

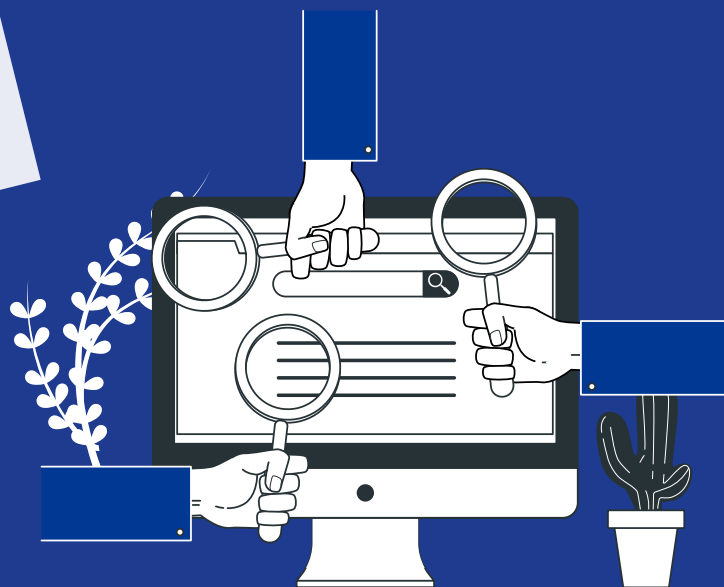
**BRUXELLES
FORMATION**



former pour l'emploi



actiris.brussels 
au coeur de l'emploi



RAPPORT

D'ACTIVITÉS

2022

**Politiques Croisées
Emploi-Formation**

www.actiris.brussels

www.bruxellesformation.brussels

TABLE DES MATIÈRES

	ÉDITORIAL	3
	2022, une année tournée vers l'avenir.	4
I	IDENTIFICATION DES BESOINS DU MARCHÉ DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION	5
	1. Poursuivre le développement de view.brussels, Observatoire Bruxellois de l'Emploi et de la Formation ...	6
	2. Renforcer la politique sectorielle en RBC et poursuivre le développement des Pôles Formation Emploi ..	17
	3. Poursuivre les collaborations pour l'apprentissage des langues	22
	4. Fournir une Garantie Solution aux employeurs	24
II	INFORMATION AUX CHERCHEURS D'EMPLOI	26
	1. Poursuivre le développement de la Cité des métiers de Bruxelles pour informer, conseiller et orienter les publics-cibles en Région bruxelloise.	27
	2. Améliorer l'adressage des chercheurs d'emploi vers la formation et la validation des compétences	39
	3. Orienter de manière spécifique les chercheurs d'emploi en situation de fracture numérique	47
III	EN FORMATION	48
	Sécuriser les parcours de formation (Contrats Parcours)	49
IV	SORTIE DE FORMATION VERS L'EMPLOI	50
	1. Renforcer l'utilisation du Dossier unique du Chercheur d'Emploi	51
	2. Faciliter la transition de la formation à l'emploi (LINK)	51
V	POURSUITE DES COLLABORATIONS EFFICIENTES POUR RÉPONDRE AUX BESOINS ÉCONOMIQUES DE LA RÉGION BRUXELLOISE ET FACILITER LA MISE À L'EMPLOI DES BRUXELLOIS	54
	1. Contrats de gestion 2017-2022 et préparation des Contrats de gestion 2023-2027	55
	2. Réunions conjointes des Comités de gestion d'Actiris et de Bruxelles Formation	57
	3. Comités de développement stratégique Actiris – Bruxelles Formation	57
	4. Offre de formation dans le cadre de la mise en œuvre de la sixième réforme de l'État	58
	5. Préparation de la Convention de coopération horizontale non-institutionnalisée	64
	6. Perspectives de collaborations 2023	64

Pour une question de lisibilité, le masculin est utilisé de manière épicène dans ce rapport.
Des termes comme employeurs, chercheurs d'emplois, Bruxellois, etc. se réfèrent autant à des hommes qu'à des femmes.

Éditorial



@ Illustration de Storyset

2022, UNE ANNÉE TOURNÉE VERS L'AVENIR

Après deux années marquées par la pandémie de Covid-19 et la crise sanitaire qu'elle a engendrée, deux années qui ont poussé Actiris et Bruxelles Formation à être créatifs et à s'adapter, 2022 a permis aux équipes de retrouver leurs marques, dans un contexte où la reprise économique perceptible au second semestre 2021 s'est confirmée.

Parmi les 31.756 chercheurs d'emploi accompagnés par Actiris tout au long de l'année 2022, 14.645 ont été formés par Bruxelles Formation et ses partenaires, avec un taux de sortie vers l'emploi de 63,3% cette même année (une augmentation de 5,9% par rapport à 2021). La définition d'indicateurs communs ciblés sur la transition entre formation et emploi (chapitre I.1) permet un monitoring plus fin de nos actions et de leurs impacts pour les chercheurs d'emploi Bruxellois.

Ce rapport d'activités 2022 a été construit en cinq parties suivant le cheminement du chercheur d'emploi. Après un chapitre dédié à l'identification des besoins du marché de l'emploi et de la formation, nous nous arrêtons sur l'information et l'orientation des chercheurs d'emploi, la sécurisation des parcours de formation, la sortie de la formation vers l'emploi et finalement, sur l'importance de poursuivre des collaborations efficaces entre nos deux institutions pour répondre aux besoins économiques de la Région bruxelloise et faciliter la mise à l'emploi des Bruxellois.

Les équipes ont poursuivi leurs collaborations, au sein de structures intégrées comme view.brussels (chapitre I.1), les Pôles Formation Emploi (chapitre I.2) ou encore la Cité des métiers (chapitre II.1), mais également sur des projets de fond tels que la Garantie Solutions Employeurs (chapitre I.4), le Dossier unique du chercheur d'emploi (chapitre IV.1) ou le service LINK chargé de la transition rapide et fluide vers l'emploi pour les stagiaires en fin de formation qualifiante (chapitre IV.2).

2022 a également été marquée par une réflexion en profondeur sur les objectifs et collaborations pour l'avenir. Les deux Services publics ont mis cette année à profit pour élaborer, en étroite concertation, les nouveaux Contrats de gestion, qui définissent et fixent les missions et priorités de nos deux organismes pour la période 2023-2027 (chapitre V.1). La Convention public-public qui nous liait jusqu'alors a également évolué vers un nouveau type de conventionnement correspondant mieux à nos collaborations (chapitre V. 5). C'est aussi fin 2022 qu'ont été définis et adoptés les six chantiers partagés qui occuperont en priorité Actiris et Bruxelles Formation en 2023-2024 (chapitre V.6).

Fortes de ces nouvelles perspectives, et avec un engagement toujours renouvelé, les équipes d'Actiris, de Bruxelles Formation et de leurs partenaires œuvrent au quotidien à accompagner les chercheurs d'emploi bruxellois vers un emploi durable afin de contribuer à l'amélioration de la qualité de vie dans notre Région.

Nous vous souhaitons une bonne découverte et une bonne lecture.



Olivia P'TITO

Directrice générale
de Bruxelles
Formation



Myriem AMRANI

Présidente du Comité
de Gestion de
Bruxelles Formation



Cristina AMBOLDI

Directrice générale
d'Actiris



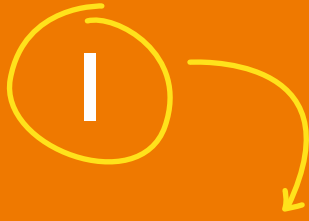
Caroline MANCEL

Directrice générale
adjointe d'Actiris



Landry MAWUNGU

Président
du Comité de
Gestion d'Actiris



Identification des besoins du marché de l'emploi et de la formation



@ Illustration de Storyset



1. POURSUIVRE LE DÉVELOPPEMENT DE VIEW.BRUSSELS, OBSERVATOIRE BRUXELLOIS DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION

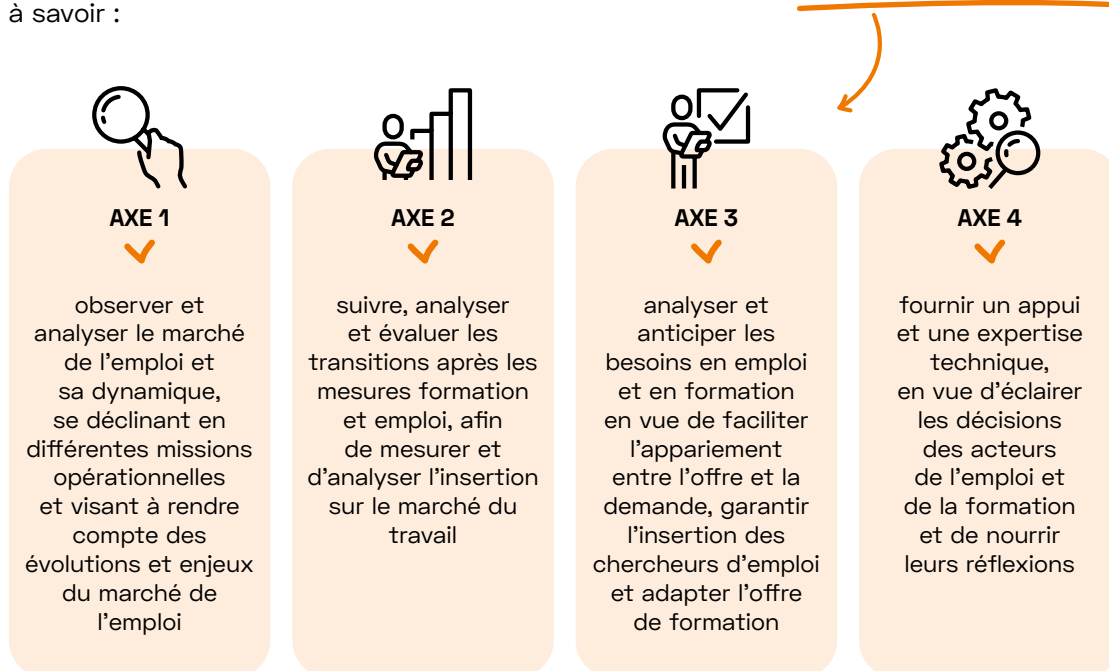
De nouvelles missions pour approfondir les politiques croisées emploi-formation

view.brussels, l'Observatoire bruxellois de l'emploi et de la formation, a été mis en place en décembre 2017 suite à l'approbation de son plan d'actions par les Comités de gestion d'Actiris et de Bruxelles Formation réunis conjointement. Il répond à l'un des objectifs des Contrats de gestion d'Actiris et de Bruxelles Formation, qui vise à améliorer la cohérence, le croisement et l'analyse des statistiques emploi et formation afin de disposer d'un outil d'évaluation, d'analyse et de suivi des transitions entre la formation et l'emploi sur base d'indicateurs communs.

Initialement créé en 1995 sous l'appellation Observatoire bruxellois de l'Emploi, l'Observatoire change de nom pour devenir view.brussels. À côté des missions d'analyse du marché de l'emploi, d'anticipation et de recommandations qui lui étaient historiquement dévolues, une nouvelle mission lui est alors confiée. Elle a pour but d'approfondir les politiques croisées emploi-formation existantes et les transitions après une mesure emploi ou une mesure formation.

Pour ce faire, view.brussels repose sur une collaboration renforcée et structurelle avec le Service Études et Statistiques de Bruxelles Formation qui y mutualise une partie de ses missions et activités. Depuis sa création, tel que prévu dans le plan d'actions initial, view.brussels a veillé à organiser et gérer la collaboration entre les deux organismes ainsi qu'à coordonner sa mise en œuvre. Le plan d'actions 2022-23, validé en 2022 par ses organes de gouvernance, s'inscrit quant à lui dans un processus d'amélioration continue des dossiers qui sont portés conjointement et qui relèvent principalement des axes de travail 2 et 3.

Pour rappel, les activités de view.brussels s'articulent autour de **quatre axes stratégiques**, à savoir :



Le renforcement des collaborations autour de (nouveaux) dossiers communs

1. Cohérence statistique et indicateurs de suivi des transitions entre la formation et l'emploi

L'amélioration de la cohérence, du croisement et de l'analyse des données statistiques en matière de politiques d'emploi et de formation a justifié la mise en place de view.brussels. Ce dernier a ainsi reçu la mission d'assurer la production de taux d'insertion dans l'emploi ainsi que le suivi et l'analyse des transitions et des trajectoires des chercheurs d'emploi en formation professionnelle sur le marché du travail.

Production et analyse sur base annuelle des six indicateurs stratégiques à responsabilité partagée

Pour permettre de suivre l'évolution de leurs missions et de leurs objectifs relatifs aux politiques croisées emploi-formation, Actiris et Bruxelles Formation ont proposé pour la partie conjointe de leur nouveau Contrat de gestion quelques adaptations des indicateurs stratégiques et transversaux communs.

Indicateurs stratégiques

à responsabilité partagée entre Bruxelles Formation et Actiris retenus pour les Contrats de gestion 2023-2027 :

→ Indicateur 1 - Suivi des séances d'information (SI) :

- Nombre d'invitations aux SI > présences en SI > nombre de demandes de formation suite à ces invitations > nombre d'entrées en formation suite à ces demandes de formation (dans l'année suivant la date de la SI)
- Nombre d'auto-inscriptions aux séances d'information

→ Indicateur 2 - Nombre de chercheurs d'emploi bruxellois entrés en formation/ nombre de places correspondantes

→ Indicateur 3 - Taux de sortie positive à l'issue des formations professionnelles

→ Indicateur 4

4A - Taux de sortie vers l'emploi à l'issue des formations professionnalisantes

4B - Taux de sortie vers l'emploi après les FPIE

→ Indicateur 5 - Durabilité dans l'emploi des stagiaires sortis vers l'emploi à l'issue d'une formation professionnalisante

→ Indicateur 6 - Délai d'entrée en emploi des stagiaires sortant d'une formation professionnalisante

Il est à souligner que l'ordre des indicateurs a été adapté par rapport aux Contrats de gestion antérieurs pour être plus cohérent avec le parcours de formation. Les quatre indicateurs de transition n'ont pas été modifiés mais deviennent les indicateurs 3 à 6 (antérieurement il s'agissait des indicateurs 1 à 4). Les indicateurs « suivi des séances d'information » et « nombre de chercheurs d'emploi bruxellois entrés en formation » sont devenus les indicateurs 1 et 2. Ces deux indicateurs ont été adaptés par rapport aux Contrats de gestion précédents.

Quelques précisions concernant les indicateurs qui ont été modifiés :

- Le nouvel **indicateur 1 « suivi des séances d'information (SI) »** permet de suivre le parcours des chercheurs d'emploi invités aux SI. Il combine les anciens indicateurs 5 et 6 et leur donne plus de cohérence par rapport à la façon dont ils étaient calculés. Il s'agit d'un indicateur longitudinal qui va examiner le parcours des chercheurs d'emploi invités aux SI. On examinera successivement les chercheurs d'emploi présents à ces séances d'informations, le nombre de demandes de formations suite à ces invitations et enfin les chercheurs d'emploi qui entrent dans la formation dans les 12 mois suivant la SI. S'agissant donc d'un indicateur longitudinal, son délai de production est plus long (par exemple, le suivi des SI de 2021 est disponible en 2023 puisqu'une partie des entrées en formation suite aux SI de 2021 ont eu lieu en 2022).

Cet indicateur sera ventilé par prescripteur ; le nombre d'auto-inscriptions aux séances d'information sera également mentionné. On pourra ainsi analyser les résultats selon le prescripteur (y compris dans le cas des auto-inscriptions).

Il est à souligner que les séances d'information ne concernent qu'une partie des centres de Bruxelles Formation et ne concernent pas les partenaires. Cet indicateur ne donne donc qu'une vision partielle du nombre d'entrées en formation, ce qui n'est pas un problème puisque ce n'est pas son objectif. C'est également la raison également pour laquelle il est complété par le nouvel indicateur 2 qui comptabilise tous les chercheurs d'emploi bruxellois entrés en formation (et les places correspondantes) au cours de l'année, cette fois pour toutes les activités (centres et partenaires).

- Ainsi l'**indicateur 2 « nombre de chercheurs d'emploi bruxellois entrés en formation/ nombre de places correspondantes »** monitorise globalement le nombre de chercheurs d'emploi bruxellois entrant en formation puisque l'objectif commun est d'accroître ces entrées. De plus, cet indicateur est similaire à celui disponible pour les indicateurs stratégiques partagés entre Actiris et le VDAB.

Un chercheur d'emploi entré en formation est un CE dont le contrat de formation débute au cours de l'année étudiée. Le nombre de places correspondantes sera également mentionné (un même stagiaire peut commencer plusieurs formations au cours de la même année). Cet indicateur sera ventilé par opérateur.

- L'indicateur **4A « taux de sortie vers l'emploi à l'issue des formations professionnalisantes »** est complété par un second indicateur **4B « taux de sortie vers l'emploi après les FPIE/IBO »**. Cet indicateur était déjà calculé pour Bruxelles Formation mais ne faisait pas partie de la liste des indicateurs stratégiques à responsabilité partagée.

Il est précisé que ces indicateurs seront ventilés par genre (sauf le premier indicateur, l'information n'étant pas disponible). Évidemment de nombreuses autres ventilations sont également disponibles : selon le type de formation, les opérateurs, le domaine du Catalogue de l'offre de formation, les caractéristiques des stagiaires (sexe, âge, niveau d'études, etc.), les caractéristiques de l'employeur (secteur d'activité, commission paritaire, lieu de travail, etc.). Ces différentes ventilations seront donc reprises dans des documents d'analyse afin d'affiner les résultats et de mieux les comprendre.

