



Digitalcity
.brussels

Pôle Formation-Emploi
des métiers du numérique
Pool Opleiding-Werk voor
digitale beroepen

Digitalcity.brussels

Rapport d'activité 2024

TABLE DES MATIERES

| | |
|---|----|
| Introduction | 4 |
| Contexte sectoriel | 4 |
| Les enjeux et les priorités pour Digitalcity.brussels | 5 |
| Axe 1 – Résultats des actions | 8 |
| Mise à disposition des infrastructures | 8 |
| Stratégie | 8 |
| Objectifs | 8 |
| Résultats des actions | 8 |
| Chiffres clés | 9 |
| Formation & Validation des compétences | 12 |
| Stratégie | 12 |
| Objectifs | 12 |
| Résultats des actions | 13 |
| Sur le plan opérationnel | 25 |
| Chiffres clés | 25 |
| Emploi 27 | |
| Stratégie | 27 |
| Objectifs | 27 |
| Résultats des actions pour 2024 | 27 |
| Suivi des Chercheurs d'emploi | 28 |
| Gestion et suivi des offres d'emploi | 30 |
| Services Select – prospection | 31 |
| Résultats | 32 |
| Actions collectives de matching (job IT, job dating...) | 34 |
| Synthèse des résultats | 35 |
| Veille sectorielle | 36 |
| Stratégie | 36 |
| Objectifs | 36 |
| Résultats des actions | 36 |
| Bilan de la veille 2024 | 39 |
| Évaluation de l'accord cadre sectoriel 2020 – 2024 | 40 |
| Mise en œuvre du plan pénurie | 42 |

| | |
|---|----|
| Axe 2 – Communication - Marketing | 44 |
| Communication | 44 |
| Stratégie | 44 |
| Résultats de nos actions | 44 |
| Communication externe | 46 |
| Communication interne | 55 |
| Chiffres clés | 56 |
| Marketing | 56 |
| Sensibilisation – Promotion - Diffusion | 57 |
| Stratégie | 57 |
| Objectifs | 57 |
| Actions menées par public | 58 |
| Synthèse et résultats des actions menées | 59 |
| Axe 3 – Environnement, réseaux et partenariats | 60 |
| Contexte et stratégie | 60 |
| Objectifs | 60 |
| Actions menées par type de partenaire | 60 |
| Opérateurs de formation professionnelle | 60 |
| Entreprises | 61 |
| Monde de l'enseignement | 63 |
| Monde académique | 64 |
| Mandataires politiques | 64 |
| Fonds sectoriels | 64 |
| Cité des métiers, OISP, EFP et autres | 64 |
| Conclusions | 65 |
| Axe 4 – Supports | 66 |
| Services Facilités | 66 |
| Information Technology (IT) | 69 |
| Outils de gestion et CRM | 70 |
| Intelligence artificielle | 71 |
| Investissements | 71 |
| Conclusions | 71 |
| Axe 5 – Gestion et financement | 72 |
| Organes de gestion et de décision | 72 |
| Assemblée générale | 72 |
| Organe d'administration | 73 |

| | |
|--|----|
| Comité de direction | 73 |
| Groupes de travail..... | 74 |
| Conventions..... | 74 |
| Ressources Humaines..... | 74 |
| Coordination des activités sectorielles et de support | 74 |
| Formation et Validation des compétences | 75 |
| Emploi | 76 |
| Organigramme fonctionnel..... | 76 |
| Instances décisionnelles | 76 |
| Organigramme fonctionnel | 77 |
| Finances..... | 78 |
| Ressources financières | 78 |
| Budget de fonctionnement | 78 |
| Plan financier de Digitalcity.brussels | 78 |
| Conclusions..... | 79 |
| Synthèse générale et conclusions..... | 80 |
| Résumé des résultats pour 2024..... | 85 |
| Annexes..... | 86 |

INTRODUCTION

Ce rapport d'activité 2024, coordonné par le comité de direction et la direction générale, résulte d'un travail collectif où chaque équipe a apporté sa contribution. Retranscrire fidèlement ces dynamiques internes est complexe car chaque pilier se concentre sur ses missions tout en étant lié aux autres. Pour garantir clarté et cohérence, nous avons évité les redondances et structuré l'information en une synthèse qui se trouve en fin de document, dans les conclusions. Il est important de souligner qu'en 2024, la collaboration interpilliers, soutenue par le comité de direction, s'est renforcée, favorisant une meilleure synergie et un impact accru des actions menées.

CONTEXTE SECTORIEL

Les grandes tendances technologiques de 2024 sont marquées par l'essor spectaculaire de l'intelligence artificielle et l'importance croissante de la cybersécurité. L'IA, notamment l'IA générative, continue de transformer des industries entières, tandis que la cybersécurité doit s'adapter à une explosion des menaces numériques toujours plus sophistiquées. Ces deux domaines, à la fois moteurs d'innovation et sources d'inquiétude, façonnent en profondeur les évolutions économiques, réglementaires et professionnelles.

Sur le plan technologique, l'intelligence artificielle progresse à un rythme effréné, bouleversant les modèles économiques et industriels. Son intégration dans des secteurs aussi variés que la santé, la finance et la logistique en fait un levier stratégique incontournable. Parallèlement, la cybersécurité se trouve sous pression face à l'augmentation du nombre et de la complexité des attaques. La convergence entre technologies opérationnelles (OT) et technologies de l'information (IT) crée de nouvelles vulnérabilités, exigeant des solutions toujours plus adaptées pour protéger les infrastructures critiques, qu'il s'agisse des réseaux électriques, des systèmes de transport ou des chaînes de production industrielle.

Ces transformations profondes s'accompagnent d'une évolution significative du marché de l'emploi. La demande de talents spécialisés en IA explose, avec un besoin accru de data engineers, data scientists et data analysts, tandis que la cybersécurité souffre d'une pénurie de compétences alarmante. À l'échelle mondiale, le déficit de professionnels en cybersécurité est estimé à quatre millions, et la Belgique ne fait pas exception, avec plus de 3 000 postes vacants. La protection des infrastructures stratégiques et la réponse aux cybermenaces nécessitent des experts hautement qualifiés, capables d'anticiper et de neutraliser les attaques avant qu'elles ne provoquent des dommages irréversibles.

Face à ces enjeux, les cadres réglementaires évoluent rapidement. L'année 2024 marque l'entrée en vigueur de nouvelles directives européennes visant à renforcer la résilience numérique. La directive NIS2 impose des exigences accrues en matière de cybersécurité aux entreprises opérant des infrastructures essentielles. Le règlement DORA (Digital Operational Resilience Act) se concentre sur la résilience des services financiers, tandis que l'AI Act encadre l'usage de l'intelligence artificielle en Europe en mettant l'accent sur des applications responsables et éthiques. Ces réglementations traduisent la volonté des institutions de structurer et sécuriser l'adoption de technologies stratégiques, tout en préservant la compétitivité des entreprises européennes sur la scène internationale.

Dans ce contexte, l'informatique quantique émerge comme une technologie de rupture aux implications majeures. Encore à ses débuts, elle promet de révolutionner des secteurs entiers en permettant des avancées spectaculaires dans la logistique, la recherche pharmaceutique ou encore la conception de nouveaux matériaux. Toutefois, cette révolution est à double tranchant. En effet, elle suscite également des inquiétudes en matière de cybersécurité : les ordinateurs quantiques pourraient, à terme, briser les systèmes de chiffrement actuels, rendant obsolètes les protections utilisées aujourd'hui pour sécuriser les transactions et les données sensibles.

Alors que 2025 se profile, les tendances actuelles laissent présager des bouleversements technologiques et politiques majeurs. La réélection de Donald Trump pourrait modifier en profondeur les orientations américaines en matière d'IA et de cybersécurité, en favorisant une approche plus permissive et tournée vers l'innovation, au détriment d'une régulation stricte. Parallèlement, la montée en puissance de personnalités comme Elon Musk, via son influence sur des entreprises stratégiques telles que Tesla, X et xAI, pourrait accélérer la course vers une IA toujours plus autonome, voire une super-intelligence dépassant les capacités humaines.

Sur le terrain de la cybersécurité, les menaces s'intensifient. L'IA générative, si elle représente un formidable levier d'innovation, est aussi une arme redoutable pour les cybercriminels. Les attaques deviennent plus sophistiquées, exploitant des deepfakes indétectables et des campagnes de phishing automatisées. Les infrastructures critiques et les chaînes d'approvisionnement sont particulièrement vulnérables, nécessitant une vigilance accrue et des investissements massifs dans des solutions de protection avancées.

À l'aube de 2025, ces tendances indiquent une trajectoire où l'innovation technologique provoquée par l'IA et la cybersécurité s'entrelacent, façonnant non seulement l'économie et l'emploi, mais aussi les équilibres géopolitiques. Dans un monde où la technologie devient un enjeu politique autant qu'économique, les choix stratégiques pris aujourd'hui auront des répercussions durables sur notre société.

LES ENJEUX ET LES PRIORITÉS POUR DIGITALCITY.BRUSSELS

En Belgique, et plus particulièrement à Bruxelles, le marché de l'emploi dans le secteur numérique continue d'évoluer. Les données d'Actiris montrent une augmentation du nombre de chercheurs d'emploi, notamment dans les métiers liés à l'analyse et au développement informatique. Cependant, certains profils sont en tension, comme les Business Analysts et les experts en intégration et implémentation TIC, où l'offre d'emploi dépasse largement le nombre de candidats disponibles. La présence de nombreux techniciens et gestionnaires de sites web sur le marché contraste avec la faiblesse des offres dans ces domaines, posant la question d'un éventuel décalage entre les formations proposées et les besoins réels des entreprises. Il s'agit là d'un premier point d'attention sur lequel nos équipes ont dû travailler.

À la suite des élections régionales de 2024, il était également nécessaire de rappeler les rôles et de réaffirmer la place stratégique des Pôles Formation-Emploi (PFE) et du Centre de référence Horeca Forma Be Pro dans la politique d'emploi et de formation à Bruxelles. Ces structures, issues d'un partenariat entre les secteurs professionnels et les organismes publics, ont prouvé leur efficacité en ajustant l'offre de formation aux évolutions du marché et en mobilisant des ressources pour garantir des formations adaptées et de qualité. Leur contribution à l'insertion des chercheurs d'emploi, au perfectionnement des travailleurs et à l'orientation des jeunes doit être consolidée. Pour assurer leur pérennité, plusieurs leviers sont nécessaires : un cadre légal souple et adapté, un financement stable et pluriannuel, une simplification administrative, un meilleur ancrage avec l'enseignement et une facilitation

sectorielle renforcée. Ces recommandations, issues d'une consultation avec Brupartners et les PFE, ont été formalisées dans une note adressée aux futurs formateurs de la coalition régionale bruxelloise.

Pour Digitalcity.brussels, sur le plan stratégique, rappelons qu'en 2023 déjà un nouveau Business Plan a été approuvé par notre organe d'administration. Notre Business Plan se déploie en trois axes interconnectés qui rejoignent tous la Vision du Pôle : l'image du PFE, la satisfaction des usagers (clients) et le plan financier. Soulignons qu'il ne s'agissait pas ici d'un énième plan d'action mais bien d'un fil conducteur stratégique pour soutenir toute notre activité ainsi que nos plans d'actions annuels.

Notre Business Plan s'articule autour des objectifs suivants :

L'Image de Digitalcity

- Poursuivre une stratégie de communication globale en mettant l'accent sur les réseaux sociaux, les partenariats et les événements afin de renforcer notre visibilité.

La Satisfaction des Usagers Clients

- Personnaliser notre offre en exploitant les données clients pour répondre de manière spécifique à leurs besoins.
- Mettre en place des mécanismes d'évaluation régulière de la satisfaction client et de l'expérience client pour identifier les améliorations nécessaires et atteindre dans l'ensemble 85 % de satisfaction.

Le Plan Financier

- Explorer de nouvelles sources de revenus en diversifiant notre offre de services et en développant des produits complémentaires.
- Optimiser nos actions de formation à destination des secteurs et des entreprises.
- Dégager un résultat positif pérenne pour investir dans la croissance à long terme en allouant une partie des bénéfices à des initiatives visant le renforcement des services (engagement, investissements, etc. ...), voire une expansion future.

Ce premier Business Plan s'étend sur quatre années, soit la durée (normale) d'un accord-cadre sectoriel. Ce dernier a débuté en 2024 pour se terminer fin 2027 (évaluation finale au premier trimestre 2028).

Le présent rapport d'activité se concentre par conséquent sur l'évaluation des actions menées en 2024 au sein du Pôle.

Priorités

Les priorités qui ont été identifiées pour l'ensemble des activités du PFE en 2024 sont les suivantes :

- La continuité ! En effet, on ne peut pas construire le futur sans consolider les acquis et valoriser nos résultats engrangés. La plupart de nos projets et activités se déroulent et se poursuivent sur deux ou plusieurs années.
- Gagner la confiance des entreprises et employeurs en nous positionnant comme une organisation capable de leur proposer des solutions qui anticipent et répondent aux défis en lien avec l'acquisition de compétences digitales, la compétitivité dans le secteur et le marché de l'emploi en général ;

- Définir une stratégie de partenariat (avec l'arrivée en mai 2023 d'un responsable partenariat) autour de plusieurs axes :
 - Les partenariats fonctionnels avec les entreprises (public-privé)
 - Le sponsoring
 - Notre positionnement par rapport aux entreprises
 - Notre positionnement par rapport aux universités, hautes écoles...
 - L'organisation d'événements innovants
- Développer des formations innovantes et proposer un catalogue étoffé et attrayant pour les entreprises et les autres secteurs ;
- Créer des projets inter-piliers innovants orientés vers l'emploi ;
- Clarifier le positionnement de Digitalcity.brussels par rapport à tous nos services avec une stratégie de communication et de marketing adaptée à nos ambitions ;
- Développer un volet infrastructure avec un effet « vitrine » ;
- Optimiser la gestion de nos ressources (bâtiment, locaux...) et finaliser nos procédures internes.

Ces priorités se déclinent à travers nos missions, stratégies, objectifs et actions spécifiques tels que décrits plus en détails dans les différents axes du présent rapport d'activité.

Rappelons qu'en 2024, un plan d'action « PRR » (Plan de Relance et de Résilience), budgétisé sur deux années, s'est ajouté à notre plan d'action. Ce plan témoigne de notre ambition, et de celle de nos partenaires, de faire de Digitalcity.brussels un acteur incontournable du « Digital » à Bruxelles. Concrètement, les actions et activités liées au plan PRR concernent des projets liés à la promotion et la communication, à la formation et à des investissements dans nos infrastructures. Ces actions complètent donc les activités et projets que nous avons choisis de mener dans le cadre de notre plan d'action 2024. Elles feront l'objet d'une évaluation finale en 2025.

AXE 1 – RÉSULTATS DES ACTIONS

MISE À DISPOSITION DES INFRASTRUCTURES

Stratégie

Digitalcity.brussels, c'est avant tout un bâtiment de 3 775 m² qui comporte cinq niveaux et un sous-sol (parking) et comprend, notamment :

- Un auditorium de 124 places,
- Une quinzaine de salles équipées d'ordinateurs fixes,
- Un studio digital media,
- Une creative room avec une capacité de +/- 40 places
- Une grande salle de réunion avec une capacité de 26 places
- Deux laboratoires CISCO dédiés aux technologies réseau,
- Un laboratoire destiné à accueillir les épreuves de certification et de validation des compétences,
- Un espace de plus de 100 m² entièrement dédié aux activités emploi et destiné à accueillir les chercheurs d'emploi,
- Un parking de 45 places (-2).

Dans sa mission de mise à disposition d'équipements, Digitalcity.brussels veut être l'interface pour les événements IT privés et publics organisés par les entreprises et le(s) secteur(s) mais aussi par les organisations actives dans l'écosystème numérique bruxellois. Ainsi, nous souhaitons offrir aux entreprises la possibilité de disposer de nos divers locaux – le grand auditoire ainsi que d'autres espaces disponibles – afin d'accueillir leurs partenaires, leurs collaborateurs ainsi que des particuliers lors de formations, workshops, conférences ou autres événements orientés IT. A ce sujet, une convention de location et de mise à disposition a été signée avec le CEFORA en 2020 et une grille tarifaire a été arrêtée.

Objectifs

L'objectif pour cette mission est de faire de la mise à disposition et de la location des espaces une vitrine pour Digitalcity.brussels et les acteurs publics et privés du numérique à Bruxelles. La présence d'entreprises et d'acteurs du numérique au sein de Digitalcity.brussels ne peut que renforcer notre positionnement de plateforme et donner de la visibilité et du crédit aux projets que nous proposons en interne.

Résultats des actions

L'indicateur central dans la mise à disposition reste le taux d'occupation des salles. Si, pour des raisons évidentes, nous accordons la priorité aux activités de Digitalcity.brussels (formations et accueil des chercheurs d'emploi et des travailleurs, réunions internes...), une partie de nos espaces communs (auditoire, salles de réunions, certaines salles de cours) est encore sous-exploitée.

En 2024, Digitalcity.brussels a renforcé son rôle d'interface pour les événements IT privés et publics, soutenant les entreprises et les acteurs de l'écosystème numérique bruxellois. En mettant à disposition ses espaces, dont le grand auditoire, pour des formations, workshops, conférences ou autres

événements, l'organisation a facilité la collaboration et le partage de connaissances. Cette démarche s'appuie sur une convention de location établie avec CEFORA en 2020 et encadrée par une grille tarifaire.

Afin de faciliter et diversifier l'accès pour les chercheurs d'emploi et travailleurs à nos infrastructures de formation, nous avons entamé l'*hybridation* des salles de formation **par défaut** en élargissant l'usage de plateformes collaboratives telles que Discord. Nos formations peuvent être suivies en présentiel (sur place), en distanciel ou **les deux à la fois**.

Pour les apprenants, les avantages sont nombreux :

- Les travailleurs et CE en formation peuvent choisir s'ils participent à la formation en présentiel ou en distanciel,
- En cas d'empêchement, ils peuvent suivre la formation soit en distanciel, soit en différé.

A terme, le déploiement complet de toutes les salles donnera un avantage concurrentiel de taille aux formations proposées au sein de Digitalcity.brussels.

Chiffres clés

| Projets/Actions | Nb réel de personnes |
|--|----------------------|
| Mise à disposition de nos infrastructures (#pers.) | 1.222 pers. |

| Intitulé | Dates | # jours | # pers | Heures |
|--|----------------------------|---------|--------|--------|
| La Défense - Event « Cyber Discovery Event » Recrutement de profils techniques pour le Cyber Command | 09/02/2024 | 0,5 | 80 | 320 |
| Wikitree – Formation certifiante et examens de courtiers | 08, 09, 15, 16, 22/02/2024 | 5 | 14 | 560 |
| Pour la Solidarité - Conférence Htag | 14/02/2024 | 1 | 70 | 560 |
| ECORES srl – « Creating Awareness and Skills for Circular Approaches in the Digital Economy » | 14/03/2024 | 1 | 30 | 240 |
| Wikitree – examens de courtiers | 7/03/2024 | 1 | 14 | 112 |
| UNPLIB - Conférence IA | 15/03/2024 | 1 | 75 | 600 |
| Talent.Brussels - Journée régionale dédiée à la Qualité de Vie au Travail | 18/04/2024 | 1 | 78 | 624 |
| Job Day BF/DC/Cefora : Formations Javascript Full-Stack et DevOps | 23/04/2024 | 1 | 30 | 240 |
| Wikitree – examens de courtiers | 26/04/2024 | 1 | 14 | 112 |
| Actiris - réunion des consultants | 24/05/2024 | 1 | 30 | 240 |
| Bruxelles Formation - Journée de rencontre des partenaires de BF digital - « Comment former au numérique en 2024 ? » | 30/05/2024 | 1 | 75 | 600 |
| Bruxelles Formation - visite du centre | 07/06/2024 | 0,5 | 30 | 120 |
| Wikitree – examens de courtiers | 18/06/2024 | 1 | 14 | 112 |
| CF2M - certification YouthStart - "Aventure Digitale" | 20/06/2024 | 1 | 16 | 128 |
| Bruxelles Formation - Séance d'infos sur le programme environnement collaboratif | 24/09/2024 | 1 | 100 | 800 |

| | | | | |
|---|----------------------------|-------------|--------------|---------------|
| Digitalcity – Visite et réunion ITS Group | 25/09/2024 | 0,5 | 8 | 32 |
| Anthémis « RGPD : contrôle et sanctions. Et en pratique, ça donne quoi ? » | 01/10/2024 | 0,5 | 25 | 100 |
| Wikitree – Formation certifiante et examens de courtiers | 07, 09, 14, 16, 23/10/2024 | 5 | 14 | 560 |
| Digitalcity – Event d'ateliers découverte des métiers IA et cyber (TechQuest) | 15-10-2024 | 1 | 100 | 800 |
| Digitalcity – Digital Day | 17/10/2024 | 1 | 100 | 800 |
| Amindis - Formation sur l'attribution de la performance | 21 et 22/10/2024 | 2 | 14 | 224 |
| Digitalcity.brussels – AGORIA : Panel de discussion Trajet Formation emploi | 07/11/2024 | 1 | 32 | 256 |
| Wikitree – examens de courtiers | 07 et 08/11/2024 | 2 | 14 | 224 |
| Formation Amindis - Office et Internet Formation sur la performance, le risque et les ratios | 12 et 13/11/2024 | 2 | 5 | 80 |
| Cité des métiers / Digitalcity.brussels - Séance d'infos METIERS IT + VISITE DIGITALCITY | 14/11/2024 | 1 | 45 | 360 |
| Mission Locale de St Gilles / Digitalcity.brussels - Séance d'infos METIERS IT | 18/11/2024 | 1 | 15 | 120 |
| BEFE (Chambre Enseignement de Bruxelles) - Réunion préparatoire : Présentation des métiers IT pour élèves du secondaire | 21/11/2024 | 0,5 | 4 | 16 |
| Assuralia - Event : « AI : où en est-on dans le secteur assurances ? » | 03/12/2024 | 1 | 110 | 880 |
| SETCA-BBTK - Comité ICT | 03/12/2024 | 1 | 27 | 216 |
| RTBF - Formation certifiante "change management" | 09, 10 et 11/12/2024 | 2 1 | 16 23 | 256 184 |
| Total : | | 40,5 | 1.222 | 10.476 |

| Récapitulatif mise à disposition 2024 | | | | | | | | |
|---------------------------------------|--------------------------------|------------------------|---------------------|--------------|---------------------------|----------------------|---------------------|----------|
| | Nb de stagiaires prévisionnels | Nb stagiaires réalisés | Taux de réalisation | % stagiaires | Nb d'heures prévisionnels | Nb d'heures réalisés | Taux de réalisation | % heures |
| Chercheurs d'emploi | 270 | 161 | 13% | - | - | 1.288 | 12% | |
| Travailleurs | | 1.061 | 87% | - | - | 9.188 | 88% | |
| Formateurs | | - | - | - | - | - | - | - |
| Élèves | | - | - | - | - | - | - | - |
| Étudiants | | - | - | - | - | - | - | - |
| Enseignants | | - | - | - | - | - | - | - |
| Total | 270 | 1.222 | 100% | | | 10.476 | | |

Pour rappel, le bâtiment compte 21 salles pouvant accueillir des activités collectives : 5 salles sont équipées pour un usage spécifique : 1 laboratoire destiné exclusivement au dispositif de certification/validation des compétences ; 4 salles ne sont affectées à aucune action en particulier et peuvent être réservées à la demande (Salle de réunion Beaulieu, Auditorium Delta, Studio photo/vidéo, Creative room). Depuis 2023, 17 salles sont équipées pour accueillir des cours (16 sont équipées d'ordinateurs fixes, 1 salle peut être équipée d'ordinateurs portables).

En nous référant à 2022 et 2023, nos prévisions ciblaient 270 personnes pouvant bénéficier de nos infrastructures. Ce sont finalement près de **1 222 personnes** qui ont rejoint Digitalcity.brussels pour participer à une de nos activités (hors formation) ; soit un dépassement de **453 %** par rapport à nos objectifs.

FORMATION & VALIDATION DES COMPÉTENCES

Stratégie

La transformation digitale touche tous les secteurs et constitue l'un des axes majeurs des politiques régionales, fédérales et européennes actuelles. Dans sa stratégie, le gouvernement Régional veut faire de Bruxelles une capitale numérique. Pour atteindre cet objectif, l'enjeu est de doter les Bruxellois des compétences nécessaires.

Dans ce contexte, notre mission de formation – validation des compétences, coordonnée par Bruxelles Formation, comprend plusieurs facettes :

- Assurer un rôle de promotion, d'information et d'orientation des publics en matière de formation dans le secteur numérique.
- Organiser des formations, en propre, en tant qu'opérateur.
- Afin de répondre aux besoins d'un plus large public, jouer un rôle de régisseur à travers le catalogue de l'offre de formation à Bruxelles (cadre commun de programmation) pour le domaine "Informatique, ICT et économie numérique", notamment en assurant l'animation du réseau des opérateurs.
- Développer la formation professionnelle individuelle en entreprise (FPIE) dans le secteur numérique.
- Soutenir la certification des Unités d'Acquis d'Apprentissage (UAA) et coordonner et mettre en œuvre l'offre de validation des compétences (VDC).

Objectifs

Pour rappel, nous nous étions fixés comme objectif en 2024, sur base des moyens qui nous ont été accordés, de poursuivre nos efforts pour accomplir notre mission de formation – validation des compétences et nous rapprocher des objectifs définis dans l'Accord-cadre sectoriel 2020-2024.

Pour les CE, notre objectif est de développer une offre de formation innovante, répondant aux besoins du marché du travail, aux profils et difficultés des chercheurs d'emploi (CE) dans la perspective de leur insertion durable dans des emplois de qualité.

Pour les travailleurs, notre objectif est de développer une offre de formation innovante, répondant aux besoins du marché du travail et aux profils des travailleurs dans la perspective d'assurer leur formation continuée et le maintien à l'emploi. Depuis la mise en place d'une offre de formation pour travailleurs en 2021, notre objectif en 2024 était d'atteindre notre visière de croisière.

En matière de certification, notre objectif est de poursuivre nos efforts pour mettre en œuvre et développer la délivrance de certificats (CECAF, CAFS, certifications privées) et attestations (AFP) au sein des formations que nous organisons en tant qu'opérateur. Par ailleurs, en ce qui concerne plus spécifiquement la formation de technicien PC & réseaux, notre objectif est de mettre à disposition des six OISP bruxellois qui l'organisent un laboratoire bien équipé et confortable pour évaluer les compétences de leurs stagiaires au terme de chaque Unité d'Acquis d'Apprentissage (UAA) et délivrer ainsi des Certificats de Compétences Acquis en Formation (CECAF).

Pour la VDC, notre objectif est d'organiser des épreuves de validation pour les quatre titres de compétences du métier de Technicien PC-réseaux ; seul métier du secteur numérique pour lequel il est possible actuellement de faire valider ses compétences. En outre, nous nous étions fixés comme objectifs de :

- Collaborer avec le CVDC pour promouvoir le dispositif de validation des compétences auprès des entreprises actives dans le secteur de l'économie sociale. Nous souhaitons également convaincre ces entreprises de prendre une part active dans le dispositif en mettant à notre disposition des évaluateurs et observateurs pour organiser les épreuves.
- Réduire le taux d'absentéisme (no show) des candidats qui avait tendance à augmenter en 2022.

Résultats des actions

Le présent rapport d'activité détaille nos résultats sur base des informations disponibles au mois de janvier 2025. Il s'agit de résultats provisoires dans la mesure où nous ne disposons pas encore des informations nécessaires pour l'ensemble de nos partenaires et pour les derniers mois de 2024.

Promotion, information et orientation en matière de formation dans le secteur numérique¹

Le riche écosystème des métiers et formations dans le secteur du numérique offre beaucoup de perspectives. Il est cependant parfois perçu comme complexe, élitiste ou genré. Il est donc nécessaire de le faire connaître et de le rendre le plus accessible possible. Tout au long de l'année, des actions sont réalisées envers les différents publics.

Ainsi, en 2024, plusieurs initiatives ont été mises en place pour renforcer l'information et l'orientation en matière de formation et d'emploi. Nous avons accueilli et informé les conseillers employeurs d'Actiris, les équipes de la Cité des métiers et des Maisons de l'emploi, et organisé des réunions avec les conseillers pédagogiques et emploi. Deux DigitalcityWatches ont permis de vulgariser des concepts en informatique et réseaux.

Pour les chercheurs d'emploi, nous avons diffusé des newsletters ciblées, organisé 24 webinaires Lives-torm touchant 2070 personnes et participé à divers salons et événements (Cyber Discovery Event, TechQuest, IT Day). Nous avons aussi accueilli des groupes en préformation au codage.

Concernant les entreprises et travailleurs, nous avons participé à plusieurs salons et événements (Meet & Greet, Green Tech Forum, Cyber Talents, Epsilon), et organisé un Digital Day sur l'IA et la cybersécurité.

Enfin, notre implication auprès du public scolaire s'est illustrée lors des Startech Days, et nous avons accompagné la transition de Dorifor.be vers de nouvelles plateformes d'information.

¹ De plus amples détails sur ces actions dans la suite du rapport (Volets « Veille » et « Communication »)

Formations en propre, en tant qu'opérateur

Nous présentons ici nos actions classées par publics cibles.

Actions visant les chercheurs d'emploi francophones

Notre offre de formation s'adresse prioritairement aux **(futurs) professionnels du secteur numérique** et s'articule autour de deux lignes de produits : IT et digital media. Plusieurs thématiques sont couvertes : administration système et réseaux, développement, data, sécurité, intelligence artificielle, cloud, gestion de projets, marketing digital, graphic design, 3D & FX...

Nos formations sont dispensées en français, soit par nos trois **formateurs internes**, soit par des **formateurs sous-traitants** désignés dans le cadre de marchés publics et encadrés par nos quatre conseillers pédagogiques, soit encore par des centres de formation avec lesquels nous collaborons dans le cadre de partenariats public-privé.

Nos formations sont organisées dans **différents lieux** : dans les locaux de Digitalcity.brussels à Auderghem, mais aussi dans les locaux de nos sous-traitants et partenaires à Bruxelles. Cependant, forts de l'expérience acquise ces dernières, plusieurs de nos formations sont organisées selon un mode hybride.

En 2024, notre catalogue de formations comptait **38 produits**, dont 7 nouveautés.

| | IT | Digital Media |
|--------------------------------|---|---|
| Formations qualifiantes | <ul style="list-style-type: none"> • Administrateur / Administratrice réseaux CCNA • Administrateur / Administratrice systèmes & Cloud (NEW) • Administrateur / Administratrice système Microsoft • Cloud Practitioner (AWS), avec Le Techspace • Data Analyst • Développeur / Développeuse d'application Business Intelligence (NEW) • Développeur / Développeuse d'application IA (NEW) • Développeur / Développeuse Javascript FullStack • Développeur / Développeuse d'applications (NEW) • Expert en cybersécurité (NEW) • Devops Engineer | <ul style="list-style-type: none"> • Compositeur VFX avec Nuke • Front-end Developer • Game Developer (NEW) • Graphic Designer, spécialisation numérique • Motion Designer 3D • UX/UI Designer |
| Formations modulaires | <ul style="list-style-type: none"> • Administration et sécurisation Microsoft 365 • L'essentiel des systèmes et réseaux • Les fondamentaux de la Business Analysis • Les fondamentaux de la Business Intelligence • Les fondamentaux de la virtualisation (NEW) • Les fondamentaux de SQL • Les fondamentaux de Windows Server 2019 • Les fondamentaux des data sciences • Les fondamentaux du Scrum Master • Python pour la Data Science • Summerschool – cybersécurité | <ul style="list-style-type: none"> • After effects : les principes de l'animation • Boostez votre créativité avec Adobe Creative Cloud • Construire et personnaliser son site Web avec WordPress et HTML5/CSS3 • Créez votre site e-commerce avec woocommerce • Fast-track : essai-métier Front-end Developer • Photo numérique et retouche • Pratique du référencement SEO-SEA • Tournage et montage vidéo avec un smartphone • Startups numériques, avec Le Techspace • Vidéo numérique pour le Web |

En 2024, sur base de ce catalogue, nous avons organisé **46 sessions de formation**. La liste complète des sessions est reprise en annexe.

Sur le plan quantitatif, nous avons produit **725 places occupées de formation**, dont 137 dans les locaux de nos sous-traitants. Cela représente en tout **140 186 heures de formation**.

Une offre de formation innovante²

En 2024, nous avons également lancé 7 nouveaux produits : Administrateur / Administratrice systèmes & cloud, Développeur / Développeuse d'applications Business Intelligence (BI), Développeur / Développeuse d'applications IA, Développeur/Développeuse d'applications, Game Developer et Les fondamentaux de la virtualisation.

Dans le cadre du projet « **Numérique responsable** » porté par le service de transformation numérique de Bruxelles Formation, notre équipe pédagogique a participé aux sessions d'information et groupes de travail pour réfléchir à la manière d'intégrer cette problématique dans nos formations. La réflexion se poursuivra en 2025.

