



Technicity
.brussels 

Pôle Formation Emploi
Industrie Technologique

Pool Opleiding Werk
Technologische Industrie

Rapport d'activités 2024

Présenté en Organe d'Administration pour approbation le 20.02.2025

Technicity.brussels est une initiative de



Avec le soutien de



Les partenaires sociaux représentent le Fonds Sectoriel

FRM Bruxelles

Fonds régional pour la promotion de l'emploi des ouvriers
du secteur des fabrications métalliques de Bruxelles

RTM Brussel

Regionaal tewerkstellingsfonds voor de arbeiders
van de metaalverwerkende nijverheid van Brussel

Contenu

Introduction	6
--------------------	---

AXE 1 : OBJECTIFS & ACTIONS

1	Mise à disposition des infrastructures	8
1.1	Stratégie.....	8
1.2	Objectifs	8
1.3	Trois actions.....	8
1.4	Publics concernés	9
1.5	Actions	9
2	Formation - Validation des compétences	10
2.1	Stratégie.....	10
2.2	Objectifs	10
2.3	Actions de formation par publics (dont nouveautés)	10
2.3.1	Les Ressources Humaines.....	11
2.3.2	Chercheurs d'emploi	11
2.3.3	Travailleurs	18
2.3.4	Élèves, Etudiants et Enseignants	Erreur ! Signet non défini.
2.4	Actions de validation des compétences.....	24
2.5	Tableau de synthèse des activités de formation et de validation des compétences	24
3	Emploi	25
3.1	Stratégie.....	25
3.2	Objectifs	25
3.3	Activités.....	26
3.4	Suivi des chercheurs d'emploi.....	27
3.4.1	Plan d'action individualisé (PAI)	27
3.4.2	Matching – méthodologie LINK	29
3.5	Gestion et suivi des offres d'emploi	32
3.6	Screening	32
3.7	Services Select – prospection	34
3.8	Actions Collectives de Matching	42
3.9	Synthèse	44
4	Veille sectorielle	45
4.1	Stratégie.....	45
4.2	Objectifs	45
4.3	Actions	47
4.3.1	Projet de veille et Rapport	47
4.3.2	Analyse du marché de l'emploi & évolution du secteur.....	48
4.3.3	Etudes et analyses ponctuelles	48

4.3.4	Besoins exprimés (développement d'outils, de formations, recommandations, demandes...) en interne et par les secteurs membres du PFE.....	48
4.3.5	Comités d'experts	48
4.3.6	Tableau de synthèse	48
5	Recapitulatif chiffre des objectifs et actions	49

AXE 2 : COMMUNICATION & MARKETING

1	Communication	51
1.1	Stratégie.....	51
1.2	Objectifs	51
1.3	Communication externe	51
1.3.1	Outils.....	51
1.3.2	Actions réalisées	51
1.3.3	Labellisation	52
1.4	Communication interne	52
1.4.1	Outils.....	52
1.4.2	Actions réalisées	52
1.5	Synthèse	53
1.6	Actions plan pénuries (PRR)	53
2	Marketing	57
2.1	Stratégie marketing	57
2.1.1	Objectifs	57
2.1.2	Outils.....	57
2.1.3	Actions	58
3	Sensibilisation – promotion – diffusion.....	65
3.1	Stratégie.....	65
3.2	Objectifs	65
3.3	Actions réalisées par public.....	65
3.3.1	Chercheurs/Chercheuses d'emploi.....	65
3.3.2	Enseignement	65
3.3.3	Entreprises – Professionnels.....	66
3.3.4	OISP	66
3.3.5	Grand public.....	66
3.4	Synthèse	68

AXE 3 : ENVIRONNEMENT, RESEAUX & PARTENARIAT

1	Stratégie.....	70
2	Objectifs.....	70
3	Actions réalisées par partenaire	70
3.1	Réseaux des opérateurs	70
3.2	Partenariat Entreprises.....	71

3.3	Fonds sectoriels	71
3.4	Instances Académiques	71
3.5	Cité des métiers	Erreur ! Signet non défini.
3.6	Conclusion	73

AXE 4 : SUPPORTS

1	Services Facilities	75
2	ICT	76
3	Outils de gestion	76
4	Infrastructures – aménagement & travaux	77
5	Investissements	77
6	Conclusions.....	77

AXE 5 : GESTION & FINANCEMENT

1	Organes de gestion et de décision	80
2	Groupes de travail.....	80
3	Conventions	80
4	Ressources Humaines	81
5	Organigramme fonctionnel.....	83
6	Financement	84
6.1	Ressources financières	84
6.2	Budget de fonctionnement.....	84
6.3	Budgets multipartenaires.....	84
7	Conclusions.....	85

Introduction

L'année 2024 a été marquée par une consolidation de nos actions et une intensification de nos efforts pour renforcer notre offre de formation. Fidèle à sa vision, Technicity continue de s'appuyer sur un écosystème multipartenarial afin de répondre de façon performante aux évolutions du marché du travail et aux besoins des filières techniques et industrielles.

Notre offre de formation a connu une évolution significative, avec le développement de nouveaux parcours professionnalisants et avec la perspective de mettre en œuvre de nouveaux programmes. Des projets phares, comme les parcours formation-emploi, ont renforcé notre capacité à proposer des formations en adéquation avec les compétences recherchées.

Dans cette dynamique, Technicity envisage l'avenir avec ambition. L'année 2025 s'annonce comme une période clé pour pérenniser les actions engagées, intensifier les collaborations stratégiques, mais aussi stabiliser et renforcer les acquis de cette dernière année. L'ouverture à l'innovation technologique, l'adaptation aux transformations des métiers et le renforcement de notre impact sur l'emploi resteront au cœur de notre stratégie.

Bonne lecture !

Le Comité de Direction

AXE 1 OBJECTIFS

ACTIONS

1 Mise à disposition des infrastructures

1.1 Stratégie

Avec un total de 820 heures de location cumulées, la mise à disposition de nos infrastructures a connu une croissance significative cette année. Ce développement est le fruit d'une politique de promotion active, d'un accueil de qualité et de la performance de nos installations, qui répondent aux attentes croissantes de nos partenaires et usagers.

Un facteur déterminant dans cette progression a été la mise en œuvre de l'atelier Haute Tension, largement utilisé par Equans. Celui-ci a contribué à dynamiser notre activité. Ce succès a compensé, en partie, la réduction de leur recours aux salles de classe.

La réputation grandissante de Technicity continue d'attirer de nouveaux clients, confirmant l'intérêt et la pertinence de notre offre. Pour maintenir cette dynamique de croissance, nous devons poursuivre nos efforts en matière d'excellence du service, d'adaptabilité et d'optimisation de nos infrastructures.

1.2 Objectifs

- Poursuivre la mise à disposition et la location de l'infrastructure d'accueil pour des réunions et des events.
- Mettre les ateliers, les labos et les salles de cours pour des formations données par des organisations extérieures (exemple : IBS) et par des professeurs des établissements de Promotion Sociale et les Hautes Ecoles
- Promouvoir le centre en développant une approche souple et adaptable aux besoins de nos clients

1.3 Trois actions

1. Location de l'infrastructure d'accueil (salles de réunions, cafétéria, hall, salles de cours, ateliers,) pour divers événements.
2. Mise à disposition de l'infrastructure pédagogique pour des formations données principalement dans le cadre de la Promotion Sociale ou des Hautes Ecoles et en dehors des horaires de jour (soit le soir ou le samedi).
3. Développement de projets partenariaux engendrant une exploitation de nos espaces (Haute tension – Equans)

1.4 Publics concernés

Il s'agit d'un public large et diversifié :

- Travailleurs et chefs d'entreprises,
- Etudiants et professeurs,
- Représentants d'organisations et de fédérations Evolution technologique.

1.5 Actions

Actions	Nombre de personnes	Nombres de jours
Location de infrastructures d'accueil	1121	111 events
Mise à disposition de l'infrastructure pédagogique	285	38.5

2 Formation - Validation des compétences

2.1 Stratégie

Le plan d'action en matière de formation et de VDC demeure ancré dans une dynamique de croissance et d'évolution de l'offre destinée à nos trois publics.

Notre offre repose sur une structure bien définie, diffusée à travers des catalogues spécialisés et divers supports de communication. Ces éléments constituent le socle sur lequel s'appuient chaque plan d'action et rapport d'activités, en s'accompagnant d'objectifs clairs et de données chiffrées.

