) view.brussels, *Détermination des besoins en emploi et en formation*, Septembre 2024, p.128.

(134) *Ibidem*, p.49.

(135) *Ibidem*, p.51.

(136) Entretien Institut Saint-Joseph, 11 juillet 2024.

(137) view.brussels, *op. cit.*, p.49.

(138) *Idem*.

(139) Entretien Institut Saint-Joseph, 11 juillet 2024.

(140) Entretien CEFA Ixelles Schaerbeek, 9 juillet 2024.

4.6.10. Partenariat école-PFE / Entreprise

CONSTATS

- Construcity dispose d'équipements de pointe et de qualité, mais qui sont peu connus par le monde de l'enseignement. Les directions d'école manquent souvent de temps pour se renseigner sur l'offre scolaire de Construcity¹³⁹.
- Les établissements scolaires ne sont pas autorisés à travailler sur des systèmes HVAC de marque sponsorisée par une entreprise (exemple : les chaudières Vaillant)¹⁴⁰.

RECOMMANDATIONS**EFE**

Organiser des séances d'information portées par Constructicity dans les écoles afin de faire la promotion de leur offre d'enseignement (offre enseignant·e·s et offre élèves)¹⁴¹. Veiller à ce les chargé·e·s de projets de Constructicity prennent contact directement avec les professeur·e·s de l'option et les chef·fe·s d'atelier pour organiser de futures formations.

**EFE**

Encourager le partenariat entre les entreprises et la Chambre enseignement afin de proposer des formations « découverte métiers » en milieu professionnel.

MÉTIERES CONCERNÉS : tous les métiers de la construction.

Recommandations sur les stages**4.6.11. Apprentissage sur chantier****CONSTATS**

- Les stages sur chantier sont l'opportunité d'acquérir les softs skills demandés par les employeurs du secteur de la construction (polyvalence, flexibilité, travail en équipe, etc.).
- Il est parfois difficile de trouver des entreprises qui appliquent les techniques en économie circulaire sur chantier¹⁴².
- La mise en relation entre les entreprises et les élèves en obligation scolaire n'est pas toujours évidente pour les écoles et les entreprises.
- Tous les apprenant·e·s inscrit·e·s pour suivre une formation en construction devraient avoir une expérience sur un chantier au préalable, afin de tester son projet professionnel et sa motivation¹⁴³.

RECOMMANDATIONS**ORI**

Concevoir une stratégie de communication et d'information portée par la Cité des métiers à destination des écoles et des chercheur·euse·s d'emploi sur les actions de découverte organisées par Constructicity (comme des visites de centres de formation pour se familiariser avec les métiers, des visites sur chantier, etc.).

**EFE**

Réaliser un cadastre des entreprises dont les travailleurs·euse·s sont formé·e·s en écoconstruction (exemple : *Build circular*) en partenariat avec Bruxelles Environnement et en informer les écoles et les centres de formation à la recherche de lieux de stage.

**EFE**

Encourager le partenariat écoles-Constructicity afin de faciliter la recherche de stage des écoles via la Chambre enseignement.

**FA**

Rendre obligatoire la pratique professionnelle sur le terrain dans le cadre de la formation professionnelle pour adulte.

MÉTIERES CONCERNÉS : tous les métiers de la construction sur chantier.

(141) Entretien Constructicity, Février 2024.

(142) Entretien SFPME, Septembre 2020.

(143) Entretien Constructiv, 10 septembre 2020.



4.7. ENVIRONNEMENT, NATURE ET MÉTIERS VERTS

Recommandations d'adaptation de l'offre / compétences

4.7.1. Compétences nécessaires à la diversification du travail

CONSTATS

- L'intérêt grandissant des consommateur·rice·s envers les circuits courts¹⁴⁴ encourage la diversification du travail des agriculteur·rice·s et des éleveur·euse·s. Avec la réduction d'intermédiaires entre les producteur·rice·s et la clientèle (distribution logistique, publicité, packaging, etc.), les travailleur·euse·s du secteur doivent développer les compétences auparavant exercées par ces intermédiaires¹⁴⁵.
- Cette diversification du travail fera que les agriculteur·rice·s et les éleveur·euse·s ne s'occuperont plus seulement de la production, mais aussi éventuellement de la transformation, de la commercialisation et de la distribution de leurs produits¹⁴⁶.

RECOMMANDATION



Développer les compétences de transformation, de commerce et de gestion dans les formations d'agriculture urbaine et d'élevage en vue de répondre au besoin grandissant de diversification du travail résultant de la réduction d'intermédiaires entre les producteur·rice·s et la clientèle.

MÉTIERS CONCERNÉS : métiers de l'agriculture et de l'élevage.

(144) Un circuit court alimentaire est un mode de production et de commercialisation qui vise à rapprocher le ou la producteur·rice de la clientèle à travers la réduction du nombre d'intermédiaires (distribution logistique, publicité, packaging, etc.) et une proximité géographique entre tous les acteurs. <https://www.1890.be/solution/info-circuit-court/>

(145) Entretien Fédération bruxelloise des professionnel·le·s de l'agriculture urbaine, 24 juillet 2024.

(146) view.brussels, *Analyse de l'impact de la transition économique verte sur les métiers/professions, les formations et les (nouvelles) compétences (attendues) en Région de Bruxelles Capitale*, Avril 2024, p.23.

(147) *Idem*.

(148) Entretien Fédération bruxelloise des professionnel·le·s de l'agriculture urbaine, 24 juillet 2024.

4.7.2. Agriculture & élevage durables

CONSTATS¹⁴⁷

- 30% de la surface agricole « pleine terre » bruxelloise est certifiée bio ou en conversion vers le bio et 50% des producteur·rice·s bruxellois·es « pleine terre » et « hors sol » sont certifié·e·s bio ou en conversion vers le bio pour 2030.
- Le développement de l'agri-urbanisme va générer une augmentation du potentiel de surface exploitable (cultures sur toits, caves, cultures verticales et étagées, etc.).
- Les consommateur·rice·s s'orientent de plus en plus vers les légumes, fruits et légumineuses et ont tendance à écarter la viande de leur régime alimentaire.
- De nouvelles spécialités en agriculture apparaissent avec les nouvelles habitudes des consommateur·rice·s : permaculture, micro pousses, entomoculture, héliciculture, apiculture, fongiculture, tisanerie¹⁴⁸, etc.).

RECOMMANDATION

Intégrer les enjeux de la transition écologique et les traduire dans des choix de production alimentaire adaptés (bio, agriculture hors-sol, consommation réduite de viande, etc.) dans les formations des secteurs de l'élevage et de l'agriculture.

MÉTIER CONCERNÉ : métiers de l'agriculture et de l'élevage.

4.7.3. Pratiques d'économie circulaire dans la gestion des déchets**CONSTATS**

- L'évolution des modes de vie et de consommation a donné lieu à un doublement des quantités de déchets générés par les ménages en 40 ans¹⁴⁹.
- Un renforcement des capacités de collecte de tri et de pratiques d'économie circulaire (réparation, valorisation, etc.) est nécessaire pour pallier cette augmentation drastique de la production de déchets¹⁵⁰.
- Une initiative telle que les entreprises à but d'emploi¹⁵¹ constituent un potentiel d'innovation sociale ouvrant la perspective de développer des métiers complémentaires liés à l'économie circulaire (réparation, réemploi, remise à neuf, etc.)¹⁵².
- Le potentiel de création d'emplois en Région de Bruxelles-Capitale via les entreprises à but d'emploi représenterait une augmentation de 1 500 emplois dans les 5 prochaines années dans les domaines tels que les petites réparations, les activités de support en urbanisme de transition, la mobilité durable et solidaire, etc.¹⁵³

RECOMMANDATIONS

Intégrer un module traitant de l'économie circulaire (reconditionnement, réparation, etc.) dans les formations des collecteur·rice·s de déchets pour orienter les apprenant·e·s vers de nouveaux fonctionnements de la gestion de déchets traditionnelle (mise en décharge, incinération, etc.).



Familiariser les apprenant·e·s aux concepts de la transition écologique (bilan carbone, cycle de vie des déchets, etc.).



Promouvoir le métier d'agent·e valoriste lors de l'initiation des chercheur·euse·s d'emploi au secteur de la gestion des déchets.

MÉTIER CONCERNÉ : trieuse de déchets, valoriste.

(149) Agence de la transition écologique, *Réduire les déchets : les solutions à dispositions des collectivités*, 2024, p.3.

(150) view.brussels, *op. cit.*, p.90.

(151) Une entreprise à but d'emploi est une entreprise de l'économie sociale et solidaire dont la fonction première est de produire des emplois supplémentaires manquants sur le territoire et adaptés aux personnes privées durablement d'emploi habitantes du territoire. Les emplois qu'elle produit sont dits supplémentaires ; autrement dit, ils ne concurrencent pas les emplois existants sur le territoire et viennent en soutien du tissu économique local. (<https://www.tzclld.fr/mettre-en-place-la-demarche/lentreprise-a-but-demploi/>)

(152) view.brussels, *op. cit.*, p.91.

(153) *Idem*.



4.8. HABILLEMENT ET TEXTILE

Recommandations sur les équipements et ressources

4.8.1. Mise à disposition du logiciel CLO 3D aux élèves de l'enseignement

CONSTATS¹⁵⁴

- Le prototypage virtuel en 3D est une technologie qui s'insère de plus en plus dans le processus de conception de nombreuses entreprises¹⁵⁵.
- L'utilisation du logiciel *CLO 3D* permet un gain de temps et financier considérable pour fabriquer un vêtement, par rapport à une pratique « à la main ».
- Cette compétence est très recherchée par les entreprises d'une taille moyenne à grande.
- Pour l'instant, les écoles d'enseignement secondaire et d'enseignement de Promotion sociale ne sont pas équipées de ce type de logiciels. Les prototypes y sont faits manuellement.

RECOMMANDATIONS



FI



FA

Permettre à un maximum d'élèves de l'enseignement secondaire et de l'enseignement de promotion sociale en habillement de se familiariser avec la pratique du logiciel *CLO 3D* durant leur parcours de formation.



FI



FA

Une mutualisation des frais pour acheter la licence du logiciel *CLO 3D* pourrait être envisagée entre plusieurs écoles afin d'en diminuer les coûts.

MÉTIER CONCERNÉS : les métiers de l'habillement.

(154) Entretien IREC (fonds de formation de l'industrie belge Mode & Confection), 5 septembre 2024.

(155) SFMQ, *Etude préliminaire : Couture, mode et création*, 2020, p.35.



4.9. HORECA

Recommandations d'adaptation de l'offre / compétences

4.9.1. Réceptionniste en hôtellerie : compétences d'accueil

CONSTATS

- L'automatisation croissante du travail d'encodage des réservations, de comptabilité et de rédaction de rapports laisse du temps au / à la réceptionniste pour effectuer d'autres tâches¹⁵⁶.
- Le rôle des réceptionnistes tend à évoluer d'un poste limité à l'accueil au comptoir à un accueil de plus en plus personnalisé de la clientèle tout au long de son parcours. Dans ce cadre, les compétences d'accueil au sens « d'hospitalité » prennent une grande importance¹⁵⁷.
- Ces nouvelles compétences prennent trois formes principales :
 - › Répondre aux besoins de la clientèle tout au long de son parcours dans une logique de « résolution des problèmes » (imprimer un document, effectuer des réservations personnelles, préparer un petit déjeuner très tôt, etc.) ;
 - › Devenir un·e « expert·e local·e » : être capable de conseiller le ou la client·e sur les activités et les restaurants disponibles aux alentours de l'hôtel et dans la Région de Bruxelles-Capitale en général. Cela nécessite d'avoir une bonne connaissance de la géographie, de l'histoire et de la culture bruxelloise et d'assurer une « veille touristique » pour connaître les tendances ;
 - › Être capable de recevoir les retours de la clientèle en direct pour éviter les commentaires négatifs plus tard sur internet (écoute active) et de gérer les situations de conflits avec des personnes externes à l'hôtel ou avec des client·e·s problématiques¹⁵⁸.

RECOMMANDATIONS



FI



FA

Renforcer les compétences d'accueil *orientation client & solution* dans les formations pour répondre au développement du caractère « hospitalité » du métier de réceptionniste.



FI



FA

Encourager les apprenant·e·s à maintenir une veille touristique pour se tenir au courant des tendances (restaurants, sites de visite, etc.) dans la Région de Bruxelles-Capitale.



FI



FA

Renforcer les compétences en gestion des conflits et en écoute active dans les formations.



FI



FA

Maintenir ou organiser davantage de jeux de rôle en formation pour confronter les apprenant·e·s aux situations concrètes mobilisant l'écoute active ou la gestion des conflits.

MÉTIER CONCERNÉ : réceptionniste en hôtellerie.

(156) Horeca Forma Be Pro, *Étude métier réceptionniste*, 2021, p.5.

(157) *Ibidem*, p.7.

(158) *Ibidem*, pp.7-8.

4.9.2. Réceptionniste en hôtellerie : compétences en informatique

CONSTATS

- Le métier de réceptionniste s'est beaucoup digitalisé ces dernières années, notamment à travers l'apparition des bornes de « self check-in » ou de l'enregistrement en ligne¹⁵⁹.
- Même si on observe une maîtrise plus aisée des logiciels chez les jeunes¹⁶⁰, les compétences en informatique posent un problème dans la formation adulte, notamment dans l'utilisation des appareils électroniques et des logiciels de gestion (*Opera*¹⁶¹)¹⁶².
- Selon les hôtelier·ère·s, une formation de base sur *Opera* permet de s'adapter à n'importe quel logiciel de réservation¹⁶³.
- Les réseaux sociaux et les sites internet jouent un rôle de plus en plus important dans la réputation des établissements en ligne¹⁶⁴. Il est donc important que le ou la réceptionniste puisse maîtriser ces outils pour attirer et fidéliser la clientèle¹⁶⁵.

RECOMMANDATIONS



ORI

Sensibiliser les futur·e·s apprenant·e·s au fait que la formation requiert une certaine maîtrise de compétences digitales de base.



FA

Développer une préformation pour le métier de réceptionniste en hôtellerie dans laquelle seraient enseignées des compétences de base en informatique (utilisation des appareils électroniques) et la maîtrise de base du logiciel *Opera*.



FI



FA

Former les apprenant·e·s aux compétences en communication digitale pour qu'ils ou elles puissent attirer et fidéliser la clientèle sur les réseaux sociaux et le site internet de l'établissement.

MÉTIER CONCERNÉ : réceptionniste en hôtellerie.

4.9.3. Valet / Femme de chambre : compétences en informatique

CONSTATS

- La feuille de route en papier est progressivement remplacée par des applications qui demandent une certaine habileté numérique¹⁶⁶.
- Le public cible des formations de valet / femme de chambre est largement composé de personnes ne possédant pas une maîtrise optimale du français, de l'anglais ou du néerlandais¹⁶⁷ (les langues dans lesquelles les applications sont disponibles).

(159) IBEFE Bruxelles, « Chapitre IV : Thématiques communes : liste des recommandations complémentaires », *Rapport analytique et prospectif*, 2021, p.13.

(160) Horeca Forma Be Pro, *op. cit.*, p.14.

(161) Le logiciel Opera est l'un des systèmes de gestion de propriétés (PMS) les plus utilisés dans l'hôtellerie pour la gestion des opérations de front office et back office. Il est principalement destiné à faciliter les tâches de la réception, des réservations, et de la comptabilité, ainsi que la gestion des informations client·e·s.

(162) Entretien Horeca Forma Be Pro, 18 juillet 2024.

(163) Horeca Forma Be Pro, *op. cit.*, p.14.

(164) Entretien Horeca Forma Be Pro, 18 juillet 2024.

(165) Constat partagé par view.brussels (view.brussels, *Détermination des besoins en emploi et en formation*, 2024, p.173).

(166) Horeca Forma Be Pro, *Étude housekeeping*, 2023, p.24.

(167) Entretien CSC Alimentation et services, 23 juillet 2024.

RECOMMANDATIONS

FA

Former les apprenant·e·s à l'utilisation de ces applications.



FA

Former les apprenant·e·s à l'utilisation de base des smartphones et tablettes¹⁶⁸, y compris la maîtrise du vocabulaire nécessaire à leur utilisation en français, en anglais ou en néerlandais.

MÉTIER CONCERNÉ : valet / femme de chambre.

4.9.4. Valet / Femme de chambre : compétences liées à la durabilité**CONSTATS**

- De nouvelles méthodes de nettoyage plus respectueuses de l'environnement apparaissent : utilisation de loques microfibre, produits moins nocifs, etc.¹⁶⁹
- Ces produits requièrent la maîtrise de nouvelles techniques / actions mécaniques pouvant engendrer des troubles musculosquelettiques¹⁷⁰.
- Les nouveaux processus et outils plus respectueux de l'environnement demandent d'intégrer les réflexes et habitudes de nettoyage écologique. Par exemple, nettoyer une chambre tous les 3 jours demandera beaucoup plus d'effort de nettoyage qu'une chambre nettoyée quotidiennement¹⁷¹.

RECOMMANDATION

FA

Former les apprenant·e·s à l'utilisation et l'ergonomie nécessaire à l'utilisation des nouvelles techniques et outils plus durables pour prévenir les troubles musculosquelettiques¹⁷².

MÉTIER CONCERNÉ : valet / femme de chambre.

4.9.5. Valet / Femme de chambre : compétences communicationnelles**CONSTATS**

- La communication orale et le langage corporel de la part de l'ensemble des travailleur·euse·s de l'établissement deviennent de plus en plus importants pour une expérience client plus personnalisée¹⁷³.
- En effet, les valets / femmes de chambre jouent également un rôle dans l'image de l'hôtel¹⁷⁴ et doivent être capables de communiquer avec le ou la client·e de manière basique (y compris en anglais, langue centrale dans le secteur¹⁷⁵).

(168) Horeca Forma Be Pro, *op. cit.*, p.26.

(169) Entretien Horeca Forma Be Pro, 18 juillet 2024.

(170) *Idem.*

(171) Horeca Forma Be Pro, *Étude housekeeping*, 2023, p.24 ; Entretien CSC Alimentation et services, 23 juillet 2024.

(172) Le profil formation SFMQ pour « Valet/Femme de chambre » ne fait pour l'instant pas mention de ces nouvelles techniques et outils de nettoyage plus durables.

(173) Horeca Forma Be Pro, *op. cit.*, p.21.

(174) Entretien Horeca Forma Be Pro, 18 juillet 2024.

(175) Horeca Forma Be Pro, *op. cit.*, p.22.

RECOMMANDATION

FA

Former les apprenant·e·s à la communication orale et au langage corporel pour qu'ils soient capables de communiquer basiquement avec le ou la client·e de manière adéquate.

MÉTIER CONCERNÉ : valet / femme de chambre.

4.9.6. Métiers de la salle : compétences relationnelles**CONSTATS**

- L'accueil redevient central dans les métiers de la salle. Il faut fidéliser le ou la client·e et être capable de répondre à ses différents besoins (ambiance agréable, créer du lien, petits gestes et attentions, etc.)¹⁷⁶.
- Le ou la serveur·euse devient progressivement un·e « hôte·sse ambassadeur·rice ». Il ou elle accueille les client·e·s comme à la maison, de manière authentique et naturelle¹⁷⁷.
- En tant qu'« hôte·sse ambassadeur·rice », le personnel de salle joue un rôle important dans l'image et la réputation de l'établissement, notamment sur internet. Il doit être capable de recevoir les commentaires et critiques des client·e·s à l'aide de compétences en écoute active (de manière que le ou la client·e se sente entendu·e) et en gestion des conflits (de manière à réagir de façon appropriée en cas de situations de stress)¹⁷⁸.
- On remarque que le personnel qualifié sortant de formation manque d'aisance concernant le contact avec les client·e·s, comparé au personnel étudiant qui est plus à l'aise¹⁷⁹.

RECOMMANDATIONS

FI



FA

Mettre les compétences relatives à l'écoute active et à la gestion des conflits au premier plan dans les modules de communication et attitude professionnelles des formations.



FI



FA

Sensibiliser et entraîner les apprenant·e·s aux compétences relationnelles (écoute active, gestion des conflits et des plaintes, convivialité, etc.) tout au long de leur formation.

MÉTIER CONCERNÉS : garçon / serveuse, barman / barmaid.

(176) Horeca Forma Be Pro, *Les métiers de la salle : A quoi ressemblera le service de demain ?*, 2024, p.9 ; view.brussels recommande également de développer les compétences relationnelles et commerciales face à une clientèle mieux informée et plus exigeante (view.brussels, *Détermination des besoins en emploi et en formation*, 2024, p.174).

(177) Horeca Forma Be Pro, *op. cit.*, p.9.

(178) Horeca Forma Be Pro, *op. cit.*, p.22 ; Entretien Horeca Forma Be Pro, 18 juillet 2024.

(179) Entretien Horeca Forma Be Pro, 18 juillet 2024.

(180) Horeca Forma Be Pro, *op. cit.*, p.10 ; view.brussels, *op. cit.*, p.174.

4.9.7. Métiers de la salle : compétences de vente**CONSTATS**

- La vente redevient centrale dans les métiers de la salle. Face à la baisse des marges, il faut augmenter le ticket moyen des client·e·s via des techniques de vente¹⁸⁰.

- Le personnel de salle doit pouvoir orienter les client·e·s selon leurs goûts et besoins pour augmenter le chiffre d'affaires (upselling). Pour en être capable, il doit :
 - › Pouvoir expliquer la carte et les suggestions avec aisance de manière à donner envie aux client·e·s selon leurs envies et leurs besoins (végétarien, allergies, etc.) ;
 - › Pouvoir guider le ou la client·e dans le choix de sa boisson, dont l'univers se complexifie (vins, mocktails, saké, boissons maison, café, etc.) et devient part entière du repas¹⁸¹.
- Le personnel de salle doit pouvoir renseigner les client·e·s sur la durabilité (produits locaux, bio) pour répondre aux besoins de durabilité de plus en plus exigeants de la part des client·e·s, mais aussi pour justifier le prix plus élevé de ces produits (storytelling)¹⁸².

RECOMMANDATIONS¹⁸³



Sensibiliser les apprenant·e·s aux saveurs et aux associations tout au long de leur formation pour éveiller leur curiosité et les rendre capable de conseiller et mieux vendre les repas aux client·e·s.



Intégrer dans les formations du personnel de salle des modules de techniques de base du bar et de la sommellerie (cafés, vins, cocktails / mocktails, etc.) pour être capable de guider et de servir les client·e·s.



Sensibiliser les apprenant·e·s à la production des différents produits proposés dans leur établissement (maraîchage / produits locaux, viticulture, etc.) pour développer leurs capacités à vendre ces produits.

MÉTIER CONCERNÉS : garçon / serveuse, barman / barmaid.

4.9.8. Métiers de la salle : polyvalence salle / cuisine

CONSTATS

- Dans un contexte d'augmentation des coûts et de moindre disponibilité du personnel (meilleur équilibre vie privée / professionnelle, congés récurrents, etc.), le besoin de polyvalence entre les personnes devient important¹⁸⁴.
- La distinction entre le ou la responsable de salle et le garçon ou la serveuse de restaurant / brasserie tend à s'estomper. Les premier·ère·s peuvent participer au service, tandis que les second·e·s peuvent être amené·e·s à prendre certaines responsabilités¹⁸⁵. Dans ce contexte de responsabilisation, on demande aux travailleur·euse·s d'être plus autonomes et d'être capable de prendre des responsabilités au moment où ils et elles peuvent exécuter des tâches non récurrentes¹⁸⁶.
- La distinction entre barman / barmaid et garçon / serveuse de brasserie s'estompe. Les barmen / barmaids sont amené·e·s à servir en salle et les garçons / serveuses à servir au bar¹⁸⁷.
- Le personnel de salle peut aussi être amené à passer en cuisine pour participer à la plonge, à la mise en place, au dressage et l'assemblage de plats froids¹⁸⁸.

(181) Horeca Forma Be Pro, *op. cit.*, pp.21-22.

(182) Horeca Forma Be Pro, *op. cit.*, p.23 ; view.brussels, *op. cit.*, p.174.

(183) Les profils formations SFMQ pour « Garçon/Serveuse de restaurant » et « Barman/Barmaid » ne font pour l'instant pas mention de cette sensibilisation.

(184) Horeca Forma Be Pro, *op. cit.*, p.11.

(185) *Ibidem*, p.12.

(186) *Ibidem*, p.14.

(187) *Ibidem*, p.12.

(188) *Ibidem*, p.13.

RECOMMANDATIONS¹⁸⁹

Sensibiliser les apprenant·e·s au fonctionnement d'une entreprise (chiffre d'affaires, coûts / bénéfices, etc.) pour développer leur engagement dans le bon fonctionnement de l'établissement et donc leur esprit d'initiative.



Intégrer un module de formation de base à la cuisine pour les formations du personnel de salle.



Développer des modules complémentaires de techniques du bar pour les garçons / serveuses et des modules complémentaires de de service en salle pour les barmen / barmaids.

MÉTIERS CONCERNÉS : garçon / serveuse, barman / barmaid.

4.9.9. Commis·e : adaptation / raccourcissement de la formation**CONSTATS¹⁹⁰**

- La formation de commis·e étant une formation d'entrée dans les métiers de la salle, les employeurs souhaitent qu'elle soit la plus courte possible pour mettre un maximum de commis à disposition dès que possible.
- En effet, il s'agit d'une fonction qu'on apprend grandement « sur le terrain », et l'objectif à long terme est d'évoluer professionnellement vers la fonction de garçon / serveuse ou barman / barmaid.
- Les formations professionnelles disponibles tendent à former des commis·e·s sur-qualifié·e·s, parfois même des garçons / serveuses opérationnel·le·s.
- Il n'existe actuellement pas de profil de commis·e au SFMQ.

RECOMMANDATION

Raccourcir et adapter les contenus des formations de commis·e de salle et commis·e de cuisine afin que les apprenant·e·s disposent des compétences de base requises et puissent accéder à l'emploi le plus vite possible.

MÉTIERS CONCERNÉS : commis·e de salle et commis·e de cuisine.

(189) Les profils formations SFMQ pour « Garçon/Serveuse de restaurant » et « Barman/Barmaid » ne font pour l'instant pas mention de ce besoin de polyvalence entre les métiers de la salle et de la cuisine.

(190) Entretien CSC Alimentation et services, 23 juillet 2024.

4.9.10. Métiers de la cuisine : alimentation durable

CONSTATS

- Certain·e·s cuisinier·ère·s sont réticent·e·s à changer leurs habitudes de produits et les techniques apprises lors de leur formation afin de se tourner vers des produits et des techniques plus favorables à l'alimentation durable¹⁹¹.
- Une part importante de consommateur·rice·s souhaiterait être incluse dans un processus d'initiatives mesurables et transparentes de la part des établissements afin de participer à leur échelle à la transition vers le durable¹⁹².
- Dans un contexte d'inflation, les consommateur·rice·s privilégient les solutions de durabilité les moins coûteuses (lutte contre le gaspillage, par exemple)¹⁹³.
- L'implémentation de l'alimentation durable dans le secteur de l'Horeca à Bruxelles passe par l'application des critères de la stratégie Good Food 2, à savoir l'élaboration de repas cuisinés :
 - › Avec des ingrédients frais et de saison ;
 - › Avec des ingrédients de préférence bio, et sinon provenant d'un mode de production agroécologique ;
 - › Avec majoritairement des ingrédients locaux (belges) ;
 - › Limitant les protéines animales (moins de viande et de poisson, sinon de meilleure qualité et issus de petits élevages ou de pêche respectueuse des stocks de poissons) ;
 - › Favorisant les protéines végétales (légumineuses) ;
 - › Limitant fortement les pertes alimentaires (gaspillage)¹⁹⁴.

RECOMMANDATIONS¹⁹⁵



FI



FA

Intégrer autant que possible les critères Good Food de manière transversale dans les formations, en particulier la lutte contre le gaspillage¹⁹⁶.



FI



FA

Former les formateur·rice·s à l'alimentation durable.



FI



FA

Développer un module introductif sur l'alimentation durable donné par un·e expert·e.



FI



FA

Valoriser les produits locaux et les producteur·rice·s lors des formations, notamment par des visites de terrain.



FI



FA

Informer les apprenant·e·s sur les possibilités d'effectuer leur stage dans des établissements labellisés Good Food.

MÉTIERS CONCERNÉS : chef·fe de cuisine, cuisinier·ère travaillant seul·e.

(191) Entretien Horeca Forma Be Pro, 18 juillet 2024.

(192) Horeca Forma Be Pro, *Tendances restauration 2024*, 2024, p.7.

(193) *Idem*.

(194) Entretien Bruxelles Environnement, 2 juillet 2024.

(195) *Idem*.

(196) view.brussels recommande également de développer les compétences environnementales dans les métiers de la cuisine (view.brussels, *op. cit.*, p.174).

4.9.11. Métiers de la cuisine : compétences relationnelles

CONSTATS

- Il arrive que certain·e·s cuisinier·ère·s soient envoyé·e·s en salle pour présenter leur plat (storytelling), car ils ou elles sont particulièrement qualifié·e·s pour ce faire¹⁹⁷.
- Certains établissements proposent également du show-cooking : une possibilité de réaliser ou finir certains plats en salle (cuisson à la minute, flambage, etc.)¹⁹⁸.
- Certains établissements proposent également des cuisines ouvertes, où le ou la chef·fe de cuisine et/ou les cuisinier·ère·s travaillent à la vue de tous et toutes¹⁹⁹.
- Ces configurations requièrent certaines compétences relationnelles pour être capable de communiquer aisément avec les client·e·s ou pour paraître à l'aise²⁰⁰.

RECOMMANDATIONS



Proposer des modules optionnels visant à développer les compétences de communication des apprenant·e·s pendant la formation afin qu'ils soient capables de présenter leurs préparations avec aisance.



Développer l'aisance des apprenant·e·s pendant la formation afin qu'ils soient capables de réaliser ou finir certains plats en salle.

MÉTIER CONCERNÉS : chef·fe de cuisine, cuisinier·ère travaillant seul·e.

4.9.12. Métiers de la cuisine : compétences de management & de gestion

CONSTATS

- La crise du Covid-19 a confirmé un constat observé en temps normal : les compétences de gestion et de management sont indispensables pour les chef·fe·s de cuisine et les cuisinier·ère·s travaillant seul·e·s. En effet, le ou la responsable de l'établissement doit être capable de gérer ses stocks et d'assurer les services dans des conditions difficiles, notamment en cas de crise²⁰¹.
- Les pratiques managériales très verticales (hiérarchie lourde, peu respectueuse du personnel, misogynie, etc.) demeurent courantes et contribuent à une mauvaise réputation du secteur²⁰².
- Face aux demandes des consommateur·rice·s, les cuisinier·ère·s doivent faire preuve de plus en plus d'innovation pour s'adapter aux nouvelles tendances et attentes des consommateur·rice·s (zéro déchet, protéines végétales, produits locaux, etc.)²⁰³.

(197) Horeca Forma Be Pro, *Les métiers de la salle : A quoi ressemblera le service de demain ?*, 2024, p.13.

(198) *Idem*.

(199) Entretien Horeca Forma Be Pro, 18 juillet 2024.

(200) *Idem*.

(201) *Idem*.

(202) Horeca Forma Be Pro, *Étude attractivité des métiers Horeca*, 2022, p.47.