Enfin, nous avons également collaboré activement au groupe de travail et au comité de pilotage du projet d'élaboration de la **stratégie pédagogique** de Bruxelles Formation.

Une offre de formation répondant aux besoins du marché du travail

Veille du marché du travail

Notre catalogue est principalement axé sur les **fonctions critiques et métiers en pénurie** tels que définis et identifiés chaque année par Actiris. À ce titre, nos produits et programmes évoluent en permanence grâce au travail de veille réalisé par le service d'étude et Statistique de Bruxelles Formation et View.brussels (l'observatoire bruxellois de l'emploi et de la formation), mais aussi celui mené au sein de Digitalcity.brussels.

En 2024, nous avons expérimenté un **nouveau dispositif de veille** en vue de récolter et analyser les offres d'emploi dans le secteur IT publiées sur LinkedIn et ICTjob.be. Celui-ci a permis de traiter, grâce à de nouveaux outils informatique, plusieurs milliers d'offre d'emploi sur le plan lexical en vue de détecter les tendances et technologies émergentes du secteur numérique.

Parcours formation emploi (PaFE)

Pour répondre aux pénuries de personnel qualifié, nous avons poursuivi nos efforts pour développer des parcours formation-emploi, c'est-à-dire la mise sur pied de formations sur mesure répondant aux besoins spécifiques d'une ou plusieurs entreprises et débouchant sur l'engagement direct des stagiaires ainsi formés. Ce type de dispositif vise naturellement à compléter l'offre de formation existante.

En 2024, nous avons organisé une **formation qualifiante de cybersecurity specialist** avec la société de consultance informatique ITS. Celle-ci s'est achevée le 6 novembre.

En parallèle, nous avons entamé un **dialogue avec plusieurs autres entreprises** (Worldline, Iliade, Tcrew, Futurework, Expleo) en vue d'organiser de nouvelles collaborations de ce type. Nous faisons cependant le constat que la contrainte de devoir engager au même moment dix personnes ayant un profil similaire constitue un obstacle pour la plupart des sociétés. Ceci nous a poussé à réfléchir, en partenariat avec Actiris et Bruxelles Formation, à des aménagements du dispositif, notamment en mettant en œuvre des PaFE regroupant plusieurs entreprises, en étudiant de possibles contreparties financières, en travaillant sur la communication autour du dispositif, en utilisant nos relais au sein d'Agoria...

² Grâce aux budgets obtenus dans le cadre du Plan de Relance et de Résilience (PRR), nous avons organisé en 2024 une nouvelle session d'**Expert en Cyber-sécurité** ainsi qu'une formation d'**Administrateur système & cloud** (Voir volet « PRR »).

Langues

Fin 2024, nous avons mis sur pied un projet-pilote en collaboration avec BF langues afin d'intégrer des **cours intensifs d'anglais** dans deux de nos formations qualifiantes. Le projet débutera au premier trimestre 2025.

Autres actions

Au sein de Digitalcity.brussels nous avons également poursuivi notre collaboration avec **La Défense** pour mettre en place un dispositif de recrutement de personnel technique sous statut Rosetta pour le **Cyber Command**, en partenariat avec les centres de formation Becode et Molengeek. En 2024, le dispositif n'a permis l'engagement que d'une seule personne. À l'analyse, il apparaît, qu'au vu des différentes contraintes (légalles et techniques) auxquelles est soumise la Défense, ce canal de recrutement n'est pas efficace et ne sera donc pas poursuivi.

Une offre de formation répondant aux profils et difficultés des chercheurs d'emploi 90,5 % des stagiaires en formation chez Digitalcity.brussels sont domiciliés à Bruxelles.³

Dans le cadre du processus de constitution des groupes, nos conseillers pédagogiques sont amenés à rencontrer et à tester un grand nombre de candidats stagiaires. Ceci nous donne l'occasion d'évaluer leurs compétences et leur projet professionnel, de leur donner un feedback et de les réorienter si nécessaire.

En 2024, notre équipe pédagogique a entamé un travail de fond en vue de **clarifier nos prérequis, optimiser la manière de les évaluer** et mettre à disposition des candidats des exemples de test et des pistes de remédiation. Ce travail sera poursuivi en 2025.

Par ailleurs, nous avons identifié la pertinence d'organiser des « **ateliers citoyens** » destiné à sensibiliser nos stagiaires à des questions de société telles que les différentes formes de travail, la concertation sociale, l'éducation aux médias, le numérique responsable... Bruxelles Formation a lancé un marché public pour s'adjoindre les services de formateurs spécialisés mais, au terme de la mise en concurrence, aucun attributaire n'a pu être désigné. Ce projet fera l'objet d'un suivi en 2025.

Le 11 octobre, nos apprenants ont participé à la traditionnelle **journée des stagiaires** de Bruxelles Formation, un événement ludique et festif qui permet de les remercier pour leur investissement et de décroiser les groupes.

Le 7 novembre, plusieurs membres de notre équipe ont participé à un **séminaire consacré aux savoir-faire comportementaux** et à la manière de les développer en formation.

Notre enquête de satisfaction⁴ a permis de recueillir 407 questionnaires complétés, soit un taux de participation de 69,2 %. **La note moyenne de satisfaction globale est de 83,4 %**. Par ailleurs, **94,2 % de nos apprenants déclarent avoir le sentiment d'être bien formés**.

Une offre de formation permettant une insertion durable dans des emplois de qualité

Notre objectif étant d'aider les CE à retrouver rapidement un emploi après leur formation, nous collaborons avec Cefora pour intégrer dans presque toutes nos formations qualifiantes un **coaching spécifique** (career coach) visant à acquérir ou développer un certain nombre de compétences

³ Données brutes non définitives.

⁴ Données brutes non définitives.

comportementales ainsi qu'une méthodologie efficace de recherche d'emploi. Ce coaching est complété par le dispositif Link mis en œuvre par Actiris pour accompagner les CE après leur formation (voir infra).

Par ailleurs, toutes nos formations offrent la possibilité de réaliser un **stage en entreprise**. Ces stages sont encadrés par les membres de l'équipe pédagogique qui jouent alors le rôle de Délégués Relations Entreprises (DRE). En 2024, nous avons enregistré 50 stages en entreprises, soit une légère augmentation de 6 % par rapport à 2023.

En 2024, **nous avons accueilli de nombreuses entreprises** venues assister, en fin de formation, aux présentations de nos stagiaires. Leurs feedbacks étaient très positifs. Nous avons également organisé des master classes durant lesquelles des experts de l'entreprise présentent aux stagiaires une étude de cas ou une technologie pointue. Ces dispositifs permettent assurément aux employeurs qui le souhaitent de rencontrer les CE et de faciliter le recrutement.

En collaboration avec le pilier Emploi, nous avons expérimenté un dispositif de **monitoring de la mise en emploi de nos anciens stagiaires** en mettant l'accent sur la mise en commun de nos informations et une analyse plus fine à l'échelle des individus plutôt que des groupes. Nous avons également travaillé à une meilleure articulation avec les dispositifs Link et Select d'Actiris en vue de faciliter la mise en emploi de nos stagiaires.

Actions visant les chercheurs d'emploi néerlandophones

À Bruxelles, le **VDAB.brussel** organise une offre de formation à destination des chercheurs d'emploi néerlandophones.

En tant qu'opérateur, le VDAB.brussel ne compte pas de formateurs dans le secteur numérique au sein de ses équipes. Il recourt donc à des partenariats avec l'enseignement et des organismes tels que Intec pour organiser ses formations.

| Formations | Type d'Opérateur | Opérateur |
|---|--------------------|-------------------|
| Graduaat in het Internet of Things - 2de jaar | Onderwijs | ERASMUSHOGESCHOOL |
| Cyber Security | Partnerorganisatie | BECODE |
| Graduaat Systeem- en Netwerkbeheer - 1ste jaar | Onderwijs | ODISEE |
| | Onderwijs | ERASMUSHOGESCHOOL |
| Graduaat Systeem- en Netwerkbeheer - 2de jaar | Onderwijs | ODISEE |
| | Onderwijs | GO! CVO BRUSSEL |
| ICT Security Engineer | Partnerorganisatie | INTEC BRUSSEL |
| ICT Support Medewerker | Partnerorganisatie | INTEC BRUSSEL |
| ICT Infrastructuurbeheerder | Partnerorganisatie | INTEC BRUSSEL |
| Netwerkbeheer met PYTHON | Partnerorganisatie | INTEC BRUSSEL |
| Digital Sprint | Partnerorganisatie | BECODE |
| Professionele bachelor toegepaste informatica - 1ste jaar | Onderwijs | ODISEE |
| Professionele bachelor toegepaste informatica - 2de jaar | Onderwijs | ODISEE |
| Professionele bachelor toegepaste informatica - 3de jaar | Onderwijs | ODISEE |
| Graduaat programmeren - 1ste jaar | Onderwijs | ODISEE |
| | Onderwijs | ERASMUSHOGESCHOOL |
| Graduaat programmeren - 2de jaar | Onderwijs | ODISEE |
| .NET ontwikkelaar met taalondersteuning | Partnerorganisatie | INTEC BRUSSEL |
| Enterprise Java ontwikkelaar | Partnerorganisatie | INTEC BRUSSEL |

| Formations | Type d'Opérateur | Opérateur |
|---------------------------|--------------------|---------------|
| WEB DEVELOPER ENGELSTALIG | Partnerorganisatie | INTEC BRUSSEL |

Au sein de Digitalcity.brussels en 2024, le **VDAB.brussel** a organisé avec son partenaire INTEC Brussel des formations qualifiantes d'*ICT- Infrastructuurbeheerder* et d'*ICT-Support medewerker*. Celle-ci sont dispensées, en néerlandais ou en anglais, dans deux salles de cours affectées toute l'année à cette activité. En complément, le VDAB bénéficie également de locaux pour organiser des entretiens individuels et des réunions de travail.

En 2024, pour répondre aux besoins du VDAB, nous avons installé 3 postes de travail supplémentaires pour porter la capacité de la première salle de 9 à 12 personnes. Nous avons également remplacé tous les postes de travail de la deuxième salle et installé un laboratoire réseau (composé de switchs et routeurs CISCO, cartes réseaux, adaptateur PCI et téléphonie VoIP). Une partie du coût de ce matériel a été supporté par le VDAB.

Fin 2024, la convention entre le VDAB et Digitalcity.brussels a été prolongée et ces formations se poursuivront en 2025.

Actions visant les travailleurs

L'organisation des formations pour travailleurs repose sur une **étroite collaboration** entre :

- L'équipe sectorielle, chargée du calendrier des formations, de la promotion, de l'information, des inscriptions, de la logistique (salles, accueil, catering...), du monitoring et de la facturation. Son activité de veille et d'animation sectorielle permet également de détecter les tendances et besoins des entreprises dans la perspective de faire évoluer notre catalogue. Enfin, l'équipe sectorielle se charge de l'administration des conventions avec les entreprises et les secteurs, de l'évaluation de la satisfaction des apprenants, et, depuis le mois d'octobre 2024, des bons de commandes adressés à nos sous-traitants ;
- L'équipe de Bruxelles Formation, chargée du volet pédagogique, et en particulier de l'élaboration du catalogue, du choix et de la supervision des formateurs ainsi que du calendrier des formations ;
- L'équipe d'Actiris, qui apporte son soutien à la promotion des formations de Digitalcity.brussels auprès des employeurs.

Sur le plan opérationnel, l'organisation des formations pour travailleurs repose sur quelques principes :

- À travers des actions de **reskilling** et de **upskilling**, notre offre permet d'assurer la formation continuée et le maintien à l'emploi des travailleurs.
- Afin de satisfaire les demandes des travailleurs, **nos formations sont courtes** et ne dépassent pas cinq jours. En termes de niveau, notre catalogue est constitué de formations axées sur la découverte/l'initiation, la remise à niveau et le perfectionnement.
- Les cours sont assurés par nos **formateurs sous-traitants** désignés dans le cadre de nos marchés publics⁵. Les cours sont majoritairement dispensés dans nos locaux d'Auderghem, mais

⁵ Pour la première fois en 2024, Digitalcity.brussels a été associé comme adjudicateur bénéficiaire au nouveau marché public des formations lancé par Bruxelles Formation, ce qui permet à l'association, de manière indépendante, de gérer les bons de commande et les formateurs.

nous pouvons aussi les organiser dans les locaux du client, voire à distance, totalement ou selon un mode hybride.

- Nous proposons un calendrier de **formations inter-entreprises** basé sur les produits les plus demandés.

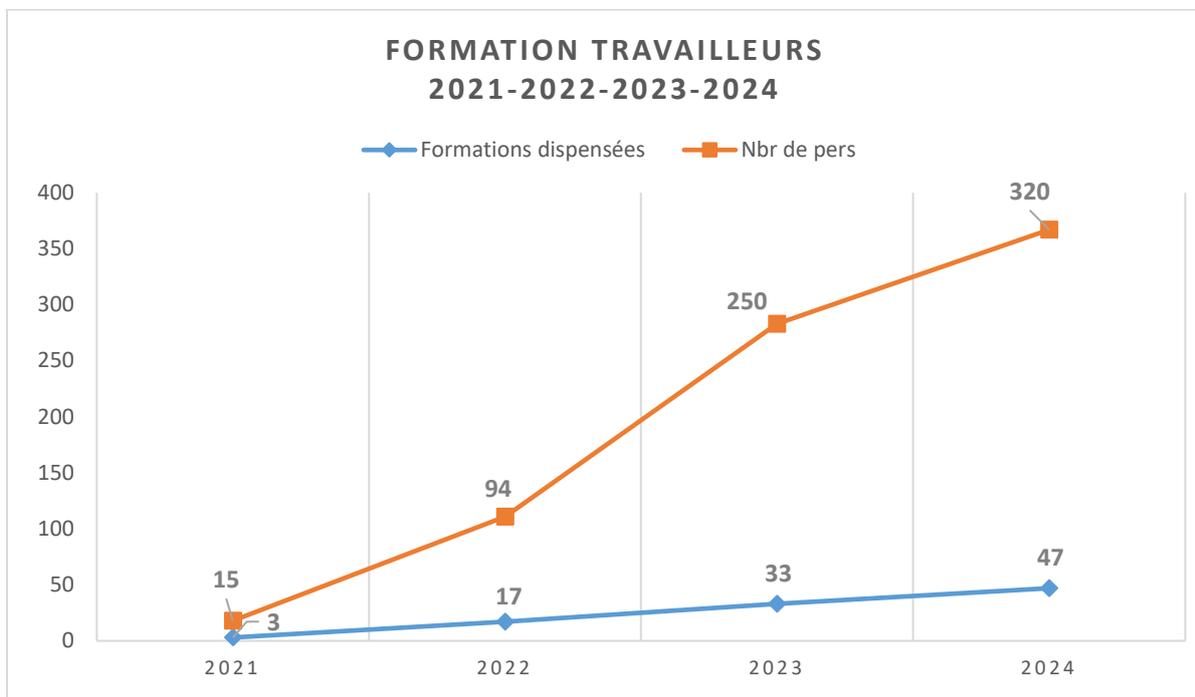
En 2024, notre catalogue de formations comptait **une centaine de produits** et s'adresse prioritairement aux professionnels de l'IT. Notre offre est présentée dans un catalogue, disponible en ligne, en version électronique (PDF) et en version imprimée.

Vue d'ensemble⁶

| | # formations | # jours | # travailleurs inscrits |
|----------------------|--------------|---------|-------------------------|
| Sessions dispensées | 47 | 147 | 320 |
| Sessions annulées | 65 | 176 | 91 |
| Sessions programmées | 112 | 323 | 411 |

En 2024, nous comptabilisons **112 sessions programmées** dont **47 ont été dispensées**. Ces formations ont permis de former **320 travailleurs**. Parmi ceux-ci, **243 travailleurs (76 %)** dépendent d'une entreprise de la CP 200.

Le Tableau ci-dessous montre la progression du nombre de sessions organisées et du nombre de participants depuis 2021.



En référence aux objectifs fixés par le business plan, et plus particulièrement au niveau du volet financier, les résultats de 2024 atteignent exactement le nombre de groupes et de travailleurs escomptés. C'est un vrai succès !

⁶ La liste complète des sessions dispensées est reprise en annexe.

Cependant, dans la pratique, la gestion de ces formations souffre d'un manque de clarté et de coordination. Les rôles sont fragmentés au sein de l'ASBL, et en partie, mais dans une moindre mesure, au sein de l'équipe de Bruxelles Formation, et il n'existe pas de **point de contact unique (SPOC)** pour superviser l'ensemble du processus. Cela génère parfois des inefficacités, un manque de responsabilité claire et risque de conduire à des difficultés à atteindre les objectifs stratégiques qui visent à dégager un résultat positif pérenne (150.000 € d'ici 2028) pour investir dans la croissance à long terme en allouant une partie des bénéfices à des initiatives visant le renforcement des services (engagement, investissements, etc. ...), voire une expansion future⁷.

L'engagement d'un Responsable des Formations Travailleurs au sein de l'ASBL est une solution incontournable pour répondre à l'obligation de résultat attachée à ces formations. Il garantirait une gestion efficace, stratégique et pérenne, tout en valorisant l'enveloppe budgétaire existante. Par ailleurs, un modèle de financement bien structuré, basé sur un subside ou un financement « hybride », assure une viabilité financière sans compromettre les ressources de l'ASBL.

Une offre de formation innovante répondant aux besoins du marché du travail et aux profils des travailleurs

En 2024, en complément de notre offre de formation axée sur l'IT, nous avons également proposé des formations axées sur les **compétences numériques plus transversales** recherchées par les entreprises bruxelloises : e-marketing, réseaux sociaux, webpublishing, applications de type no code, photo/vidéo, sécurité numérique, applications favorisant le travail collaboratif...

Lorsqu'une entreprise souhaite organiser l'une des formations de notre catalogue pour les membres de son équipe à une date précise, nous pouvons mettre sur pied une session de **formation à la demande**. En 2024, nous avons réalisé cela pour plusieurs entreprises.

En complément de notre catalogue de formations accessibles à toutes les entreprises, nous avons également accompagné certaines entreprises dans la définition de leurs besoins et la création d'un **programme adapté** sur base de notre catalogue. Les demandes peuvent, par exemple, porter sur la construction d'une formation autour d'un objectif ou un programme précis, l'organisation d'un cours en anglais ou dans les locaux de l'entreprise.

Enfin, de manière transversale, nous poursuivons notre veille afin de faire correspondre notre catalogue aux besoins des entreprises bruxelloises, et en particulier des PME.

En 2024, nous avons accueilli des apprenants issus d'une centaine d'entreprises différentes. Celles qui nous ont envoyé les contingents les plus importants sont :

| | | |
|-------------------------------|---------------------------------|------------------------------|
| Iristeam | La Fédération des Maisons mé- | Danaiz internationales SRL |
| La Ville de Bruxelles | dicales | Ministère de la communauté |
| Logal | L'Observatoire Social Européen | française - Agence FSE |
| Ingenico | Buildwise | Rengo SRL |
| BPost | Regnology Belgium NV | Haute-Ecole Léonard de Vinci |
| CertUp | Stag Belgium | Mira Commv |
| Steigenberger TheWiltchers | BizzDev | Sousena Consulting |
| Le CPAS d'Uccle | Serco Belgium | EPFC |
| Le CPAS de Forest | ELB Ilya Prigogine | MS Belgium SRL |
| Le CPAS de St-Gilles | OFFA - Office francophone de la | |
| La Mission Locale de St-Josse | formation en alternance | |

⁷ Voir également les commentaires dans le Volet « Financier », en fin de rapport.

Top 5 des formations les plus demandées en 2024

| | # de sessions | # d'inscrits |
|--|---------------|--------------|
| Power BI | 4 | 30 |
| BPMN : spécifier vos processus métiers | 3 | 28 |
| Introduction à la gestion de projet IT | 3 | 23 |
| Python base | 3 | 22 |

Actions visant les élèves, étudiants et enseignants

En 2024, nous n'avons pas réalisé d'actions de formation spécifiques pour ce public.

Dans la perspective d'un partenariat, nous avons entamé des discussions avec **Tekno-Family**, un centre de formation qui promeut l'apprentissage des nouvelles technologies auprès des étudiants.

Nous avons également été contacté par l'**IBEFE** (Instance Bassin - Enseignement qualifiant, Formation et Emploi) pour accueillir un groupe d'enseignants du secondaire. Toutefois, cette visite a été reportée, à leur demande, en février 2025.

Dans le cadre de son **travail de fin d'étude** consacré au New ways of working (NWOW), nous avons répondu à une demande d'interview de M. Quentin Breysens, étudiant à l'ULB.

Actions visant les apprentis & chefs d'entreprise, en alternance

En 2024, nous n'avons pas réalisé d'actions de formation spécifiques pour ce public. L'offre disponible est prise en charge par l'efp et est reprise en annexe.

Le système de l'alternance efp-sfpme fonctionne par année académique. L'efp propose des formations longues (un an minimum) et la rentrée a lieu en septembre de chaque année. Les apprenants sont appelés « auditeurs ». Pour toute une série de métiers variés, il est possible de suivre deux types de formations :

- L'apprentissage : pour les auditeurs en obligation scolaire partielle (entre 15 et 18 ans), mais également les auditeurs entre 18 et 23 ans.
- La formation de chef d'entreprise : pour les auditeurs de plus de 18 ans, pour autant qu'ils répondent aux conditions d'admission de la formation en alternance.

Les chiffres repris en annexe portent sur le nombre d'inscriptions. Par conséquent, si une même personne a suivi deux formations en parallèle, deux inscriptions ont été comptabilisées.

Régie de l'offre de formation et animation du réseau des partenaires

Régie de l'offre

Fin juin, après un accompagnement renforcé durant plusieurs mois, Bruxelles Formation a mis fin au partenariat avec l'asbl **Le Techspace**, initié en 2023, car ce centre de formation ne répondait pas à ses critères de qualité en matière de gestion administrative et de pédagogie.

Fin 2024, sur base des résultats des premières sessions, Bruxelles Formation a cessé sa collaboration avec **Molengeek** autour des formations en IA et cybersécurité.

Animation du réseau

Le 30 mai, nous avons organisé la **première édition de notre journée des partenaires** réunissant une cinquantaine d'acteurs publics et privés de la formation professionnelle dans le secteur numérique. Autour du thème « Comment former au numérique en 2024 ? », nous avons organisé 10 ateliers et conférences afin de donner la parole à nos partenaires et balayer les différentes facettes de la problématique : les nouvelles pédagogies, les langues, la collaboration avec les entreprises, la place de l'IA, les savoirs-faire comportementaux, quelle IT pour former à l'IT, l'animation des groupes d'apprenants (avant, pendant et après la formation), la formation à distance, le rôle du jeu... Cette journée nous a également offert l'occasion de partager des moments conviviaux et de renforcer les liens entre les acteurs. Fort de ce succès, l'événement sera reconduit en 2025.

Autres actions partenariales

Le 25 janvier, nous avons assisté à l'inauguration de **Technicity.brussels**. Nous avons régulièrement des échanges avec ce PFE autour de la gouvernance et des bonnes pratiques dans un cadre multi-partenarial.

Depuis plusieurs années, nous collaborons avec le **Service de la Formation continue de l'ULB** afin d'organiser la formation qualifiante de UX/UI designer (User experience). Le 13 mars, nous nous sommes réunis pour détecter de nouvelles collaborations dans le domaine des sciences humaines (département HuSci) et des sciences et technologies (département TechSci). En effet, l'ULB offre la possibilité aux travailleurs et chercheurs d'emploi de suivre un enseignement dans leurs facultés, d'obtenir des crédits (ECTS) et de décrocher un certificat d'université.

Le 21 mai, nous avons participé à une réunion de travail avec les responsables du **Biasec**, le Belgian IT Academy Support Center, l'antenne belge du programme Cisco Networking Academy. Dans la foulée, le 31 mai, nous avons participé au **NetAcad Day** qui réunissait à Charleroi les membres du programme.

Le 5 juillet, nous avons participé à l'inauguration du **XRLab du Forem Cepegre** à Gosselies. Ce dernier se positionne comme un centre d'expertise pour la formation aux technologies XR (réalité virtuelle, réalité augmentée...) et pourrait constituer un partenaire de premier ordre dans ce domaine.

Soutien à la certification des compétences

Le dispositif de certification des compétences vise à reconnaître les compétences acquises par les CE. L'enjeu est double : fluidifier les parcours de formation et faciliter l'accès au marché de l'emploi ; deux leviers stratégiques dans la politique de la Région.

Dans le cadre de nos formations, nous sommes attentifs à ce que les stagiaires aient accès à la certification dont ils ont besoin pour leur projet professionnel. Nous travaillons avec **quatre types de certification** :

- Certificat de compétences acquises en formation (CECAF). Il ouvre des effets de droit et accroît la lisibilité de l'offre de formation car il permet l'emploi des intitulés métiers du SFMQ pour nommer les actions de formations.
- Titre de compétences. Il ouvre des effets de droit et l'accès à la profession. Il est accessible à travers une épreuve de validation des compétences ou bien à travers le dispositif de reconnaissance des acquis de formation (RAF) qui acte la correspondance entre le CECAF et le titre de compétences.
- Certificat d'acquis de formation spécifique (CAFS). Il n'ouvre pas d'effets de droits mais clarifie les compétences qui ont fait l'objet d'une évaluation durant la formation.
- Certificat privé, appelé aussi "certificat industriel". Il est créé à l'initiative d'une entreprise (éditeur de logiciel, fournisseur de services, fabricant de matériel, consortium d'industriels...) et délivré au terme d'une épreuve organisée par un centre agréé : Cisco, Microsoft, Oracle, Google, TOSA... Il n'ouvre pas d'effets de droits mais offre l'avantage d'être reconnu et recherché dans le milieu du travail.

À défaut de certification, Bruxelles Formation délivre une **attestation de formation professionnelle** (AFP). Elle n'ouvre pas d'effets de droits mais clarifie les compétences qui ont été abordées en formation.

De manière générale, Bruxelles Formation ne produit pas d'objectifs ni de résultats en matière de certification. En effet, ce dispositif est conçu comme un outil qui facilite l'accès à la formation, à la profession, à l'emploi, et non comme une fin en soi.

Dans cet esprit, en 2024, nous avons poursuivi nos efforts pour développer notre dispositif en mettant à jour nos référentiels d'évaluation et en créant des AFP supplémentaires. À ce jour, nous disposons de certificats et d'attestations pour tous nos produits de formation.

Le laboratoire Technicien PC-Réseaux

Nous mettons à disposition des six opérateurs d'insertion socio-professionnelle bruxellois (Cefitech, FIJ, Coften, CF2m, Interface 3 et CEFAID) qui organisent la formation de technicien PC & réseaux un laboratoire bien équipé et confortable pour évaluer les compétences de leurs stagiaires au terme de chaque Unité d'Acquis d'Apprentissage (UAA) et délivrer ainsi des Certificats de Compétences Acquises en Formation (CECAF).

En 2024, nous avons organisé **93 sessions**. En tout cela représente **469 épreuves** de certification (première et seconde session) pour les UAA 1, 2, 3, 4, 5 et 6. Nous avons donc dépassé nos objectifs fixés à 80 sessions et 450 épreuves.

Validation des compétences dans le secteur numérique

Le dispositif de validation des compétences s'adresse à tous les citoyens adultes, qu'ils soient chercheurs d'emploi, travailleurs ou étudiants.

Technicien PC réseaux

Nous organisons des épreuves de validation pour les quatre titres de compétences du métier de Technicien PC réseaux. Durant l'année 2024, nous avons planifié **54 guidances** à destination des candidats ; 49 ont bien été réalisées. Nous avons organisé **14 sessions d'épreuves** couvrant les 4 UC. Nous avons accueilli **45 candidats** et délivré **36 Titres de compétence**.

Nous avons poursuivi nos efforts pour lutter contre l'absentéisme des candidats et obtenu un taux de présence toutefois moins élevé qu'en 2023 (86,5 % au lieu de 92 %). Le **phénomène du "no show"** reste donc un point de surveillance.

Avec le soutien de la chargée de mission du CVDC dédiée aux travailleurs en entreprises d'économie sociale, nous avons noué un **partenariat avec Tictopia** afin de valider les compétences de leurs équipes de techniciens. Les discussions avec **TIC Harmony** sont encore en cours.

Enfin, le CVDC a lancé un vaste chantier autour de la validation des compétences pour les métiers de l'informatique, axé sur la **grappe « poste de travail »** (technicien hardware en atelier, technicien poste de travail, opérateur support informatique) et la **grappe « réseaux et systèmes »** (technicien réseau et système, opérateur système et administrateur système). Les premiers référentiels ont été publiés et nous avons accueilli le 25 janvier le testing de l'épreuve de technicien hardware en atelier. À terme, ce chantier aura un impact majeur sur le paysage des métiers et unités de compétence ainsi que sur l'organisation des épreuves dans notre centre de validation. 2025 sera donc une année de transition.

Médiateur numérique

Après plusieurs mois de travail et une collaboration étroite avec la Direction Étude et développement de Bruxelles Formation ainsi que CF2m, nous avons avancé de manière significative dans la mise en œuvre d'une offre de validation pour le métier de médiateur numérique. L'**épreuve à blanc** a été organisée avec succès le 22 novembre. Nous accueillerons les premiers candidats en juin 2025.

Développement de la FPIE dans le secteur numérique

La formation professionnelle individuelle en entreprise (FPIE) est une formule de stage en entreprise accessible à tous les chercheurs d'emploi, dans la continuité ou non d'une formation professionnelle. D'une durée d'un à six mois, elle est assortie du paiement d'une prime de formation par l'employeur et est suivie de la signature d'un contrat de travail d'une durée au moins équivalente à la FPIE. Cette dernière permet donc aux CE de conserver leurs allocations de chômage, d'acquérir des compétences supplémentaires au sein même de l'entreprise et de préparer leur intégration en tant que salariés. Sur le plan financier, la FPIE offre à l'employeur la possibilité de former son futur collaborateur sans devoir assumer la totalité des charges salariales durant cette période.

Nos Délégués Relations Entreprises (DRE) peuvent établir des contrats FPIE pour les CE qui ont suivi une formation organisée dans le cadre de Digitalcity.brussels. Les autres CE pris en charge par les conseillers pédagogiques du Service Relations Entreprises de Bruxelles Formation.

En 2024, nous avons poursuivi nos efforts pour faire connaître la FPIE ainsi que pour mettre en œuvre et accompagner ce dispositif individuel. En pratique, Bruxelles Formation a conclu **106 contrats de FPIE** dans le secteur numérique.

Sur le plan opérationnel

Marchés publics de service de formation

En juin 2024, le marché public de service de Bruxelles Formation pour nos **produits de formations modulaires** (formations de courte durée) arrivait à échéance. Nous avons donc relancé un nouveau marché de quatre ans et reçu plus de cent offres. Au terme de l'analyse, la quasi-totalité des lots ont pu être attribué. Fin 2024, nous avons également travaillé sur la rédaction d'un second marché pour nos **formations qualifiantes**. Il sera publié et attribué en 2025.

Infrastructure informatique

Nous avons enregistré un **taux élevé d'occupation et de rotation de nos locaux**, mettant nos dispositifs de gestion et de maintenance sous pression. Dès lors, sur le plan de l'infrastructure pédagogique, nous avons poursuivi nos efforts pour mettre en œuvre un dispositif de virtualisation et de déploiement de nos salles, offrant ainsi davantage de flexibilité, de fiabilité et un gain de temps très significatif.

Gestion administrative

Sur le plan organisationnel, un travail important a été réalisé pour nous conformer aux attentes du Fonds social européen (FSE) en matière de suivi administratif des sessions. Ceci nous a conduit à optimiser nos procédures et nos outils.

Priorité 2024 : continuer à investir dans le développement et l'amélioration de nos outils de gestion dans le but de fluidifier nos process et d'optimiser l'usage de nos ressources.

Travail collaboratif

Le 24 septembre, Bruxelles Formation a lancé un ambitieux projet de transformation digitale destiné à booster le travail collaboratif, tant entre les membres du personnel qu'entre les services. À l'avant-garde en matière d'utilisation des solutions MS 365, notre équipe joue un rôle de pilote dans ce projet.

Chiffres clés

Les résultats d'activité concernant la formation dans le secteur numérique sont répartis entre 4 catégories de manière à rendre visible le rôle de Bruxelles Formation en tant qu'opérateur et régisseur. Nous distinguons également l'activité réalisée au sein et en dehors du site de Digitalcity.

Nous indiquons ci-dessous l'offre prise en charge par BF Digital en tant qu'opérateur. Les chiffres des autres catégories sont détaillés en annexes.

| Offre de formation de Bruxelles Formation digital dans le secteur numérique – Comparatif objectif/réalisé | | | | | | | | |
|---|----------|---------|------------------|------------------------|----------|---------|------------------|------------------------|
| | Places | | | | Heures | | | |
| | Objectif | Réalisé | % de réalisation | Répartition par public | Objectif | Réalisé | % de réalisation | Répartition par public |
| | | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|----------------------------|--------------|-------------|-------------|--------------|----------------|----------------|-------------|--------------|
| Chercheurs d'emploi | 894 | 725 | 81 % | 75 % | 195 714 | 140 186 | 72 % | 98 % |
| Travailleurs | 294 | 320 | 109% | 25% | 3.293 | 5.680 | 172% | 2 % |
| Formateurs | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Élèves | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Étudiants | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Enseignants | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Total | 1 188 | 1045 | 88 % | 100 % | 199 007 | 145 866 | 73 % | 100 % |

EMPLOI

Stratégie

Le contrat de gestion 2023-2027 d'Actiris structure et guide les actions du pilier emploi des PFE, assurant une réponse adaptée aux besoins des chercheurs d'emploi et des employeurs bruxellois.