Si les quatre indicateurs de transition formation/emploi sont similaires à ceux des Contrats de gestion précédents, on peut noter que de plus en plus de variables sont disponibles pour décomposer les résultats. En particulier, l'indicateur « taux de sortie vers l'emploi après une formation professionnalisante » est disponible également selon certaines caractéristiques de l'emploi (comme le secteur d'activité, la commission paritaire, l'employeur, etc.) et aussi depuis peu disponible par lieu de travail. Cette information de mobilité interrégionale sera donc communiquée régulièrement selon les besoins spécifiques (réalisation d'analyses complémentaires sur demande).

En 2022¹, les indicateurs stratégiques à responsabilité partagée tels que définis pour le Contrat de gestion 2017-2022 ont été actualisés et sont repris dans le tableau qui suit au regard des valeurs cibles définies conjointement par Actiris et Bruxelles Formation et validées par le Comité de Développement Stratégique en 2018.

Les résultats de la cohorte de 2020 (résultats 2021) montrent globalement une contraction de la plupart des indicateurs qui s'explique en très grande partie par les impacts sanitaires qui ont eu des effets négatifs tant sur le nombre d'entrants en formation en 2020 que sur les recrutements auprès des employeurs (diminution des mises à l'emploi). Alors qu'on observait globalement une amélioration, tant des « taux de sortie positive à l'issue des formations » (indicateur 1) que des « taux de sortie vers l'emploi à l'issue des formations professionnalisantes » (indicateur 2), de 2013 à 2018 – malgré un très léger fléchissement pour la cohorte de 2018 –, on voit une diminution plus intense pour les cohortes de 2019 et de 2020, du fait de l'impact de la crise sanitaire. En effet, on observe les cohortes sorties au cours des années 2019 et 2020, durant 12 mois après la date de fin de formation. Les résultats comprennent donc les années 2020 et 2021, fort touchées par la crise sanitaire.

Les tous premiers résultats de la cohorte 2021 (résultats 2022) montrent à l'inverse une amélioration très nette pour les principaux indicateurs. Cette amélioration s'expliquerait à l'inverse par la reprise économique survenue après la crise sanitaire. On a observé une forte hausse des recrutements à partir du second semestre 2021. Les résultats devront toutefois encore être vérifiés et validés : le taux de sortie positive augmente de manière importante de 68,3% (cohorte 2020) à 75,9% (cohorte 2021 résultats 2022)² ; le taux de sortie vers l'emploi (total) augmente également : de 57,4% à 63,3% et taux de sortie vers l'emploi (minimum un mois) de 50,4% à 55,6%.

1 En 2021, view.brussels a également actualisé les indicateurs stratégiques à responsabilité partagée entre Actiris et le VDAB Brussel, selon une méthodologie concertée avec ce dernier et similaire à la méthodologie définie avec Bruxelles Formation.

2 La forte amélioration du TSP pour la cohorte de 2021 s'explique également en partie par une amélioration de la méthodologie permettant de prendre mieux en compte les chercheurs d'emploi reprenant des études ou une formation via les catégories 92 des chercheurs d'emploi – dispense pour formation et études.

Les six indicateurs stratégiques à responsabilité partagée d'Actiris & Bruxelles Formation : réalisés et valeurs cibles

#	Indicateur	2016	2017	2018		2019		2020		2021		2022	
		Réalisé	Réalisé	Valeur cible	Réalisé	Valeur cible	Réalisé	Valeur cible	Réalisé	Valeur cible	Réalisé	Valeur cible	Réalisé
1	Taux de sortie positive à l'issue des formations par type de formation	68% cohorte 2015	70,2% cohorte 2016	71%	73% cohorte 2017	72%	72,8% cohorte 2018	73%	70,4% (cohorte 2019)	70,4%	68,3% (cohorte 2020)	73%	75,9%
2	Taux de sortie vers l'emploi à l'issue des formations professionnalisantes	63,9% (min 1 mois : 54,7%) cohorte 2015	65,3% (min 1 mois : 57,2%) cohorte 2016	66% (min 1 mois : 57%)	67,1% (min 1 mois : 58,6%) cohorte 2017	67% (min 1 mois : 58%)	66,6% (min 1 mois : 57,9%) cohorte 2018	68% (min 1 mois : 59%)	59,9% (min 1 mois : 52,4%) cohorte 2019	59,9% (min 1 mois : 52,4%)	57,4% (min 1 mois : 50,4%) cohorte 2020	68% (min 1 mois : 59%)	63,3% (min 1 mois : 55,6%) cohorte 2021
3	Durabilité dans l'emploi des sortants vers l'emploi à l'issue d'une formation professionnalisante	NA	64,8% cohorte 2015	65%	57,7% cohorte 2016	65%	62,2% cohorte 2017	65%	63,8% cohorte 2018	63,8%	59,2% cohorte 2019	65%	53,6%
4	Délai d'entrée en emploi des sortants à l'issue d'une formation professionnalisante	0-3 mois : 48,1% 3-6 mois : 23,6% 6-12 mois : 28,3% cohorte 2015	0-3 mois : 49,5% 3-6 mois : 23,6% 6-12 mois : 27% cohorte 2016	0-3 mois : 50%	0-3 mois : 48% 3-6 mois : 25,1% 6-12 mois : 26,8% cohorte 2017	0-3 mois : 51%	0-3 mois : 50,4% 3-6 mois : 22,9% 6-12 mois : 26,7% cohorte 2018	0-3 mois : 52%	0-3 mois : 54,4% 3-6 mois : 20,7% 6-12 mois : 24,9% cohorte 2019	0-3 mois : 54,4% 3-6 mois : 20,7% 6-12 mois : 24,9% cohorte 2020	0-3 mois : 44,2% 3-6 mois : 22,9% 6-12 mois : 32,9% cohorte 2021	0-3 mois : 52%	0-3 mois : 50,4% 3-6 mois : 24,9% 6-12 mois : 24,7% cohorte 2021
5	Nombre de CE adressés à Bruxelles Formation par prescripteur et par domaine*	13.404	12.299 invitations aux SI	13.500	13.052 invitations aux SI	14.000	11.858 invitations aux SI	14.500	8.808 invitations aux SI	8.808	13.042 invitations aux SI	14.500	17.029 invitations aux SI
6	Nombre de CE inscrits en formation (ensemble de formations)**	15.059	13.938	14.000	13.880	15.000	12.523	15.000	16.272	16.272	18.737	15.000	19.305



* L'auto-inscription, soit les chercheurs d'emploi s'inscrivant eux-mêmes en formation, est incluse dans l'indicateur 5. Sur le total des invitations aux séances d'information envoyées mentionnées dans l'indicateur 5, il y a eu 3.057 auto-inscriptions en 2018, 3.722 en 2019, 4.043 en 2020, 7.123 en 2021 et 8.064 en 2022.

** Dans l'indicateur 6, à partir de 2020, les demandes de formation vers les partenaires ont également été comptabilisées.

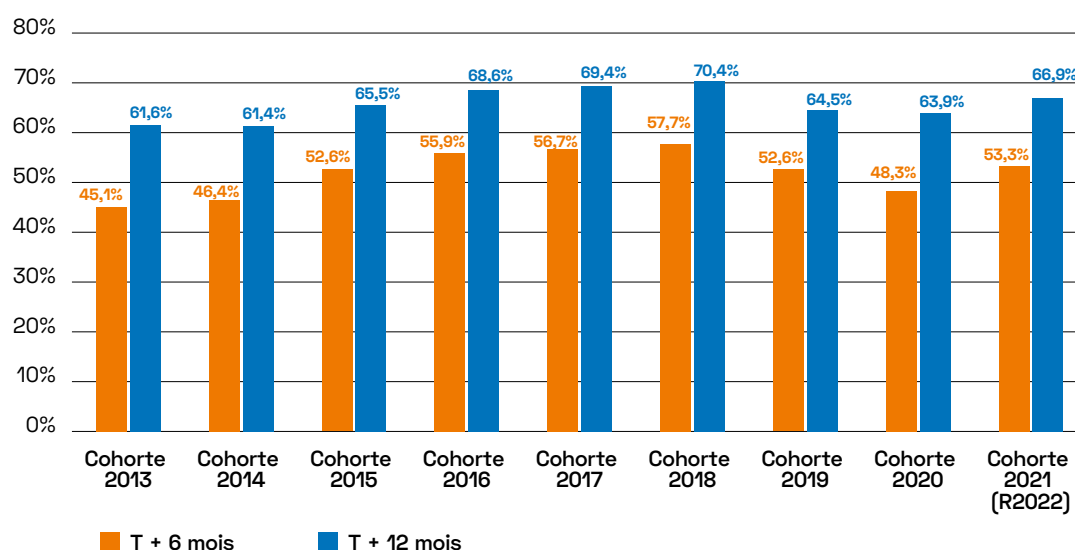
En 2022, comme les autres années, les résultats obtenus pour ces six indicateurs ont été présentés dans **une note commune** au Comité de développement stratégique (CDS) entre Actiris et Bruxelles Formation, de manière plus détaillée (selon le profil des stagiaires ou selon le type de formation). Dans cette note, l'analyse du taux de sortie vers l'emploi apporte aussi des informations importantes en lien avec l'emploi occupé après la formation, grâce à la mobilisation de variables supplémentaires telles que le secteur d'activité, la commission paritaire, le nombre d'employeurs différents ou encore le lieu de travail.

Par ailleurs, une série **d'indicateurs complémentaires** pour le CDS entre Actiris et Bruxelles Formation ont été également produits en 2022, et notamment le taux de sortie vers l'emploi après une FPIE (Formation Professionnelle Individuelle en Entreprise).

Garantie jeunes et garantie pour tous

Le monitoring Garantie jeunes est, de longue date, un des dossiers communs des deux institutions, auxquels sont également associés d'autres acteurs. En 2022, les échanges de données entre les deux organismes ont à nouveau permis de procéder à son actualisation. Dans le cadre de ce monitoring commun, un suivi longitudinal des jeunes venant s'inscrire auprès d'Actiris après leurs études est réalisé. Ces derniers s'inscrivent donc en stage d'insertion professionnelle (SIP) après leurs études et leurs parcours d'insertion socio-professionnelle sont examinés durant l'année qui suit leur inscription. On examine s'ils ont eu une solution emploi, une formation ou un stage dans les 6^e et 12^e mois qui suivent leur inscription. Jusqu'à présent, les cohortes de 2013 à 2021 (résultats 2022) ont pu être suivies sur ces différents horizons. Le graphique ci-dessous synthétise l'évolution des résultats globaux.

Pourcentage de jeunes ayant une solution emploi-formation-stage après 6 et 12 mois – comparaison entre les cohortes de 2013 à 2021 (résultats 2022)



Sources : Actiris, Bruxelles Formation, VDAB Brussel, efp ; calculs : view.brussels

Les données longitudinales sur les cohortes des jeunes venus s'inscrire auprès d'Actiris après leurs études permettent ainsi de mieux appréhender leur insertion professionnelle. À travers ces données, on peut observer, au fil des années, une amélioration des résultats par rapport aux cohortes antérieures jusqu'à la cohorte de 2018. Cette hausse des solutions s'observe tant sur l'horizon de 6 mois que de 12 mois qui suit leur inscription. Pour la dernière cohorte disponible (cohorte 2021 – résultats 2022), on enregistre 9.880 jeunes qui sont venus s'inscrire après leurs études et 6.611 de ces jeunes ont eu une solution dans les 12 mois, soit 66,9%. On avait observé une diminution du pourcentage des jeunes qui ont une solution emploi-formation-stage pour les cohortes de 2019 et 2020 qui s'expliquait par la crise sanitaire qui a eu impact important sur le marché du travail en 2020 et début 2021. En effet, le volume de solutions s'est contracté en 2020 en lien avec l'ensemble des mesures de confinement. Suite à la reprise économique après la crise sanitaire, les résultats pour la cohorte de 2021 se sont améliorés et avec un taux de 66,9% se situent à un niveau intermédiaire à la situation précovid (cohorte 2018 – 70,4%) et la cohorte covid (cohorte 2020 – 63,9%).

Renouvellement d'une analyse d'impact de la formation professionnelle

Une première évaluation de l'impact du passage en formation professionnelle avait été réalisée en 2015 par l'institut de recherche de l'ULB, METICES, sur une cohorte de demandeurs d'emploi sortis de formation en 2008. Cette étude avait notamment relevé que le passage en formation accroît le taux de mise à l'emploi et réduit la vulnérabilité des chercheurs d'emploi.

En 2022, Bruxelles Formation et view.brussels ont réalisé une nouvelle étude d'impact, finalisée et publiée en 2023. L'étude analyse, pour les demandeurs d'emploi bruxellois, l'impact d'une entrée en formation qualifiante sur l'insertion dans un emploi durable. La population de référence est composée des personnes âgées de 21 à 54 ans qui se sont inscrites en tant que demandeurs d'emploi inoccupés chez Actiris entre janvier 2013 et décembre 2015. Ces personnes sont suivies pendant quatre ans. L'impact est mesuré pour les entrées en formation qualifiante qui ont lieu dans les 18 mois suivant l'entrée au chômage. Pour ce faire, la durée de chômage des demandeurs d'emploi entrés en formation qualifiante (groupe de traitement) est comparée à celle des demandeurs d'emploi qui ne sont pas entrés en formation qualifiante (groupe de contrôle). Ces deux groupes sont rendus comparables par la méthode de l'appariement.

Les résultats mettent en avant un impact positif d'une entrée en formation qualifiante sur l'accès à l'emploi après l'effet de rétention (la durée de la formation). Deux ans après leur entrée en formation, 71% des chercheurs d'emploi entrés en formation ont quitté le chômage vers l'emploi, contre 54% en l'absence de formation (17 points de différence). De plus, l'impact positif de la formation qualifiante augmente avec la durée de chômage et est plus élevé pour les femmes, les demandeurs d'emploi de longue durée, les demandeurs d'emploi de nationalité hors UE et ceux ayant un diplôme étranger non reconnu.

Analyse des fonctions critiques

La thématique des **fonctions critiques en Région de Bruxelles-Capitale**³ est traitée conjointement depuis 2019. Ces dernières années, le rapport intégrait l'approche de l'insertion professionnelle des sortants de formation en lien avec les fonctions critiques. Il abordait également les notions de fonctions critiques structurelles et émergentes, introduites en vue de renforcer la pertinence des observations, notamment en matière de suivi et afin d'en assurer une meilleure compréhension. Ces deux dimensions, relatives aux transitions formation-emploi, ont été mises entre parenthèses cette année en raison du passage au référentiel métier Competent 1.0⁴ dans les dossiers des demandeurs d'emploi et des offres d'emploi.

Par ailleurs, view.brussels a entamé un chantier de rénovation de l'analyse annuelle des fonctions critiques. Conscient de l'importance des enjeux liés aux tensions sur le marché de l'emploi, view.brussels a saisi l'opportunité du changement de référentiel pour entrer dans un processus de réflexion et de révision de la méthodologie et de l'articulation des concepts liés aux fonctions critiques. C'est ainsi que l'analyse pour 2021 s'inscrit dans une période de transition, tant sur le plan méthodologique que sur le marché de l'emploi, marqué par l'imprévisibilité.

Tout d'abord, la modification du référentiel métier rend toute comparaison délicate avec les années antérieures, de sorte que les intitulés métiers et les tâches qui y sont associées peuvent ne pas correspondre tout à fait. De plus, certains intitulés n'existent plus alors que d'autres font leur apparition. Ensuite, le contexte particulier de reprise suite à la crise sanitaire (notamment dans les secteurs de l'Horeca, du commerce, du transport ou encore de la construction) a entraîné logiquement un plus grand besoin de main-d'œuvre dans de nombreux secteurs d'activité. Parmi les autres facteurs d'explication possibles figure la mise en place de différents plans de relance au niveau fédéral et régional. Cette nouvelle dynamique du marché de l'emploi vient se greffer aux difficultés de recrutement préexistantes dans certains secteurs et renforcer les tensions sur le marché de l'emploi. Celui-ci est désormais également impacté par l'explosion des prix de l'énergie et la guerre en Ukraine. Ces nouveaux facteurs déstabilisants risquent ainsi de prolonger l'incertitude. L'année 2021 a ainsi été marquée par la relance de l'économie, ce qui laissait présager des perspectives optimistes, mais on sait que les événements de l'année 2022 viendront enrayer cette reprise.

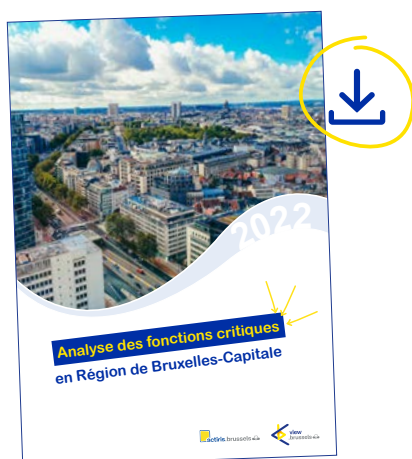
En suivi de l'analyse conjointe réalisée par view.brussels, une réflexion annuelle est désormais menée au sein de Bruxelles Formation lors du cycle de programmation de l'offre régie par Bruxelles Formation. Celle-ci vise à assurer la correspondance entre cette offre prévisionnelle et les fonctions critiques identifiées sur le marché de l'emploi bruxellois.

3 Une fonction critique est une fonction pour laquelle les employeurs peinent à recruter, parce qu'il y a trop peu de candidats, parce que ceux-ci n'ont pas les bonnes qualifications ou parce que les conditions de travail sont perçues comme difficiles.

4 Ce référentiel est une arborescence des professions et des compétences sur le marché du travail en Belgique. Il a été développé par le VDAB sur base du Répertoire Opérationnel des Métiers et Emploi (ROME v3) du service français de l'emploi Pôle Emploi. Ce référentiel définit, pour les différentes professions identifiées, les profils de compétences professionnelles décrivant ce qu'il faut savoir et être capable de faire.