(203) Entretien Horeca Forma Be Pro, 18 juillet 2024.

RECOMMANDATIONS

Former les apprenant·e·s aux compétences de leadership actuel en termes de bien-être et de cohésion d'équipe : communication non-violente, gestion des conflits, feedbacks réguliers et lutte contre les discriminations.



Former les apprenant·e·s aux compétences d'encadrement et de gestion en vue de les préparer à faire face aux différentes situations de crise (logistiques, sanitaires, économiques et réputationnelles)²⁰⁴.



Former les apprenant·e·s à l'innovation et à la gestion du changement pour mieux s'adapter aux évolutions du marché et aux nouvelles attentes de la clientèle²⁰⁵.

MÉTIER CONCERNÉS : cuisinier·ère travaillant seul·e, chef·fe de cuisine.

4.9.13. Métiers de la cuisine : compétences en communication digitale**CONSTATS**

- La réputation sur les réseaux sociaux est de plus en plus décisive pour les consommateur·rice·s lorsqu'ils ou elles choisissent un établissement²⁰⁶.
- Depuis la crise du Covid-19, les habitudes des consommateur·rice·s ont beaucoup évolué vers les commandes en ligne. Dans ce contexte, les restaurateur·rice·s ont été contraint·e·s de développer significativement leurs compétences digitales pour rendre leur établissement attractif en ligne²⁰⁷.
- La maîtrise des outils digitaux tels que les réseaux sociaux, les sites web, les plateformes de réservation en ligne et les plateformes de livraison en ligne devient donc cruciale pour les restaurants afin de gagner en compétitivité²⁰⁸.

RECOMMANDATION

Introduire un module de communication digitale (réseaux sociaux, plateformes de livraison et de réservation en ligne, sites web, etc.) dans les modules de gestion des métiers de la cuisine.

MÉTIER CONCERNÉS : cuisinier·ère travaillant seul·e, chef·fe de cuisine.

(204) Recommandation appuyée par view.brussels (view.brussels, *op. cit.*, p.174).

(205) Recommandation appuyée par view.brussels (view.brussels, *op. cit.*, p.174).

(206) Entretien Horeca Forma Be Pro, 18 juillet 2024.

(207) IBEFE Bruxelles, « Chapitre IV : Thématiques communes : liste des recommandations complémentaires », *Rapport analytique et prospectif*, 2021, p.16.

(208) Entretien Horeca Forma Be Pro, 18 juillet 2024.

Recommandations au Service francophone des métiers et des qualifications

4.9.14. Métiers de la salle : polyvalence salle / cuisine

CONSTATS

- La distinction entre barman / barmaid et garçon / serveuse de brasserie s'estompe. Les barmen / barmaids sont amené·e·s à servir en salle et les garçons / serveuses à servir au bar²⁰⁹.
- Le personnel de salle peut aussi être amené à passer en cuisine pour participer à la plonge, à la mise en place, au dressage et l'assemblage de plats froids²¹⁰.

RECOMMANDATIONS



SFMQ

Adapter le profil de barman / barmaid afin d'y intégrer des compétences de base de service en salle et de cuisine (assemblage, mise en place, etc.).



SFMQ

Adapter le profil de garçon / serveuse afin d'y intégrer des compétences de base de mixologie et de cuisine (assemblage, mise en place, etc.).

MÉTIER CONCERNÉS : garçon / serveuse, barman / barmaid.

Recommandations sur l'orientation et la promotion

4.9.15. Réceptionniste en hôtellerie : polyvalence

CONSTATS

- L'automatisation croissante du travail d'encodage des réservations, de comptabilité et de rédaction de rapports laisse du temps au / à la réceptionniste pour effectuer d'autres tâches²¹¹.
- Tendre vers plus de polyvalence permet de combler ce temps gagné, de mieux gérer les absences du personnel et de pallier certaines difficultés de recrutement²¹².
- Le secteur met en avant une vision « décloisonnée » de l'hôtellerie plus orientée sur le service rendu à la clientèle que sur une segmentation du travail en fonctions²¹³.
- Cette polyvalence se traduit par une série de tâches pouvant être exécutées par le ou la réceptionniste telles que la mise en place du petit déjeuner (très tôt), la vente de boissons au comptoir, l'assemblage de petite restauration (croque-monsieur, par exemple), etc.²¹⁴

(209) Horeca Forma Be Pro, *Les métiers de la salle : A quoi ressemblera le service de demain ?*, 2024, p.12.

(210) *Ibidem*, p.13.

(211) Horeca Forma Be Pro, *Étude métier réceptionniste*, 2021, p.5.

(212) *Ibidem*, p.6.

(213) *Ibidem*, p.12.

(214) *Ibidem*, p.9.

RECOMMANDATION



ORI



FI



FA

Que ce soit lors de l'orientation ou de la formation, promouvoir une vision « décloisonnée » du métier présentant les réceptionnistes comme des travailleur·euse·s accompagnant la clientèle tout au long de son séjour.

MÉTIER CONCERNÉ : réceptionniste en hôtellerie.

4.9.16. Réceptionniste en hôtellerie : maîtrise des langues

CONSTATS

- L'usage des langues est une compétence centrale pour un-e réceptionniste d'hôtel afin de communiquer de manière fluide avec la clientèle²¹⁵.
- L'anglais est incontournable, avec un niveau minimum requis de B1 selon Horeca Forma Be Pro (le niveau B2 représentant le niveau idéal)²¹⁶.
- Au vu de la situation bilingue de Bruxelles et de la proximité avec la Région flamande, le néerlandais est une langue stratégique dans le secteur de l'hôtellerie. Or, la maîtrise du néerlandais ne fait pas partie des compétences requises dans le profil formation réceptionniste en hôtellerie du SFMQ.
- Chez certains opérateurs de formation professionnelle (dont l'efp/SFPME et Bruxelles Formation), le néerlandais figure au même titre que l'anglais dans les langues à maîtriser pour ce métier. Cependant, de nombreux·euses apprenant·e-s échouent aux épreuves en néerlandais²¹⁷.
- La formation « réceptionniste d'hôtel » disponible à Horeca Forma Be Pro requiert un niveau A2 en néerlandais et B1 en anglais pour entrer en formation²¹⁸.
- Un profil de réceptionniste maîtrisant une troisième langue est souvent très valorisé par les employeurs, car il permet de créer un lien particulier avec la clientèle s'il s'agit de la langue maternelle de celle-ci²¹⁹.

RECOMMANDATIONS



ORI

Sensibiliser les futur·e-s apprenant·e-s à l'importance du néerlandais et de l'anglais et valoriser la maîtrise d'une quatrième langue (espagnol, russe, etc.) dans le métier de réceptionniste.



FI



FA

Encourager une maîtrise supérieure de l'anglais (B2 et plus) en raison de l'importance de la langue dans le métier.



FI



FA

Développer une préformation langue orientée métier pour le métier de réceptionniste en hôtellerie²²⁰.

MÉTIER CONCERNÉ : réceptionniste en hôtellerie.

(215) *Ibidem*, p.10.

(216) *Ibidem*, p.11.

(217) Entretien Horeca Forma Be Pro, 18 juillet 2024.

(218) <https://horecaforma-be-pro.be/parcours-en-entreprenariat-receptionniste-dhotel/>

(219) Horeca Forma Be Pro, *op. cit.*, p.11.

(220) *view.brussels*, *op. cit.*, p.173.

(221) Entretien CSC Alimentation et services, 23 juillet 2024.

4.9.17. Valet / Femme de chambre : attractivité

CONSTATS

- Le métier de valet / femme de chambre est globalement considéré comme un métier peu valorisé. Ce manque d'attractivité contribue à la situation de tension importante dans laquelle se trouve le métier, considéré comme un métier prioritaire par l'IBEFÉ.
- Les nouvelles évolutions du métier de valet / femme de chambre tendent à augmenter la pénibilité et le stress au travail :
 - › Les méthodes de nettoyage plus « écologiques » demandent un travail physique plus intense et plus fréquent²²¹.

- › La nouvelle gestion électronique des chambres à nettoyer (notification reçue par le ou la travailleur-euse en direct quand une chambre se libère) demande souvent un travail plus rapide et efficace de la part des travailleur-euse-s pour maximiser le nombre de chambres nettoyées²²².
- La grande majorité des client-e-s d'hôtel considèrent la propreté comme le premier critère qu'ils ou elles recherchent quand ils ou elles recherchent un hôtel sur internet²²³.
- Le public cible de la formation est difficilement joignable par internet ou par les réseaux sociaux²²⁴. Il est plus facile de les joindre à travers les événements organisés par les acteurs de terrain (les découvertes métiers organisées par les missions locales, par exemple)²²⁵.

RECOMMANDATIONS



ORI

Mettre en avant l'importance du travail de housekeeping dans la satisfaction des client-e-s lors des opérations de promotion du métier.



FA

Organiser davantage de modules de découvertes métiers pour aller à la rencontre du public cible sur le terrain et l'attirer vers les formations de valet / femme de chambre.

MÉTIER CONCERNÉ : valet / femme de chambre.

4.9.18. Valorisation des métiers de l'Horeca

CONSTATS

- Le secteur de l'Horeca fait face à des difficultés de recrutement de personnel qualifié particulièrement importantes, notamment après l'exode massif de travailleur-euse-s déclenché par la crise du Covid-19. De nombreux métiers du secteur sont considérés comme des fonctions critiques par Actiris et comme des métiers prioritaires par l'Instance bassin de Bruxelles.
- La hausse actuelle des contrats de travail dans le secteur de l'Horeca est due à la forte augmentation des contrats destinés à des personnes travaillant sous un statut spécifique (jobistes, travailleur-euse-s occasionnel-le-s, flexi-jobs, etc.). Ces contrats spécifiques représentaient 29% des heures de travail effectives prestées dans le secteur en 2023. En effet, les représentant-e-s du secteur pointent souvent le manque de main-d'œuvre qualifiée²²⁶.
- Ce manque d'attractivité peut être expliqué par plusieurs facteurs :
 - › Un secteur pénible avec des conditions de travail difficiles (la quasi-totalité des métiers de l'Horeca figure parmi les fonctions critiques d'Actiris pour des raisons de conditions de travail difficiles²²⁷) ;
 - › Une image dévalorisante des métiers de la salle, vus comme inférieurs aux métiers de la cuisine²²⁸ ;
 - › Des pratiques managériales abusives (hiérarchie lourde, peu respectueuse de l'individu, sexisme, manque d'autonomie, etc.)²²⁹ ;
 - › Des stages sans encadrement adéquat où les apprenant-e-s ne bénéficient pas d'une première expérience professionnelle de qualité²³⁰.

(222) *Idem*.

(223) Horeca Forma Be Pro, Étude housekeeping, 2023, p.25.

(224) *Ibidem*, p.26.

(225) *Idem*.

(226) L'Echo, « L'horeca de plus en plus dépendant des étudiants et des flexi-jobs », 23 juillet 2024 <https://www.lecho.be/dossiers/emploi/l-horeca-de-plus-en-plus-dependant-des-etudiants-et-des-flexi-jobs/10556480.html>.

(227) view.brussels, *Liste des fonctions critiques, dont les métiers en pénurie*, 2023.

(228) Entretien CSC Alimentation et services, 23 juillet 2024.

(229) Horeca Forma Be Pro, *Étude attractivité des métiers Horeca*, 2022, p.47.

(230) *Ibidem*, p.40.

RECOMMANDATIONS²³¹**ORI**

Proposer des actions de promotion des métiers de l'Horeca à destination des publics scolaires et des chercheur·euse·s d'emploi en partenariat avec la Cité des métiers et Horeca Forma Be Pro telles que :

- › Des partages d'expériences de professionnel·le·s de l'Horeca pour indiquer les opportunités et évolutions de carrière ;
- › Des portes ouvertes proposant des expériences recréant les conditions d'un service.

**ORI**

Lors de ces actions :

- › Mettre en exergue l'importance du rôle des métiers de la salle pour les établissements de l'Horeca ;
- › Mettre en avant les nouvelles façons de travailler (alimentation durable, bien-être et éthique au travail, responsabilisation, etc.) lors de la promotion de ces métiers.

MÉTIERS CONCERNÉS : métiers de la salle et de la cuisine.

Recommandations sur la sécurisation des parcours

4.9.19. Métiers de la salle : validation des compétences

CONSTATS

- Le métier de garçon / serveuse est un métier particulièrement en tension sur le marché de l'emploi bruxellois. Pour l'année 2023, il était considéré comme une fonction critique par Actiris et comme un métier prioritaire par l'Instance bassin de Bruxelles.
- Au vu de l'offre disponible dans l'enseignement et la formation professionnelle, les métiers de barman / barmaid et commis·e sont également considérés comme des métiers prioritaires par l'Instance bassin de Bruxelles.
- En 2023, seulement une épreuve de validation des compétences a été enregistrée pour garçon / serveuse, tandis qu'il n'y en a eu aucune pour les métiers de barman / barmaid et premier·ère chef·fe de rang²³².
- En 2023, 1 036 personnes étaient inscrites chez Actiris en tant que chercheur·euse·s d'emploi pour le métier de serveur·euse dans un restaurant, pour 348 offres d'emplois correspondantes, ce qui indique une tension de recrutement relativement élevée²³³.

RECOMMANDATION

**EFE**

Maintenir l'organisation d'épreuves de validation des compétences pour les métiers de la salle à Bruxelles afin que cette option de certification reste disponible pour les demandeur·euse·s d'emploi.

MÉTIERS CONCERNÉS : les métiers de la salle.

(231) *Ibidem*, p.48-56.

(232) Les compétences d'un·e premier·ère chef·fe de rang englobent celles d'un·e commis·e ; Données officielles reçues et traitées par l'IBEFE.

(233) Données officielles reçues et traitées par l'IBEFE.

4.9.20. Métiers de la cuisine : validation des compétences

CONSTATS

- Le métier de cuisinier-ère travaillant seul-e est particulièrement en tension. Il est considéré comme une fonction critique par Actiris et un métier prioritaire par l'Instance bassin de Bruxelles.
- En 2023, 1 145 personnes étaient inscrites en tant que chercheur-euse-s d'emploi chez Actiris pour le métier de cuisinier-ère pour 442 offres d'emploi correspondantes, ce qui indique une tension de recrutement relativement élevée.
- En 2023, seule la première unité de compétence pour le métier de cuisinier-ère travaillant seul-e « réaliser un menu simple » a été activée à Bruxelles. Les deux autres, « réaliser un menu élaboré » et « réaliser une carte complexe en incluant le travail des commis et en gérant la partie administrative de la cuisine », ne font pas l'objet d'épreuves de validation de compétences²³⁴.
- La troisième unité de compétence traitant de l'encadrement des commis-e-s et de la gestion administrative, la crise du Covid-19 a confirmé un constat observé en temps normal : les compétences de gestion et de management sont indispensables pour les chef-fe-s de cuisine et les cuisinier-ère-s travaillant seul-e-s²³⁵.
- En 2023, seulement une épreuve de validation des compétences a été organisée pour le métier de cuisinier-ère travaillant seul-e²³⁶.

RECOMMANDATIONS



CVDC

Activer les épreuves pour les unités de compétences « réaliser un menu élaboré » et « réaliser une carte complexe en incluant le travail des commis et en gérant la partie administrative de la cuisine » à Horeca Forma Be Pro.



EFE

Organiser davantage d'épreuves pour le métier de cuisinier-ère travaillant seul-e.

MÉTIER CONCERNÉS : cuisinier-ère travaillant seul-e, chef-fe de cuisine.

(234) *Idem*.

(235) Entretien Horeca Forma Be Pro, 18 juillet 2024.

(236) Consortium de validation des compétences, *Rapport d'activité*, 2023, pp.57-58.



4.10. IMMOBILIER

Recommandations sur l'orientation et la promotion

4.10.1. Promouvoir le métier de syndic d'immeubles

CONSTATS

- Difficultés de recrutement pour le métier de syndic d'immeubles au sein d'un secteur de l'immobilier très dynamique²³⁷.
- L'avis d'opportunité produit par l'IBEFE Bruxelles pointe la nécessité d'orienter les apprenant-e-s en immobilier vers le métier de syndic et de promouvoir ce même métier auprès du grand public²³⁸.
- Les acteurs du secteur, tels que l'IPI²³⁹, les fédérations professionnelles francophone Federia et néerlandophone CIB ainsi que le Fonds 323 travaillent déjà sur la revalorisation du métier en syndic, notamment en lançant une campagne de sensibilisation à destination du grand public en 2024²⁴⁰.

RECOMMANDATIONS



FA

Promouvoir le métier de syndic d'immeubles auprès des personnes qui se forment au métier d'agent-e immobilier-ère.



ORI

Sensibiliser les acteurs de l'orientation de la Cité des métiers à la différence entre agent-e immobilier-ère courtier et agent-e immobilier-ère syndic dans le but de promouvoir le métier de syndic.

MÉTIER CONCERNÉ : agent-e immobilier-ère.

(237) view.brussels, *Détermination des besoins en emploi et en formation*, 2024, p.130-131.

(238) IBEFE Bruxelles, *Avis d'opportunité n°21 de l'ouverture d'une formation de Bachelier en Immobilier*, 2023.

(239) Il s'agit de l'Institut professionnel des agents immobiliers, en charge de la réglementation sur les métiers de l'immobilier.

(240) Plus d'informations sur le site <https://votre-syndic.be/>.



4.11. INDUSTRIE ALIMENTAIRE - ALIMENTATION

Recommandations d'adaptation de l'offre / compétences

4.11.1. Nouvelles compétences pour une gestion durable et circulaire des ressources

CONSTATS

- L'industrie alimentaire doit répondre à deux défis environnementaux majeurs : offrir des produits durables aux consommateurs tout en rendant le processus de transformation plus respectueux de l'environnement²⁴¹.
- « *La transformation alimentaire dans la métropole bruxelloise pourrait se concentrer progressivement sur des produits "sains" à haute valeur ajoutée, répondant aux normes environnementales et biologiques les plus élevées s'adressant aux segments socio-professionnels disposant de revenus discrétionnaires élevés* »²⁴².
- La valorisation des invendus et sous-produits réduit les déchets et les coûts d'achat de matières premières, nécessitant la formation des professionnel-le-s aux techniques de transformation et à la gestion des flux²⁴³.
- En Région bruxelloise, on peut aujourd'hui acheter des soupes ou confitures réalisées à partir de surplus de production bio par une entreprise de travail adaptée, déguster de la glace artisanale bio, goûter du chocolat bio, etc²⁴⁴.
- Renforcement des compétences pour répondre aux critères bio, notamment dans la boulangerie, la pâtisserie et la chocolaterie avec des formations intégrant la réglementation bio et la durabilité²⁴⁵.
- Dans l'industrie alimentaire, les exemples de circularité ne manquent pas en matière de valorisation des déchets, de valorisation des flux de produits ou encore en matière de récupération d'eau²⁴⁶.
- 72% des personnes interrogées indiquent qu'elles achètent consciemment des produits alimentaires et boissons belges pour soutenir l'économie locale²⁴⁷.
- La compétence « Préparer manuellement les matières premières pour le levain » est inscrite dans le profil métier ouvrier boulanger/pâtissier – ouvrière boulangère/pâtissière du SFMQ. Pourtant, le travail du levain est peu enseigné dans l'enseignement²⁴⁸.

(241) <https://environnement.brussels/citoyen/l'environnement-bruxelles/transformer-bruxelles-durablement/lagriculture-urbaine-bruxelles>

(242) view.brussels, *Analyse de l'impact de la transition économique verte sur les métiers/professions, les formations et les (nouvelles) compétences (attendues) en Région de Bruxelles Capitale*, Avril 2024, p.39.

(243) *Idem*.

(244) <https://environnement.brussels/citoyen/l'environnement-bruxelles/transformer-bruxelles-durablement/lagriculture-urbaine-bruxelles>

(245) view.brussels, *op. cit.*, p.39.

(246) Forem, *op. cit.*, Mai 2022, p.19.

(247) Fevia, *L'union fait la force : Le consommateur belge achète consciemment des produits alimentaires et boissons belges*, 19 juillet 2024, <https://www.fevia.be/fr/presse/lunion-fait-la-force-le-consommateur-belge-achete-consciemment-des-produits-alimentaires-et-boissons>

(248) Constat issu du Rapport analytique et prospectif 2021 IBEFE Bruxelles et confirmé lors de l'entretien Alimento du 25/09/2024.

RECOMMANDATION



Adapter les offres de formations professionnelles et d'enseignement des métiers concernés afin d'y intégrer des modules spécifiques sur l'économie circulaire et les normes bio, incluant la sensibilisation aux enjeux de l'utilisation des invendus, de la sélection de matières premières certifiées et de la gestion des risques liés à l'absence de conservateurs. Ces modules doivent également former aux techniques concrètes de transformation des invendus en nouveaux produits ou ingrédients, en mettant l'accent sur la réduction des déchets dans les processus de production.

MÉTIER CONCERNÉS : ouvrier-ère boulanger-ère – pâtissier-ère, ouvrier-ère chocolatier-ère, ouvrier-ère glacier-ère et ouvrier-ère confiseur-euse.

Recommandations au Service francophone des métiers et des qualifications

4.11.2. Révision du profil métier d'ouvrier·ère boulanger·ère – pâtissier·ère

CONSTATS

- Le profil métier d'ouvrier·ère boulanger·ère – pâtissier·ère a été revu pour la dernière fois en mars 2015²⁴⁹.
- Les intitulés ouvrier·ère boulanger·ère-pâtissier·ère et artisan·e représentent un enjeu crucial pour l'attractivité du secteur. Bien que les débouchés après les formations soient prometteurs, la distinction entre ces appellations peut influencer la perception et la valorisation des métiers²⁵⁰.
- L'intégration de la durabilité, des invendus et des sous-produits dans les processus de transformation alimentaire, selon une logique d'économie circulaire, constitue une opportunité importante pour le secteur agroalimentaire²⁵¹.

RECOMMANDATIONS



Mettre à jour le profil SFMQ.

SFMQ



SFMQ

Dans le cadre de la révision de la grappe métiers « boulangerie - pâtisserie - chocolaterie - confiserie – glacerie », intégrer des modules spécifiques sur l'économie circulaire et les normes bio dans les programmes de formation initiale et pour adultes, incluant la sensibilisation aux enjeux de l'utilisation des invendus, de la sélection de matières premières certifiées et de la gestion des risques liés à l'absence de conservateurs. Ces modules doivent également former aux techniques concrètes de transformation des invendus en nouveaux produits ou ingrédients, en mettant l'accent sur la réduction des déchets dans les processus de production.

MÉTIER CONCERNÉ : ouvrier·ère boulanger·ère – pâtissier·ère.

(249) SFMQ, *Référentiel métier « Ouvrier boulanger pâtissier / ouvrière boulangère pâtissière »*, document validé en ChaCA le 24/03/2017.

(250) Entretien Alimento, 25 septembre 2024.

(251) view.brussels, *op. cit.*, p.39.

(252) Entretien Alimento, 25 septembre 2024.

(253) IBEFE Bruxelles, « Chapitre II : Analyse des effectifs 2018-2022 », *Rapport analytique et prospectif*, 2024, p.91-92.

(254) Forem, *op. cit.*, Mai 2022, p.3.

Recommandations sur l'orientation et la promotion

4.11.3. Attractivité & opportunités professionnelles

CONSTATS

- Les métiers de l'industrie alimentaire sont souvent considérés comme exigeants physiquement (travail manuel, longues heures debout) et avec des horaires contraignants (travail nocturne, week-ends, jours fériés)²⁵².
- Depuis 2018-2019, le nombre d'inscrit·e-s en formation initiale diminue de 191 à 155. En revanche, les formations pour adultes sont stables en dehors de la période Covid-19, avec une hausse des inscrit·e-s en 2022²⁵³.
- Le secteur est en mutation sous la pression des enjeux environnementaux et des attentes des consommateur·ice-s pour des produits plus sains, durables et éthiques²⁵⁴.

- En Région bruxelloise, la majorité des salarié·e·s de l'industrie alimentaire ont un contrat à durée indéterminée et à temps plein²⁵⁵.
- Le secteur est vieillissant, avec 16,2% des salarié·e·s et 17,9% des indépendant·e·s âgé·e·s de 55 ans ou plus, ce qui ouvre des perspectives d'emploi favorables en raison des départs à la retraite²⁵⁶.
- Le secteur est majoritairement masculin : 61% d'hommes parmi les salarié·e·s et 75% parmi les indépendant·e·s²⁵⁷.
- Le secteur alimentaire belge offre de nombreuses opportunités de carrière, notamment en raison de la diversité des métiers et des secteurs²⁵⁸.

RECOMMANDATIONS



EFE

Mettre en place des événements découverte métiers en collaboration avec la Chambre enseignement et Alimento. Ces événements utiliseront l'outil Alimento Factories pour informer les élèves du tronc commun sur les réalités du secteur, la politique d'accueil et les avantages des différents métiers, de manière ludique et interactive.



EFE

Concevoir une stratégie de communication concertée et mutualisée portée par la Cité des métiers, les opérateurs de formation et Alimento pour valoriser les métiers de l'industrie alimentaire, en mettant l'accent sur :

- › La durabilité, l'innovation, et les biotechnologies²⁵⁹.
- › Les opportunités d'emploi liées aux départs à la retraite, aux possibilités d'évolution de carrière et à la demande croissante dans le secteur, tout en présentant des témoignages de salarié·e·s en CDI et d'entreprises offrant des contrats durables.
- › La promotion de l'accès des femmes à ces métiers en mettant en avant des modèles de réussite féminins.

MÉTIERs CONCERNÉS : métiers du secteur de l'industrie alimentaire.

4.11.4. Demande croissante de compétences techniques (électrique, électrotechnique et électromécaniques)

CONSTATS²⁶⁰

- L'économie bruxelloise est principalement tournée vers les services, mais le secteur agroalimentaire emploie environ 4 000 salarié·e·s dans des entreprises de tailles diverses²⁶¹.
- Les métiers techniques, notamment dans les domaines de la maintenance et de la production, sont marqués par une demande accrue de main-d'œuvre²⁶².
- Le SFMQ a développé les profils métiers de conducteur·rice de ligne de production et d'opérateur·rice recettes en industrie alimentaire. Cependant, malgré la demande croissante pour ces postes techniques, les formations correspondantes n'ont pas encore été mises en œuvre dans les écoles et centres de formation bruxellois. Cette absence de parcours adaptés limite l'accès aux compétences recherchées par les entreprises et entrave la réponse aux besoins du marché²⁶³.
- Dans une approche intersectorielle visant à développer les compétences techniques des futur·e·s professionnel·le·s de la maintenance, Alimento Group et l'IFPM s'associent pour mettre en place des épreuves intersectorielles. Cette initiative sou-

(255) Données Actiris, <https://panorama.actiris.brussels/fr/recherche/industrie-agro-alimentaire/conditions-de-travail>.

(256) Données Actiris, <https://panorama.actiris.brussels/fr/recherche/industrie-agro-alimentaire/profil-des-travailleurs>.

(257) *Idem*.

(258) Entretien Alimento, 25 septembre 2024.

(259) *Idem*. L'industrie alimentaire est répartie en huit sous-secteurs : viande, produits laitiers, boulangerie, fruits et légumes, huiles, boissons, chocolat-confiserie, et divers. Cette diversité permet des évolutions de carrière variées et enrichissantes.

(260) *Idem*.

(261) Données Actiris, <https://panorama.actiris.brussels/fr/recherche/industrie-agro-alimentaire/emploi-salarie-et-independant#salaries-par-taille-detablisement>.

(262) Entretien Alimento le 25/09/2024.

(263) Approbation par les parties à l'Accord du profil de conducteur·rice de ligne de production en industrie alimentaire en 2013, et ainsi que celui d'opérateur·rice recettes en industrie alimentaire en 2015.

ligne l'importance d'orienter les filières techniques, en particulier en électronique et en électromécanique, vers l'industrie alimentaire, qui exige des compétences spécifiques²⁶⁴.

- Le secteur agroalimentaire à Bruxelles et en périphérie fait face à une pénurie de technicien·ne·s spécialisé·e·s, particulièrement des électromécanicien·ne·s²⁶⁵.
- Le nombre de jeunes diplômé·e·s dans les métiers techniques est insuffisant pour répondre aux besoins croissants du secteur, dû à une méconnaissance des opportunités dans le secteur²⁶⁶.
- La Région bruxelloise présente une forte concentration d'entreprises actives dans le secteur de la boulangerie, de la pâtisserie ainsi que dans celui de la chocolaterie-confiserie²⁶⁷.

(264) Ce projet s'inscrit dans une démarche collaborative entre l'industrie alimentaire (Alimento Group) et le secteur de la métallurgie (IFPM), soutenue par des partenaires comme TechnoCampus, Technifutur, Technicity.brussels, Le Forem, et www.choq.be. En mutualisant leurs efforts, ces acteurs visent à former les élèves aux compétences techniques inter-sectorielles, indispensables pour l'insertion dans des entreprises adaptées à leurs aspirations et compétences. Entretien Alimento le 25/09/2024.

(265) Le métier d'électromécanicien·ne est identifié par Actiris comme une fonction critique structurelle.

(266) Nombre de certificats de qualification (CQ) délivrés enseignement secondaire pour les options d'électricien·ne installateur·ice industriel·le, électricien·ne automatisé·e, technicien·ne en électronique et technicien·ne en maintenance de système automatisés industriels en 2020-2021 = 129, 2021-2022 = 110. Nombre de stagiaires sortant·e·s pour les formations professionnelles qualifiantes suivantes : agent·e de maintenance industrielle, électricien·ne industriel·le - électromécanique, électrotechnique : tc électricité, installateur·ice électricien·ne industriel·le, perfectionnement maintenance industrielle, Réaliser des interventions électriques et électroniques en 2020 = 38, 2021 = 59, 2022 = 63 et 2023 = 12. Réserve de main-d'œuvre pour le libellé de technicien·ne de maintenance en équipements industriels en 2021 = 98, en 2022 = 219 et en 2023 = 168. Données officielles reçues et traitées par l'IBEF.

(267) Alimento, *Entreprises alimentaires en Région bruxelloise et périphérie - Minimum 5 travailleurs*, 2021.

(268) Renforcer les partenariats via notamment la Chambre enseignement qualifiant, Technicity et Constructicity ainsi qu'Alimento dans un premier temps.

RECOMMANDATIONS



ORI

Orienter de manière positive les apprenant·e·s de l'enseignement et des formations professionnelles vers le secteur agroalimentaire, en les sensibilisant aux opportunités dans des domaines comme la boulangerie semi-industrielle et les chocolateries industrielles.



EFE

Renforcer les partenariats²⁶⁸ entre les établissements d'enseignement, les centres de formation professionnelle et les entreprises agroalimentaires de Bruxelles et de sa périphérie pour inciter les bénéficiaires à réaliser des stages dans le secteur, en mettant l'accent sur les métiers techniques essentiels comme l'électricité, l'électrotechnique et l'électromécanique.