A travers son objectif stratégique d'Orientation des 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", Actiris s'engage entre autres à :

- Identifier, en étroite collaboration avec les interlocuteurs sectoriels, les compétences nécessaires pour répondre aux métiers qui recrutent afin d'orienter en conséquence la commande de formation et permettre ainsi aux chercheurs d'emploi de se former en adéquation avec les besoins actuels et à venir des entreprises en Région bruxelloise et dans sa périphérie.
- Mettre en œuvre un parcours d'accompagnement individualisé et sur-mesure à partir d'un catalogue de formations (plateforme Brulingua, chèques langues, chèques TIC, immersion linguistique, etc.) afin d'améliorer leurs compétences linguistiques, numériques et métiers des jeunes chercheurs d'emploi et chercheurs d'emploi de longue durée, et ce, quel que soit leur niveau de départ.
- Adapter les procédures de suivi dévolues à la participation active des chercheurs d'emploi dans ce parcours d'accompagnement dédié à l'acquisition et au développement des compétences.
- Encourager les employeurs et les interlocuteurs sectoriels à augmenter l'attractivité des métiers pour lesquels existent des difficultés de recrutement.
- Renforcer la collaboration avec les communautés et les partenaires dans le cadre des équivalences de diplômes et également les centres de validation de compétences. Améliorer et augmenter l'orientation des chercheurs d'emploi vers ces dispositifs.

Le pilier emploi du PFE veille à accompagner les chercheurs d'emploi afin de leur permettre de renforcer leurs compétences et ainsi mieux rencontrer les besoins des employeurs bruxellois. Actiris s'engage donc à continuer à renforcer ses liens avec les employeurs pour mieux appréhender et anticiper l'évolution du marché de l'emploi en particulier quant aux métiers qui recrutent.

Objectifs

Les objectifs spécifiques d'Actiris, notamment en matière d'accompagnement des chercheurs d'emploi et de collaboration avec les employeurs sont intégrés dans la stratégie du PFE pour garantir une mise à l'emploi efficace et durable.

Résultats des actions pour 2024

Actiris propose une offre de service d'accompagnement « généraliste » dans 18 antennes de la RBC et une gestion des offres d'emploi centralisée.

Au sein du PFE, les 4 axes de la mission du pilier emploi sont l'accompagnement spécialisé et sectorialisé, le matching (méthodologie Link), la présélection pour les offres d'emploi des métiers du numérique et la prospection des besoins en recrutement des entreprises en vue de leur offrir des solutions adaptées,

En fonction des disponibilités, le pilier emploi participera à des activités conjointes et concertées en collaboration avec les autres piliers comme par exemple des séances d'information thématiques et spécialisées propres à Digitalcity, ses métiers, ses formations, son secteur... et des événements en fonction de l'augmentation de l'emploi des demandeurs d'emploi bruxellois dans les métiers du numérique.

L'information métier de première ligne ainsi que l'orientation sont assurées par la Cité des métiers en étroite collaboration avec le pilier de coordination sectorielles.

Le pilier emploi de Digitalcity couvre 13 (groupes de) métiers dans le domaine du numérique, qui sont repris dans le tableau en annexe⁸. Dans le dossier unique, le métier choisi montre aux employeurs et aux chercheurs d'emploi les compétences requises. Cette évolution fait le lien avec Competent. Ainsi, Actiris s'est joint à un système partagé avec le VDAB et le Forem.

La prospection vise les entreprises ayant les codes NACE suivantes : 62, Programmation, conseil et autres activités informatiques et 63, Services d'information.

Suivi des Chercheurs d'emploi

Contexte

Le dossier unique est le dossier informatisé du chercheur d'emploi. Il reprend ses compétences, accompagnements, formations ainsi que son parcours professionnel afin de faciliter et fluidifier la transition vers l'emploi. Il permet d'assurer le matching entre ses compétences et les compétences demandées dans les offres d'emploi et ce tout au long de sa vie professionnelle. Il est initié par Actiris et enrichi par les partenaires dont les services publics de formation et d'enseignement. Le citoyen (chercheur d'emploi ou pas) doit pouvoir accéder lui-même à son dossier online de manière simple et conviviale. Il est le propriétaire de son dossier et est responsable de son contenu.

Plan d'action individualisé (PAI)

La méthodologie en bref

Le PAI est un accompagnement sectorialisé qui se situe dans le cadre de la garantie solution pour tous. Il est co-construit par le CE et son conseiller dans le cadre d'un accompagnement de 12 mois. Il est mis en place dans le but de permettre au CE d'atteindre son objectif professionnel, sa (ré)insertion sur le marché de l'emploi et donc de progresser vers l'emploi.

Le public cible est défini juste après l'inscription du CE selon les critères suivants :

- Il habite la RBC Bruxelles
- Il est demandeur d'emploi inoccupé
- Il cherche - principalement - un métier repris dans la liste du pilier emploi Digitalcity
- Il est inscrit chez Actiris après le 1/12/2020, il est âgé de moins de 30 ans et est inscrit depuis 1 mois chez Actiris (Youth Guarantee - YG) ou (ré)inscrit chez Actiris depuis 3 mois

Un conseiller Digitalcity.brussels prend contact avec le CE pour un premier entretien afin de réaliser ensemble son « Bilan professionnel ». Lors de cet entretien, ils conviennent et contractualisent un PAI sectoriel qui tient compte, d'une part, du profil professionnel, personnel et social du CE et, d'autre part, de la situation du marché de l'emploi.

⁸ Le choix des métiers n'est pas arrêté, comme les métiers dans le domaine du numérique changent et évoluent très rapidement, depuis 2019 quelques actualisations ont été faites et il peut continuer à évoluer lors du développement du PFE

La chronologie des actions ainsi que leur planification seront basées sur les besoins et attentes du CE et des ressources disponibles, en respectant également les délais imposés par Actiris et la procédure d'objectivation. Le conseiller favorise l'autonomie et la responsabilisation du CE. Le suivi de l'accompagnement (et donc de ces actions) est organisé par le conseiller en fonction des besoins des CE.

Afin de faciliter le parcours vers l'emploi du CE (en ce compris l'entrée en formation, la validation des compétences, la reprise d'études et la mise en stage), les conseillers PFE disposent de leviers divers : l'information, l'orientation vers la (pré)formation, l'orientation vers la validation des compétences, le check du cv et de la lettre de motivation, le test de seconde langue et/ou de l'anglais...

Une solution est proposée pour le jeune de moins de 30 ans ((Youth Guarantee - YG), au plus tard dans les 6 mois qui suivent son inscription et pour tous les autres dans les 12 mois qui suivent leur inscription.

Les PAI sont un élément important de la mission du pilier emploi car ils constituent, en volume, la plus grande partie de notre mission.

Les CE intéressés par un emploi dans un métier du numérique ou prêts à l'emploi pour notre 'secteur' sont le groupe cible spécifique et constituent un potentiel pour les formations organisées par nos collègues, et pour les offres d'emploi des entreprises.

Méthodologiquement, les PAI à Digitalcity sont réalisés de la même manière que pour les antennes et les autres PFE. L'expertise sectorielle des conseillers du pilier emploi est la valeur ajoutée basée sur les connaissances spécifiques des conseillers des métiers du numérique, de l'offre de formations et des demandes des employeurs.

Précisons que le VDAB Brussel mettra en œuvre des activités d'accompagnement également dans le pilier emploi. Ainsi, sur base volontaire, si le CE est intéressé par un projet professionnel néerlandophone dans le but de renforcer ses chances d'accès à un emploi en Flandre ou à Bruxelles, nous déléguons au VDAB Brussel, notre partenaire, l'organisation et la réalisation de son accompagnement vers l'emploi. Cette offre de service est appelée « Mandatering ». Elle est ouverte à tous les chercheurs d'emploi, Si nécessaire, le trajet auprès du VDAB inclut une formation en néerlandais.

Énoncer cela laisse donc apparaître toute l'importance que revêtent l'approche sectorielle et la collaboration entre le pilier emploi, le pilier Formation/VDC et le secteur.

Matching – méthodologie LINK

La méthodologie en bref

La méthodologie LINK est un accompagnement intensif des chercheurs d'emploi au terme de leur formation.

Les conditions pour bénéficier d'un suivi Link sont

- Avoir réussi la formation qualifiante de BF
- Habiter la région bruxelloise
- Être motivé

L'accompagnement débute par une séance d'information, organisée en collaboration avec le gestionnaire pédagogique ou le formateur. Les conseillers du pilier emploi présentent les modalités pratiques de la méthodologie Link ainsi que les différents services d'Actiris utiles à leur recherche d'emploi. Tous les stagiaires sont convoqués à un premier entretien individuel

Après ce premier entretien dans lequel leur dossier unique est mis à jour ainsi que les différents outils de recherche d'emploi (cv, lettre de motivation, ciblage des employeurs), l'accompagnement débute pour une durée de 12 mois

maximum. Cet accompagnement consiste en un coaching et un matching intensif à raison d'un rendez-vous tous les 15 jours.

Nous nous adressons – à travers l'accompagnement LINK – à tous les stagiaires des formations longues et/ou qualifiantes de nos collègues du pilier formation. Nous savons par expérience que nous les atteignons bien. L'accompagnement LINK accélère et renforce leur recherche d'un emploi à leur mesure.

Chez Digitalcity.brussels, une concertation a eu lieu avec les career coach de Cefora qui offrent – dans la plupart des formations qualifiantes – une formation à la recherche d'emploi et – dans certains groupes – un suivi après la formation. Ensemble, nous avons entamé un processus d'harmonisation et recherchons la plus grande complémentarité possible dans le conseil. Les contacts, par groupe de stagiaires sortants, commencent déjà à partir de la séance d'information. Cette coopération est encore récente et se développera davantage au cours de l'année 2025.

Depuis le début de 2022, l'accompagnement Link est aussi offert aux stagiaires à l'issue des formations qualifiantes préparant à l'exercice d'un métier du numérique organisées par, respectivement, les pôles Espaces Numériques et Métiers Urbains de Bruxelles Formation et qui se retrouvent sous la régie du pilier formation de Digitalcity. Cet élargissement a considérablement augmenté le volume global des accompagnements LINK. La coopération est également encore très récente et continuera à se développer au cours de la prochaine période.

Un même type d'accompagnement est prévu par le VDAB Brussel lui-même, durant 6 mois, pour leurs stagiaires en fin de formation.

En raison de la pénurie de candidats pour les métiers du numérique, les profils 'juniors' sont attrayants pour les employeurs. Ainsi, en collaboration avec les autres piliers de Digitalcity, renforcer les possibilités et perspectives des stagiaires sortants de formation qualifiantes et les mettre en contact avec des employeurs potentiels sera au centre de nos actions collectives de matching pour 2025.

Gestion et suivi des offres d'emploi

La gestion des offres d'emploi est un service de soutien aux employeurs pour le recrutement qui vise la satisfaction des besoins des employeurs en matière de personnel.

La méthodologie en bref

Un employeur qui veut faire un recrutement en collaboration avec Select Actiris ou avec le pilier Emploi de Digitalcity a deux possibilités pour la gestion de ces offres d'emploi :

- Le mode Direct online : L'employeur choisit de gérer lui-même son recrutement et utilise My Select Actiris, la plateforme en ligne, pour créer et diffuser des offres d'emploi. Ainsi, son offre d'emploi est publiée sur le site web d'Actiris et il profite du matching automatique⁹
- Gestion d'offre Select : quand l'employeur demande de gérer la présélection de son recrutement dans un métier lié à Digitalcity (voir plus haut), l'offre est dispatchée vers un conseiller du pilier emploi. Le/la conseiller(ère) prend contact avec l'employeur dans les 48h. L'offre est publiée sur le site web et ensuite un screening des CV est effectué sur les candidatures reçues ou via une recherche dans la base de données. Le conseiller envoie 6 candidats maximum à l'employeur, dans un délai de 10 jours si possible. L'employeur les rencontre pour un entretien. Le résultat final est conditionné par le choix de l'employeur.

⁹ Le matching automatique est instauré depuis mars 2020 via le dossier unique et les compétences encodées de part et d'autre par l'employeur et par le chercheur d'emploi sur base du domaine professionnel.

En collaboration étroite avec le service Select d'Actiris, le pilier emploi se charge de la gestion des offres Select.

Au sein du PFE,jh le pilier emploi collabore au développement de projets spécifiques qui permettent la collecte d'offres et l'évaluation des besoins éventuels en formations ciblées.

Services Select – prospection

Le/la consultant(e)(e) employeurs fait partie du pilier emploi et est placé sous la responsabilité du directeur du pilier emploi. Il/elle a les mêmes missions que ses collègues au sein de Select Actiris

Ses priorités en termes de prospection et de prises de contact avec les employeurs sont fixées en fonction de la stratégie commerciale d'Actiris.

Le/la consultante accompagne les entreprises de son portefeuille¹⁰ pour les aider à recruter et à bénéficier des informations nécessaires sur les aides à l'embauche.

La méthodologie en bref

Le consultant employeur assure l'interface proactive entre Actiris et les employeurs bruxellois dans le but de récolter des offres d'emploi et de stages. Il ou elle promeut les services proposés par Actiris aux employeurs et accompagne ces derniers dans leurs recrutements.

De ce fait, le consultant employeur est chargé de maximiser les contacts et de prospecter de manière différenciée les employeurs bruxellois présents dans son portefeuille de clients.

D'un autre côté, il doit fidéliser les clients existants en leur fournissant des explications claires, détaillées et complètes des incitants à l'embauche et des services d'Actiris et en les accompagnant dans leurs démarches de recrutement.

Par ailleurs, le consultant employeurs transmet au pilier Emploi du PFE les offres d'emploi relatives aux métiers qui y sont suivies afin d'y établir les présélections de candidats et de parvenir à un matching entre l'offre et la demande. Les offres d'emploi pour des métiers non suivis par le pilier Emploi du PFE sont quant à elles gérées au sein de Select Actiris.

Enfin, le consultant employeur joue également le rôle d'ambassadeur des services aux employeurs d'Actiris lors d'événements et/ou de séances d'informations internes ou externes.

Il bénéficie de formations et d'un update continu sur les outils d'Actiris et les plans d'aides à l'embauche.

La collaboration s'élargit dans les PFE par un développement en fonction des spécificités sectorielles en ajoutant aux missions du consultant la promotion de toutes actions et initiatives du PFE en lien avec le recrutement de personnel.

Depuis 2013, Actiris n'a cessé de sectorialiser son offre de services aux employeurs. De plus, est développée une nouvelle approche marketing qui, d'un côté, renforce les relations avec les fédérations patronales et sectorielles et, d'un autre côté, ajuste l'approche commerciale des entreprises d'un secteur pour répondre au mieux aux besoins en recrutement dans le cadre de la Garantie Solutions Employeurs.

¹⁰ Le portefeuille, reprend l'ensemble des entreprises du ou des secteurs concernées en fonction des codes NACE identifiés. Pour Digitalcity ce sont les codes NACE suivantes : 62, Programmation, conseil et autres activités informatiques et 63, Services d'information.

Cette nouvelle stratégie commerciale se fait conjointement avec Bruxelles Formation. Actiris avait déjà des accords avec BF pour assurer la promotion des FPIE. Dans cette stratégie, Digitalcity sera également informé et impliqué en tant que partenaire.

Au sein d'Actiris, un projet « Focus Opportunité Emploi afin d'identifier les métiers porteurs d'insertion et les métiers en pénurie » se développe. Après analyse des exigences et prérequis liés aux métiers (niveaux d'études, connaissances linguistiques, permis de conduire...), des pistes de solutions à offrir aux chercheurs d'emploi seront proposées pour améliorer le matching avec les offres d'emploi et répondre au mieux aux besoins des employeurs. Ce projet, en mettant en évidence la réserve de main d'œuvre importante dans certains métiers, permet également de cibler les employeurs qui pourraient être intéressés par ces profils.

Les consultants d'Actiris adapteront leur priorité de prospection en fonction des conclusions du projet.

Résultats

Plans d'action individualisé

Pour évaluer l'offre de service aux chercheurs d'emploi, dans le cadre de l'accompagnement dit « garantie solution pour tous », le pilier emploi Digitalcity.brussels s'est donné comme objectif de réaliser **734 accompagnements PAI**.

Nous sommes heureux d'annoncer que nous avons eu un total de 1033 PAI actifs en 2024. L'objectif est largement atteint. Et ce, malgré le fait que l'équipe n'était pas au complet durant cette année.

Vous trouverez ci-après un aperçu des résultats de nos plans d'action individuels :

| | |
|-------------------------------|------|
| Nombre de PAI actifs en 2024 | 1033 |
| Nombre de PAI ouverts en 2024 | 674 |
| Nombre de PAI avec solutions | 582 |

Pour 582 demandeurs d'emploi ayant un PAI, nous avons également pu trouver une solution concrète au sein de Digitalcity.brussels. Une grande majorité des solutions, à savoir 76 %, consiste à trouver et à entamer une formation appropriée. Cela montre une fois de plus qu'une grande partie des demandeurs d'emploi intéressés par le secteur numérique ont besoin d'une formation complémentaire pour mener à bien leur projet professionnel.

| Solutions | |
|----------------------|------------|
| Formation | 446 |
| Travail | 117 |
| VDC | 13 |
| Stage | 6 |
| Reprise d'étude | 0 |
| Total général | 582 |

Matching – méthodologie LINK

Pour évaluer l'offre de service aux chercheurs d'emploi dans le cadre de la méthodologie LINK, le pilier emploi de Digitalcity.brussels s'est donné comme objectif de réaliser **245 accompagnements Link**.

Nous avons eu 239 accompagnements Link en 2024. Cela signifie que nous n'avons pas tout à fait atteint notre objectif. Toutefois, le nombre d'accompagnements Link dépend du nombre de formations lancées par nos partenaires et du nombre de chercheurs d'emploi ayant achevés leur formation. Le pilier emploi dépend donc de partenaires externes pour atteindre cet objectif. Dans le cas présent, le nombre plus faible d'accompagnements LINK a été compensé par le lancement d'un plus grand nombre de PAI.

Voici une vue d'ensemble des chiffres pour 2024 :

| | |
|--|-----|
| Nombre de CE en formation ayant participé à la séance d'information LINK | 223 |
| Nombre total de CE en cours d'accompagnement LINK | 66 |
| Nombre de CE qui ont fait l'objet d'une clôture d'accompagnement | 170 |

Malheureusement, nous constatons ici que trop de séances de Link sont clôturées sans suivi concret. Les raisons en sont multiples : demandeurs d'emploi qui assistent à la séance d'information mais ne sont finalement pas intéressés par une orientation, personnes qui ont besoin d'une réorientation vers un autre secteur, chercheurs d'emploi qui s'orientent ailleurs, etc. Des actions et des recherches approfondies sont nécessaires pour faire baisser ce chiffre à l'avenir.

| Motifs de clôture de l'accompagnement LINK | | | | | |
|--|---------|----------------------|---------------|---------|-------|
| Fin d'accompagnement | Travail | Reprise de formation | Réorientation | Maladie | Total |
| 70 | 46 | 29 | 24 | 1 | 170 |

Prospection, gestion et suivi des offres d'emploi

Pour évaluer l'offre de service aux entreprises dans le cadre du projet des PFE, plusieurs indicateurs ont été choisis pour lesquels le pilier emploi de Digitalcity s'est fixé les objectifs suivants :

- **170 offres d'emplois** select gérées par les conseillers du PFE (les métiers du numérique)
- **120 offres d'emplois** select du secteur lié à Digitalcity (codes NACE)
- **1950 offres d'emplois** liées au PFE (métiers du numérique) publiées en direct online
- **1760 offres d'emplois** du secteur lié à Digitalcity.brussels (codes NACE) publiées en direct online

Une vue d'ensemble de ces résultats est disponible ici.

| Indicateurs | Valeur cible | État | Delta | % |
|-----------------------------------|--------------|------|--------|-----|
| SELECT PFE (traitées dans le PFE) | 170 | 101 | - 69 | 59 |
| SELECT SECTEUR | 120 | 203 | + 83 | 169 |
| DOL PFE | 1950 | 2581 | + 631 | 132 |
| DOL SECTEUR | 1760 | 550 | - 1210 | 31 |

On peut donc constater qu'il y a pas mal d'offres d'emploi pour les métiers du numérique à Bruxelles. Cependant, ces offres d'emploi émanent principalement d'employeurs qui, sur base de leur code NACE, ne sont pas actifs dans le secteur numérique. Le besoin de personnes qualifiées pour répondre à la numérisation de différents secteurs reste donc bien présent à Bruxelles.

Compte tenu du départ de deux collègues et de leur remplacement d'ici la fin de l'année 2024, nous avons dû faire appel à plusieurs reprises à des collègues d'Actiris pour couvrir certaines offres de sélection. En ce qui concerne le taux de réussite de nos actions, nous atteignons 79 %. Nous comparons le nombre total d'offres avec le nombre de postes vacants pour lesquels une personne a été recrutée (que ce soit ou non par le biais du recrutement Select).

| Répartition des offres d'emploi gérées dans le PFE en 2024 | |
|---|-----|
| Nombre d'offres d'emploi Select actives au 31/12/2024 | 9 |
| Nombre d'offres d'emploi Select suspendues au 31/12/2024 | 6 |
| Satisfaites | 80 |
| Clôturées | 89 |
| Nombre total d'offres emploi dispatchées | 101 |

En ce qui concerne les profils recherchés au sein du secteur, nous constatons que le marché est actuellement très demandeur d'analystes système (18 % des offres) et de techniciens PC (19 % des offres) ; les autres offres d'emploi (63 %) se répartissent entre 13 autres métiers.

| Métiers | Nombre d'offres |
|---|------------------------|
| Technicien pc/mac | 17 |
| Analyste système | 16 |
| Analyste fonctionnel | 12 |
| Ingénieur intégration et implémentation TIC | 12 |
| Dessinateur d'exécution en publicité/lettreur | 10 |
| Opérateur/ pupitreur | 4 |
| Assistant en communication | 4 |
| Designer web | 3 |
| Gestionnaire de l'information sur internet (information ou web officer) | 3 |
| Gestionnaire de réseau | 2 |
| Collaborateur technico-commercial service interne | 2 |
| Directeur/responsable recherche et développement | 1 |
| Travailleur service public - niveau b | 1 |
| Monteur films | 1 |
| Technicien des télécommunications | 1 |
| Total | 89 |

Actions collectives de matching (job IT, job dating...)

À la demande d'une entreprise¹¹ et en vue d'une meilleure sélection de candidats pour les offres d'emploi ou de stage confiées au pilier emploi de Digitalcity.brussels, des actions collectives de matching avec des chercheurs d'emploi peuvent être organisés en étroite collaboration avec les collègues des piliers formation et sectoriel.

¹¹ Voir notamment la mise sur pied d'un Parcours formation emploi en partenariat avec la société ITS group.

Synthèse des résultats

| Indicateurs | Valeur cible | État | Delta | % |
|--------------------------------------|--------------|------|--------|-------|
| PA DOL PFE | 1950 | 2581 | + 631 | 132 % |
| PA DOL SECTEUR | 1760 | 550 | - 1210 | 31 % |
| PA LINK | 245 | 239 | - 6 | 98 % |
| PA PAI | 734 | 1033 | + 299 | 141% |
| PA SELECT PFE (traitées dans le PFE) | 170 | 101 | - 69 | 59 % |
| PA SELECT SECTEUR | 120 | 203 | + 83 | 169 % |

VEILLE SECTORIELLE

Stratégie

À l'instar de 2023, le défi de 2024 a été de diffuser à travers une série d'actions des contenus de veille pertinents et pointus. Il s'agissait, non seulement de poursuivre le projet du rapport de veille annuel, mais également de développer des événements qui permettent de répondre aux défis de la sensibilisation aux métiers de l'IT. Toucher des publics nouveaux mais importants tels que les étudiants, le corps professoral mais également les jeunes font partie de notre stratégie en 2024 et 2025

Objectifs

Pour rappel, dans notre plan d'action 2024, nos objectifs en matière de veille étaient ceux-ci :

- Atteindre une optimisation de la veille par un processus plus opérationnel ;
- Compléter les données du secteur et la vision du PFE sur l'évolution des besoins du marché de l'emploi et des entreprises ;
- Fournir une série d'analyse aux équipes du PFE, aux partenaires du secteur et aux publics de Digitalcity.brussels ; ces analyses pouvant prendre la forme de rapports, vidéos, conférences... ;
- Collaborer avec toutes les équipes du PFE et placer le processus de veille au centre de cette collaboration ;
- Produire du contenu pour les actions de communication et de sensibilisation axés sur les enjeux du secteur ;
- Réactualiser nos analyses sur base des évolutions du secteur et des technologies.

Résultats des actions

Rapport de veille 2024 : IA et Cybersécurité, à la croisée des chemins

Methodologies : la recherche documentaire a été complétée par une série de douze entretiens individuels avec des acteurs du secteur (organismes institutionnels et entreprises).

Objectif : Rédiger une analyse sectorielle et thématique des entreprises IT à Bruxelles en se focalisant sur les aspects métiers et formations et en dégagant des conclusions et des pistes d'action.

Résumé : Les secteurs de l'IA et de la cybersécurité en Belgique sont en pleine croissance mais, en raison de différents enjeux socio-économiques, ils doivent faire face à une pénurie croissante de talents. L'interconnexion entre ces domaines est essentielle ; l'IA étant largement utilisée pour renforcer la cybersécurité. En outre, des défis majeurs subsistent, notamment liés à l'évolution rapide de l'IA et aux enjeux de formation pour répondre à cette demande, en particulier à Bruxelles. Une sensibilisation accrue aux divers métiers et aux compétences variées nécessaires reste cruciale pour combler cet écart.

Version digitale du rapport : https://digitalcity.brussels/sites/default/files/2024-08/DigitalCity_RapportVeille-FR.pdf ¹²

Diffusion : Lors du Digital Day du 17 octobre.

Événements organisés durant la CyberWeek

La Cyberweek, un concept événementiel inédit organisé pour la première fois du 14 au 18 octobre 2024, a pour objectif de renforcer les synergies entre le réseau des métiers et de la formation autour des thématiques du digital et des enjeux du secteur IT. Cette semaine d'activités constitue une occasion unique de réunir les membres de Digitalcity.brussels (chercheurs d'emploi, entreprises, partenaires) pour sensibiliser, recommander et partager des connaissances sur les métiers et formations liés à l'IT. En 2024, la Cyberweek a été rythmée par diverses actions de communication (voir l'Axe 2 Communication) et deux événements phares coordonnés par l'équipe de veille.

Le TechQuest – 15 octobre 2024

Description : Matinée dédiée à l'immersion dans les différents métiers de la cybersécurité et de l'intelligence artificielle. La matinée a été rythmée par des ateliers ou jeu découvertes/escape game ou mise en situation, démonstrations, mais également des panels de discussion.

Objectifs : Sensibiliser un public d'étudiant du cycle supérieur et de chercheurs d'emploi à la diversité des métiers de la cybersécurité et de l'IA.



Commentaires et axes d'amélioration : Les retours ont majoritairement été positifs, pointant notamment le fait que l'évènement était unique à Bruxelles et relevant l'excellence des panels de discussion et la qualité des ateliers, des intervenants et des partenaires. Il y a cependant quelques axes d'amélioration à prendre en compte pour la prochaine édition : la communication vis-à-vis des partenaires et participants, une réflexion sur les outils d'inscription et la logistique des ateliers. L'un des retours importants porte sur l'organisation des panels de discussions en parallèle des ateliers. C'est pourquoi, en 2025, les panels de discussions auront lieu en matinée et les ateliers l'après-midi afin de permettre aux participants d'assister à la fois aux débats et aux ateliers.

¹² Notons qu'une **refonte complète est envisagée pour 2025** : pour le rapport de 2025 – qui portera sur les défis du recrutement et du monde de l'emploi du secteur IT – nous utiliserons une méthodologie différente. Les 5 chapitres qui composeront le corps du rapport seront diffusés via des articles LinkedIn tout au long de l'année 2025 et seront rassemblés dans un recueil qui sera présenté avec ses conclusions lors du Digital Day en novembre 2025.

Digital Day – 17 octobre 2024

Description et objectifs : Le Digital Day, organisé sous forme d'une matinée de conférences, a pour objectif principal de présenter notre rapport de veille et ses conclusions. Cet événement accueille également des experts qui apportent des perspectives complémentaires ou développent des analyses approfondies sur les thématiques abordées.

Intervenants invités :

1. **Aurélie Couvreur**, MIC. Quel est l'impact de l'IA sur les compétences et métiers. Quelle IA.titude adopter ?
2. **Noémie Honoré**, Wavestone. Attirer les talents en cybersécurité : Rôles-modèles et diversité des profils
3. **Louis de Diesbach**, BCG. IA et données : d'où ça vient, qu'est-ce que ça pose comme questions ?

79 inscrits

49
visiteurs

4 experts

Commentaires et axes d'amélioration : Les retours ont été très positifs, mettant en avant la qualité des intervenants et l'organisation de l'événement. Cet événement, qui s'inscrit dans une tradition de longue date, renforce la légitimité et la visibilité de Digitalcity.brussels. Toutefois, il reste essentiel d'élaborer une stratégie efficace pour attirer un plus grand nombre de visiteurs.

Séance d'information sur les métiers pour les partenaires emploi – 14 novembre 2024

Description : Cette matinée de sensibilisation et d'information, destinée aux conseillers des partenaires emploi, vise à explorer la diversité des métiers et les spécificités du secteur IT. Elle s'inscrit directement dans les recommandations issues du rapport de veille 2024, intitulé « IA et cybersécurité : à la croisée des mondes ».

Objectifs :

- Présenter Digitalcity.brussels et ses services ;
- Donner aux conseillers emploi un aperçu des enjeux liés aux métiers du numérique et leur partager des outils d'orientation en lien avec ces métiers.

20 CDM

37
participants

11 autres

Remarques et axes d'amélioration : La séance d'information a été globalement bien accueillie. Toutefois, certains participants ont exprimé le souhait de contenus plus concrets et d'échanges directs avec des formateurs. Ces retours seront pris en compte pour l'édition 2025.

Webinaire professionnel – recrutement IT

En 2023, le sujet de veille 2024 avait été introduit lors d'un webinaire inaugural. De manière similaire, le sujet de veille 2025 sera présenté en mai 2025 à travers un webinaire interactif, destiné à un large public comprenant chercheurs d'emploi et entreprises. Des experts y débattront des enjeux de recrutement dans le secteur IT. En 2024, nous préparons activement ce projet, qui sera diffusé en direct.

Consultations et participations en externe

- Participation – CMIB- CyberTalent - Agoria → Projet TechQuest
- Conférence (IBEFE – printemps du numérique, etc).
- Consultation et mise en contact (Actiris, IBEFE présentation cybertalent, XR4Heritage)

Contributions internes

- Coordination du planning annuel de publications de nos vidéos.
- Rédaction de scripts et tournage d'une vidéo « conférence » sur l'IA et la cybersécurité.
- Contribution à la rédaction d'articles pour la newsletter interne, en collaboration avec l'équipe communication.
- Partenariat actif : appui à l'organisation d'un événement avec Agoria et co-construction du projet d'enquête entreprise prévu pour 2025.

Bilan de la veille 2024

L'année 2024 a été marquée par une série d'événements et de nouvelles formules, malgré que les ressources consacrées à ces actions ne représentaient qu'un mi-temps jusqu'au mois de septembre. Parmi les points forts de l'année, relevons la pertinence et l'expertise des débats ainsi que les interventions engagées lors des conférences, contribuant à accroître la visibilité du travail de Digitalcity.brussels en matière de veille et de sensibilisation.

Une nouveauté cette année a été l'introduction du TechQuest, un événement combinant ateliers ludiques et débats, à destination des étudiants du supérieure et des chercheurs d'emploi. Bien que 2024 ait été une année test, le format a bien fonctionné et l'organisation sera optimisée lors de la seconde édition.

Le Digital Day, devenu désormais un événement traditionnel, a également rencontré un grand succès, renforcé par la pertinence des experts invités. En 2025, l'objectif sera de réfléchir à des stratégies pour attirer encore plus de visiteurs.

Le programme de 2025 s'annonce prometteur avec des événements encore plus performants, dynamiques et enrichissants, et une collaboration renforcée avec les experts du secteur IT.