Autour de cette base, diverses initiatives émergent, favorisant la diversification des actions, l'évolution des méthodes organisationnelles et l'exploration de nouvelles approches pédagogiques. Une offre de formation figée risquerait de perdre en pertinence et en impact.

C'est pourquoi nous nous engageons dans le développement de nouveaux parcours de formation, l'élaboration de filières inédites et l'acquisition d'outils et d'équipements pédagogiques innovants.

Notre réflexion stratégique sur le développement du pôle à long terme souligne l'importance d'un accompagnement structuré en matière de ressources humaines, matérielles et financières. Dans cette optique, la veille technologique joue un rôle clé, en nourrissant cette réflexion grâce à des partenariats et des réseaux étendus.

2.2 Objectifs

Objectif général

- Poursuivre et développer les activités de formation à destination des chercheurs d'emploi, des travailleurs et de l'enseignement.

Objectifs par publics

Chercheurs d'emploi

- Poursuivre les activités de formation à destination des chercheurs d'emploi à partir de l'offre structurelle.
- Favoriser les partenariats avec les entreprises pour des programmes spécifiques de formation à destination des CE (exemple : SNCB, Veolia).
- Mise en place de l'accompagnement des CE en formation sur les deux sites par l'équipe de 2 conseillers pédagogiques. Il s'agira premièrement de déterminer les services qui seront pris en charge par l'équipe avant d'envisager la mise en œuvre graduelle. A ce stade, on résume en disant que la démarche s'inspire de ce qui est réalisé depuis longtemps dans certains pôles de Bruxelles Formation : accompagner les stagiaires et apporter un support aux formateurs pour maximiser les chances de réussite d'un projet de formation et lutter ainsi contre l'érosion des groupes.
- Etude de nos méthodes de sélection. Avec l'appui de l'équipe de conseillers pédagogiques, nous souhaitons analyser précisément les raisons d'abandon et envisager comment les prévenir dès la sélection, notamment en proposant des trajets de formation différenciés. Etant donné la constante de temps très longue des formations à BF technics, la phase d'observation est prévue sur une durée de 2 ans.

Enseignement

- Poursuite du développer l'offre de formation à destination de l'enseignement au moyen d'un catalogue ciblé reprenant à la fois des actions de sensibilisation aux métiers et des modules de perfectionnement.

- Mise en œuvre de la formation de technicien ascensoriste en collaboration avec l'enseignement de promotion sociale (Cardinal Mercier)
Travailleurs
- Poursuivre le développement de nouveaux modules de formation à destination des travailleurs en lien avec la veille technologique. A ce titre, l'apport du nouveau chef de projet, croisé avec les retours des entreprises, seront déterminants.

2.3 Actions de formation par publics (dont nouveautés)

2.3.1 Les Ressources Humaines

Après une année 2023 marquée par de nombreux défis, l'année 2024 a été celle du retour à la normale. Grâce aux efforts conjugués de toute l'équipe, nous avons pu retrouver notre activité et assurer la continuité des formations proposées.

L'un des points forts de cette année a été le renforcement de notre équipe pédagogique. Nous avons eu le plaisir d'accueillir quatre nouveaux formateurs : deux spécialistes en électricité, un mécanicien industriel et un soudeur. Ces recrutements nous permettent de maintenir l'offre de formation et de garantir un accompagnement de qualité pour nos apprenants, assurant ainsi la pérennité de notre mission.

Cependant, nous devons toujours composer avec l'absence prolongée, pour raison de santé, de notre conseiller en charge de la filière bureau d'études. Cette situation freine le développement de cette filière, pourtant essentielle à notre diversification. Nous restons attentifs à cette problématique et explorons différentes solutions pour pallier cette difficulté.

L'année a également été marquée par plusieurs départs au sein de notre équipe. Deux collaboratrices sont parties à la retraite et une autre a choisi une mobilité interne, rejoignant une autre fonction au sein de notre organisation. Ces départs ont représenté une opportunité de repenser l'organisation du travail. Nous avons ainsi pu redistribuer certaines missions, optimiser les ressources, renforcer la coordination entre les deux sites de formation. Ces changements sont rentrés en vigueur début 2025.

En somme, 2024 nous a permis de retrouver une certaine stabilité et d'aborder l'avenir avec confiance. Nous restons mobilisés pour poursuivre notre engagement en faveur de la formation professionnelle. L'année à venir sera consacrée à la consolidation des acquis et à l'exploration de nouvelles opportunités de développement.

2.3.2 Chercheurs d'emploi

Cette offre est décomposée en 5 rubriques :

- Formations où Bruxelles Formation agit en tant qu'opérateur et qui se déroulent en tout ou en partie sur le site Technicity. La plupart de ces formations se donnent en partenariat, soit avec le FRMBruelles, avec le Cefora ou avec Mtech+.
- Formations où Bruxelles Formation agit en tant que régisseur et qui se déroulent en tout ou en partie sur le site de Technicity.
- Formations où Bruxelles Formation agit en tant que régisseur et qui se déroulent entièrement hors site de Technicity. Cette catégorie comprend également les Formations Professionnelles Individuelles en Entreprise.
- Formations organisées par l'efp.
- Offre de formation pour CE NL en collaboration avec le VDAB Brussel.

Formations où Bruxelles Formation agit en tant qu'opérateur et qui se déroule en tout ou en partie sur le site Technicity

PFE Technicity (2024)	Tiroir	Bloc	Code formation	Produit	Centre BF / Type partenaire	Nom partenaire	Formations			Stages d'achèvement			Total		
							Stagiaires distincts	Heures prises	Places occupées	Stagiaires distincts	Heures prises	Places occupées	Stagiaires distincts	Heures prises	Places occupées
A1: Offres ou Bruxelles Formation technics agit en tant qu'opérateur et qui se déroule en tout ou partie sur le site de Technicity							237	105.090	334	20	3.379	20	238	108.468	336
Formation des chercheurs d'emploi							237	105.090	334	20	3.379	20	238	108.468	336
			CMR2000	AGENT DE MAINTENANCE INDUSTRIELLE	BF technics	Bruxelles Formation	6	2.983	6	-	-	-	6	2.983	6
			CMR7NAC	AUTOMATISMES INDUSTRIELS	BF espaces numériques	Bruxelles Formation	9	42	9	-	-	-	9	42	9
			CMR7NAC	AUTOMATISMES INDUSTRIELS	BF technics	Bruxelles Formation	10	5.541	10	-	-	-	10	5.541	10
			PM43000	PREFORMATION SOUDEUR	BF technics	Bruxelles Formation	12	4.944	12	-	-	-	12	4.944	12
			PM43000	PREFORMATION SOUDEUR	BF technics	FRMB	10	3.357	10	-	-	-	10	3.357	10
			DM15000	INSTALLATEUR ELECTRICIEN INDUSTRIEL	BF technics	BF TECHNICS	12	2.324	12	-	-	-	12	2.324	12
			DM15000	INSTALLATEUR ELECTRICIEN INDUSTRIEL	BF technics	Bruxelles Formation	71	18.555	72	-	-	-	71	18.555	72
			DM15000	INSTALLATEUR ELECTRICIEN INDUSTRIEL	BF technics	TECHNICITY BRUSSELS	12	6.048	12	6	720	6	12	6.768	12
			DM57000	TECHNICIEN ELECTROMECANIQUE	BF technics	BF TECHNICS	12	6.712	12	-	-	-	12	6.712	12
			DM57000	TECHNICIEN ELECTROMECANIQUE	BF technics	Bruxelles Formation	46	15.296	46	7	582	7	46	16.217	46
			DMR2000	TECHNICIEN DE MAINTENANCE DES ASCENSEURS	BF technics	BF TECHNICS	16	2.144	16	-	-	-	16	2.144	16
			DMR2000	TECHNICIEN DE MAINTENANCE DES ASCENSEURS	BF technics	FRMB	6	2.602	6	-	-	-	6	2.602	6
			DMR2000	AGENT DE MAINTENANCE HVAC	BF technics	BF TECHNICS	2	391	2	-	-	-	2	391	2
			DMR2000	AGENT DE MAINTENANCE HVAC	BF technics	Bruxelles Formation	7	3.456	7	-	-	-	7	3.456	7
			DM43000	SOUDEUR CORDON D'ANGLE	BF technics	Bruxelles Formation	7	397	7	-	-	-	7	397	7
			DM43000	SOUDEUR CORDON D'ANGLE	BF technics	FRMB	9	3.934	9	-	-	-	9	3.934	9
			DM44000	SOUDEUR TUBE BOUT A BOUT	BF technics	Bruxelles Formation	6	1.653	6	-	-	-	6	1.653	6
			DM44000	SOUDEUR TUBE BOUT A BOUT	BF technics	Bruxelles Formation	13	3.208	13	1	162	1	13	3.369	13
			DM45000	SOUDEUR EN TUBAUTERIE	BF technics	Bruxelles Formation	-	-	-	1	60	1	1	60	1
			DM45000	SOUDEUR EN TUBAUTERIE	BF technics	FRMB	1	131	1	-	-	-	1	131	1
			DM63000	DESSINATEUR INDUSTRIEL	BF technics	Bruxelles Formation	13	7.600	13	-	-	-	13	7.600	13
			DM70000	DESSINATEUR HVAC	BF technics	Bruxelles Formation	27	9.216	27	1	80	1	28	9.296	28
			DM82000	PREPARATION AL AGREMENT FROID	BF technics	FRMB	18	1.144	18	-	-	-	18	1.144	18
			ZM32000	CONTROLE MECANIQUE COURANT DU VEHICULE	BF technics	FRMB	6	1.956	6	4	1.375	4	6	3.331	6
C1: Offres ou Bruxelles Formation agit en tant que régisseur et qui se déroule en tout ou partie sur le site de Technicity							61	14.176	61	14	3.165	14	61	17.341	61
Formation des chercheurs d'emploi							61	14.176	61	14	3.165	14	61	17.341	61
			PM113000	PREFORMATION INSTALLATEUR ELECTRICIEN INDUSTRIEL	BF technics	INTERFACE 3	26	5.334	26	-	-	-	26	5.334	26
			DM53000	MECANICIEN DE CYCLES	BF technics	Bruxelles Formation	17	2.167	17	8	1.486	8	17	3.673	17
			DM90000	BASE ELECTROTECHNIQUE SECTEUR TECHNIQUE	BF technics	TECHNICITY BRUSSELS	11	1.475	11	-	-	-	11	1.475	11
			ZM33000	Placement et montage d'ascenseurs	BF technics	TECHNICITY BRUSSELS	7	5.181	7	6	1.679	6	7	6.860	7