MÉTIERS CONCERNÉS : les métiers de l'électricité, de l'électrotechnique et de l'électromécanique



4.12. INDUSTRIE AUTOMOBILE

Recommandations d'adaptation de l'offre / compétences

4.12.1. Transition des véhicules thermiques aux véhicules hybrides et électriques

CONSTATS

- À partir de 2035, il sera interdit de vendre des voitures à moteur thermique à l'échelle européenne²⁶⁹. La part de voitures hybrides et électriques (HEV) progresse très vite sur le marché belge²⁷⁰.
- En même temps, une série de véhicules thermiques auront toujours le droit de circuler dans la « *low emission zone* », à savoir l'ensemble du territoire la Région de Bruxelles-Capitale, à partir du 1^{er} janvier 2027²⁷¹.
- Les véhicules électriques mobilisent une main-d'œuvre réduite pour l'assemblage et la maintenance. Cette évolution vers l'électrique risque de réduire les emplois dédiés à la fabrication et à la maintenance des moteurs thermiques classiques²⁷².
- À ce jour, les décisions concernant la réglementation autour de la mobilité et des véhicules se prennent sans anticiper l'impact sur les compétences attendues des travailleur-euse-s à l'avenir et donc sur l'offre d'enseignement et de formation professionnelle.

RECOMMANDATION



EFE

Intégrer un volet « compétences » à la stratégie mobilité à Bruxelles dans lequel seraient associés les acteurs de l'enseignement, de la formation professionnelle, de l'emploi et de l'orientation afin de leur permettre d'anticiper les besoins de formation des travailleur-euse-s résultant de la transition des véhicules thermiques aux véhicules hybrides et électriques.

MÉTIERS CONCERNÉS : métiers de la mécanique automobile.

(269) voir l'article suivant : <https://www.europarl.europa.eu/topics/fr/article/20221019STO44572/interdiction-de-l-ue-sur-la-vente-de-voitures-neuves-a-partir-de-2035-expliquee>

(270) EDUCAM, *Route 2030 : The Fast Pace of Mobility*, 2021, p.26. De plus, selon TRAXIO, au premier semestre 2024, les immatriculations de voitures électriques en Belgique progressent de 52% par rapport à l'année précédente <https://www.traxio.be/fr/articles/premier-semestre-2024-les-voitures-electriques-en-belgique-progressent-de-52#:~:text=Au%20premier%20semestre%202024%2C%20nous,n%20et%20de%20l%27occasion>

(271) L'ensemble des informations concernant la « *low emission zone* » peut être trouvé sur le site web de Laissez respirer.brussels : <https://www.lez.brussels/mytax/fr/practical?tab=Agenda>

(272) view.brussels, *Analyse de l'impact de la transition économique verte sur les métiers/professions, les formations et les (nouvelles) compétences (attendues) en Région de Bruxelles Capitale*, Avril 2024, p.112.

Recommandations au Service francophone des métiers et des qualifications

4.12.2. Compétences techniques relatives à l'entretien de véhicules hybrides et électriques

CONSTATS

- À partir de 2035, il sera interdit de vendre des voitures à moteur thermique à l'échelle européenne²⁷³. La part de voitures hybrides et électriques (HEV) progresse très vite sur le marché belge²⁷⁴.
- Dans ce contexte, le métier de mécanicien·ne véhicules hybrides et électriques est un métier d'avenir. Du personnel qualifié doit être capable d'entretenir les véhicules hybrides ou électriques.
- Selon une enquête d'Educam menée auprès des travailleur·euse·s et employeurs du secteur, les compétences liées aux « caractéristiques des véhicules hybrides et électriques » et à l'« entretien/réparation des systèmes électriques/électroniques » sont particulièrement en pénurie²⁷⁵.
- Actiris avertit également sur l'apparition d'innovations technologiques significatives concernant la réparation et l'entretien des véhicules. Certaines innovations telles que les systèmes d'assistance à la conduite requièrent de nouvelles compétences techniques²⁷⁶.
- Le niveau d'entrée de formation dans la mécanique automobile, à savoir le niveau « mécanicien·ne d'entretien » est pour l'instant uniquement une initiation aux véhicules électriques (sécurité, structure générale des véhicules hybrides et électriques, etc.)²⁷⁷.
- Les derniers travaux du SFMQ sur cette grappe métiers *mécanique automobile* datent de 2013-2015 avec quelques amendements en 2017.

(273) voir l'article suivant : <https://www.europarl.europa.eu/topics/fr/article/20221019STO44572/interdiction-de-l-ue-sur-la-vente-de-voitures-neuves-a-partir-de-2035-expliquee>

(274) EDUCAM, *op. cit.*, p.26. De plus, selon TRAXIO, au premier semestre 2024, les immatriculations de voitures électriques en Belgique progressent de 52% par rapport à l'année précédente <https://www.traxio.be/fr/articles/premier-semestre-2024-les-voitures-electriques-en-belgique-progressent-de-52#:~:text=Au%20premier%20semestre%202024%2C%20nous,%20et%20de%20l%27occasion>

(275) EDUCAM-Département Études & Marketing, *Les métiers et les compétences en pénurie dans les secteurs EDUCAM : Résumé des résultats de l'enquête*, Bruxelles, 2024, p.8-9-11.

(276) <https://panorama.actiris.brussels/fr/recherche/commerce-automobile/prospectives-secteur>

(277) <https://hainaut.formation-logistique.be/formation/certification-sectorielle-hev-securite-niveau-1>

RECOMMANDATION



Mettre à jour la grappe métiers SFMQ « mécanique automobile » en adaptant les profils formations afin d'y intégrer les compétences relatives à l'entretien de véhicules hybrides et électriques pour toutes les formations de mécanique automobile.

MÉTIER CONCERNÉ : mécanicien·ne d'entretien automobile.

Recommandations sur l'orientation et la promotion

4.12.3. Promotion des métiers de la carrosserie

CONSTATS²⁷⁸

- Les métiers de la carrosserie sont considérés par l'Instance bassin de Bruxelles comme des métiers prioritaires depuis 2021.
- Il existe de nombreuses carrosseries dans les communes flamandes à proximité de Bruxelles. Beaucoup d'entreprises y sont gérées par des employeurs francophones qui recrutent massivement des travailleur·euse·s bruxellois·es²⁷⁹.
- Des représentations négatives du métier persistent. La dimension moderne, technique et technologique du métier reste occultée par le stéréotype d'un métier moins valorisant que les métiers de la mécanique automobile²⁸⁰.

RECOMMANDATIONS



ORI

Mener des actions de promotion pour améliorer l'image et l'attractivité de ces métiers (organisation d'ateliers découverte métier en lien avec Febelcar, diffusion des capsules vidéo Eurogarant, etc.²⁸¹).



FI

Inciter l'ensemble des écoles et CEFA de l'enseignement qualifiant bruxellois proposant des options en carrosserie²⁸² à participer au concours « Carrosserie Masters » organisé par Febelcar (Fédération Royale Belge des carrossiers), qui récompense les apprenant·e·s de moins de 25 ans qui suivent une formation (initiale ou pour adultes) en carrosserie.

MÉTIERS CONCERNÉS : métiers de la carrosserie.

(278) Entretiens avec TRAXIO (fédération du secteur automobile et des secteurs connexes), 5 septembre 2024 et Febelcar (Fédération Royale Belge des carrossiers), 18 septembre 2024.

(279) Entretien Febelcar (Fédération Royale Belge des carrossiers), 18 septembre 2024.

(280) *Idem*.

(281) Campagne de promotion du label de carrosserie Eurogarant : <https://www.youtube.com/@eurogarant1268/videos>.

(282) 3 établissements concernés à ce jour.

Recommandations sur les équipements et ressources

4.12.4. Mise à disposition d'un atelier spécialisé en véhicules hybrides aux écoles qualifiantes bruxelloises

CONSTATS

- À partir de 2035, il sera interdit de vendre des voitures à moteur thermique à l'échelle européenne²⁸³. La part de voitures hybrides et électriques progresse très vite sur le marché belge²⁸⁴.
- Dans ce contexte, le métier de mécanicien-ne véhicules hybrides et électriques est un métier d'avenir. Du personnel qualifié doit être capable d'entretenir les véhicules hybrides ou électriques.
- L'Athénée Royal de la Rive Gauche (Laeken) dispose déjà d'un atelier pouvant accueillir une formation de mécanicien-ne / technicien-ne spécialisé-e dans les véhicules hybrides avec une voiture hybride à disposition²⁸⁵.
- Un partenariat entre Educam et l'Athénée Royal Rive Gauche est en cours en vue d'introduire une « 7^e technicien-ne véhicule hybride » dans l'atelier existant pour laquelle Educam mettrait à disposition :
 - › De l'équipement technologique de pointe (dont des voitures hybrides) ;
 - › Des formateur-ric-e-s pour mettre à jour les compétences des enseignant-e-s de l'Athénée concernant les véhicules hybrides (formation « VE sous le capot ») ;
 - › Des certifications sectorielles « HEV1 » et « HEV2 » formant sur les normes de sécurité applicables aux véhicules hybrides et électriques et sur les compétences techniques nécessaires à l'entretien de ces véhicules²⁸⁶.
- Le référentiel de formation de cette option est en cours de réalisation au SFMQ.

RECOMMANDATION



Lorsque la « 7^e technicien-ne véhicule hybride » et l'atelier concerné seront finalisés à l'Athénée Royal de la Rive Gauche, faire en sorte qu'un maximum d'élèves de l'enseignement qualifiant dans le secteur de l'industrie automobile puisse en bénéficier dans une perspective de mutualisation des équipements²⁸⁷.

MÉTIER CONCERNÉS : métiers de la mécanique automobile.

(283) Voir l'article suivant : <https://www.europarl.europa.eu/topics/fr/article/20221019ST044572/interdiction-de-l-ue-sur-la-vente-de-voitures-neuves-a-partir-de-2035-expliquee>

(284) EDUCAM, *op. cit.*, p.26. De plus, selon TRAXIO, au premier semestre 2024, les immatriculations de voitures électriques en Belgique progressent de 52% par rapport à l'année précédente <https://www.traxio.be/fr/articles/premier-semestre-2024-les-voitures-electriques-en-belgique-progressent-de-52#:~:text=Au%20premier%20semestre%202024%2C%20nous,nous%20et%20de%20l%27occasion>

(285) Entretien Athénée Royal de la Rive Gauche, 18 juin 2024.

(286) Entretien Educam (Centre de connaissances et de formation par excellence dans le secteur automobile et les secteurs connexes), 28 juin 2024.

(287) 9 établissements concernés à ce jour, dont 2 Centres d'éducation et de formation en alternance (CEFA).



4.13. INDUSTRIE CHIMIQUE ET PHARMACEUTIQUE

Recommandations d'adaptation de l'offre / compétences

4.13.1. Adaptation de l'intitulé & des compétences pour l'option de technicien·ne chimiste

CONSTATS

- Seuls les profils d'opérateur·ice de production en industrie biopharmaceutique et d'opérateur·ice de production en industrie chimique ont été développés par le SFMQ²⁸⁸. Le profil de « technicien·ne chimiste » provient quant à lui de la CCPQ²⁸⁹.
- L'option de technicien·ne chimiste ne correspond pas pleinement aux métiers de « technicien·ne de production dans l'industrie biopharmaceutique » ou de « superviseur·euse de production en industrie chimique » définis par le SFMQ²⁹⁰.
- Les compétences en gestion d'équipe et en organisation, essentielles dans ces métiers, sont absentes de l'option, qui est plutôt orientée vers un rôle d'opérateur·ice de production²⁹¹.
- L'intitulé de l'option « technicien·ne chimiste » crée une confusion quant aux débouchés réels. En effet, les jeunes formé·e·s postulent à des postes de technicien·ne, persuadé·e·s que leur formation les y prépare, alors que ces parcours conduisent en réalité à des fonctions de production. Cette inadéquation des intitulés fait que ces candidat·e·s ne postulent pas aux offres de production²⁹².
- Bien que la moyenne de CESS délivrés pour l'option « technicien·ne chimiste » soit de 50 entre 2018 et 2022, le secteur signale que les entreprises recrutent des bacheliers pour ces postes, ce qui rend difficile pour les titulaires de CESS de trouver un emploi correspondant à leur formation²⁹³.

(288) Approbation par les parties à l'Accord du profil d'opérateur·ice de production en industrie biopharmaceutique en 2023 et d'opérateur·ice de production en industrie chimique en 2021.

(289) Approbation par le Conseil général le 11 juin 1998.

(290) D'après la définition du SFMQ pour le métier de Technicien·ne de production en industrie biopharmaceutique, plusieurs compétences clés sont attendues, notamment : 1- Effectue le travail de l'opérateur ; 2- Gère les plannings et les équipes d'une unité de production.

(291) Comparaison avec l'option de technicien·ne chimiste (selon SIEP) : compétences générales développées lors de la formation : 1- Prélever et conditionner des échantillons ; 2- Préparer les appareils, les réactifs et réaliser les analyses ; 3- Établir des rapports d'analyse et les transmettre au responsable ; 4- Assurer l'entretien et la maintenance des appareils. L'option ne comprend pas la gestion des plannings et des équipes, une composante essentielle dans la définition du Technicien·ne de production en industrie biopharmaceutique ou de superviseur·euse de production en industrie chimique.

(292) Entretiens Essenscia, 20 août 2024 et CSC, 23 septembre 2024.

(293) Effectifs de l'option Technicien·ne chimiste : 2018-2019 = 149 ; 2020-2021 = 146 ; 2022-2023 = 145 et nombre de certificat d'enseignement secondaire supérieur (CESS) 2018-2019 = 44, 2019-2020 = 55, 2020-2021 = 53, 2021-2022 = 48 et Entretien Essenscia, 20 août 2024. Données officielles reçues et traitées par l'IBEF.

RECOMMANDATION



Mettre en œuvre les profils d'opérateur·ice de production en industrie chimique et/ou d'opérateur·ice de production en industrie biopharmaceutique développés par le SFMQ.

MÉTIER CONCERNÉ : l'option de technicien·ne chimiste.

Recommandations sur l'orientation et la promotion

4.13.2. Renforcer l'attractivité & l'orientation vers les filières STEAM

CONSTATS

- Faible nombre d'inscriptions ou d'orientation des jeunes dans les filières STEAM²⁹⁴. Une série de mesures reprises dans la Déclaration de politique communautaire illustre la volonté des politiques d'améliorer la fréquentation de ces filières²⁹⁵.
- Malgré la reconnaissance d'un faible nombre d'inscriptions des jeunes dans les filières STEAM, il n'existe pas de données précises sur ce sujet. Les options ne sont pas systématiquement étiquetées comme étant STEAM, rendant difficile l'évaluation de la participation des jeunes²⁹⁶.
- En Flandre, une stratégie en vue d'attirer les jeunes dans les filières STEAM est en place depuis 2013, soutenue par des indicateurs précis²⁹⁷.
- À Bruxelles, entre 2015 et 2020, l'augmentation des inscriptions STEAM est faible (+2%) et certaines filières ont vu leurs effectifs diminuer, avec une baisse des formations disponibles²⁹⁸.
- L'avis du CESE de Wallonie recommande la mise en place d'une codification claire des formations STEAM, afin de faciliter le suivi régulier des filières et de permettre un meilleur suivi de l'évolution des étudiant·e·s dans ces domaines²⁹⁹.
- Le manque de connaissance des métiers et des besoins spécifiques des entreprises par les acteurs de terrain affecte l'orientation³⁰⁰.
- L'initiative pilote wallonne STEAMuli a démontré qu'une meilleure compréhension du secteur par les acteurs de terrain améliore l'orientation vers les métiers et suscite un plus grand intérêt pour ces professions³⁰¹.

(294) Explore crée partage – STEAMuli, *Rapport projet pilote : « Sensibilisation des conseillers Forem aux métiers bio-tech et bio-pharma »*, Septembre 2023, p.2.

(295) Fédération Wallonie-Bruxelles, *Déclaration de politique communautaire – Législature 2024-2029*, 11 juillet 2024, p.23-60.

(296) CESE Wallonie, *Avis : « Proposition de classification et d'identification des filières STEM en Fédération Wallonie-Bruxelles »*, 21 mai 2021, p.4.

(297) Stem agenda 2030 stem-competenties voor een toekomst- en missiegericht beleid, *Sjabloon brochure (vlaanderen.be)*

(298) IBEFE Bruxelles, « Cadastre 2016-2020 de l'offre réalisée francophone et néerlandophone d'enseignement qualifiant, de formation professionnelle et de validation des compétences en Région de Bruxelles-Capitale », *Rapport analytique et prospectif*, 2021.

(299) CESE Wallonie, *op. cit.*, p.5.

(300) Entretien Essenscia, 20 août 2024.

(301) Explore crée partage – STEAMuli, *op. cit.*, p.2.

RECOMMANDATIONS



ORI

Renforcer la sensibilisation et les connaissances des acteurs de l'accompagnement et de l'orientation (en ce compris, la Cité des métiers) sur les métiers bio-techno et bio-pharma, en mettant l'accent sur l'actualisation des informations concernant les opportunités d'emploi, les salaires et les réalités des entreprises de ce secteur.



FI



FA

Adopter une approche inspirée de la Région flamande, en étiquetant clairement les options STEAM dans les établissements scolaires de la Fédération Wallonie-Bruxelles de façon à assurer un suivi régulier des inscriptions et de mieux évaluer la fréquentation des filières STEAM.



EFE

Adapter et étendre à Bruxelles le projet pilote wallon « STEAMuli - Sensibilisation aux métiers bio-tech et bio-pharma », en le ciblant spécifiquement sur les professionnel·le·s de l'orientation et de l'accompagnement. Ce projet pourrait être porté par la Cité des métiers, Essenscia et la Chambre enseignement de Bruxelles.

MÉTIERIS CONCERNÉS : technicien-ne de laboratoire de contrôle des industries de process, opérateur-ice de production en industrie biopharmaceutique, opérateur-ice de production en énergie et pétrochimie et électromécanicien-ne.

4.13.3. Rendre attractifs les métiers de la production

CONSTATS

- Malgré la stabilité des effectifs pour l'option de technicien·ne chimiste et l'augmentation dans les options en électromécanique³⁰², 71% des postes restent difficiles à pourvoir en raison d'un manque de candidat·e·s³⁰³.
- Le secteur chimique et pharmaceutique est souvent perçu comme polluant et réservé aux profils hautement qualifiés³⁰⁴.
- Pour la période 2025-2026³⁰⁵, environ 2 000 recrutements annuels sont prévus, dont 25% concernent des postes accessibles aux personnes moins qualifiées³⁰⁶.
- En 2024, 72% des postes à pourvoir concernent des métiers liés à la production, contre 60% en 2023³⁰⁷.
- BRIO constate que le public bruxellois est encore trop souvent sujet au manque de connaissance des opportunités d'emploi en périphérie³⁰⁸.
- Deux tiers des déplacements entre Bruxelles et la périphérie se font en voiture³⁰⁹. Cependant, le taux de motorisation à Bruxelles est assez faible : 53,7% des ménages de la Région bruxelloise ne possèdent pas de voiture, contre 25% des ménages wallons et 22,9% des ménages flamands.
- De nombreux·euses chercheur·euse·s d'emploi bruxellois·es ne possèdent pas de voiture³¹⁰.

(302) Effectifs de l'option Technicien·ne chimiste : 2018-2019 = 149 ; 2020-2021 = 146 ; 2022-2023 = 145.

Effectifs des options pour le métier d'électromécanicien·ne : 2018-2019 = 305 ; 2020-2021 = 319 ; 2022-2023 = 401.

(303) Essenscia Wallonie-Bruxelles, *Chimie et sciences de la vie : baromètre de l'emploi 2024*, Mai 2024, p.10-13.

(304) Essenscia, *Communiqué de presse « 6000 jobs en chimie et pharma se chercheront des candidats au cours des 3 prochaines années »*, 31 mai 2024.

(305) Essenscia Wallonie-Bruxelles, *op. cit.*, p.6.

(306) En 2024, les opportunités d'emploi pour les moins qualifiés atteignent près de 20% pour les détenteurs du CESS et un peu moins de 10% pour les détenteurs du CESI (source : Essenscia, *Baromètre de l'emploi*, 2024).

(307) Essenscia Wallonie-Bruxelles, *op. cit.*, p.6.

(308) IBEFE Bruxelles, « Chapitre I : Diagnostic socio-économique du territoire bruxellois », *Rapport analytique et prospectif*, 2024, p.80.

(309) IBEFE Bruxelles, *op. cit.*, p.80.

(310) IDEA consult, KUL, HIVA, *Opportunités de mobilité interrégionale pour le marché du travail flamand*, p.24.

RECOMMANDATIONS



EFE

Mettre en place des événements découverte métiers en collaboration avec la Chambre enseignement, Essenscia et le CTA Chimie à destination des élèves du tronc commun afin de les informer sur les réalités du secteur et les atouts des métiers de manière ludique et active.



EFE

Concevoir une stratégie de communication concertée et mutualisée, en collaboration avec Essenscia, Aptaskil et la Cité des métiers, afin de promouvoir les avancées écologiques, les innovations durables, ainsi que les opportunités d'emploi accessibles aux personnes moins qualifiées en périphérie bruxelloise. Cette stratégie mettrait en avant les options de transport disponibles pour rejoindre facilement ces zones et intégrerait des témoignages de parcours professionnels réussis.

MÉTIERES CONCERNÉS : technicien·ne de laboratoire de contrôle des industries de process, opérateur·ice de production en industrie biopharmaceutique, opérateur·ice de production en énergie et pétrochimie et électromécanicien·ne.

Recommandations sur les équipements et ressources

4.13.4. Améliorer l'accès à la formation interrégionale

CONSTATS

- Un accord de coopération a été établi concernant la mobilité interrégionale des chercheur·euse·s d'emploi, qui mandate les services publics de la formation professionnelle à élargir l'accès à leurs formations aux chercheur·euse·s d'emploi provenant de différentes Régions ou Communautés³¹¹.
- Grâce à l'investissement dans le Centre de compétences Aptaskil, celui-ci sera désormais en mesure de former jusqu'à 6 000 bénéficiaires par an³¹².
- En 2022, il a formé près de 400 chercheur·euse·s d'emploi³¹³.
- En 2022, 4 écoles bruxelloises ont bénéficié de la formation dans le cadre de l'Accord de coopération relatif à l'équipement³¹⁴.
- Selon les entretiens, la collaboration entre le secteur de la chimie et le CTA Chimie est encore limitée³¹⁵.
- La participation interrégionale aux formations optimise l'utilisation des ressources disponibles³¹⁶.
- Les coûts élevés des équipements rendent impossible l'ouverture d'un nouveau centre de formation similaire à APTASKILL en Région bruxelloise³¹⁷.
- Actuellement, seulement un·e chercheur·euse d'emploi bruxellois·e sur douze peut participer à ces formations, ce qui limite leur accessibilité³¹⁸.

(311) Accord de coopération du 24 février 2005 conclu entre la Région Bruxelles-Capitale, la Région wallonne, la Région flamande, la Communauté flamande, la Communauté germanophone et la Commission communautaire française concernant la mobilité interrégionale des chercheurs d'emploi, art.5.

(312) Essenscia, *Le centre de compétences aptaskil s'agrandit et digitalise pour mieux répondre aux besoins de talents dans la chimie, biopharma et biotech*, 30 janvier 2023, <https://www.essenscia.be/fr/le-centre-de-competences-aptaskil-sagrandit-et-digitalise-pour-mieux-repondre-aux-besoins-de-talents-dans-la-chimie-biopharma-et-biotech/>.

(313) *Idem*.

(314) Forem, Réseau des centres de compétences. Accord de coopération du 11 avril 2014 entre la Région wallonne et la Communauté française relatif à la collaboration entre les Centres de Technologies Avancées (CTA) et les Centres de compétence (CDC) et à l'élaboration d'un cadastre commun des équipements. Cet accord limite la coopération à 10% aux établissements de l'enseignement secondaire qualifiant bruxellois.

(315) Entretien Essenscia, 20 août 2024.

(316) *Idem*.

(317) *Idem*.

(318) *Idem*.

RECOMMANDATION



Garantir l'accès au Centre de compétence Aptaskil afin d'élargir la participation des élèves et des chercheur·euse·s d'emploi bruxellois·es qui souhaitent en bénéficier.

MÉTIER CONCERNÉ : les métiers du secteur chimique et pharmaceutique.



4.14. INDUSTRIES TECHNOLOGIQUES

Recommandations d'adaptation de l'offre / compétences

4.14.1. Technicien·ne de maintenance en HVAC de niveau 5

CONSTATS

- Volta³¹⁹ relaie la demande des entreprises du secteur de l'installation et de la maintenance industrielle de créer un BES « *technicien·ne de maintenance HVAC*³²⁰ » de niveau 5 sur le CFC³²¹.
- Les technicien·ne·s de maintenance HVAC avec un bachelier en électromécanique-Orientation HVAC de niveau 6 sur le CFC quittent précocement les emplois opérationnels dans la maintenance pour privilégier des emplois de conception dans des bureaux d'étude³²².
- Il est attendu des technicien·ne·s de maintenance HVAC de niveau 5, qu'ils ou elles disposent d'un niveau de responsabilité et d'autonomie intermédiaire. Ce niveau est justifié par la capacité de démontrer de bonnes connaissances dans les sciences technologiques et un haut niveau d'exécution (maintenance préventive et corrective)³²³.
- Les acteurs de la formation professionnelle peuvent également délivrer des certifications de niveau 5.

RECOMMANDATION



FA

Adapter les offres de formation professionnelle des métiers concernés afin d'y intégrer des modules sur la maintenance des systèmes HVAC correspondant aux compétences de niveau 5 sur le CFC³²⁴.

MÉTIER CONCERNÉS : tous les métiers du chauffage, du froid et de l'électromécanique : technicien·ne de maintenance en systèmes de chauffage, technicien·ne de maintenance de brûleurs, technicien·ne en froid et climatisation, électricien·ne installateur·rice industriel·le.

(319) Le secteur de l'électricité et de l'électrotechnique.

(320) Heating, Ventilation and Air Conditioning.

(321) IBEFE Bruxelles, *Note d'instruction : Ouverture du BES technicien·ne de maintenance en HVAC*, Octobre 2024, p.3.

(322) *Ibidem*, p.9.

(323) *Idem*.

(324) Cf. le programme de formation du projet d'ouverture du BES « technicien de maintenance HVAC ». Organiser, si nécessaire, un GT technique avec les entreprises du secteur de la maintenance à Bruxelles afin de définir les compétences attendues concernant le technicien de maintenance HVAC.

4.14.2. Technicien·ne d'installation de systèmes de sécurité

CONSTATS

- Le métier d'installateur·rice de systèmes de sécurité disposant de l'agrément du SPF Intérieur pour la mise en service est en pénurie à Bruxelles³²⁵.
- Il existe un référentiel « *Technicien·ne en installations de sécurité* », mais qui n'est pas implémenté par les opérateurs de formation initiale et pour adulte.
- L'option de *Technicien·ne d'installation de systèmes de sécurité* existe en Flandre et connaît du succès auprès des jeunes³²⁶.
- En plus de Technicity, il existe deux CTA à Bruxelles qui peuvent être mobilisés pour la partie « *installation de systèmes de sécurité* » des options en électricité industrielle et en électricité résidentielle :
 - › Le CTA électricité résidentielle et industrielle dispose d'un matériel de pointe pour la partie domotique ;
 - › Le CTA chaînes de production, automates programmables, électropneumatiques, électronique, robotique.

RECOMMANDATION



Adapter les offres de formation professionnelle et d'enseignement des métiers concernés afin d'y intégrer un module en installation de systèmes de sécurité.

MÉTIERS CONCERNÉS : électricien·ne installateur·rice industriel·le, électricien·ne installateur·rice industriel·le, technicien·ne d'installations de système de sécurité.

4.14.3. Électromécanique industrielle

CONSTATS

- Une formation en électromécanique est un préalable indispensable pour quasiment la moitié des fonctions critiques du secteur des métiers de l'industrie technologique, parues en 2024³²⁷.
- Les opérateurs de formation proposent des formations en électromécanique pour les chercheur·euse·s d'emploi avec des prérequis en électricité industrielle, or une formation en électromécanique pour chercheur·euse·s d'emploi avec des prérequis en mécanique industrielle n'existe pas.

RECOMMANDATIONS



Adapter les offres de formation professionnelle et d'enseignement du métier concerné afin d'intégrer un module d'introduction sur les fonctions de spécialisation (HVAC et maintenance d'ascenseurs).



Proposer une formation en électromécanique pour les chercheur·euse·s d'emploi avec des connaissances en mécanique industrielle.

MÉTIER CONCERNÉ : électromécanicien·ne industriel·le

(325) Entretien Volta, 2 août 2024.

(326) *Idem*.

(327) Installateur·rice d'ascenseurs, technicien·ne de maintenance d'ascenseurs, technicien·ne en automatisation industrielle et technicien·ne en froid et climatisation (view.brussels, *Liste des fonctions critiques, dont les métiers en pénurie*, 2023).

4.14.4. Compétences comportementales

CONSTATS

- Volta relaie la demande des employeurs d'avoir des professionnel-le-s qui présentent de bonnes compétences en communication³²⁸.
- Volta souligne la carence en soft skills (ex. ponctualité et vouvoiement) notamment parmi les technicien-ne-s en contact avec la clientèle³²⁹.
- Les jeunes de l'enseignement de plein exercice et l'enseignement en alternance ont souvent des lacunes importantes au niveau des soft skills (ex. ponctualité et communication)³³⁰.

RECOMMANDATION



Tout comme view.brussels le recommande, l'IBEFE préconise de s'assurer que les offres de formation professionnelle et d'enseignement des métiers concernés développent également les soft skills (focus particulier sur la gestion du stress et la gestion des relations interpersonnelles), tant par la pratique (stage) que lors de modules spécifiques.

MÉTIERS CONCERNÉS : technicien-ne en installations électriques, électricien-ne installateur-riche résidentiel-le, électricien-ne installateur-riche industriel-le, technicien-ne de maintenance en équipements industriels, technicien-ne en froid et climatisation.

Recommandations au Service francophone des métiers et des qualifications

4.14.5. Installateur-riche électricien-ne industriel-le & résidentiel-le

CONSTATS

- Certains équipements en électricité et en ventilation du CTA électricité industrielle et résidentielle, domotique, technique du froid et hydraulique et du CTA énergies vertes et renouvelables sont des équipements de pointe très sophistiqués. Malheureusement, ils sont sous-utilisés par les publics scolaires, notamment parce que les profils formations du SFMQ ne prévoient pas l'usage de ces équipements³³¹.
- L'électricien-ne doit dorénavant démontrer des compétences en informatique pour faire la programmation des systèmes domotiques (exemple : *Energy Management System*).
- Les sortant-e-s des options en électricité de l'enseignement secondaire supérieur ont des lacunes dans les technologies de *smart grid*, *smart meter* ou encore en domotique³³².

RECOMMANDATIONS



Dans le cadre de la révision des profils des métiers de l'électricité, veiller à adapter ces derniers afin d'y intégrer un ou des modules portant sur l'informatique et la domotique.

(328) view.brussels, *Détermination des besoins en emploi et en formation*, 2024, p.148.

(329) view.brussels, *L'analyse des fonctions critiques en Région de Bruxelles-Capitale*, Janvier 2024, p.85.

(330) Entretien Institut Saint-Joseph, 11 juillet 2024.

(331) Entretien CEFA Ixelles Schaerbeek, 9 juillet 2024.

(332) Entretien Volta, 10 juin 2021.



Dans le cadre de la révision des profils des métiers de l'électricité et de la ventilation, veiller à tenir compte des équipements disponibles dans le CTA électricité industrielle et résidentielle, domotique, technique du froid et hydraulique et le CTA énergies vertes et renouvelables.