La liste établie sur la base de l'analyse des données 2021 comporte 113 fonctions critiques⁵ :

- 11 ne sont pas liées à une formation régie par Bruxelles Formation, car elles n'entrent pas dans le champ d'action de la formation professionnelle. Il s'agit des assistants sociaux, de certains métiers pédagogiques (coordinateur pédagogique, enseignant de l'enseignement secondaire et supérieur, formateur pour adultes), des ergothérapeutes, des logopèdes, des médecins, des pharmaciens, des géomètres et des technologues en imagerie médicale.
- 28 ne sont pas couvertes par une offre de formation, tandis que 74 peuvent être mises en lien avec un ou plusieurs produits de formation dispensés par Bruxelles Formation ou un de ses partenaires, établissant ainsi le taux de couverture des fonctions critiques 2021 par l'offre régie par Bruxelles Formation à 72,5%. Sur les 74 fonctions critiques couvertes en 2021, on constate que 63 (85,1%) sont directement couvertes par l'offre régie par Bruxelles Formation et que 11 (14,9%) le sont indirectement.



Rechercher une analyse view.brussels



L'analyse s'inscrivant dans un processus d'amélioration continue, view.brussels et le service Études et Statistiques de Bruxelles Formation vont poursuivre la réflexion déjà amorcée. Il s'agira d'explorer les pistes suivantes à mettre en œuvre avec les parties prenantes :

- Renforcer la veille documentaire et sectorielle pour mieux comprendre les évolutions des secteurs et de ses métiers et anticiper les besoins futurs en profils et compétences, en vue d'adapter l'offre de formation en conséquence et de minimiser l'apparition de nouvelles tensions sur le marché du travail. Dans ce cadre, view.brussels doit poursuivre le travail d'articulation avec les autres productions institutionnelles, que ce soit avec la mission de veille sectorielle des Pôles Formation Emploi ou encore la définition des métiers prioritaires par l'Instance Bassin Enseignement Formation Emploi (EFE).

⁵ La liste des fonctions critiques 2022 sera publiée par Actiris à l'été 2023, puis analysée.

- Améliorer et développer les bases de données ainsi que les outils méthodologiques (en ce compris les indicateurs de transition formation/emploi) et la démarche de consultation des acteurs sectoriels, dont les fédérations patronales et les conseillers emploi, afin d'identifier et de suivre les tensions sur le marché de l'emploi. En parallèle à ces indicateurs, les fonctions critiques pourraient faire l'objet d'un traitement spécifique au sein d'enquêtes organisées à Bruxelles Formation en matière d'analyse des parcours vers l'emploi des anciens stagiaires. Ceci permettrait de recueillir, de manière plus qualitative, l'avis des bénéficiaires de formation sur leur projet d'engagement dans des filières en demande, ainsi que leur insertion et la qualité de celle-ci au sein de ces filières.

Comité de suivi statistique

Lors de la création de view.brussels, Bruxelles Formation a reçu le mandat officiel de développer une méthodologie permettant d'assurer la cohérence des statistiques des opérateurs de formation et leur analyse conjointe, venant s'appuyer sur les autres développements méthodologiques en cours (notamment sur le calcul des taux de sortie positive des bénéficiaires de formation professionnelle). C'est l'objet du GT méthodologique auquel view.brussels a participé activement et dont les conclusions rendues en 2018 ont encadré les différentes comptabilisations nécessaires à l'évaluation du Plan de Formation 2020.

En 2021, view.brussels a proposé de donner suite à ce GT méthodologique en mettant en place le Comité de suivi statistique. L'objectif de celui-ci est de créer un cadre de discussion sur les analyses et la méthodologie relatives aux transitions formation-emploi. En 2022, la première plénière⁶ du Comité de suivi statistique a permis de faire le point sur les besoins de développement en matière d'indicateurs et de lancer les GT satellites chargés de mener les travaux. Parmi ceux-ci :

- Le développement des indicateurs de transition formation emploi pour le SFPME/efp et le Consortium VDC ;
- La mise à disposition de ces taux de sortie vers l'emploi et un travail de mise en cohérence des nomenclatures utilisées par les différents opérateurs pour l'Instance Bassin EFE.

Ces travaux ont permis d'établir les indicateurs de sortie vers l'emploi à l'issue d'une épreuve de validation des compétences.

6 Rassemblant BANSPA/Tracé Brussel, Bruxelles Formation, le Consortium VDC, le SFPME/efp, l'Instance Bassin EFE, Syntra Brussel, le VDAB Brussel et view.brussels.

2. Analyse et anticipation des besoins en emploi et en formation

Le rapport « Détermination des besoins en emploi et en formation » relève de la mission d'anticiper les métiers et les secteurs porteurs d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale, qui a été confiée à view.brussels par le Gouvernement bruxellois et les partenaires sociaux dans le cadre de la VIe réforme de l'État, de la Stratégie 2025, du Plan de Formation 2020 et de la Convention de coopération public-public entre Actiris et Bruxelles Formation.

En 2021, en vue de mieux articuler les instruments de pilotage de l'offre de formation, le Ministre de l'Emploi et de la Formation professionnelle demandait à view.brussels que ce rapport passe à une fréquence trisannuelle, plutôt que bisannuelle, pour qu'il soit positionné en amont du « Rapport d'Analyse et de Prospective » (RAP) produit par l'Instance Bassin Enseignement Formation Emploi tous les trois ans. Afin de répondre à cette demande et en concertation avec le Comité d'Accompagnement de la Convention public-public, il a été décidé de proposer à partir de 2022 deux versions qui renvoient à des temporalités différentes. Considérant le premier cycle de trois ans qui a démarré en 2022, ceci signifie que la 1^{re} analyse annuelle synthétique a été présentée en mars de cette année aux Pôles de Bruxelles Formation et à Actiris, ainsi qu'à d'autres acteurs et qu'elle a été finalisée en septembre afin d'y intégrer certaines données qui avaient été demandées. En 2023, une 2^e analyse annuelle, selon le même format, est d'ores et déjà planifiée, tout comme une réflexion avec l'Instance Bassin EFE et le SFPME afin que la version trisannuelle plus détaillée puisse, en 2024, alimenter en amont le RAP et afin que son champ d'analyse soit élargi à l'offre du SFPME/efp.

Par ailleurs, la cellule de view.brussels dédiée à la veille et à la prospective traitant des impacts de la crise sanitaire a produit trois focus durant le 1^{er} semestre 2022 : le premier faisant le bilan sur l'état du marché du travail bruxellois après deux ans de crise sanitaire (février) ; le deuxième questionnant les fonctions critiques à la lumière de cette crise (mars) et, enfin, un focus traitant du secteur des services aux entreprises (mai).

Ces publications sont disponibles

sur le site de view.brussels et sont référencées sous la rubrique « Observation du marché de l'emploi » à l'adresse :

<https://www.actiris.brussels/fr/citoyens/observation-du-marche-de-l-emploi/>



@ Illustration de Storyset

2. RENFORCER LA POLITIQUE SECTORIELLE EN RBC ET POURSUIVRE LE DÉVELOPPEMENT DES PÔLES FORMATION EMPLOI

Le 14 juillet 2016, le Gouvernement régional bruxellois et le Gouvernement francophone bruxellois ont adopté une note portant sur la création des Pôles Formation Emploi (PFE) en Région bruxelloise. Celle-ci a été complétée, le 13 juillet 2017, par une note des deux exécutifs relative à la gouvernance des PFE (missions, répartition des rôles entre Partenaires, organisation et fonctionnement, statut des personnels, etc.). Le 23 mai 2019, les deux Gouvernements ont précisé plusieurs éléments relatifs au dispositif des PFE et proposé un modèle de statut d'asbl commune aux partenaires repris ci-dessous. En 2022, des travaux de révision de la note de gouvernance et du modèle de statuts ont débuté, pour aboutir en juin 2023 à deux nouveaux textes remplaçant les précédents.

Les PFE s'inscrivent pleinement dans la mise en œuvre de la politique sectorielle de la Stratégie 2030 et des accords-cadres sectoriels signés avec les interlocuteurs sociaux. Constitués sur base sectorielle, ces PFE sont le fruit d'un partenariat public-privé et réunissent au moins :

- Les interlocuteurs sociaux sectoriels ;
- Le Service public d'Emploi, Actiris, et les Services publics de formation bruxellois, Bruxelles Formation et le VDAB Brussel ;
- D'autres acteurs peuvent également être invités à participer selon les secteurs, comme par exemple l'Enseignement, la Formation PME, les Organismes d'Insertion socioprofessionnelle ou tout autre type d'acteur dont la présence peut s'avérer pertinente.

En 2022, Actiris et Bruxelles Formation ont poursuivi leur travail sur les articulations entre le pilier « formation - validation des compétences » coordonné par Bruxelles Formation et le pilier « emploi » coordonné par Actiris.



Les quatre Pôles Formation Emploi et leur localisation



Le PFE Technicity.brussels, ouvert au public en 2019, concerne le secteur de l'industrie technologique (<http://technicity.brussels/>) et est un partenariat public-privé entre le FRMBruelles, Actiris, Bruxelles Formation et le VDAB Brussel. Le site principal est situé Allée de la Recherche 26 à Anderlecht.



Le PFE Digitalcity.brussels, ouvert au public en 2020, concerne les métiers du numérique (<https://digitalcity.brussels/>) et est un partenariat public-privé entre les interlocuteurs sociaux sectoriels (BECI, Agoria, SETCa, CNE et CGSLB), Actiris, Bruxelles Formation et le VDAB Brussel. Le bâtiment commun est situé Rue Jules Cockx, 6 à Audergem.



Le PFE Logisticity.brussels, ouvert au public en 2021, concerne le secteur du Transport et de la Logistique (<https://www.logisticity.brussels/>) et est un partenariat public-privé réunissant les interlocuteurs sociaux sectoriels (FSTL, Logos, Bus-Car, Déménageurs, Commerce de combustibles), Actiris, Bruxelles Formation, le VDAB Brussel, le Port de Bruxelles et le SFPME. Le site commun est situé Rue du Charroi 21-23 à Forest.



Le PFE **Construcity.brussels** concerne le secteur de la Construction (<https://www.construcity.brussels/>) et est un partenariat public-privé entre Constructiv, Actiris, Bruxelles Formation, le VDAB Brussel, Bruxelles Environnement et le SFPME. Construcity.brussels dispose d'un bâtiment situé Rue royale 45 à Bruxelles-Ville. Ce site fait office de « porte d'entrée » du PFE et de lieu d'orientation vers les lieux opérationnels des différents partenaires (dont BF construction à Neder-over-hembeek).

Construcity.brussels est par ailleurs directement impliqué dans la mise en œuvre de la Stratégie Rénovation de la Région de Bruxelles-Capitale (« Révolution ») puisque le Pôle Formation Emploi chapeaute l'atelier sur la formation et l'emploi.

De manière transversale, le déploiement des Pôles Formation Emploi en 2022 s'est notamment traduit par :





- L'approbation des Plans d'actions commun 2023 (dont l'offre de formation et validation des compétences, l'organigramme fonctionnel PFE, etc.) par les instances de chacun des quatre PFE en juin 2022 ;
- L'organisation de tables rondes qui ont rassemblé les différents acteurs de chaque secteur concerné autour de la thématique des métiers en pénurie. Ces rencontres ont débouché sur des plans d'actions spécifiques qui seront mis en œuvre à partir de 2023 grâce aux moyens européens du Plan national pour la Reprise et la Résilience (PRR) ;
- La poursuite des travaux relatifs à l'élaboration du cadre institutionnel des PFE (conventions et budgets multipartenaires) en vue de faciliter les synergies entre les partenaires.

Le Cadre commun de programmation de l'offre de formation 2022 (devenu depuis lors Catalogue de l'offre de formation régie par Bruxelles Formation) permet d'identifier les formations déployées dans le périmètre des quatre PFE.







Ce tableau de synthèse donne une vue d'ensemble et présente l'évolution annuelle dans le développement des différents PFE :

Évolution dans le développement des quatre PFE

				
Statuts asbl PFE	2014 / Actualisation 1 ^{er} semestre 2020	1 ^{er} semestre 2020	2 ^e semestre 2020	2 ^e semestre 2021
Ressources humaines	Total ETP : 37,9 BF : 15 VDAB Brussel : 0,1 Actiris : 9,3 Asbl : 7,2 FRMBruelles : 6,3	Total ETP : 32,2 BF : 14 VDAB Brussel : 0,2 Actiris : 8 Asbl : 10	Total ETP : 48,4 BF : 30 VDAB Brussel : 0,4 Actiris : 13 Asbl : 5	Total ETP : 50,6 BF : 30 Actiris : 12 Asbl : 8,6
Bâtiments	Bâtiment commun et 3 piliers présents : 2 ^e semestre 2019 Bail principal : Technicity.brussels – Région de Bruxelles- Capitale Occupants : Technicity.brussels, Actiris, Bruxelles Formation et FRMBruelles Gestionnaire : Technicity.brussels asbl Convention infrastructures : à lancer	Bâtiment commun et 3 piliers présents : 2 ^e semestre 2020 Bail principal : Bruxelles Formation – citydev.brussels Occupants : Digitalcity.brussels, Actiris, Bruxelles Formation Gestionnaire : Digitalcity.brussels asbl Convention infrastructures : 1 ^{er} semestre 2022	Bâtiment commun et 3 piliers présents : 1 ^{er} semestre 2021 Bail principal : Bruxelles Formation – Sibelga Occupants : Logisticity.brussels, Actiris, Bruxelles Formation et VDAB Brussel Gestionnaire : Bruxelles Formation Convention infrastructures : 2 ^e semestre 2020	Bâtiment commun et 3 piliers présents : projet 2023-2024 Sites de formation des partenaires : Site de Construcity. brussels Site de BF construction Site de l'efp Convention infrastructures : non prévues à ce stade
R.O.I. du C.A./O.A.	Travaux non démarrés	Travaux non démarrés	2 ^e semestre 2020	1 ^{er} semestre 2022
Comité de Direction PFE (actif depuis)	1 ^{er} semestre 2018	2 ^e semestre 2018	2 ^e semestre 2020	2 ^e semestre 2021
Plan d'actions 2023 (dont offre de formation et validation des compétences, organigramme fonctionnel PFE, ...)	Juin 2022	Juin 2022	Septembre 2022	Juin 2022
Convention multipartenaires PFE	Octobre 2020	En cours d'élaboration (finalisation en 2023)	En cours d'élaboration (finalisation en 2023)	À lancer
Budget multipartenaires PFE	Projet présenté au C.A.	Pas lancé	Pas lancé	Pas lancé
Site internet PFE	2 ^e semestre 2019	2 ^e semestre 2020	1 ^{er} semestre 2022	1 ^{er} semestre 2022
Réseau des acteurs de l'enseignement, de la formation et de la validation des compétences	1 ^{re} réunion en 2021	1 ^{re} réunion à fixer en 2023-2024	1 ^{re} réunion en février 2022	1 ^{re} réunion à fixer en 2024



Pilier emploi des PFE, chiffres clés 2022





				
PILIER EMPLOI				
Nombre de CE accompagnés				
PAI	559	718	1.595	690
Link	11	245	135	28
Nombre d'offres d'emploi liées aux métiers PFE				
Select	321	304	1.080	871
DOL	3.306	2.317	19.037	4.723



Pour information :

- PAI : Plan d'actions individuel
DOL : Direct Online
Link : voir chapitre IV.2
- Le taux de mise à l'emploi est calculé dans les 12 mois suivant la date de clôture de l'accompagnement des CE. Ainsi, les chiffres 2021 seront disponibles en 2023.

Pilier formation - validation des compétences des PFE, chiffres 2022 exprimés en places occupées

				
PILIER FORMATION-VALIDATION DES COMPÉTENCES				
Chercheurs d'emploi francophones formés par Bruxelles Formation et ses partenaires dans le périmètre du PFE	459	2.787	941	1.031
Chercheurs d'emploi néerlandophones	12	*	*	93
Travailleurs	541	94	60	740
Enseignement (présences journalières)	1.175 (dont 301 de l'enseignement supérieur)	*	*	558
Alternance	*	*	*	*
FPIE	19	29	80	27
Validation et screenings	0	16	89	62

*Données indisponibles

3. POURSUIVRE LES COLLABORATIONS POUR L'APPRENTISSAGE DES LANGUES

Clôture du projet de Cité des Langues

Le projet de Cité des Langues, piloté par Bruxelles Formation et associant Actiris, le VDAB Brussel et het Huis van het Nederlands, visait à créer un lieu permettant de travailler ensemble à l'évolution de Bruxelles-Capitale en tant que région multilingue et inclusive pour tous ses habitants. L'objectif était notamment, à long terme, d'accueillir l'ensemble des Bruxellois souhaitant développer leurs compétences en français, néerlandais, allemand ou anglais à des fins professionnelles ou d'apprentissage tout au long de la vie.

Le Comité de Direction de la Cité des Langues a déposé une série de propositions sur la table du Ministre de l'emploi et de la formation professionnelle. Après plusieurs échanges et pistes de réorientation, il a été décidé en juin 2022, d'un commun accord et vu le contexte budgétaire, de ne pas mettre en œuvre le projet en tant que tel⁷ et de privilégier la mise en place d'un bilan de compétences numériques et linguistiques des chercheurs d'emploi. Toutefois, le partage d'outils et l'identification de points de convergence ou de complémentarité entre les partenaires ont permis d'initier une collaboration qui se verra plus efficace et pérenne dans le temps, dans le but commun d'insérer rapidement le chercheur d'emploi dans un parcours de formation linguistique.

Formations en langues

Bruxelles Formation et Actiris prévoient depuis plusieurs années 850 places de formation par an en langues orientées emploi pour des chercheurs d'emploi dans le cadre du Plan langues. En 2022, 412 de ces places ont été occupées. Notons que le Pôle de Bruxelles Formation BF langues a globalement formé 1.317 chercheurs d'emploi en 2022.