En 2024, les formations pour chercheurs d'emploi ont retrouvé un volume rythme normal. Un élément clé de cette reprise a été l'engagement, par Bruxelles Formation, de quatre nouveaux formateurs, ce qui nous a permis d'ouvrir de nouveaux groupes de stagiaires et ainsi d'accroître notre capacité de formation. Toutefois, certains de ces formateurs ont dû suivre une période d'écolage avant de devenir pleinement autonomes dans leur enseignement. Ce n'est qu'en 2025 que toute la puissance de ces recrutements se fera véritablement sentir, avec une montée en compétence complète et une optimisation de notre offre de formation.

De nouveaux partenariats avec les entreprises, nous a permis d'offrir des formations adaptées aux besoins du marché du travail. Aux traditionnels SNCB et Véolia, Infrabel (qui s'est joint au groupe de la SNCB), TKE, Sibelga et Eiffage Energie Systèmes nous ont fait confiance pour former leurs futurs collaborateurs. Les formations pour TKE, Sibelga et Eiffage Energie Systèmes ont été financées par le budget PRR de Technicity.

Par ailleurs, nous avons procédé à une refonte des tests de prérequis afin de mieux évaluer les compétences nécessaires à l'entrée en formation. Désormais, l'utilisation de la calculatrice est permise pour résoudre les problèmes mathématiques et de logique. De plus, les tests sont désormais davantage axés sur les prérequis spécifiques à chaque formation, garantissant ainsi un meilleur alignement entre les attentes des formateurs et les compétences des stagiaires. Enfin, des séances d'information en ligne ont été mises en place sur certaines sections de la filière bureaux d'étude.

En 2025, une équipe de l'Administration Centrale de Bruxelles Formation viendra nous épauler afin de mieux comprendre les raisons des abandons en cours de formation. Cette analyse approfondie nous aidera à identifier les freins rencontrés par les stagiaires et à proposer des solutions adaptées pour améliorer leur parcours et leur taux de réussite.

Ces évolutions témoignent de notre volonté constante d'améliorer nos formations et de maximiser les chances de réussite des chercheurs d'emploi. Nous sommes convaincus que ces ajustements contribueront à une meilleure adéquation entre nos formations et les réalités du marché du travail.

Résumé et comparaison des formations CE.

	Heures prestées	Places occupées	Heures prestées	Places occupées
	2023	2023	2024	2024
PREVISIONS	142568	494	164577	452
REALISE	97686,5	315	125809	397
	68,5%	63,8%	76,4%	87,8%

Augmentation 2024 par rapport 2023

Heures prestées 26,03%

Places occupées 28,79%

Tableau 2 : Comparaison prévisions et réalisé.

L'année 2024 a marqué un tournant positif pour notre centre de formation, avec une progression significative par rapport à 2023, nous ramenant aux résultats de 2022. Toutefois, malgré cette reprise encourageante, l'écart entre nos objectifs et les résultats obtenus s'explique par trois facteurs majeurs :

- l'érosion du nombre de stagiaires en cours de formation,
- l'arrivée de nouveaux formateurs en milieu d'année, limitant leur impact immédiat
- le fait que certaines actions de formation, qui n'ont pas été démarrées en 2023, n'ont pas pu se terminer en 2024, nos formations structurelles durant une quinzaine de mois.

Ces éléments nous permettent d'orienter nos efforts pour 2025, avec une attention particulière portée à l'accompagnement des stagiaires et à l'optimisation du potentiel de notre équipe pédagogique. Nous poursuivrons notre engagement en faveur d'une formation de qualité, en renforçant nos stratégies pour maximiser la réussite et l'insertion professionnelle de nos apprenants.

Formations où Bruxelles Formation agit en tant que régisseur et qui se déroulent entièrement hors site de Technicity.

PFE Technicity (2024)	Tiroir	Bloc	Code formation	Produit	Centre BF / Type partenaire	Nom partenaire	Formations			Stages d'achèvement			Total		
							Stagiaires distincts	Heures prestées	Places occupées	Stagiaires distincts	Heures prestées	Places occupées	Stagiaires distincts	Heures prestées	Places occupées
C2: Offre où Bruxelles Formation agit en tant que régisseur et qui se déroule entièrement hors site de Technicity							133	23.080	143	-	-	-	133	23.080	143
Validations et screenings							6	68	15	-	-	-	6	68	15
			6M113000	SCREENING INSTALLATEUR ELECTRICIEN INDUSTRIEL	BF carefour Cité des métiers	Bruxelles Formation	3	12	3	-	-	-	3	12	3
			6M116000	SCREENING ELECTRICIEN DE MAINTENANCE INDUSTRIELLE	BF carefour Cité des métiers	Bruxelles Formation	2	8	2	-	-	-	2	8	2
			6M1153000	SCREENING MECANICIEN D'ENTRETIEN INDUSTRIEL	BF carefour Cité des métiers	Bruxelles Formation	1	4	1	-	-	-	1	4	1
			6M173000	SCREENING TECHNICIEN AUTOMATICIEN	BF carefour Cité des métiers	Bruxelles Formation	1	4	1	-	-	-	1	4	1
			6M184000	SCREENING MONTEUR-FRIGORISTE	BF carefour Cité des métiers	Bruxelles Formation	1	4	1	-	-	-	1	4	1
			6M183000	SCREENING TECHNICIEN FRIGORISTE	BF carefour Cité des métiers	Bruxelles Formation	1	4	1	-	-	-	1	4	1
			6M414000	SCREENING SOUDURE ARC ELECTRIQUE-ELECTRODE ENROBEE	BF carefour Cité des métiers	Bruxelles Formation	3	12	3	-	-	-	3	12	3
			6M415000	SCREENING SOUDURE A L'ARC ELECTRIQUE-MIG/MAG	BF carefour Cité des métiers	Bruxelles Formation	3	12	3	-	-	-	3	12	3
			6M416000	SCREENING SOUDURE A L'ARC ELECTRIQUE-TIG	BF carefour Cité des métiers	Bruxelles Formation	2	8	2	-	-	-	2	8	2
Formation des chercheurs d'emploi							11	14.132	11	-	-	-	11	14.132	11
			QM153000	AGENT DE MAINTENANCE EN ELECTROMECHANIQUE	Partenaiaat PS	INSTITUT CARDINAL MERCIER	11	14.132	11	-	-	-	11	14.132	11
Stages et formations en entreprise							116	8.880	117	-	-	-	116	8.880	117
			EM157000	TECHNICIEN EN ELECTROMECHANIQUE	FPE réalisées après une formation professionnalisante		8	6.669	8	-	-	-	8	6.669	8
			EM162000	AGENT DE MAINTENANCE H/AC FPE-E	FPE réalisées après une formation professionnalisante		2	162	2	-	-	-	2	162	2
			EM416000	SOUDEUR EN TUV AUTIERE FPE	FPE réalisées après une formation professionnalisante		3	454	3	-	-	-	3	454	3
			EM832000	Mécanicien cycles	FPE réalisées après une formation professionnalisante		3	1575	3	-	-	-	3	1575	3
			XM100000	TECHNIQUES INDUSTRIELLES - ELECTRO-TECHNIQUE	FPE réalisées à partir du service FPE/ICP		54	-	54	-	-	-	54	-	54
			XM200000	TECHNIQUES INDUSTRIELLES - MECANIQUE INDUSTRIELLE/USINAGE	FPE réalisées à partir du service FPE/ICP		7	-	7	-	-	-	7	-	7
			XM400000	TECHNIQUES INDUSTRIELLES - ASSEMBLAGE MECANIQUE	FPE réalisées à partir du service FPE/ICP		10	-	11	-	-	-	10	-	11
			XM600000	TECHNIQUES INDUSTRIELLES - DESSIN TECHNIQUE	FPE réalisées à partir du service FPE/ICP		23	-	23	-	-	-	23	-	23
			XM700000	TECHNIQUES INDUSTRIELLES - CONCEPTION ETUDE TECHNIQUES	FPE réalisées à partir du service FPE/ICP		6	-	6	-	-	-	6	-	6