MÉTIER CONCERNÉS : les métiers d'installateur·rice électricien·ne industriel·le, d'installateur·rice électricien·ne résidentiel·le, de technicien·ne en froid et climatisation.

Recommandations sur l'orientation et la promotion

4.14.6. Attractivité des métiers industriels

CONSTATS

- Les métiers de l'industrie constituent un groupe important de métiers en pénurie en Région de Bruxelles-Capitale, notamment les métiers de l'électromécanique, de l'électricité et de l'électronique³³³.
- Le secteur agroalimentaire en Région de Bruxelles-Capitale et en périphérie fait face à une pénurie de technicien·ne·s et particulièrement d'électromécanicien·ne·s³³⁴.
- Les métiers de l'installation de systèmes de sécurité renferment une diversité de métiers peu connus du grand public (systèmes d'alarme, incendie, de caméras de surveillance, de contrôle d'accès, etc.)³³⁵.
- Les métiers de technicien·ne HVAC et de l'installation de systèmes de sécurité ont un haut potentiel d'attractivité vu le lien avec les nouvelles technologies (ex. la domotique et l'intelligence artificielle)³³⁶.
- Technicity dispose d'équipement de pointe de qualité, mais ces structures sont peu connues par le monde de l'enseignement³³⁷.

RECOMMANDATIONS



EFE

Concevoir une communication plus ciblée de Technicity vers les écoles. Par exemple, organiser des séances d'information dans les écoles afin de faire la promotion de leur offre d'enseignement (ex. ateliers « découverte métiers »)³³⁸.



FI

Organiser des compétitions inter-écoles autour des filières STEAM (exemples : « Vlaamse STEAM Olympiade » et « Vlaams Stem Tornado Junior »).



EFE

Tout comme view.brussels le préconise dans son rapport « Détermination des besoins », l'IBEFE recommande de concevoir une stratégie de communication sectorielle³³⁹ pour faire connaître la diversité des métiers industriels et les formations existantes qui y mènent.



EFE

Encourager le partenariat entre Technicity et les entreprises agroalimentaires en Région de Bruxelles-Capitale et en périphérie afin d'offrir aux apprenant·e·s de Technicity des places de stage et des perspectives d'emploi dans ces entreprises.

MÉTIER CONCERNÉS : tous les métiers du secteur et plus particulièrement les métiers de l'installation et de la maintenance (électricité, mécanique, électromécanique, automates, HVAC, etc.).

(333) view.brussels, *Détermination des besoins en emploi et en formation*, 2024, p.134.

(334) Entretien Alimento, 25 septembre 2024.

(335) Entretien Volta, 2 août 2024.

(336) *Idem*.

(337) Entretien Institut Saint-Joseph, 11 juillet 2024.

(338) Construcity, *Catalogue de l'offre enseignement 2024-2025*.

(339) view.brussels, *op. cit.*, p.150.

4.14.7. Orientation positive : cibler les élèves de l'enseignement général

CONSTATS

- Peu d'élèves de l'enseignement général connaissent les caractéristiques de l'enseignement qualifiant et notamment les possibilités en termes d'emploi et/ou d'accès à l'enseignement supérieur³⁴⁰.
- Les professeur-e-s du général qui orientent les élèves vers l'enseignement qualifiant sont pour la plupart universitaires. Ils ont peu de connaissances du qualifiant³⁴¹.
- Les élèves du premier degré ont besoin de sentir l'intérêt que les disciplines scientifiques présentent pour la société et pour leur propre monde³⁴².
- L'école secondaire qualifiante de l'Institut Saint-Joseph accueille des agent-e-s de centres PMS d'établissements d'enseignement général désireux-euse-s de suivre des cours afin de mieux orienter les élèves³⁴³.

RECOMMANDATIONS



EFE

Organiser des campagnes d'information sectorielles sur les métiers industriels et les filières du qualifiant auprès des élèves de l'enseignement général en mettant l'accent sur :

- › Les évolutions des métiers (digitalisation, automation) afin de briser les stéréotypes (pénibilité, travail répétitif) ;
- › Les opportunités de carrière : possibilité d'ouvrir son entreprise très jeune, des salaires attractifs, évolution rapide au sein d'une entreprise, etc. ;
- › Le lien entre les métiers industriels et les préoccupations écologiques.



FI

Développer les projets inter-écoles de visites des établissements de l'enseignement qualifiant pour les agent-e-s PMS des établissements de l'enseignement général.



FI

Poursuivre le projet « Formateurs et équipements de pointe à Bruxelles » à destination des agent-e-s PMS et des professeur-e-s de tous types d'établissements scolaires. Pour les professeur-e-s de sciences et de mathématique, cette formation peut les aider à faire le lien entre la théorie et la mise en pratique en milieu professionnel des métiers de l'industrie technologique.

MÉTIERES CONCERNÉS : tous les métiers du secteur et plus particulièrement les métiers de l'installation et de la maintenance (électricité, mécanique électromécanique, automates, HVAC, etc.).

(340) DREMT, *Rapport représentation des métiers techniques et de l'enseignement qualifiant chez les élèves de fin du 1^{er} degré de l'enseignement secondaire en Fédération Wallonie-Bruxelles*, Août 2014, p.6.

(341) Entretien CEFA Ixelles-Schaerbeek, 9 juillet 2024.

(342) DREMT, *op. cit.*, p.20.

(343) Entretien CEFA Ixelles-Schaerbeek, 9 juillet 2024.

4.14.8. Orientation positive : de l'enseignement qualifiant vers l'enseignement supérieur

CONSTATS

- Besoin en personnel généralement hautement diplômé, pénurie importante notamment des technicien·ne·s de maintenance et des ingénieur·e·s industriel·le·s³⁴⁴.
- Le manque de diplômé·e·s des études supérieures issu·e·s des filières STEAM figure comme première cause des difficultés de recrutement³⁴⁵.
- Le niveau de certification de l'électromécanicien·ne attendu évolue de plus en plus vers le niveau de « bachelor »³⁴⁶.
- À l'école secondaire qualifiant de l'Institut Saint-Joseph, beaucoup d'élèves de 5^e et 6^e technique de qualification se destinent à faire des études de bacheliers scientifiques, mathématiques, électromécanique, informatique³⁴⁷.

RECOMMANDATIONS



FI

Renforcer la participation des écoles de l'enseignement qualifiant au projet « Schola.ULB » de l'Université Libre de Bruxelles (ULB) qui propose un programme de tutorat qui vise à encourager les publics scolaires, y compris de l'enseignement qualifiant, à poursuivre des d'études supérieures.



FA

Développer davantage de formations de technicien·ne correspondant au grade académique de brevet d'enseignement supérieur (ex. BES « Technicien de maintenance HVAC »).

MÉTIERS CONCERNÉS : tous les métiers du secteur et plus particulièrement les métiers de l'installation et de la maintenance (électricité, mécanique électromécanique, automates, HVAC, etc.).

(344) view.brussels, *op. cit.* p.126.

(345) FOREM, *Les déterminants de l'attrait pour les études et les métiers scientifiques et techniques chez les 12-25 ans, 2020*, p.11.

(346) FOREM, *Analyse des besoins en formation professionnelle par domaine d'activités stratégiques en Wallonie, 2018*, p.41.

(347) Entretien Institut Saint-Joseph, 11 juillet 2024.

(348) view.brussels, *op. cit.*, p.140.

(349) IBEFE Bruxelles, « Chapitre I : Diagnostic socioéconomique du territoire bruxellois », *Rapport analytique et prospectif, 2024*, p.31.

(350) FOREM, *Les déterminants de l'attrait pour les études et les métiers scientifiques et techniques chez les 12-25 ans, 2020*, p.11.

(351) view.brussels, *Détermination des besoins en emploi et en formation, 2024*, p.49.

4.14.9. Sous-représentation des femmes

CONSTATS

- La réserve de main-d'œuvre d'Actiris des métiers de l'industrie technologique est quasiment exclusivement composée d'hommes³⁴⁸.
- Bien que les femmes soient plus nombreuses dans la catégorie des personnes hautement diplômées dans la population bruxelloise³⁴⁹, la part des femmes diplômées dans les filières STEAM universitaires et hautes écoles reste faible³⁵⁰.
- Les femmes sont peu présentes dans les formations menant à des métiers techniques (87,2% d'hommes chez Technicity)³⁵¹, c'est également le cas dans les filières de l'industrie de l'enseignement qualifiant.

RECOMMANDATIONS**ORI**

Organiser des séances d'information portées par la Cité des métiers à destination des publics scolaires en mettant l'accent sur les évolutions des métiers (digitalisation, automation) afin de briser les stéréotypes sur les conditions de travail (pénibilité, travail répétitif et lourd)³⁵² ;

**EFE**

Lors des séances d'information de Technicity et de la Cité des métiers à destination des chercheur·euse·s d'emploi, faire la promotion des actions de promotion menées par Véolia et Bruxelles Formation dans le but de former davantage de femmes dans des métiers de l'industrie technologique considérés comme masculins (exemple : métiers de l'électricité)³⁵³.

**EFE**

Lors des séances d'information de Technicity à destination des employeurs, veiller à faire la promotion de la diversité, y compris la question du genre.

MÉTIERES CONCERNÉS : tous les métiers du secteur de l'industrie technologique.

4.14.10. Partenariat école-PFE/Entreprise**CONSTATS**

- Technicity dispose d'équipements de pointe de qualité, mais qui sont peu connus par le monde de l'enseignement. Les directions d'école manquent souvent de temps pour se renseigner sur l'offre scolaire de Technicity³⁵⁴.
- Certaines entreprises du domaine de l'électricité et de l'HVAC sont volontaires pour accueillir les publics scolaires afin de leur faire découvrir les métiers de l'électricité et de l'HVAC³⁵⁵.

RECOMMANDATIONS**EFE**

Organiser des séances d'information dans les écoles portées par Technicity afin de faire la promotion de leur offre enseignement (sensibilisation, perfectionnement et spécialisation)³⁵⁶. Veiller à ce que les chargé·e·s de projets de Technicity prennent contact directement avec les professeur·e·s et les chef·fe·s d'atelier pour organiser de futures formations.

**EFE**

Encourager le partenariat entre les entreprises et la Chambre enseignement de Bruxelles afin de proposer des formations « découverte métiers » en milieu professionnel.

MÉTIERES CONCERNÉS : tous les métiers du secteur de l'industrie technologique.

(352) Entretien Institut Saint-Joseph, 11 juillet 2024.

(353) view.brussels, *Détermination des besoins en emploi et en formation*, 2024, p.49.

(354) Entretien Institut Saint-Joseph, 11 juillet 2024.

(355) Entretien Techlink, 27 juin 2024.

(356) Technicity, Catalogue de l'offre enseignement 2023-2024.

Recommandations sur la sécurisation des parcours

4.14.11. Parcours en électromécanique

CONSTATS

- La branche de l'électromécanique industrielle est entièrement prise en charge par Bruxelles Formation via un programme de formation complet organisé autour d'un tronc commun (électromécanique) auquel s'ajoutent deux formations de spécialisation (maintenance HVAC et maintenance d'ascenseurs)³⁵⁷.
- Les élèves diplômé·e·s/certifié·e·s de l'enseignement qualifiant et de l'enseignement de promotion sociale en électromécanique qui souhaitent suivre un module de spécialisation doivent repasser par le tronc commun en électromécanique proposé par Technicity.

RECOMMANDATION



EFE

S'assurer que les formations de spécialisation proposées par Technicity soient directement accessibles aux élèves diplômé·e·s/certifié·e·s de l'enseignement qualifiant et de l'enseignement de promotion sociale qui ont des prérequis en électromécanique.

MÉTIERs CONCERNÉS : électromécanicien·ne de maintenance, technicien·ne en électromécanique, mécanicien·ne industriel·le, technicien·ne d'installation et de maintenance industrielle.

(357) view.brussels, *L'analyse des fonctions critiques en Région de Bruxelles-Capitale*, Octobre 2024, p.95.



4.15. INFORMATIQUE

Recommandations d'adaptation de l'offre / compétences

4.15.1. Maîtrise de l'anglais

CONSTATS

- Les métiers de l'informatique demandent une maîtrise de l'anglais particulière :
 - › L'anglais joue souvent le rôle de langue de travail, surtout dans les multinationales.
 - › Les langages de programmation informatiques et les notices explicatives sont généralement en anglais³⁵⁸.
- Les expert·e·s de la table ronde sectorielle du 11 juin 2024 s'accordent à dire que le niveau B1 est un minimum absolu pour quiconque voudrait suivre une formation en informatique ou travailler dans ce secteur³⁵⁹.
- Chez Bencode, il est souvent demandé aux apprenant·e·s de faire des présentations en anglais selon leur niveau pour les exercer à la pratique de la langue³⁶⁰.

RECOMMANDATIONS



Intégrer des modules de formation « anglais orienté métier » dans la formation initiale et la formation pour adultes³⁶¹.



Encourager les apprenant·e·s à pratiquer oralement la langue afin de les familiariser avec l'usage de l'anglais sur leur futur lieu de travail.

MÉTIER CONCERNÉS : les métiers de l'informatique.

(358) Table ronde sectorielle informatique du 11 juin 2024 sur les métiers de l'informatique (compétences, enjeux et bonnes pratiques) organisée par les Instances bassin Enseignement – Formation – Emploi.

(359) *Idem*.

(360) *Idem*.

(361) Recommandation soutenue par view.brussels dans view.brussels, *Détermination des besoins en emploi et en formation*, 2024, p 179.

(362) Table ronde sectorielle informatique du 11 juin 2024 sur les métiers de l'informatique (compétences, enjeux et bonnes pratiques) organisée par les Instances bassin Enseignement – Formation – Emploi.

(363) Pour l'année scolaire 2017-2018, le taux de sortie vers l'emploi des jeunes sortant d'une option « informatique » de l'enseignement secondaire supérieur était de 46,3% (moyenne des secteurs à 54,5%) (view.brussels, *Jeunes quittant l'école-Insertion socioprofessionnelle des jeunes après leurs études*, 2022, p.23).

Recommandations sur l'orientation et la promotion

4.15.2. Orientation des élèves du secondaire vers les métiers de l'informatique

CONSTATS

- Les options existantes dans l'enseignement qualifiant dans le secteur de l'informatique, à savoir *Assistant·e de maintenance pc-réseaux* et *Technicien·ne en informatique* ne reflètent pas les réalités des innovations technologiques de ces dernières années. Les compétences requises pour des métiers tels que *Data analyst*, *Cybersecurity analyst* ou *Développeur·euse* ne sont pas reprises dans les programmes de formation actuels de l'enseignement qualifiant.
- En effet, les compétences de coding sont très régulièrement citées comme indispensables dans nombre de ces « nouveaux » métiers de l'informatique³⁶².
- De plus, une option très fréquentée telle que *Technicien·ne en informatique* entraîne un taux d'insertion vers l'emploi très faible, principalement à cause de la concurrence très forte dans ce métier, particulièrement avec les personnes hautement diplômées³⁶³.

- Deux exemples de bonnes pratiques de promotion du codage dans l'enseignement secondaire peuvent être signalés :
 - › Une expérience d'introduction d'un apprentissage au coding a été menée dans le cours d'éducation par la technologie en 1^e et 2^e secondaire à l'Institut technique provincial de Court-Saint-Etienne (Brabant wallon)³⁶⁴.
 - › Le projet School-IT, développé par l'Université de Namur, propose du matériel pédagogique destiné à des enseignant·e·s du primaire et du secondaire qui souhaitent initier leurs élèves aux concepts de base de la programmation par des ateliers ludiques³⁶⁵.
- Le « TechQuest » (découverte de métiers sous forme d'ateliers et de jeux) organisé récemment à Digitalcity à destination des chercheur·euse·s d'emploi mérite également d'être signalé³⁶⁶.
- L'ASBL Interface3, agissant en faveur de l'accès pour tous et toutes au numérique, a développé deux outils d'orientation permettant de découvrir les métiers de l'informatique :
 - › Des fiches métiers reprenant les tâches principales, les compétences requises et les outils utilisés³⁶⁷ ;
 - › Un escape game en ligne permettant de découvrir ces métiers de manière ludique³⁶⁸.

(364) Voir vidéo explicative de ce projet : <https://www.youtube.com/watch?v=5Sl89ITWZb4>

(365) Voir présentation du projet <https://school-it.info.unamur.be/>

(366) Un TechQuest (matinée immersive destinée aux métiers de la cybersécurité et de l'IA) a été co-organisé le 15 octobre 2024 par Digitalcity. Voir programme <https://www.eventbrite.be/e/techquest-cyberweek-tickets-1007594541397?aff=oddtcreator>

(367) <https://www.interface3namur.be/orientation/fiches-metiers/>

(368) <https://www.interface3namur.be/orientation/escape-game-a-la-decouverte-des-metiers-informatiques/>

(369) Pour l'année scolaire 2017-2018, le taux de sortie vers l'emploi des jeunes sortant d'une option « informatique » de l'enseignement secondaire supérieur était de 46,3% (moyenne des secteurs à 54,5%) (view.brussels, op.cit., p.23).

RECOMMANDATIONS



Développer des actions de découverte des outils de l'informatique par des ateliers pratiques tels que des cours d'introduction au coding ou des activités pédagogiques dédiées à la programmation.



Elargir l'action « TechQuest » aux publics scolaires dans le cadre de l'orientation en collaboration avec Digitalcity et la Cité des métiers.



Promouvoir auprès des acteurs de l'orientation, dont la Cité des métiers, les outils de promotion proposés par l'ASBL Interface3 pour renseigner les élèves sur les différentes perspectives de carrières disponibles dans le secteur de l'informatique.

MÉTIER CONCERNÉ : les métiers de l'informatique.

Recommandations sur les stages

4.15.3. Collaborations entre les centres de formation professionnelle du secteur informatique & l'enseignement

CONSTATS

- Les études dans l'enseignement qualifiant sont encore dévalorisées par rapport aux études de l'enseignement supérieur. En effet, le taux d'insertion vers l'emploi des étudiant·e·s sortant·e·s de l'enseignement qualifiant ou de l'enseignement de promotion sociale dans le secteur informatique est très faible, principalement à cause de la concurrence avec les personnes hautement diplômées³⁶⁹.
- Les personnes ayant bénéficié d'une expérience à travers un stage dans une entreprise lors de leur formation sont presque systématiquement engagées dans le secteur de l'informatique, car elles sont déjà familiarisées à la culture de l'entreprise.

- Par manque de temps et lourdeur administrative, les entreprises ont du mal à jouer leur rôle de formatrices des stagiaires.
- Les étudiant-e-s de l'enseignement font face à de grandes difficultés à trouver un stage, car les options existantes ne mènent pas à l'emploi³⁷⁰.
- Les partenariats entre les centres de formation professionnelle ciblant particulièrement les jeunes (Molengeek, Campus 19) et les entreprises stratégiques de l'informatique (Proximus, Meta, Google, etc.) permettent de faciliter l'organisation de stages pour leur public.
- Molengeek affiche un taux d'insertion vers l'emploi d'environ 85% après les formations proposées à son public³⁷¹, qui est notamment constitué de jeunes en décrochage scolaire venant de l'enseignement qualifiant³⁷².

RECOMMANDATION



Encourager les partenariats entre l'enseignement et les centres de formation professionnelle du secteur informatique (Molengeek, Campus 19, Bruxelles Formation) afin de proposer des opportunités de stage aux élèves de l'enseignement qualifiant permettant une meilleure insertion professionnelle dans le secteur de l'informatique.

MÉTIER CONCERNÉ : les métiers de l'informatique.

(370) Les options de base groupée existantes dans l'enseignement qualifiant dans le secteur de l'informatique, à savoir « Assistant-e de maintenance pc-réseaux » et « Technicien-ne en informatique » ne reflètent pas les réalités des innovations technologiques de ces dernières années.

(371) L'Echo, *Molengeek lance SideGeek pour augmenter le taux d'emploi de ses alumni*, 6 septembre 2023 <https://www.lecho.be/entreprises/technologie/molengeek-lance-sidegeek-pour-augmenter-le-taux-d-emploi-de-ses-alumni/10490751.html>

(372) <https://www.agoria.be/fr/services/expertise/talent/develop/education/molengeek-ou-comment-activer-des-jeunes-en-decrochage-bethechange2030>

(373) Entretien Digitalcity, 19 septembre 2024.

(374) Table ronde sectorielle informatique du 11 juin 2024 sur les métiers de l'informatique (compétences, enjeux et bonnes pratiques) organisée par les Instances bassin Enseignement – Formation – Emploi.

Recommandations sur la sécurisation des parcours

4.15.4. Filières professionnelles & mobilité professionnelle

CONSTATS

- Il existe une mobilité professionnelle significative dans les métiers de l'informatique. Par exemple, la formation de *data analyst* est une porte d'entrée adéquate vers les métiers de la cybersécurité (*SOC analyst*, par exemple)³⁷³.
- Un parcours sécurisé reprenant ces étapes a prouvé son efficacité pour répondre à la tension autour des métiers de l'informatique :
 - › Un accrochage par une préformation en insertion socioprofessionnelle ;
 - › Une formation professionnelle accompagnée d'un stage en entreprise ;
 - › Un Brevet d'études supérieures ou un diplôme de l'enseignement supérieur (optionnel)³⁷⁴.
- Les options existantes dans l'enseignement qualifiant dans le secteur de l'informatique, à savoir *Assistant-e de maintenance pc-réseaux* et *Technicien-ne en informatique* ne reflètent pas les réalités des innovations technologiques de ces dernières années. Les compétences requises pour des métiers tels que *Data analyst*, *Cybersecurity analyst* ou *Développeur-euse* ne sont pas reprises parmi les formations actuelles de l'enseignement qualifiant. Cela représente un obstacle considérable pour les élèves sortant-e-s de ces options.

RECOMMANDATIONS



EFE

Développer davantage de collaborations entre les acteurs de l'orientation, de l'enseignement, de la formation professionnelle et les entreprises du secteur de l'informatique afin de mettre en œuvre des parcours de formation permettant d'assurer une mise à l'emploi ou une possibilité de compléter la formation par un diplôme de l'enseignement supérieur.



ORI



FI



FA

Sensibiliser les apprenant-e-s à la mobilité interprofessionnelle significative du secteur de l'informatique pour les informer de toutes leurs opportunités de carrière lors de leur formation.



FI

Développer les initiatives de mise à jour des options de l'enseignement au vu des évolutions du marché de l'emploi dans le secteur de l'informatique et des formations dans l'enseignement supérieur. Le projet de cours d'introduction au coding à des élèves de 1^e et 2^e secondaire au sein de l'Institut technique provincial de Court-Saint-Etienne (Brabant wallon) est un exemple de bonne pratique³⁷⁵.

MÉTIER CONCERNÉ : les métiers de l'informatique.

(375) Voir vidéo explicative de ce projet : <https://www.youtube.com/watch?v=5SI89iTWZb4>



4.16. LOISIR, ÉVÉNEMENTIEL ET CULTUREL

Recommandations d'adaptation de l'offre / compétences

4.16.1. Obligation du passage à l'éclairage LED

CONSTATS

- Le secteur culturel va devoir obligatoirement passer à l'éclairage LED en 2025, selon la directive européenne de l'écoconception³⁷⁶.
- « *Le passage au LED entraîne une méthode de travail totalement différente et donc des besoins en compétences différentes* »³⁷⁷.

RECOMMANDATION



Adapter les offres de formation professionnelle et d'enseignement du métier concerné afin d'y intégrer l'éclairage LED

MÉTIER CONCERNÉ : technicien·ne de spectacle (orientation lumière).

Recommandations sur l'orientation et la promotion

4.16.2. Sensibiliser les jeunes aux techniques du spectacle

CONSTATS

- Des profils métiers sont en cours de réalisation au SFMQ. Une étude préliminaire sur les métiers techniques du spectacle et de l'événementiel a été validée en novembre 2023.
- Il n'y a pas d'offre pour les publics en obligation scolaire menant aux métiers de technicien·ne·s de spectacle.
- Ce sont des métiers de l'ombre, peu visibles. Il est difficile de créer des vocations auprès des jeunes si ces dernier·ère·s ne sont pas mis·e·s en présence de ces métiers³⁷⁸.
- Bien que le métier de technicien·ne de spectacle n'est pas officiellement reconnu comme métier en pénurie à Bruxelles, les professionnel·le·s partagent leurs difficultés à trouver des technicien·ne·s³⁷⁹.

RECOMMANDATIONS



Mettre en place des événements découverte métiers en collaboration avec la Chambre enseignement de Bruxelles et les fédérations professionnelles afin de promouvoir les métiers et filières de formation auprès des jeunes.



Analyser les parcours de formation possibles pour les jeunes vers ces métiers.

MÉTIER CONCERNÉ : technicien·ne de spectacle.

(376) Entretien ATPS, 15 juillet 2024; L'Accompagnement vers la transition LED, 10/03/2023, <https://www.apmac.asso.fr/laccompagnement-vers-la-transition-led/>.

(377) SFMQ, *Etude préliminaire : Les métiers techniques du spectacle et de l'événementiel*, 2023, p.72.

(378) Entretien ATPS, 15 juillet 2024.

(379) SFMQ, *op. cit.*, p.22.

Recommandations au Service francophone des métiers et des qualifications

4.16.3. Compétences à intégrer aux profils en techniques du spectacle

CONSTATS

- Le SFMQ est en train de réaliser des profils métiers et formations pour la grappe métiers « techniques du spectacle et de l'événementiel ». Une étude préliminaire a été publiée le 24 novembre 2023.
- La technologie LED va devenir obligatoire pour le secteur de l'événementiel à partir de 2025³⁸⁰.
- Un « Safety Passport » néerlandophone a été développé en 2023³⁸¹ et une traduction vers le français est en cours de réalisation³⁸². Ce passeport garantit que les travailleur·euse·s des arts de la scène possèdent des compétences de base en matière de sécurité. L'un des objectifs de ce passeport est d'être reconnu dans les pays européens participants et de faciliter la mobilité des travailleur·euse·s.
- La connaissance de l'anglais est très importante pour ces métiers, notamment pour des raisons de mobilité³⁸³. De plus, si les termes techniques sont importants, il est également souvent nécessaire de travailler avec des artistes et équipes internationales³⁸⁴.

RECOMMANDATION



SFMQ

Dans le cadre de la réalisation des profils en partenariat avec les fédérations professionnelles, intégrer les compétences suivantes :

- › Technologies LED (pour l'orientation lumière)
- › Anglais
- › Sécurité

MÉTIER CONCERNÉ : technicien·ne de spectacle.

(380) L'Accompagnement vers la transition LED, 10/03/2023, <https://www.apmac.asso.fr/lacompagnement-vers-la-transition-led/>.

(381) Lancement du 'Veiligheidspaspoort' (passeport de sécurité) dans les arts de la scène, 27/06/2023, [https://beswic.be/fr/blog/lancement-du-veiligheidspaspoort-passeport-de-securite-dans-les-arts-de-la-scene#:~:text=11%20se%20compose%20de%20trois,du%20veiligheidspaspoort%20\(en%20n%C3%A9erlandais\)](https://beswic.be/fr/blog/lancement-du-veiligheidspaspoort-passeport-de-securite-dans-les-arts-de-la-scene#:~:text=11%20se%20compose%20de%20trois,du%20veiligheidspaspoort%20(en%20n%C3%A9erlandais).).

(382) Entretien ATPS, 15 juillet 2024.

(383) *Idem*.

(384) SFMQ, *op. cit.*, p.72.

4.16.4. Formation & spécialisations en techniques du spectacle

CONSTATS

- Le SFMQ est en train de réaliser des profils métiers et formations pour la grappe métiers « techniques du spectacle et de l'événementiel ». Une étude préliminaire a été publiée le 24 novembre 2023.
- Les formations actuelles des opérateurs publics proposent une formation générale. Or, sur le terrain, les technicien·ne·s se spécialisent soit en lumière, soit en son, soit en plateau, soit en vidéo³⁸⁵.
- « *La réalité du terrain est qu'en ayant une formation générale, le travailleur sera confronté à la réalité du métier et il décidera lui-même s'il veut se spécialiser ou pas* »³⁸⁶.

RECOMMANDATION



SFMQ

Dans le cadre de la réalisation des profils en partenariat avec les fédérations professionnelles, proposer une grappe métier avec une formation de base commune suivie de spécialisations (Lumière, Son, Plateau et Vidéo).

MÉTIER CONCERNÉ : technicien·ne de spectacle.

(385) Entretien ATPS, 15 juillet 2024.

(386) SFMQ, *op. cit.*, p.72.



4.17. NETTOYAGE

Recommandations d'adaptation de l'offre / compétences

4.17.1. Compétences liées à la digitalisation

CONSTATS

- Les agent·e·s de nettoyage doivent aujourd'hui utiliser des appareils numériques (tablettes, smartphones, etc.) pour rédiger des rapports, commander du matériel, rapporter un accident, etc. sur les applications requises.
- Pour ce faire, le ou la travailleur·euse doit être capable d'utiliser un smartphone de manière basique et de connaître en français, en anglais ou néerlandais, le vocabulaire nécessaire pour communiquer sur ces applications³⁸⁷.
- Certains centres de formation fournissent des dictionnaires reprenant les termes de nettoyage nécessaires aux travailleur·euse·s selon les besoins du lieu de travail³⁸⁸.

RECOMMANDATIONS



FA

Former les apprenant·e·s à l'utilisation des nouvelles applications utilisées dans les métiers du nettoyage.



FA

Former les apprenant·e·s à l'utilisation de base des smartphones et tablettes, y compris la maîtrise du vocabulaire nécessaire à leur utilisation en français, en néerlandais ou en anglais.



FA

Fournir aux apprenant·e·s des dictionnaires dans lesquels se trouve le vocabulaire adéquat leur permettant d'effectuer leurs tâches.

MÉTIERS CONCERNÉS : agent·e de nettoyage industriel, nettoyeur·euse de locaux et de grandes surfaces.

(387) Entretien Union générale belge du nettoyage, 15 juillet 2024.

(388) *Idem*.



4.18. PETITE ENFANCE

Recommandations sur l'orientation et la promotion

4.18.1. Baisse d'attrait pour la fonction d'accueil

CONSTATS

- Une baisse de la fréquentation de près d'un quart des jeunes pour la filière de puériculture est observée sur ces cinq dernières années³⁸⁹, or l'offre d'enseignement disponible reste stable.
- Le métier de puériculteur est en pénurie, la réserve de main-d'œuvre est en baisse sur les 3 dernières années (-15%) et les offres d'emploi sont en relative augmentation sur la même période (+25%)³⁹⁰.
- Parmi les métiers de l'enfance, le secteur de l'accueil de la petite enfance est celui qui rencontre le plus de difficultés de recrutement³⁹¹.

RECOMMANDATION



FI



ORI

Effectuer une campagne d'information et de promotion auprès des jeunes sur le métier et ses différentes filières de formation.

MÉTIER CONCERNÉ : accueillant·e d'enfants.

(389) L'année académique 2018-2019 comptait 674 jeunes inscrit·e·s dans les options de base groupée « Puériculture » et « Puériculteur » ; ils et elles n'étaient plus que 507 en 2022-2023. Données officielles reçues et traitées par l'IBEFE.

(390) Données officielles reçues et traitées par l'IBEFE.

(391) Entretien ONE, 17 octobre 2024.