Stagiaires formés par BF langues entre 2018 et 2022

BF langues		Formation des CE				
Thème	Statistiques	2018	2019	2020	2021	2022
Heures	Réalisé	300.240	290.541	181.845	165.807	194.516
Places	Réalisé	3.194	2.990	1.671	1.489	1.910
Stagiaires	Stagiaires < 25	338	335	218	154	172
	Stagiaires 25 et plus	1.903	1.759	1.129	976	1.145
	Total stagiaires	2.241	2.094	1.347	1.130	1.317
	% <25	15,1%	16,0%	16,2%	13,6%	13,1%

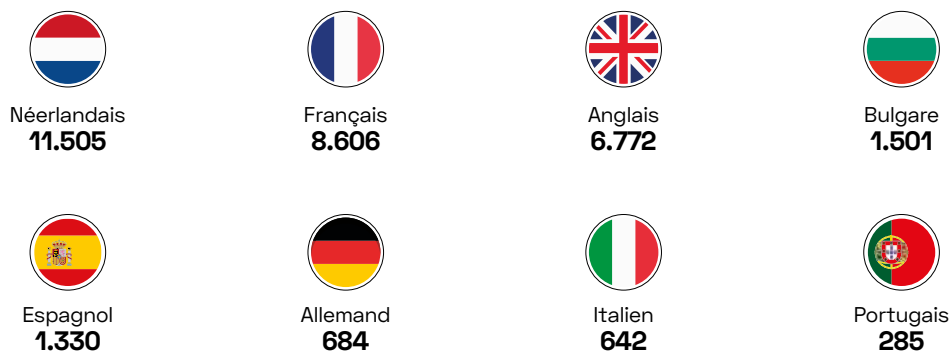
Quant à **Brulingua**, la plateforme d'apprentissage des langues en ligne d'Actiris, elle permet, depuis octobre 2021, de se tester et de se former à 24 langues alors que 33 langues d'interface facilitent désormais l'apprentissage. Elle a accueilli 24.597 nouveaux inscrits en 2022 (contre 21.650 inscrits en 2021) pour 27.780 utilisateurs actifs (contre 25.070 en 2021).

⁷ Le rapport de clôture du projet, rédigé par Bruxelles Formation après consultation des parties prenantes, a été présenté au Comité de direction élargi de la Cité des Langues le 5/12/2022.

Utilisation de la plateforme Brulingua entre 2019 et 2022

	Nouveaux inscrits	Apprenants actifs	Tests passés
2019	10.670	11.687	8.776
2020	17.318	20.635	14.651
2021	21.650	25.070	12.097
2022	24.597	27.780	12.062

En 2022, les langues les plus apprises sont les suivantes (nombre d'apprenants actifs par langue) :



© Illustration de Storyset

4. FOURNIR UNE GARANTIE SOLUTION AUX EMPLOYEURS

La Garantie Solutions Employeurs (GSE) est la cristallisation de la stratégie des services publics bruxellois de l'emploi et de la formation envers les employeurs. Actiris, Bruxelles Formation et le VDAB Brussel disposant déjà d'une offre de services aux employeurs, il s'agit d'améliorer l'existant et de l'amplifier en tenant compte des attentes des employeurs.

La première étape a été de récolter les besoins des employeurs. Pour ce faire, à l'automne 2021, une grande consultation quantitative a été menée par Actiris, avec Bruxelles Formation et le VDAB Brussel, auprès des employeurs de la Région de Bruxelles-Capitale. Les contours de celle-ci ont été dessinés en dialogue avec les principales fédérations sectorielles. La consultation publique a été lancée après un momentum de rencontre avec les fédérations, le Ministre de l'Emploi et de la Formation professionnelle ainsi que les Directions générales d'Actiris, de Bruxelles Formation et du VDAB Brussel. Elle a été soutenue par la campagne de communication « Vos défis, Nos Solutions ». Plus de 1000



employeurs ont répondu ! La synthèse de l'enquête quantitative a été partagée avec les fédérations et les employeurs l'ayant demandée lors de leur participation à l'enquête. Début 2022, les résultats ont été approfondis lors d'une enquête qualitative. Cela a permis d'établir une cartographie des besoins des employeurs, en termes de solutions en matière de recrutement, de formation, d'aides financières et de diversité et inclusion.

Au printemps 2022, les équipes ont comparé la cartographie des besoins avec l'offre de services existante. Il est ressorti de cet exercice que 85% des besoins étaient couverts par l'offre de services.

Pour les besoins des employeurs bruxellois non couverts, des actions ont été identifiées, en ligne avec les Contrats de gestion 2023-2027 d'Actiris et de Bruxelles Formation. Ces actions composent un plan d'action pluriannuel qui se décline en quatre axes :

- Informer mieux ou autrement les employeurs, de façon générale ou sectorielle ;
- Expliquer nos outils et faciliter leur utilisation en autonomie ;
- Renforcer l'accompagnement personnalisé des employeurs ;
- Fluidifier l'expérience client entre nos institutions et leurs équipes, afin de soutenir la formation comme nouveau mode de recrutement.

Le volet politiques croisées emploi-formation relève principalement du quatrième axe. Ce dernier vise à répondre à la problématique des métiers en tension.

LES SIX ACTIONS CONJOINTES DE L'AXE 4 :



a. Entre Bruxelles Formation et Actiris :



1. Rendre la FPIE et les trajets formation sur mesure plus *client friendly*, et plus précisément clarifier les solutions offertes (processus et organisation), fluidifier les processus où il le faut et monitorer les avancées.
2. Établir une stratégie commune de prospection entre Bruxelles Formation et Actiris et s'assurer que tous les contacts employeurs pris par Bruxelles Formation ou par Actiris soient des opportunités pour promouvoir les services de l'autre institution.

b. Entre Bruxelles Formation, Actiris et le VDAB Brussel :

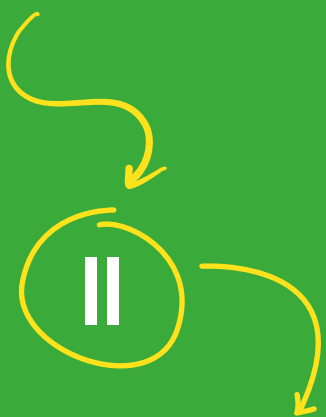


3. Communication : déterminer un *messaging* et un positionnement commun pour l'offre de services relative à la formation comme nouveau mode de recrutement afin de contribuer à la cohérence du message et simplifier au maximum la compréhension du parcours de l'employeur.
4. Faire du J-30⁸ une solution pour les employeurs qui cherchent des profils formés.
5. Clarifier et formaliser les différentes conventions de collaboration entre un ou plusieurs service(s) public(s) de l'emploi ou de la formation et un ou plusieurs employeur(s) ou une fédération, afin notamment qu'elles soient plus claires pour l'employeur et d'en faire mieux apparaître la plus-value.
6. Mieux soutenir les employeurs dans leur recherche de travailleurs possédant les compétences linguistiques (principalement NL) utiles pour la fonction, en mobilisant davantage l'offre de services existante et en la faisant davantage connaître aux employeurs.

Ces actions conjointes seront mises en œuvre pendant les années 2023 et 2024. Une gouvernance partagée en assure la réalisation et le suivi.

Un effet (et résultat attendu) de la mise en œuvre du plan d'action conjoint GSE est une meilleure connaissance de l'offre de service de l'institution partenaire et la fluidification des collaborations entre nos institutions dans le cadre des différentes solutions de formation qui impliquent les employeurs. Cela devrait concourir à augmenter l'intérêt et la satisfaction des employeurs et, par conséquent, à ce qu'ils recourent davantage à l'offre de services des services publics de l'emploi ou de la formation relative à la formation de futurs nouveaux collaborateurs ayant un statut de chercheur d'emploi.

8 Le « J-30 » est la liste des stagiaires qui terminent une formation dans les 30 jours (<https://www.bruxellesformation.brussels/je-renforce-mon-equipe/services-aux-entreprises/recruter-un-stagiaire/futurs-formes-j-30/>).



Information aux chercheurs d'emploi



© Illustration de Storyset





1. POURSUIVRE LE DÉVELOPPEMENT DE LA CITÉ DES MÉTIERS DE BRUXELLES POUR INFORMER, CONSEILLER ET ORIENTER LES PUBLICS-CIBLES EN RÉGION BRUXELLOISE

Ouverte depuis mars 2018, la Cité des métiers de Bruxelles (CDM) est située dans un espace contemporain de 1.100 m² au rez-de-chaussée de la Tour Astro, Avenue de l'Astronomie, 14 à 1210 Saint-Josse.

Grâce à sa dynamique multipartenariale, la Cité des métiers de Bruxelles mène, depuis son ouverture, des actions qui soutiennent les priorités du gouvernement bruxellois. En offrant une panoplie d'activités collectives, d'informations et de conseils sur l'orientation tout au long de la vie en matière d'études, de formations, d'emplois, d'entrepreneuriat et de mobilité, la CDM est devenue un lieu incontournable dans la recherche d'informations ou de conseils sur la vie professionnelle.

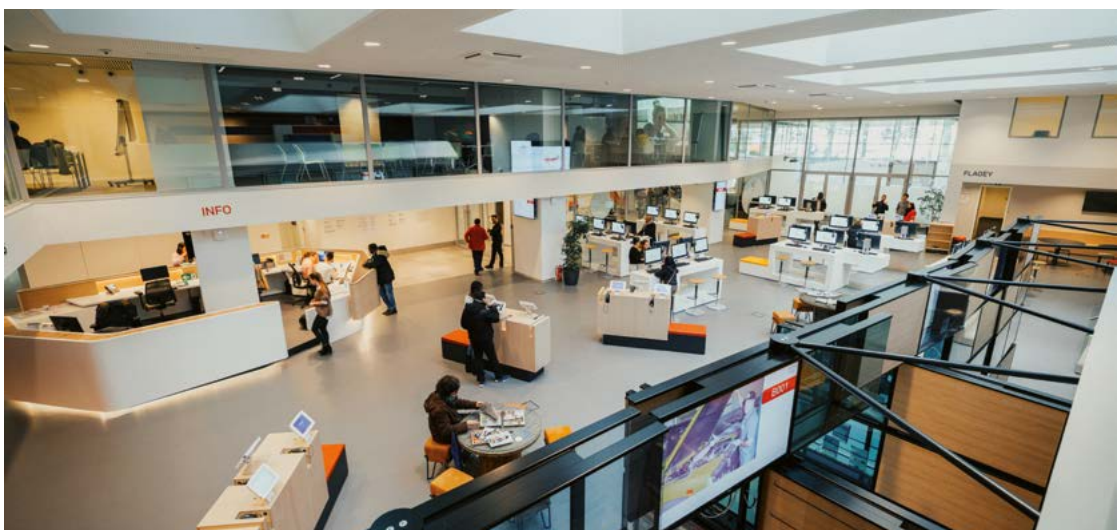
Les promoteurs de la Cité des métiers de Bruxelles sont Actiris et Bruxelles Formation, qui ont été rapidement rejoints par le VDAB Brussel, afin de réunir les services publics en charge de l'emploi et de la formation en Région bruxelloise. Outre les promoteurs, le projet réunit toujours plus de partenaires, et notamment ceux de l'enseignement ou de la formation PME, afin de couvrir toutes les thématiques de l'orientation tout au long de la vie. Et ce dans les deux langues régionales, pour un large public (jeunes en âge scolaire, à l'école ou en décrochage, étudiants, chercheurs d'emploi, adultes en cours de carrière en recherche de réorientation, publics à besoins spécifiques, etc.).



Réseau
International

cités
des Métiers

La Cité des métiers de Bruxelles a l'ambition d'inscrire sa stratégie et ses actions dans le cadre de la stratégie Go4Brussels 2030. Elle fait aussi partie du Réseau International des Cités des Métiers. Elle fonctionne dans le respect d'une charte et de principes communs donnant droit au label. Le concept de Cité des Métiers est né en 1993 au sein de la Cité des sciences et de l'industrie à Paris.



Poursuivre la participation au dispositif d'Orientation Tout au Long de la Vie, OTLAV

En décembre 2020, à l'issue d'un processus de consultation de nombreux partenaires, les quatre cabinets des Ministres compétents en matière d'orientation (enseignement secondaire, enseignement supérieur, emploi et formation professionnelle) ont approuvé la mise en œuvre du dispositif d'orientation tout au long de la vie (OTLAV).

Les objectifs suivis par les quatre gouvernements sont les suivants (note de décembre 2020) :

- Assurer une meilleure visibilité de l'orientation ;
- Assurer une offre de service cohérente et de qualité : socle commun, gouvernance commune, articulation d'un réseau autour des Cités des métiers et de leurs partenaires, qui soutient le volet orientation du Pacte pour un Enseignement d'excellence en Fédération Wallonie-Bruxelles ;
- Formaliser le dispositif OTLAV dans des textes légaux et réglementaires ;
- Assurer une montée en puissance quantitative et qualitative de l'offre en orientation via le dépôt d'un portefeuille de projets dans le cadre de la programmation FSE + 2021-2027.

Cette dynamique, portée conjointement par la Fédération Wallonie-Bruxelles, la Région wallonne, la Région de Bruxelles-Capitale et la COCOF, se base sur un ensemble de recommandations stratégiques auxquelles la Cité des métiers de Bruxelles a pris part. Elle permet aujourd'hui à la CDM d'encore mieux positionner son rôle d'acteur de l'orientation ou de la réorientation vers un projet professionnel de qualité.

La participation à cette cocréation d'un processus commun d'orientation des usagers de la Cité des métiers de Bruxelles et des autres partenaires permet un meilleur maillage et donc un meilleur accompagnement des chercheurs d'emplois, travailleurs, étudiants, élèves, publics spécifiques, etc.

Dès février 2021, un *comité de pilotage stratégique d'orientation tout au long de la vie* s'est réuni, pour instruire, organiser et valider les travaux relatifs à l'orientation en Belgique francophone et ainsi répondre aux enjeux futurs en matière d'orientation. La Cité des métiers de Bruxelles a pris part à ce comité de pilotage stratégique ainsi qu'aux différents groupes de travail organisés dans le cadre de la création du dispositif OTLAV.

Une dynamique multipartenariale

Après les défis sans précédent engendrés par la pandémie de COVID-19, l'année 2022 signe la reprise et se clôt sur un bilan plus que positif. La Cité des métiers a pu accueillir et aider plus de 52.000 personnes à la recherche d'un emploi ou d'une formation.

Cette année est également marquée par une nouvelle dynamique, la capacité à réagir rapidement aux besoins de ses différents publics et par de nombreuses innovations. La Cité des métiers a pu continuer à servir les travailleurs, les étudiants et les demandeurs d'emploi et ce malgré les restrictions imposées par la pandémie.

À titre d'exemple, et afin de toucher un public toujours plus large, la Cité des métiers s'est développée sur les différents réseaux sociaux tout en élaborant une stratégie pour que son site web soit une fenêtre de référence pour l'emploi et la formation à Bruxelles.

Aujourd'hui, le public peut accéder en ligne, de chez lui et de partout ailleurs, à toutes les ressources proposées par la Cité des métiers. La présence physique a par ailleurs été renforcée pour offrir des services approfondis à celles et ceux qui ont besoin d'un accompagnement plus personnalisé.

Roue des partenaires de la Cité des métiers en 2022





Poursuivre et développer le rôle de la Cité des métiers dans les parcours des chercheurs de formation et d'emploi

La Cité des métiers est accessible à toute personne en recherche d'informations et de conseils pour la construction de son avenir professionnel, respectant des principes de libre accès, d'anonymat et de gratuité. De l'élève d'école primaire aux personnes en recherche de reconversion, en passant par le jeune diplômé, l'objectif est toujours le même : permettre une meilleure orientation professionnelle.

***Vous cherchez une formation ou hésitez dans le choix de vos études ?
Vous avez besoin d'aide pour votre recherche d'emploi ou vous voulez vous réorienter ?***

Vous rêvez de créer votre propre activité ?

Vous aimeriez étudier ou travailler dans une autre région ou à l'étranger ?

À la Cité des métiers, l'utilisateur est mis au centre des dispositifs. Il peut obtenir des conseils pour établir son projet professionnel et participer à des événements organisés in situ, ex situ ou en ligne par la Cité des métiers et ses partenaires.

Concrètement, la Cité des métiers de Bruxelles fournit de l'information à ses visiteurs sur ses cinq thématiques (orientation, formation et études, emploi, mobilité et entrepreneuriat) via :

- Des entretiens individuels bilingues ;
- Un programme varié d'activités collectives : séances d'informations (métiers, dispositifs formation, etc.), ateliers (orientation, CV, entrepreneuriat, etc.), conférences (rencontres avec des professionnels, etc.) ;
- Un espace de ressources en accès libre (ordinateurs, livres, vidéos, tablettes, etc.) ;
- Un site web bilingue, portail d'information générale sur les thématiques de la Cité des métiers accessible à l'adresse : <https://www.citedesmetiers.brussels/>.



La Cité des métiers de Bruxelles repose sur un concept d'espace multifonctionnel et multipartenarial :

- Une ouverture à toute personne en recherche d'informations et de conseils pour la construction de son avenir professionnel ;
- Une accessibilité sans distinction d'âge, de statut, de niveau d'études ou de catégorie socio-professionnelle (élève de l'école primaire, personnes en recherche de reconversion, jeune diplômé) ;
- Un accueil basé sur une écoute et des conseils de qualité ;
- Un anonymat des services qui se concentrent sur le besoin de chacun ;
- Une neutralité de l'information qui se veut claire et factuelle ;
- Une autonomie favorisée en incitant les visiteurs à faire leurs propres choix.

La Cité des métiers de Bruxelles se base également sur une raison d'être, une mission et une vision, définitions qui ont été co-crées avec l'équipe multipartenaire et validées par le Comité de Direction du 28 avril 2021.