Tableau 3 : Formations où Bruxelles Formation agit en tant que régisseur et qui se déroulent entièrement hors site de Technicity.

Formations organisées par l'efp

À l'heure d'écrire ce rapport, les données ne sont pas encore disponibles.

Offre de formation pour CE NL en collaboration avec le VDAB Brussel

Le PFE a répondu à un appel d'offre en matière de formation pour chercheurs d'emploi pour lequel nous avons obtenus le marché. Il s'agit de la formation de soudage (Lassen) et Montage d'ascenseur (Liftmonteur)

Lassers : Réalisé : 9 stagiaires – 4182 heures
Prévision : 8 stagiaires – 3840 heures

Liftmonteurs : Réalisé : 3 stagiaires – 1693 heures
Prévision : 8 stagiaires – 7028 heures

Le marché public pour la formation Lassers se termine en septembre 2025.

Concernant le module Liftmonteur, nous avons constaté que le niveau en néerlandais des apprenants était insuffisant, malgré la formation en langue dispensée par le VDAB. Cette difficulté linguistique a fortement impacté leur apprentissage technique et leur progression dans le programme.

Après avoir signalé cette situation au VDAB, celui-ci nous a informés que cette formation ne serait plus organisée. Cette décision, bien qu'indépendante de notre demande, nous convient dans la mesure où nous rencontrons des difficultés à trouver un formateur néerlandophone qualifié, du coût élevé de ce formateur externe et du faible nombre d'apprenants intéressés qui occupent pourtant l'atelier.

2.3.3 Travailleurs

En 2024, malgré une légère baisse du nombre d'entreprises partenaires, Technicity a enregistré une nette augmentation des heures de formation dispensées et du nombre de participants. Les entreprises privilégient désormais l'envoi d'un plus grand nombre de travailleurs pour des sessions plus courtes et ciblées. Cette évolution confirme notre capacité à répondre aux besoins du marché avec des formations adaptées et efficaces.

	Réalisé en 2023	Réalisé en 2024	Augmentation 2023 / 2024
Nombre d'entreprise	120	113	-5,83%
Nombre de sessions organisées	216	300	38,89%
Nombre de participants	1.206	1.959	62,44%
Nombre d'heures prestées	21.519	27.297	26,85%

Tableau 4 : Réalisé général pour les formations travailleurs.

Les principales filières font partie de nos produits structurels et on remarque que la filière ascenseur rencontre un beau succès. Ceci est probablement dû aux installations présentes à Technicity mais aussi aux formations proposées aux services de pompiers des diverses régions du pays.

Les principales entreprises présentes à Technicity sont pour le domaine :

- des ascenseurs : Provincie Oost-Vlaanderen – Brandweeropleiding, Kone, Service d'Incendie et d'Aide Médicale Urgente de la Région Bruxelles – Capitale, TK Elevator Belgium, Schindler
- de l'électricité industrielle : la Stib, Equans, Schneider Electric, SPIE
- de la soudure : ArcelorMital, STIB, Infrabel, Franki Foundations
- du froid : Equans
- du HVAC : Vinci

Les participants sont davantage francophones (59,7 %) que néerlandophones (40,3 %). Il y a eu cependant une nette augmentation du nombre de néerlandophones par rapport à 2023 mais cette augmentation est en grande partie due aux pompiers de la Provincie Oost-Vlaanderen.

Le pourcentage de formations mono-entreprise (dont tous les participants font partie de la même société) atteint 59,3 %. Celui des formations multi-entreprise (qui regroupe des

participants de plusieurs sociétés) est de 40,7 %, un chiffre qui reste stable par rapport à l'an dernier.

Le 15 octobre, nous avons organisé un workshop dédié aux petites entreprises actives dans le secteur HVAC afin de leur faire découvrir notre centre de formation. Malgré la difficulté à toucher ce public de TPME et une période pré-hivernale peu propice, nous avons pu établir de nouveaux contacts. Conscients de l'importance de renforcer nos liens avec ces entreprises, nous comptons renouveler chaque année cette initiative dans un de nos domaines d'activité afin de faire connaître nos formations et développer notre portefeuille client.

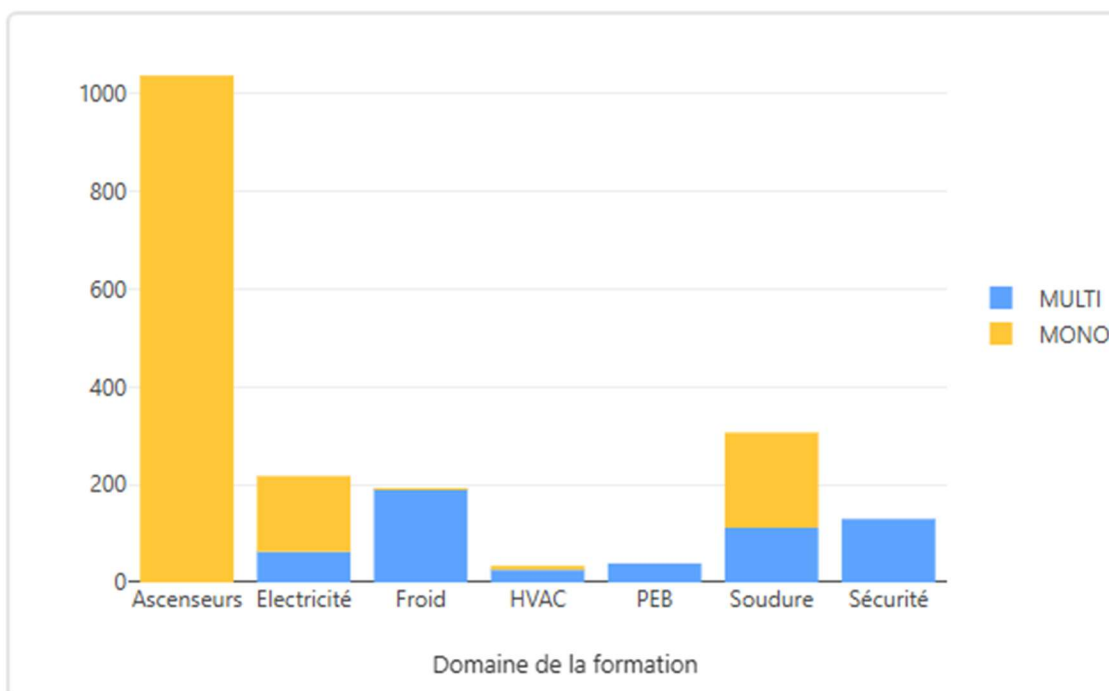


Tableau 5 : Nombre de participants par filière.