Recommandations sur la sécurisation des parcours

4.18.2. Obligation de CESS pour la fonction d'accueil

CONSTATS

- À partir des parcours de formation entamés en 2026, la réforme MILAC imposera le CESS pour travailler dans le secteur de l'accueil³⁹².
- Même si l'obligation du CESS n'est pas encore d'actualité, un impact est déjà constaté sur l'organisation des formations et le nombre d'effectifs en formation :
 - › L'efp/SFPME exige le CESS pour entamer la formation d'accueillant-e d'enfants, une baisse des effectifs de près d'un quart est constatée sur les 3 dernières années³⁹³.
 - › En enseignement de Promotion sociale, une école constate un décrochage de plus de 50% des apprenant-e-s inscrit-e-s en auxiliaire de l'enfance, suite au rallongement des études pour l'obtention du CESS. Seul-e-s des étudiant-e-s déjà en possession du CESS ont poursuivi leur formation jusqu'au bout³⁹⁴. Pour ces raisons, la formation a été temporairement suspendue.
- Le CESS est un diplôme uniquement délivré par l'enseignement, et qui se positionne au niveau 4 du Cadre francophone des certifications.

RECOMMANDATIONS



EFE

Positionner au niveau 4 du Cadre francophone les certifications pour travailler en milieu d'accueil, sans obligation du CESS.



EFE

Garantir l'équité de traitement des apprenant.e.s, quel que soit le parcours de formation.

MÉTIER CONCERNÉ : accueillant-e d'enfants.

(392) *Idem*.

(393) 133 apprenant-e-s en 2021-2022, 102 apprenant-e-s en 2023-2024. Données officielles reçues et traitées par l'IBEFE.

(394) Entretien avec une école d'enseignement de Promotion sociale, 1 septembre 2024.



4.19. SÉCURITÉ ET PRÉVENTION

Recommandations sur l'orientation et la promotion

4.19.1. Identification des métiers de la sécurité

CONSTATS

- Les métiers de la sécurité regroupent des postes très variés dont les appellations portent parfois à confusion. Par exemple, un·e *agent·e de sécurité* veille à la sécurité dans les transports en commun, alors qu'un·e *agent·e de gardiennage* assure la sécurité des bâtiments, des biens et des personnes³⁹⁵.
- La désignation « agent·e de sécurité publique » regroupe des réalités différentes. On y retrouve les agent·e·s et inspecteur·rice·s de police locale et fédérale, les agent·e·s de sécurisation, les agent·e·s de surveillance pénitentiaire et d'autres encore³⁹⁶.
- Le secteur de la sécurité et de la prévention est un secteur particulièrement actif à Bruxelles. Pour le métier d'agent·e de gardiennage, 761 offres d'emploi sont passées par Actiris en 2023³⁹⁷.

RECOMMANDATION



Mettre à disposition du public scolaire, des chercheur·euse·s d'emploi et des acteurs de l'orientation des outils (brochures, fiches métiers, etc.) leur permettant de saisir les réalités différentes concernant les différents métiers de la sécurité publique et privée ainsi que les perspectives de carrière dans ce secteur.

MÉTIER CONCERNÉS : les métiers de la défense, de la prévention et de la sécurité.

(395) Direction générale sécurité et prévention, *Les métiers de la sécurité veillent tous les jours à votre sécurité*, 2021, pp.4-12.

(396) <https://panorama.actiris.brussels/fr/recherche/agent-de-la-securite-publique>.

(397) Données officielles reçues et traitées par l'IBEF.

4.19.2. Prérequis à la formation d'agent de gardiennage

CONSTATS

- Depuis l'entrée en vigueur de l'arrêté royal du 23 mai 2018 relatif à la sécurité privée, les conditions requises pour suivre une formation d'agent-e de gardiennage dans un établissement agréé par le SPF intérieur sont plus nombreuses³⁹⁸. Pour y avoir accès, il faut notamment :
 - › Avoir 18 ans ;
 - › Passer un test psychotechnique au SPF Stratégie et appui (BOSA) ;
 - › Être ressortissant-e européen-ne ;
 - › Avoir un casier judiciaire vierge³⁹⁹.
- Si le test psychotechnique est raté, il faut attendre un an avant de pouvoir le repasser⁴⁰⁰.
- Une maîtrise du français de base est nécessaire pour passer le test au SPF Stratégie et appui (BOSA)⁴⁰¹.

RECOMMANDATION



Développer les formations de base permettant d'acquérir les prérequis nécessaires au test psychotechnique du SPF Stratégie et appui (BOSA).

MÉTIER CONCERNÉ : agent-e de gardiennage.

(398) Entretien efp, 23 septembre 2024.

(399) Arrêté royal du 23 mai 2018 relatif aux conditions en matière de formation, d'expérience et d'aptitude professionnelles, aux conditions en matière d'examen psychotechnique pour l'exercice d'une fonction dirigeante, d'exécution ou commerciale dans une entreprise de gardiennage, un service interne de gardiennage ou un organisme de formation et leur organisation.

(400) Entretien efp, 23 septembre 2024.

(401) *Idem*.



4.20. TRANSPORT ET LOGISTIQUE

Recommandations d'adaptation de l'offre / compétences

4.20.1. Environnement aéroportuaire

CONSTATS

- Il y avait 400 postes à pourvoir à l'aéroport de Zaventem proposés le 27 février 2024 lors du troisième salon de l'emploi d'Aviato⁴⁰².
- Le secteur aéroportuaire est en tension, avec une demande diversifiée pour des profils *ramp handler*, *operations manager*, *check-in*, *agent-e-s de sécurité*, ainsi que des profils techniques et d'ingénierie, afin de répondre aux besoins du marché⁴⁰³.
- Zaventem est la principale destination des navetteur-euse-s bruxellois-es (21% du total), en grande partie grâce à la présence de l'aéroport⁴⁰⁴.
- En 2018, 9,2% des employé-e-s du secteur des transports aériens résidaient à Bruxelles, soulignant l'attractivité de l'aéroport de Zaventem⁴⁰⁵.
- Travailler en milieu aéroportuaire exige des compétences en sécurité, conditionnement et chargement d'avions, et une connaissance de l'anglais et du néerlandais suffisante pour communiquer avec les collègues et les responsables⁴⁰⁶.

RECOMMANDATIONS



FI



FA

Sensibiliser les apprenant-e-s et les élèves avec les spécificités du travail en milieu aéroportuaire, y compris les enjeux de sécurité et de logistique.



FI



FA

Développer des modules anglais et néerlandais orientés métiers aéroportuaires permettant aux bénéficiaires de communiquer efficacement.



FI



FA

Développer une offre de formation modulaire permettant aux bénéficiaires de se spécialiser dans divers domaines tels que la gestion des bagages, la sécurité aéroportuaire et la logistique.

MÉTIER CONCERNÉS : tous les métiers de la logistique.

(402) Aviato, 400 offres d'emploi aéroportuaires et des centaines d'autres jobs à pourvoir dans la région lors du Jobfair Aviato le 27 février, 13 février 2024, <https://www.aviato.be/fr/news/400-offres-demploi-aeroportuaires-et-des-centaines-dautres-jobs-pourvoir-dans-la-region-lors>

(403) *Idem*.

(404) view.brussels, *Détermination des besoins en emploi et en formation*, 2024, p.90.

(405) IBEFE Bruxelles, « Chapitre I : Diagnostic socioéconomique du territoire bruxellois », *Rapport analytique et prospectif*, 2024, p.76.

(406) IBEFE Bruxelles, « Chapitre IV : Thématiques communes : liste des recommandations complémentaires », *Rapport analytique et prospectif*, 2021, p.33. Ce constat a été confirmé lors de l'entretien du 28 août 2024 avec Logisticity et le FSTL.

4.20.2. Compétences linguistiques

CONSTATS

- L'étude VIONA révèle que la mobilité des Bruxellois-es en Région flamande est plus élevée pour ceux et celles vivant dans des communes bien connectées aux transports en commun⁴⁰⁷. Elle souligne aussi que la maîtrise des langues joue un rôle clé dans cette mobilité, facilitant l'accès à des opportunités professionnelles en Région flamande⁴⁰⁸.
- Le vieillissement de la population en périphérie ouvre des perspectives d'emploi pour les Bruxellois-es, à condition qu'ils et elles possèdent les compétences linguistiques requises.
- 70% des offres d'emploi dans le secteur du transport et de l'entreposage en Région flamande exigent des compétences linguistiques⁴⁰⁹.
- 49,1% des offres d'emploi reçues par Actiris exigent des connaissances linguistiques dans le domaine professionnel transport, manutention, emballage (logistique). Parmi les chercheur-euse-s d'emploi, seulement 5,5% ont une bonne connaissance de l'autre langue nationale⁴¹⁰.
- La périphérie flamande, avec ses pôles de transport et de logistique, concentre de nombreux entrepôts, créant ainsi d'importantes opportunités d'emploi⁴¹¹.

RECOMMANDATIONS



Développer des modules néerlandais orientés métiers de la logistique et du transport pour les chercheur-euse-s d'emploi positionné-e-s sur l'un des métiers du transport et de la logistique.



Développer un module néerlandais orienté métier pour le métier de superviseur-euse en entrepôt et responsable en entrepôt.

MÉTIERS CONCERNÉS : tous les métiers de la logistique avec un focus pour les métiers de superviseur-euse en entrepôt et responsable en entrepôt.

(407) view.brussel, *op. cit.*, p.90.

(408) *Idem.*

(409) view.brussels, *Les exigences linguistiques sur le marché du travail et les connaissances linguistiques des demandeurs d'emploi en région de Bruxelles-Capitale*, Juin 2020, p.10.

(410) view.brussels, *op. cit.*, p.16.

(411) Entretien FSTL et Logisiticity, 28 août 2024.

4.20.3. Formation courte visant l'acquisition du permis CE

CONSTATS

- Les métiers de conducteur·ice·s de camion avec remorque et conducteur·ice·s de poids lourd multibennes sont répertoriés comme fonctions critiques structurelles par Actiris⁴¹².
- 67,8% des offres reçues par Actiris pour le secteur du transport et de la logistique concernent le transport de personnes et de marchandises⁴¹³.
- Le pilier sectoriel de Logisticity évalue la pénurie des titulaires d'un permis C ou d'un permis CE à 5 000 chauffeur·euse·s en Belgique⁴¹⁴.
- De nombreux·ses chercheur·euse·s d'emploi possédant le permis C (véhicules de transport de marchandises de plus de 3,5 tonnes) ne disposent pas encore du permis CE (avec remorque). Ils ou elles pourraient toutefois représenter un vivier intéressant de candidat·e·s potentiel·le·s, susceptibles de répondre aux besoins du secteur, à condition de bénéficier d'une formation adaptée et accessible⁴¹⁵.
- L'offre de formation pour devenir conducteur·ice poids lourds se compose d'un parcours modulaire de 16 semaines, avec un délai d'attente de 1 à 3 mois entre chaque module. La formation est obligatoire dans son intégralité, rendant impossible le suivi d'une partie seulement⁴¹⁶.
- En raison du conflit en Ukraine, de nombreux·euses réfugié·e·s expérimenté·e·s dans le transport routier arrivent sur le marché du travail. Bien qu'ils et elles possèdent des compétences en conduite de poids lourds, ils et elles doivent se former aux réglementations et pratiques locales⁴¹⁷.
- En septembre 2024, Actiris a enregistré 2 386 demandeur·euse·s d'emploi inoccupé·e·s de nationalité ukrainienne, représentant ainsi 2,6% de l'ensemble des demandeur·euse·s d'emploi dans la Région⁴¹⁸.

(412) view.brussels, *L'analyse des fonctions critiques en Région de Bruxelles-Capitale*, Janvier 2024, p.119.

(413) Données Actiris, <https://panorama.actiris.brussels/fr/recherche/transport-et-logistique/emploi-salarie-et-independant>

(414) view.brussels, *op. cit.*, p.119.

(415) Entretien FSTL et Logisticity, 28 août 2024.

(416) Programme de la formation : 1- **Module de théorie** (7 semaines), 2- **Module ADR base et citerne** (1 semaine), 3- **Module pratique – permis C** (4 semaines), 4- **Module pratique – permis CE** (4 semaines) <https://www.bruxellesformation.brussels/catalogue-dorifor/conducteur-conductrice-poids-lourds/>.

(417) Entretien FSTL et Logisticity, 28 août 2024.

(418) Données Viewstat, https://viewstat.actiris.brussels/views-tat_werkloosheid_basisstatistieken.html.

RECOMMANDATIONS



FA

Mettre en place une formation modulaire accélérée pour les chercheur·euse·s d'emploi titulaires du permis C souhaitant obtenir le permis CE. Ce programme, conçu pour les conducteur·ice·s de poids lourds, doit viser un apprentissage rapide des compétences nécessaires à la conduite de véhicules avec remorque en zones urbaines et périurbaines. L'organisation flexible des modules permettra de réduire les délais d'attente, garantissant un parcours continu pour que les candidat·e·s puissent obtenir leur certification CE plus rapidement et accroître ainsi la disponibilité de chauffeur·euse·s qualifié·e·s.



FA

Proposer des modules de formation adaptés aux chercheur·euse·s d'emploi ukrainien·ne·s dans le secteur du transport, combinant compétences linguistiques (français et néerlandais professionnel) et techniques. Pour les titulaires du permis C, offrir une formation pour l'obtention du permis CE, et pour ceux et celles déjà détenteur·rice·s du permis CE, proposer une actualisation des compétences et des réglementations. Ces modules incluront :

- › La réglementation belge : sécurité routière, code de la route et normes de logistique urbaine.
- › Une formation linguistique axée sur le vocabulaire professionnel.
- › Des options d'e-learning pour un accès flexible et adapté.

MÉTIER CONCERNÉ : conducteur·rice poids lourd.

4.20.4. Transition écologique & numérique

CONSTATS

- La maîtrise des nouvelles technologies (logiciels de gestion, plateformes d'e-commerce, outils de suivi en temps réel) va devenir nécessaire pour les professionnel·le·s du secteur⁴¹⁹.
- La croissance du e-commerce intensifie la demande pour des services de livraison efficaces, nécessitant des compétences en gestion du dernier kilomètre et optimisation des tournées urbaines⁴²⁰.
- Le plan régional de mobilité « *Good Move* » (2020-2023), adopté par la Région de Bruxelles-Capitale, fixe les grandes orientations politiques en matière de mobilité, avec pour objectif, entre autres, d'intégrer la gestion logistique dans une approche d'économie circulaire. Cela inclut des pratiques comme la consolidation des flux et la mutualisation des véhicules de livraison, afin de réduire les nuisances sur les routes⁴²¹.
- La logistique collaborative et l'optimisation des ressources (partage de flottes, mutualisation des stocks) deviennent essentielles, exigeant une formation appropriée pour améliorer l'efficacité opérationnelle⁴²².
- Les futur·e·s professionnel·le·s doivent être formé·e·s aux pratiques de transport vert, à la gestion des déchets et à l'utilisation d'emballages écoresponsables pour répondre aux attentes croissantes en matière de durabilité⁴²³.
- L'essor des entrepôts automatisés et des véhicules autonomes exige des connaissances sur l'utilisation de logiciels spécialisés pour optimiser les opérations logistiques et la gestion des données⁴²⁴.

RECOMMANDATION



Sensibiliser l'ensemble des apprenant·e·s des métiers concernés aux enjeux de la digitalisation et la durabilité dans le secteur du transport et de la logistique.

MÉTIERES CONCERNÉS : tous les métiers de la logistique.

(419) view.brussels, *Détermination des besoins en emploi et en formation*, 2024, p.121.

(420) *Ibidem*, p.113.

(421) BEE-SPRB, *ShiftingEconomy. Brussels, Stratégie Régionale de Transition Economique 2022-2030*, Mars 2022, p.132.

(422) *Ibidem*, p.133.

(423) view.brussels, *Analyse de l'impact de la transition économique verte sur les métiers/professions, les formations et les (nouvelles) compétences (attendues) en Région de Bruxelles Capitale*, Avril 2024, p.136-140.

(424) view.brussels, *Détermination des besoins en emploi et en formation*, 2024, p.113.

Recommandations sur l'orientation et la promotion

4.20.5. Stratégie de communication et d'information

CONSTATS

(425) view.brussels, *L'analyse des fonctions critiques en Région de Bruxelles-Capitale*, Janvier 2024, p.117.

Données Actiris, <https://panorama.actiris.brussels/fr/recherche/transport-et-logistique/profil-des-travailleurs#age-des-travailleurs>

info panorama : 12,7% de salarié-e-s et 20,2% d'indépendant-e-s ont moins de 30 ans ; 17,3% et 14,3% ont au moins 55 ans.

(426) view.brussels, *op. cit.*, p.117.

Les métiers liés à l'achat émergent, avec des rôles tels qu'acheteur-euse et responsable des achats, ainsi que chef-fe magasinier-ière. La fonction de chauffeur-euse d'autocar apparaît également, suggérant une possible substitution à la fonction de chauffeur-euse d'autobus, disparue par rapport à l'an dernier. Cette proximité des intitulés pourrait avoir causé des confusions lors de l'encodage des offres dans la base de données d'Actiris.

(427) Entretien FSTL et Logisicity, 28 août 2024 ; view.brussels, *op. cit.*, p.117.

(428) Entretien FSTL et Logisicity, 28 août 2024.

(429) *Idem.*

(430) Données Actiris, Panorama // Transport et logistique - Chiffres-clés (actiris.brussels).

(431) *Idem.*

(432) Pour illustrer, voici des exemples d'orientation : un chauffeur-euse livreur peut évoluer vers un poste de conducteur-riche poids lourd. De même, un-e responsable de production dans le secteur industriel, qui supervise les équipes et gère les délais ainsi que la qualité, pourrait faire la transition vers le rôle de superviseur-euse en entrepôt. Par ailleurs, un-e chef-fe d'équipe dans le secteur de la construction, qui est habitué à gérer des équipes sur le terrain tout en respectant les normes de sécurité et en organisant les tâches, possède des compétences transférables qui peuvent également s'appliquer à ce poste.

- Les métiers de la conduite sont critiques et le déséquilibre entre l'offre et la demande s'aggravera avec les départs à la retraite des salarié-e-s plus âgé-e-s⁴²⁵.
- La moitié des fonctions critiques du secteur en 2022 est nouvelle par rapport à l'année précédente⁴²⁶.
- Les entreprises peinent à pourvoir les postes à responsabilités, ce qui les amène à recruter des candidat-e-s dont les compétences, bien que partiellement alignées avec les exigences, satisfont les besoins essentiels, acceptant de former la personne sur les points à améliorer⁴²⁷.
- La perception négative des métiers et la concurrence avec d'autres secteurs limitent l'attractivité du secteur comme le commerce ou l'industrie alimentaire⁴²⁸.
- La réserve de main-d'œuvre est surestimée, car de nombreux-euses chercheur-euse-s d'emploi sont inscrit-e-s sur base déclarative et n'ont pas les compétences ou ne sont pas intéressé-e-s par les métiers du transport et de la logistique⁴²⁹.
- Bien qu'également présents à Bruxelles, le transport et l'entreposage de marchandises sont davantage localisés dans les 2 autres Régions⁴³⁰.
- 81% sont des hommes parmi les salarié-e-s et 91% parmi les indépendant-e-s⁴³¹.

RECOMMANDATION



EFE

Poursuivre la stratégie de communication et d'information sur les métiers du transport et de la logistique initiée par Logisicity et la Cité des métiers. Cette stratégie de communication pourrait :

- › Guider les chercheur.euse.s d'emploi chez Actiris avec des compétences transversales⁴³² vers les métiers du transport et de la logistique.
- › Améliorer l'attractivité des métiers en mettant en avant leur impact positif sur la transition écologique et les évolutions de carrière.
- › Collaborer activement avec Logisicity et la Cité des métiers pour promouvoir les opportunités d'emploi en périphérie dans le secteur du transport et de la logistique pour sensibiliser à l'importance de la mobilité, tout en mettant en avant les avantages de ces métiers.
- › Collaborer activement avec Logisicity et la Cité des métiers pour mettre en place des initiatives structurées de mentorat et de coaching visant à soutenir les femmes dans leur accès aux métiers du transport et de la logistique.

MÉTIERES CONCERNÉS : les métiers du transport et de la logistique avec un focus particulier sur les métiers de (par ordre de priorité) : 1- conducteur-riche poids lourd permis CE et combustible, 2- dispatcheur-euse, 3- superviseur-euse en entrepôt, 4- conducteur-riche d'autobus/d'autocars, 5- déménageur-euse.

Recommandations sur la sécurisation des parcours

4.20.6. Cyclo-logistique

CONSTATS

- Les besoins en emploi pour le métier de chauffeur·euse livreur·euse à vélo sont soutenus par des initiatives politiques, telles que le plan Good Move et le Plan bruxellois Air Climat-Energie, qui encouragent la mobilité douce et durable et notamment le dernier kilomètre⁴³³.
- Le transport de marchandises par vélo-cargo soutient actuellement environ 200 emplois⁴³⁴.
- L'utilisation du vélo et des modes de micromobilité devrait connaître une croissance significative, avec une augmentation prévue de 60% d'ici 2030⁴³⁵.
- Avec la montée des besoins en mobilité douce, la validation des compétences permet de certifier une main-d'œuvre qualifiée, prête à répondre aux défis de cette transition.

RECOMMANDATION



EFE

Créer un référentiel et organiser une épreuve de validation des compétences pour le métier de coursier·ière véhicule 2 roues. Cette démarche visera à formaliser les compétences requises pour le métier et à assurer une reconnaissance officielle des qualifications des futur·e·s travailleur·euse·s.

MÉTIER CONCERNÉ : coursier·ière véhicule 2 roues.

(433) view.brussels, *Détermination des besoins en emploi et en formation*, 2024, p.121.

(434) view.brussels, *Analyse de l'impact de la transition économique verte sur les métiers/professions, les formations et les (nouvelles) compétences (attendues) en Région de Bruxelles Capitale*, Avril 2024, p.116.

(435) *Ibidem*, p.103.

5. RECOMMANDATIONS INTERSECTORIELLES

Bien qu'inspirées des catégories de recommandations par famille métier, les catégories pour les recommandations sectorielles diffèrent légèrement et sont les suivantes :



Adaptations technologiques et écologiques



Compétences linguistiques



Orientation et promotion



Apprentissage en milieu de travail



Mobilité interrégionale



Equipements et ressources



Sécurisation des parcours



Adaptations technologiques et écologiques

5.1. Les évolutions technologiques : la digitalisation & l'arrivée de l'intelligence artificielle

CONSTATS

- La généralisation de l'IA et l'automatisation des tâches que celle-ci engendre entraînent un besoin d'évolution des compétences⁴³⁶.
- Les nouvelles compétences attendues sont tantôt spécifiques – par exemple pour les métiers de l'informatique, partie prenante dans les développements technologiques – tantôt transversales pour les autres secteurs bénéficiant de ces nouvelles technologies⁴³⁷.
- La généralisation de l'IA inquiète particulièrement les métiers de l'assistance, du support et de l'administratif, surtout si ceux-ci sont faiblement complémentaires avec l'IA⁴³⁸.
- Le renforcement et l'accélération de la digitalisation de l'économie sont un axe stratégique régional⁴³⁹. Par exemple, via la continuité des plans e-Santé⁴⁴⁰. Ce plan nécessite la formation adaptée des professionnel·le·s de santé dans l'utilisation d'un dossier en ligne⁴⁴¹.
- La maîtrise de compétences numériques de base devient incontournable pour une bonne insertion sur le marché de l'emploi⁴⁴².
- En Région bruxelloise, 36% des individus sont en situation de vulnérabilité numérique⁴⁴³. Cette fracture numérique est particulièrement inégalitaire, puisqu'elle touche 70% des personnes à faible niveau de diplôme et les foyers à indice socio-économique faible⁴⁴⁴. Les travailleur·euse·s faiblement qualifié·e·s sont particulièrement vulnérables face à la digitalisation croissante⁴⁴⁵.
- Objectif européen 2030 : 80% des adultes doivent posséder des compétences numériques de base⁴⁴⁶.

(436) IBEFE Bruxelles, « Chapitre 1 : Diagnostic socio-économique du territoire bruxellois », *Rapport analytique et prospectif*, 2024, p.88.

(437) view.brussels, *Détermination des besoins en emploi et en formation*, 2024, p.94-95.

(438) *Ibidem*, p.92-93.

(439) Région de Bruxelles-Capitale, *Stratégie Go4Brussels 2030*, 2021, p.40.

(440) Protocole d'accord de la Conférence Interministérielle Santé Publique portant sur le plan d'actions e-Santé 2022-2024.

(441) Entretien CSD de Bruxelles, 24 septembre 2024.

(442) view.brussels, *op. cit.*, p.94.

(443) Il s'agit ici des inégalités liées à l'accessibilité, l'utilisation et à la maîtrise des outils numériques et informatiques.

(444) Fondation Roi Baudouin, *Baromètre de l'inclusion numérique*, 2024, p.18.

(445) view.brussels, *op. cit.*, p.92.

(446) Commission européenne, *Décennie numérique de l'Europe : objectifs numériques pour 2030*, https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/europes-digital-decade-digital-targets-2030_fr

(447) A l'instar de l'étude de view.brussels, *Analyse de l'impact de la transition économique verte sur les métiers/professions, les formations et les (nouvelles) compétences (attendues) en Région de Bruxelles Capitale*, Avril 2024.

(448) Commission européenne, *DigComp 2.2 : The Digital Competence Framework for Citizens - With new examples of knowledge, skills and attitudes*, 2022.

RECOMMANDATIONS



FI



FA

Soutenir le public bruxellois dans sa lutte contre la fracture numérique en s'assurant de proposer des formations aux compétences numériques de base dans les parcours d'apprentissage.



OBS

Continuer à quantifier et objectiver l'impact de la digitalisation⁴⁴⁷ et de l'arrivée de l'IA sur les métiers à risque afin d'appuyer les opérateurs de formation dans le pilotage de l'offre.



EFE

Assurer un suivi des évolutions digitales et des compétences attendues orientées métiers et les intégrer dans les outils d'orientation et d'information, par exemple sur le site Panorama d'Actiris.



SFMQ

Intégrer, entre autres, des outils européens pour cibler les compétences numériques de base à détenir dans la production des profils formations⁴⁴⁸.



FI



FA

S'assurer que les offres d'enseignement et de formation intègrent des modules numériques et digitaux adaptés aux besoins des métiers.

5.2. Les évolutions technologiques : évolution des outils

CONSTATS

- Les évolutions technologiques traversent la quasi-totalité des secteurs professionnels⁴⁴⁹. Ces évolutions sont rapides et demandent une réactivité forte en termes de formation, exemples :
 - › Les technicien·ne·s du spectacle doivent s'adapter aux nombreuses évolutions technologiques du métier. Par exemple pour respecter les directives européennes sur la LED⁴⁵⁰. Le SFMQ rappelle le besoin de faire suivre les réalités de terrain dans l'offre de formation⁴⁵¹.
 - › Les professionnel·le·s de l'esthétique doivent se former aux nouvelles technologies (laser, lumière pulsée, ultrasons...) afin d'assurer la sécurité de la clientèle lors de ces prestations⁴⁵².
 - › Les différents services de nettoyage et de gestion des chambres d'hôtel ont de plus en plus recours à des applications de gestion de suivi sur tablette ou smartphone⁴⁵³.
 - › Les évolutions technologiques dans l'industrie automobile demandent de nouvelles compétences pour l'entretien des modèles hybrides et électriques⁴⁵⁴.

RECOMMANDATIONS



EFE

Intensifier les partenariats entre les secteurs professionnels et l'enseignement afin que ces derniers soient informés des dernières évolutions technologiques, via les Pôles Formation Emploi/Centre de référence professionnelle s'ils existent.



EFE

Soutenir les initiatives d'échange travailleur·euse·s-professeur·e·s (ex : fondation pour l'enseignement).

(449) view.brussels, *Détermination des besoins en emploi et en formation*, 2024, p.92-93.

(450) Cf. Famille métier « Loisir, événementiel et culturel »

(451) SFMQ, *Etude préliminaire : Les métiers techniques du spectacle et de l'événementiel*, 2023, p.72.

(452) Union Nationale de l'esthétique et du bien-être, *Mémoire*, 2024, p.7.

(453) Cf. Familles métiers « Horeca » et « Nettoyage ».

(454) Cf. Famille métier « Industrie automobile ».

5.3. Développement durable

CONSTATS

(455) GIEC, *Rapport de synthèse*, 2023.

(456) Climat.be, Transition vers une société climatiquement neutre en 2050, <https://climat.be/2050-fr>.

(457) Un des objectifs du pacte est la décarbonisation de l'économie à l'horizon 2030 ainsi que le développement d'une plus grande circularité de l'économie. Commission européenne, Pacte vert pour l'Europe, https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal_fr.

(458) Climat.be, Contribution fédérale au Plan national énergie et climat, <https://climat.be/politique-climatique/belge/federale/plan-federal-energie-climat-pfec>.

(459) view.brussels, *op. cit.*, p.91.

(460) view.brussels, *Analyse de l'impact de la transition économique verte sur les métiers/professions, les formations et les (nouvelles) compétences (attendues) en Région de Bruxelles Capitale*, Avril 2024, p.3.

(461) Confédération européenne des syndicats, *Adaptation au changement climatique et monde du travail*, 2020, p.20.

(462) Climaact, ULiège, KULeuven, *Implications of the climate transition on employment, skills, and training in Belgium*, 2023, p.5.

(463) view.brussels, *op. cit.*, p.36.

(464) Climat.be, *Rapport fédéral sur l'incidence de la transition climatique sur le marché du travail*, 2023. <https://climat.be/actualites/2023/rapport-federal-sur-l-incident-de-la-transition-climatique-sur-le-marche-du-travail>

(465) *Idem* ; OCDE, *Perspectives de l'OCDE sur les compétences 2023 : les compétences au service d'une transition écologique et numérique résiliente*, 2023, p.117.

(466) view.brussels, *Détermination des besoins en emploi et en formation*, 2024, p.93.