ÉVALUATION DE L'ACCORD CADRE SECTORIEL 2020 – 2024

Durant les quatre dernières années, Digitalcity.brussels a été un moteur dynamique dans la réalisation des objectifs ambitieux de l'accord-cadre sectoriel IT, conclu entre le gouvernement bruxellois et les acteurs clés du secteur numérique à Bruxelles (Agoria, Beci, SETCA, CNE, CGSLB). Cette période a été marquée par des réalisations significatives malgré la pandémie et tous les nouveaux défis rencontrés. Les équipes de Digitalcity.brussels ont démontré leur rôle essentiel en tant que moteur de l'emploi et de la formation dans le secteur IT à Bruxelles.

Même si 2022 et 2023 resteront les deux vraies premières années (complètes) de référence pour Digitalcity.brussels, la marge de progression de notre PFE a été constante depuis 2020. Au-delà des chiffres, soulignons également les progrès accomplis sur le plan qualitatif, le renforcement des collaborations internes et externes ainsi que l'optimisation de notre gouvernance.

Augmentation significative du nombre d'accompagnement pour les chercheurs d'emploi : les PAI et les LINK ont augmenté de manière exponentielle en trois ans (passant respectivement de 128 en 2020 à 734 en 2023, et de 66 en 2020 à 245 en 2023). Les offres d'emploi Select et Direct online, grâce à l'augmentation de nos contacts avec les entreprises, ont augmenté également, certes de manière moins spectaculaire mais cependant de façon très encourageante.

Un taux d'insertion meilleur que prévu, conforme à la situation du marché de l'emploi : L'objectif de réaliser un taux d'insertion dans l'emploi de 60 % 12 mois après une formation professionnalisante a été non seulement atteint, mais largement dépassé. Les rapports d'activité de 2022 ont révélé un taux de sortie positive de plus de 70 % pour les programmes de chercheur d'emploi (CE), mettant en lumière la qualité et la pertinence des formations proposées.

Évolution positive des formations continues pour travailleurs : Malgré les difficultés de la mise en place et du lancement des formations pour travailleurs, une augmentation de 25 % du nombre de travailleurs bénéficiant de formations continues a été clairement démontrée sur les deux dernières années. Les chiffres de 2023, année de référence, témoignent de l'engagement soutenu envers le développement des compétences professionnelles dans les entreprises mais aussi de la qualité des services et des formations offerts par notre PFE.

Ces résultats positifs témoignent de l'efficacité du travail et de l'engagement en vue de l'amélioration continue de notre structure.

Ajoutons également que dans le cadre des missions d'expertise et d'études sectorielles, Digitalcity.brussels a publié 4 rapports depuis 2020. Ainsi, l'analyse des besoins sectoriels a permis le développement d'une offre de formation numérique en réponse aux besoins bruxellois.

Quelques points d'attention pour le prochain accord-cadre sont cependant à mettre en évidence :

1. La mise à disposition d'infrastructures et d'équipements de pointe au sein du PFE s'est concrétisée essentiellement au profit des chercheurs d'emploi et des travailleurs. A contrario, le public scolaire en a peu bénéficié. Soulignons toutefois que les demandes émanant des écoles ne cadrent pas vraiment avec l'offre et les métiers du PFE. Nous devons donc imaginer des alternatives pour rencontrer ce public.
2. L'expérimentation d'un dispositif de validation des compétences de niveau bachelier permettant à des travailleurs en licenciement collectif de faire reconnaître leurs compétences n'a pas pu être mis sur pied, essentiellement parce que nous sommes tributaires de l'offre en matière de validation établie par le CVDC.

3. Les données transmises par Bruxelles Formation dans le RA 2022 font référence au nombre de places et heures, et non aux CE distincts ayant bénéficiés d'une formation. Les données disponibles ne permettent pas de tirer d'autres conclusions à ce stade (notamment au niveau du taux d'emploi...). Enfin, les données sont reçues trop tard pour être intégrées dans nos rapports d'activités. Et cela est le cas pour tous les PFE.

Le projet a atteint plusieurs objectifs majeurs dans la veille sectorielle, le développement de l'offre de formation, la mise à l'emploi et la collaboration fructueuse avec divers partenaires. Les données actuelles montrent une progression positive vers les objectifs fixés pour 2024, témoignant de l'efficacité des actions entreprises dans le secteur ICT à Bruxelles.

Un nouvel accord cadre basé sur le précédent, mais avec une attention particulière portée à la Stratégie Qualification Emploi

La Stratégie Qualification Emploi (SQE) a pour objectif global de soutenir, à l'horizon 2030, les habitants de la Région, et particulièrement les demandeurs d'emploi, à rejoindre le niveau de compétences requis sur le marché du travail métropolitain.

Tenant compte des dynamiques multiples impactant l'offre et la demande de main d'œuvre sur le marché de l'emploi bruxellois, notamment au regard des transitions écologique et numérique, la SQE s'attachera à coordonner une offre de formation afin que celle-ci réponde aux besoins des entreprises et soit accessible à l'ensemble des publics en recherche d'emploi.

Les analyses prospectives ainsi que le suivi des taux de sortie vers l'emploi par produit de formation permettront d'adapter l'offre de formation en vue d'atteindre une insertion maximale des chercheurs d'emploi à la sortie de parcours de formation qualifiants.

Inscrite à la Stratégie Go4Brussels 2030, elle sera suivie en « priorités partagées » dans le cadre de la Stratégie 2030 et mise en œuvre en collaboration avec les partenaires sociaux et les acteurs francophones et néerlandophones actifs dans l'emploi, la formation professionnelle et l'enseignement en Région bruxelloise.

En vue d'atteindre ces objectifs, la Stratégie présentée s'organise autour de 3 axes :

- Une stratégie **partenariale avec les secteurs et les employeurs** pour améliorer l'adéquation de l'offre de formation aux besoins économiques et aux enjeux sociétaux actuels et futurs, et développer la formation en entreprise ;
- Une stratégie de **sécurisation des parcours** pour assurer l'accompagnement des publics en formation vers l'emploi ;
- Une stratégie **renforçant l'acquisition des compétences de base transversales, linguistiques et numériques** qui constituent encore, pour une majorité de chercheurs d'emplois bruxellois, un obstacle à leur entrée dans le monde du travail.

À l'heure d'écrire ces lignes, la formation du futur Gouvernement régional bruxellois est toujours en cours. Dès lors, faute d'interlocuteurs pouvant prendre des engagements vis-à-vis des représentants du secteur, l'accord-cadre n'a pas encore été signé.

MISE EN ŒUVRE DU PLAN PÉNURIE

Dans le cadre de nos missions, de la stratégie et des objectifs définis dans notre plan d'action 2024, nous avons sollicité l'obtention de budgets supplémentaires afin de pouvoir renforcer nos actions. Notre proposition s'articulait autour de plusieurs projets en matière de communication, de formation et d'aménagement des salles et d'investissement en matériel pour augmenter notre capacité d'accueil.

Ainsi, un complément de budget pour « Métiers en pénuries » faisant l'objet de l'avenant 04 à la Convention du Pôle Emploi Formation Digitalcity.brussels signée le 05/10/2020 (subvention d'Actiris en faveur de l'asbl Pôle Formation Emploi Digitalcity) a été octroyée à Digitalcity.brussels à hauteur de 600.000 €.

Pour rappel, en 2023 et 2024, sur le budget, nous avons déjà réalisé ou planifié :

L'organisation de deux formations professionnelles qualifiantes

Le 17/04/2023, dans le cadre du budget PRR de Digitalcity.brussels, Bruxelles Formation a publié un marché public de services de formations de longues durées dans le domaine de l'informatique et destinées à un public de chercheurs d'emploi (CE). Ce marché européen comporte deux lots :

1. *Cybersecurity Analyst*

Une offre valable a été reçue dans le délai imparti. L'analyse n'a pas exclu cette offre et, dans le cadre de la procédure négociée, Bruxelles Formation a entamé des discussions avec le soumissionnaire. Le marché a été attribué officiellement début juillet 2023.

La formation de 85 jours à destination d'un groupe de 15 CE a démarré le 23/10/2023.

2. *Administrateur système & cloud*

Pour cette formation, deux offres valables ont été reçues dans le délai imparti. L'analyse n'a pas exclu ces offres. Bruxelles Formation prévoit de classer les deux offres au sein d'un accord-cadre. Le marché sera attribué officiellement début juillet 2023.

Nous prévoyons d'organiser une formation de 86 jours à destination d'un groupe de 15 CE maximum, à partir du mois de mai 2024.

Ces projets ont fait l'objet d'une convention de financement de Digitalcity.brussels vers Bruxelles formation.

L'organisation de parcours formation-emploi (formations sur mesure à la demande d'entreprises)

L'entreprise ITS Group s'est également portée volontaire pour un parcours formation emploi en Cyber-sécurité. Les contacts et les négociations ont abouti à un accord fin 2023 et une convention a été finalisée. La formation d'une durée de 89 jours fut destinée à 12 CE, dont 80 % ont déjà eu la certitude d'obtenir une FPIE suivie d'un CDI. La formation a démarré en mai 2024.

Ce parcours ITS a permis d'assurer une parfaite collaboration transversale des piliers du pôle à tous les stades du process, là où la patience et la diplomatie ont pris une place importante. Nous délibérons sur l'opportunité d'une contribution financière sur la valeur « très ajoutée » de ce type de projet : les sources de financement sont chères et non inépuisables. La réflexion est en cours et d'autres projets sont dans le « pipeline » pour les années à venir (Projinit, en partenariat avec le Vdab, Tcrew, Futurwork, Digi, etc.)

En parallèle, nous avons entamé et continué un dialogue avec d'autres entreprises. Les obstacles rencontrés sont en lien direct avec le cahier des charges des parcours formation emploi : il est en effet difficile pour une entreprise de s'engager à recruter au même moment tout un groupe de personnes formées au même métier. Par ailleurs, le profil et les compétences recherchées sont souvent élevées de telle manière qu'il est parfois difficile de recruter un nombre suffisant de candidats. En 2025, nous poursuivrons nos efforts pour trouver des solutions créatives à ces problématiques :

Les objectifs de ces PaFE ont montré la diversité des besoins : pour une entreprise, cela pourrait être une forme d'externalisation d'une académie interne dédiée au sein de notre pôle (Proximus), pour une autre, au contraire, cela serait le déclic pour entreprendre de constituer leur propre académie dédiée aux métiers du numérique (Eviden).

Une réalité revient souvent lorsqu'il s'agit de concrétiser une nouvelle convention : malgré les avantages financiers importants proposés (FPIE, plans Activa, etc.), cela reste très « challenging » d'engager au bout du process +/-10 ou 12 apprenants. En fonction des secteurs auxquels une entreprise appartient, soit les rémunérations y sont faibles (WBI et LN24) ou les postes envisagés plutôt sur un court terme que sur base de CDI (UBbv), alors qu'une expérience est souvent exigée ; soit encore, l'engagement n'y est prévu que pour 2 voire 3 personnes, pas plus. L'investissement propre de l'entreprise et sa participation effective tout au long d'un tel trajet peut poser aussi un problème de disponibilité d'experts et de temps à y consacrer.

L'expérience montre que de tels trajets doivent s'ouvrir à l'importance accrue des langues dans les demandes (FR-GB mais aussi le NL), et envisager d'ouvrir un parcours à différentes entreprises ensemble pour leur ôter le poids du nombre de personnes à engager.

Actions de communication

Il s'agit ici de l'organisation d'une campagne de sensibilisation via des vidéos promotionnelles et notamment de témoignages de stagiaires ainsi que d'experts sur les métiers du numérique. En outre, une campagne média à destination du grand public a été effectuée. Pour mieux nous engager dans les enjeux de diversité et d'inclusion nous avons aussi effectué un webinaire dédié aux Femmes dans la Tech ainsi que plusieurs podcasts avec des experts qui témoignent de ces enjeux et des actions à mener pour rendre la Tech plus accessible à tous.

Concrètement, il s'agit à ce stade de Vidéos métiers (Fullstack JavaScript, Data Analyst, Cybersecurity Analyst, etc.) et de sensibilisation via des webinaires et des « reposts » (les femmes dans la tech avec les parcours de Catherine Schmidt, Leïla Meidane...) ainsi que des Podcasts et des témoignages d'expertes (Nina Olesen, Noémie Honoré et enfin Rein Meirte). Nous y abordons à chaque fois les notions d'inclusion, de diversité et d'équité.

Enfin des articles et des posts sur notre site web, où nous avons publié et fait la promotion de ces différentes actions en publiant des articles liés à la pénurie des métiers mais surtout au besoins DEI (diversité, équité, inclusion) des entreprises. Nous avons aussi mis en valeurs le parcours formation-emploi via plusieurs publications sur nos réseaux sociaux.

AXE 2 – COMMUNICATION - MARKETING

COMMUNICATION

Stratégie

La stratégie de communication vise à agir comme un levier pour susciter l'attention, influencer les audiences clés et encourager l'adoption des offres et services.

2024 marque une étape clé où l'influence ne se limite plus à des messages persuasifs mais s'intègre dans une dynamique globale : celle de l'identité que nous projetons, de contenus que nous construisons, et des connexions que nous cultivons avec les réseaux, les intermédiaires et les acteurs du marché.

Depuis la définition d'une ligne éditoriale, nous avons consolidé une identité cohérente et impactante sur tous nos canaux de communication : site internet, réseaux sociaux, campagne média, et au-delà.

En interne, la communication joue également un rôle pivot. Elle renforce la cohésion d'équipe et valorise les initiatives transversales et collaboratives, telles que les newsletters et événements internes, contribuant ainsi à une culture organisationnelle solide et inspirante.

Résultats de nos actions

Conformément au plan communication établi pour 2024, les objectifs de l'année ont été multiples :

Accroître la visibilité et communication externe

- Respect d'une identité graphique commune et mise en application
- Actualisation du site web www.digitalcity.brussels, vitrine du PFE
- Publications régulières sur les réseaux sociaux de Digitalcity.brussels
- Intégration d'actions promotionnelles avec activation de réseaux
- Coordination de campagnes médias
- Développement d'événements

Créer le matériel promotionnel et les outils collaboratifs et être le référent "support" pour les différents collaborateurs internes / externes

- Signatures Mail
- Flyers
- Affiches
- Triptyques
- Newsletters

Mettre en place la communication en interne

- Newsletter interne trimestrielle
- Écran de diffusion d'information au sein du bâtiment
- Communication aux équipes via le DigitalcityWatch
- Coordination du Teambuilding annuel

Communication externe

Outils

Animation du site internet

Le site internet reste une vitrine essentielle de Digitalcity.brussels, reflétant les activités et actions du PFE. En 2024, des efforts soutenus ont permis de renouveler et enrichir le contenu, notamment via :

- La publication régulière d'articles sur l'actualité et les tendances IT.
- La mise à jour des catalogues et des informations associées.
- L'ajout de ressources et téléchargements pour les utilisateurs.

Ces initiatives ont contribué à maintenir une activité dynamique sur le site tout en renforçant son attractivité pour les différents publics cibles. Un effort a été effectué pour essayer de rendre la navigation plus souple et claire pour les utilisateurs. Ce travail sera au centre des préoccupations 2025.

Optimisation du site internet

En 2024, bien que le projet d'amélioration du site ait subi des contraintes (notamment en termes de prestataires), certaines recommandations issues de l'audit UX de 2022 restent pertinentes :

- **Simplification du design** : rendre le menu et la navigation plus intuitifs,
- **Facilitation des inscriptions** : optimisation des formulaires de demande d'inscription aux formations,
- **Renforcement de la prise de contact** : mise en avant d'appels à l'action clairs.

L'équipe IT a entamé une phase de planification pour réactiver ce projet en 2025, avec un objectif de mise en œuvre d'améliorations concrètes. Un cahier des charges a été également élaboré en attendant que des avancées significatives sur l'outil de gestion soient effectuées (le site web étant dépendants de ces actions).

Suivi du trafic

Le suivi analytique en 2024 a été renforcé, avec des données consolidées via Google Analytics GA4. Les points clés de l'analyse sont les suivants :

- **Utilisateurs actifs** : 119 000 (+1,6% vs 2023).
- **Origines du trafic** :
 - 61 000 utilisateurs via accès direct.
 - 27 000 par recherche organique.
 - 6 000 via des références.
- **Données démographiques** :
 - Public majoritairement âgé de 25 à 45 ans.
 - 73% des utilisateurs sont situés à Bruxelles ou en périphérie.

Points positifs

- **Performance stable** : le site a maintenu un trafic régulier tout au long de l'année.

- **Croissance des réseaux sociaux** : une forte corrélation a été observée entre les efforts sur LinkedIn et l'augmentation des inscriptions aux formations.
- **Initiatives pour l'avenir** : le lancement du canal Instagram ouvre de nouvelles perspectives pour accroître l'engagement même s'il est encore sous-utilisé car c'est une stratégie com à part entière et demanderait, dès lors, des connaissances de Community Manager à full time.

Points d'amélioration

- **Temps d'engagement faible** : La durée moyenne d'engagement sur le site reste à 30 secondes. Il sera crucial d'introduire des contenus interactifs pour prolonger cette durée.
- **Développement UX** : finaliser les projets de simplification de navigation et de design en 2025.
- **Analyse approfondie** : exploiter les données GA4 pour mieux comprendre les parcours utilisateurs et cibler les contenus stratégiques.

Perspectives pour 2025

- Renforcer le lien entre les formations et le site via des suivis plus détaillés.
- Intégrer des outils d'analyse complémentaires pour maximiser la compréhension des comportements utilisateurs.
- Investir dans un plan de communication multicanal.

Les réseaux sociaux

Afin de renforcer sa visibilité et dans un souci de générer du trafic sur le site internet, Digitalcity.brussels dispose d'une présence sur divers **réseaux sociaux** :

- LinkedIn : principal outil de com,
- Facebook : pour des publics et messages plus génériques et liés aux CE,
- Instagram > NOUVEAU : pour engager une cible plus jeune et large,
- Spotify : pour la diffusion de podcasts et élever notre identité,
- YouTube : pour la publication de vidéos.

Pour développer un maximum ces relais et générer davantage d'intérêt, un calendrier éditorial avec des publications précises a été établi. L'objectif est de pouvoir relayer au maximum les actualités et services / offres du PFE.

Concernant les réseaux sociaux, nous avons poursuivi notre stratégie sur LinkedIn en nous focalisant principalement sur cet outil vs Meta (Fb / Ig). Si nous analysons les statistiques de ce canal, nous pouvons observer les données suivantes :

- **Impressions totales** : 106 782.
- **Engagements** :
 - Réactions : 2 667 (vs 1 833 en 2023, +45,5%).
 - Commentaires : 119 (vs 58 en 2023, +105%).
 - Republications : 71 (vs 277 en 2023, -74,4%).
- **Trafic de la page** :
 - Vues : 3 858 (vs 2 412 en 2023, +60%).
 - Visiteurs uniques : 1 489 (vs 1 012 en 2023, +47%).
- **Abonnés** :
 - Nombre total : 2 236 (vs 1 527 en 2023, +46,4%).
 - Nouveaux abonnés : 734 (vs 603 en 2023, +21,7%).
- **Formats performants** :

- Les vidéos ressortent clairement avec des taux d'engagement élevés (ex. : *Vidéo témoignage Dév IA*).
- Les publications orientées sur la cybersécurité et les témoignages ont également généré beaucoup d'intérêt.
- **Position** : 4e parmi les concurrents.
 - **Nombre de posts** : 267 (+232,4% vs concurrents).
 - **Taux d'engagement** : 7,8% (-16% vs concurrents).

Observations clés

- L'augmentation des impressions et des réactions démontre une amélioration significative de la visibilité et de l'intérêt.
- Bien que les republications soient en baisse, les autres formes d'engagement (réactions et commentaires) ont augmenté de manière notable.
- Le trafic de la page et la croissance des abonnés montrent une augmentation constante de l'audience.

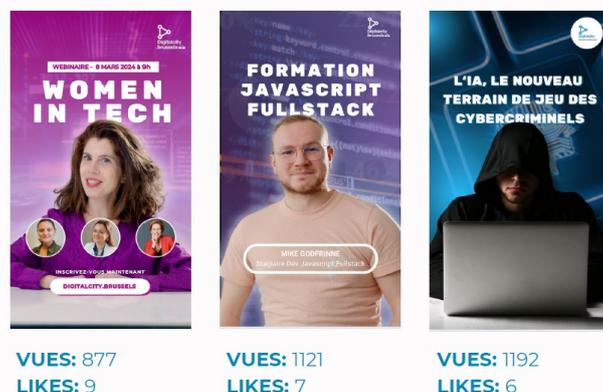
Recommandations pour 2025

- Analyser les posts des concurrents pour identifier les pratiques efficaces,
- Créer plus de contenu interactif et inciter aux republications,
- Continuer à investir dans les contenus qui génèrent des réactions et commentaires,
- Promouvoir les publications ayant déjà un fort engagement organique, ex en exploitant les vidéos et témoignages, formats performants en 2024,
- Tester différents segments d'audience pour maximiser la portée,
- Utiliser des campagnes sponsorisées pour maximiser les impressions sur des posts stratégiques,
- Diversifier les thèmes pour toucher un public plus large.

Autre nouveauté : le lancement de la plateforme **Instagram** pour nous adresser à une cible plus jeune et surtout maximiser notre visibilité. Ce canal a généré un intérêt en très peu de temps et affiche des résultats positifs pour l'avenir. Les performances sont encore très faibles pour pouvoir dégager des pistes constructives.

Points clefs 2024 :

- **Followers** : 138
- **Taux d'engagement** : 5.32%
- **Vues** : 5 183
- **Clics vers site web** : 310
- **Top posts** :



De plus pour la **chaîne YouTube**, nous avons poursuivi les efforts effectués en 2023 en proposant des thématiques tendances et des interviews avec des experts. Cela nous a permis de maximiser notre visibilité et le nombre de vues ou impressions sur la chaîne. Cette stratégie s'est révélée gagnante avec un pic de vues / streaming sur des actualités Tech (ChatGPT, AI, Cybersécurité, Disparités IT). **Les vidéos les plus performantes** concernent celles sur la "formation en Cybersécurité en Belgique" (9,19 %), les femmes dans la Tech (8,48 %), ce qui suggère que des thématiques ciblées génèrent davantage d'intérêt. La grande surprise pour 2024, ce sont les fortes performances des vidéos témoignages des stagiaires : Kevin Collard, Mike Godefrinne, Nessim Liamani. Ces 3 vidéos ont été un grand succès en termes d'engagement que ce soit sur le nombre de vues mais sur leur promotion sur les réseaux sociaux. C'est un vrai levier à développer sur les prochaines années pour pouvoir présenter en vidéos l'éventail de nos formations.

Voici quelques données notables pour 2024 :

- **Impressions totales** : 106 304.
- **Impressions moyennes quotidiennes** : 290.
- **Vues totales** : 15 217.
- **Temps de visionnage cumulé** : 448,8 heures.
- **Abonnés gagnés** : 168.

Cette approche participe à un levier win-win que nous avons également développé sur la chaîne de **Podcast « Digital Talks »**. Ce dernier support, s'est développé en 2023 pour faire partie intégrante de la stratégie de communication externe. Ils ont permis d'augmenter le contenu et, de ce fait, les posts et publications pour attirer de nouveaux abonnés / utilisateurs.

En revanche, nous avons dû délaissier cette plateforme et outil com en 2024. Les statistiques sont donc faibles, avec seulement 87 écoutes et +5 abonnés. Vu le peu d'effort, cela est déjà pertinent.

Il faut souligner qu'avec 91 abonnés depuis le lancement, il y a une fondation sur laquelle construire. Le ratio de 63,9 % de streams par lancement démontre une consommation régulière et un intérêt pour le contenu publié.

Si nous poussons l'analyse : nous avons bénéficié d'une

- **croissance organique en 2024** : les +5 abonnés montrent que le podcast continue d'attirer de nouveaux auditeurs, malgré l'absence d'une stratégie de communication massive.
- **durée d'écoute significative** : 13 heures d'écoute pour 87 streams représentent un temps moyen d'écoute de 9 minutes par stream, ce qui indique une rétention correcte des auditeurs.

Faibles coûts, potentiel élevé : Le podcast est un format de communication à faible coût de production comparé aux vidéos. C'est un outil idéal pour développer une identité de marque, notamment en explorant des sujets de niche ou en donnant la parole à des experts locaux. Il faudrait dès lors reprendre les interviews en 2025 surtout si nous réduisons les investissements dans la vidéo, il faudra rediriger les ressources vers la production de podcasts de qualité.

Dans son ensemble, nous avons largement dépassé nos objectifs et affiché des performances les performances et les statistiques nous permettent de dégager des pistes éditoriales à promouvoir et qui garantissent des hausses des pics de trafics.

| | Objectifs | Résultats |
|-------------------------------|-----------|-----------|
| Posts réseaux sociaux (1/sem) | 60 | 291 |
| Vidéos | 12 | 32 |
| Articles sites Web (1/mois) | 12 | 20 |

La Plateforme des Formations

La **Plateforme des Formations** est plus que jamais une carte de visite. Elle est la consécration de l'idée maître derrière le pôle et s'inscrit dans le cadre de la communication externe des ressources en formations et entreprises. Dans un souci d'optimisation et d'harmonisation, celle-ci a été complètement intégrée au site web pour faciliter la navigation des utilisateurs et le suivi en interne. Des communications régulières sont menées pour mettre en avant cet outil.

En 2024, une douzaine d'organismes ont été rajoutés aux établissements recensés dans la Plateforme. Au total, ceci amène le nombre d'organismes présents dans la Plateforme à 158 pour un total de près de 3000 formations (2286).

La plateforme est également salutaire pour Digitalcity puisque pas moins de 16.254 clics externes ont mené à ses formations. Le module « Catalogue des Formations » qui est un extrait de la Plateforme n'est pas non plus demeuré en reste puisque pas moins de 366 demandes d'inscriptions y sont recensées depuis le 1^{er} janvier 2024.

Les campagnes média

Campagne Out of Home

- *JC Decaux – mai et octobre*

Plusieurs campagnes ont été négociées avec JC Decaux a été effectuée en collaboration avec une nouvelle agence (Aterlier Relay).

- 29.04 au 26.05 : Rooftop banner tram/metro - 15x120 - Nbre de Faces : 400 faces aces sur les trams / métro circulant entre Delta, Brel, Ixelles, Haren, Molenbeek
- 16.09 au 29.09 : sides 3M bus



NOUVEAU !

Cette année, nous avons décidé d'actualiser le design pour dynamiser notre identité et surtout toucher un public large. Ce travail a été effectué en collaboration avec un nouveau prestataire externe. Ces pistes graphiques ont été le fil rouge Com et Marketing 2024; instaurant une nouvelle image sur TOUS nos outils que ce soit en externe ou interne. Les résultats ont été très positifs (cf points statistiques, démontrant un intérêt toujours croissant).

Nouveauté : panneaux digitaux campagne digital métro délivrée jusqu'au 10/10.

La campagne s'est déroulée sur une période de 11 jours, du 30 septembre au 10 octobre 2024, avec des impressions et des diffusions enregistrées quotidiennement sur 30 écrans du réseaux DOOH (métros De Brouckère, Arts-loi et Porte de Hal) ainsi que sur 1 écran Street à proximité des bureaux de Digitalcity.brussels. Le budget total de la campagne représentait 5500 € HTVA soit un CPM de 11.40 €.

Street - 1 écran à proximité de vos bureaux.



Les performances sont :

- **Total des impressions : 484 196**
- **Total des diffusions : 24 628**
- **Rapport impressions/diffusions :**
 - Chaque diffusion génère en moyenne **19,7 impressions**.
 - Ce ratio est constant tout au long de la campagne, témoignant d'une exposition optimale à chaque diffusion.
- **Durée de la campagne : 11 jours** (du 30 septembre au 10 octobre 2024)
- **Impressions moyennes par jour : 44 018**
- **Diffusions moyennes par jour : 2 239**
 - Chaque diffusion génère en moyenne **19,7 impressions**.
 - Ce ratio est constant tout au long de la campagne, témoignant d'une exposition optimale à chaque diffusion.
- **Meilleures performances en impressions** le 9 octobre 2024 (64 138 impressions, soit 13,2 %) et le 10 octobre 2024 (57 325 impressions, soit 11,8 %). Ces deux jours montrent une augmentation notable, probablement due à des facteurs externes (fréquentation accrue des stations ou meilleure exposition).

Insights

clés

La campagne maintient une diffusion relativement homogène avec une moyenne quotidienne stable autour de **2 239 diffusions**, sans variations extrêmes. Les deux derniers jours (9 et 10 octobre) représentent **25 % des impressions totales**, suggérant un pic d'efficacité. Cela pourrait refléter une stratégie de maximisation ou coïncider avec une augmentation du trafic passager à ces dates.

Recommandations

- Augmenter la fréquence des diffusions lors des jours avec affluence accrue, comme en fin de campagne, pour maximiser les impressions.
- Mener une analyse comparative sur les performances par jour de la semaine pour mieux adapter la stratégie de diffusion.
- Identifier les stations qui ont généré le plus d'impressions pour concentrer les efforts sur ces points stratégiques lors des campagnes futures.

Les événements

Webinaire Women In Tech



Le 08 mars 2024, une 4^{ème} édition du webinaire Women in Tech a été effectuée avec **43 inscrits** à l'événement et **28 participants**. Des expertes de qualité ont été invitées, ce qui a permis de garantir une visibilité sur le PFE. En effet, les intervenantes, pour la plupart des personnes influentes dans l'industrie IT, nous ont permis d'augmenter notre trafic et le taux d'engagement à la fois sur le site internet mais aussi sur les réseaux sociaux.

Actions com sur ce projet :

- Recherche d'intervenant(e)s
- Outils promotionnels via des interviews Podcasts (Nina Olesen) + Vidéo (Catherine Schmidt) accompagné d'articles sur le site internet ainsi que des posts sur les réseaux sociaux.
- Newsletter pour participation.
- Page d'événement LiveStorm.
- Gestion et coordination de l'événement Live

CYBERWEEK – TechQuest & Digital Day

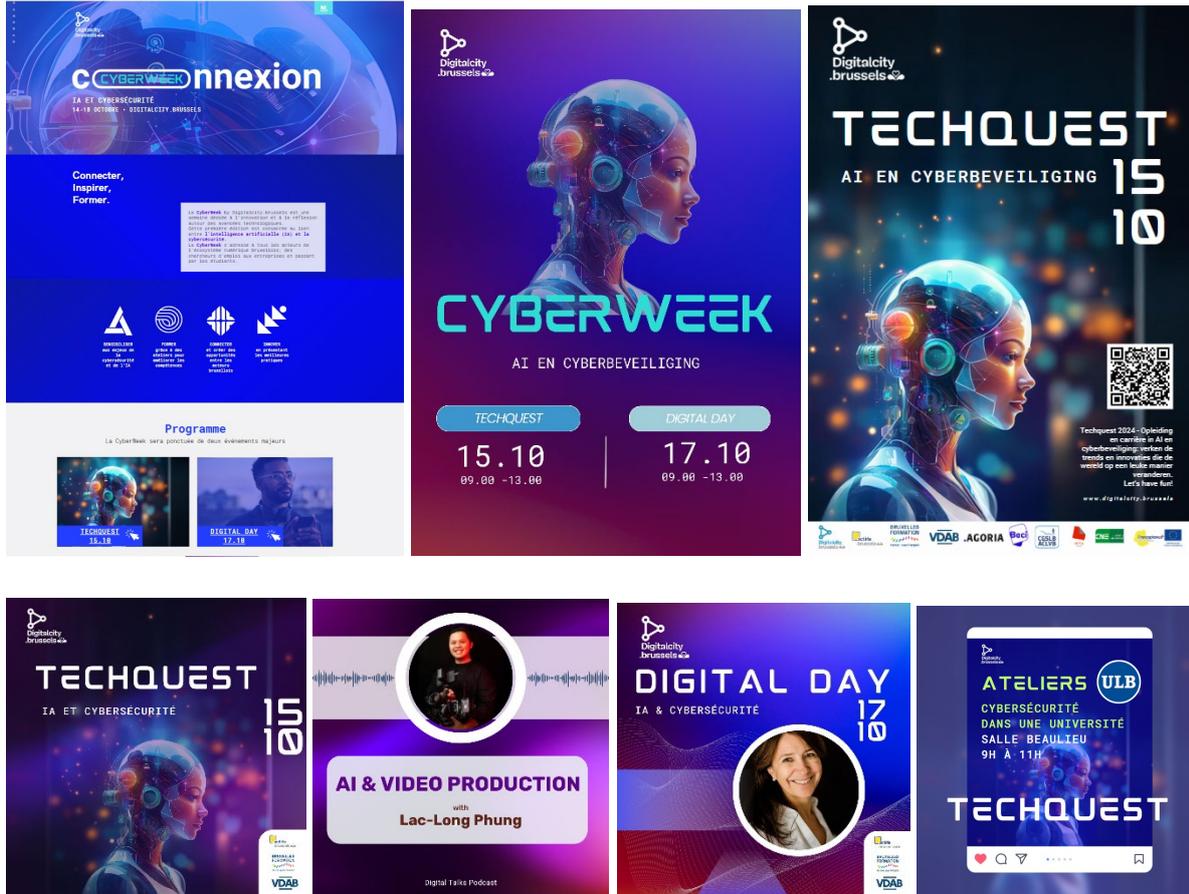
Ce projet s'est fait en collaboration avec la chef de projet Veille (Christina Galouzis). Un vrai travail synergique a permis d'en faire un succès !