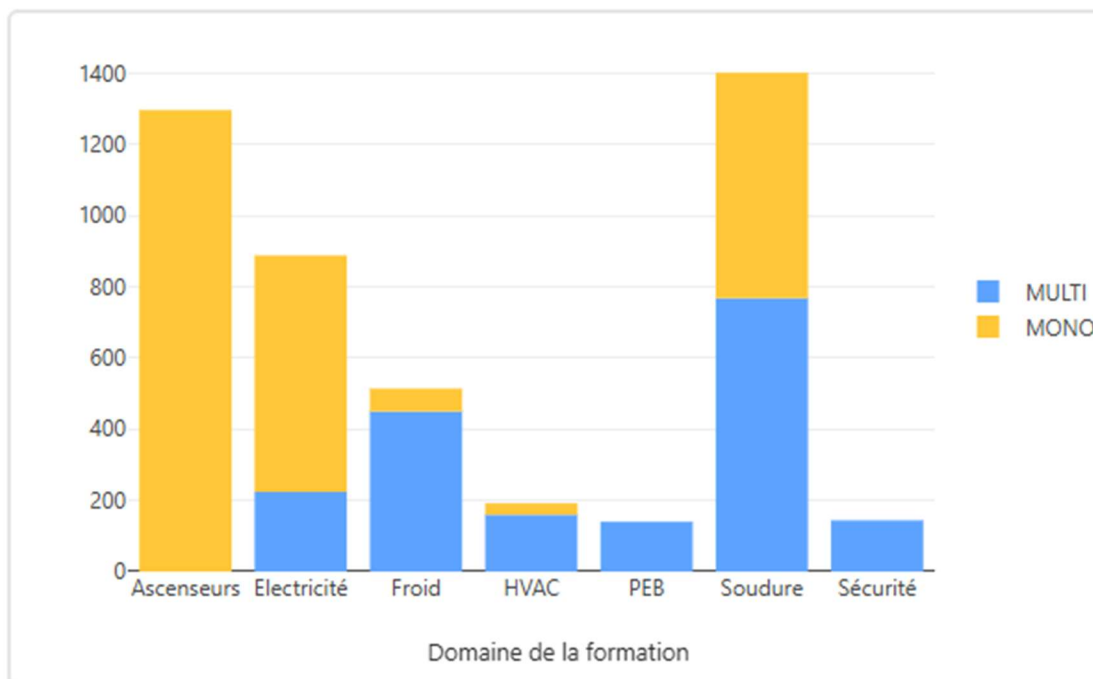


Tableau 6: Nombre d'heure de formation données par filière.

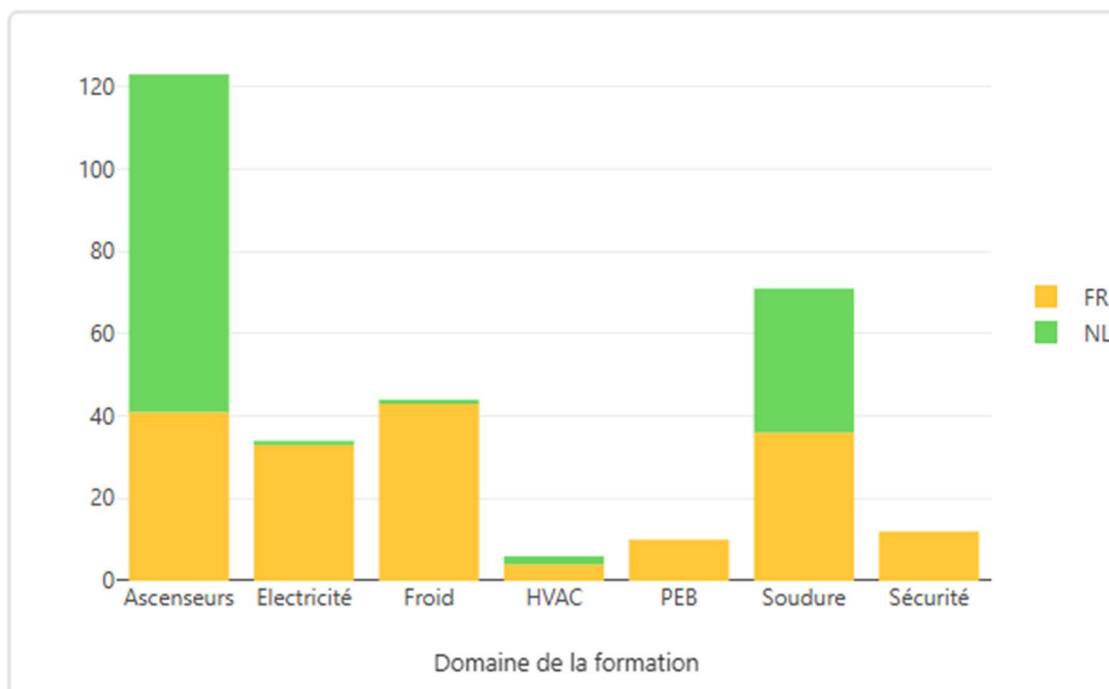


Tableau 7 : Nombre de session par filière.

Remarque : tous ces chiffres ne sont pas encore définitifs.

2.3.4 Élèves, Etudiants et Enseignants

En 2024, nous avons accueilli un nombre légèrement inférieur d'établissements scolaires par rapport à 2023. Cependant, le nombre d'élèves formés ainsi que les heures de formation dispensées ont significativement augmenté. Cette tendance reflète une participation plus intense des établissements partenaires, qui nous confient davantage d'élèves pour des formations plus approfondies et adaptées à leurs besoins.

Notre plan d'action 2024 vise 1400 étudiants formés pour 10.000 heures de formation.

	Réalisé en 2023	Réalisé en 2024	Différence entre 2023 / 2024
Nombre d'établissement	14	10	-28,6%
Nombre de session organisée	77	77	0,0%
Nombre de participant (personnes)	791	1108	40,1%

Nombre d'heures prestées	5430,75	7140,75	31,5%
Nombre de jours prestés	724,1	952,1	31,5%