- Selon le GIEC, la neutralité climatique doit être atteinte d'ici 2050 au risque d'assister à la destruction des écosystèmes et des catastrophes climatiques dévastatrices⁴⁵⁵. L'Union européenne et la Belgique se sont alignées sur cet objectif⁴⁵⁶ en se munissant de différentes stratégies, dont le pacte vert pour l'Europe⁴⁵⁷ et le plan national énergie et climat 2021-2030⁴⁵⁸.
- La Région bruxelloise fait également de la transition verte une priorité politique, notamment via la Shifting Economy – stratégie régionale de transition économique et environnementale avec six secteurs prioritaires (alimentation, mobilité, construction, ressources-déchets, industrie créative et culturelle, santé)⁴⁵⁹.
- Actuellement, parmi les six secteurs prioritaires, 20% des emplois sont considérés comme verts en Région bruxelloise, soit 66 000 postes⁴⁶⁰. Ces emplois se trouvent majoritairement dans le secteur de la mobilité.
- Certains secteurs économiques sont particulièrement à risque face au dérèglement climatique, comme le transport et la logistique, la construction ou encore l'industrie. En raison des conditions météorologiques extrêmes⁴⁶¹ :
 - › Les risques d'accident de la route, de dégradation des infrastructures, ou encore les perturbations dans l'approvisionnement sont à prévoir.
 - › La conception des infrastructures et du bâti ou leur emplacement (inondations, feux, glissement de terrain, etc.) vont impacter le secteur de la construction.
- Pour réussir cette transition écologique et économique tout en protégeant les groupes sociaux les plus vulnérables, la formation continue des travailleurs et la formation professionnelle des chercheurs d'emploi sont incontournables⁴⁶².
- Le développement et l'acquisition de compétences transversales – telles que l'agilité, la capacité à gérer la complexité, l'approche analytique et systémique, l'adaptabilité aux évolutions rapides – doivent accompagner la transition écologique⁴⁶³.
- Comme le note le *Rapport fédéral sur l'incidence de la transition climatique sur le marché du travail* « la transition climatique devrait bénéficier à tous les niveaux de compétences : à court terme, elle favorisera davantage la main-d'œuvre hautement qualifiée, tandis qu'à moyen et long terme, elle créera des emplois pour les travailleurs peu et moyennement qualifiés »⁴⁶⁴.
- Ces plans stratégiques nécessitent toute une série de transformations en termes de compétences, de pratiques ou d'outils pour les différents métiers existants⁴⁶⁵. Exemples :
 - › Bouwteam : vision intégrée du bâtiment nécessaire au vu de l'approche circulaire et durable de la construction ;
 - › Utilisation de produits d'entretien écoresponsables ;
 - › Utilisation de produits locaux et de saison ;
 - › Permafungi : recyclage d'un déchet urbain (marc de café) pour produire des pleurotes.
- La transition économique et environnementale devrait également entraîner la création de nouveaux métiers, transversaux aux différents secteurs économiques tels que les éco-conseillers, les change managers, les facilitateurs en économie circulaire, les valoristes, etc⁴⁶⁶.
- Afin d'étoffer et/ou adapter l'offre de formation professionnelle et d'enseignement dans l'acquisition de compétences « vertes », l'Union européenne propose des outils d'aide à l'identification de compétences nécessaires dans son rapport GreenComp, *Le cadre européen des compétences en matière de durabilité*.

RECOMMANDATIONS

FI



FA

Anticiper et planifier les changements à venir en termes de réchauffement climatique et prévoir les modifications de contenu, notamment en partenariat avec les entreprises.



FI



FA

S'assurer que les offres d'enseignement et de formation intègrent des modules sur le développement durable et l'économie circulaire spécifiques aux différents métiers.



FI



FA

S'assurer que les offres d'enseignement et de formation intègrent des modules sur des compétences transversales telles que l'agilité, la capacité à gérer la complexité, l'approche analytique et systémique, l'adaptabilité aux évolutions rapides.



ORI

Sensibiliser à l'importance de la transition écologique et promouvoir les métiers verts.



Compétences linguistiques

5.4. De l'importance des langues à Bruxelles

CONSTATS

(467) IBEFE Bruxelles, « Chapitre I : Diagnostic socio-économique du territoire bruxellois », *Rapport analytique et prospectif*, 2024, p.52.

(468) OCDE, *Points saillants : Promouvoir les talents à Bruxelles*, 2023, p.6.

(469) « En 17 ans, la proportion de Bruxellois qui affirment maîtriser la langue a en effet presque diminué de moitié. Ils étaient 20% des élèves dans l'enseignement francophone à Bruxelles à considérer avoir un niveau "bon à excellent" en 2001, date du premier baromètre linguistique. Ils ne sont plus que 7,8% en 2018. », *Le Soir, Comment le multilinguisme a transformé Bruxelles*, 26 juin 2020.

(470) IBEFE Bruxelles, *op. cit.*, p.65.

(471) IDEA consult, KUL, HIVA, *Interregionale arbeidsmobiliteit voor Brusselse werkzoekenden*, 2023, p.27.

(472) *view.brussels, op. cit.*, p.91.

(473) L'accord de coopération du 24 juin 2021 entre la Communauté flamande, la Région flamande et la Région de Bruxelles-Capitale portant sur l'articulation de la politique du marché du travail, de la formation et de la promotion de la mobilité des chercheurs d'emploi.

(474) IBEFE Bruxelles, « Chapitre IV : Thématiques communes : liste des recommandations complémentaires », *Rapport analytique et prospectif*, 2021, p.64.

(475) Fédération Wallonie-Bruxelles, *Déclaration de politique communautaire – Législature 2024-2029*, Juillet 2024., p.19.

(476) RTBF, *Rentrée scolaire 2023 : la pénurie d'enseignants de néerlandais reste une réalité*, 27 juin 2023.

(477) Cf. Familles métiers « Informatique », « Administration, secrétariat et support » et « Loisir, événementiel et culturel ».

- Le caractère bilingue de la Région de Bruxelles-Capitale se reflète dans les exigences linguistiques des offres d'emploi. La maîtrise du français et/ou du néerlandais, voire des deux, est un facteur crucial d'intégration sur le marché de l'emploi⁴⁶⁷.
- Un·e chercheur·euse d'emploi francophone maîtrisant les deux langues régionales a presque 50% de chance en plus de trouver un emploi à Bruxelles qu'un·e chercheur·euse d'emploi ne maîtrisant que le français⁴⁶⁸.
- Parallèlement, la bonne maîtrise du néerlandais est en baisse auprès des francophones bruxellois·es⁴⁶⁹.
- Le nombre d'emplois vacants en Région flamande (131 300) et notamment dans le Brabant flamand (40 000) est particulièrement important⁴⁷⁰.
- 84% des offres d'emploi reçues par le VDAB en 2021 demandent une bonne voire une très bonne connaissance du néerlandais⁴⁷¹.
- Pour les Bruxellois·es moins diplômé·e·s, les perspectives d'emploi sont meilleures en Flandre qu'à Bruxelles ou en Wallonie. Ceci est particulièrement le cas pour les secteurs comme le transport et la logistique, l'industrie, le commerce et la construction⁴⁷².
- L'accord de coopération du 24 juin 2021 conclu entre la Communauté flamande, la Région flamande et la Région de Bruxelles-Capitale portant sur l'articulation de la politique du marché du travail, de la formation et de la promotion de la mobilité des chercheur·euse·s d'emploi, prévoit le développement des connaissances linguistiques pour les chercheur·euse·s d'emploi et les travailleur·euse·s⁴⁷³.
- De nombreuses options à Bruxelles n'intègrent pas dans leur programme de formation des cours de langues, ce qui rend le lien vers l'emploi très compliqué, particulièrement pour les métiers du tertiaire, comme la vente⁴⁷⁴.
- Renforcer l'apprentissage des langues à l'école est un des objectifs repris dans la déclaration de politique communautaire de la Fédération Wallonie-Bruxelles⁴⁷⁵.
- Bruxelles connaît une pénurie d'enseignant·e·s de néerlandais⁴⁷⁶.
- Certains domaines professionnels nécessitent plus spécifiquement la connaissance de l'anglais⁴⁷⁷.

RECOMMANDATIONS



FA

Renforcer les modules de néerlandais et d'anglais orientés métier pour les métiers administratifs, commerciaux, les métiers techniques, dans le secteur de la logistique et dans l'Horeca. Adapter le niveau des modules aux personnes et aux besoins effectivement requis en fonction des métiers.



FI

Créer un partenariat entre le VDAB et les écoles francophones pour permettre à l'ensemble des élèves de développer leurs compétences linguistiques en lien avec les métiers pour lesquels ils et elles se forment.



EFE

S'interroger, en concertation, sur les compétences linguistiques (écrites et orales) effectivement nécessaires et indispensables au quotidien pour la bonne exécution des tâches selon les différents métiers.



ORI

1) Identifier les personnes en attente d'une formation. 2) Identifier si les formations pour lesquelles les personnes sont inscrites sur liste d'attente requièrent des compétences linguistiques. 3) Proposer aux candidat·e·s en attente d'une formation de suivre une formation en langue.



Orientation et promotion

5.5. Accrochage

CONSTATS

- L'inscription comme chercheur·euse d'emploi se faisant sur base déclarative chez Actiris, de nombreuses personnes se retrouvent inscrites dans un métier pour lequel elles n'ont pas les compétences requises ou pour lequel elles ne souhaitent pas travailler. À titre d'exemple, Le Centre de référence professionnelle Horeca Forma Be Pro a été contraint de fermer sa formation de barman pour cause de manque d'inscrit·e·s⁴⁷⁸ alors qu'il y avait 7778 inscrit·e·s chez Actiris comme demandeur·euse·s d'emploi inoccupé·e·s dans le secteur de l'Horeca en moyenne pour l'année 2023⁴⁷⁹.
- De nombreux·euses jeunes inscrit·e·s dans certaines options de l'enseignement qualifiant ne poursuivent pas une carrière dans le secteur une fois diplômé·e·s. C'est particulièrement le cas dans l'Horeca, dont la quasi-totalité des métiers figure dans la liste des fonctions critiques d'Actiris pour cause de conditions de travail difficiles⁴⁸⁰.
- Il existe un décrochage scolaire particulièrement élevé dans les options de l'enseignement qualifiant en Région de Bruxelles-Capitale. Les options de l'enseignement professionnel sont particulièrement touchées, avec pour l'année scolaire 2021-2022 un taux de sorties prématurées moyen de 13,2% pour les élèves de 3^e, 4^e et 5^e années (contre 5,1% pour l'enseignement technique de qualification et 2,6% pour l'enseignement de transition)⁴⁸¹.

RECOMMANDATIONS



ORI

FI

FA

S'assurer que les acteurs publics de l'emploi et les Pôles Formation Emploi / Centre de référence professionnelle vérifient auprès des chercheur·euse·s d'emploi qu'ils aient eu une information précise et complète, notamment sur les conditions concrètes d'exercice d'un métier, et les exigences linguistiques via l'organisation de visites de terrain, la consultation de sites internet tels que Panorama⁴⁸², etc.



ORI

Promouvoir et sensibiliser aux dispositifs d'orientation déjà existants organisés par les acteurs de l'orientation tels que la Cité des métiers et la Chambre enseignement. Exemple : brochure de l'offre de l'enseignement de la Chambre enseignement qualifiant⁴⁸³.

(478) Entretien Horeca Forma Be Pro, 18 juillet 2024.

(479) Chiffres de Viewstat.

(480) view.brussels, *Liste des fonctions critiques, dont les métiers en pénurie*, 2023.

(481) Fédération Wallonie-Bruxelles, *Les indicateurs de l'enseignement*, 2023, p.53.

(482) <https://panorama.actiris.brussels/fr/accueil/>.

(483) Chambre enseignement qualifiant, *Découvrez les métiers et les parcours qu'offre l'enseignement qualifiant*, 2023.

5.6. Attractivité

CONSTATS

- Il est difficile d'attirer du public en formation pour la plupart des métiers du qualifiant qui souffrent d'une image négative. Le secteur de l'Horeca est particulièrement visé à cause des conditions de travail difficile (travail le soir et en weekend), des pratiques managériales abusives (misogynie, hiérarchie lourde, etc.) et des métiers particulièrement peu valorisés (métiers de la salle)⁴⁸⁴.
- Certaines opportunités de carrière sont peu connues par le public. Dans le secteur de l'industrie, par exemple, certain·e·s chercheur·euse·s d'emploi ignorent que leur certification dans un secteur particulier de l'industrie (industrie alimentaire, par exemple) leur donne potentiellement accès à des opportunités d'emploi dans plusieurs autres secteurs (industrie pharmaceutique, par exemple).
- Certains métiers tels que garde à domicile ou valoriste, deux métiers en voie de devenir significativement importants à l'avenir, sont encore méconnus du grand public.
- Le travail d'orientation dans certains secteurs est particulièrement difficile à cause des différentes évolutions technologiques et institutionnelles de ces dernières années (métiers de l'informatique et de la sécurité, par exemple). Certains opérateurs ont développé des outils de type « fiches métiers » pour pallier ce problème :
 - › L'ASBL Interface3 a développé une liste de « fiches métiers » sur les métiers de l'informatique et un « escape game » dont le thème est la découverte des métiers de l'informatique⁴⁸⁵ ;
 - › La Direction générale sécurité et prévention a produit une brochure présentant les « nouveaux métiers » de la sécurité au vu des adaptations législatives récentes⁴⁸⁶.

(484) Horeca Forma Be pro, *Étude attractivité des métiers Horeca*, 2022, p.47.

(485) Fiches métiers : <https://www.interface3namur.be/orientation/fiches-metiers/> ;
Escape game : <https://www.interface3namur.be/orientation/escape-game-a-la-decouverte-des-metiers-informatiques/>.

(486) Direction générale sécurité et prévention, *op. cit.*, 2021.

(487) <https://www.actiris.brussels/fr/citoyens/les-metiers-qui-recrutent>.

(488) Heating, ventilation, air-conditioning (chauffage, ventilation et climatisation).

(489) L'Instance bassin de Bruxelles a produit une note d'instruction informant de l'ouverture d'un brevet d'études supérieures technicien·ne de maintenance en HVAC (IBEFE Bruxelles, *Note d'instruction : Ouverture du BES technicien·ne de maintenance en HVAC*, Octobre 2024).

RECOMMANDATIONS



EFE

Mutualiser et concevoir des campagnes d'information portées par plusieurs opérateurs avec la Cité des métiers, les Pôles Formation Emploi / Centre de référence professionnelle et les secteurs professionnels afin d'améliorer l'attractivité des formations menant à des métiers en tension. Exemple : campagne des Métiers qui recrutent d'Actiris⁴⁸⁷.



ORI

Promouvoir auprès des acteurs de l'orientation et du public cible les productions visant à éclaircir les différents métiers composant un secteur (fiches métiers, escape game découverte métiers, brochures, etc.).

5.7. Infographies & cartographies des parcours de formation

CONSTATS

- Les différents parcours de formations (filières et passerelles) sont parfois peu lisibles pour les jeunes et les chercheur·euse·s d'emploi, mais aussi pour les conseiller·ère·s en orientation. Le métier de technicien·ne de maintenance en HVAC⁴⁸⁸ en est un bon exemple⁴⁸⁹.
- Il est indispensable d'avoir des outils clairs et exhaustifs reprenant les opportunités de formation et de qualification à Bruxelles par filière, notamment en raison de la complexité du paysage bruxellois enseignement-formation-emploi.

- Une infographie et des cartographies reprenant l'offre de formation professionnelle et d'enseignement disponible en Région de Bruxelles-Capitale pour les métiers de l'aide à domicile et de la petite enfance ont été réalisées par l'Instance bassin de Bruxelles⁴⁹⁰. Cet outil est utilisé par les opérateurs d'orientation et de formation concernés pour orienter les publics vers ces métiers.

RECOMMANDATION



ORI

FI

FA

Créer d'autres infographies ou notes d'instruction s'inspirant de celles créées par l'Instance bassin de Bruxelles afin de visibiliser les filières et passerelles existantes.

5.8. Insertion des apprenant·e·s dans le marché de l'emploi

CONSTATS

- Les apprenant·e·s en formation pour adulte manquent parfois de connaissances sur la réalité et la variété des métiers pour lesquels ils se forment et sur les possibles évolutions de carrières⁴⁹¹.
- Dans le secteur de l'informatique, par exemple, les opportunités d'emploi vont bien au-delà des « entreprises du secteur ». Par ailleurs, de nombreuses offres d'emploi circulent par d'autres réseaux qu'Actiris. Cette situation peut parfois complexifier la recherche d'emploi⁴⁹².

RECOMMANDATIONS



EFE

S'assurer que les opérateurs de la formation pour adulte accompagnent les apprenant·e·s dans leur parcours d'insertion professionnelle pendant leur formation, via l'organisation d'ateliers de recherche d'emploi ou via des entretiens individuels réguliers avec des conseiller·ère·s emploi.



EFE

S'assurer que les opérateurs de la formation pour adulte prévoient des ateliers « découvertes métiers » en partenariat avec les PFE/CDR ou les entreprises volontaires en mettant l'accent sur :

- > La réalité du marché du travail ;
- > Les stratégies de recherches d'emploi ;
- > Les opportunités d'emploi et les perspectives de carrière.

(490) IBEFE Bruxelles, *Cartographie : Lieux de formation et d'enseignement dans le bassin bruxellois*, 2024 ; IBEFE Bruxelles, *Infographie : Métiers de l'aide à la personne*, 2024.

(491) Entretien Digitalcity, 19 septembre 2024.

(492) *Idem*.

5.9. Orientation genrée dans l'enseignement

CONSTATS

- Les jeunes femmes sont sous-représentées dans l'enseignement en alternance en Région de Bruxelles-Capitale. La proportion de population masculine dans les Centres d'éducation de formation en alternance (CEFA) était de 67,9% en 2023⁴⁹³.
- Cette disparité de genre est d'autant plus marquée selon les options disponibles dans ce type d'enseignement. Dans les options de services aux personnes, les jeunes femmes représentaient 76% des effectifs en 2023, alors qu'elles représentaient 2% des effectifs dans les options de la construction⁴⁹⁴.
- La surreprésentation des jeunes hommes dans les CEFA peut être en partie expliquée par le fait que, en Région de Bruxelles-Capitale, les garçons sont plus nombreux à présenter un retard scolaire (41,2% d'entre eux pour l'année scolaire 2021-2022 pour 33,5% des jeunes femmes) et que l'enseignement en alternance figure bien souvent comme une filière de relégation pour les élèves en situation de décrochage dans l'enseignement de plein exercice. Cette sous-représentation des jeunes femmes dans l'enseignement en alternance entraîne également des inégalités financières matérielles. De fait, par le nombre supérieur de jeunes hommes dans les CEFA, les principaux secteurs dans lesquels les apprenant·e·s bénéficient de la prime jeune en alternance⁴⁹⁵ sont traditionnellement perçus comme des secteurs masculins (industrie, construction, etc.).
- Cependant, les choix d'orientation des élèves s'expliquent aussi par des disparités de genre profondément enracinées qui influencent les individus de manière significative⁴⁹⁶.

RECOMMANDATIONS



ORI



FI

Sensibiliser les enseignant·e·s et les acteurs de l'orientation aux biais de genre potentiels.



ORI



FI

Encourager les élèves à remettre en question les stéréotypes de genre et explorer une variété de filières sans être limité·e·s par leur genre.

(493) Fédération Wallonie-Bruxelles, *op. cit.*, p.30.

(494) *Ibidem*, p.41.

(495) Cette mesure s'adresse aux jeunes de moins de 18 ans qui suivent un enseignement à horaire réduit ou une formation reconnue dans le cadre de l'obligation scolaire à temps partiel. Elle vise, par l'octroi d'une prime, à les inciter à suivre un stage pratique en entreprise et à mener ce stage jusqu'à son terme. Le contrat de formation doit avoir une durée de 4 mois au moins, chez le même employeur. La prime s'élève à 500€ pour les deux premières années de formation et à 750€ pour une troisième année.

(496) <https://egalitefilles-garcons.cfwb.be/a-le-cole/orientation-scolaire/comprendre/>.

(497) Cité des métiers, *Rapport annuel*, 2023, p.10.

(498) *Ibidem*, p.18.

5.10. Activités des acteurs de l'orientation ciblant les publics jeunes

CONSTATS

- Les moins de 25 ans représentent 22% du public des acteurs de l'orientation⁴⁹⁷. Or cette tranche d'âge représente un public clé pour l'orientation.
- En 2023, 23,1% des activités collectives menées par la Cité des métiers ont ciblé les jeunes⁴⁹⁸.

RECOMMANDATION



ORI

Organiser davantage d'actions de promotion de métiers ciblant les jeunes de moins de 25 ans, car il s'agit d'une tranche d'âge clé pour l'orientation.

5.11. Collaborations entre les acteurs de l'orientation & les secteurs professionnels

CONSTATS

- Les acteurs de l'orientation font part du manque de partenariats avec les secteurs professionnels en vue de promouvoir les métiers auprès des publics cibles.
- En effet, un contact direct du public avec les secteurs professionnels (par le biais de visites sur le terrain ou de témoignages de professionnel·le·s, par exemple) aurait une plus-value significative pour l'orientation.
- Ces partenariats sont également importants pour que les équipes responsables de l'orientation soient informées des innovations à l'œuvre dans les secteurs professionnels et puissent donc informer au mieux leur public.

RECOMMANDATION



EFE

Promouvoir les partenariats entre les acteurs de l'orientation et les secteurs professionnels en vue de réaliser des actions de promotion (visites de terrain, témoignages, etc.) et d'informer les équipes d'orientation.



Apprentissage en milieu de travail

5.12. Stage - alternance

CONSTATS

- La formation en alternance est associée à des taux d'insertion dans l'emploi supérieurs aux formations de plein exercice. En permettant l'acquisition de compétences directement liées au métier exercé, elle répond mieux aux besoins du marché du travail⁴⁹⁹.
- L'alternance est un moyen permettant d'assurer une meilleure pertinence des compétences acquises avec la réalité des métiers. Ce dispositif apparaît comme une pédagogie adaptée à la majorité des métiers (comme le démontrent les exemples de l'Allemagne, de la Suisse ou de l'Autriche), tant pour les formations de niveau secondaire que supérieur⁵⁰⁰.
- L'expérience professionnelle occupe aujourd'hui un rôle de plus en plus central dans le processus d'embauche, bien qu'elle s'inscrive parmi divers critères pris en compte par les recruteurs⁵⁰¹.
- Une série de mesures reprise dans la déclaration de politique communautaire illustre la volonté des politiques d'améliorer l'adéquation entre l'éducation, la formation et les besoins du marché, tout en renforçant l'employabilité des jeunes grâce à des opportunités d'apprentissage concrètes (exemples : stage d'observation, développement de l'alternance pour divers métiers,...)⁵⁰².
- Les expériences pratiques en milieu professionnel, telles que les stages et les Formations Professionnelles en Immersion en Entreprise (FPIE), répondent aux besoins des entreprises en personnel qualifié. En effet, les FPIE affichent un taux de sortie vers l'emploi de 90,5%⁵⁰³.
- Il existe un décalage entre la réalité du métier et les compétences de certain·e·s enseignant·e·s des cours techniques et formateur·rice·s en formation professionnelle. Ce phénomène est dû à l'absence de participation régulière à des activités de mise en situation professionnelle et de mise à jour technique, ainsi qu'à l'absence d'obligation de maintenir une pratique professionnelle liée à leur domaine⁵⁰⁴.
- En 2022, sur les 14 645 chercheur·euse·s d'emploi formé·e·s par Bruxelles Formation et ses partenaires, seul·e·s 2 686 ont effectué un stage en entreprise⁵⁰⁵.

RECOMMANDATION



ORI



FI

Incorporer systématiquement des expériences d'apprentissage en milieu professionnel (work-based learning) dans les programmes de formation pour enrichir l'expérience pratique des apprenant·e·s.

(499) Agir pour l'enseignement, *Synthèse - État des lieux pour un renforcement transversal de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnelle, en particulier de l'alternance*, Décembre 2022, p.8.

(500) *Idem*.

(501) view.brussels, *L'analyse des fonctions critiques en Région de Bruxelles-Capitale*, Janvier 2024., p.126.

(502) Fédération Wallonie-Bruxelles, *Déclaration de politique communautaire - Législature 2024-2029*, Juillet 2024., p.19-24. A titre d'exemple :

- « Instaurer, avant la fin du tronc commun, un stage d'observation de 5 jours dans le monde du travail ou associatif pour donner à l'élève l'occasion de partager le quotidien de professionnels de différents secteurs et de préciser son projet d'orientation. »
- « Les Gouvernements s'engagent à développer significativement l'alternance et/ou l'apprentissage en milieu de travail au sein de l'enseignement qualifiant, de l'enseignement pour adultes, de la formation professionnelle et de l'enseignement supérieur. »
- « L'alternance est définie comme une modalité pédagogique accessible à tous les opérateurs d'enseignement et de formation, avec pour objectif de la rendre principale dans certains métiers et de renforcer son usage pour les autres. »

(503) Bruxelles Formation et Actiris, *Rapport d'activités 2023 - Politiques Croisées Emploi-Formation*, 2023, p.22-25.

(504) Agir pour l'enseignement, *op. cit.*, p.33.

(505) view.brussels, *Détermination des besoins en emploi et en formation*, 2024, p.45.

5.13. Améliorer la qualité des stages

CONSTATS

(506) Agir pour l'enseignement, *Scénarios de réformes de l'alternance, de l'enseignement qualifiant, de l'enseignement pour adulte et de la formation professionnelle en Wallonie et en FWB*, Juin 2024, p.39.

(507) Entretien Febhair, 19 août 2023 et Entretien Comeos, 12 septembre 2023 ; Agir pour l'enseignement, *Synthèse - État des lieux pour un renforcement transversal de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnelle, en particulier de l'alternance*, Décembre 2022, p.26.

(508) Agir pour l'enseignement, « 1a. Apprenants », *État des lieux pour un renforcement transversal de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnelle, en particulier de l'alternance*, 2022, p.108.

(509) Agir pour l'enseignement, *Scénarios de réformes de l'alternance, de l'enseignement qualifiant, de l'enseignement pour adulte et de la formation professionnelle en Wallonie et en FWB*, Juin 2024, p.29.

(510) Horeca Forma Be Pro, *Étude attractivité des métiers Horeca*, 2022, p.40-44.

(511) Le projet Entr'apprendre a pour objectif de renforcer les liens entre l'éducation et le monde professionnel. Ce projet est géré par la Fondation pour l'Enseignement, en partenariat avec divers acteurs éducatifs et des entreprises locales. En plus des immersions professionnelles, le programme propose un accompagnement destiné à faciliter la réflexion et l'intégration des expériences vécues dans les pratiques pédagogiques des enseignants.

(512) IBEFE Bruxelles, « Chapitre IV : Thématiques communes : liste des recommandations complémentaires », *Rapport analytique et prospectif*, 2021, p.67.

(513) Constat actualisé de l'IBEF Bruxelles, « Chapitre IV : Thématiques communes : liste des recommandations complémentaires », *Rapport analytique et prospectif*, 2021, p.67.

- Absence de mise à jour systématique des compétences techniques des enseignant·e·s et formateur·ice·s au regard de l'évolution du métier enseigné⁵⁰⁶.
- Le manque de pertinence des compétences enseignées par rapport à la réalité des métiers est un problème récurrent souligné par les employeurs, surtout dans l'enseignement qualifiant. En revanche, la formation professionnelle, notamment à l'efp, semble mieux répondre aux besoins du marché grâce à l'embauche de formateur·rice·s techniques « vacataires » qui exercent encore dans leur domaine⁵⁰⁷.
- Les retours du terrain soulignent la nécessité d'améliorer les outils, la formation des accompagnateur·ice·s et la formalisation des méthodes d'enseignement. Une formation appropriée des tuteur·ice·s est essentielle pour optimiser l'apprentissage sur le terrain⁵⁰⁸.
- Pour stimuler la participation à l'alternance et l'ouverture de places de stage chez les employeurs privés, il est essentiel de renforcer l'accompagnement⁵⁰⁹.
- A titre d'exemple, dans l'Horeca, certain·e·s stagiaires dénoncent des conditions de stage démotivantes où⁵¹⁰ :
 - › Ils ou elles ne se sentent pas écouté·e·s ni respecté·e·s à cause d'une communication violente laissant peu de place au dialogue ;
 - › Ils ou elles ne se sentent pas valorisé·e·s car on les cantonne bien souvent à des tâches uniquement basiques ou vides de sens ;
 - › Ils ou elles ne se sentent pas guidé·e·s et se sentent mis·e·s à l'écart de l'équipe.
- Le projet Entr'apprendre propose des immersions en entreprises pour les enseignant·e·s et le personnel de l'enseignement qualifiant. Ces immersions permettent aux participant·e·s de découvrir des environnements de travail réels, d'acquérir des compétences pratiques et de mieux comprendre les exigences du marché du travail⁵¹¹.
- Plusieurs outils sont mis en place (sectoriels et transversaux)⁵¹² :
 - › La FeBi met en place des boîtes à outils « tutorat » pour mieux encadrer les stagiaires ;
 - › Prime tutorat Actiris ;
 - › Formation au tutorat organisée par l'efp/SFPME ;
 - › Validation des compétences pour le métier de tuteur·ice.
- Primes tuteur·ice délivrées par Actiris en 2024 : 3 055 primes⁵¹³
- Nombre d'épreuves organisées en validation des compétences pour le titre de tuteur·ice en entreprise en 2023 : 40, pour 39 titres délivrés.

(514) Agir pour l'enseignement, *op. cit.*, p.41.

(515) *Ibidem*, p.25.

(516) *Ibidem*, p.27.

(517) IBEFE Bruxelles, *op. cit.*, p.67.

(518) *Idem*.

(519) Agir pour l'enseignement, *Etat des lieux pour un renforcement transversal de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnelle, en particulier de l'alternance*, 2022, p.328.

(520) IBEFE Bruxelles, *Note d'information : les CEFA à Bruxelles*, Octobre 2022, p.23.

(521) IBSA, chiffres clés de la Région. <https://ibsa.brussels/chiffres/chiffres-cles-de-la-region>.

(522) IBEFE Bruxelles, *Avis n°25 Conjoint avec Brupartners - État des lieux pour un renforcement transversal de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnelle, en particulier de l'alternance*, Décembre 2023, p.8.

(523) *Le Soir, Les filières de l'alternance doivent être en lien avec les attentes des entreprises*, 23 octobre 2024.

(524) IBEFE Bruxelles, *op. cit.*, p.9.

(525) Source : Actiris
Les données ci-dessous détaillent le nombre d'employeurs informés sur l'alternance, le nombre d'employeurs exprimant un intérêt, et le nombre de places de stages transmises aux écoles pour les années 2018 à 2021 :

Nombre d'employeurs informés sur l'alternance :	2018 = 1296,	2019 = 1600,	2020 = 1287,	2021 = 1012
Nombre d'employeurs intéressés :	2018 = 308,	2019 = 362,	2020 = 257,	2021 = 252
Nombre de places de stages transmises aux écoles :	2018 = 501,	2019 = 1857,	2020 = 744,	2021 = 769.

(526) IBEFE Bruxelles, *op. cit.*, p.8.

(527) Fédération Wallonie-Bruxelles, *op. cit.*, p.24.

(528) *Le Soir, Les filières de l'alternance doivent être en lien avec les attentes des entreprises*, 23 octobre 2024.

RECOMMANDATIONS



FI



FA

Organiser la mise à jour de tous les enseignant·e·s et formateur·ices concernés lors de l'adoption de nouveaux profils via une formation spécifique lors de la mise en place d'un nouveau référentiel⁵¹⁴.



EFE

Renforcer l'accompagnement à l'ouverture de places de stage chez l'employeur et au sein des écoles/des centres de formation en développant le rôle d'accompagnateur·ice⁵¹⁵. Il est également essentiel d'instaurer l'obligation de formation initiale et continue pour les tuteur·ice·s pour assurer l'accueil de qualité dans les entreprises⁵¹⁶.



CVDC

Augmenter le nombre de Titres de compétence de tuteur·ice en entreprise⁵¹⁷.



EFE

Identifier les outils existants d'aide au tutorat⁵¹⁸ ; 2. Sensibiliser et informer les entreprises sur les outils existants ; 3. Développer de nouveaux outils lorsque ceux qui existent déjà ne sont pas adaptés au type de stage (ex : la prime Tuteur Actiris ne s'adresse qu'aux tuteur·ice·s des apprenant·e·s en alternance).