Les informations et points de détails concernant ces événements sont donc à retrouver dans la partie VEILLE.

Les actions communications se sont concentrées sur les points suivants :

- Identité graphique et éditoriale (graphisme et contenu)
- Création de l'événement pour participation
- Production et publication des supports promotionnels :
 - Site Web dédié à l'événement en FR + NL : <https://digitalcity-cyberweek.my.canva.site/>
 - Articles et Pavés dédiés sur la HP du site www.digitalcity.brussels
 - Posts réseaux sociaux
 - Outils promotionnels divers : flyers, affiches, slides TV, PPT, badges...
- Gestion de la Newsletter pour incitation aux inscriptions, notamment sur une NL B2B (avec le responsable Partenariat).
- Développement d'outils vidéo & audio pré/post event dont le Podcast de Noémie Honoré et de Radax Productions + la vidéo témoignage d'un stagiaire en Dev IA (Kevin Collard)
- Suivi des participations et ajustements nécessaires avec la responsable de Veille.

Designs :



CyberWeek 2024 a été une étape importante et un événement enthousiasmant, marqué par une thématique à la pointe des tendances et un engagement des équipes internes, ce qui a montré notre capacité à organiser des événements riches en contenu et en interactions. En renforçant la planification, les outils, et la communication, nous pourrions aller encore plus loin pour 2025, tout en garantissant une expérience positive pour tous les acteurs.

Les pistes proposées ici pourraient être regroupées en un plan d'action collaboratif pour s'assurer d'une amélioration continue et d'un succès encore plus grand lors des prochaines éditions.

Points positifs à valoriser

- L'équipe a montré une réelle implication et une envie de relever les défis.
- Les thématiques choisies ont capté l'intérêt d'un public varié, confirmant la pertinence des sujets abordés.
- La diversité et la qualité des intervenants ont apporté une vraie richesse aux échanges.
- Les retours montrent que l'événement a été perçu comme professionnel et stimulant.
- Les ateliers interactifs et les panels ont bien fonctionné, générant des discussions et de l'intérêt pour les formations.

Points à améliorer et pistes opérationnelles

- Améliorer la logistique et le planning en organisant des réunions pour définir les étapes clés, les délais, et les responsabilités de chacun + mettre en place un calendrier partagé pour suivre l'avancement en temps réel.
- Intégrer des outils adaptés à chaque phase de l'événement (inscriptions, suivi, design) et tester des plateformes événementielles pour faciliter la gestion des inscriptions et l'envoi d'emails automatiques.

- Créer une checklist de design graphique en lien avec la charte visuelle de l'événement pour éviter les ajustements de dernière minute.
- Organiser des ateliers collaboratifs pour coconstruire les objectifs et les messages clés.
- Accorder un délai suffisant pour développer une communication impactante.
- Définir une stratégie de contenu (articles, vidéos, teasers) dès la phase de planification.
- Créer des ponts clairs entre les ateliers, les formations, et les programmes comme le PFE.

Création de matériel promotionnel et outils administratifs

Digitalcity.brussels a finalisé et validé sa charte graphique en 2021.

Pour donner suite à cela, des outils et supports de communication sont développés chaque année pour mieux accompagner les collaborateurs dans leurs démarches, actions ou projets : signature de mail, flyers, affiches internes, logos spécifiques pour du merchandising...

Nouveauté 2024 : nous avons repensé la dynamique branding de Digitalcity.brussels grâce aux designs développés pour la campagne media. Ils ont été le fer de lancer d'une stratégie design qui nous a permis de repenser et de donner un coup de souffle à notre identité ; l'objectif étant de mieux nous adapter aux cibles et au marché.

Suivi et création design du Rapport de Veille

C'est l'un des outils phare de Digitalcity.brussels, élaboré par la Responsable de Veille. Il est donc essentiel de travailler en synergie sur ce sujet et, surtout, de développer un outil qui soit visuellement fort pour favoriser la lecture et mettre en avant le contenu.

C'est promesse tenue grâce à la stratégie de renouveau branding (cf. sujet plus haut) et à notre collaboration avec le nouveau prestataire « Atelier Relay ». Ensemble, nous avons réussi à trouver des pistes créatives pour nous renouveler et être impactant.

Le travail s'est aussi attardé à rechallenge le contenu pour qu'il s'harmonise avec le ton éditorial que nous instaurons. Nous avons donc eu un travail de révision édito avec la chargée Veille pour mieux nous positionner.



Coordination et développement graphique du Catalogue des Formations

Pour accompagner les entreprises et les employés à monter en compétences, un catalogue regroupant l'ensemble des formations B2B est élaboré chaque année. En 2024, en revanche, un marché public pour ce projet a retardé l'intervention de la com. Nous palier à cela, nous avons pu élaborer un micro « catalogue » pour permettre les inscriptions online et la promo du support avant sa finalisation complète.

Actions menées

Pour l'ensemble des projets cités ci-dessus, nous avons développé les outils adéquats suivants :

- développement d'images et de design,
- rédaction de contenus pertinents : articles, communiqués, posts...
- coordination avec les partenaires et les équipes internes
- gestion des tournages vidéo et montage des podcasts : recherche d'intervenants, rédaction des scripts / interview, intégration des éléments et promotion
- gestion du site internet et écriture des spécificités techniques
- coordination des événements

Labellisation

Aucune initiative n'a été prise en termes de labellisation en 2024.

Communication interne

Outils

La communication interne joue un rôle clé dans le partage d'informations et la mobilisation des collaborateurs, en les incitant à s'engager pleinement dans les projets de Digitalcity.brussels. Elle contribue directement au développement d'une culture d'entreprise cohérente et dynamique grâce aux outils suivants :

- Newsletter interne trimestrielle : point régulier sur les actions du PFE ;
- Écran de diffusion d'information au sein des locaux ;
- Signalétique interne du bâtiment ;
- Communication inter-piliers ;
- Documents internes pour les équipes .

Actions menées

En 2024, plusieurs actions ont été entreprises pour renforcer la visibilité interne de Digitalcity.brussels et soutenir la dynamique d'équipe :

Affichage interne

Mise à jour des contenus diffusés sur les écrans d'information pour intégrer les actualités des formations, les événements, les podcasts, ainsi que les offres d'emploi disponibles. Ces publications visent à maintenir les stagiaires et collaborateurs informés des activités du pôle.

Digitalcitywatch

Ces rendez-vous trimestriels constituent un moment privilégié pour présenter les activités du PFE et favoriser les échanges autour de thématiques spécifiques. En 2024, le format a évolué pour encourager

davantage d'interactions, avec l'introduction d'un moment convivial entre collègues sous forme de "pot".

[Newsletter interne – Digitalcity.news](#)

Quatre newsletters trimestrielles ont été publiées en 2024. Elles ont offert une vision globale des projets en cours et des chantiers stratégiques, devenant un rendez-vous essentiel pour l'ensemble des collaborateurs.

Un comité éditorial inter-équipes a été mis en place pour assurer la pertinence et la diversité des contenus. Le design et la structure de la newsletter ont également été améliorés pour une lecture plus fluide et une communication plus percutante.

[Teambuilding](#)

Le Teambuilding s'est déroulé le 29 septembre 2024. Le programme s'est effectué sur une journée avec une visite de Leuven et de la brasserie Stella Artois, d'un déjeuner BBQ et d'une balade itinérante. Cet événement a renforcé les liens entre collègues dans une ambiance chaleureuse et enthousiaste.

Chiffres clés

| | Objectifs | Résultats |
|---------------------------|-----------|-----------|
| DigitalcityWatch (1/Trim) | 4 | 3 |
| Newsletter (1/Trim) | 4 | 4 |

MARKETING

Aborder le marché du numérique requiert une stratégie marketing solide, agile et tournée vers l'avenir. En 2024, Digitalcity.brussels s'est engagé à maximiser son impact en alliant analyse et créativité, afin de renforcer son positionnement comme acteur incontournable des formations aux métiers du numérique sur la scène bruxelloise.

Une approche basée sur l'analyse et l'adaptation

Notre stratégie marketing repose sur une compréhension approfondie du marché, des tendances émergentes et des attentes des utilisateurs. Cette veille continue permet d'identifier les opportunités et de minimiser les risques. L'objectif : adapter et enrichir notre offre tout en consolidant notre identité distinctive.

Le storytelling comme levier stratégique

Le storytelling, véritable pilier de notre communication, renforce l'attachement des utilisateurs à notre mission et nos valeurs. En 2023, il a permis de créer une identité mémorable et engageante, soutenue par la publication régulière de contenus percutants et optimisés pour le SEO. Ce travail de fond a considérablement accru notre visibilité et notre notoriété.

Stratégie Inbound

L'inbound marketing a joué un rôle pour attirer des audiences qualifiées, grâce à des contenus ciblés et alignés sur leurs besoins. Ce positionnement s'est appuyé sur plusieurs leviers :

- **Réseaux sociaux** : engagement accru grâce à des publications stratégiques.
- **Référencement naturel (SEO)** : amélioration du trafic organique sur notre site.
- **Webinaires et newsletters** : outils efficaces pour informer et fidéliser.
- **CRM et gestion des bases de données** : personnalisation et optimisation des campagnes.

Perspectives et objectifs

Pour devenir **LA référence en formation numérique**, notre ambition en 2025 est de renforcer et d'élargir notre impact :

- **Diversification** de nos offres et d'un catalogue enrichi, incluant et des actions innovantes sous l'égide de la "DigitalCity Academy".
- **Optimisation des données** grâce à enrichissement continu de notre base de données externe pour mieux segmenter nos cibles et personnaliser nos messages en vue d'une newsletter B2B plus impactante (outil très peu utilisé en 2024)

Ces initiatives s'inscrivent dans une vision globale de croissance, portée par une stratégie marketing orientée résultats et innovation.

SENSIBILISATION – PROMOTION - DIFFUSION

Stratégie

Afin de contribuer activement à la croissance de Digitalcity.brussels et d'optimiser sa visibilité auprès de ses publics cibles prioritaires (entreprises, employés, chercheurs d'emploi, etc.), il est essentiel de consolider la stratégie de diffusion. En 2024, cette démarche vise à promouvoir efficacement les offres et services proposés, à stimuler l'intérêt de ces audiences, à renforcer les opportunités de partenariats et à établir de nouveaux contacts.

Par ailleurs, cette stratégie a permis de continuer à renforcer la notoriété de Digitalcity.brussels en tant que Pôle Formation-Emploi.

Objectifs

Pour rappel les objectifs de 2024 consistaient à rendre visible l'offre et les services de Digitalcity.brussels. L'objectif a été également de véhiculer un message fort, qualitatif et informatif auprès de chaque cible tout au long de l'année.

Actions menées par public

Chercheurs d'emploi

Les évènements produits par les projets de la veille ont contribué à renforcer la sensibilisation la diversité des métiers dans le secteur IT, notamment, et surtout le **TechQuest** qui s'est voulu ludique et innovant en présentation une matinée étayée par des ateliers et des débats à des public de chercheurs d'emploi et d'étudiants en études supérieurs (pour plus de détail, voir section veille).

De plus, en 2024, Digitalcity a eu l'occasion d'animer une séance d'info sur le secteur digital à Bruxelles et sur la diversité des métiers digitaux. Cette séance d'info a été organisé dans les locaux de Digitalcity.brussels pour un groupe de personne en réorientation professionnelle et qui suivent un parcours avec la mission locale de Saint-Gilles.

En communication, les campagnes médias visent à cibler les chercheurs d'emploi et à les inciter à découvrir nos offres. Nous adaptions aussi nos messages selon les cibles sur les réseaux sociaux et nous avons travaillé à mieux identifier les messages dédiés à cette cible. Les Témoignage stagiaires que nous avons développé cette année s'inscrivent aussi dans cette démarche, en mettant en avant des profils de chercheurs d'emploi ou de personnes en reconversion professionnelles qui partagent leur expérience et conseils. Ces projets s'inscrivent également dans le cadre du P.R.R.

Enseignement

À destination du corps enseignants mais également des étudiants du secondaire, des contacts ont été initié en 2024 avec la chambre de l'enseignement via le partenariat et la veille pour produire des évènements de sensibilisation à destination des professeurs et des étudiants. Ces évènements, construits en 2024, auront lieu en février et avril 2025.

Entreprises – Professionnels¹³

Comme pour les chercheurs d'emploi, nous travaillons à renforcer notre visibilité auprès d'une cible B2B notamment via divers supports de communication : réseaux sociaux. Nous avons aussi tenté de réenvisager le concept de newsletter ciblée B2B : cela reste à optimiser en fonction des cibles variées, de notre actualité orientée entreprises et de l'amélioration de nos bases de données.

En outre, l'année 2024 s'est fortement concentrée sur le développement de partenariats et d'évènements B2B collaboratifs (Agoria, La Défense...). Le parcours formation emploi sur mesure a permis d'en faire un produit « vitrine » attractif.

Cibler nos messages et canaux de diffusion pour développer notre offre à destination des professionnels reste notre challenge permanent.

¹³ Voir « Vole Partenariat » pour les détails.

Organismes d'insertion socio-professionnelle (OISP)

En 2024, nous avons repris à travers la veille, des séances d'information métiers à destination de missions locales souhaitant découvrir la diversité des métiers dans le secteur Digital. La mission locale Saint-Gilles a repris contact avec Digitalcity.brussels pour bénéficier de cette séance d'information. Cela se reproduira en 2025.

Grand public

La plateforme des formations disponibles sur le site de Digitalcity.brussels permet à tous les publics d'accéder à l'offre de formation dans le domaine du numérique à Bruxelles.

Partenaires

En 2024, la veille à renforcer ses collaborations dans les objectifs de collaboration. Elle a notamment participé aux workshops d'Agoria Cmib mais est également intervenu lors d'évènement comme le printemps du numérique et des présentations pour l'IBEFE.

Notons également qu'issus du rapport de veille, un projet de collaboration avec la Cité des Métiers et les autres collaborateurs de l'emploi est né. Il s'agit d'une séance d'infos sur les services de Digitalcity.brussels et la diversité des métiers de la tech ainsi qu'une mise en perspective du secteur digital. (Voir axe veille pour plus de détails).

Synthèse et résultats des actions menées

Il n'est pas facile d'estimer le nombre de personnes par publics qui ont été impactés par ces dispositifs de sensibilisation et de diffusion. Notre souhait est d'augmenter directement et indirectement le nombre d'utilisateurs de Digitalcity.brussels mais aussi d'impacter la fréquentation des publics chez tous nos partenaires (OISP, Cité des Métiers, enseignement, Promotion sociale, employeurs et travailleurs...).

AXE 3 – ENVIRONNEMENT, RÉSEAUX ET PARTENARIATS

CONTEXTE ET STRATÉGIE

L'axe partenarial continue de pouvoir apporter de la croissance et une plus-value qui puissent rencontrer les attentes des entreprises à la recherche des meilleurs talents. Développer le nombre et la qualité des contacts avec les entreprises et organismes sectoriels, identifier et répondre à leurs besoins, en proposant des solutions innovantes et améliorant l'adéquation de nos services par rapport à l'évolution rapide du marché.

Utiliser nos ressources et expertises internes des différents piliers pour continuer de gagner la confiance du secteur et des entreprises : se démarquer pour contribuer à une image plus forte du pôle.

OBJECTIFS

Élaborer et développer différentes formes de partenariats. Concrétiser clairement les options présentées aux entreprises comme autant d'opportunités de collaboration menant *in fine* à la formation, à l'emploi et à de nombreux avantages.

Les propositions embryonnaires, comme les notions de *membership*, de communauté, de parrainage, de contribution financière, d'échanges de bons procédés, d'académie, de partenariats communication, de co-organisation de services ou d'événements, d'avantages exclusifs... feront partie d'une offre de services et seront communiquées vers le secteur et les entreprises comme autant de produits utiles.

ACTIONS MENÉES PAR TYPE DE PARTENAIRE

Opérateurs de formation professionnelle

Le souhait d'optimiser l'offre de formation à Bruxelles et de répondre aux problématiques rencontrées par les opérateurs de formation professionnelle dans le secteur numérique a motivé notre souhait d'initier un réseau. Cette dynamique passe notamment par l'organisation en mai d'une journée de rencontre dans nos locaux, intitulée « Comment former au numérique en 2024 ? ». Celle-ci a permis de réunir un grand nombre de partenaires et de sous-traitants de Bruxelles Formation (Becode, Interface 3, le Techspace, CF2m, Molengeek, Brainsorm consulting, Business Training...) et de réfléchir ensemble aux enjeux tels que le développement des savoir-faire comportementaux, l'intégration des entreprises dans nos formations, l'elearning, les langues, la gestion de l'infrastructure pédagogique, l'animation des groupes... Il a donc été beaucoup question de défis, de stratégies et d'échange de bonnes pratiques.

Entreprises

Contacts

Les contacts utiles (directs et indirects) auront été nombreux en 2024. Distinguons :

- ceux générés par les actions du pilier emploi, avec la présentation aux entreprises de tous les services utiles (PAI, Select, Link etc.) qui auront totalisé plus de 2657 contacts, répartis en rendez-vous (257), appels téléphoniques (200) mails (plus de 2300) et événements divers (11)
- ceux générés par la plateforme d'inscriptions aux formations travailleurs,
- ceux générés par des événements comme les jobs Day, les présentations des travaux de fin de formation ou des master classes,
- ceux, plus proactifs, à destination du secteur et des entreprises (prospection), sans oublier le suivi des contacts existants et à entretenir.

Soulignons qu'une présentation des services d'Actiris international a permis de sensibiliser nos équipes sur de nouvelles orientations et perspectives de contacts.

Notoriété

Les démarches effectuées vers le monde des entreprises visent à améliorer, autant que possible, « l'image » que nous dégagons vers l'extérieur : notre pôle n'aura que 5 ans en 2025 et nous avons pu relever lors d'une étude 2023 que la notoriété spontanée de Digitalcity.brussels était de 7%, loin de celle de ses propres piliers pour les Bruxellois. Un travail est engagé et renforcé via de nouveaux contacts, des démarches proactives, mais aussi via l'organisation et la mise en place d'une communication adéquate vers l'extérieur sur différents supports et l'organisation de différents événements, tables rondes, conférences, webinaires et autres animations visant à renforcer et tisser des liens de confiance. Nous organisons un second volet d'étude similaire mais améliorée, afin de dégager les évolutions, les attentes et certaines nouvelles tendances en matière de recrutement de nouveaux talents des métiers du numérique au sein des entreprises. Les résultats permettront de savoir si nous faisons bonne route quant à nos choix ou si nous pourrions envisager d'autres alternatives. Ce second volet d'étude est attendu au plus tard pour la fin du premier semestre 2025.

Formations des travailleurs¹⁴

Après une première année de référence (post-covid) 2023 positive, les formations continuées pour les travailleurs continuent de générer de nombreuses demandes : la progression est soutenue par une croissance continue depuis 3 ans ; pour 2024 : +27 % (320 travailleurs) +42% (47 formations). En y ajoutant le nombre de travailleurs inscrits (91) et le nombre de formations correspondantes annulées (65), notre marge de progression potentielle est importants. Notre catalogue continue de répondre à une demande certaine et nous améliorons encore nos process en cours (outil de gestion, mixité des formations...). D'une année à l'autre, le profil des travailleurs évolue peu, mais les noms des entreprises changent, ainsi que les thématiques des formations suivies.

¹⁴ Voir également le « Volet Formation Travailleurs » pour le détail de l'analyse.

Transversalité & Parcours Formation Emploi

Nous observons que la collaboration au sein de nos équipes, notamment à travers l'organisation de réunions de suivi et groupes de travail, permet d'accroître la transmission d'informations, l'échange de contacts, la détection de tendances et le suivi des dossiers. Cette collaboration renforcée a un éfalement impact positif sur l'image renvoyée aux entreprises. En effet, ceci leur permet de percevoir Digitalcity.brussels comme un acteur solide capable de leur fournir une large gamme de services complémentaires et transversaux. Dans cet esprit, les Parcours formation emploi constituent un bel exemple et font d'ailleurs l'objet d'un processus de réflexion en vue de trouver la formule « idéale » qui, à terme, permettra de booster ce dispositif.

En effet, le business plan 2024/2027 intégré à nos plans d'actions a souligné l'importance de l'exploration de nouvelles ressources pour pouvoir investir dans la croissance à long terme. En 2024, des pistes ont été suggérées, proposées et testées en vue de tarifier une « valeur ajoutée » indéniable au programme des parcours de formation emploi sur mesure : les services proposés dans la réalité sont en effet bien davantage que ce qui est inclus dans nos services de base: que ce soit sous forme d'investissement financier préalable, de caution, ou de valeur « Win-Win » via des prestations partenariales comme des conférences d'experts ou master classes. La réflexion est en cours afin de pouvoir concrétiser un projet pérenne qui tienne compte du contexte institutionnel et de l'état d'esprit des entreprises.

D'autres types de propositions liées à des cotisations, du parrainage, des événements partagés, des animations sont évoquées sans être encore mises sur pied : le temps de la clarification est là, et d'autres propositions attendues.

Marchés publics de faible montant

En 2024, une nouvelle donne est apparue, à regarder comme un potentiel auquel nous ne pensions pas nécessairement : sans passer par la plateforme classique des inscriptions travailleurs, des entreprises et organismes (souvent d'intérêt public) se sont adressées au pôle en vue de former leur personnel par le biais de nombreux petits marchés publics de faible montant : dans le désordre : Vivalis, Vivaqua, Infra-bel, le service public fédéral des pensions, l'agence fédérale des médicaments, IRISteam via Paradigm, etc.

Si une réponse positive avait été apportée à nos différentes propositions, nous aurions clairement « explosé » le compteur du nombre de formations, car elles étaient conséquentes. La constante de ces demandes : le bilinguisme FR/NL de la formation souhaité, et le constat que le choix final est orienté sur une tarification faible : le marché bruxellois doit faire face à cette réalité et une vraie politique commerciale stable devra rester le gage des qualités de nos formations.

Centrale d'achat

Différents contacts nous ont mené à la réflexion de création au sein de Digitalcity.brussels d'une centrale d'achat permettant à l'ensemble des partenaires institutionnels de la région, et d'autres, de trouver au sein de notre catalogue de formations une facilité de sélection de nos formations plutôt que celles d'un autre opérateur. La réflexion, avec vision et axe juridique, doit pouvoir nous mener à décision dans les semaines ou mois à venir, et contribuer aussi à la croissance du # de nos formations.

Sensibilisation

L'Axe partenariat entreprises ne saurait être complet sans l'attention soutenue à la « sensibilisation » : montrer que l'on existe, se déplacer, organiser une rencontre, présenter nos produits et services, parler des métiers du numérique et de leurs besoins en formation, participer à des panels de discussion, les modérer.

Les partenariats sectoriels nous ont permis d'entretenir ces contacts avec les entreprises, que ce soit par le biais de présentations communes (Beci, Agoria Meet and Greet, Agoria Cyber talent, #tag (groupe Rossel) l'agence du numérique, le printemps du numérique et Paradigm, le salon de Bruxelles Formation, le salon Epsilon consacré aux RH, les salons Cyber sec au Heysel et Greentech à Tour et Taxi avec Isit, les Partner Days en compagnie de Sustain, Digital, Proximus, nos rencontres entreprises avec les membres d'Agoria, nos événements tels que le Digital Day, Tech Quest etc. : ces moments forts croisent l'intérêt et des responsables d'entreprises pour nos services, nous permettent de présenter les initiatives en cours, montrer nos réactivités et notre dynamisme & envisager des collaborations partenariales futures.

Ces sensibilisations nous ont mis en contact avec des dizaines d'entreprises ou organismes comme Akkodis, Approach, Assuralia, Astra Zeneca, B connected, Belfius, Blue Pimento, BNP, Brayton, brusafe, Ecores, Effixis, Eolis, Everience, Expleo group, Erap, Ericsson, Framatone, Gadot, Icity, Idealogy, Illiade consulting, Inetum Dolmen, Infrabel, Ivov, Into the minds, Linux, Manpower, Partena, Pluxee, Projinit, Randstadt, Safe brussels, sd worx, Septentrio, Serco, Stib, Talent, Tiaio, Tosa, Palo Alto, Wavestorm, Vivalis, Vivaqua, Worldline, Zennit Gaming, etc. Les collaborations avec des organismes sectoriels comme l'Isit, Sustain, Digital etc...permettent de continuer d'entrelacer les nœuds de contacts privilégiés avec ces acteurs sectoriels

Événement en collaboration avec Agoria

Depuis les « années covid », nous n'avons plus organisé de journées « portes ouvertes » au sein du pôle Digitalcity.brussels. Nous avons mis à profit la fin du Parcours formation emploi mené avec ITS en 2024 pour coorganiser une matinée ouverte aux entreprises, en majorité membres d'Agoria, afin de leur présenter les produits et services de Digitalcity.brussels. Dynamique et interactive, cette matinée à laquelle ont participé environ 35 entreprises a été riche en échanges et a offert la possibilité à nos entreprises partenaires de témoigner de leur expérience avec Digitalcity.brussels. Malgré son succès, cet événement démontre toutefois la difficulté de mobiliser un grand nombre d'entreprises.

Monde de l'enseignement

Nous recevons régulièrement des demandes d'écoles, de hautes écoles et d'universités désireuses de mieux nous connaître et de nouer des collaborations. Nous sommes également très attentifs à l'intégration de plus en plus importante de cours liés à l'IA et à la cybersécurité au sein de ces établissements. Que ce soit sous forme de partenariats axés sur la communication (EFP, ULB) ou autres, nous n'hésitons pas à répondre présents lorsque cela peut offrir une mise en lumière de nos activités. Avec la Fédération Wallonie Bruxelles, l'instance bassin enseignement formation emploi (IBEFE), la Cité des Métiers (CdM) et plus récemment la Fondation pour l'enseignement, nous avons organisé plusieurs présentations visant à mieux faire connaître Digitalcity.brussels, nos missions et les métiers du numérique à un public d'enseignants et d'apprenants. Ces initiatives trouveront un prolongement concret en 2025 et 2026. En termes de perspectives, nous poursuivrons l'organisation de visites de nos installations, la présentation de nos formations, la mise en œuvre d'ateliers de sensibilisation, en collaboration avec des entreprises

et organismes sectoriels. Nous envisageons également l'organisation de telles activités au sein même des établissements d'enseignement.

Monde académique

C'est principalement via les collaborations effectives en différents projets de conférences, événements, tables rondes et panels de discussion que nous avons poursuivi la bonne tenue de ces relations importantes qui contribuent à la bonne image du pôle Digitalcity.brussels. Des conventions cadres spécifiques sont prolongées pour faire bénéficier l'ULB des synergies de Bruxelles formation pour des offres de formation adaptées aux besoins

Mandataires politiques

2024 était une année électorale en Belgique. Nous avons mesuré l'importance de rester en contact avec différents partis politiques pour leur présenter nos activités, bilans et attentes. Nous avons pu débattre avec des membres de l'Open VLD, du MR, des Engagés, solliciter le PS et d'autres également. Ces contacts et d'autres à venir restent d'importance face aux évolutions des politiques et des évolutions du monde socio-économique belge avec les implications que cela entraîne pour le monde des entreprises, leurs recherches de talents et les modes de financement.

Aussi, à la suite des élections régionales de 2024, il était nécessaire de clarifier les rôles et de réaffirmer la place stratégique des Pôles Formation-Emploi (PFE) et du Centre de référence Horeca Forma Be Pro dans la politique d'emploi et de formation à Bruxelles. Ces structures, issues d'un partenariat entre les secteurs professionnels et les organismes publics, ont prouvé leur efficacité en ajustant l'offre de formation aux évolutions du marché et en mobilisant des ressources pour garantir des formations adaptées et de qualité. Leur contribution à l'insertion des chercheurs d'emploi, au perfectionnement des travailleurs et à l'orientation des jeunes doit être consolidée. Pour assurer leur pérennité, plusieurs leviers sont nécessaires : un cadre légal souple et adapté, un financement stable et pluriannuel, une simplification administrative, un meilleur ancrage avec l'enseignement et une facilitation sectorielle renforcée. Ces recommandations, issues d'une consultation avec Brupartners et les PFE, ont été formalisées dans une note adressée aux futurs formateurs de la coalition régionale bruxelloise.

Fonds sectoriels

Nos collaborations avec les fonds de formation CEFORA et MTECH+ se sont poursuivies, avec ajustements financiers effectués au niveau des conventions existantes pour refléter les tendances du marché

Cité des métiers, OISP, EFP et autres

Principalement via le département Veille, nos présentations « originales » des métiers du numérique restent un atout permettant, tant aux membres de la CDM que de ses visiteurs, d'être parfaitement au courant de nos tendances et de ce qui peut être exploité. Conférences et présentations ont ainsi été réalisées tant hors de nos locaux qu'en interne, en juillet et novembre dernier, rassemblant un nombre public intéressé.

Les organismes d'insertion socioprofessionnelles, de formation continue et de promotions sociales bénéficient de toute notre écoute aux fins de mettre en valeur une communication commune quant aux

spécificités et atouts de chacun. Des demandes liées à l'utilisation des infrastructures du pôle ou d'échange de communication permettent une forme de complémentarité.

CONCLUSIONS

La dynamique positive est actionnée et nous mesurons qu'il reste de nombreux défis à relever. La collaboration fluide entre les piliers est la source de développement pour la confiance des entreprises. Nos formules « vitrine » sont attractives et présentent des challenges structurels nécessitant une approche ou adaptation ambitieuse ; les marchés se multiplient et pourront trouver, via centrale d'achat, une source de régularité à venir. Les sources innovantes de ressources supplémentaires doivent encore trouver leur place. Le tout améliorera la notoriété.

Enfin, à l'issue des élections régionales de 2024, il était crucial de réaffirmer le rôle des Pôles Formation-Emploi (PFE) dans la politique bruxelloise de l'emploi et de la formation. Ces structures, en partenariat avec les secteurs professionnels et publics, ont démontré leur efficacité dans l'adaptation des formations aux besoins du marché. Pour garantir leur pérennité, un cadre légal, un financement stable, une simplification administrative et un meilleur ancrage avec l'enseignement sont essentiels. Une note reprenant ces recommandations a été adressée aux futurs formateurs de la coalition régionale.

AXE 4 – SUPPORTS

SERVICES FACILITIES

Les services généraux (services de support vitaux au fonctionnement du PFE) assurent la gestion technique des infrastructures : l'entretien de l'immeuble et des équipements, la maintenance des installations ainsi que la gestion des approvisionnements. Ils sont également chargés de la supervision de l'accueil et veillent au confort, au bien-être et à la sécurité du personnel et des usagers de Digitalcity.brussels.

Nouveaux marchés publics

Les marchés publics pour le nettoyage et les sanitaires sont arrivés à échéance en 2024. Un nouveau marché avait été lancé en novembre 2023 pour les sanitaires avec un début de prestations en 2024.

Quant au marché public du nettoyage, il a été réalisé conjointement avec Bruxelles Formation. La convention dans le cadre d'activités centralisées relative au marché public n° BF/DIN/24/001 a été établie afin de définir les rôles de chacune des parties. Les prestations ont débuté le 06 janvier 2025 pour une durée d'un an reconductible trois fois.

Un appel d'offres a également été effectué en juillet 2024 pour de la mise à disposition de machines à café et friandises ainsi que pour les fontaines à eau. Le contrat a débuté le 18 octobre 2024.

Suivi des actions prises en charge par le propriétaire (Citydev)

Un suivi régulier des demandes de Digitalcity.brussels à Citydev est réalisé.

Citydev est passé par un nouveau marché public pour tout le système de badge, de parlophonie et de surveillance ainsi qu'un marché pour les travaux de rénovation des toitures (présence de fuite d'eau dans les locaux, absence de garde-corps, ...).

Les travaux d'installation du nouveau système de badges, de parlophonie et de surveillance ont commencé le 20 mars et se sont terminés le 27 mai 2024.

Les travaux de rénovation des toitures ont débuté le 16 septembre et sont toujours en cours de finalisation. Quatre à huit ouvriers étaient présents sur site. Une grue a été posée devant le bâtiment ainsi qu'un conteneur. Lors du placement du conteneur, une vitre de l'auditorium a été cassée. Un suivi est en cours pour son remplacement.

Un filet de sécurité a été placé sur la façade en vue des travaux prévus en 2025, notamment en raison du gondolement des dalles et du risque de chute de celles-ci.

Mise en place d'une plateforme de ticketing par la société Colliers

Colliers a récemment déployé une plateforme de ticketing au sein de Digitalcity.brussels, dans le but d'optimiser l'efficacité de la gestion des services généraux, notamment dans le domaine des installations. Les tickets sont automatiquement dirigés vers les personnes compétentes au sein de Colliers/Citydev, en fonction de leur domaine de compétence. L'outil offre également une fonctionnalité de suivi de l'état d'avancement des demandes contribuant ainsi à renforcer la transparence et la réactivité du

gestionnaire du bâtiment (Colliers). Depuis 2024, certains travaux pourtant repris dans le bail sont considérés comme des demandes privatives. Une réunion avec des responsables du service commercialisation de Citydev est prévue le 16 janvier 2025 pour tenter de clarifier la situation.