Tableau 8 : réalisé général dans le domaine de l'enseignement

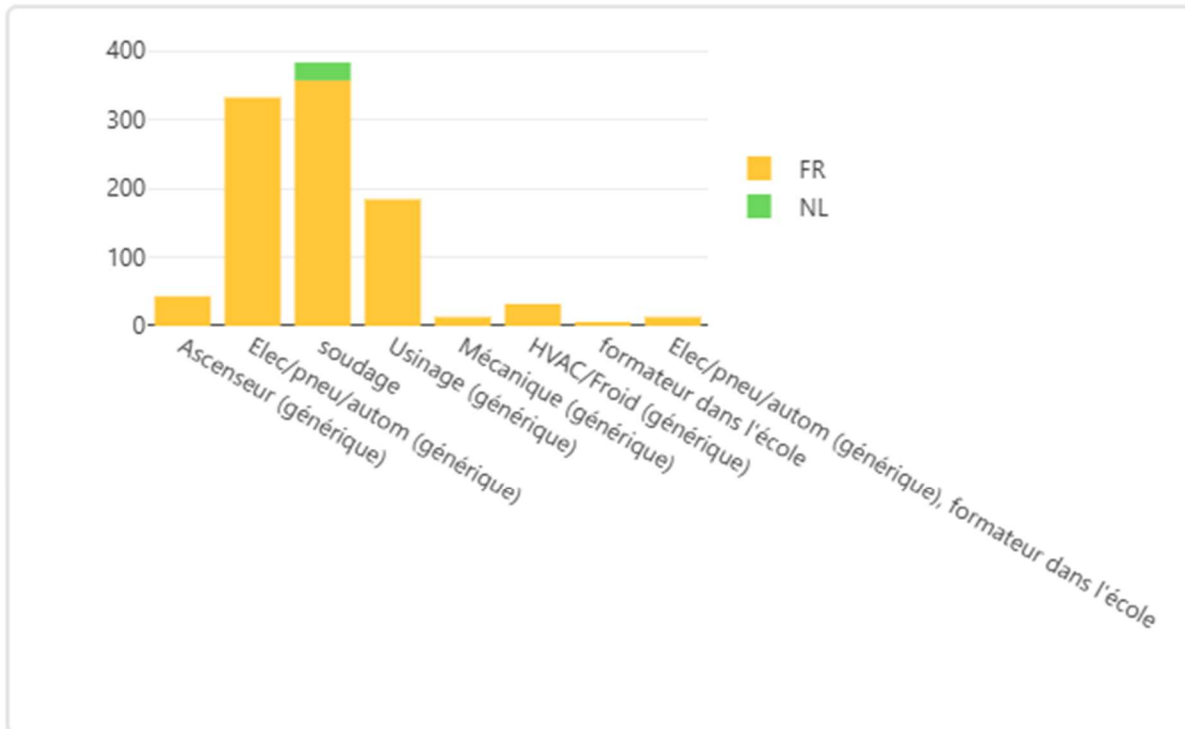


Tableau 9 : Nombre de participants par filière

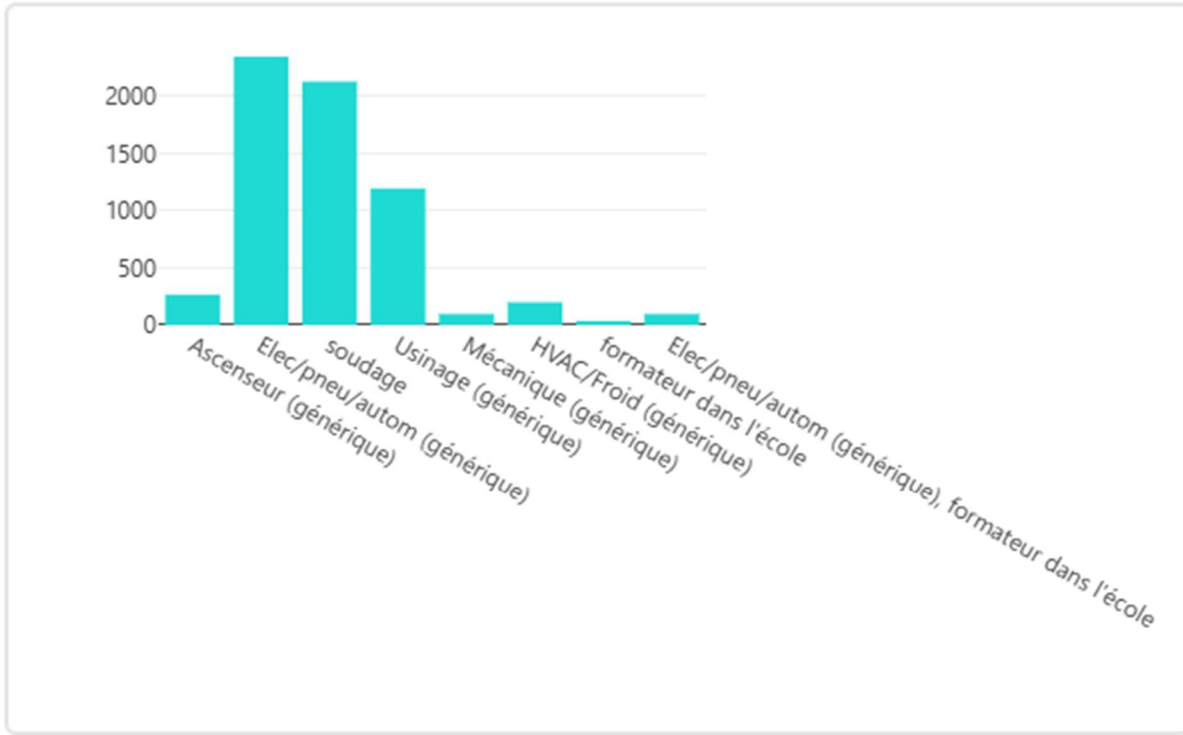


Tableau 10 : Heures de formation par filière

2.4 Actions de validation des compétences

Le plan d'action prévoyait d'organiser des validations de compétences dans deux domaines :

- Installateur électricien industriel
- Monteur frigoriste (UC1 et UC2)

Aucune validation de compétences n'a été organisée en 2024. Les raisons sont multiples :

- Manque de ressources humaines
- Manque de temps
- Manque d'intérêt de la part des candidats et des entreprises.
- La validation de compétences en monteur frigoriste est également redondant avec l'agrément froid pour lequel nous organisons déjà des examens et des formations de recyclage.

2.5 Tableau de synthèse des activités de formation et de validation des compétences

PUBLIC	PLACES PREVUES	HEURES PREVUES	PLACES OCCUPEES	HEURES PRESTEES
Formation CE FR	452	164577	397	125809
Formation CE FR (Hors Technicity)	-----	-----	143	23080
Formation CE NL (VDAB)	16	10868	12	5875
Travailleurs	600	25000	1959	27297
Enseignement	1400	10000	1108	7140,75
Validation des compétences	44	195	0	0

3 Emploi

3.1 Stratégie

La stratégie est de favoriser l'approche sectorielle, afin de rapprocher les métiers d'accompagnement, d'orientation, de formation, de validation des compétences et de matching au service des chercheurs d'emploi.

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.

3.2 Objectifs

Cette approche a pour but de faciliter le parcours vers l'emploi en concentrant au sein d'une même équipe les services tels que le PAI, LINK, Select Actiris ou la prospection ciblée des entreprises.

L'objectif au niveau des employeurs est de pouvoir répondre au plus près à leurs besoins en collaborant notamment avec la cellule formation pour des parcours formation emploi sur mesure dans le cadre du Renforcement de l'Alliance Emploi Formation Enseignement.

3.3 Activités

- **Accompagner les chercheurs d'emploi tout au long de leur parcours**
 - Définir avec le chercheur d'emploi un plan d'actions sectoriel spécifique lié à son code professionnel¹.
 - Accompagner à l'emploi c'est-à-dire prise en charge des stagiaires en fin de la formation professionnelle pour en augmenter la mise à l'emploi directe.
- **Assurer le contact avec les entreprises**
 - Capturer les offres d'emploi du secteur.
 - Assurer le matching des offres d'emploi.
- **Assurer le lien avec les autres services d'Actiris** dont les antennes qui offrent un accompagnement généraliste mais également les services GRAE, Youth Garantie et la Cité des Métiers.
- **Renforcer la collaboration** avec les partenaires garants ; les OISP et l'intérim.

L'ensemble des actions suit le plan d'action sectoriel déclinant l'accord-cadre conclu le 22 mai 2019².

¹ Voir annexe 4 tableau des codes professionnels

² <https://www.brupartners.brussels/fr/service-de-facilitation-sectorielle/accord-cadre-industries-metalliques-et-technologiques>

3.4 Suivi des chercheurs d'emploi

3.4.1 Plan d'action individualisé (PAI)

Le PAI est un plan d'action individualisé sectoriel coconstruit par le chercheur d'emploi et le conseiller emploi dans le cadre d'un accompagnement de 12 mois.

Il est mis en place dans le but de permettre au chercheur d'emploi d'atteindre son objectif professionnel, son insertion sur le marché de l'emploi et donc de progresser vers l'emploi.

Public cible

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

- Domicilié en Région de Bruxelles-Capitale
- Inscrit chez Actiris
- Demandeur d'emploi inoccupé
- Inscrit avec code professionnel principal ou secondaire en lien avec les codes professionnels concernés par le PFE.

L'accompagnement en PAI a été généralisé dans le cadre de la Garantie Solution.

L'objectif de la Garantie Solution est de proposer un accompagnement aux chercheurs d'emploi aboutissant à la proposition d'une solution dans les 12 mois qui suivent son inscription.

Solutions

- emploi
- stage
- validation des compétences
- formation ou reprise d'études

Dans le cadre de la digitalisation de l'accompagnement, l'outil représenté par le dossier unique est essentiel pour le chercheur d'emploi pour mener son parcours vers l'emploi.

Lors du premier rendez-vous, consacré au bilan professionnel, l'accent est mis sur l'actualisation et la complétude du dossier unique de chaque chercheur d'emploi, en termes de compétences et d'objectif professionnel. Cela permettra d'une part d'améliorer le « matching » avec les offres d'emploi mais également d'orienter au mieux les parcours professionnels.

En effet, certains chercheurs d'emploi n'ont plus les capacités ou ne désirent plus travailler dans le secteur car leur situation a évolué depuis leur inscription.