5.14. Problématique pour trouver des stages

CONSTATS

- La principale concurrence entre les différentes formes d'enseignement (plein exercice vs alternance) et entre les opérateurs serait surtout présente dans le cadre de la recherche des contrats d'apprentissage⁵¹⁹.
- Près de 24% des élèves inscrit·e·s dans les CEFA bruxellois n'ont pas pu obtenir de contrat entre janvier et août 2021⁵²⁰.
- 96% des entreprises à Bruxelles comptent moins de 10 employé·e·s⁵²¹, ce qui complique leur capacité à accueillir des stagiaires, notamment en raison de la charge administrative et de l'encadrement nécessaire⁵²².
- En Belgique francophone, plus de 90% des structures formatrices en alternance sont des petites entreprises et des indépendant·e·s, tandis que les grandes entreprises, même en recherche de personnel, y investissent très peu⁵²³.
- Même dans les métiers en pénurie, il est difficile pour les jeunes de trouver des stages, malgré la demande élevée dans ces secteurs⁵²⁴.
- Depuis 2017, Actiris a informé 1 600 employeurs (2019) sur le dispositif de l'alternance. Le nombre de places de stages transmises aux écoles a diminué de 1 857 en 2019 à 769 en 2021⁵²⁵. L'absence de suivi sur les contrats signés empêche d'évaluer pleinement l'impact de ces actions⁵²⁶.
- La Déclaration de politique communautaire prévoit d'élargir l'alternance à l'enseignement supérieur ainsi qu'à l'enseignement de Promotion sociale, afin de renforcer la formation en milieu de travail et d'améliorer l'insertion professionnelle des étudiant·e·s⁵²⁷.
- La plateforme Stageplus lancée par l'Offa pour connecter les entreprises et stagiaires reste en deçà des attentes⁵²⁸.

RECOMMANDATIONS



EFE

Renforcer le rôle des PFE / des secteurs en tant que facilitateurs dans la recherche de stages pour les écoles et les opérateurs de formation. Il est également recommandé que les interlocuteurs sociaux collaborent avec les acteurs de l'alternance pour faciliter et promouvoir les stages en alternance auprès des entreprises⁵²⁹.



OBS

Investiguer la question des stages et notamment les chiffres, les entreprises, les incitants et comparer avec les autres Régions pour identifier les freins/difficultés éventuels⁵³⁰.



EFE

Soutenir les entreprises PME, notamment en simplifiant les aspects administratifs et en renforçant l'encadrement pour qu'elles puissent accueillir plus facilement des stagiaires⁵³¹.



EFE

Promouvoir l'alternance auprès des secteurs en pénurie pour qui l'accueil de jeunes en formation peut constituer une réelle opportunité pour l'avenir⁵³².

(529) IBEFE Bruxelles, *op. cit.*, p.9.

(530) *Idem.*

(531) *Idem.*

(532) *Idem.*



Mobilité interrégionale

5.15. Mobilité & perspectives d'emploi

CONSTATS

- En 2023, le nombre d'emplois vacants en Région flamande (131 300) et plus particulièrement dans le Brabant flamand (40 000), est important⁵³³.
- Le marché du travail en Flandre offre de nombreuses opportunités d'emploi⁵³⁴ pour les personnes peu diplômées⁵³⁵. Étant donné la forte proportion de personnes faiblement diplômées à Bruxelles, ce marché représente une réelle opportunité pour les chercheur·euse·s d'emploi moins certifié·e·s⁵³⁶.
- Plus de la moitié (67,4%) de l'ensemble des emplois vacants en Belgique se trouve en Région flamande⁵³⁷. Parmi les profils les plus recherchés en périphérie flamande n'exigeant qu'un faible niveau de diplôme figurent le personnel de nettoyage et d'entretien et les chauffeur·euse·s⁵³⁸.
- L'étude menée par IDEA consult et HIVA KUL sur la mobilité interrégionale des chercheur·euse·s d'emploi bruxellois·es met en avant 5 secteurs pour lesquels la navette sortante pourrait davantage être encouragée, car ce sont des secteurs proposant un large nombre d'offres d'emploi dans la périphérie bruxelloise⁵³⁹. Il s'agit de : l'hôtellerie, le commerce et vente, les activités de services administratifs et de soutien, le transport et la logistique, l'industrie et la construction⁵⁴⁰.
- Les Bruxellois·es moins diplômé·e·s ont plus de chances de trouver un emploi en Flandre qu'à Bruxelles ou en Wallonie, en raison de la présence de secteurs tels que les transports, la logistique, l'industrie, le commerce de gros et automobile, ainsi que la construction. En Wallonie, c'est surtout l'industrie pharmaceutique qui se distingue pour ces navetteurs⁵⁴¹.

(533) Statbel, Emplois vacants, <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/emplois-vacants#panel-12>.

(534) En 2022 par exemple, le VDAB a reçu 17 700 offres d'emplois pour le Brabant flamand n'exigeant qu'un faible niveau de diplôme, soit environ 2 sur 5.

(535) view.brussels, *Détermination des besoins en emploi et en formation*, 2024, p.90.

(536) IBEFE Bruxelles, « Chapitre 1 : Diagnostic socio-économique du territoire bruxellois », *Rapport analytique et prospectif*, 2024 p.65.

(537) *Idem*.

(538) *Ibidem*, p.67.

(539) IDEA Consult, Opportunités de mobilité interrégionale pour le marché du travail flamand, <https://www.ideaconsult.be/fr/projets/opportunités-de-mobilité-interrégionale-pour-le-marché-du-travail-flamand>.

(540) IBEFE Bruxelles, *op. cit.*, p.72.

(541) view.brussels, *op. cit.*, p.91.

(542) IBEFE Bruxelles, *op. cit.*, p.79.

RECOMMANDATION



Lancer des campagnes d'information, en collaboration notamment avec la Cité des métiers, les acteurs de l'emploi, de l'enseignement et de la formation professionnelle pour sensibiliser les élèves et les chercheur·euse·s d'emploi bruxellois·es aux opportunités d'emploi en Flandre et aux moyens de transport disponibles. Ces campagnes pourraient inclure des ateliers, des séances d'information et des ressources en ligne pour les aider à mieux comprendre les secteurs en demande et les options de mobilité.

5.16. Importance du permis de conduire

CONSTATS

- Bien que la mobilité interrégionale constitue un atout pour les chercheur·euse·s d'emploi bruxellois·es faiblement diplômé·e·s, il existe une série d'obstacles qui l'entrave. Le centre d'études et de documentation du Rand flamand, BRIO, retient entre autres : la barrière de la langue, l'accessibilité de la périphérie ou encore la méconnaissance des opportunités⁵⁴².
- Le vieillissement de la population dans les régions périphériques devrait offrir de nouvelles perspectives d'emploi pour les Bruxellois·es, à condition qu'ils possèdent les compétences requises, y compris des connaissances linguistiques, et que l'accès aux entreprises soit amélioré. Les gouvernements flamand et bruxellois visent

à augmenter le nombre de Bruxellois-es occupant des postes vacants en Flandre, avec un objectif de 2 000 par an.⁵⁴³

- La mobilité des Bruxellois-es vers la Flandre est plus élevée pour ceux vivant dans des communes bien desservies par les transports en commun et ayant un accès facile aux zones d'emploi⁵⁴⁴.
- Les investissements dans les infrastructures, tels que la passerelle cyclable sur le ring de Bruxelles et l'extension de la ligne de tram 62, devraient améliorer l'accès aux parcs d'activités de Machelen et Zaventem, augmentant ainsi le nombre de Bruxellois-es se rendant travailler en périphérie⁵⁴⁵.
- L'étude VIONA sur la mobilité interrégionale révèle que Zaventem, avec 21% des navetteur-euse-s bruxellois-es, est la destination la plus prisée, en partie grâce à la présence de l'aéroport. Suivent Machelen (18%), Vilvorde (17%), Asse (16%) et Dilbeek (14%)⁵⁴⁶.
- La mobilité, notamment la possession du permis de conduire, est essentielle pour plusieurs métiers, en particulier dans les secteurs techniques, de la construction et certaines professions paramédicales, qui exigent des déplacements quotidiens. Cette exigence constitue un frein important au recrutement pour bon nombre de fonctions critiques⁵⁴⁷.
- Le permis de conduire B est essentiel pour plusieurs métiers techniques, car il constitue un premier filtre de sélection pour les entreprises lors de l'examen des CV, avant même la prise en compte des compétences linguistiques⁵⁴⁸.
- Certains métiers, en particulier ceux travaillant avec des horaires réguliers ou ayant des horaires de nuits, requièrent un permis de conduire pour assurer les trajets domicile-travail, surtout dans le secteur de la construction⁵⁴⁹, de la sécurité⁵⁵⁰ ou encore de l'industrie⁵⁵¹.
- Deux tiers des déplacements entre Bruxelles et la périphérie se font en voiture⁵⁵². Cependant, le taux de motorisation à Bruxelles est assez faible : 53,7% des ménages de la Région de Bruxelles-Capitale ne possèdent pas de voiture, contre 25% des ménages wallons et 22,9% des ménages flamands. De plus, de nombreux-euses chercheur-euse-s d'emploi bruxellois-es ne possèdent pas de voiture⁵⁵³.
- Le secteur des transports et de la logistique offre des emplois accessibles aux personnes peu diplômées, à condition de détenir le permis de conduire B. Ce permis est souvent requis pour les trajets domicile-travail et pour les métiers nécessitant de conduire des véhicules, notamment dans les domaines de la logistique et de l'aéroportuaire⁵⁵⁴.
- L'initiative wallonne Passport Drive offre aux chercheur-euse-s d'emploi la possibilité de bénéficier d'un financement pour obtenir leur permis de conduire B (auto) ou AM (cyclomoteur)⁵⁵⁵.

(543) view.Brussels, *op. cit.*, p.31.

(544) *Idem*.

(545) *Idem*.

(546) *Ibidem*, p.90.

(547) view.brussels, *L'analyse des fonctions critiques en Région de Bruxelles-Capitale*, Janvier 2024, p.125.

(548) view.brussels, *Détermination des besoins en emploi et en formation*, 2024, p.147.

(549) *Idem*.

(550) *Idem* ; Entretien Brusafe, 16 juillet 2024.

(551) Entretien Alimento, 25 septembre 2024.

(552) IBEFE Bruxelles, *op. cit.*, p.80.

(553) IDEA consult, KUL, HIVA, *op. cit.*, p.24.

(554) view.brussels, *op. cit.*, p.147 & p.31.

(555) Passeport drive, <https://www.leforem.be/a-propos/projets-passeport-drive.html>.

RECOMMANDATIONS



EFE

Mettre en place des formations gratuites permettant l'obtention du permis de conduire B (pour les métiers où ce dernier est indispensable), accompagnées d'un soutien logistique, en s'inspirant d'initiatives telles que le programme Passport Drive en Région wallonne.



EFE

Évaluer les possibilités d'extension ou d'adaptation des réseaux de transports publics vers les zones d'emploi en périphérie. Cette démarche permettrait d'élargir les options de mobilité sans nécessiter le permis de conduire. Des actions pourraient être menées pour identifier les lignes de transport à renforcer vers les parcs d'activités périphériques, en tenant compte des besoins spécifiques des futur-e-s travailleur-euse-s (par exemple, horaires de nuit).



Équipements et ressources

5.17. Mutualisation des équipements pédagogiques de pointe

PRÉAMBULE

Les enjeux de la mutualisation des équipements pédagogiques de pointe à Bruxelles sont traités dans l'Avis n°24 - *Mutualisation des équipements* adopté le 27 octobre 2023⁵⁵⁶ ainsi que dans l'Avis n°28 - *Appel à projet - Modernisation des équipements pédagogiques de pointe de l'enseignement qualifiant 2023-2024* adopté le 25 juin 2024⁵⁵⁷.

CONSTATS

- Des manquements ont été constatés dans la mise en œuvre des objectifs prévus dans l'Accord de coopération dit « bruxellois » du 17 novembre 2016 :
 - › Absence d'un cadastre des équipements pédagogiques de pointe à Bruxelles, tel que prévu à l'article 4 ;
 - › Non atteinte des 25% du nombre annuel total des heures de formation organisées par les Pôles Formation Emploi / Centre de référence professionnelle réservées aux publics scolaires comme prévu à l'article 2.
- Le manque d'information sur les équipements disponibles impacte notamment le travail d'orientation positive vers les Centres de technologie avancée et les Pôles Formation Emploi / Centres de référence professionnelle mené par les acteurs de terrain (ex. la Cité des métiers, les agent·e·s PMS, professeur·e·s, etc.).
- Le manque d'information sur les équipements disponibles et le manque de connaissance sur le fonctionnement des Centres de technologie avancée et Pôles Formation Emploi / Centre de référence professionnelle induit une crainte et/ou une démotivation chez certain·e·s professeur·e·s /chef·f·es d'atelier et une sous-estimation de leurs capacités à utiliser les équipements de pointe disponibles dans ces structures.
- Les directions d'école ne sont pas toujours disponibles pour donner suite aux demandes de projets de visite et/ou de formation des élèves au sein des Pôles Formation Emploi / Centre de référence professionnelle.
- L'absence de conventions partenariales entre écoles et Pôles Formation Emploi / Centre de référence professionnelle nuit à la pérennité et la qualité de leurs collaborations avec les écoles.
- Certains Centres de technologie avancée disposent d'équipements pédagogiques de pointe et de qualité, mais qui restent sous-utilisés par les publics scolaires, car ils ne sont pas prévus dans les profils formation du SFMQ. C'est le cas de certains Centres de technologie avancée du secteur de l'industrie et de la construction.

(556) IBEFE Bruxelles, *Avis n°24 - Mutualisation des équipements*, 2023.

(557) IBEFE Bruxelles, *Avis n°28 - Modernisation des équipements pédagogiques de pointe de l'enseignement qualifiant 2023-2024*, 2024.

RECOMMANDATIONS



EFE

À défaut de disposer d'un cadastre des équipements pédagogiques de pointe, encourager tous les Pôles Formation Emploi / Centre de référence professionnelle à construire un catalogue de formation dans lequel il est précisé les formations accessibles aux publics scolaires.



ORI



FI

Concevoir une communication plus ciblée des Pôles Formation Emploi / Centre de référence professionnelle vers les écoles. Par exemple, organiser des séances d'information dans les écoles afin de faire la promotion de l'offre d'enseignement des Pôles Formation Emploi / Centre de référence professionnelle et prendre contact directement avec les professeur-e-s de l'option et les chef-fe-s d'atelier afin d'organiser de futures formations / visites.



ORI

Valoriser la formation en Centres de technologie avancée des professeur-e-s, chef-fe-s d'atelier et agent-e-s PMS auprès des organismes qui organisent la formation continuée des professeur-e-s.



EFE

Nouer des conventions partenariales structurelles entre écoles et Pôles Formation Emploi / Centre de référence professionnelle afin d'augmenter la fréquentation des publics scolaires dans ces centres.



SFMQ

Actualiser les profils du Service francophone des métiers et des qualifications en tenant compte des équipements disponibles dans les Centres de technologie avancée.



Sécurisation des parcours

5.18. Passerelles & montée en qualification

CONSTATS

- Pas de parcours intégré de formation professionnelle. Il n'y a pas de garantie de passer d'une préqualification à une formation qualifiante selon l'opérateur.
- Les acquis des stagiaires ne sont pas systématiquement pris en compte dans leur parcours de formation.
- Perte conséquente des inscriptions entre la 5^e et la 6^e dans l'enseignement qualifiant (technique de qualification et professionnel)⁵⁵⁸.
 - › Cette perte peut s'expliquer selon plusieurs facteurs : abandon, échec, réorientation, décrochage, ... Pour le plein exercice à Bruxelles, on note en moyenne une perte de 17% des élèves pour les options en technique de qualification et de 19% pour les élèves des options professionnelles.
 - › En professionnel, dans les secteurs de l'économie et des arts appliqués, plus d'un quart des élèves sont concerné-e-s.
 - › En technique de qualification, ce sont les élèves des secteurs des sciences appliquées et de l'agronomie qui sont principalement concerné-e-s⁵⁵⁹.
- Chaque opérateur a ses propres modalités d'accès sans spécialement se référer aux séances d'informations ou aux tests déjà réalisés chez un autre opérateur.
- Le dispositif CCP (Certificat de compétences professionnelles) vise « à simplifier, à rendre plus lisible et à renforcer la certification professionnelle pour les usager-ère-s. Son objectif est de répondre aux défis de la qualification tout au long de la vie, notamment en améliorant la reconnaissance des compétences et en fluidifiant et sécurisant les parcours d'apprentissage »⁵⁶⁰.

RECOMMANDATIONS



EFE

Garantir un parcours menant à la certification :

- › Réaliser un cadastre des filières et passerelles existantes, dans une perspective d'identifier les passerelles manquantes et mettre en œuvre des passerelles interopérateurs ;
- › Intégrer la validation des compétences comme outil facilitateur de passerelle ;
- › Créer les passerelles manquantes et les conditions nécessaires à leur fonctionnement ;
- › Faciliter les accès à la formation ;
- › Individualiser les parcours.



ORI

Proposer aux candidat-e-s en attente d'une formation de suivre une autre formation pertinente pour leur parcours professionnel (langues, programmes informatiques, etc.).



EFE

Organiser via un système de régie et proposer des calendriers intégrés de toutes les formations disponibles par secteur afin de réduire le temps de formation et entre les formations.



FI



FA

Fixer des objectifs de parcours à remplir pour organiser, dans l'intérêt de l'usager-ère, des passerelles et dispenses entre opérateurs de formation.

(558) C'est-à-dire que les élèves inscrit-e-s en 5^e (année N) ne se retrouvent pas en 6^e (N+1) ; Données certifiées de l'enseignement.

(559) Données certifiées de l'enseignement - Calculs : IBEFE. Moyenne allant des années académiques 2019-2020 à 2022-2023.

(560) IBEFE Bruxelles, *Avis n°27 – Modification de l'Accord de coopération du 21 mars 2019 entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française relatif à la validation des compétences, en vue d'instituer le Certificat de compétence professionnelle*, Avril 2024, p.4.

5.19. Titres délivrés en validation des compétences

CONSTATS

- De nombreuses personnes disposent d'expérience professionnelle, mais manquent de certification. Parmi les jeunes de 15 à 22 ans, 4,7% ont quitté prématurément l'école sans avoir obtenu le diplôme de l'enseignement secondaire supérieur en Région de Bruxelles-Capitale⁵⁶¹.
- En 2023, 18,4% du total des chercheur·euse·s d'emploi inscrit·e·s auprès d'Actiris ont un diplôme de niveau faible, c'est-à-dire, allant de la primaire au deuxième degré du secondaire (technique, général ou professionnel)⁵⁶² et 43,5% possèdent des diplômes étrangers sans équivalence⁵⁶³. Exemples dans le transport et la logistique :
 - › Répartition de l'emploi selon le niveau de diplôme : 20% de personnes faiblement certifiées et 40% de personnes moyennement diplômées⁵⁶⁴.
 - › 31,6% des chercheur·euse·s d'emplois inoccupé·e·s, repris·e·s dans les données sur la réserve de main-d'œuvre d'Actiris sont faiblement certifié·e·s et 47,8% n'ont pas de diplôme reconnu.
- Les gouvernements de la Commission communautaire française et de la Région de Bruxelles-Capitale veulent accélérer le développement de la validation des compétences en visant la délivrance de 4 000 Titres de compétence chaque année en Région bruxelloise⁵⁶⁵.
- Le dispositif SPOC & accompagnement porté par 3 Missions locales en 2024 soutenues par la FeBISP et le CVDC a permis à des personnes éloignées du marché de l'emploi de pouvoir accéder à la Validation des compétences en optimisant les chances de réussite⁵⁶⁶.

RECOMMANDATIONS



CVDC

Développer l'offre de validation des compétences à Bruxelles prioritairement pour les métiers en tension pour lesquels il n'existe pas d'épreuves en Région bruxelloise et pour lesquels il existe un public prêt à faire valider ses compétences.



FA



CVDC

Créer des synergies et collaborer étroitement sur le développement de modules courts de formation préparatoires à la Validation des compétences.



ORI

Sensibiliser les chercheur·euse·s d'emploi, en particulier les personnes sans diplôme, mais avec une expérience professionnelle et les personnes en attente de reconnaissance de diplôme, à la possibilité de faire reconnaître leur expérience via des Titres de compétence.

(561) Fédération Wallonie-Bruxelles, *Les indicateurs de l'enseignement*, 2023, p.52.

(562) Actiris, Viewstat, https://viewstat.actiris.brussels/views-tat_werkloosheid_basisstatistieken.html.

(563) Pour aller plus loin voir : IBEFE Bruxelles, *Note d'analyse : Equivalence des diplômes*, 2023.

(564) view.brussels, *op.cit.*, p.120.

(565) Consortium de validation des compétences, *Rapport d'activités 2020 – Défis, transitions et nouveaux projets au service des publics*, 2020, p.157.

(566) Entretien CVDC, 4 décembre 2024.

5.20. Droit à la certification

CONSTATS

- Les besoins autour de la certification et de la sécurisation des parcours sont très importants⁵⁶⁷.
- Le CESS reste, pour la majorité des employeurs, une condition indispensable à l'embauche. Le CESS peut également être repris comme condition d'admission en formation professionnelle⁵⁶⁸.
- Les systèmes de certification sont complexes. Ils ne permettent pas systématiquement de construire des parcours sécurisés entre opérateurs pour les bénéficiaires. Les différentes certifications professionnelles n'ont pas toutes les mêmes effets de droit et de notoriété sur le marché de l'emploi⁵⁶⁹.
- Le Certificat de compétence professionnelle (CCP) vise la simplification de la certification professionnelle et la sécurisation des parcours pour les usager·ère·s en établissant une certification commune aux opérateurs publics de formation⁵⁷⁰.
- Le cadre francophone des certifications (CFC) positionne les certifications sur une échelle de niveau 1 à 8 en fonction des acquis d'apprentissage⁵⁷¹. Toutes les formations professionnalisantes, organisées par les opérateurs publics, ne sont pas encore positionnées sur ce cadre. Ce positionnement facilite cependant l'évaluation et la comparaison entre les certifications.
- L'IBEFE, soutient avec Volta, la création d'un profil de niveau 5, notamment pour les technicien·ne·s en HVAC via un Brevet d'études supérieures (BES)⁵⁷². La pertinence de créer davantage des certifications de niveau 5, situées entre les certifications de niveau 4 (équivalent au niveau CESS) et celles de niveau 6 (bachelier) est soulignée.
- Certains secteurs sont marqués par l'embauche de profils bacheliers pour des fonctions ne le nécessitant pas, laissant peu d'opportunités aux personnes moins diplômées⁵⁷³.

(567) Cf. « Titres délivrés en validation des compétences » et « Passerelles et montée en qualification ».

(568) view.brussels, *L'analyse des fonctions critiques en Région de Bruxelles-Capitale*, Janvier 2024, p.125.

(569) IBEFE Bruxelles, « Chapitre II : Analyse des effectifs 2018-2022 », *Rapport analytique et prospectif*, 2024, p.23.




(570) IBEFE Bruxelles, *Avis n°27 – Modification de l'Accord de coopération du 21 mars 2019 entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française relatif à la validation des compétences, en vue d'instituer le Certificat de compétence professionnelle*, Avril 2024, p.5.

(571) Cadre francophone des certifications, « Que faisons-nous », <https://cfc.cfwb.be/que-faisons-nous/>

(572) IBEFE Bruxelles, *Note d'instruction : Ouverture du BES technicien·ne de maintenance en HVAC*, Octobre 2024, p.4.

(573) Cf. Familles métiers « Administration, secrétariat et support », « Comptabilité et fiscalité ».

RECOMMANDATIONS

-  **OBS** Investiguer et quantifier les obstacles à l'insertion professionnelle selon le niveau de certification, notamment lorsque le bachelier est demandé par l'employeur pour l'exécution de tâches de niveau inférieur.
-  **EFE** Instruire la question de production de profils de niveau 5, en collaboration avec les instances compétentes et les secteurs professionnels, afin de favoriser la fluidité des parcours et la construction de passerelles et filières.
-  **EFE** Veiller à systématiser le positionnement des formations sur le cadre francophone des certifications.

5.21. Phénomène de relégation & orientation positive

CONSTATS

(574) Fédération Wallonie-Bruxelles, *op. cit.*, p.42.

(575) Il s'agit des attestations d'orientation B (AOB) qui font mention du degré de réussite des élèves. Si l'année a été réussie mais avec difficulté, l'élève peut passer à l'année supérieure, mais avec une restriction portant sur telle(s) forme(s) d'enseignement, telle(s) section(s) et/ou telle(s) orientation(s) d'études.

(576) Dominique Lafontaine et Virginie Dupont, *Les assises de l'orientation - l'orientation à l'épreuve des inégalités : des choix sous influence, présentation*, Novembre 2021, p.7.

(577) Fédération Wallonie-Bruxelles, *op. cit.*, 2023, p.42.

(578) Dominique Lafontaine et Virginie Dupont, *op. cit.*, p.7.

(579) Agir pour l'enseignement, *Synthèse - État des lieux pour un renforcement transversal de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnelle, en particulier de l'alternance*, Décembre 2022, p.11.

(580) *Ibidem*, p.6.

(581) Fédération Wallonie-Bruxelles, *Déclaration de politique communautaire - Législature 2024-2029*, Juillet 2024, p.6.

(582) *Ibidem*, p.18.

(583) IBEFE Bruxelles, *Avis n°25 Conjoint avec Brupartners - État des lieux pour un renforcement transversal de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnelle, en particulier de l'alternance*, Décembre 2023, p.12-13.

(584) Dominique Lafontaine et Virginie Dupont, *op. cit.*, p.18.

(585) Geoffroy Le Clercq et Marc Romainville, *Les assises de l'orientation - Orientation positive et tronc commun, présentation*, Novembre 2021, p.3.

(586) Fédération Wallonie-Bruxelles, *op. cit.*, p.24.

- L'enseignement qualifiant souffre d'un phénomène de relégation. Celui-ci se déploie lors de deux moments clés de l'orientation, à l'entrée du deuxième degré et lors du passage au troisième degré⁵⁷⁴. Les élèves en difficulté scolaire sont – au moyen de restrictions⁵⁷⁵ – orienté·e·s vers les filières qualifiantes, sans que cela ne soit le résultat d'un véritable choix⁵⁷⁶.
- Pour l'année scolaire 2021-2022, le taux de retard scolaire en troisième secondaire est de 64% dans l'enseignement technique de qualification et de 75% dans le professionnel – contre 19% dans le général⁵⁷⁷.
- Par ailleurs, un·e élève issu·e d'une famille à indice socioéconomique faible, a 1,8 fois plus de probabilités de se retrouver dans l'enseignement qualifiant, comparé à un·e élève venant d'une famille à indice socioéconomique élevé⁵⁷⁸.
- La filière de l'alternance est devenue malgré elle une « filière de relégation des filières de relégation », concentrant des élèves ayant accumulé des situations successives d'échecs⁵⁷⁹. Cette dynamique contribue à stigmatiser la filière.
- L'alternance accueille principalement des élèves en échec scolaire, avec plus de 90% des apprenant·e·s en CEFA du deuxième degré ayant un retard scolaire supérieur à un an⁵⁸⁰.
- La déclaration de politique communautaire de la Fédération Wallonie-Bruxelles identifie la formation en alternance comme une voie d'excellence, valorisant à la fois les apprentissages pratiques et théoriques⁵⁸¹. Le tronc commun rallongé doit permettre à la fois le renforcement des apprentissages de base, l'initiation aux différents domaines polytechniques ainsi que la construction d'un parcours orientant positif dès les premières années⁵⁸².
- Les termes « relégation » et « excellence » associés à la filière d'alternance ne reflètent pas la diversité des parcours ni des motivations des individus engagés dans cette voie⁵⁸³.
- L'enjeu de l'orientation est majeur puisqu'elle peut soit agir comme mécanisme de reflet et d'amplification des inégalités sociales, soit comme réel choix positif et émancipateur pour les élèves⁵⁸⁴. L'ambition de l'orientation positive et du tronc commun vise entre autres à revaloriser l'enseignement qualifiant en tant que véritable projet de vie⁵⁸⁵, avec le renforcement du poids et de la qualité d'apprentissage en milieu de travail pour l'ensemble des métiers et l'incitation des employeurs à ouvrir davantage de places de stage⁵⁸⁶.

RECOMMANDATIONS









Combattre ce phénomène de relégation, notamment en changeant le discours autour de l'enseignement qualifiant et de l'alternance pour réduire la stigmatisation et valoriser les parcours qui y sont liés.



Mettre en œuvre une orientation positive, prévue par le Pacte d'excellence.

6. CORRESPONDANCES FAMILLES MÉTIERS

Famille métier	Romev3 ⁵⁸⁷	Domaines de Bruxelles Formation (+ OISP)	Secteurs de l'enseignement	Pôles efp/SFPME
 Administration, secrétariat et support	K - Services à la personne et à la collectivité ⁵⁸⁸ M - Support à l'entreprise	Commerce Gestion, management et administration Informatique, ICT et économie numérique	Economie	Gestion Services - CBC
 Aide et soins à la personne	D - Commerce, Vente et Grande distribution ⁵⁸⁹ J - Santé K - Services à la personne et à la collectivité M - Support à l'entreprise ⁵⁹⁰	Gestion, management et administration Nettoyage Social, Santé, sport et soins du corps	Sciences appliquées Services aux personnes	Commerce Services – CBC
 Art et artisanat	B - Arts et Façonnage d'ouvrages d'art D - Commerce, Vente et Grande distribution ⁵⁹¹ E - Communication, Média et Multimédia F - Construction, Bâtiment et Travaux publics ⁵⁹² H - Industrie ⁵⁹³ L - Spectacle ⁵⁹⁴		Arts appliqués Construction	Art et médias Commerce Construction
 Coiffure, bien-être et esthétique	D - Commerce, Vente et Grande distribution K - Services à la personne et à la collectivité L - Spectacle ⁵⁹⁵	Social, santé, sport et soins du corps	Services aux personnes	Bien-être
 Commerce	D - Commerce, Vente et Grande distribution M - Support à l'entreprise	Alimentation - métiers de bouche et industries agroalimentaires Commerce Gestion, management et administration	Agronomie Economie Hôtellerie- Alimentation	Alimentation Art et médias Commerce Mobilité
 Communication	E - Communication, Média et Multimédia M - Support à l'entreprise	Gestion, management et administration Informatique, ICT et économie numérique	Arts appliqués Industrie	Art et médias Commerce Numérique Services – CBC

(587) Il ne s'agit pas de la toute dernière version de la nomenclature romev3. En effet une mise à jour récente a été réalisée en 2024 et n'a pas pu être prise en compte dans les temps pour ce rapport.

(588) Est concerné ici uniquement le code romev3 K1902 - Collaboration juridique.

(589) Est concerné ici uniquement le code romev3 D1405 - Conseil en information médicale.

(590) Est concerné ici uniquement le code romev3 M1609 - Secrétariat et assistantat médical ou médico-social.

(591) Est concerné ici uniquement le code romev3 D1201 - Achat vente d'objets d'art, anciens ou d'occasion.

(592) Est concerné ici uniquement le code romev3 F1102 - Conception - aménagement d'espaces intérieurs.

(593) Sont concernés ici uniquement les codes romev3 H2207 - Réalisation de meubles en bois & H2208 - Réalisation d'ouvrages décoratifs en bois.