HVAC

Au sein des bureaux de Digitalcity.brussels, une problématique récurrente affecte le bien-être des travailleurs et des participants aux formations. Nous constatons une fluctuation significative de la température ambiante tout au long de l'année, avec des moments où elle est trop basse en hiver et trop élevée en été. Malgré les signalements antérieurs, le problème persiste, sans qu'une solution satisfaisante n'a été apportée à ce jour.

Face à la persistance de ces inconforts, une initiative d'analyse de satisfaction de la température intérieure a été lancée en partenariat avec Citydev pendant l'été 2023. L'objectif était de mesurer la satisfaction des occupants et de préparer des travaux de régulation HVAC, initialement prévus pour novembre 2023 (par Citydev), visant à améliorer le confort global du bâtiment.

Malheureusement, le système de régulation HVAC continue de fonctionner de manière aléatoire, créant des variations extrêmes de température dans certains locaux ainsi que des bruits très inconfortables venant des convecteurs. Plusieurs prestataires mandatés par Citydev ont identifié le risque imminent de panne totale du système existant, représentant une menace sérieuse pour le fonctionnement quotidien.

Lors de la réunion du 12/10/2023 avec Citydev, différents scénarios de rénovation ont été présentés, abordant divers aspects tels que la régulation HVAC, la climatisation, les fuites d'eau, et la rénovation de la toiture. Des projections budgétaires pour trois types de rénovation (minimale, recommandée, ambitieuse), impliquant une contribution financière de Digitalcity.brussels sous la forme d'une augmentation de loyer.

À l'issue de l'organe d'administration de Digitalcity.brussels du 28 novembre 2023, les membres de l'association, dont Bruxelles formation qui est signataire du bail, se sont appuyés sur les obligations légales qui incombent au propriétaire pour s'opposer formellement, et le notifier dans un courrier envoyé à Citydev le 1^{er} décembre 2023, à la demande de majoration du loyer justifiée par la nécessité de compenser les travaux indispensables pour assurer le bon fonctionnement du bâtiment et offrir des conditions de travail décentes aux personnels et aux usagers de Digitalcity.brussels.

Digitalcity.brussels demande avec insistance que Citydev trouve au plus vite des solutions efficaces à tous les manquements encore ouverts avant d'entreprendre toute autre démarche auprès de l'asbl.

Citydev a donc demandé, à un bureau spécialisé, une étude et l'élaboration d'un cahier des charges pour le remplacement du système HVAC qui est considéré comme désuet et en fin de vie. Toutefois, les travaux n'ont pas été approuvés par le CA de Citydev en raison d'un manque de financement estimé à 1,6 à 1,7 million d'euros.

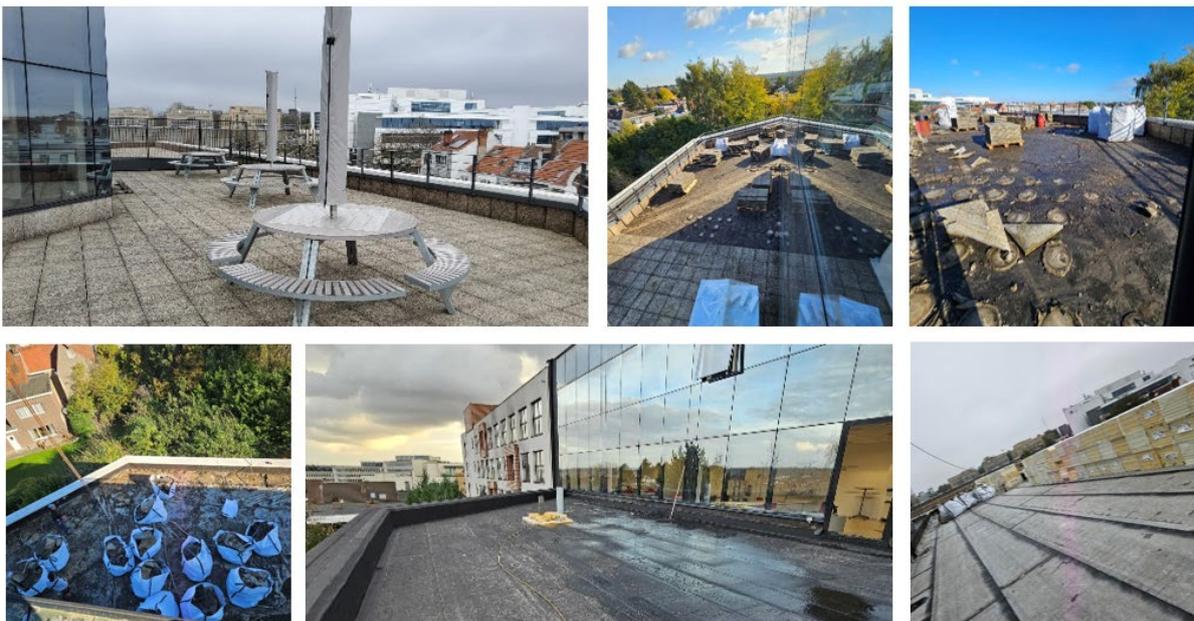
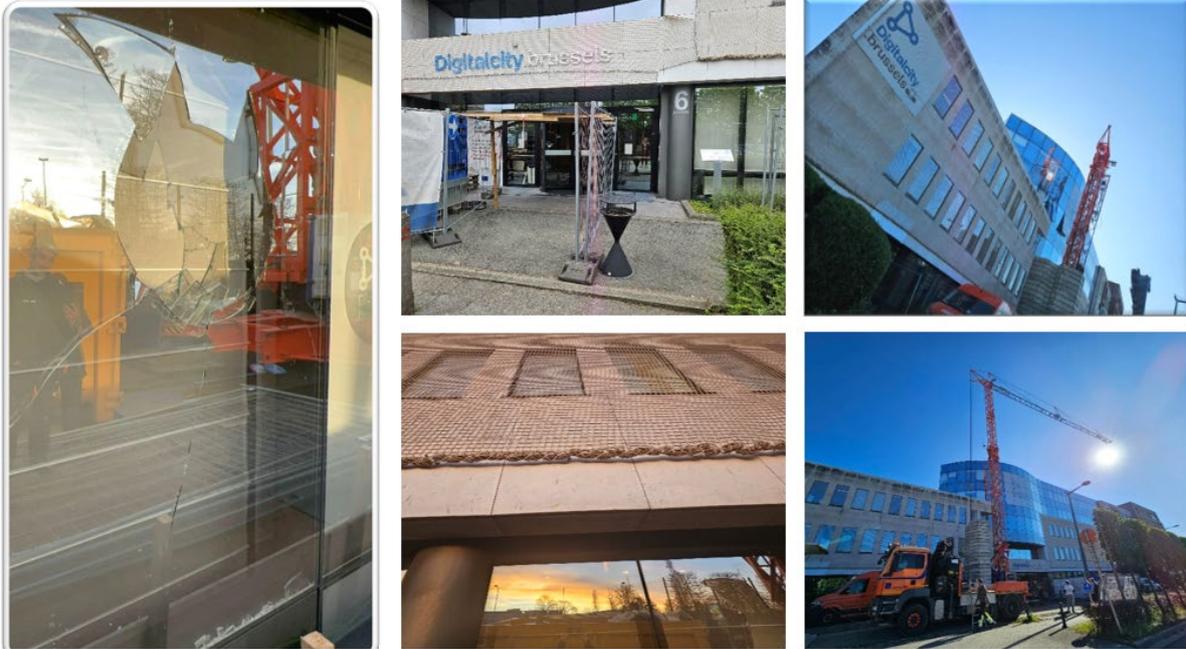
Des propositions de financement devront être discutées en 2025 avec les différents interlocuteurs afin de trouver la meilleure solution pour la réalisation de ces travaux dans les plus brefs délais.

En attendant, Citydev s'engage à assurer la continuité des interventions techniques et la maintenance des systèmes actuels, notamment par le biais de TEM, quelle que soit la décision finale sur les travaux de remplacement.

Mise en conformité avec les services prévention

Comme prévu dans la convention infrastructures, Digitalcity.brussels a organisé le 29/05/2024, conjointement avec Bruxelles Formation et Actiris, une visite annuelle des SIPP (Service interne de Prévention et de Protection au travail) pour les aspects de sécurité, de prévention de risques et de bien-être au travail ainsi qu'un exercice annuel d'évacuation qui a eu lieu le 21/11/2024.

Photos des travaux de toiture et terrasse



INFORMATIQUE (IT)

La gestion des infrastructures et de l'ASBL est prise en charge par le pilier sectoriel en tant qu'ASBL Digitalcity.brussels, en collaboration avec le comité de direction. Les équipements propres à la formation et à la validation des compétences, tout comme leur maintenance, sont pris en charge par le Pilier Formation – VDC. Il en est de même pour le support informatique et logistique d'ACTIRIS.

En 2024, l'effort de dématérialisation de l'équipement continue et s'est traduit à plusieurs niveaux :

- *Dans le Plan d'action 2023, nous parlions de dématérialisation, et entre autres, d'une solution qui était à l'étude pour stocker le serveur fichier dans le cloud avec réplication sur les différentes machines utilisateurs en cas de coupure de connexion. Cette solution a été trouvée ; l'asbl passe de l'actuel Microsoft Windows serveur à Microsoft 365 avec stockage du serveur fichiers dans le Cloud de Microsoft (OneDrive), réplication en temps réel sur les machines des utilisateurs en fonction de leurs droits et permissions et passage vers Windows 11 pour les clients,*
- *Ce passage vers Windows 365 permet une prise en main de toutes les machines via Intune, outil d'Infogérance propre, plutôt que de passer à la gestion manuelle. Intune permettra également la gestion des mises à jour du système d'exploitation, actuel point faible de l'approche télétravail/sur place alterné. Comme Intune est cloud-based il permettra tant la gestion du réseau que la micro-gestion des utilisateurs ainsi que le BYOD (Bring Your Own Device) tout en assurant la sécurité Corporate,*
- *L'ASBL Digitalcity.brussels a fait l'acquisition d'un nouveau serveur (moins puissant) puisque l'actuel avait été acheté en 2016 et pensé en fonction d'une utilisation mutualisée. Il s'agit d'un Hewlett Packard HPE Ess DL360 Gen10. Celui-ci a été installé en février 2024 – un tel changement est normalement un projet fort exigeant et prône à des complications au niveau des accès aux comptes utilisateurs, l'utilisation de matériel partagé (imprimantes, dossiers sur le serveur et autre VPN) mais grâce à un planning fort élaboré et l'excellente collaboration de notre prestataires services informatiques, tout s'est bien passé,*
- *Retrait progressif des imprimantes ; non seulement l'usage de l'impression sur papier diminue fortement mais le stockage de documents numérisés se voit facilité par la gestion de fichiers dans le cloud. Le nombre d'impressions a fortement diminué en 2024 ; la seule raison d'encre encore imprimer quelque document que ce soit, se voit surtout dans la documentation interne au bâtiment et externe (plans, contrats/conventions, ...),*
- *Par conséquent, la capacité de stockage du nouveau serveur devait être augmentée. En effet, le passage du serveur client dans le cloud, signifie obligatoirement qu'une solution B doit être prévue ; la réplication en temps réel sur l'ancien serveur fichiers et l'archivage de l'ancien stockage. À cela se sont rajoutés les besoins du futur outil évaluation de la qualité qui est en phase test depuis la fin de l'année 2024. Celui-ci stockera ses données (et lesdits rapports de satisfaction) localement,*
- *Un nouveau pare-feu a été installé ; le précédent datant de 2016 et ayant, comme le serveur, beaucoup souffert du déménagement et de l'état du local serveur pendant les premières années de présence de Digitalcity à Auderghem.*

OUTILS DE GESTION ET CRM

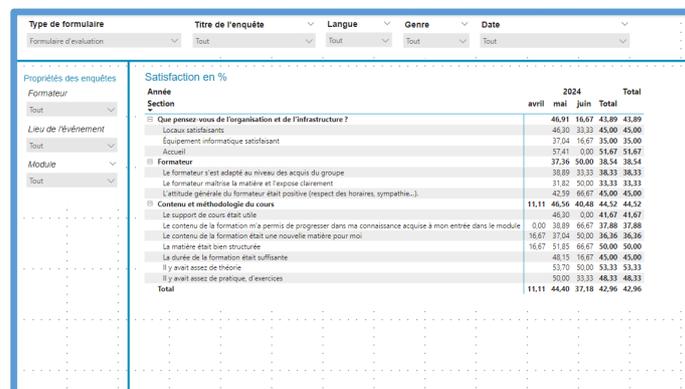
Le projet « Outil de gestion » a démarré en 2023 par la création d'un groupe de travail qui a tranché sur les workflows à mettre en place en priorité. Les workflows suivants ont été identifiés comme prioritaires:

- Gestion de la demande d'information(s) (ticketing) et relaying vers la personne/le service concerné,
- Réservation d'une salle en interne et demande de l'externe avec relaying vers le système de tablettes (Condeco) et Outlook,
- Création de formations et de sessions,
- Demande de formation/inscription à une session,
- Gestion de la formation (allant de la demande jusqu'à la clôture),
- Gestion du parcours (« lifecycle ») du stagiaire,
 - o Limité pour le chercheur d'emploi,
 - o Complet pour le travailleur,
- Gestion des informations entreprises.

L'outil de gestion est développé dans la logique du GDPR by design ; le "GDPR by design" (ou "Privacy by design" dans le contexte du RGPD) appliqué au développement d'un ERP (comme l'outil de gestion) signifie que la protection des données personnelles est intégrée dès la conception du système.

Une vingtaine de sociétés ont réagi à l'appel d'offres du marché public publié sur la plateforme *PublicProcurement* (fournie par le Service Public Fédéral Stratégie et Appui (SPF BOSA)). Il s'agit de Acensi, Anais Digital, ARHS SpikeSeed, ; Bizzdev, ; Burniaux Consulting, Bstorm, Comase Informatique, Digi-forma, Digtar, DigiWall, Intuitivinteractives, Iris Corporate, Odo, Orange Business, Val Software, Vox Teneo, Uddanit et c'est la société BStorm, bien connue de nos services (formation, développement, ...), qui a remporté le marché en septembre 2024.

L'outil *évaluation de la qualité* est un projet qui a été pensé en 2023. À la base, il s'agissait d'*automatiser* la gestion du formulaire *post-formation des travailleurs*. Nous avons décidé d'étendre le champ d'action à deux autres formulaires : celui des webinaires et celui des conférences. Le système permettra d'envoyer ces formulaires automatiquement à la fin des formations. L'apprenant recevra un lien vers le formulaire en ligne. L'outil délivrera en aperçu en temps réel du niveau de satisfaction des apprenants. Il est également prévu d'y associer les résultats des formulaires de satisfaction du site web (en import à partir du csv du site).



| Type de formulaire | | Titre de l'enquête | Langue | Genre | Date |
|--|--|--------------------|--------------|--------------|--------------|
| Formulaire d'évaluation | | Tout | Tout | Tout | Tout |
| Propriétés des enquêtes | | | | | |
| Formateur | | | | | |
| Tout | | | | | |
| Lieu de l'événement | | | | | |
| Tout | | | | | |
| Module | | | | | |
| Tout | | | | | |
| Satisfaction en % | | | | | |
| Année | | 2024 | | | Total |
| Section | | avril | mai | juin | Total |
| ☑ Que pensez-vous de l'organisation et de l'infrastructure ? | | 46,91 | 16,67 | 43,89 | 43,89 |
| Lieux satisfaisants | | 46,30 | 33,33 | 45,00 | 45,00 |
| Équipement informatique satisfaisant | | 37,04 | 16,67 | 35,00 | 35,00 |
| Accueil | | 37,41 | 0,00 | 51,67 | 51,67 |
| ☑ Formateur | | 37,36 | 50,00 | 38,54 | 38,54 |
| Le formateur s'est adapté au niveau des acquis du groupe | | 38,89 | 33,33 | 38,33 | 38,33 |
| Le formateur maîtrise la matière et l'expose clairement | | 31,82 | 50,00 | 33,33 | 33,33 |
| L'attitude générale du formateur était positive (respect des horaires, sympathie...) | | 42,59 | 38,67 | 45,00 | 45,00 |
| ☑ Contenu et méthodologie du cours | | 11,11 | 46,56 | 40,48 | 44,52 |
| Le support de cours était utile | | 46,30 | 0,00 | 41,67 | 41,67 |
| Le contenu de la formation m'a permis de progresser dans ma connaissance acquise à mon entrée dans le module | | 0,00 | 38,89 | 46,67 | 37,88 |
| Le contenu de la formation était une nouvelle matière pour moi | | 16,67 | 37,04 | 50,00 | 36,36 |
| La matière était bien structurée | | 16,67 | 51,85 | 66,67 | 50,00 |
| La durée de la formation était suffisante | | 48,15 | 16,67 | 45,00 | 45,00 |
| Il y avait assez de théorie | | 53,70 | 50,00 | 53,33 | 53,33 |
| Il y avait assez de pratique, d'exercices | | 50,00 | 33,33 | 48,33 | 48,33 |
| Total | | 11,11 | 44,40 | 37,18 | 42,96 |

Figure 1: exemple (résultats fictifs) des retombées des enquêtes de satisfaction de l'outil

Fin 2024, l'outil a été développé et sera incorporé à l'outil de gestion quand celui-ci sera terminé (en 2026).

Voici la timeline en fin d'année 2024 :

- Rédaction de l'analyse fonctionnelle et boucles de révision : 11.2024 – 03.2025
- Livraison de l'analyse fonctionnelle et modèle de données ; mars 2025
- Mise en route du développement de la souche (tables référentielles, accord sur la charte graphique, ...) et première livraison du back-office des différents workflows (pour testing) : juin 2025,
- Testing et boucles de révision : à décembre 2025,
- Livraison provisoire : janvier 2026,
- Livraison définitive : à déterminer.

INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

L'IA a aussi fait son entrée dans le travail journalier des équipes et, pour les collègues de l'asbl, par le biais de l'outil *read.ai*. Read AI est un copilote d'IA conçu pour améliorer la productivité dans les environnements de travail. Il automatise les réunions (en génère des rapports, transcriptions, résumés et répète les points d'action et les questions clés) dans *Teams*, *Zoom* et *Meet*. En fin de semaine, l'agent rappelle quelles réunions ont brassé le plus d'actions à accomplir et les rappelle.

Le Projet DigiSkills (<https://digiskillsbelgium.be/en/>) est à l'arrêt ; les montants impliqués dans l'échange entre nos deux bases de données étaient trop importants.

INVESTISSEMENTS

Les investissements sont essentiellement liés à la Plateforme des Formations ([voir ici](#)) et à la refonte du site Web. A ce stade, aucun besoin en nouveau matériel n'a été signalé.

CONCLUSIONS

Aux missions opérationnelles s'ajoutent les missions de support gérées par l'ASBL et, en partie, sous la supervision du comité de direction. Ces missions soutiennent le bon fonctionnement des équipes opérationnelles et le bon déroulement des activités. Elles ne cadrent pas seulement avec les missions sectorielles à charge de l'ASBL, mais bien avec celles de l'ensemble des partenaires.

Aussi, en 2024, l'infrastructure du bâtiment impose encore et toujours une attention toute particulière, nécessitant une vigilance de chaque instant pour trouver des solutions pérennes en collaboration avec Citydev et ses sous-traitants, ainsi que des stratégies de financement viables.

Rappelons que depuis quatre ans, les bureaux de Digitalcity.brussels font face à des problèmes persistants de fluctuation de la température ambiante. Une enquête a été lancée avec Citydev auprès des occupants du bâtiment pour évaluer les conditions réelles de travail. Cependant, les défaillances du système HVAC persistent, avec de réels risques de panne totale. Des scénarios de rénovation ont été présentés, incluant la régulation HVAC, la climatisation, les fuites d'eau et la rénovation de la toiture, avec des projections budgétaires pour différents niveaux de rénovation. Mais une opposition formelle à une augmentation de loyer a été notifiée par l'OA de Digitalcity à Citydev, invoquant les obligations légales du propriétaire pour assurer des conditions de travail décentes. Digitalcity.brussels insiste sur la nécessité pour Citydev de trouver rapidement des solutions avant d'envisager toute démarche supplémentaire.

AXE 5 – GESTION ET FINANCEMENT

ORGANES DE GESTION ET DE DÉCISION

Assemblée générale

L'Assemblée générale est composée de tous les membres effectifs et des membres adhérents de l'association. Les membres adhérents participent à la réunion avec voix consultative.

Les membres effectifs sont au jour de la constitution de l'association, ses fondateurs :

- Un collège constitué des partenaires sectoriels : 6 représentants
 - BECI : 1 représentant
 - Agoria : 2 représentants
 - FGTB-SETCA : 1 représentant
 - CSC-CNE : 1 représentant
 - CGSLB : 1 représentant
- Un collège constitué des partenaires publics : 6 représentants
 - Bruxelles Formation : 3 représentants
 - Actiris : 2 représentants
 - VDAB Brussel : 1 représentant

L'Assemblée générale associe, en qualité d'observateurs, un représentant par Ministre compétent pour l'Emploi et la Formation professionnelle ainsi que le service de facilitation sectorielle du CESRBC.

L'Assemblée générale dispose des compétences qui lui sont expressément reconnues par la loi ou les présents statuts. Sont notamment réservées à sa compétence :

- Les modifications des statuts ;
- La nomination et la révocation des administrateurs ;
- Le cas échéant, la nomination et la révocation des commissaires et la fixation de leur rémunération dans les cas où une rémunération est attribuée ;
- La décharge à octroyer aux administrateurs et aux commissaires, le cas échéant ;
- L'approbation des budgets et des comptes annuels de l'association ;
- La dissolution ou la liquidation de l'association ;
- Les exclusions de membres ;
- La transformation de l'association en AISBL, en société coopérative agréée comme entreprise sociale et en société coopérative entreprise sociale agréée ;
- Toutes les hypothèses où les statuts l'exigent ;
- L'approbation du Rapport annuel d'activités.

L'Assemblée générale constitue le lieu de discussion du Plan d'actions annuel proposé par l'organe d'administration avec l'ensemble des partenaires publics et sectoriels, membres de l'association.

Organe d'administration

L'association est administrée par un organe d'Administration composé actuellement de 12 administrateurs et d'un observateur nommé pour quatre ans. Ils sont membres effectifs et fondateurs tels qu'on les retrouve dans les collèges des partenaires sectoriels et publics de l'Assemblée générale.

L'organe d'administration a les pouvoirs les plus étendus pour l'administration et la gestion de l'association, à l'exception des actes réservés par la Loi ou les présents statuts à l'Assemblée générale et à ce titre :

- Il supervise le Comité de direction ;
- Construit les objectifs stratégiques et opérationnels à court, moyen et long terme, et en assure le suivi ;
- Adopte le Plan d'actions annuel et le Contrat d'objectifs annuel y relatif en vue de sa présentation en Assemblée générale ;
- Adopte le budget de l'association en vue de sa présentation en Assemblée générale ;
- Adopte le Rapport annuel d'activités en vue de sa présentation en Assemblée générale

Le poste de Président.e de l'organe d'administration est assuré par période de quatre ans en alternance par un représentant du collège constitué des partenaires sectoriels.

Le poste de Vice-président.e est assuré par période de quatre ans en alternance par un représentant du collège constitué des partenaires publics.

Les postes de secrétaire et de trésorier complètent le Bureau qui, en situation de blocage, peut être sollicité pour soumettre au vote une nouvelle proposition. En tous les cas, les décisions sont prises par consensus.

Comité de direction

Le comité de direction gère les activités de Digitalcity.brussels. La direction de l'ASBL (Responsable de la gestion journalière de l'association) préside ce comité et a un rôle de coordination fonctionnelle (non hiérarchique) avec les deux autres directions emploi et formation. Des personnes extérieures peuvent être invitées ponctuellement (entreprise, membres, secteur, VDAB, etc.).

La première fonction du comité de direction est l'échange d'information avec la possibilité pour ses membres d'identifier les problèmes et de tenter, de manière collégiale, de les régler.

Le Comité de direction est aussi un lieu de décision opérationnel sur la base de trois supports (Plan d'action – Conventions – Budget).

Les relations avec les diverses instances extérieures (entreprises, institutions, organisations, enseignement FR et NL...) sont organisées par le Comité de direction en vue d'en assurer l'efficacité et la représentativité de Digitalcity.brussels. Conscient de la marge qui lui reste à franchir pour être à 100% opérationnel, fonctionnel et efficace, le comité de direction s'emploie également à améliorer son fonctionnement.

Au quotidien, le Comité de Direction vise notamment à :

- Superviser l'ensemble des actions du PFE et assurer sa gestion globale afin d'être le lieu de gestion opérationnelle et quotidienne de toutes les missions et assurer la bonne mise en œuvre,

le monitoring, le reporting, et l'évaluation du Contrat d'objectif annuel vers les organes d'administration ;

- Garantir la répartition cohérente et lisible du travail entre les Partenaires du PFE ;
- Mettre en place une politique unique de communication appliquée dans le respect du partenariat ;
- Gérer l'infrastructure.

En termes de gouvernance, le comité de direction reste attentif sur les points critiques (processus de décision, budget multipartenaire, convention, etc.) et soumet au besoin des propositions de solution à l'organe d'administration.

GROUPES DE TRAVAIL

Plusieurs groupes de travail ont déjà été constitués depuis le lancement des PFE. A ce stade, il reste en interne, un groupe de travail IT, un groupe de travail sur les procédures internes de réservation de salle qui s'est progressivement transformé en GT « Outil de gestion », un dernier sur les formations travailleurs auquel s'est greffé la thématique des sessions de formation avec un public « mixte » (CE et Travailleurs). Ces groupes ont poursuivi leur travail en 2024. À noter également que le GT « Règlement d'Ordre Intérieur » a permis la rédaction et la mise en œuvre d'un règlement à destination des utilisateurs du Pôle.

CONVENTIONS

Aucune convention nouvelle n'a été signée en 2024. Toutes les conventions depuis la création du PFE sont répertoriées dans l'annexe prévue à cet effet.

RESSOURCES HUMAINES

Coordination des activités sectorielles et de support

En ce qui concerne la gestion des infrastructures, des équipements et du bâtiment, celle-ci est prise en charge par l'ASBL Digitalcity.brussels, son comité de direction et son équipe sectorielle.

Vu les infrastructures (des services généraux), de l'ASBL et de l'équipe sectorielle, les fonctions de direction générale (Jean-Pierre Rucci – 1 ETP) et d'assistant de direction (Latifa Benyahia – 3/5 ETP) se sont adaptées à la charge de travail. La direction, assistée de son bras droit¹⁵, supervise, sur le plan administratif, RH, financier et du contenu des projets, l'ensemble de la gestion de l'ASBL et de ses services généraux ainsi que la coordination finale du Pilier sectoriel et de la communication de Digitalcity.brussels. Cette même direction préside le comité de direction (voir infra).

Par contre, les services généraux (services de support vitaux au fonctionnement du PFE) nécessitent 1 ETP complet (Naïma Zegoud) : facility manager. Cette fonction de manager assure la gestion technique des infrastructures : entretien des immeubles et des équipements, maintenance des installations... Elle s'occupe également de la gestion des approvisionnements et est également chargée de la supervision

¹⁵ Cette charge de travail a dû être redistribuée entre d'autres collaborateurs en raison d'un congé de maternité démarré en juillet 2024.

de l'accueil. Elle est aussi le/la garant(e) du confort, du bien-être et de la sécurité du personnel de l'entreprise. Enfin, ce service est à la manœuvre pour la mise en conformité du site pour répondre aux exigences sanitaires liées à la crise du COVID-19. Cette fonction est aussi le relai administratif et de coordination pour la formation des travailleurs, elle est complétée par 2 ETP (Florence Tuts et Ozlem Benli) pour l'assistance administrative, le secrétariat général et l'accueil. En 2024, pour palier à une absence de longue durée au niveau de l'accueil, l'asbl a proposé un contrat de remplacement à temps plein à Cindy Luparello. Enfin, une assistante administrative et comptable a été engagée en 2022 pour consolider les tâches relevant des aspects financiers et « facilities » (Gaëlle Kwamegni - 1 ETP)¹⁶.

Parallèlement, les projets du Pilier sectoriel (actions de partenariats notamment vers les entreprises et le secteur) sont conséquents : approfondissement et professionnalisation de la veille sectorielle, les supports à la communication et marketing du Pôle pour la diffusion et la promotion, approche partenariale vers les entreprises, concertation avec les secteurs, promotion des actions du PFE et des mesures sectorielles de lutte contre les discriminations, le développement des actions de recherche & développement, les projets avec les entreprises et les secteurs et la coordination des activités transversales ou de projets plus "techniques" (plateforme des formations, ...). Ces activités, ainsi que la coordination IT de l'ASBL et les projets « techniques », ont été encadrés en 2023 par 3 ETP Responsables de projets pour la veille-diffusion (Christina Galouzis), les partenariats (Vincent Grignard depuis juillet 2023) et les projets techniques et l'IT (Luc Huygh).

Depuis novembre 2021, la Responsable de communication et marketing (Noémie Valcauda – 1 ETP) assure quant à elle la diffusion d'une image positive de l'association, de ses activités, de ses projets et de ses collaborateurs. Elle est garante de l'application de la charte graphique et est le chef d'orchestre qui applique et coordonne la politique de communication avec l'ensemble des acteurs internes et externes à Digitalcity.brussels. C'est aussi elle qui est à la manœuvre pour le développement des activités commerciales.

Formation et Validation des compétences

La coordination des missions liées à la formation et à la validation des compétences est prise en charge par une équipe de 16 personnes relevant du pôle Bruxelles Formation Digital, sous la direction de Cédric ROLAND

Une équipe administrative composée de cinq personnes est chargée de la gestion administrative des stagiaires, des épreuves de validation, du budget, des achats, de relations avec les services supports et du secrétariat du pôle.

Une équipe de dix personnes, composée d'un gestionnaire pédagogique, de trois formateurs, de quatre conseillers pédagogiques et deux assistants pédagogiques est chargée des activités pédagogiques. Dans le cadre de nos missions, nous travaillons en étroite collaboration avec plusieurs partenaires et sous-traitants ainsi qu'avec les autres membres du personnel de Digitalcity.brussels.

Le 18 janvier, **Philippe Dessouroux**, notre gestionnaire pédagogique a quitté ses fonctions au sein de Digitalcity.brussels pour prendre la direction du pilier Formation et Validation des compétences de Technicity.brussels. **Noémie Nicolas** lui succède depuis le mois de février.

Le 2 septembre, Bruno Fernandez a rejoint notre équipe à 4/5^e temps en tant qu'**assistant pédagogique chargé de la maintenance informatique** des infrastructures pédagogiques de Digitalcity.brussels. Ce

¹⁶ Depuis juillet 2024, c'est cette personne qui assume quasi à temps plein les tâches financières, administratives et comptable de l'assistante de direction.

recrutement a pu être possible grâce à un financement partenarial partagé entre Bruxelles Formation et l'asbl Digitalcity.brussels.

Emploi

L'effectif¹⁷ prévu en 2024 pour l'équipe « Emploi » comptait :

- 1 directeur du pilier emploi
- 8 conseillers PFE
- 2 conseillers en mission temporaire
- 1 consultant employeurs

Nous sommes heureux d'annoncer que l'équipe permanente pour le pilier travail en 2024 est maintenant complète. Les deux postes vacants ont été pourvus par Brigitte Bella (francophone) et Tim Baert (néerlandophone). Les deux renforts temporaires sont retournés à leur poste d'origine au cours de l'année.