Ceux-ci sont donc orientés vers les partenaires ou les services adaptés pour leur accompagnement.

Sont systématiquement réorientés, les chercheurs d'emploi suivants :

- Ne parlant pas français ou néerlandais
- Ont déjà un accompagnement dans le cadre de l'ordonnance des Missions Locales et des Werkwinkel
- Désireux de faire un parcours spécifique proposé par le VDAB appelé mandatering
- Ayant besoin d'un accompagnement spécifique comme la consultation sociale
- Ayant un projet professionnel qui n'entre plus dans les codes professionnels gérés par le PFE

3.4.2 Matching – méthodologie LINK

Définition

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

Public cible

Les conditions pour un suivi Link sont :

- Avoir réussi la formation qualifiante de BF
- Habiter la Région bruxelloise
- Etre motivé

Ne sont pas admissibles, les CE :

- Sous convention INAMI
- Suivis par la Mission Locale ou werkwinkel dans le cadre de l'ordonnance
- Suivis par le VDAB dans le cadre du mandatering
- En accompagnement APS (Accompagnement 'public spécifique')

Méthodologie

L'accompagnement débute par une séance d'information, organisée en collaboration avec le gestionnaire pédagogique ou le formateur.

Elle est animée par les conseillers du pilier emploi et présente les modalités pratiques de la méthodologie Link ainsi qu'une présentation des différents services d'Actiris utiles à leur recherche d'emploi.

Les séances d'information se déroulent à la fin de chaque mois avec les stagiaires terminant leur formation (toutes formations confondues).

Tous les stagiaires sont convoqués à un premier entretien individuel.

Après un premier entretien avec leur conseiller pour mettre à jour leur dossier et 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 à un coaching et matching intensif à raison d'un rendez-vous tous les 15 jours.

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

<i>Sorties prévisionnelles</i>	DATES	NOMBRE DE STAGIAIRES
Soudeurs 1	21-02-24	10
Soudeurs 2	14-08-24	10
Froid / HVAC	19-04-24	10
ASC Speed	Mai -24	10
Automatisme	27-09-24	8
HVAC - Agément nouveaux CE (1)	01-12-24	10

En plus de ces formations, des parcours emploi formation seront organisés dans le cadre des plans d'action pénurie. Le suivi différera de la méthodologie link car les stagiaires seront sélectionnés en amont avec la collaboration avec l'employeur et l'engagement des stagiaires est simplement conditionné par la réussite de la formation.

Parcours Emploi Formation

SNCB	juin-24	8
ASC TKE	à définir	10
SIBELGA	à définir	10

Pour évaluer l'offre de service aux chercheurs d'emploi, dans le cadre de la méthodologie LINK, le pilier emploi de se donne comme objectif de réaliser le suivi de 58 CE . Ce chiffre se base sur les places disponibles, il ne correspondra pas à l'objectif réalisé car +/- 30% de stagiaires ne terminent pas les formation.

Le rapport d'activités fera par ailleurs mention :

- du nombre de nouveaux CE par formation ayant participé à la séance d'information LINK en 2024
- du nombre total de CE en cours d'accompagnement durant l'année 2024
- du nombre de CE qui ont fait l'objet d'une clôture d'accompagnement, par motif (travail, reprise de formation, fin d'accompagnement, réorientation, maladie)

Nous nous adressons – avec l'accompagnement LINK - à tous les stagiaires – des formations longues et/ou qualifiantes de nos collègues du pilier formation. Et nous savons par expérience que nous les atteignons bien. L'accompagnement LINK accélère et renforce

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

3.5 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 Technicity 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 automatique
- Gestion d'offre Select
Quand l'employeur demande de gérer la présélection de son recrutement dans un métier lié à Technicity (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.

Le pilier emploi se charge de la gestion des offres pour lesquelles l'employeur a demandé une présélection de candidats.

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

3.6 Screening

Les actions du plan d'action « pénuries » comprennent des actions de screening qui doivent encore être définies plus précisément.

Plusieurs types de screening sont envisagés

- Administratif
Sélection sur base de diplômes, permis de conduire, expériences professionnelles

- Compétences
Pour un matching emploi ou parcours formation emploi
- Orientation
Pour les chercheurs d'emploi qui souhaitent travailler dans le secteur, vérification de l'adéquation entre le souhait et la réalité du métier

3.7 Services Select – prospection

Les consultants employeurs font partie du pilier emploi et sont placés sous la responsabilité du directeur du pilier emploi. Ils ont les mêmes missions que leurs collègues au sein de Select Actiris

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

Le consultant accompagne les entreprises de son portefeuille 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 suivies 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 formation et d'un up-date continu sur les outils d'Actiris, les plans d'aides à l'embauche.

La méthodologie en bref

Le portefeuille des consultants est basé sur le code NACE principal des entreprises. Pour Technicity, les codes vont de 1 à 42, ils ont aussi les commerces de voitures et garages (code 45).

Pour les sociétés d'ascensoristes et de techniciens HVAC, qui se retrouvent dans les codes 43, en techniques spéciales du bâtiment, code normalement pris en charge par Technicity, les sociétés sont intégrées au fur et à mesure de la pertinence de les gérer et répondre à leurs besoins d'un ou l'autre PFE.

3.7.1 Objectifs

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 Technicity se donne comme objectif de réaliser 300 accompagnements PAI

Le rapport d'activités de l'année 2024 présentera les accompagnements réalisés ventilés par :

- nombre de PAI actifs
- nombre de nouveaux accompagnements PAI
- nombre de PAI avec solutions (travail, formation, stage, études, validation des compétences)

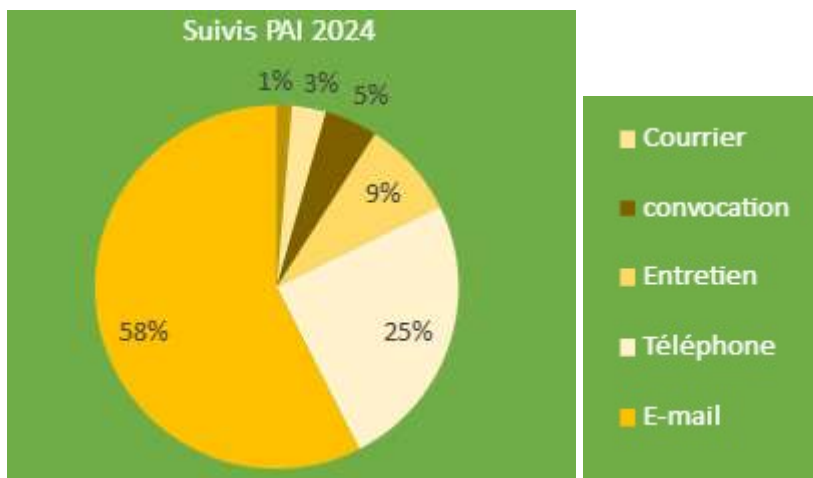
Résultats

Prévisions	PAI actifs en 2024	%
300	296	-1.33%

- L'effectif RH est toujours très réduit. En moyenne sur l'année seuls +/- 2 ETP ont pu être octroyés au PAI. Le mois décembre particulièrement suite à des départs et des absences, l'équipe a été réduite à deux personnes pour l'ensemble des missions. Aucun nouveau PAI n'a pu être projeté car ils assuraient le backup de leurs collègues.
- Le « no-show » est également un souci car 1 rendez-vous sur deux n'est pas honoré. Cela fait que nous devons planifier des rappels en plus de nouveaux rendez-vous de bilans professionnels.
- Cependant, au niveau des solutions, nous pouvons donner les chiffres suivants

Solutions	Nombre
TRAVAIL	71
FORMATION	73
STAGE	4
Validation des compétences	6
Total général	154

- La solution formation a fortement augmenté. Grâce en partie aux reprises à la normale des entrées en formation de BF technics depuis l’engagement de nouveaux formateurs.
- Au niveau des suivis
- 563 suivis ont été opérés sur les PAI actifs, majoritairement par mail et téléphone.