- **Raison d'être** : Offrir à chaque personne la possibilité de s'orienter où de se réorienter vers des études, une formation ou un emploi, tout en œuvrant pour son épanouissement personnel.
- **Mission** : Grâce à la mutualisation des ressources avec ses partenaires, la CDM de Bruxelles oriente et réoriente, avec la même égalité de traitement et sans préjugés, chaque personne tout au long de sa vie afin de lui permettre de construire, d'enrichir ou de faire évoluer son projet professionnel.
- **Vision** : Être le point de référence à Bruxelles de l'orientation et la réorientation tout au long de la vie, ouvert sur le monde et tourné vers l'avenir.

QUELQUES CHIFFRES POUR 2022



51.950

contacts établis
avec les usagers



22.259

entretiens conseils



4.827

questions/réponses
sur la boîte mail
info@cdm-bp.brussels



22.501

participants
aux activités collectives



4.157.433

consultations des fiches
de formation sur
www.dorifor.be



45.074

visiteurs du site
www.citedesmetiers.brussels



4.195

invitations délivrées par la Cité des
métiers pour ses activités et pour les
séances d'information de Bruxelles
Formation



30.372

appels au call center de Bruxelles
Formation étendu aux services de la Cité
des métiers pendant la pandémie de
Covid-19 dont **27.816** chercheurs d'emploi

L'activité de la Cité des métiers en 2022

En 2022 encore, la Cité des métiers n'a eu de cesse d'étoffer ses partenariats avec les acteurs de l'écosystème bruxellois, pour diversifier ses activités et pour s'assurer d'apporter une offre de services complète et à jour en matière d'orientation professionnelle.

DYNAMIQUE PARTENARIALE

À ce titre, la Cité des métiers souligne la collaboration fructueuse avec la Fédération Wallonie Bruxelles. En effet, en novembre, les conseillers en information et en soutien à l'orientation scolaire à destination du secondaire ont accueilli leur 10.000^e élève ayant participé à un atelier d'orientation.

La Cité des métiers a accueilli plusieurs salons et événements organisés par des partenaires, tels que le « Plan de relance au féminin - Intégration de personnes en situation de handicap », un salon de l'emploi ou encore des conférences dans le cadre de projet européen.

AUTUMN SCHOOL

Soulignons également la participation de la Cité de métiers à l'Autumn School, qui s'est tenue en octobre à Beauvais et qui a rassemblé de nombreuses Cités des métiers issues du Réseau International des Cités des métiers. Cette rencontre était l'occasion d'un moment d'échanges de bonnes pratiques et de réseautage d'acteurs spécialisés dans l'orientation professionnelle.



ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE

La Cité des métiers s'est engagée de manière formelle dans le dispositif OTLAV « Orientation tout au long de la vie », pour assurer – avec ses partenaires – une mise en commun des ressources et des pratiques afin de positionner l'utilisateur au centre de la mission.

La signature de la charte OTLAV a eu lieu à la Cité des métiers de Bruxelles, en présence des Ministres Clerfayt, Morreale, Desir et Glatigny, le 5 mai 2022.

La Cité des métiers de Bruxelles a aussi participé activement au groupe de travail « charte » du dispositif OTLAV :

- Un ensemble de valeurs, et de modalités de collaborations, partagées entre acteurs de l'orientation, dans l'intérêt des bénéficiaires ;
- Un engagement des institutions signataires ;
- Un outil éthique, vivant et évolutif.

Cette charte a déjà été signée par 30 acteurs francophones, dans le but de créer un socle commun de ressources.

Le dispositif d'orientation tout au long de la vie est mis en place pour aider les individus à identifier leurs intérêts, leurs compétences et leurs aspirations professionnelles, ainsi que pour leur donner des informations et des conseils sur les parcours de formation et les possibilités d'emploi tout au long de leur vie.

Le conseil individuel

L'année 2022 a connu une forte reprise du conseil individuel, celui-ci étant à nouveau permis en présentiel, avec certaines restrictions sanitaires d'usage.

Des alternatives numériques, comme des conseils via la plateforme Miti ou encore la boîte de courriel « info », avaient été mises en place et continuent de séduire certains usagers.

Le « chat » (discussion) en ligne a été complètement redirigé vers l'application Miti, qui est un outil commun d'e-conseil lancé conjointement par les Cités des métiers wallonnes. Dans une logique de mutualisation du conseil en orientation professionnelle, cet outil vise à offrir aux usagers la possibilité de chatter en direct avec un conseiller et trouver des réponses à leurs questions. Cette plateforme gratuite s'adresse aux usagers de tous âges en recherche d'informations ou de conseils en matière de (ré)orientation, formation, études et création d'activité: élèves du secondaire, étudiants du supérieur, demandeurs d'emploi, travailleurs en questionnement ou en réorientation, etc. La plateforme intéressera également les personnes susceptibles d'être prescriptrices auprès de ce public. Miti est accessible de 9h à 12h du lundi au vendredi, sauf le jeudi.

Nombre de contacts en conseil :



22.259 soit une augmentation de **39%** par rapport à 2021

- Présentiel **15.646**
- Via boîte mail info **4.814**
- Via call center **151** (en 2022, la Cité des métiers a utilisé le Call Center de janvier à mars, il n'est désormais plus utilisé)
- Via chat/Miti **521**
- Suite à des activités collectives **914**
- Conseils spécifiques pour le public NEET **130**

Répartition par communes⁹

	Hommes	Femmes	Total	%
Bruxelles-Ville	419	473	892	19,91
Schaerbeek	283	312	595	13,28
Anderlecht	223	238	461	10,29
Molenbeek-Saint-Jean	162	200	362	8,08
Ixelles	134	156	290	6,47
Saint-Gilles	124	124	248	5,54
Saint-Josse-Ten-Noode	113	120	233	5,20
Jette	105	101	206	4,60
Etterbeek	83	105	188	4,20
Forest	74	85	159	3,55
Uccle	63	95	158	3,53
Evere	54	75	129	2,88
Woluwe-Saint-Lambert	49	91	140	3,13
Koekelberg	44	57	101	2,25
Woluwe-Saint-Pierre	34	52	86	1,92
Auderghem	31	46	77	1,72
Berchem-Sainte-Agathe	29	28	57	1,27
Ganshoren	22	28	50	1,12
Watermael-Boitsfort	17	31	48	1,07
	2.063	2.417	4.480	

En ce qui concerne **le conseil individuel**, la collecte de statistiques anonymes nous permet de dresser le profil des visiteurs en conseil à la CDM (Source : Bruxelles Formation - Service Études et Statistiques) :

- Les femmes (53,2%) sont légèrement plus nombreuses que les hommes (46,8%) ;
- Via une ventilation par classes d'âge de cinq ans, les hommes représentent 52,0% des moins de 25 ans, et les femmes, 48,0% ; il existe une surreprésentation des hommes de moins de 25 ans et de 50 ans et plus ; et une surreprésentation des femmes de 25-29 ans et de 30-39 ans ;
- 99% des visiteurs sont domiciliés en Région bruxelloise.



© Illustration de Storyset

⁹ À noter que le compte est présenté ici par personne, et non par contact (une personne pouvant constituer plusieurs contacts).



Les activités collectives

Il est important de souligner que la Cité des métiers a pour objectif de proposer des activités collectives de qualité, adaptées aux besoins des participants et animées par des conseillers expérimentés, et élaborés en co-construction avec ses partenaires.

Le but est de garantir une expérience enrichissante et utile pour toutes et tous les participants.

En 2022, la Cité des métiers innove en organisant pour la première fois une activité collective destinée aux réfugiés Ukrainiens.

Nombre d'activités collectives organisées (en présentiel + en ligne) : **1.305**.

Nombre de contacts aux activités collectives (en présentiel + en ligne) : **22.501** soit une augmentation de 35,8% par rapport à 2021.

Pourcentage d'activités collectives organisées par la CDM et de participants en 2022

	Activités	Participants
Présentiel	74,93%	83,02%
En ligne	25,07%	16,98%

Trois objectifs ont été au centre des activités collectives organisées en 2022 :

- Améliorer l'accessibilité de la Cité des métiers ;
- Adapter les ressources de la Cité des métiers aux besoins des publics ;
- Favoriser l'innovation et la coopération pour soutenir l'orientation professionnelle.

Les publics spécifiques touchés par la Cité des métiers

En 2022, la Cité des métiers a répondu aux besoins et attentes de quelques 51.950 contacts¹⁰. Parmi les usagers, certains publics spécifiques en ont également bénéficié avec :

- 253 personnes touchées dans le cadre d'actions d'information sur le dispositif de validation des compétences ;
- 347 personnes touchées dans le cadre du dispositif d'identification des compétences ;
- 580 personnes touchées dans le cadre des activités Euroguidance ;
- 60 personnes touchées dans le cadre de l'insertion des personnes incarcérées ;
- 415 personnes touchées dans le cadre des activités organisées en faveur des personnes en situation de handicap (public cible et professionnels du secteur) ;
- 801 personnes touchées dans le cadre du conseil à bord du Formtruck.

¹⁰ Le contact a été établi de différentes manières : soit à la Cité des métiers, soit dans les organismes concernés, soit à distance.



Public ukrainien

Un accueil dédié aux ressortissants Ukrainiens a été mis en place en 2022 et plus de 4.500 personnes se sont adressées à la Cité des métiers ! Les Ukrainiens sont d'ailleurs accueillis dans leur langue à la Cité des métiers et peuvent poursuivre leurs démarches avec le soutien d'agents s'exprimant tant en ukrainien, qu'en français et en néerlandais. Depuis juin 2022, un agent d'accueil ainsi que deux conseillères se consacrent spécifiquement aux personnes ukrainiennes.

Des activités spécifiques ont été proposées. En septembre 2022 un premier atelier permettait de faire un zoom sur les professions de la santé, spécifiquement pour les Ukrainiens. En novembre, un atelier en néerlandais était organisé afin de montrer le chemin vers l'emploi aux Ukrainiens vivant à Bruxelles. En décembre, deux autres ateliers leur étaient destinés : une séance d'information sur les études supérieures en Belgique ainsi qu'un atelier dédié à l'équivalence de diplôme.

La plupart des questions posées relèvent de :

- My Actiris
- L'équivalence des diplômes
- Les cours de langues FR et NL

Constatations :

- Français pour locuteurs non natifs : ateliers remplis
- Chèques langues Français : ateliers remplis

**La Cité des métiers de Bruxelles
Het Beroepspunt van Brussel**

Головний центр для Вашої професійної (ре)орієнтації в Брюсселі

Безкоштовно, анонімно і без попереднього запису

- Мультимедійний простір: комп'ютери та планшети (вільний доступ)
- Документаційний простір: документація для консультації на місці
- Індивідуальні консультації
- Групові заходи

📍 Tour Astro – Avenue de l'Astronomie 14 - 1210 Bruxelles
Astratoren – Sterrenkundelaan 14 - 1210 Brussel

🕒 **Понеділок з 09:30 до 16:00**
Вівторок з 09:30 до 16:00
Середа з 09:30 до 16:00
Четвер з 13:30 до 19:00 (до 16:00 під час шкільних канікул нідерландомовної і франкомовної громад)
П'ятниця з 09:30 до 16:00

Мультимедійний і документаційний простір відчинені протягом всього дня
Зона індивідуальних консультацій зачинена щоденно з 12:30 до 13:30

🚇 Станція метро Madou

www.beroepspunt.brussels
www.citedesmetiers.brussels
📧 info@cdm-bp.brussels

**La Cité des métiers de Bruxelles
Het Beroepspunt van Brussel**

The place for your professional (re-)orientation in Brussels

Free of charge, anonymous, without appointment.

- Multimedia space: computers and tablets
- Documentation space: documentation to consult on site
- Individual counseling
- Group events

📍 Tour Astro – Avenue de l'Astronomie 14 - 1210 Bruxelles
Astratoren – Sterrenkundelaan 14 - 1210 Brussel

🕒 **Monday from 09:30 to 16:00**
Tuesday from 09:30 to 16:00
Wednesday from 09:30 to 16:00
Thursday from 13:30 to 19:00 p.m. (open till 16:00 during the Dutch-speaking and French-speaking communities school holidays)
Friday from 09:30 to 16:00

The multimedia and documentation spaces are open throughout the day
The individual consultations area is closed from 12:30 to 13:30

🚇 Madou metro station

www.beroepspunt.brussels
www.citedesmetiers.brussels
📧 info@cdm-bp.brussels

Développer une offre de services spécifiques pour les jeunes

2022 a aussi vu se poursuivre à la CDM la dynamique visant à offrir à tous les jeunes Bruxellois un centre d'information et de conseils « multipartenarial » et d'orientation en Région de Bruxelles-Capitale, quels que soient leur situation, leurs besoins et leurs projets.

UPPERCUT

Depuis début 2021, la Cité des métiers de Bruxelles déploie, avec ses différents partenaires, le projet Youth@CDM.

L'objectif est de proposer aux jeunes (moins de 30 ans) une approche différenciée, plus spécifique à leurs besoins et leurs attentes et en adéquation avec leur mode de vie et de pensée. Cette approche multipartenariale permet d'offrir à l'ensemble des jeunes Bruxellois une multitude d'informations et de conseils qui leur permet de réaliser un choix éclairé quant aux études, aux formations ou à l'orientation professionnelle qu'ils veulent mener, et cela quelque soient leur situation, leurs besoins et leurs projets.

En septembre 2022 a eu lieu la deuxième édition d' « Uppercut ! Trouve ta voix/e » dans le cadre du projet Youth@CDM : Uppercut ! vise à aider en 2 semaines intensives d'activités collectives, suivies pour chacun des 10 jeunes qui y ont participé par de l'accompagnement individuel, à trouver leur voie. Ce programme a été constitué d'un agencement de 4 types d'activités, se complétant les unes les autres : coaching sportif par la boxe, ateliers d'expression orale, ateliers d'orientation et de connaissance de soi, ainsi que des ateliers d'écriture.

QUELLE ORIENTATION POUR TON AVENIR ?

Du 24 juin au 8 juillet, période communément appelée « semaines blanches » (semaines suivant les examens et précédant les résultats), les jeunes ont été accueillis dans le cadre d'un second projet multipartenarial : « Quelle orientation pour ton avenir ? ».

De nombreux ateliers, interactifs et spécifiques, impliquant de multiples partenaires, ont eu lieu tout au long de ces journées afin d'aider les jeunes à trouver leur voie, l'orientation qu'ils souhaitent donner à leurs études ou à leur carrière. L'événement s'est terminé par un goûter avec les participants et les intervenants.

QUELQUES CHIFFRES SPÉCIFIQUES LIÉS AUX JEUNES POUR 2022



7.865

entretiens avec les jeunes
(**4.674** pour les moins de 25 ans
et **3.191** pour les 25-29 ans),
dont **6.067** premiers contacts



617

actions d'information en ligne et en
présentiel réalisées collectivement
avec les partenaires pour une
meilleure information et orientation
des jeunes de moins de 30 ans



55

séances d'information conjointes
Bruxelles Formation-Actiris
pour les jeunes de niveau
d'études maximum CESS,
pour **660** participants



127

réponses aux questions
posées en ligne via
la plateforme Bruxelles-J
(www.bruxelles-j.be)



© Illustration de Storyset

2. AMÉLIORER L'ADRESSAGE DES CHERCHEURS D'EMPLOI VERS LA FORMATION ET LA VALIDATION DES COMPÉTENCES

La solution, c'est l'emploi.

Actiris et Bruxelles Formation s'engagent dans un même objectif.

Par l'élaboration d'une partie commune de leurs Contrats de gestion respectifs pour 2023-2027, Actiris et Bruxelles Formation unissent leurs efforts pour aider un maximum de chercheurs d'emploi à (re)trouver un emploi.

De par son rôle, le conseiller emploi référent en charge de l'accompagnement du chercheur d'emploi agit en tant que prescripteur et veille à mettre en relation directe le chercheur d'emploi avec toute activité de formation ou de réinsertion facilitant ses démarches vers l'emploi.

L'adressage partagé entre Actiris et Bruxelles Formation vise plus particulièrement à optimiser et fluidifier le parcours du chercheur d'emploi, de l'élaboration du projet professionnel à l'entrée en formation professionnalisante, ainsi qu'à améliorer tant l'accès à la formation et/ou à la validation des compétences que les modalités d'adressage des chercheurs d'emploi par Actiris.

Renforcer l'information et l'orientation

Nos travaux ont tendu à renforcer la visibilité du calendrier des séances d'information et des formations sur Dorifor et sur le site web de Bruxelles Formation, à améliorer la lisibilité pour les chercheurs d'emploi des conditions d'accès à la formation via les différents outils et services (Dorifor, site web Bruxelles Formation, site web de la Cité des métiers, etc.) et à organiser des séances d'information conjointes pour les chercheurs d'emploi C + (disposant au maximum du CE2D) nouvellement inscrits chez Actiris.

Systematiser l'inscription en ligne aux séances d'information

L'inscription en ligne aux séances d'information des formations de Bruxelles Formation s'est généralisée.

Dans le rapport 2021, il était question de la production d'un monitoring recensant toutes les orientations vers la formation ainsi que celles des partenaires garants. Le groupe de travail « Accès » (groupe de travail transversal Bruxelles Formation – Actiris) a poursuivi ses travaux en ce sens. Une première version exhaustive du monitoring est en cours de développement.

Développer des séances d'informations sectorielles

Une bonne connaissance des secteurs est primordiale pour bien informer les chercheurs d'emploi des opportunités d'emploi et des trajectoires de formation qui permettent de décrocher ces emplois. Des séances d'informations sectorielles ont été organisées pour les conseillers par les Pôles de Bruxelles Formation et leurs partenaires dans cet objectif (construction, aide aux personnes, métiers du numérique, etc.).