Aujourd'hui, l'équipe est composée :

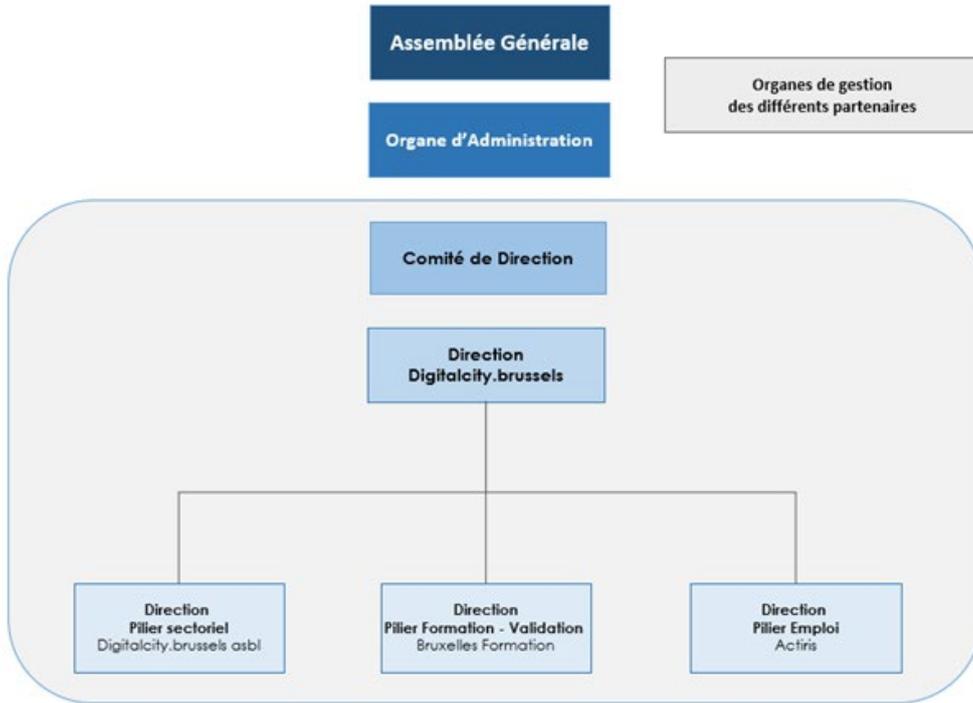
- du directeur : Joost Barclay
- des conseillers/conseillères : Fabienne Allard, Brigitte Bella, Esther Mamboleo, Tim Baert, Alexandre Hemerijck (consultant employeurs), Carine Moreels, Thierry Pierret, Laurence Rossignol, Cidgem Boga, Anthony De Rom (assistant administratif, ne travaille pas dans les bureaux du PFE)

ORGANIGRAMME FONCTIONNEL

Instances décisionnelles

L'organigramme ci-dessous présente le processus décisionnel tel que prévu par les statuts de l'association et décrits dans le présent rapport d'activité.

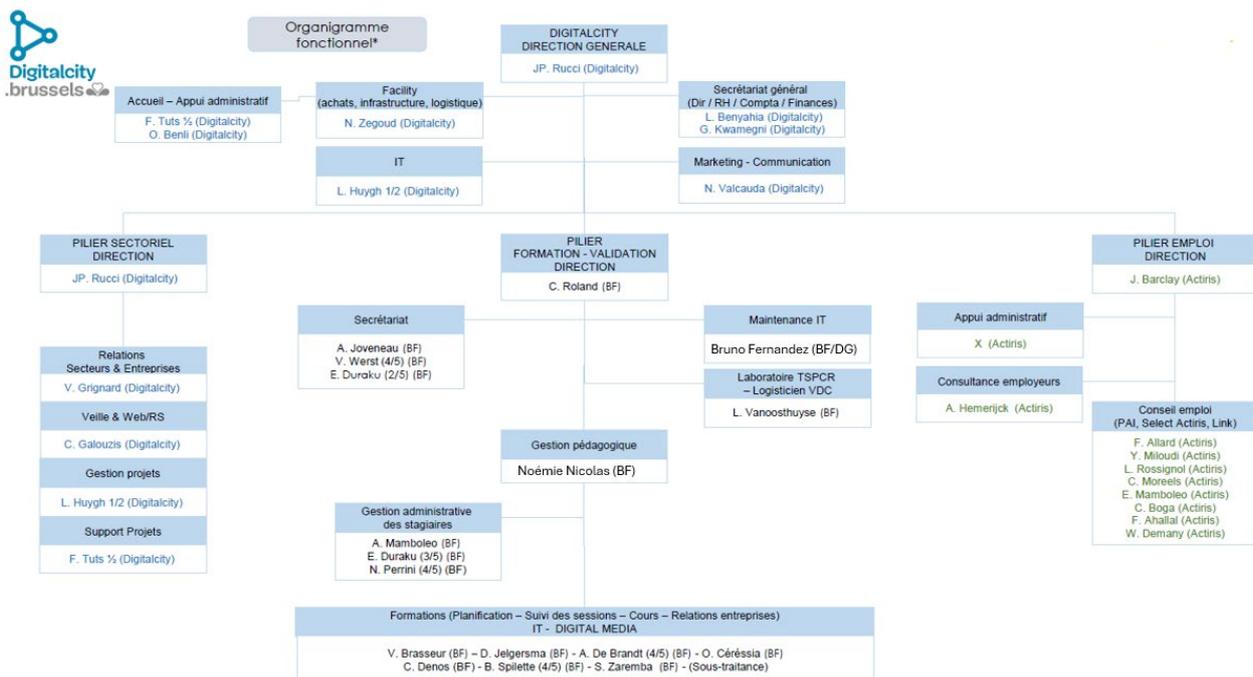
¹⁷ Dernière mise à jour février 2023.



Organigramme fonctionnel

L'organigramme fonctionnel ci-dessous définit les relations qui régissent l'exécution des missions (comme son nom l'indique le fonctionnement) de Digitalcity.brussels¹⁸.

Il ne s'agit pas de lien hiérarchique et chaque agent reste attaché à son institution d'origine. Les aspects réglementaires ou contractuels (demande de congé, heures supplémentaires, discipline, ...) sont traités par la ligne hiérarchique qui est constituée de personnes appartenant au même organisme que l'agent. Il y a 4 organigrammes hiérarchiques (VDAB, Bruxelles Formation, ACTIRIS et Digitalcity.brussels asbl).



FINANCES

Ressources financières

Voir budget et comptes 2023 en annexe.

Budget de fonctionnement

En respect du memento financier du pouvoir subsidiant et dans le respect de la convention annuelle de subsidence, le budget de l'ASBL est composé des frais suivants :

- Frais liés au personnel : salaires, cotisations et charges du personnel de l'asbl, frais de déplacements et frais de formation de l'asbl, frais de conférences, d'études du personnel de l'asbl, frais de teambuilding de l'asbl ou des équipes du PFE si teambuilding commun.
- Frais communs de fonctionnement : frais généraux, frais de téléphonie et d'Internet, frais de communication, frais d'occupation, frais de publicité, taxes et assurances, frais de formation continue du personnel de l'asbl, frais d'honoraires, frais de cantine du personnel, petit matériel de bureau, photocopies,
- Frais liés aux actions : frais de conférences, d'événements avec les entreprises, job day, etc. ,
- Frais communs d'investissement : achats de mobilier, d'éléments de décoration, de matériel informatique, de licences informatiques, etc. ... pour l'ensemble des activités du PFE. Et d'achats de matériel informatique pour le personnel de l'asbl. Il faut noter que les frais d'investissements pédagogiques resteront à charge de Bruxelles Formation, mais qu'en fonction du budget disponible de l'asbl, certains investissements pourront être faits sur cette enveloppe.

Ces coûts communs, évalués annuellement, font l'objet d'un monitoring et sont pris en charge par l'asbl Digitalcity.brussels dans son budget et dans son plan d'action annuels liés à l'octroi du subsidence par le pouvoir subsidiant.

Plan financier de Digitalcity.brussels

Le contexte financier pour le Pôle Formation Emploi des métiers du numérique (ASBL Digitalcity.brussels) est difficile et souvent mal compris. Contrairement aux autres PFE, il n'existe pas de secteur IT ni de fonds de formation dédiés au secteur digital en Belgique qui pourrait prendre à sa charge certains frais inhérents aux activités et non acceptés par le pouvoir subsidiant. L'asbl est donc dans l'impasse car cet élément déforce l'ASBL Digitalcity.brussels dans son financement et la sanctionne injustement compte tenu notamment qu'une série de pièces comptables ne sont pas éligibles auprès du pouvoir subsidiant.

Cette situation particulière de Digitalcity.brussels, déjà bien connue avant même l'ère du CDR Evoliris, devrait être prise en considération. Or, concrètement, le secteur – via le Cefora – finance les actions du PFE (formations des CE et des travailleurs) mais ces moyens n'entrent pas dans la comptabilité de Digitalcity.brussels. Il faut dégager du cash pour atteindre un certain confort financier et une sérénité budgétaire.

Pour ce faire, un plan financier sur quatre ans a été prévu en 2023. L'analyse financière actuelle de Digitalcity.brussels consiste à déterminer les forces et les faiblesses de l'ASBL pour chaque année, en dehors des budgets alloués (personnel, investissements, etc.). Pour atteindre les objectifs financiers

fixés sur quatre ans, impliquant une augmentation de 70 % du nombre de journées de formation pour les travailleurs, soit environ 40 % de modules de formation supplémentaires par rapport à 2023 (année de référence), plusieurs aspects sont à prendre en considération (voir plan financier) et une réflexion globale est menée pour mettre sur pied de nouvelles actions pour diversifier nos sources de revenus.

Une planification financière et opérationnelle détaillée au niveau de l'offre des formations et des événements à organiser met en lumière les coûts, les revenus attendus et les marges bénéficiaires pour les années à venir, trimestre par trimestre, a été approuvée par l'OA. La progression permettrait d'atteindre 150.000 € de marge bénéficiaire d'ici fin 2027.

Cependant, sans indexation du subside depuis 2019, l'asbl se retrouve avec un déficit structurel de plus de 5% ramené à 3 % pour le budget 2025. Or, en 2024, la marge bénéficiaire dégagée des formations travailleurs suit les lignes directrices du plan financier du business plan. Elle devrait se situer légèrement en dessous des 110.000 € attendus. Malheureusement, ce montant est en grande partie absorbé par le déficit budgétaire (+/- 50.000 €) de Digitalcity.brussels. Le reste de la somme couvrant aujourd'hui des frais qui ne sont pas éligibles (non-acceptés par le pouvoir subsidiant) et +/- 20 000 € de salaire du technicien de maintenance (personne engagée par BF à 4/5TP et à hauteur de 50% par BF et 30% par l'ASBL), ce qui montre la capacité de l'ASBL à investir dans des postes stratégiques.

Cela montre que l'ASBL assume sa part de responsabilité dans la gestion technique des salles pour la formation des travailleurs mais ne parvient pas (encore) à dégager suffisamment de marge pour engager un nouveau responsable de projet qui serait chargé de la formation des travailleurs.

CONCLUSIONS

Le contexte financier de Digitalcity.brussels demeure un défi majeur en raison de l'absence d'un fonds de formation dédié au secteur numérique en Belgique. Contrairement aux autres Pôles Formation Emploi (PFE), Digitalcity.brussels ne bénéficie pas d'un financement sectoriel structuré, ce qui fragilise son équilibre budgétaire et limite sa capacité à investir dans des ressources stratégiques.

Afin de garantir une meilleure stabilité financière, un plan financier sur quatre ans a été élaboré et approuvé par l'Organe d'Administration. Celui-ci prévoit une augmentation de 70 % du nombre de journées de formation pour travailleurs d'ici 2027, avec un objectif de 150 000 € de marge bénéficiaire à cette échéance. En 2024, la trajectoire suit les prévisions, mais les gains restent insuffisants pour développer de l'activité car ils sont absorbés par le déficit structurel de l'ASBL, notamment en raison du gel des subsides depuis 2019 et comblent des frais non éligibles auprès du pouvoir subsidiant.

Dans ce contexte, Digitalcity.brussels a démontré sa capacité à investir dans des postes clés, comme le recrutement d'un technicien de maintenance. Cependant, l'absence d'un responsable de formation dédié aux travailleurs constitue un frein majeur à la mise en œuvre et à la réussite du plan financier et du business plan. Ce poste est indispensable pour structurer l'offre de formation, coordonner les actions et assurer l'atteinte des objectifs stratégiques.

Ainsi, sans un renforcement des ressources humaines via l'engagement d'un responsable des formations travailleurs, Digitalcity.brussels risque de compromettre l'efficacité de son dispositif de formation, ainsi que sa trajectoire financière. Ce besoin est d'autant plus critique que les résultats attendus ne pourront être atteints qu'avec une gestion efficace et une coordination optimisée des formations.

SYNTHÈSE GÉNÉRALE ET CONCLUSIONS

Préambule

Ce dossier, fruit d'un travail collectif, a été rédigé à plusieurs mains sous la coordination du comité de direction et de la direction générale. Il reflète la richesse et la diversité des contributions de chaque équipe, qui, chacune à son niveau, façonne l'édifice commun que constitue ce rapport. Cependant, retranscrire fidèlement ces dynamiques internes et ces collaborations est un exercice délicat, car chaque équipe se concentre naturellement sur ses propres missions, tout en étant souvent étroitement liée aux autres.

Dans un souci de clarté et d'efficacité, nous avons donc veillé à éviter les redondances, à structurer l'information de manière lisible et à proposer une synthèse cohérente en guise de conclusion. Au-delà des actions spécifiques menées par chaque pôle, il est essentiel de souligner que, cette année encore, le travail de soutien à la collaboration inter-piliers porté par le comité de direction s'est affirmé comme un levier essentiel d'efficacité et de synergie. En 2024, cette dynamique s'est concrétisée de manière encore plus tangible, renforçant la cohésion et l'impact des initiatives menées par Digitalcity.brussels.

Stratégies et priorités

En 2024, l'essor de l'intelligence artificielle et les défis croissants en cybersécurité transforment profondément l'économie et l'emploi. L'IA révolutionne divers secteurs, tandis que les cybermenaces deviennent plus sophistiquées, accentuant la pénurie de talents en cybersécurité. L'Europe renforce ses réglementations avec NIS2, DORA et l'AI Act pour encadrer ces évolutions. L'informatique quantique promet des avancées majeures mais pose aussi des risques sécuritaires. La réélection de Donald Trump ou l'influence d'Elon Musk pourraient accélérer ces dynamiques. Le marché de l'emploi IT connaît un décalage entre l'offre et la demande, nécessitant une meilleure adéquation des formations aux besoins des entreprises.

Dans ce contexte particulier, comment positionner notre Pôle Formation Emploi ?

Digitalcity.brussels a adopté un business plan structuré en trois axes : l'image du Pôle, la satisfaction des usagers et la solidité financière. L'objectif est d'assurer une croissance durable et un positionnement stratégique. En 2024, les priorités incluent la consolidation des acquis, la confiance des entreprises, le développement de formations innovantes et la mise en place de partenariats stratégiques. La gestion des ressources et l'optimisation des infrastructures sont également clés. Un plan d'action spécifique, budgétisé sur deux ans, complète cette stratégie, visant à renforcer l'impact de Digitalcity.brussels dans le secteur du digital à Bruxelles.

Après avoir rappelé nos axes stratégiques et les priorités pour 2024, il est essentiel de revenir sur les résultats concrets obtenus au cours de l'année écoulée. Ces réalisations illustrent non seulement la dynamique de Digitalcity.brussels, mais aussi l'impact grandissant de nos infrastructures et de nos actions. Parmi ces éléments clés, la capacité d'accueil de notre bâtiment et l'augmentation significative du nombre de bénéficiaires témoignent de notre rôle central dans l'écosystème digital bruxellois.

L'essor de Digitalcity.brussels se reflète avant tout dans l'optimisation de ses infrastructures : avec 21 salles modulables et une capacité d'accueil en forte progression, le nombre de bénéficiaires a largement dépassé les prévisions, atteignant 1.222 participants en 2023, soit une hausse de 453 % par rapport aux objectifs initiaux.

Formation et Validation des compétences

En 2024, Digitalcity.brussels avec Bruxelles Formation a organisé 60 sessions de formation pour les chercheurs d'emploi francophones, totalisant 143 427 heures et 738 places occupées. Grâce au Plan de Relance et de Résilience, de nouvelles formations en cybersécurité et administration système & cloud ont été lancées. Notre offre a également été renforcée par sept nouveaux produits, dont des formations en développement d'applications et virtualisation.

L'offre de formation a été adaptée aux besoins du marché du travail, avec une veille active sur les tendances IT et des parcours formation-emploi sur mesure. Un projet-pilote a été initié pour intégrer dès 2025 des cours intensifs d'anglais dans deux formations qualifiantes.

Des collaborations avec des entreprises et des initiatives comme les ateliers citoyens ont été mises en place pour répondre aux besoins des chercheurs d'emploi. En 2024, des stages en entreprise et des master classes ont été organisés pour faciliter l'insertion professionnelle des stagiaires.

En partenariat avec le VDAB, des actions spécifiques ont été menées à destination des chercheurs d'emploi néerlandophones, avec l'accueil de deux formations qualifiantes dans nos locaux et l'amélioration des infrastructures pédagogiques.

Les formations destinées aux travailleurs, axées sur le reskilling et l'upskilling, sont courtes (moins de cinq jours) et couvrent différents niveaux de compétence. Elles sont dispensées par des formateurs sous-traitants, principalement dans les locaux d'Auderghem, mais aussi chez les clients ou à distance. Un calendrier de formations inter-entreprises est proposé, avec des tarifs alignés sur ceux d'autres opérateurs publics.

La veille sectorielle permet d'adapter le catalogue aux besoins des entreprises bruxelloises, notamment les PME. En 2024, le catalogue des formations pour travailleurs comptait une centaine de produits, principalement destinés aux professionnels de l'IT. Sur les 112 sessions programmées, 47 ont été dispensées, formant 320 travailleurs issus de plus cent entreprises différents, dont 76 % issus de la Commission Paritaire 200. Les formations les plus demandées incluent Power BI, BPMN, gestion de projet IT et Python. Par ailleurs, des formations sur mesure ont été organisées pour des entreprises comme Iris Corporate, Odoo et Bizzdev.

De manière générale, la gestion des formations destinées aux travailleurs souffre d'un manque de coordination. Ceci nous conduit à conclure qu'il est nécessaire de s'adjoindre les services d'un Responsable des Formations Travailleurs afin de garantir une gestion efficace et stratégique. Un modèle de financement bien structuré est également essentiel pour assurer la viabilité financière de l'ASBL.

Le dispositif de certification des compétences vise à reconnaître les compétences acquises par les chercheurs d'emploi (CE), facilitant ainsi leur accès au marché du travail. Bruxelles Formation propose quatre types de certifications : le Certificat de compétences acquises en formation (CECAF), le Titre de compétences, le Certificat d'acquis de formation spécifique (CAFS) et le Certificat privé. En l'absence de certification, une attestation de formation professionnelle (AFP) est délivrée.

En 2024, Bruxelles Formation a organisé 93 sessions de certification pour les techniciens PC & réseaux, dépassant les objectifs fixés.

Le dispositif de validation des compétences s'adresse à tous les adultes, avec des épreuves spécifiques pour les métiers de l'informatique. Un partenariat avec Tictopia a été noué pour valider les compétences de leurs techniciens.

Enfin, la formation professionnelle individuelle en entreprise (FPIE) permet aux CE d'acquérir des compétences en entreprise tout en conservant leurs allocations de chômage. En 2024, 26 contrats de FPIE ont été conclus dans le secteur numérique.

Emploi

Au niveau de l'équipe « Emploi – ACTIRIS », en 2024, Digitalcity.brussels a réalisé 1033 accompagnements PAI, dépassant largement l'objectif fixé à 734. Parmi ces PAI, 582 ont abouti à une solution, principalement des formations (76%). Le programme LINK a réalisé 239 accompagnements, légèrement en dessous de l'objectif de 245, en raison de la dépendance aux partenaires externes.

Pour les offres d'emploi, 2581 ont été publiées en ligne, dépassant l'objectif de 1950, mais seulement 101 offres SELECT ont été gérées, en dessous de l'objectif de 170. Le marché est particulièrement demandeur d'analystes de systèmes et de techniciens PC.

Des actions collectives de matching ont été organisées pour améliorer la sélection des candidats. En résumé, malgré quelques défis, Digitalcity.brussels a atteint plusieurs de ses objectifs clés en 2024, notamment en matière d'accompagnement et de publication d'offres d'emploi.

Veille sectorielle

Au niveau de la Veille, Digitalcity.brussels a publié un rapport sur l'IA et la cybersécurité, basé sur des recherches documentaires et des entretiens avec des acteurs du secteur. Le rapport souligne la croissance de ces domaines en Belgique, mais aussi la pénurie de talents. L'interconnexion entre IA et cybersécurité est cruciale et une sensibilisation accrue aux métiers et compétences nécessaires est essentielle.

La Cyberweek, organisée en octobre, a inclus des événements comme le TechQuest et le Digital Day, visant à sensibiliser aux métiers de l'IT. Le TechQuest s'est articulé autour d'ateliers et panels de discussion, tandis que le Digital Day a présenté le rapport de veille et accueilli des experts.

Des séances d'information et des webinaires ont également été organisés pour explorer les métiers de l'IT et les enjeux de recrutement. En 2025, Digitalcity.brussels prévoit d'améliorer encore ces événements et de renforcer la collaboration avec les experts du secteur IT.

Évaluation de l'Accord-Cadre Sectoriel 2020-2024

Digitalcity.brussels a joué un rôle crucial dans la réalisation des objectifs de l'accord-cadre sectoriel IT, malgré les défis posés par la pandémie. Le nombre d'accompagnements PAI et LINK a considérablement augmenté. Le taux d'insertion dans l'emploi a dépassé les attentes, atteignant plus de 70 % pour les chercheurs d'emploi. Les formations continues pour travailleurs ont également connu une hausse de 25 %.

Cependant, des points d'amélioration subsistent, notamment la mise à disposition d'infrastructures pour les écoles et la validation des compétences de niveau bachelier. Enfin, les données disponibles ne permettent pas de tirer des conclusions complètes sur le taux d'emploi.

Mise en œuvre du Plan Pénurie

Digitalcity.brussels a obtenu un budget supplémentaire de 600 000 € pour renforcer ses actions en matière de communication, de formation et d'aménagement des salles. En 2023 et 2024, deux formations qualifiantes en cybersécurité et administration système & cloud ont été organisées, ainsi que des parcours formation emploi.

Des campagnes de sensibilisation via des vidéos promotionnelles, des webinaires et des podcasts ont été menées pour promouvoir les métiers du numérique et encourager la diversité et l'inclusion. Ces actions visent à répondre aux pénuries de compétences et à soutenir l'insertion professionnelle des chercheurs d'emploi.

Actions menées par types de partenaire

Au niveau des partenariats, l'année 2024 a été marquée par une réalisation remarquable des objectifs fixés, portée par une dynamique positive et des collaborations fructueuses.

Opérateurs de formation professionnelle

Digitalcity.brussels a initié le réseau des opérateurs de formation professionnelle dans le secteur numérique, notamment à travers l'organisation d'événements communs. Une journée intitulée « Comment former au numérique en 2024 ? » a réuni un grand nombre d'opérateurs partenaires et de sous-traitants autour des enjeux de nos missions et l'échange de bonnes pratiques.

Entreprises

En 2024, plus de 2657 contacts ont été établis avec les entreprises, incluant des rendez-vous, appels téléphoniques, et événements. La formations pour travailleurs a connu une croissance de 27 % en nombre de travailleurs formés et de 42 % en nombre de formations. La transversalité entre les trois piliers a renforcé la confiance des entreprises.

Des entreprises comme Vivalis et Vivaqua ont sollicité Digitalcity.brussels pour répondre à leurs **marchés publics de faible montant** pour l'organisation de formations, mettant notamment en évidence la demande pour des formations bilingues et à faible coût.

Une réflexion est en cours pour mettre sur pied une **centrale d'achat** permettant aux partenaires institutionnels de limiter la nécessité de publier des marchés publics pour la formation de leur personnel.

Digitalcity.brussels a participé à divers événements pour promouvoir ses services et sensibiliser les entreprises aux métiers du numérique. Des collaborations avec des organismes sectoriels ont renforcé ces contacts privilégiés. De manière générale, des efforts ont été faits pour améliorer la notoriété de Digitalcity.brussels, notamment à travers des démarches proactives et des événements visant à renforcer les liens de confiance.

Fonds sectoriels et instances académiques

Les collaborations avec CEFORA, MTECH+ et des institutions académiques ont été maintenues, avec des ajustements pour refléter les tendances du marché.

Cité des métiers et autres partenaires

Des présentations des métiers du numérique ont été réalisées pour la Cité des métiers et d'autres organismes, mettant en valeur les spécificités et atouts de chacun.

Conclusions

Les objectifs pour 2024 ont été largement atteints, avec une dynamique positive et des collaborations fructueuses.

En 2024, grâce à l'engagement, l'expérience et la diversité de ses collaborateurs, Digitalcity.brussels a franchi un cap en termes de professionnalisme. Les institutions partenaires intègrent de mieux en mieux la singularité des PFE, facilitant ainsi une meilleure intégration des partenaires dans notre structure. Les retours positifs des entreprises et des chercheurs d'emploi témoignent de notre professionnalisme, et malgré les défis de recrutement, nous avons réussi à attirer de nouveaux talents, renforçant ainsi notre équipe.

Les événements et projets de 2024 ont posé les bases pour les défis futurs. Pour les relever, il sera crucial de miser sur une anticipation proactive et une gestion efficace de nos ressources. L'augmentation constante de nos activités nécessite également de renforcer nos équipes, notamment pour la maintenance de l'infrastructure informatique, essentielle à nos formations et activités.

Cependant, l'infrastructure du bâtiment continue de poser des problèmes, nécessitant une vigilance accrue pour trouver des solutions durables en collaboration avec le propriétaire Citydev et ses sous-traitants. Depuis bientôt cinq ans, nos bureaux font face à des fluctuations de température ambiante. Malgré les enquêtes menées avec Citydev, les défaillances du système HVAC persistent, nous menaçant d'une panne totale. Divers scénarios de rénovation ont été envisagés, mais Digitalcity.brussels s'est opposé formellement à une répercussion du coût des travaux sur le montant de notre loyer en insistant sur les obligations légales et responsabilités du propriétaire.

Enfin, à l'issue des élections régionales de 2024, il était crucial de réaffirmer le rôle des Pôles Formation Emploi (PFE) sur la scène bruxelloise. Ces structures, en partenariat avec les secteurs professionnels et publics, ont démontré leur efficacité dans l'adaptation des formations aux besoins du marché. Pour garantir leur pérennité, un cadre légal, un financement stable, une simplification administrative et un meilleur ancrage avec l'enseignement sont essentiels. Une note reprenant ces recommandations a été adressée aux futurs formateurs de la coalition régionale.

Après une année 2024 riche en accomplissements et succès, Digitalcity.brussels envisage avec enthousiasme les défis futurs, confiant dans sa capacité à continuer de faire plus et mieux, même avec des ressources parfois limitées. Nous restons optimistes quant à l'avenir des PFE et de Digitalcity en particulier, convaincus que l'horizon sera marqué par des succès continus et une croissance soutenue.

RÉSUMÉ DES RÉSULTATS POUR 2024

| Missions | Projets /Actions | Objectifs 2023 | Objectifs 2024 | Réalisé | Δ |
|--|---|----------------|----------------|---------|---------|
| Mise à disposition | Location et Mise à disposition (#pers.) | 270 | 270 | 1.222 | 952 |
| Emploi | Nombre d'accompagnements PAI | 734 | 720 | 1.033 | 313 |
| | Nombre de CE suivi en LINK | 245 | 245 | 239 | -6 |
| | Nombre d'OE Select PFE (métiers) | 170 | 200 | 101 | -99 |
| | Nombre d'OE Select secteur (code NACE) | 120 | 220 | 203 | -17 |
| | Nombre d'OE Direct Online PFE (métiers) | 1950 | 1950 | 2.581 | 631 |
| | Nombre d'OE Direct Online secteur | 1760 | 1100 | 550 | -550 |
| Formations CE (Offre de Bruxelles Formation Digital en tant qu'opérateur dans et en dehors des locaux de Digitalcity) | Sessions | - | - | 725 | -169 |
| | Places objectifs / Places réalisées | 1.276 | 894 | 140.186 | -55.528 |
| | Heures objectifs / Heures réalisées | 372.772 | 195.714 | | |
| Formations des travailleurs (Offre de Bruxelles Formation Digital en tant qu'opérateur dans et en dehors des locaux de Digitalcity) | Sessions | - | - | 47 | |
| | Places | 364 | 294 | 320 | 26 |
| | Heures objectifs / Heures réalisées | 4.077 | 3.293 | 7.648 | 4.355 |
| Formations VDAB (CE) (Offre du VDAB dans les locaux de Digitalcity, assurés par INTEC+) | Sessions | - | 2 | 2 | 0 |
| | Places | - | 24 | 24 | 0 |
| | Heures objectifs | - | 33.024 | 25.888 | -7.136 |
| Certification | Sessions (épreuves) | 40 | 80 | 93 | 13 |
| | Places | 320 | 450 | 469 | 19 |
| Validation des compétences | Sessions (épreuves) | 11 | 13 | 14 | 1 |
| | Places (objectif) / Places occupées (réalisé) | 56 | 56 | 45 | -11 |
| Entreprises | Webinaires | 3 | 2 | 1 | -1 |
| | Actions semaine IA (sustain.brussels) | 3 | 1 | 0 | -1 |
| | Actions journée Gaming | 1 | n.a. | 0 | n.a. |
| | Mise en place CRM | 1 | 1 | 0 | -1 |
| | Autres events "partenariat" | n.a. | 3 | 0 | -3 |
| | Action Matching | 1 | n.a. | 0 | n.a. |
| | Contacts proactifs | 50 | 50 | 0 | -50 |
| Veille | Choix thème veille | 1 | 3 | 1 | -2 |
| | Enquête auprès des acteurs | 5 | 5 | 20 | 15 |
| | Rapport redaction | 1 | 3 | 1 | -2 |
| | Table ronde sectorielle | 1 | 1 | 0 | -1 |
| | Digital day (trade union day) | 1 | 1 | 1 | 0 |
| | Enquete entreprises biannuelle | n.a. | 1 | 1 | 0 |
| Communication | Posts réseaux sociaux (1/sem) | 60 | 150 | 275 | 125 |
| | Shooting photos | 1 | 0 | 1 | 1 |
| | DigitalcityWatch (1/Trim) | 4 | 4 | 3 | -1 |
| | Newsletter interne (1/Trim) | 4 | 4 | 4 | 0 |
| | Campagne media Tram / Bus | n.a. | 1 | 3 | 2 |
| | Campagnes Paid media | n.a. | 2 | 0 | -2 |
| | E-newsletter B2B | n.a. | 4 | 2 | -2 |
| | Vidéos corporate (1/mois) | 12 | 25 | 37 | 12 |
| | Podcasts | n.a. | 20 | 4 | -16 |
| | Articles sites Web (1/mois) | 12 | 20 | 20 | 0 |

ANNEXES

1. Cycle budgétaire annuel

- Février : rapport d'activités N-1 (échéance 28/02)
- Juin (échéance 30/06) :
 - Budget : ajustement N et budget N+1
 - Plan d'actions : projet N+1
- Septembre : réallocations budgétaires internes aux asbl pour la subvention d'Actiris (échéance 30/09)
- Décembre :
 - Budget : version définitive N+1
 - Plan d'actions : version N+1

2. Catalogue de l'offre de formation en 2024

Le catalogue recense l'ensemble de l'offre de Bruxelles Formation (et de ses partenaires conventionnés), l'offre du VDAB Brussel (et de ses Partenaires) ainsi que celle de la Formation PME (SFPME – EFP).