(594) Est concerné ici uniquement le code romev3 L1102 - Mannequinat et pose artistique.








(595) Est concerné ici uniquement le code romev3 L1501 - Coiffure et maquillage spectacle.

Famille métier	Romev3 ⁵⁸⁷	Domaines de Bruxelles Formation (+ OISP)	Secteurs de l'enseignement	Pôles efp/SFPME
 Comptabilité et fiscalité	M - Support à l'entreprise	Gestion, management et administration	Economie	Services – CBC
 Construction	F - Construction, Bâtiment et Travaux publics H - Industrie I - Installation et Maintenance	Construction Industries technologiques Langues orientées métier	Construction Industrie	Construction Numérique
 Environnement, nature et métiers verts	A - Agriculture et Pêche, Espaces naturels et Espaces verts, Soins aux animaux K - Services à la personne et à la collectivité	Construction Environnement, agriculture, animaux, nature Sécurité et prévention	Agronomie	Alimentation Bien-être Construction
 Formation, éducation et animation	G - Hôtellerie-Restaurant, Tourisme, Loisirs et Animation K - Services à la personne et à la collectivité	Education, formation et pédagogie Social, santé, sport et soins du corps	Services aux personnes	Bien-être
 Habillement et textile	B - Arts et Façonnage d'ouvrages d'art D - Commerce, Vente et Grande distribution H - Industrie L - Spectacle ⁵⁹⁶	Habillement et confection	Habillement et textile	Art et médias
 Horeca	G - Hôtellerie-Restaurant, Tourisme, Loisirs et Animation	Horeca	Hôtellerie- Alimentation	Alimentation
 Immobilier	C - Banque, Assurance, Immobilier			Services – CBC
 Industrie alimentaire	D - Commerce, Vente et Grande distribution ⁵⁹⁷ H - Industrie	Alimentation - métiers de bouche et industries agroalimentaires	Hôtellerie- Alimentation Sciences appliquées	Alimentation
 Industrie automobile	I - Installation et Maintenance	Automobile et mobilité urbaine Industries technologiques	Industrie	Mobilité
 Industrie chimique et pharmaceutique	H - Industrie	Industries technologiques	Sciences appliquées	
 Industries technologiques	H - Industrie I - Installation et Maintenance	Industries technologiques	Industrie	Construction
 Informatique	I - Installation et Maintenance ⁵⁹⁸ M - Support à l'entreprise	Gestion, management et administration Informatique, ICT et économie numérique	Industrie	Numérique

(596) Est concerné ici uniquement le code romev3 L1502 - Costume et habillage spectacle.

(597) Sont concernés ici uniquement les codes romev3 D1102 - Boulangerie – viennoiserie & D1104 - Pâtisserie, confiserie, chocolaterie et glacerie.

(598) Est concerné ici uniquement le code romev3 I1401 - Maintenance informatique et bureautique.

Famille métier	Romev3 ⁵⁸⁷	Domaines de Bruxelles Formation (+ OISP)	Secteurs de l'enseignement	Pôles efp/SFPME
 Loisir, événementiel et culturel	E - Communication, Média et Multimédia ⁵⁹⁹ G - Hôtellerie-Restaurant, Tourisme, Loisirs et Animation K - Services à la personne et à la collectivité ⁶⁰⁰ L - Spectacle	Culture et arts du spectacle Gestion, management et administration		Art et médias
 Nettoyage	I - Installation et Maintenance K - Services à la personne et à la collectivité	Langues orientées métier Nettoyage		
 Petite enfance	J - Santé K - Services à la personne et à la collectivité	Social, santé, sport et soins du corps	Services aux personnes	Services – CBC
 Sécurité et prévention	K - Services à la personne et à la collectivité	Langues orientées métier Sécurité et prévention	Services aux personnes	
 Service banque, assurance, finance	C - Banque, Assurance, Immobilier M - Support à l'entreprise ⁶⁰¹	Gestion, management et administration		Services – CBC
 Tourisme	G - Hôtellerie-Restaurant, Tourisme, Loisirs et Animation	Tourisme et événementiel	Economie	Services – CBC
 Transport et logistique	H - Industrie ⁶⁰² N - Transport et Logistique	Langues orientées métier Transport et logistique	Industrie	Commerce

(599) Est concerné ici uniquement le code romev3 E1107 - Organisation d'évènementiel.

(600) Est concerné ici uniquement le code romev3 K1602 - Gestion de patrimoine culturel.

(601) Est concerné ici uniquement le code romev3 M1205 - Direction administrative et financière.

(602) Sont concernés ici uniquement les codes romev3 H1401 - Management et ingénierie gestion industrielle et logistique & H1403 - Intervention technique en gestion industrielle et logistique.

7. GLOSSAIRE

ATPS	Association de Technicien·ne·s Professionnel·le·s du Spectacle
BANSPA	Brusselse Adviesraad van Nederlandstalige Sociale Partners
BES	Brevet d'enseignement supérieur
BF	Bruxelles Formation
CAFS	Certificat d'Acquis de Formation Spécifique
CCP	Certificat de compétences professionnelles
CCPQ	Commission communautaire des professions et des qualifications
CDC	Centre de compétences
CDM	Cité des Métiers
CDR	Centre De Référence professionnelle
CE	Chef d'entreprise
CECAF	Certificat de Compétences Acquisées en Formation
CEC	Cadre européen des certifications
CEFA	Centre d'Education et de Formation en Alternance
CEQ	Chambre Enseignement Qualifiant
CESE	Conseil économique, social et environnemental de Wallonie
CESS	Certificat d'Enseignement Secondaire Supérieur
CFC	Cadre Francophone des Certifications
COEN	Coordination et encadrement
CQ	Certificat de qualification
CSD	Centrale de Service et Soins à Domicile
CTA	Centre de Technologies Avancées
CVDC	Consortium de Validation des Compétences
DPC	Déclaration de politique communautaire
DPR	Déclaration de politique régionale
DEI	Demandeur d'Emploi Inoccupé
EFP	Espace Formation PME
EPS	Enseignement de Promotion Sociale
FA	Formation pour adultes
FCCSSD	Fédération des Centres de Coordination des Soins et des Services à Domicile
FeBi	Association des Fonds Sociaux du Secteur Non Marchand Fédéraux et Bicommunautaires
FeBISP	Fédération Bruxelloise des organismes d'Insertion socio-professionnelle et d'Économie Sociale d'Insertion
FI	Formation Initiale
FPIE	Formation Professionnelle Individuelle en Entreprise
FPIEE	Formation Professionnelle Individuelle en Etablissement d'Enseignement
FQ	Formation Qualifiante

FSB	Fédération des services bruxellois d'aide à domicile
FWB	Fédération Wallonie-Bruxelles
GIBBIS	Gezondheidsinstellingen Brussel - Bruxelles Institutions de Santé
HVAC	Heating, Ventilation and Air-conditioning (chauffage, ventilation et air conditionné)
IA	Intelligence artificielle
IBEFE	Instance Bassin Enseignement Formation Emploi
IBSA	Institut Bruxellois de Statistique et d'Analyse
IFPM	Fonds sectoriel de formation de l'industrie technologique
IPI	Institut professionnel des agents immobiliers
KCE	Centre Fédéral d'Expertise des Soins de Santé (Kenniscentrum - Centre d'Expertise)
MP	Métier Prioritaire
OBG	Option de Base Groupée
OCDE	Organisation de Coopération et de Développement Économiques
OE	Offre d'Emploi
OFFA	Office Francophone de la Formation en Alternance
OIP	Organisme d'Intérêt Public
OISP	Organisme d'Insertion Socio-Professionnelle
ONE	Office de la Naissance et de l'Enfance
OQMT	Observatoire du Qualifiant, des Métiers et des Technologies
OTLAV	Orientation tout au long de la vie
P	Professionnel
PE	Plein exercice
PFE	Pôle Formation Emploi
PMS	Psycho-Médico-Social
POSY	Pôle de synergie
RAF	Reconnaissance des Acquis de Formation
RAP	Rapport Analytique et Prospectif
RMO	Réserve de Main d'œuvre
SFMQ	Service Francophone des Métiers et des Qualifications
SFPME	Service Formation PME
STEAM	Science, Technology, Engineering, Arts and Mathematics (Sciences, Technologie, Ingénierie, Arts et Mathématiques)
TC	Thématique Commune
TQ	Technique de Qualification
TT	Technique de Transition
UNEB	Union Nationale de l'Esthétique et du Bien-être

8. BIBLIOGRAPHIE

Etudes et rapports

- Agence de la transition écologique, *Réduire les déchets : les solutions à disposition des collectivités*, 2024.
- Agir pour l'enseignement, *Etat des lieux pour un renforcement transversal de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnelle, en particulier de l'alternance*, 2022.
- Agir pour l'enseignement, *Scénarios de réformes de l'alternance, de l'enseignement qualifiant, de l'enseignement pour adulte et de la formation professionnelle en Wallonie et en FWB*, Juin 2024.
- Agir pour l'enseignement, *Synthèse - État des lieux pour un renforcement transversal de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnelle, en particulier de l'alternance*, Décembre 2022.
- Alimento, *Entreprises alimentaires en Région bruxelloise et périphérie - Minimum 5 travailleurs*, 2021.
- BEE-SPRB, *ShiftingEconomy.Brussels, Stratégie Régionale de Transition Economique 2022-2030*, Mars 2022.
- BEE-SPRB, *Stratégie régionale de transition économique 2022-2030*, Mars 2022.
- Bruxelles Formation et Actiris, *Rapport d'activités 2023 – Politiques Croisées Emploi-Formation*, 2023.
- Bruxelles Formation (Service études et statistiques), *Demande d'avis : E-vendeur et e-marketeur*, Avril 2022.
- Centre Fédéral d'Expertise des Soins de Santé, *Comment améliorer la détection et la prise en charge de la maltraitance des personnes âgées ?*, 2020.
- CESE Wallonie, *Avis : « Proposition de classification et d'identification des filières STEM en Fédération Wallonie-Bruxelles »*, 21 mai 2021.
- Chambre enseignement qualifiant, *Découvrez les métiers et les parcours qu'offre l'enseignement qualifiant*, 2023.
- Cité des métiers, *Rapport annuel*, 2023.
- Climact, ULiège, KULeuven, *Implications of the climate transition on employment, skills, and training in Belgium*, 2023.
- Commission européenne, *DigComp 2.2 : The Digital Competence Framework for Citizens - With new examples of knowledge, skills and attitudes*, 2022.
- Confédération européenne des syndicats, *Adaptation au changement climatique et monde du travail*, 2020.
- Conseil Supérieur de la Santé, *Avis n°9460 : Activités esthétiques par des non-médecins*, Juin 2022.
- Consortium de validation des compétences, *Rapport d'activités*, 2023.
- Consortium de validation des compétences, *Rapport d'activités 2020 – Défis, transitions et nouveaux projets au service des publics*, 2020.
- Direction générale sécurité et prévention, *Les métiers de la sécurité veillent tous les jours à votre sécurité*, 2021.
- DREMT, *Rapport représentation des métiers techniques et de l'enseignement qualifiant chez les élèves de fin du 1^e degré de l'enseignement secondaire en Fédération Wallonie-Bruxelles*, Août 2014.
- EDUCAM, *Route 2030 : The Fast Pace of Mobility*, 2021.
- EDUCAM-Département Études & Marketing, *Les métiers et les compétences en pénurie dans les secteurs EDUCAM : Résumé des résultats de l'enquête*, Bruxelles, 2024.

- Essenscia, *Baromètre de l'emploi*, 2024.
- Essenscia Wallonie-Bruxelles, *Chimie et sciences de la vie : baromètre de l'emploi 2024*, Mai 2024.
- Explore crée partage – STEAMuli, *Rapport projet pilote : « Sensibilisation des conseillers Forem aux métiers bio-tech et bio-pharma »* - Septembre 2023.
- FeBi, « Les besoins en formation dans le secteur des personnes âgées », *Rapport d'étude*, Juin 2018.
- FeBi, *Les besoins en formation pour le Fonds Social pour les soins aux personnes âgées*, 2023.
- FeBi, *Les besoins en formation dans le secteur du Fonds Social pour les Hôpitaux*, Juin 2022.
- Fédération Wallonie-Bruxelles, *Déclaration de politique communautaire – Législature 2024-2029*, Juillet 2024.
- Fédération Wallonie-Bruxelles, *Les indicateurs de l'enseignement*, 2023.
- Fondation Roi Baudouin, *Baromètre de l'inclusion numérique*, 2024.
- FOREM, *Analyse des besoins en formation professionnelle par domaine d'activités stratégiques en Wallonie*, 2018.
- FOREM, *Anticipation des besoins en compétences et formations dans la chaîne de valeur agro-alimentaire - De la fourche à la fourchette*, Mai 2022.
- FOREM, *Les déterminants de l'attrait pour les études et les métiers scientifiques et techniques chez les 12-25 ans*, 2020.
- FOREM, *Veille, analyse et prospective du marché de l'emploi, Métiers porteurs – Une approche intégrée relative à l'ensemble des métiers*, Janvier 2022.
- Forum des jeunes, *L'éducation en question : quelle place pour l'environnement*, 12 décembre 2022.
- GIEC, *Rapport de synthèse*, 2023.
- Horeca Forma Be pro, *Étude attractivité des métiers Horeca*, 2022.
- Horeca Forma Be pro, *Étude housekeeping*, 2023.
- Horeca Forma Be pro, *Étude métier réceptionniste*, 2021.
- Horeca Forma Be pro, *Les métiers de la salle : A quoi ressemblera le service de demain ?*, 2024.
- Horeca Forma Be pro, *Tendances restauration 2024*, 2024.
- Hub.brussels, *Baromètre de la transformation durable de l'économie bruxelloise*, 2023.
- IBEFE Bruxelles, *Avis d'opportunité n°21 de l'ouverture d'une formation de Bachelier en Immobilier*, 2023.
- IBEFE Bruxelles, *Avis n°24 – Mutualisation des équipements*, 2023.
- IBEFE Bruxelles, *Avis n°25 Conjoint avec Brupartners - État des lieux pour un renforcement transversal de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnelle, en particulier de l'alternance*, Décembre 2023.
- IBEFE Bruxelles, *Avis n°27 – Modification de l'Accord de coopération du 21 mars 2019 entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française relatif à la validation des compétences, en vue d'instituer le Certificat de compétence professionnelle*, Avril 2024.
- IBEFE Bruxelles, *Avis n°28 – Modernisation des équipements pédagogiques de pointe de l'enseignement qualifiant 2023-2024*, 2024.
- IBEFE Bruxelles, « Cadastre 2016-2020 de l'offre réalisée francophone et néerlandophone d'enseignement qualifiant, de formation professionnelle et de validation des compétences en Région de Bruxelles-Capitale », *Rapport analytique et prospectif*, 2021.
- IBEFE Bruxelles, *Cartographie : Lieux de formation et d'enseignement dans le bassin bruxellois*, 2024.
- IBEFE Bruxelles, « Chapitre I : Diagnostic socioéconomique du territoire bruxellois », *Rapport analytique et prospectif*, 2024.

- IBEFE Bruxelles, « Chapitre II : Analyse des effectifs 2018-2022 », *Rapport analytique et prospectif*, 2024.
- IBEFE Bruxelles, « Chapitre III : Liste des métiers prioritaires », *Rapport analytique et prospectif*, 2024.
- IBEFE Bruxelles, « Chapitre IV : Thématiques communes : liste des recommandations complémentaires », *Rapport analytique et prospectif*, 2021.
- IBEFE Bruxelles, *Infographie : Métiers de l'aide à la personne*, 2024.
- IBEFE Bruxelles, *Note d'analyse : Equivalence des diplômes*, 2023.
- IBEFE Bruxelles, *Note d'information : les CEFA à Bruxelles*, Octobre 2022.
- IBEFE Bruxelles, *Note d'instruction : Ouverture du BES technicien-ne de maintenance en HVAC*, Octobre 2024.
- IBSA, *Focus n°60 - Numérisation de l'économie et de la société : où en est-on en Région de Bruxelles-Capitale ?*, Juillet 2023.
- IDEA consult, KUL, HIVA, *Interregionale arbeidsmobiliteit voor Brusselse werkzoekenden*, 2023.
- Lafontaine (D.) et Dupont (V.), *Les assises de l'orientation – l'orientation à l'épreuve des inégalités : des choix sous influence*, présentation, Novembre 2021.
- Le Clercq (G.) et Romainville (M.), *Les assises de l'orientation - Orientation positive et tronc commun*, présentation, Novembre 2021.
- Liberform, *Employeurs du secteur*, 2020.
- OCDE, *Perspectives de l'OCDE sur les compétences 2023 : les compétences au service d'une transition écologique et numérique résiliente*, 2023.
- OCDE, *Points saillants : Promouvoir les talents à Bruxelles*, 2023.
- Région de Bruxelles-Capitale, *Stratégie Go4Brussels 2030*, 2021.
- SFMQ, *Etude préliminaire : Couture, mode et création*, 2020.
- SFMQ, *Étude préliminaire : Les métiers de la comptabilité et de la fiscalité*, 2023.
- SFMQ, *Etude préliminaire : Les métiers de l'aide à domicile*, 2019.
- SFMQ, *Étude préliminaire : Les métiers de support administratif et des Contacts Centers*, 2022.
- SFMQ, *Etude préliminaire : Les métiers techniques du spectacle et de l'événementiel*, 2023.
- SFMQ, *Référentiel métier « Ouvrier boulanger pâtissier / ouvrière boulangère pâtissière »*, document validé en ChaCA le 24/03/2017.
- Union Nationale de l'esthétique et du bien-être, *Mémoire*, 2024.
- view.brussels, *Analyse de l'impact de la transition économique verte sur les métiers/professions, les formations et les (nouvelles) compétences (attendues) en Région de Bruxelles-Capitale*, Avril 2024.
- view.brussels, *Covid-19 - focus services aux entreprises - Note d'analyse et de prospective*, Avril 2022.
- view.brussels, *Détermination des besoins en emploi et en formation*, 2024.
- view.brussels, *Jeunes quittant l'école – Insertion socioprofessionnelle des jeunes après leurs études*, 2022.
- view.brussels, *L'analyse des fonctions critiques en Région de Bruxelles-Capitale*, Janvier 2024.
- view.brussels, *L'analyse des fonctions critiques en Région de Bruxelles-Capitale*, Octobre 2024.
- view.brussels, *Les exigences linguistiques sur le marché du travail et les connaissances linguistiques des demandeurs d'emploi en région de Bruxelles-Capitale*, Juin 2020.
- view.brussels, *Liste des fonctions critiques, dont les métiers en pénurie*, 2023.
- 5^{ème} Rencontre de l'économie circulaire, *Le Passeport Produit Numérique (Digital Product Passport – DPP) dans le Règlement sur l'écoconception pour des produits durables*, 16 mai 2024.

Articles et ouvrages spécialisés

- Burriaux (M.), *Secrétaire : un genre féminin : motivation à l'intégration en formation et représentation du métier de secrétaire chez des femmes en réinsertion*, Lille-Thèse, 2007.

Articles de presse

- Le Soir, *Comment le multilinguisme a transformé Bruxelles*, 26 juin 2020.
- L'Echo, *La seconde main s'inscrit dans les habitudes des Belges*, 29 janvier 2024.
- Le Soir, *Après l'université, ces jeunes plaquent tout pour un métier « porteur de sens »*, 01 août 2024.
- Le Soir, *Carte blanche « L'urgence d'un réinvestissement dans le secteur de l'aide à domicile »*, 17 juillet 2023.
- RTBF, *La seconde main attire les grands magasins*, 15 septembre 2024.
- L'Echo, *L'horeca de plus en plus dépendant des étudiants et des flexi-jobs*, 23 juillet 2024.
- L'Echo, *Molengeek lance SideGeek pour augmenter le taux d'emploi de ses alumni*, 6 septembre 2023.
- RTBF, *Rentrée scolaire 2023 : la pénurie d'enseignants de néerlandais reste une réalité*, 27 juin 2023.
- Le Soir, *Les filières de l'alternance doivent être en lien avec les attentes des entreprises*, 23 octobre 2024.

Législation

- Accord de coopération du 24 février 2005 conclu entre la Région de Bruxelles-Capitale, la Région wallonne, la Région flamande, la Communauté flamande, la Communauté germanophone et la Commission communautaire française concernant la mobilité interrégionale des chercheurs d'emploi.
- Accord de coopération du 11 avril 2014 entre la Région wallonne et la Communauté française relatif à la collaboration entre les Centres de Technologies Avancées (CTA) et les Centres de compétence (CDC) et à l'élaboration d'un cadastre commun des équipements.
- Accord de coopération du 24 juin 2021 entre la Communauté flamande, la Région flamande et la Région de Bruxelles-Capitale portant sur l'articulation de la politique du marché du travail, de la formation et de la promotion de la mobilité des chercheurs d'emploi.
- Arrêté du Collège réuni de la Commission communautaire commune du 18 janvier 2024 fixant les normes d'agrément auxquelles doivent répondre les établissements pour aînés, et les normes spéciales applicables aux groupements et fusions d'établissements.
- Arrêté royal du 23 mai 2018 relatif aux conditions en matière de formation, d'expérience et d'aptitude professionnelles, aux conditions en matière d'examen psychotechnique pour l'exercice d'une fonction dirigeante, d'exécution ou commerciale dans une entreprise de gardiennage, un service interne de gardiennage ou un organisme de formation et leur organisation.

Sources internet

- https://kce.fgov.be/fr/comment-ameliorer-la-detection-et-la-prise-en-charge-de-la-maltraitance-des-personnes-agees_
- https://economiecirculaire.wallonie.be/sites/default/files/documents/Passeport%20num%C3%A9rique%20produits-CE_5e%20Rencontre%20de%20l%27EC.pdf
- https://economiecirculaire.wallonie.be/sites/default/files/documents/Passeport%20num%C3%A9rique%20produits-CE_5e%20Rencontre%20de%20l%27EC.pdf
- <https://www.tdc-enabel.be/fr/2023/11/13/bruxelles-capitale-une-region-du-commerce-equitable-etat-davancement/>
- <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/les-professions-en-belgique#figures>
- <https://inscription.jurycentral.brussels/exams/ITiT0QnryzI7GrvCltaAmh4nc00>
- https://environnement.brussels/citoyen/lenvironnement-bruxelles/transformer-bruxelles-durablement/lagriculture-urbaine-bruxelles_
- <https://www.1890.be/solution/info-circuit-court/>
- <https://www.tzclld.fr/mettre-en-place-la-demarche/lentreprise-a-but-demploi/>
- <https://horecaformabepro.be/parcours-en-entreprise-devenez-receptionniste-dhotel/>
- <https://www.actiris.brussels/media/bcnebdhv/2024-06-liste-fonctions-critiques-h-65905DDE.pdf>
- <https://horecaformabepro.be/tutorat-accueillir-parrainer-et-accompagner-un-stage-ou-un-collaborateur-juin-2/>
- <https://www.validationdescompetences.be/metiers/tuteurice-en-entreprise-67>
- <https://votre-syndic.be/>
- <https://environnement.brussels/citoyen/lenvironnement-bruxelles/transformer-bruxelles-durablement/lagriculture-urbaine-bruxelles>
- <https://www.fevia.be/fr/presse/lunion-fait-la-force-le-consommateur-belge-achete-consciemment-des-produits-alimentaires-et-boissons>
- <https://panorama.actiris.brussels/fr/recherche/industrie-agro-alimentaire/conditions-de-travail>
- <https://panorama.actiris.brussels/fr/recherche/industrie-agro-alimentaire/profil-des-travailleurs>
- <https://panorama.actiris.brussels/fr/recherche/industrie-agro-alimentaire/emploi-salarie-et-independant#salaries-par-taille-detablissement>
- <https://www.europarl.europa.eu/topics/fr/article/20221019ST044572/interdiction-de-l-ue-sur-la-vente-de-voitures-neuves-a-partir-de-2035-expliquee>
- <https://www.lez.brussels/mytax/fr/practical?tab=Agenda>
- <https://panorama.actiris.brussels/fr/recherche/commerce-automobile/prospectives-secteur>
- <https://hainaut.formation-logistique.be/formation/certification-sectorielle-hev-securite-niveau-1>
- <https://www.youtube.com/@eurogarant1268/videos>
- https://assets.vlaanderen.be/image/upload/v1624978438/STEM_agenda_2030_pjxpnw.pdf
- <https://www.essenscia.be/fr/le-centre-de-competences-aptaskil-sagrandit-et-digitalise-pour-mieux-repondre-aux-besoins-de-talents-dans-la-chimie-biopharma-et-biotech/>
- <https://www.youtube.com/watch?v=5SI89iTWZb4>
- <https://school-it.info.unamur.be/>
- <https://www.eventbrite.be/e/techquest-cyberweek-tickets-1007594541397?aff=oddtcreator>

- <https://www.interface3namur.be/orientation/fiches-metiers/>
- <https://www.interface3namur.be/orientation/escape-game-a-la-decouverte-des-metiers-informatiques/>
- <https://www.agoria.be/fr/services/expertise/talent/develop/education/molengeek-ou-comment-activer-des-jeunes-en-decrochage-bethechange2030>
- <https://www.youtube.com/watch?v=5SI89iTWZb4>
- <https://www.apmac.asso.fr/lacompagnement-vers-la-transition-led/>
- [https://beswic.be/fr/blog/lancement-du-veiligheidspaspoort-passeport-de-securite-dans-les-arts-de-la-scene#:~:text=Il%20se%20compose%20de%20trois,du%20veiligheidspaspoort%20\(en%20néerlandais\)](https://beswic.be/fr/blog/lancement-du-veiligheidspaspoort-passeport-de-securite-dans-les-arts-de-la-scene#:~:text=Il%20se%20compose%20de%20trois,du%20veiligheidspaspoort%20(en%20néerlandais))
- <https://panorama.actiris.brussels/fr/recherche/agent-de-la-securite-publique>
- <https://www.aviato.be/fr/news/400-offres-demploi-aeroportuaires-et-des-centaines-dautres-jobs-pouvoir-dans-la-region-lors>
- <https://panorama.actiris.brussels/fr/recherche/transport-et-logistique/emploi-salarie-et-independant>
- <https://www.bruxellesformation.brussels/catalogue-dorifor/conducteur-conductrice-poids-lourds/>
- https://viewstat.actiris.brussels/viewstat_werkloosheid_basisstatistieken.html
- <https://panorama.actiris.brussels/fr/recherche/transport-et-logistique/profil-des-travailleurs#age-des-travailleur>
- https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/europes-digital-decade-digital-targets-2030_fr
- <https://climat.be/2050-fr>
- https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal_fr
- <https://climat.be/politique-climatique/belge/federale/plan-federal-energie-climat-pfec>
- <https://climat.be/actualites/2023/rapport-federal-sur-l-incidence-de-la-transition-climatique-sur-le-marche-du-travail>
- <https://panorama.actiris.brussels/fr/accueil/>
- <https://www.interface3namur.be/orientation/fiches-metiers/>
- <https://www.interface3namur.be/orientation/escape-game-a-la-decouverte-des-metiers-informatiques/>
- <https://www.actiris.brussels/fr/citoyens/les-metiers-qui-recrutent>
- <https://egalitefillesgarcons.cfwb.be/a-lecole/orientation-scolaire/comprendre/>
- <https://ibsa.brussels/chiffres/chiffres-cles-de-la-region>
- <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/emplois-vacants#panel-12>
- <https://www.ideaconsult.be/fr/projets/opportunits-de-mobilit-interrigionale-pour-le-marche-du-travail-flamand>
- <https://www.leforem.be/a-propos/projets-passeport-drive.html>
- https://viewstat.actiris.brussels/viewstat_werkloosheid_basisstatistieken.html
- <https://cfc.cfwb.be/que-faisons-nous/>

Consultations d'experts

- Entretien Alimento, 25 septembre 2024.
- Entretien Athénée Royal de la Rive Gauche, 18 juin 2024.
- Entretien ATPS (Association de Technicien·ne·s Professionnel·le·s du Spectacle), 15 juillet 2024.
- Entretien avec une école d'enseignement de Promotion sociale, 1 septembre 2024.
- Entretien avec plusieurs établissements d'enseignement de Promotion sociale, 11 juin 2021.
- Entretien Brusafe, 16 juillet 2024.
- Entretien Bruxelles Environnement, 8 septembre 2020.
- Entretien CEFA Ixelles Schaerbeek, 9 juillet 2024.
- Entretien Centrale de Service et Soins à Domicile de Bruxelles, 24 septembre 2024.
- Entretien Comeos, 12 septembre 2023.
- Entretien Comeos, 7 août 2024.
- Entretien Consortium de validation des compétences, 4 décembre 2024.
- Entretien Construcity, Février 2024.
- Entretien Construcity, 6 août 2024.
- Entretien Constructiv, 10 septembre 2020.
- Entretien CSC, 23 septembre 2024.
- Entretien CSC Alimentation et services, 23 juillet 2024.
- Entretien CSD de Bruxelles, 24 septembre 2024.
- Entretien Digitalcity, 19 septembre 2024.
- Entretien Educam (Centre de connaissances et de formation par excellence dans le secteur automobile et les secteurs connexes), 28 juin 2024.
- Entretien efp, 23 septembre 2024.
- Entretien Essenscia, 20 août 2024.
- Entretien Febelcar (Fédération Royale Belge des carrossiers), 18 septembre 2024.
- Entretien Febhair, 19 août 2023.
- Entretien Fédération bruxelloise des professionnel·le·s de l'agriculture urbaine, 24 juillet 2024.
- Entretien Fédération des services bruxellois d'aide à domicile, 30 mars 2021.
- Entretien Fédération des services bruxellois d'aide à domicile, 10 septembre 2024.
- Entretien Gezondheidsinstellingen Brussels – Bruxelles Institutions de Santé, 23 septembre 2024.
- Entretien Horeca Forma Be pro, 18 juillet 2024.
- Entretien Institut Saint-Joseph, 11 juillet 2024.
- Entretien IREC (fonds de formation de l'industrie belge Mode & Confection), 5 septembre 2024.
- Entretien Logisticity et FSTL, 28 août 2024.
- Entretien ONE, 17 octobre 2024.
- Entretien SFPME, Septembre 2020.
- Entretien Techlink, 27 juin 2024.
- Entretien TRAXIO (fédération du secteur automobile et des secteurs connexes), 5 septembre 2024.
- Entretien Union générale belge du nettoyage, 15 juillet 2024.
- Entretien Union nationale de l'esthétique et du bien-être, 9 juillet 2024.
- Entretien Volta, 10 juin 2021.
- Entretien Volta, 2 août 2024.
- Visite d'une école secondaire organisant l'option « aide familial », 15 février 2024.

Autres

- Construcity, Catalogue de formation 2024-2025.
- Construcity, Catalogue de l'offre enseignement 2024-2025.
- Essencia, Communiqué de presse « 6000 jobs en chimie et pharma se chercheront des candidats au cours des 3 prochaines années », 31 mai 2024.
- Festival « Nous construisons demain », témoignages, 2024
- Instances bassin Enseignement – Formation – Emploi, Table ronde sectorielle informatique du 11 juin 2024 sur les métiers de l'informatique (compétences, enjeux et bonnes pratiques)
- Protocole d'accord de la Conférence Interministérielle Santé Publique portant sur le plan d'actions e-Santé 2022-2024.
- Technicity, Catalogue de l'offre enseignement 2023-2024.