Augmenter les compétences des conseillers prescripteurs

Au-delà de l'animation du réseau des « référents formation » au sein des antennes Actiris, des formations régulières ont été organisées à la Cité des métiers pour les conseillers Actiris, CPAS et autres acteurs à la prescription vers les formations. L'utilisation optimale de Dorifor participe en effet à faciliter le parcours du chercheur d'emploi avant l'entrée en formation.

La version digitale de la formation « les acteurs de la formation francophone pour adultes à Bruxelles » a été mise en ligne. Pour rappel, cette formation permet à tout conseiller Actiris d'avoir une bonne compréhension du paysage bruxellois de la formation. Près de la moitié des conseillers de première ligne ont suivi cette formation et 18 d'entre eux ont participé à une séance présentielle complémentaire visant à approfondir certaines notions et à faire un focus sur les réflexes à acquérir.

La mobilisation des entreprises dans des partenariats concrets de formation

Stagiaires distincts présents et ayant bénéficié d'une formation en entreprise

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Stages d'immersion linguistique	25	26	29	22	4	8	5
FPIE en centres de Bruxelles Formation	113	146	165	142	65	79	107
FPIE hors centres de Bruxelles Formation	1.544	1.467	1.713	2.094	1.778	1.996	1.946
Stages de Transition en Entreprises (STE) et Stages First ¹¹	1.478	1.594	1.119	971	709	677	622
Conventions d'immersion professionnelle	1.131	1.386	1.681	11*	68*	68*	7*
Total des stages et formations en entreprises	4.261	4.595	4.691	3.240	2.621	2.826	2.686

* À partir de 2019, seuls les chercheurs d'emploi sont comptabilisés parmi les bénéficiaires d'une Convention d'immersion professionnelle (ce qui explique les fortes variations à la baisse).

Source : Bruxelles Formation (Service Études et Statistiques)

Le nombre de stagiaires distincts ayant bénéficié d'une formation en entreprise en 2022 a légèrement baissé par rapport à 2021, mais reste supérieur à 2020. Une augmentation de 20% serait nécessaire afin d'atteindre les chiffres de 2019, préalables à la crise sanitaire.

11 Les STE, Stages de Transition en Entreprise, se sont terminés au 31 décembre 2016. Ils sont remplacés par les stages FIRST à partir du 1^{er} janvier 2017. Le taux moyen d'insertion suite à un STE après 12 mois était de 66%.

Stages First

Les stages First permettent aux jeunes de moins de 30 ans d'acquérir une première expérience professionnelle rémunérée, tout en étant encadrés et en bénéficiant d'une formation. Le stage se déroule à temps plein pour une durée de 3 ou 6 mois, pendant laquelle le stagiaire reçoit une indemnité et est encadré par un professionnel de l'entreprise. Ces stages s'adressent aux jeunes qui ont au maximum le certificat d'enseignement secondaire supérieur.

En 2022, 650 jeunes ont acquis une première expérience professionnelle via un stage First. Trois quart de ces stagiaires ont moins de 25 ans et environ un quart ont entre 25 et 29 ans. La proportion de jeunes hommes (51,5%) et jeunes femmes (48,5%) est relativement proche. Le nombre de stage First a diminué de manière conséquente en 2020 et on note par la suite une légère contraction du nombre de jeunes ayant recourt à ce dispositif.

Tableau 1 : Évolution du nombre de stages FIRST par mois : 2019-2022

	2019	2020	2021	2022	Variation 2021-2022	
					en nombre	en %
Janvier	90	72	47	37	-10	-21,3%
Février	75	107	65	65	0	0,0%
Mars	118	71	98	70	-28	-28,6%
Avril	104		64	62	-2	-3,1%
Mai	87		63	67	4	6,3%
Juin	86	52	72	54	-18	-25,0%
Juillet	89	93	38	40	2	5,3%
Août	51	66	31	44	13	41,9%
Septembre	73	97	66	58	-8	-12,1%
Octobre	66	58	58	55	-3	-5,2%
Novembre	83	65	49	54	5	10,2%
Décembre	99	59	44	44	0	0,0%
Total	1.021	740	695	650	-45	-6,5%

Sources : Actiris, calculs view.brussels

Tableau 2 : Évolution du nombre de stages FIRST selon les caractéristiques : 2019-2022

	2019	2020	2021	2022	en %	Variation 2021-2022	
						en nombre	en %
Hommes	522	385	358	335	51,5%	-23	-6,4%
Femmes	499	355	337	315	48,5%	-22	-6,5%
< 25 ans	749	549	509	479	73,7%	-30	-5,9%
25-29 ans	272	191	186	171	26,3%	-15	-8,1%
1 ^{er} degré au plus	71	42	49	46	7,1%	-3	-6,1%
2 ^e degré	202	171	140	122	18,8%	-18	-12,9%
3 ^e degré	612	424	407	390	60,0%	-17	-4,2%
Étranger sans équivalence	136	103	99	92	14,2%	-7	-7,1%
< 6 mois	294	220	156	165	25,4%	9	5,8%
6 mois à - 1 an	363	278	241	244	37,5%	3	1,2%
1 an à - 2 ans	237	164	218	149	22,9%	-69	-31,7%
2 ans >	127	78	80	92	14,2%	12	15,0%
Belgique	755	535	511	459	70,6%	-52	-10,2%
UE	112	89	71	78	12,0%	7	9,9%
Hors UE	154	116	113	113	17,4%	0	0,0%
Total	1 021	740	695	650	100,0%	-45	-6,5%

Sources : Actiris, calculs view.brussels

Tableau 3 : Évolution du nombre de stages FIRST par secteur d'activité : 2019-2022

	2019	2020	2021	2022	Variation 2021-2022	
					en nombre	en %
A. Agriculture, sylviculture et pêche	6	16	9	6	-3	-33,3%
B-C. Industrie	19	16	19	17	-2	-10,5%
D-E. Énergie, eau et gestion des déchets	0	0	0	12	12	
F. Construction	15	11	19	4	-15	-78,9%
G. Commerce de gros et de détail; réparation de véhicules automobiles et de motocycles	217	146	156	175	19	12,2%
H. Transports et entreposage	16	3	2	2	0	0,0%
I. Hébergement et restauration	96	37	39	35	-4	-10,3%
J. Information et communication	35	20	21	17	-4	-19,0%
K. Activités financières et d'assurance	11	4	5	10	5	100,0%
L. Activités immobilières	16	7	4	9	5	125,0%
M. Activités spécialisées, scientifiques et techniques	31	28	26	18	-8	-30,8%
N. Activités de services administratifs et de soutien	57	41	33	18	-15	-45,5%
O. Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire	275	202	125	79	-46	-36,8%
P. Enseignement	61	63	65	64	-1	-1,5%
Q. Santé humaine et action sociale	90	93	79	76	-3	-3,8%
R. Arts, spectacles et activités récréatives	37	14	15	19	4	26,7%
S. Autres activités de services	35	33	28	27	-1	-3,6%
T-Z. Indéterminé	4	6	50	62	12	24,0%
Total	1021	740	695	650	-45	-6,5%

Sources : Actiris, calculs view.brussels

Formation professionnelle individuelle en entreprise

La FPIE vise l'engagement de chercheurs d'emploi en leur donnant la formation nécessaire pour répondre au profil requis pour une offre d'emploi précise. Le chercheur d'emploi suit cette formation chez un employeur qui s'engage à l'embaucher pour une durée au minimum aussi longue que celle de la formation. Ainsi, ce dispositif permet à l'employeur de passer le cap de l'embauche en diminuant le coût de la formation nécessaire pour avoir un employé opérationnel.

Le dispositif vise donc théoriquement des chercheurs d'emploi proches de l'emploi et à qui il manque uniquement certaines compétences pour pouvoir être engagés dans ces situations particulières où l'employeur ne trouve pas d'autre candidat. Les conditions d'éligibilité pour la FPIE ne dépendent donc pas du chercheur d'emploi mais de l'offre d'emploi à laquelle elle est rattachée. La particularité de la FPIE est donc qu'il n'y a pas de conditions de diplôme, de durée de chômage ou d'âge limite pour y participer.

Bruxelles Formation veille au développement et à l'évaluation des pratiques de stage et s'assure de leur plus-value pour l'acquisition de compétences professionnelles.

Nombre de stagiaires distincts en FPIE (2014-2022)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Variation 2014/2022
Stagiaires présents	1.514	1.538	1.657	1.642	1.878	2.236	1.843	2.075	2.052	↗ 35,5%
Stagiaires entrants	1.128	1.120	1.250	1.098	1.450	1.553	1.187	1.470	1.488	↗ 31,9%

Source : Bruxelles Formation (Service Études et Statistiques)

En 2022, le nombre de stagiaires présents en FPIE a légèrement diminué de 1,1% par rapport à 2021. Il est cependant en progression de 35,5% par rapport à 2014. Le nombre de stagiaires entrants en FPIE progresse légèrement de 1,2% par rapport à 2021. Il est en croissance de 31,9% par rapport à 2014.

Sur l'ensemble de l'année 2022, 1.916 demandes de FPIE ont été reçues¹². 1.414 contrats ont été signés (73,8% des demandes reçues). 326 ruptures ont été dénombrées (23,1% des contrats signés). 384 demandes ont été annulées (20,0% des demandes reçues). À l'issue de l'année 2022, 118 demandes reçues étaient en cours de traitement, demandes ayant été, ou devant être traitées dans les premières semaines de 2023.

¹² Une partie de ces demandes ont été réceptionnées en 2021 et ont été traitées en 2022. Les raisons pour lesquelles ces demandes peuvent ne pas aboutir à un contrat sont multiples : l'entreprise renonce lorsqu'elle est informée du coût ou de l'obligation du contrat de travail à l'issue de la FPIE, le délai est trop long, le stagiaire renonce, trouve un emploi, etc.

FPIE (variations 2021/2022)	Total FPIE					
	Stagiaires présents			Stagiaires entrants		
	2021	2022	Variation 2021-2022 (%)	2021	2022	Variation 2021-2022 (%)
	12 mois			12 mois		
Tous domaines	2.075	2.052	-1,1%	1.470	1.488	1,2%
Alimentation - métiers de bouche et Industries agroalimentaires	42	43	2,4%	34	27	-20,6%
Automobile et Mobilité urbaine	11	8	-27,3%	7	7	0,0%
Commerce	326	292	-10,4%	221	208	-5,9%
Communication, Information et Documentation	12	19	58,3%	8	14	75,0%
Construction	100	93	-7,0%	71	68	-4,2%
Culture et Arts du spectacle	26	25	-3,8%	20	16	-20,0%
Education, Formation et Pédagogie	7	16	128,6%	6	13	116,7%
Environnement, Agriculture, Animaux, Nature	34	35	2,9%	23	23	0,0%
Gestion, Management et Administration	564	473	-16,1%	393	329	-16,3%
Habillement et Confection	11	10	-9,1%	8	7	-12,5%
Horeca	247	344	39,3%	197	274	39,1%
Industries technologiques	90	96	6,7%	68	66	-2,9%
Informatique, ICT et Economie numérique	219	249	13,7%	151	181	19,9%
Nettoyage	19	20	5,3%	13	15	15,4%
Patrimoine et Artisanat	3	8	166,7%	2	7	250,0%
Sécurité et Prévention	88	82	-6,8%	56	64	14,3%
Social, Santé, Sport et Soins du Corps	166	161	-3,0%	108	117	8,3%
Tourisme et Événementiel	5	4	-20,0%	5	3	-40,0%
Transport et Logistique	107	80	-25,2%	80	55	-31,3%

Source : Bruxelles Formation (Service Études et Statistiques)

En 2022, les cinq domaines accueillant le plus grand nombre de stagiaires distincts (présents ou entrants) sont les suivants : Gestion, management et administration ; Horeca ; Commerce ; Informatique, ICT et économie numérique ; Social, santé, sport et soins du corps.



© Illustration de Storyset



Garantie Jeunes : monitoring conjoint Actiris - Bruxelles Formation - VDAB Brussel -SFPME/efp - Syntra Brussel

Les jeunes, particulièrement ceux de moins de 25 ans sans diplôme de fin de l'enseignement secondaire supérieur, constituent un public cible bénéficiant d'une attention prioritaire eu égard aux objectifs fixés à travers le dispositif bruxellois de Garantie pour la Jeunesse.

Chercheurs d'emploi (CE) bruxellois de moins de 25 ans demandant une formation auprès de Bruxelles Formation (2014-2022)

Demandes de formation	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Personnes demandant une formation en centre Bruxelles Formation à l'issue d'une séance d'information	2.130	2.796	3.228	3.122	2.560	2.080	1.432	1.331	746
Dont envoyées par Actiris	928	1.054	1.481	1.330	891	nd	853	850	629

Source : Bruxelles Formation (Service Études et Statistiques) / Actiris

En 2022, le nombre des chercheurs d'emploi bruxellois de moins de 25 ans qui demandent une formation est en net recul, avec une baisse de 44%.

Chercheurs d'emploi (CE) bruxellois de moins de 25 ans effectuant une formation auprès de Bruxelles Formation et ses partenaires (2014-2022)

Stagiaires distincts	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Total des stagiaires distincts	2.003	2.368	2.563	2.411	2.281	2.368	1.947	1.749	1.743
Formés en centre Bruxelles Formation	988	1.260	1.346	1.314	1.275	1.340	1.038	940	957
Formés chez les partenaires ¹³	1.057	1.174	1.320	1.183	1.053	1.046	781	688	673
Formations professionnalisantes ¹⁴	999	1.171	1.269	1.209	1.451	1.542	1.299	1.281	1.265

Source : Bruxelles Formation (Service Études et Statistiques)

Le nombre de stagiaires distincts bruxellois de moins de 25 ans est stable par rapport à 2021. Dans les centres de Bruxelles Formation, il progresse de 1,8%. En revanche, il est en baisse chez les partenaires: -2,2%.

¹³ ISP, Promotion Sociale, Formation des personnes handicapées.

¹⁴ Nombre de formations professionnalisantes effectuées parmi les chercheurs d'emploi (CE) bruxellois de moins de 25 ans ayant effectué une formation auprès de Bruxelles Formation et ses partenaires.

Chercheurs d'emploi (CE) bruxellois de moins de 25 ans effectuant un stage en entreprise (2014-2022)

Stagiaires distincts	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Total des stagiaires distincts	949	1.230	1.530	1.546	1.216	1.175	926	950	934
Stage d'immersion linguistique	2	3	4	2	2	2	1	0	0
FPIE	337	329	308	335	394	456	398	450	481
STE et Stages First ¹⁵	610	898	1.218	1.209	820	717	527	500	453

Source : Bruxelles Formation (Service Études et Statistiques)

Le nombre de stagiaires distincts en stages et formations en entreprise recule de 1,6% pour les Bruxellois de moins de 25 ans. L'augmentation du nombre de FPIE (6,9%) ne compense pas la baisse de 9,4% du nombre de stages First.

Les chercheurs d'emploi bénéficiant d'une validation des compétences

Quantifier le nombre de chercheurs d'emploi bruxellois informés, orientés et inscrits aux épreuves de validation des compétences (VDC) est un indicateur opérationnel partagé entre nos deux organismes.

Les chiffres du réalisé en 2022 témoignent d'une évolution continue en termes d'information et d'orientation du nombre de chercheurs d'emploi vers une épreuve de validation des compétences.

Les acteurs bruxellois qui œuvrent pour le développement de la VDC afin que ce service touche les personnes qui en ont besoin poursuivent leurs efforts coordonnés et se sont fixés comme objectif de renouer en 2023 avec les excellents résultats de l'année 2019.

Validation des compétences : indicateurs opérationnels d'Actiris et Bruxelles Formation

		2019		2020		2021		2022	
		Valeur cible	Réalisé	Valeur cible	Réalisé	Valeur cible	Réalisé	Valeur cible	Réalisé
# de CE bénéficiant d'une validation des compétences	Nombre de CE informés et/ou orientés par Actiris (et ses partenaires) vers une épreuve VDC	400	63	450	554	450	1.087	450	1.208
	Nombre de CE qui déclarent lors de leur inscription en VdC avoir connu le dispositif via Actiris	80	75	100	27	27	46	100	nd*
	Nombre d'inscrits aux épreuves de validation des compétences	650	742	700	308	308	498	700	608

* Cette donnée n'a pas pu être collectée en 2022 suite à un incident technique.

Sources : Actiris (Direction Chercheurs d'emploi) et Consortium de Validation des compétences (Coordination bruxelloise)

¹⁵ Les STE, Stages de Transition en Entreprise, se sont terminés au 31 décembre 2016. Ils sont remplacés par les stages FIRST depuis le 1^{er} janvier 2017.

3. ORIENTER DE MANIÈRE SPÉCIFIQUE LES CHERCHEURS D'EMPLOI EN SITUATION DE FRACTURE NUMÉRIQUE

Conscients de l'importance des compétences numériques pour rechercher un emploi d'une part et tenant compte du manque conséquent de compétences numériques pour 9% de nos chercheurs d'emploi (sur base des résultats de l'enquête Actiris sur les besoins des chercheurs d'emploi), Actiris et Bruxelles Formation ont mis en place un dispositif de détection des chercheurs d'emploi présentant le plus de difficultés.

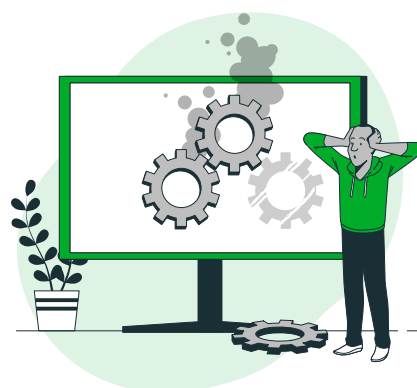
Concrètement, au moment de leur inscription, les chercheurs d'emploi sont questionnés par rapport à leur autonomie numérique. En fonction des réponses données, les chercheurs d'emploi identifiés en difficulté sont invités par le Service Animations d'Actiris à participer à un atelier de sensibilisation co-animé par Actiris et Bruxelles Formation à la Cité des métiers. Cet atelier a pour objectif de démontrer les avantages à devenir numériquement autonome. En fin d'atelier, les chercheurs d'emploi intéressés sont inscrits en formation en compétences numériques de base, en fonction des places disponibles.