<https://www.bruxellesformation.brussels/wp-content/uploads/2024/02/Catalogue-de-loffre-de-formation-2024-v2.pdf>

3. Activité de formation opérée et régie par Bruxelles Formation dans le secteur numérique en 2024

Données provisoires disponibles à la date du 10 février 2025.

| Tiroir | Bloc | Code formation | Produit | Centre BF / Type partenaire | Nom partenaire | Formations | | | Stages d'achèvement | | | Total | | |
|---|------|----------------|--|--------------------------------|---------------------|----------------------|------------------|-----------------|----------------------|------------------|-----------------|----------------------|------------------|-----------------|
| | | | | | | Stagiaires distincts | Heures pres-tées | Places occupées | Stagiaires distincts | Heures pres-tées | Places occupées | Stagiaires distincts | Heures pres-tées | Places occupées |
| Total des activités | | | | | | 2 192 | 776 373 | 2 705 | 390 | 90 380 | 390 | 2 256 | 866 753 | 2 828 |
| A1 : Offre où Bruxelles Formation digital agit en tant qu'opérateur et qui se déroule en tout ou partie sur le site de Digitalcity | | | | | | 502 | 90 586 | 561 | 46 | 12 618 | 46 | 509 | 103 204 | 588 |
| Validations et screenings | | | | | | 19 | 119 | 29 | - | - | - | 19 | 119 | 29 |
| | | 1E115UC1 | Validation technicien PC réseaux – UC1 | BF digital | Bruxelles Formation | 11 | 40 | 11 | - | - | - | 11 | 40 | 11 |
| | | 1E115UC2 | Validation technicien PC réseaux – UC2 | BF digital | Bruxelles Formation | 11 | 60 | 11 | - | - | - | 11 | 60 | 11 |
| | | 1E115UC3 | Validation technicien PC réseaux – UC3 | BF digital | Bruxelles Formation | 3 | 4 | 3 | - | - | - | 3 | 4 | 3 |
| | | 1E115UC4 | Validation technicien PC réseaux – UC4 | BF digital | Bruxelles Formation | 4 | 15 | 4 | - | - | - | 4 | 15 | 4 |
| Formation des chercheurs d'emploi | | | | | | 474 | 89 461 | 523 | 46 | 12 618 | 46 | 481 | 102 079 | 550 |
| | | 3E234000 | Essai métier front-end developer | BF digital | Bruxelles Formation | 21 | 649 | 21 | - | - | - | 21 | 649 | 21 |
| | | KE102000 | Initiation à la programmation | BF digital | Bruxelles Formation | 24 | 2 858 | 24 | - | - | - | 24 | 2 858 | 24 |
| | | KE208000 | Tournage et montage vidéo avec un smartphone | BF digital | Bruxelles Formation | 24 | 649 | 24 | - | - | - | 24 | 649 | 24 |
| | | KE301000 | Boostez votre créativité avec Adobe Creative Cloud | BF digital | Bruxelles Formation | 18 | 1 325 | 18 | - | - | - | 18 | 1 325 | 18 |
| | | QE146000 | Développeur .Net | BF digital | Bruxelles Formation | 26 | 2 614 | 26 | 2 | 568 | 2 | 26 | 3 182 | 27 |
| | | QE14A000 | Développeur d'applications web java en environnement open source | BF digital | Bruxelles Formation | 14 | 6 361 | 14 | - | - | - | 14 | 6 361 | 14 |
| | | QE14B000 | Développeur d'application-spécialisation mobiles | BF digital | Bruxelles Formation | - | - | - | 1 | 296 | 1 | 1 | 296 | 1 |
| | | QE14C000 | Développeur d'application business intelligence | BF digital | Bruxelles Formation | 20 | 4 703 | 20 | 2 | 555 | 2 | 20 | 5 258 | 21 |
| | | QE15B000 | Data analyst | BF digital | Bruxelles Formation | 15 | 7 206 | 15 | 5 | 1 286 | 5 | 15 | 8 492 | 16 |
| | | QE222000 | Full stack javascript developer | BF digital | Bruxelles Formation | 28 | 7 634 | 28 | 4 | 1 188 | 4 | 28 | 8 822 | 30 |
| | | QE233000 | UX/UI designer | BF digital | Bruxelles Formation | 15 | 4 827 | 15 | 9 | 2 674 | 9 | 16 | 7 501 | 21 |

| Tiroir | Bloc | Code formation | Produit | Centre BF / Type partenaire | Nom partenaire | Formations | | | Stages d'achèvement | | | Total | | |
|--------|------|---------------------|--|--------------------------------|---------------------|---------------------------|----------------------|----------------------|---------------------------|----------------------|----------------------|---------------------------|----------------------|----------------------|
| | | | | | | Stagiaires dis- tincts | Heures pres- tées | Places occu- pées | Stagiaires dis- tincts | Heures pres- tées | Places occu- pées | Stagiaires dis- tincts | Heures pres- tées | Places occu- pées |
| | | QE234000 | Front-end developer | BF digital | Bruxelles Formation | 11 | 4 770 | 11 | 1 | 334 | 1 | 11 | 5 104 | 11 |
| | | QE330000 | Infographiste | BF digital | Bruxelles Formation | 11 | 8 200 | 11 | 7 | 1 882 | 7 | 11 | 10 082 | 11 |
| | | ZE152000 | Approche de l'intelligence arti- ficielle | BF digital | Bruxelles Formation | - | - | - | 2 | 445 | 2 | 2 | 445 | 2 |
| | | ZE157000 | Python pour la data science | BF digital | Bruxelles Formation | 19 | 1 122 | 19 | - | - | - | 19 | 1 122 | 19 |
| | | ZE160000 | Les fondamentaux du Scrum Master | BF digital | Bruxelles Formation | 45 | 2 682 | 45 | - | - | - | 45 | 2 682 | 45 |
| | | ZE163000 | Les fondamentaux de la busi- ness intelligence | BF digital | Bruxelles Formation | 27 | 1 935 | 27 | - | - | - | 27 | 1 935 | 27 |
| | | ZE164000 | Cybersécurité : Microsoft Of- fice 365 | BF digital | Bruxelles Formation | 11 | 1 386 | 11 | - | - | - | 11 | 1 386 | 11 |
| | | ZE169000 | Les fondamentaux de SQL | BF digital | Bruxelles Formation | 20 | 1 212 | 20 | - | - | - | 20 | 1 212 | 20 |
| | | ZE175000 | Les fondamentaux de la Busi- ness Analysis | BF digital | Bruxelles Formation | 8 | 586 | 8 | 1 | 192 | 1 | 8 | 778 | 9 |
| | | ZE176000 | Summer school - cybersecurité | BF digital | Bruxelles Formation | 12 | 771 | 12 | - | - | - | 12 | 771 | 12 |
| | | ZE182000 | Les fondamentaux des data sciences | BF digital | Bruxelles Formation | 7 | 827 | 7 | - | - | - | 7 | 827 | 7 |
| | | ZE184000 | Les fondamentaux de la virtua- lisation | BF digital | Bruxelles Formation | 12 | 780 | 12 | - | - | - | 12 | 780 | 12 |
| | | ZE195000 | Développement IA | BF digital | Bruxelles Formation | 15 | 8 524 | 15 | - | - | - | 15 | 8 524 | 15 |
| | | ZE202000 | Photo numérique et retouche avec Photoshop | BF digital | Bruxelles Formation | 9 | 525 | 9 | - | - | - | 9 | 525 | 9 |
| | | ZE212000 | Vidéo numérique | BF digital | Bruxelles Formation | 8 | 613 | 8 | - | - | - | 8 | 613 | 8 |
| | | ZE221000 | Pratique du référencement SEO-SEA | BF digital | Bruxelles Formation | 11 | 972 | 11 | - | - | - | 11 | 972 | 11 |
| | | ZE228000 | Compositing vfx | BF digital | Bruxelles Formation | 24 | 7 482 | 24 | 7 | 2 020 | 7 | 24 | 9 501 | 31 |
| | | ZE237000 | Construire-personnaliser word- press-html5/css3 | BF digital | Bruxelles Formation | 10 | 427 | 10 | - | - | - | 10 | 427 | 10 |
| | | ZE242000 | Créez votre site eCommerce avec WooCommerce | BF digital | Bruxelles Formation | 13 | 504 | 13 | - | - | - | 13 | 504 | 13 |
| | | ZE255000 | Game development | BF digital | Bruxelles Formation | 12 | 5 392 | 12 | 2 | 578 | 2 | 12 | 5 970 | 14 |
| | | ZE308000 | Motion designer | BF digital | Bruxelles Formation | - | - | - | 3 | 600 | 3 | 3 | 600 | 3 |
| | | ZE317000 | After Effects - les principes de l'animation | BF digital | Bruxelles Formation | 33 | 1 929 | 33 | - | - | - | 33 | 1 929 | 33 |
| | | Travailleurs | | | | 9 | 1 007 | 9 | - | - | - | 9 | 1 007 | 9 |
| | | 3E234000 | Essai métier Front-end deve- loper | BF digital | Bruxelles Formation | 1 | 7 | 1 | - | - | - | 1 | 7 | 1 |
| | | KE208000 | Tournage et montage vidéo avec un smartphone | BF digital | Bruxelles Formation | 1 | 33 | 1 | - | - | - | 1 | 33 | 1 |

| Tiroir | Bloc | Code formation | Produit | Centre BF / Type partenaire | Nom partenaire | Formations | | | Stages d'achèvement | | | Total | | |
|--|------|----------------|--|-------------------------------|---------------------|----------------------|------------------|-----------------|----------------------|------------------|-----------------|----------------------|------------------|-----------------|
| | | | | | | Stagiaires distincts | Heures pres-tées | Places occupées | Stagiaires distincts | Heures pres-tées | Places occupées | Stagiaires distincts | Heures pres-tées | Places occupées |
| | | KE301000 | Boostez votre créativité avec Adobe Creative Cloud | BF digital | Bruxelles Formation | 1 | 72 | 1 | - | - | - | 1 | 72 | 1 |
| | | QE12E000 | Expert en cybersécurité | BF digital | Bruxelles Formation | 1 | 566 | 1 | - | - | - | 1 | 566 | 1 |
| | | ZE157000 | Python pour la data science | BF digital | Bruxelles Formation | 2 | 107 | 2 | - | - | - | 2 | 107 | 2 |
| | | ZE160000 | Les fondamentaux du Scrum Master | BF digital | Bruxelles Formation | 1 | 62 | 1 | - | - | - | 1 | 62 | 1 |
| | | ZE169000 | Les fondamentaux de SQL | BF digital | Bruxelles Formation | 1 | 65 | 1 | - | - | - | 1 | 65 | 1 |
| | | ZE221000 | Pratique du référencement SEO-SEA | BF digital | Bruxelles Formation | 1 | 97 | 1 | - | - | - | 1 | 97 | 1 |
| A2 : Offre où Bruxelles Formation digital agit en tant qu'opérateur et qui se déroule entièrement hors site de Digitalcity | | | | | | 134 | 36 055 | 136 | 4 | 927 | 4 | 134 | 36 982 | 137 |
| Formation des chercheurs d'emploi | | | | | | 134 | 36 055 | 136 | 4 | 927 | 4 | 134 | 36 982 | 137 |
| | | ZE32200L | Techniques d'infographie 3D | BF espaces numériques | Bruxelles Formation | 21 | - | 21 | - | - | - | 21 | - | 21 |
| | | QE122000 | Administrateur réseaux | BF digital | Bruxelles Formation | 12 | 6 381 | 12 | - | - | - | 12 | 6 381 | 12 |
| | | QE126000 | Administrateur système MS certifié | BF digital | Bruxelles Formation | 23 | 6 371 | 23 | - | - | - | 23 | 6 371 | 23 |
| | | QE12E000 | Expert en cybersécurité | BF digital | Bruxelles Formation | 11 | 5 771 | 11 | - | - | - | 11 | 5 771 | 11 |
| | | QE12E000 | Expert en cybersécurité | BF digital | Bruxelles Formation | 13 | 4 107 | 13 | 2 | 448 | 2 | 13 | 4 555 | 14 |
| | | QE12F000 | Administrateur systèmes et Cloud | BF digital | Bruxelles Formation | 11 | 5 566 | 11 | - | - | - | 11 | 5 566 | 11 |
| | | ZE108000 | L'essentiel des systèmes et réseaux | BF digital | Bruxelles Formation | 24 | 2 793 | 24 | - | - | - | 24 | 2 793 | 24 |
| | | ZE12E000 | Spécialiste en Devops | BF digital | Bruxelles Formation | 21 | 5 067 | 21 | 2 | 479 | 2 | 21 | 5 546 | 21 |
| B2 : Offre où un autre pôle de Bruxelles Formation agit en tant qu'opérateur et qui se déroule entièrement hors site de Digitalcity | | | | | | 786 | 226 615 | 977 | 162 | 39 518 | 162 | 834 | 266 133 | 1 055 |
| Validations et screenings | | | | | | 4 | 16 | 4 | - | - | - | 4 | 16 | 4 |
| | | 6E11E000 | Screening technicien de maintenance informatique | BF carrefour Cité des métiers | Bruxelles Formation | 4 | 16 | 4 | - | - | - | 4 | 16 | 4 |
| Formation des chercheurs d'emploi | | | | | | 778 | 226 292 | 967 | 162 | 39 518 | 162 | 826 | 265 810 | 1 045 |
| | | ZE14600L | Langages programmation et développement d'applications | BF espaces numériques | Bruxelles Formation | 35 | - | 36 | - | - | - | 35 | - | 36 |

| Tiroir | Bloc | Code formation | Produit | Centre BF / Type partenaire | Nom partenaire | Formations | | | Stages d'achèvement | | | Total | | |
|--------|------|----------------|--|-----------------------------|------------------------------|----------------------|------------------|-----------------|----------------------|------------------|-----------------|----------------------|------------------|-----------------|
| | | | | | | Stagiaires distincts | Heures pres-tées | Places occupées | Stagiaires distincts | Heures pres-tées | Places occupées | Stagiaires distincts | Heures pres-tées | Places occupées |
| | | ZE14700L | Programmation et développement orienté web | BF espaces numériques | Bruxelles Formation | 34 | - | 34 | - | - | - | 34 | - | 34 |
| | | ZE17400L | Programmation develop. Appli. Orientés web | BF espaces numériques | Bruxelles Formation | 104 | - | 104 | - | - | - | 104 | - | 104 |
| | | ZE1940VL | Power BI | BF espaces numériques | Bruxelles Formation | 14 | 1 998 | 14 | - | - | - | 14 | 1 998 | 14 |
| | | ZE23600L | Vidéos et effets spéciaux VFX | BF espaces numériques | Bruxelles Formation | 1 | - | 1 | - | - | - | 1 | - | 1 |
| | | ZE2510VL | Python pour le web avec Django | BF espaces numériques | Bruxelles Formation | 16 | 1 995 | 16 | - | - | - | 16 | 1 995 | 16 |
| | | ZE31800L | Logiciel d'infographie | BF espaces numériques | Bruxelles Formation | 41 | - | 41 | - | - | - | 41 | - | 41 |
| | | ZE32000L | Suite adobe InDesign | BF espaces numériques | Bruxelles Formation | 1 | - | 1 | - | - | - | 1 | - | 1 |
| | | DE100000 | Approche des métiers du numérique et du web | BF métiers urbains | MISSION LOCALE DE SCHAERBEEK | 31 | 5 145 | 31 | - | - | - | 31 | 5 145 | 31 |
| | | DE120A25 | Découverte des métiers de la cybersécurité | BF tremplin | Bruxelles Formation | 39 | 7 678 | 39 | - | - | - | 39 | 7 678 | 39 |
| | | DE140A25 | Découverte des métiers des data sciences | BF tremplin | Bruxelles Formation | 24 | 4 460 | 24 | - | - | - | 24 | 4 460 | 24 |
| | | DE21X000 | Découverte des métiers du Codage pour le web | BF tremplin | Bruxelles Formation | 37 | 6 791 | 37 | - | - | - | 37 | 6 791 | 37 |
| | | QE14D000 | Développeur web mobile | BF métiers urbains | BE CODE | 92 | 44 348 | 93 | 89 | 22 668 | 89 | 118 | 67 016 | 132 |
| | | QE14D000 | Développeur web mobile | BF métiers urbains | Bruxelles Formation | 30 | 8 214 | 30 | - | - | - | 30 | 8 214 | 30 |
| | | QE14G000 | Développeur data IA | BF métiers urbains | BE CODE | - | - | - | 9 | 1 246 | 9 | 9 | 1 246 | 9 |
| | | QE14G000 | Développeur data IA | BF métiers urbains | Bruxelles Formation | 59 | 31 616 | 59 | 9 | 2 674 | 9 | 59 | 34 290 | 63 |
| | | ZE12F000 | Devops - base cybersécurité | BF métiers urbains | BE CODE | - | - | - | 9 | 2 671 | 9 | 9 | 2 671 | 9 |
| | | ZE12F000 | Devops - base cybersécurité | BF métiers urbains | Bruxelles Formation | 86 | 45 794 | 87 | 8 | 2 184 | 8 | 87 | 47 978 | 90 |
| | | ZE191000 | Tester des applications QA | BF métiers urbains | Bruxelles Formation | 31 | 6 610 | 31 | 23 | 4 575 | 23 | 31 | 11 185 | 31 |
| | | ZE22400V | Créer son site web avec Wordpress | BF espaces numériques | Bruxelles Formation | 35 | 2 623 | 35 | - | - | - | 35 | 2 623 | 35 |
| | | ZE23100B | Full stack development | BF espaces numériques | Bruxelles Formation | 9 | 2 192 | 9 | 6 | 892 | 6 | 9 | 3 084 | 15 |
| | | ZE23100V | Full stack development | BF espaces numériques | Bruxelles Formation | 13 | 1 512 | 13 | - | - | - | 13 | 1 512 | 13 |
| | | ZE244000 | Approche des interfaces graphiques et numériques | BF métiers urbains | WOMENPRENEUR | 18 | 4 293 | 18 | - | - | - | 18 | 4 293 | 18 |
| | | ZE247000 | Approche du Codage en Front-end | BF métiers urbains | Bruxelles Formation | 81 | 27 992 | 81 | 1 | 291 | 1 | 82 | 28 283 | 82 |
| | | ZE248000 | Approche du Codage en Back-end | BF métiers urbains | Bruxelles Formation | 67 | 16 043 | 67 | 8 | 2 317 | 8 | 71 | 18 360 | 74 |
| | | ZE33300V | Adobe Creative Cloud - créer une identité visuelle | BF espaces numériques | Bruxelles Formation | 20 | 2 004 | 20 | - | - | - | 20 | 2 004 | 20 |
| | | ZE33400V | Adobe Creative Cloud - Créer un design web | BF espaces numériques | Bruxelles Formation | 23 | 2 393 | 23 | - | - | - | 23 | 2 393 | 23 |

| Tiroir | Bloc | Code formation | Produit | Centre BF / Type partenaire | Nom partenaire | Formations | | | Stages d'achèvement | | | Total | | |
|--|---------------------|----------------|---|-----------------------------|---|----------------------|------------------|-----------------|----------------------|------------------|-----------------|----------------------|------------------|-----------------|
| | | | | | | Stagiaires distincts | Heures pres-tées | Places occupées | Stagiaires distincts | Heures pres-tées | Places occupées | Stagiaires distincts | Heures pres-tées | Places occupées |
| | | ZE33500V | Adobe Creative Cloud - Créer un packaging | BF espaces numériques | Bruxelles Formation | 23 | 2 595 | 23 | - | - | - | 23 | 2 595 | 23 |
| | Travailleurs | | | | | 2 | 308 | 2 | - | - | - | 2 | 308 | 2 |
| | | DE140A25 | Découverte des métiers des data sciences | BF tremplin | Bruxelles Formation | 1 | 194 | 1 | - | - | - | 1 | 194 | 1 |
| | | ZE33500V | Adobe Creative Cloud - Créer un packaging | BF espaces numériques | Bruxelles Formation | 1 | 114 | 1 | - | - | - | 1 | 114 | 1 |
| | Autre | | | | | 4 | - | 4 | - | - | - | 4 | - | 4 |
| | | ZE14600L | Langages programmation et développement d'app | BF espaces numériques | Bruxelles Formation | 2 | - | 2 | - | - | - | 2 | - | 2 |
| | | ZE31800L | Logiciel d'infographie | BF espaces numériques | Bruxelles Formation | 2 | - | 2 | - | - | - | 2 | - | 2 |
| C2 : Offre où Bruxelles Formation agit en tant que régisseur et qui se déroule entièrement hors site de Digitalcity | | | | | | 909 | 423 117 | 1 031 | 178 | 37 317 | 178 | 924 | 460 434 | 1 048 |
| Formation des chercheurs d'emploi | | | | | | 807 | 419 216 | 925 | 178 | 37 317 | 178 | 822 | 456 533 | 942 |
| | | CE113000 | Technicien support pc (module complémentaire LAN) | Partenariat ISP | F.I.J. | 10 | 2 128 | 10 | - | - | - | 10 | 2 128 | 10 |
| | | DE020000 | Détermination ciblée aux nouvelles technologies | Partenariat ISP | MISSION LOCALE JEUNES DE SAINT-GILLES | 17 | 1 363 | 17 | - | - | - | 17 | 1 363 | 17 |
| | | DE100000 | Approche des métiers du numérique et du web | Partenariat ISP | CENTRE DE FORMATION 2000 (CF.2M) | 38 | 6 600 | 39 | - | - | - | 38 | 6 600 | 39 |
| | | DE113000 | Détermination ciblée technicien de maintenance PC | Partenariat ISP | MISSION LOCALE DE SAINT-JOSSE-TEN-NOODE | 24 | 935 | 24 | - | - | - | 24 | 935 | 24 |
| | | DE12HA23 | Détermination IT - réseaux et systèmes | Partenariat ISP | MISSION LOCALE D'ANDERLECHT | 10 | 843 | 10 | - | - | - | 10 | 843 | 10 |
| | | PE113000 | Préformation technicien de maintenance PC | Partenariat ISP | F.I.J. | 14 | 3 756 | 15 | - | - | - | 14 | 3 756 | 15 |
| | | PE115000 | Préformation technicien réseaux | Partenariat ISP | CENTRE DE FORMATION 2000 (CF.2M) | 11 | 2 386 | 11 | - | - | - | 11 | 2 386 | 11 |
| | | PE116000 | Préformation technicien maintenance-help desk | Partenariat ISP | F.I.J. | 17 | 3 757 | 17 | - | - | - | 17 | 3 757 | 17 |
| | | PE124000 | Préformation technicien et support PC réseaux | Partenariat ISP | CEFAID | 6 | 874 | 6 | - | - | - | 6 | 874 | 6 |
| | | PE124000 | Préformation technicien et support PC réseaux | Partenariat ISP | COFTEN | 26 | 7 597 | 26 | - | - | - | 26 | 7 597 | 26 |
| | | PE124000 | Préformation technicien et support PC réseaux | Partenariat ISP | INTERFACE 3 | 15 | 5 632 | 15 | - | - | - | 15 | 5 632 | 15 |
| | | PE124000 | Préformation technicien et support PC réseaux | Partenariat ISP | SERVICE EMPLOI DE KOEKELBERG | 20 | 8 372 | 20 | - | - | - | 20 | 8 372 | 20 |

| Tiroir | Bloc | Code formation | Produit | Centre BF / Type partenaire | Nom partenaire | Formations | | | Stages d'achèvement | | | Total | | |
|--------|------|----------------|--|-----------------------------|-----------------------------------|----------------------|------------------|-----------------|----------------------|------------------|-----------------|----------------------|------------------|-----------------|
| | | | | | | Stagiaires distincts | Heures pres-tées | Places occupées | Stagiaires distincts | Heures pres-tées | Places occupées | Stagiaires distincts | Heures pres-tées | Places occupées |
| | | PE220000 | Préformation webdevelopper | Partenariat ISP | CENTRE DE FORMATION 2000 (CF.2M) | 16 | 2 901 | 16 | - | - | - | 16 | 2 901 | 16 |
| | | PE220000 | Préformation webdevelopper | Partenariat ISP | SERVICE EMPLOI DE KOEKELBERG | 25 | 9 444 | 25 | - | - | - | 25 | 9 444 | 25 |
| | | PE230000 | Préformation webdesigner | Partenariat ISP | CEFAID | 7 | 1 209 | 7 | - | - | - | 7 | 1 209 | 7 |
| | | PE311000 | Préformation PAO infographiste | Partenariat ISP | CENTRE DE FORMATION 2000 (CF.2M) | 11 | 1 493 | 11 | - | - | - | 11 | 1 493 | 11 |
| | | QE11F000 | Technicien en programmation | Partenariat PS | ECOLE DE PHOTOGRAPHIE AGNES VARDA | 8 | 3 674 | 8 | - | - | - | 8 | 3 674 | 8 |
| | | QE121000 | Administrateur systèmes | Partenariat ISP | INTERFACE 3 | - | - | - | 1 | 49 | 1 | 1 | 49 | 1 |
| | | QE124000 | Technicien support pc/réseaux | Partenariat ISP | CEFAID | 10 | 8 797 | 10 | 8 | 1 778 | 8 | 10 | 10 575 | 10 |
| | | QE124000 | Technicien support pc/réseaux | Partenariat ISP | CENTRE DE FORMATION 2000 (CF.2M) | 16 | 5 580 | 16 | 4 | 833 | 4 | 16 | 6 413 | 16 |
| | | QE124000 | Technicien support pc/réseaux | Partenariat ISP | COFTEN | 40 | 21 838 | 41 | 16 | 3 343 | 16 | 40 | 25 181 | 41 |
| | | QE124000 | Technicien support pc/réseaux | Partenariat ISP | F.I.J. | 45 | 23 389 | 45 | 28 | 5 006 | 28 | 45 | 28 395 | 45 |
| | | QE124000 | Technicien support pc/réseaux | Partenariat ISP | INTERFACE 3 | 27 | 9 153 | 27 | 10 | 1 805 | 10 | 27 | 10 958 | 27 |
| | | QE124000 | Technicien support pc/réseaux | Partenariat ISP | SERVICE EMPLOI DE KOEKELBERG | 31 | 18 686 | 31 | 15 | 2 408 | 15 | 31 | 21 094 | 31 |
| | | QE15B000 | Data Analyst | Partenariat ISP | INTERFACE 3 | - | - | - | 8 | 2 086 | 8 | 8 | 2 086 | 8 |
| | | QE220000 | Webdeveloper | Partenariat ISP | CENTRE DE FORMATION 2000 (CF.2M) | 19 | 17 317 | 19 | 12 | 2 408 | 12 | 19 | 19 725 | 19 |
| | | QE220000 | Webdeveloper | Partenariat ISP | F.I.J. | 6 | 3 986 | 6 | 2 | 450 | 2 | 6 | 4 435 | 6 |
| | | QE220000 | Webdeveloper | Partenariat ISP | SERVICE EMPLOI DE KOEKELBERG | 15 | 17 857 | 15 | 11 | 2 156 | 11 | 15 | 20 013 | 15 |
| | | QE230000 | Webdesigner | Partenariat ISP | CEFAID | 14 | 12 997 | 14 | 7 | 1 421 | 7 | 14 | 14 418 | 14 |
| | | QE230000 | Webdesigner | Partenariat ISP | F.I.J. | 13 | 6 632 | 13 | 5 | 793 | 5 | 13 | 7 425 | 13 |
| | | QE234000 | Front-end developer | Partenariat ISP | INTERFACE 3 | 26 | 15 936 | 26 | 9 | 2 254 | 9 | 26 | 18 190 | 26 |
| | | QE311000 | PAO infographiste | Partenariat ISP | CENTRE DE FORMATION 2000 (CF.2M) | 16 | 8 836 | 16 | 7 | 1 411 | 7 | 16 | 10 246 | 16 |
| | | QE121000 | Administrateur systèmes | BF digital | INTERFACE 3 | 27 | 17 840 | 27 | 10 | 2 545 | 10 | 27 | 20 384 | 27 |
| | | QE140000 | Développeur d'applications | BF digital | INTERFACE 3 | 20 | 15 390 | 20 | 11 | 3 035 | 11 | 27 | 18 424 | 27 |
| | | QE220000 | Webdeveloper | BF digital | INTERFACE 3 | 26 | 16 433 | 26 | 12 | 3 024 | 12 | 26 | 19 457 | 26 |
| | | ZE142001 | Techniques et pratiques de programmation | BF digital | ECOLE 19 | 238 | 116 681 | 239 | - | - | - | 238 | 116 681 | 239 |

| Tiroir | Bloc | Code formation | Produit | Centre BF / Type partenaire | Nom partenaire | Formations | | | Stages d'achèvement | | | Total | | |
|---|------|----------------|--|--|---------------------|---------------------------|----------------------|----------------------|---------------------------|----------------------|----------------------|---------------------------|----------------------|----------------------|
| | | | | | | Stagiaires dis- tincts | Heures pres- tées | Places occu- pées | Stagiaires dis- tincts | Heures pres- tées | Places occu- pées | Stagiaires dis- tincts | Heures pres- tées | Places occu- pées |
| | | ZE142002 | Techniques et pratiques de programmation | BF digital | ECOLE 19 | 28 | 13 370 | 35 | - | - | - | 28 | 13 370 | 35 |
| | | ZE142003 | Techniques et pratiques de programmation | BF digital | ECOLE 19 | 4 | 3 045 | 6 | - | - | - | 4 | 3 045 | 6 |
| | | ZE192000 | Cloud Practitioner AWS | BF digital | Bruxelles Formation | 7 | 621 | 7 | 1 | 304 | 1 | 7 | 925 | 8 |
| | | ZE254000 | Startups numériques | BF digital | Bruxelles Formation | 9 | 1 875 | 9 | 1 | 210 | 1 | 9 | 2 085 | 10 |
| Stages et formations en entreprise | | | | | | 106 | 3 900 | 106 | - | - | - | 106 | 3 900 | 106 |
| | | EE122000 | Administrateur réseaux | FPIE réalisées après une formation professionnalisante | | 1 | 471 | 1 | - | - | - | 1 | 471 | 1 |
| | | EE126000 | Administrateur système MS certifié | FPIE réalisées après une formation professionnalisante | | 1 | 344 | 1 | - | - | - | 1 | 344 | 1 |
| | | EE12E000 | Spécialiste en Devops FPI | FPIE réalisées après une formation professionnalisante | | 1 | 236 | 1 | - | - | - | 1 | 236 | 1 |
| | | EE152000 | Approche de l'intelligence artificielle | FPIE réalisées après une formation professionnalisante | | 2 | 1 020 | 2 | - | - | - | 2 | 1 020 | 2 |
| | | EE222000 | FPIE Full stack JavaScript developer | FPIE réalisées après une formation professionnalisante | | 1 | 380 | 1 | - | - | - | 1 | 380 | 1 |
| | | EE233000 | UX/UI designer | FPIE réalisées après une formation professionnalisante | | 3 | 1 267 | 3 | - | - | - | 3 | 1 267 | 3 |
| | | EE308000 | Motion designer | FPIE réalisées après une formation professionnalisante | | 1 | 182 | 1 | - | - | - | 1 | 182 | 1 |
| | | XE100000 | TIC-informatique | FPIE réalisées à partir du service FPIE/CIP | | 96 | - | 96 | - | - | - | 96 | - | 96 |

Synthèse par bloc

| | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--------------|----------------|--------------|---|---|---|---|---|------------|---------------|------------|--------------|----------------|--------------|
| Amont | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Validations et screenings | 23 | 135 | 33 | | | | | | | | | 23 | 135 | 33 |
| Formation des chercheurs d'emploi | 2 068 | 771 023 | 2 551 | | | | | | 390 | 90 380 | 390 | 2 135 | 861 404 | 2 674 |
| Formations en centre | 1 479 | 533 068 | 1 727 | | | | | | 247 | 62 180 | 247 | 1 539 | 595 248 | 1 842 |
| Formations chez les partenaires | 459 | 233 963 | 556 | | | | | | 143 | 28 200 | 143 | 468 | 262 163 | 565 |
| e-learning/autoformation | 264 | 3 992 | 268 | | | | | | - | - | - | 264 | 3 992 | 268 |

| Tiroir | Bloc | Code formation | Produit | Centre BF / Type partenaire | Nom partenaire | Formations | | | Stages d'achèvement | | | Total | | |
|--------|------|----------------|------------------------------------|--------------------------------|----------------|----------------------|------------------|-----------------|----------------------|------------------|-----------------|----------------------|------------------|-----------------|
| | | | | | | Stagiaires distincts | Heures pres-tées | Places occupées | Stagiaires distincts | Heures pres-tées | Places occupées | Stagiaires distincts | Heures pres-tées | Places occupées |
| | | | Stages et formations en entreprise | | | 106 | 3 900 | 106 | - | - | - | 106 | 3 900 | 106 |
| | | | Travailleurs | | | 11 | 1 315 | 11 | - | - | - | 11 | 1 315 | 11 |
| | | | Autre | | | 4 | - | 4 | - | - | - | 4 | - | 4 |

Synthèse au niveau des chercheurs
d'emploi

| | | | | | | | | | |
|---|-------|---------|-------|-----|--------|-----|-------|---------|-------|
| Chercheurs d'emploi (Formations des chercheurs d'emploi & Stages et formations en entreprise) | 2 159 | 774 924 | 2 657 | 390 | 90 380 | 390 | 2 223 | 865 304 | 2 780 |
|---|-------|---------|-------|-----|--------|-----|-------|---------|-------|

4. Activité de formation opérée et régie par l'EFPP dans le secteur numérique en 2024

| Filière | Intitulé de formation | Année | # inscrits | # actifs en fin d'année | # certifiés | # alternants actifs | # non alternants actifs ayant validé la pratique professionnelle |
|-------------------|---|-------|------------|-------------------------|-------------|---------------------|--|
| Apprentissage | Technicien-réparateur mini -micro-ordinateurs | 3-APP | 3 | 3 | 3 | 1 | 0 |
| Chef d'entreprise | Administrateur réseaux | 1-CE | 39 | 17 | | 10 | 3 |
| Chef d'entreprise | Administrateur-conseil réseaux télématiques | 2-CE | 5 | 5 | 4 | 2 | 0 |
| Chef d'entreprise | Développeur frontend | 1-CE | 44 | 21 | | 5 | 3 |
| Chef d'entreprise | Graphic designer | 1-CE | 61 | 30 | | 8 | 12 |
| Chef d'entreprise | Graphic designer | 2-CE | 19 | 15 | 7 | 6 | 5 |
| Chef d'entreprise | Ux/ui designer | 1-CE | 61 | 34 | | 9 | 5 |
| Chef d'entreprise | Ux/ui designer | 2-CE | 19 | 12 | 5 | 4 | 4 |

5. Métiers couvert par le pilier emploi de Digitalcity

| ID Sjabloon | Sjablones Vdab-Forem-Actiris |
|--------------------|---|
| E110101-1 | Gestionnaire de site internet |
| E110401-1 | Concepteur de contenus multimédias |
| E120501-3 | Graphiste infographiste |
| I140101-1 | Technicien PC et matériel de bureau |
| M180101-1 | Administrateur de base de données |
| M180101-2 | Gestionnaire de réseau |
| M180201-1 | Business Analyste TIC |
| M180301-1 | Responsable de département informatique |
| M180401-1 | Développeur de réseaux de télécommunications |
| M180501-1 | Analyste-développeur TIC |
| M180601-1 | Expert en intégration et implémentation TIC |
| M180701-1 | Analyste des systèmes de communication et d'information |
| M181001-1 | Gestionnaire d'exploitation informatique |