Ce dispositif a été implémenté en février 2022 dans le processus d'inscription du chercheur d'emploi et les premières séances d'information spécifiques ont été organisées à partir du 11 mars 2022. En 2022, 27.602 chercheurs d'emploi ont été identifiés en situation de fracture numérique dans une interprétation large (c'est-à-dire prenant en compte l'accès physique au matériel informatique). 35 ateliers de sensibilisation ont été organisés, accueillant 506 chercheurs d'emploi (sur les 1.990 invités).

En tout, en 2022, 387 chercheurs d'emploi ont suivi une formation en compétences numériques de base chez Bruxelles Formation et 2000 chèques TIC¹⁶ ont été distribués.

Ce dispositif est monté en puissance tout au long de l'année 2022 et les capacités de sensibilisation et de formation ont également évolué progressivement à la hausse.

Ce dispositif fera l'objet d'une réforme importante en 2023 avec la mise en place systématique, sur base d'un référentiel commun, du bilan de compétences numériques et linguistiques des chercheurs d'emploi.



© Illustration de Storyset

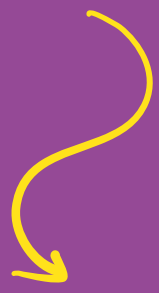
¹⁶ Le Chèque TIC (Technologies de l'Information et de la Communication) d'Actiris permet aux chercheurs d'emploi de se mettre à niveau de manière rapide, efficace et sur mesure pour mieux correspondre au profil recherché par leurs futurs employeurs. Plusieurs formules sont possibles : cours de promotion sociale sur les outils de la suite Office, cours « à la carte » en autoformation avec les conseils d'un formateur et formations spécifiques ou orientées métiers.



En formation



© Illustration de Storyset



SÉCURISER LES PARCOURS DE FORMATION (CONTRATS PARCOURS)

Le Contrat Parcours, projet porté par Bruxelles Formation, est un contrat de formation unique couvrant une période composée d'actions de formation constituant un parcours cohérent.

Les objectifs et bénéfices sont les suivants :

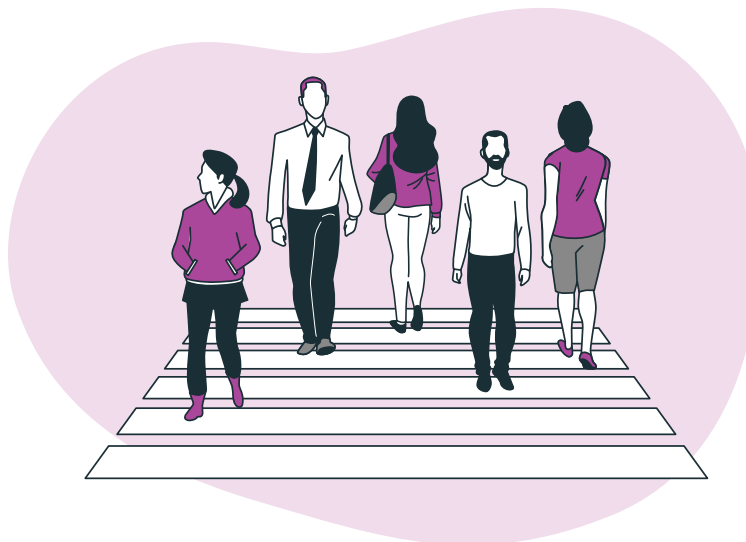
- Pour les stagiaires qui sont dans une logique de parcours de formation, disposer d'un contrat unique couvrant l'ensemble des étapes de formation.
- Préserver les acquis sociaux des bénéficiaires (gel de la dégressivité et dispense de disponibilité durant les périodes d'interruption) et de ce fait, limiter les risques de décrochage.
- Apporter une simplification administrative pour le personnel de gestion des contrats de formation.
- Sécuriser le parcours des stagiaires en leur proposant un enchaînement d'étapes de formation logique et cohérent pour l'insertion à l'emploi dans un métier.

Le périmètre du projet est évolutif : test d'un parcours au niveau d'un Pôle de formation de Bruxelles Formation ; test d'un parcours entre deux Pôles de formation de Bruxelles Formation ; parcours multi-opérateurs (Organisme d'Insertion Socio-Professionnelle <-> Bruxelles Formation).

Suite à la reprise des travaux en 2021, les premiers Contrats Parcours ont pu être mis en place au sein de quelques Pôles de Bruxelles Formation.

En juin 2022, le projet a été présenté lors du Comité de Développement Stratégique entre Bruxelles Formation et Actiris. Les points suivants ont été abordés : la présentation du cadre ; les phases de déploiement ; les prochaines étapes au regard des points d'attention relevés lors de la première phase de test.

En parallèle et suite aux premiers retours d'expériences, un certain nombre d'adaptations des bases de données ont été réalisées par Bruxelles Formation. La coopération avec Actiris se poursuivra lorsque le dispositif en projet aura été stabilisé.



@ Illustration de Storyset

IV

Sortie de formation vers l'emploi

© Illustration de Storyset



1. RENFORCER L'UTILISATION DU DOSSIER UNIQUE DU CHERCHEUR D'EMPLOI

Le Dossier unique est défini comme « le dossier informatisé des chercheurs d'emploi reprenant leurs compétences, leur parcours d'accompagnement, de formation et professionnel afin de permettre le matching entre les chercheurs d'emploi et les offres d'emploi. Il est initié par Actiris et enrichi par les partenaires dont les Services publics de formation et d'enseignement » dans les définitions communes des Contrats de gestion. Celui-ci précise que l'enjeu est de « simplifier le parcours du chercheur d'emploi en amont de la formation, en organisant un dispositif intégré d'identification des compétences suivant un référentiel commun, approuvé par Synerjob¹⁷, inscrites dans le Dossier unique, et en optimisant le processus d'envoi vers la formation et/ou la validation ».

Dans le cadre de la poursuite du développement de My Actiris, connu également sous le nom de « dossier unique du chercheur d'emploi », les échanges d'informations ont été enrichis afin de distinguer le type de certification obtenue : Certificat de compétences acquises en formation (CECAF) ou Certificat d'acquis de formation spécifiques (CAFS). Cette information n'est pas liée au positionnement métier à ce jour.

Il est convenu de suggérer automatiquement un positionnement métier validé à la suite de l'obtention d'un CECAF par les stagiaires. Une fois confirmé par le chercheur d'emploi, cette information venant d'une source authentique aura une valeur supérieure au déclaratif, ce qui permettra d'améliorer le matching. Ceci nécessite un important travail, pour établir les correspondances, programmé sur base du référentiel métiers Competent 2.0. Suite à un retard pris au niveau de Synerjob dans le cadre du développement de Competent 2.0, le passage à ce référentiel prévu début 2023 a été postposé et la méthodologie envisagée à la base pour la conversion des référentiels a été revue. Le travail de mise en correspondance nécessaire pour automatiser le positionnement métier est prévu pour les 3^e et 4^e trimestres 2023.

2. FACILITER LA TRANSITION DE LA FORMATION À L'EMPLOI (LINK)

L'article 4 de l'Accord de coopération de 2012 entre la Région bruxelloise et la Commission communautaire française concernant les politiques croisées « emploi-formation » entre Actiris et Bruxelles Formation prévoit la prise en charge des stagiaires en fin de formation en vue de leur mise à l'emploi rapide.

Créé par Actiris en septembre 2015, le service LINK permet la prise en charge systématique de tous les chercheurs d'emploi sortant d'une formation qualifiante dispensée par Bruxelles Formation. La mise en place de LINK permet de structurer un service essentiel et remplace ainsi les modes de collaboration passés, notamment basés sur l'usage des fichiers « J-30 » nominatifs communiqués par Bruxelles Formation aux services d'Actiris.

¹⁷ Asbl créée en juillet 2007 regroupant les différents Services Publics de l'Emploi et de la Formation de Belgique afin d'aborder les défis des marchés de l'emploi régionaux de manière plus efficace. Les membres sont Actiris, l'ADG (Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens), Bruxelles Formation, le Forem et le VDAB.

Concrètement, le service LINK rencontre, via des séances d'information collectives (présentielles ou virtuelles), les stagiaires en fin de formation qualifiante, principalement « in situ », environ 30 jours avant la fin de leur formation. Ces séances d'information sont organisées conjointement par la responsable de service LINK et les responsables de Pôles de Bruxelles Formation. Les stagiaires sont ensuite convoqués et rencontrent leur conseiller référent LINK endéans les 8 jours après la fin de leur formation pour un premier entretien (mise à jour du dossier sur base de nouvelles compétences acquises, analyse des pistes de recherche d'emploi, entretien de motivation, vérification du CV et lettres de motivation, etc.). A partir de là, et sur base volontaire, le chercheur d'emploi rencontrera son référent pour des entretiens de matching intensifs (face-to-face et non-présentiels), durant les 12 mois qui suivent la fin de sa formation.

Le service LINK a pour objectif d'assurer une transition rapide vers l'emploi, notamment en fin de formation qualifiante. Si le service LINK sert d'autres publics que les stagiaires de Bruxelles Formation, il est important de noter qu'une des plus-values consiste en la participation des deux organismes dans l'amélioration des pratiques du service (ex : réduction du délai de prise en charge des usagers, organisation de services supplémentaires tels que les modules courts de recherche d'emploi, etc.).

Les objectifs de volumes annuels à atteindre par le service LINK pour Bruxelles Formation ont été redéfinis depuis 2018 par le nombre de places prévisionnelles en formation qualifiante. Ils ont baissé depuis 2019, suite à l'ouverture des quatre Pôles Formation Emploi (42% ont été transférés de LINK vers les équipes d'Actiris dans quatre PFE : Digitalcity.brussels, Construcity.brussels, Technicity.brussels et Logisticity.brussels).

Nombre de places prévues en formation par Bruxelles-Formation¹⁸ et Nombre de stagiaires suivis par LINK en 2022

2022	nb places en formation	nb de stagiaires pris en charge par LINK	écart (%)
	700	582	-17%

Le nombre de chercheurs d'emploi effectivement pris en charge correspond à ceux ayant été vus au minimum en séance d'information par le service LINK. L'écart de 17% peut s'expliquer par la suppression de modules de formation prévus, modules incomplets, report de formation faute d'un nombre suffisant de stagiaires.

Nombre de sorties (positives et autres)

2022	nb sorties positives	nb autres sorties	total
	299	144	443
% sorties	52%	25%	77%





Le pourcentage de sorties positives est calculé sur base du nombre total de chercheurs d'emploi pris en charge par le service LINK (582 chercheurs d'emploi). Les autres sorties comprennent : la réorientation vers des partenaires ou autres services d'Actiris, les sorties pour cause de maladie et les sorties pour fin d'accompagnement du chercheurs d'emploi (non domicilié en Région Bruxelles-Capitale, absences répétées aux convocations, fin du matching à 12 mois).

¹⁸ Formations qualifiantes entrant dans le périmètre du service LINK d'Actiris et de son financement par le FSE régional.

Impact des Pôles Formation Emploi :

Depuis 2019, 42 % du public de stagiaires de Bruxelles-Formation initialement suivis par le service LINK a été pris en charge (graduellement) par les équipes d'Actiris dans les piliers Emploi des quatre Pôles Formation Emploi. Le service LINK a formé et forme encore tous les conseillers Actiris dans les PFE à sa méthodologie d'accompagnement.

Nombre de sorties (positives et autres) dans les PFE

2022		Nb Sorties positives	Nb autres sorties
	Construcity.brussels	20	8
	Digitalcity.brussels	136	80
	Technicity.brussels	28	0
	Logisticity.brussels	92	66
Total		276	154
% sorties		58%	32%





**Poursuite des
collaborations efficaces
pour répondre aux
besoins économiques
de la Région bruxelloise
et faciliter la mise
à l'emploi des Bruxellois**



© Illustration de Storyset

1. CONTRATS DE GESTION 2017-2022 ET PRÉPARATION DES CONTRATS DE GESTION 2023-2027



Le 30 juin 2017, Actiris et Bruxelles Formation ont signé leurs Contrats de gestion respectifs pour la période 2017-2022. Ils sont synchronisés et comprennent tous les deux un article commun, au texte identique : « *Renforcer les collaborations entre Actiris et Bruxelles Formation pour raccourcir et fluidifier les parcours de formation des bénéficiaires* ». C'est la mise en évidence du travail commun des deux institutions au bénéfice des mêmes personnes afin de :

- répondre aux besoins des chercheurs d'emploi et du développement économique bruxellois ;
- simplifier les processus destinés aux différents publics bruxellois, notamment en terme d'accès à la formation.

Et ce, au travers de services intégrés que sont la Cité des métiers, les Pôles Formation Emploi ou encore view.brussels.

Dans la partie commune des Contrats de gestion sont également mentionnés les six indicateurs stratégiques à responsabilité partagée d'Actiris et de Bruxelles Formation relatifs aux politiques croisées emploi-formation.

L'année 2022 a été consacrée à l'élaboration des nouveaux Contrats de gestion 2023-2027 de nos deux organismes, qui définissent et fixent leurs missions et leurs priorités afin d'aider les chercheurs d'emploi bruxellois à accéder à l'emploi via l'accompagnement, la formation, l'amélioration et la valorisation de leurs compétences. Comme pour la période 2017-2022, les nouveaux Contrats de gestion ont été élaborés en étroite concertation avant d'être approuvés par nos Comités de gestion respectifs au mois d'octobre 2022¹⁹.

¹⁹ Ils seront signés ensemble le 18 janvier 2023.

La volonté de poursuivre le déploiement des politiques croisées emploi-formation se traduit dans l'objectif stratégique « *Orienter les chercheurs d'emploi vers des parcours d'accompagnement sur mesure afin de faciliter leur insertion sur le marché de l'emploi notamment dans les métiers qui recrutent* » du Contrat de gestion 2023-2027 d'Actiris et dans l'objectif stratégique « *Notre environnement : Assurer une culture partenariale forte* » de celui de Bruxelles Formation.

Pour chacun des engagements relatifs à ces politiques croisées, Actiris et Bruxelles Formation envisageront systématiquement une collaboration étroite et ce conformément aux engagements actés dans l'Accord de coopération relatif aux politiques croisées « emploi-formation » conclu le 9 février 2012 par la Région de Bruxelles-Capitale et la Commission communautaire française.

Principaux objectifs concertés de nos deux organismes pour la période 2023-2027 :

- L'augmentation générale du niveau de compétences linguistiques, numériques et métiers des chercheurs d'emploi bruxellois au travers de l'organisation systématique de bilans de compétences et de la mise en œuvre d'un parcours d'accompagnement sur mesure ;
- La collaboration avec les interlocuteurs sectoriels en vue d'identifier et de développer les compétences liées aux métiers qui recrutent, et d'accroître leur attractivité ;
- Le renforcement des collaborations en matière d'équivalence des diplômes et d'orientation vers le dispositif de validations des compétences.

Témoins d'une volonté partagée d'illustrer, monitorer et améliorer les collaborations qui animent nos organisations au bénéfice des usagers – chercheurs d'emploi, travailleurs et employeurs – six indicateurs stratégiques à responsabilité partagée sont à nouveau annexés aux Contrats de gestion 2023-2027 d'Actiris et de Bruxelles Formation (indicateurs détaillés au point I.1 relatif à [view.brussels](#)). La liste et la définition de ces indicateurs ont été revues pour l'occasion en fonction des besoins identifiés. Ils seront désormais ventilés par genre et pourront être complétés par d'autres indicateurs en fonction de leur faisabilité et des nouveaux besoins qui pourraient voir le jour.

2. RÉUNIONS CONJOINTES DES COMITÉS DE GESTION D'ACTIRIS ET DE BRUXELLES FORMATION

L'Accord de coopération concernant les politiques croisées « emploi-formation », conclu le 9 février 2012 par la Région de Bruxelles-Capitale et la Commission communautaire française, contribue à renforcer les synergies entre politiques d'emploi et de formation²⁰. L'article 18 de cet Accord prévoit l'organisation de réunions conjointes des deux Comités de gestion sur des thématiques croisées emploi-formation.

Une réunion conjointe des Comités de gestion a eu lieu le 21 octobre 2022 et les points suivants ont été mis à l'ordre du jour :

- Plan d'action view.brussels 2022-2023 ;
- Rapport d'activités Politiques croisées emploi-formation 2021 – indicateurs stratégiques à responsabilité partagée, résultats 2021 (cohortes 2020) ;
- Contrats de gestion 2023-2027 d'Actiris et de Bruxelles Formation – liste des nouveaux indicateurs stratégiques à responsabilité partagée ;
- Rapport « Détermination des besoins en formation ».



3. COMITÉS DE DÉVELOPPEMENT STRATÉGIQUE ACTIRIS – BRUXELLES FORMATION

En vertu de l'article 19 de l'Accord de coopération, Actiris et Bruxelles Formation organisent leurs collaborations par le biais du Comité de Développement Stratégique (CDS), qui constitue l'instance de structuration et de développement des synergies entre les deux services publics.

Le CDS entre Actiris et Bruxelles Formation s'est réuni à trois reprises en 2022 pour échanger sur des dossiers d'importance comme :

- Les indicateurs stratégiques à responsabilité partagée produits par view.brussels ;
- La Convention public-public permettant le développement de formations déterminées conjointement ;
- Le travail parallèle sur les nouveaux Contrats de gestion 2023-2027 ;
- Les Pôles Formation Emploi (PFE) et le budget alloué aux actions des piliers formation-validation des compétences coordonnés par Bruxelles Formation ;
- L'état des travaux portant sur le Dossier unique du chercheur d'emploi ;
- Le monitoring de la Garantie Solutions Employeurs.

²⁰ La révision de cet Accord est en réflexion depuis 2019 et n'a pas encore abouti en 2022. Les propositions de modifications ont été transmises en 2020 et 2021 au Ministre de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Des mises au vert réunissant des responsables d'Actiris, de Bruxelles Formation et du VDAB Brussel sont également organisées annuellement. La rencontre prévue en novembre 2021 a été reportée en janvier 2022, et une autre réunion s'est tenue en septembre. Les échanges ont tourné autour de ces thématiques :

- La lutte contre la pauvreté et la précarité des Bruxellois, avec en invitée Marion Englert de l'Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles-Capitale pour présenter le [Baromètre social du Rapport bruxellois](#) sur l'état de la pauvreté ;
- La VIe réforme de l'État et la commande de formation ;
- Le Plan de reprise et de résilience (PRR), volet bruxellois ;
- Les indicateurs stratégiques et Contrats de gestion.

4. OFFRE DE FORMATION DANS LE CADRE DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA SIXIÈME RÉFORME DE L'ÉTAT

En 2016, Actiris et Bruxelles Formation ont signé une Convention de coopération public-public relative au financement et au développement de l'offre de formation professionnelle en Région de Bruxelles-Capitale.

Son objectif: définir les modalités de coopération entre Actiris et Bruxelles Formation permettant la réalisation de leurs missions communes de service public, à savoir l'augmentation de l'offre de formation destinée aux chercheurs d'emploi bruxellois grâce à la mise sur pied de programmes de formation professionnelle qui s'inscrivent dans le cadre de la politique d'emploi et tiennent compte du caractère spécifique de Bruxelles. En découle la commande de formations, le financement du Plan Langues, du Plan de lutte contre la précarité, le versement d'indemnités de formation (indemnité horaire et gratuité de l'inscription à l'efp pour les chercheurs d'emploi) ainsi que des investissements régionaux, regroupés dans une série d'annexes annuelles.

L'offre de formation visée est discutée en Comité d'accompagnement conjoint et est établie sur base des besoins en qualification et en compétences liés notamment aux métiers qui recrutent. Les formations s'inscrivent dans les domaines prioritaires définis dans le cadre de la Stratégie 2025, du Plan Formation 2020 puis de la Stratégie 2030, tels que : l'ICT / Economie numérique, l'industrie technologique, la gestion, la construction, les secteurs administratifs, le commerce, la logistique, le tourisme, la culture et l'événementiel, le patrimoine.

Convention public-public 2021-2022 :**Offre de formation : 8.580.000 €**

- 3.600.000 € pour l'offre de formation tout public ;
- 1.500.000 € de prise en charge d'actions structurelles via marché public ;
- 600.000 € pour le Plan langues ;
- 2.880.000 € pour des actions visant au Plan de relance Covid.

Investissements en infrastructure : 675.000 €

- 675.000 € pour le paiement du loyer et des charges du PFE Digitalcity.

Autres : 6.310.000 €

- 800.000 € pour rencontrer les **défis soulevés par l'étude de Bruxelles Formation sur la précarité des publics** formés directement ou en partenariat ;
- 500.000 € afin d'assurer la gratuité des formations de l'efp pour les chercheurs d'emploi inscrits chez Actiris ;
- 250.000 € pour la reprise des activités de formation du CDR bezy.brussels ;
- 3.760.000 € pour couvrir l'augmentation de la prime de formation d'un euro à deux euros brut de l'heure ;
- 500.000 € pour une offre de formation professionnelle complémentaire et des actions visant au lancement de la Cité des Langues ;
- 500.000 € pour la prise en charge des frais de partenariat des OISP en lien avec les actions prévues dans le plan de relance.

Convention public-public 2022-2023²¹ :

En 2022, la commande 2021 a été reconduite (à l'exception des *one-shot* Cité des Langues et Covid/plan de relance). Une enveloppe de 100.000€ a été ajoutées pour des cours de français langue étrangère à destination des ressortissant ukrainiens (stratégie d'intégration des Bénéficiaires de la protection temporaire).

Offre de formation : 5.800.000 €

- 3.600.000 € pour l'offre de formation tout public ;
- 1.500.000 € de prise en charge d'actions structurelles via marché public ;
- 600.000 € pour le Plan langues ;
- 100.000 € pour des actions visant à l'apprentissage des langues dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie d'intégration des BPT (Bénéficiaires de la Protection Temporaire).

Investissements en infrastructure : 675.000 €

- 675.000 € pour le paiement du loyer et des charges du PFE Digitalcity.

Autres : 5.810.000 €

- 400.000 € pour rencontrer les défis soulevés par l'étude de Bruxelles Formation sur la précarité des publics formés directement ou en partenariat ;
- 500.000 € afin d'assurer la gratuité des formations de l'efp pour les chercheurs d'emploi inscrits chez Actiris ;

21 Qui sera clôturée fin 2022 (voir le chapitre V.5. sur le passage à une Convention de coopération horizontale non institutionnalisée).

- 250.000 € pour la reprise des activités de formation du CDR beezy.brussels ;
- 3.760.000 € pour couvrir l'augmentation de la prime de formation ;
- 400.000 € pour l'élargissement de l'octroi de la prime d'un euro brut de l'heure et des frais de déplacement à tous les stagiaires ;
- 500.000 € pour la prise en charge des frais de partenariat des OISP en lien avec les actions prévues dans le plan de relance.

En 2022, ce sont 3.876 places de formation qui ont été occupées par des stagiaires dans le cadre de la convention public-public.

Convention public-public 2021-2022 et 2022-2023 ²²			
	Objectifs (places)	Réalisé 2022 (places)	
Offre de formation tout public	1.402	1.858	> 132,52% de réalisation
Actions structurelles	438	634	> 144,75% de réalisation
Plan langues	850	412	> 48,47% de réalisation
Covid	1856	142 plus 2334 e-learning	
CDR beezy.brussels	/	279	
OISP	/	302	
Précarité	/	84	
Langues BPT	200	165	> 82,5% de réalisation
Total		3.876	

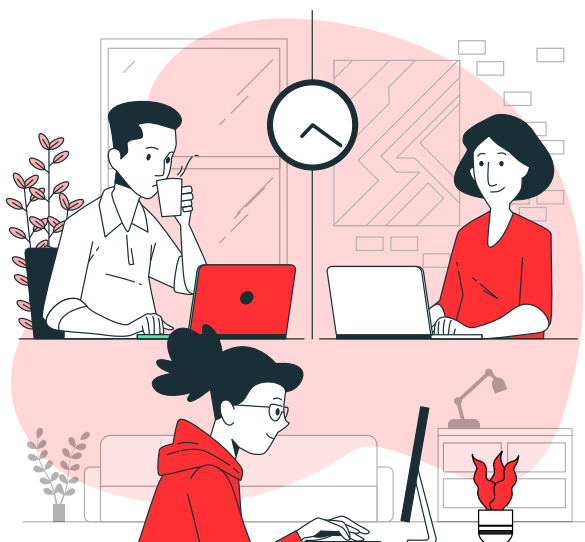


© Illustration de Storyset

22 Idem.

Les formations suivantes ont notamment été proposées :

<p style="text-align: center;">Offre de formation tout public</p> <p style="text-align: center;">634 places occupées</p>	Construction	ARCHITECTURE
	Environnement, Agriculture, Animaux, Nature	GESTION DE PROJET EN ENVIRONNEMENT
	Gestion, Management et Administration	METHODOLOGIES DE GESTION DE PROJETS
		DEVELOPPEMENT PERSONNEL
		AMELIORER VOTRE COMMUNICATION
		PRATIQUE COMPTABILITE ET FISCALITE
		GESTION FINANCIERE
		GESTION DES RESSOURCES HUMAINES
		GESTION DE PROJET (PROJECT MANAGER)
		OUTILS BUREAUTIQUE - LOGICIEL AGRANDISSEMENT
		ADMINISTRATEUR LA PRODUCTION EN AUDIO-VISUEL
		MANAGEMENT AGILE
		MARKETING ET GESTION DE L'EVENEMENT
		STRATEGIES DE MARKETING DIGITAL
		MANAGEMENT PRATIQUE DE L'ENTREPRISE
	ATELIER DIGITAL GOOGLE	
	DATA DRIVEN MARKETING - INNOVATION	
	Informatique, ICT et Economie numérique	INITIATION A LA PROGRAMMATION
		DEVELOPPEMENT D'APPLICATIONS WEB JAVA EN ENVIRONNEMENT OPEN SOURCE
		ADMINISTRATEUR RESEAUX
		ADMINISTRATEUR SYSTEME MS CERTIFIE
		SPECIALISTE EN DEVOPS
		PRATIQUE DU REFERENCEMENT SEO-SEA
	Sécurité et Prévention	AFTER EFFECTS-LES PRINCIPES DE L'ANIMATION
		ADMINISTRATEUR DE PRODUCTION
		AGENT DE SECURITE/AGENT DE GARDIENNAGE
		GESTION DE LA QUALITE, PRODUCTION & ENVIRONNEMENT



© Illustration de Storyset



Offre OISP 302 places occupées	Alimentation, Métiers de bouche et Industries agroalimentaires	PROD BOULANGERIE TRADITIONNELLE-DURABLE
	Commerce	DETERMINATION CIBLEE VENDEUR
	Construction	FLE CONTEXTUALISE AU SECTEUR DE LA CONSTRUCTION
	Construction	INITIATION A L'ECO-CONSTRUCTION ET AU TRAVAIL CHANTIER
	Formations transversales et cours généraux	FORMATION DE BASE SUITE OFFICE
	Formations transversales et cours généraux	FRANCAIS LANGUE ETRANGERE - CECR
	Formations transversales et cours généraux	FRANÇAIS LANGUE ÉTRANGÈRE - CECR NIV. B12
	Gestion, Management et Administration	PREFORMATION EMPLOYE EN BUREAUTIQUE
	Gestion, Management et Administration	BUREAUTIQUE/COMMUNICATION NUMERIQUE A DISTANCE
	Industries technologiques	DETERMINATION CIBLEE ELECTRO-MENAGER
	Industries technologiques	PREFORMATION AUX METIERS DE L'ELECTRONIQUE
	Informatique, ICT et Economie numérique	DETERMINATION TECHNICIEN EN PROGRAMMATION
	Informatique, ICT et Economie numérique	WICH DIGIT4YOU
	Informatique, ICT et Economie numérique	PREFORMATION TECHNICIEN DE MAINTENANCE PC
	Informatique, ICT et Economie numérique	PREFORMATION ADMINISTRATEUR RESEAUX
	Informatique, ICT et Economie numérique	PREFORMATION WEBDESIGNER
	Informatique, ICT et Economie numérique	DEVELOPPEUR D'APPLICATIONS
	Informatique, ICT et Economie numérique	WEBDEVELOPPEUR
	Nettoyage	TECHNIQUES NETTOYAGE CRISE SANITAIRE
	Sécurité et Prévention	AGENT DE SECURITE/AGENT DE GARDIENNAGE
	Social, Santé, Sport et Soins du corps	DETERMINATION AGENT EN POMPE FUNEBRE
Social, Santé, Sport et Soins du corps	DETERMINATION CIBLEE AIDE-MENAGER	
Transport et Logistique	CONDUITE D'UN CHARIOT ELEVATEUR-CARISTE	



<p style="text-align: center;">Actions structurelles sous cahier des charges</p> <p style="text-align: center;">1858 places occupées</p>	Automobile et Mobilité urbaine	CONTROLE MECANIQUE COURANT DU VEHICULE
	Commerce	ACCUEIL ET COMMUNICATION ORIENTES CLIENTS
		RECEPTION-REASSORT MARCHANDISE EPICERIE/GRANDE SURFACE
	Construction	ATTITUDE A L'EMPLOI ET APPROCHE A LA VIE CHANTIER
		PRÉFORMATION CHAUFFAGE ET SANITAIRE
		PEINTRE DECORATEUR
		PRATIQUES EN SANI-CHAUFFAGE PEB/G1
	Education, Formation et Pédagogie	PRÉPARATION EXAMENS MONITEUR AUTO-ÉCOLE
	Formations transversales et cours généraux	ALPHABETISATION - NIVEAU 1
		ALPHABETISATION - NIVEAU 2
		ALPHABETISATION - NIVEAU 3
		ALPHABETISATION - NIVEAU 4
		PROJET DE FORMATION POUR L'EMPLOI
		REMIEDIATION EN COMMUNICATION ORALE ET ECRITE
		FRANÇAIS LANGUE ÉTRANGÈRE - CECR NIV. A2
	Gestion, Management et Administration	VALIDATION EMPLOYE ADMINISTRATIF UC1
		VALIDATION EMPLOYE ADMINISTRATIF UC2
		VALIDATION EMPLOYE ADM. DES SERVICES COM. UC1
		VALIDATION EMPLOYE ADM. DES SERVICES COM. UC2
		PREPARATION VALIDATION BUREAUTIQUE TRONC COMMUN
		PREPARATION VALIDATION EMPLOYE ADMIN.SC/COMMUNICATION
		PREPARATION VALIDATION EMPLOYE ADMIN.SERV.COMMERCE UC1
		PREPARATION VALIDATION EMPLOYE ADMIN.SERV.COMMERCE UC2
		PREPARATION VALIDATION EXCEL-NIVEAU OPERATIONNEL
		PREPARATION VALIDATION EMPLOYE ADMINISTRATIF
		OUTILS BUREAUTIQUE - LOGICIEL AGRANDISSEMENT
		OUTILS ADAPTÉS BUREAUTIQUE - SYNTHÈSE VOCALE
		GESTION DE PROJETS DE PRODUCTION MUSICALE
	Horeca	REMOBILISATION ET ACCOMPAGNEMENT VERS L'HORECA
	Industries technologiques	PREFORMATION INSTALLATEUR ELECTRICIEN INDUSTRIEL
		INSTALLATEUR ELECTRICIEN INDUSTRIEL
		TECHNICIEN EN ELECTROMECHANIQUE
DAO/AUTOCAD		
Informatique, ICT et Economie numérique	DETERMINATION TECHNICIEN EN PROGRAMMATION	
	APPROCHE DES METIERS DU NUMERIQUE ET DU WEB	
	WICH DIGIT4YOU	
	TESTEUR D'APPLICATIONS - ISTQB	
	TECHNIQUES ET PRATIQUES DE PROGRAMMATION BLOC 2	
	TESTEUR D'APPLICATIONS - ISTQB	
Sécurité et Prévention	DETERMINATION CIBLEE POLICE	
	DETERMINATION CIBLEE AGENT DE SECURISATION	
	PREFORMATION POLICE	
	PREFORMATION AGENT DE SECURISATION	
	AGENT DE SECURITE/AGENT DE GARDIENNAGE	
	SECURITE DES AEROPORTS	
Social, Santé, Sport et Soins du corps	DETERMINATION CIBLEE AUXILIAIRE DE L'ENFANCE	
	PREFORMATION AUX METIERS D'AIDE AUX PERSONNES	
Transport et Logistique	CHAUFFEUR BUS-CAR - PRATIQUE	
	MANUTENTION BAGAGES ET FRET AERIEN	

5. PRÉPARATION DE LA CONVENTION DE COOPÉRATION HORIZONTALE NON-INSTITUTIONNALISÉE

Dans le but d'améliorer leur collaboration dans le cadre des politiques croisées emploi-formation, Actiris et Bruxelles Formation ont pris la décision en 2022 de faire évoluer la Convention public-public qui les liait jusqu'alors et de conclure une nouvelle Convention de coopération horizontale non institutionnalisée (2023-2027), ainsi qu'une Convention de transaction pour clore l'actuelle Convention de collaboration public-public signée en 2016. La coopération horizontale non institutionnalisée, visée par l'article 31 de la loi du 17 juin 2016 sur les marchés publics, permet à deux organismes publics de fournir conjointement leurs services publics par la voie de la coopération, sans se voir appliquer la réglementation sur les marchés publics entre eux, et ce, malgré d'éventuels flux financiers.

La mise en œuvre de la Convention public-public 2022-2023 s'est donc achevée fin 2022 et un rapport d'activité final couvrant toute l'activité 2021 et 2022²³ a été transmis à Actiris, conformément aux dispositions de la Convention de transaction.

6. PERSPECTIVES DE COLLABORATIONS 2023

Dans leurs Contrats de gestion 2023-2027, Actiris et Bruxelles Formation ont pris des engagements semblables et partagent des indicateurs stratégiques relatifs aux politiques croisées. Ces derniers sont destinés au reporting et au pilotage des collaborations au sein du Comité de développement stratégique (CDS) et des réunions conjointes des Comités de gestion d'Actiris et de Bruxelles Formation.

C'est sur base de ces objectifs communs et des indicateurs stratégiques que nos deux organismes ont élaboré une liste de six priorités partagées pour 2023 et 2024. Celles-ci s'intégreront dans nos Plans d'actions annuels (PDA) respectifs.

Priorités partagées adoptées par Actiris et Bruxelles Formation pour 2023 et 2024 :

- Instauration d'un bilan de compétences numériques et linguistiques pour les chercheurs d'emploi
- Poursuite du développement du Dossier unique (My Actiris) du chercheur d'emploi et des flux d'information entre nos deux institutions
- Refonte du site internet IMT-B (site d'Information sur le Marché du Travail à Bruxelles)
- Evolution du site internet de la Cité des métiers
- Mise en œuvre d'une Garantie Solutions pour les employeurs
- Amélioration de l'adressage et de l'accès à la formation et à la validation des compétences

23 Conventions public-public : annexes 2021-2022 et 2022-2023.