Matching – méthodologie LINK

Pour évaluer l’offre de service aux chercheurs d’emploi, dans le cadre de la méthodologie LINK, le pilier emploi de Technicity se donne comme objectif de réaliser 58 accompagnements Link

Le rapport d’activités fera par ailleurs mention :

- du nombre de nouveaux CE par formation ayant participé à la séance d’information LINK en 2024
- du nombre total de CE en cours d’accompagnement durant l’année 2024
- du nombre de CE qui ont fait l’objet d’une clôture d’accompagnement, par motif (travail, reprise de formation, fin d’accompagnement, réorientation, maladie)

Résultats :

Formation	Date fin de formation	Prévision	Effectif	Admissibles en link
Soudeurs 28	21-02-24	10	7	7

Soudeurs 29	14-08-24	10	5	4
Froid / HVAC	19-04-24	10	9	9
ASC Speed	04/10/2024	10	6	4
Automatisme	04/10/2024	8	10	10
Dessinateur industriel	19/12/2024	12	11	5
Dessinateur Hvac	19/12/2024	12	12	8
Total		72	60	47

Formation	SI link	Effectif	Clôture Link
Soudeurs 28	19/02/20244	7	7
Soudeurs 29	27/5/202	5	3
Froid / HVAC	29/04/2024	9	9
ASC Speed	23/08/2024	6	6
Automatisme	16/09/2024	9	2
Dessinateur industriel	19/12/2024	10	3
Dessinateur Hvac	19/12/2024	8	2
Total		54	37

Motif clôture link.

Formation	Travail	Fin d'accompagnement	Réorientation
Soudeurs 28	6	1	
Soudeurs 29	3		
Froid / HVAC	8	1	
ASC Speed	6		

Automatisme	3		
Dessinateur industriel			3
Dessinateur Hvac	2		
Total	28	2	3

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 Technicity s'est donné les objectifs suivants :

- 285 offres d'emplois select gérées par les conseillers du PFE (les métiers du numérique)
- 1000 offres d'emplois select du secteur lié à Technicity(codes NACE)
- 3000 offres d'emplois liées au PFE publiées en direct online
- 450 offres d'emplois du secteur (codes NACE) publiées en direct online
- 400 contacts entreprises en RBC dont 200 de nouveaux prospects.

Les objectifs sont une estimation faite par rapport aux réalisations 2022.

Le rapport d'activités fera par ailleurs mention :

- du taux de satisfaction des offres gérées au sein du PFE
- du nombre d'offres d'emplois ventilés par métier

Résultats

Détail sur le nombre d'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		4
Nombre d'offres d'emploi passives	Satisfaites	96
	Clôturées	147

Nombre total d'offres emploi dispatchées 219



Prévisions	Offres d'emploi select	%
250	219	-12.4%

Indicateurs	Etat	Prévision	%
Offres online métiers PFE	1125	3000	38
Offres online secteur (code Nace)	1024	450	228
Offres select métiers PFE (219	250	88
Offres select métiers hors PFE, code NACE	387	1000	39

Offres reçues :

Employeurs	Nombre d'offres
EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - INFRA	15
HMJ GROUP	10
ALL - THERM	6
TRESCAL	6
BTA KOELING	5
KONE BELGIUM	5

DIAMOND EUROPE	4
COOPMAN ORONA	4
BMR CONCEPT	3
LIFTINC	3
SOCIÉTÉ ANONYME BELGE DE CONSTRUCTIONS AÉRONAUTIQUE	3
HAEMERS TECHNOLOGIES	3
TECHBAT	3
CARTOMILLS	3
CEGELEC BUILDING SERVICES	3

Placements :

Employeurs	Nombre de placements
EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - INFRA	15
TRESCAL	4
HMJ GROUP	3
DIAMOND EUROPE	2
WILFRID REIX	2
HAEMERS TECHNOLOGIES	2
MISSION LOCALE DE SAINT-JOSSE-TEN-NOODE	2
COOPMAN ORONA	2
TECHBAT	2
CARVEEN RENTING	2
LIFTINC	2

Prospection

Prévisions	Réalisé	%
400	443	+10.75

3.7.2 Moyens

La composition prévue de l'équipe du pilier emploi est la suivante

- 6 conseillers PFE (Select, Link, PAI). Les agents développent continuellement leur expertise des métiers du numérique, des demandes des employeurs et de l'offre de formation et de VDC
- 2 consultants employeurs SPOC
- 1 directrice - responsable du pilier emploi

Au niveau des Ressources Humaines, depuis le 1/12/2023, le gouvernement a décidé d'instaurer un moratoire sur les recrutements. Cela signifie que durant cette période, les besoins RH d'Actiris sont remplis via les procédures de sélection interne.

En pratique, pour l'équipe des conseillers, n'a pu compter 6 ETP mais une moyenne de 4.7 ETP avec une chute à 2 ETP au mois de décembre 2024.

Cela pénalise beaucoup l'atteinte des objectifs mais bon an mal an, l'équipe s'organise pour assurer les backup et aussi ouvrir de nouveaux dossiers.

3.8 Actions Collectives de Matching

A leur demande et en vue d'une meilleure sélection de candidats pour leurs offres ou leur demande en matière stages - des actions collectives de matching avec des chercheurs d'emploi, seront organisées en étroite collaboration avec les collègues des piliers formation et sectoriel.

Types de Jobdatings

Deux types de jobdatings sont organisés :

1. Jobdatings Formels

- L'employeur souhaite engager plus de 7 candidats
- Une offre d'emploi est créée sur Select, la plateforme de gestion des offres.
- Une séance d'information est organisée pour présenter l'employeur et l'offre aux candidats.

- Chaque candidat présent participe à un entretien d'embauche avec l'employeur.

Dans le cas des sorties de formation, les consultants employeurs font une prospection ciblées le mois précédent et la présentation des candidats est réservée aux stagiaires.

KEZCO GROUP	09-02-24	Jobdating pour soudeur 28- offre d'emploi annulée
ETS.FABRITIUS	23-02-24	Pour soudeur 28- 1 engagement
TRESCAL	12-03-24	Jobdating classique pour techniciens d'étalonnage 4 engagements
Eiffage Benelux	20-03-24	Séance information pour début parcours formation emploi
Eiffage Benelux (FIXIT - HVAC)	16-04-24	Présentation des techniciens Hvac
SMURFIT KAPPA CARTOMILLS	13-06-24	Présentation des automaticiens
YOKOGAWA BELGIUM	11-07-24	Présentation des automaticiens 1 engagement
Electrimek	16/09/2024	Présentation des ascensoristes

2. Jobdatings Informels

Inspirés de la méthode "I.O.D (recrutement sans CV), ces jobdatings permettent une rencontre plus détendue entre employeurs et candidats. Le processus se déroule comme suit : Ce type de jobdating est utilisé pour les sorties de formation.

- Une offre d'emploi est d'abord publiée.
- Une visite est organisée sous différentes formes : visite d'entreprise, petit-déjeuner sur site ou visite d'un chantier.
- Cette approche vise à offrir un cadre plus informel et moins stressant que l'entretien d'embauche classique.
- À l'issue de la rencontre, les candidats peuvent se positionner sur l'offre.

- Les candidatures des stagiaires intéressés sont ensuite envoyées à l'employeur, qui organise lui-même les entretiens ultérieurs.

LIFTINC	13-09-24	Mise en relation avec les stagiaires ascensoriste au sein de votre entreprise 2 engagements
Vivaqua	30/4/2024	Rencontre des soudeurs 28. Présentation de Vivaqua et de leur modalités d'engagement Inscription à l'examen de recrutement pour un poste de soudeurs 1 engagement
SMURFIT WESTROCK CARTOMILLS	24-09-24	Visite de l'usine de carton et mise en relation des techniciens automaticiens
INCHCAPE BELGIUM DISTRIBUTION	26-11-24	Visite des concessions Toyota et BYD avec les stagiaires en mécanique auto de BF- engagement d'une mécanicienne

3.9 Synthèse

Synthèse des résultats

Nombre de PAI	219
Nombre de CE suivi en LINK	58
Nombre d'OE Select PFE (métiers)	219
Nombre d'OE Select secteur (code NACE)	387
Nombre d'OE Direct Online PFE (métiers)	1125
Nombre d'OE Direct Online secteur	1024
Contacts entreprises	443

4 Veille sectorielle

4.1 Stratégie

En 2021, le Comité de Direction a mené une réflexion portant sur une vision pluriannuelle du PFE 2022-2025. Sur base d'une analyse SWOT, 20 propositions d'actions ont été dégagées en vue de favoriser le développement de Technicity.brussels. Cette vision a été présentée au CA en décembre 2021.

En avril 2022, le CA et le CD se sont retrouvés dans le cadre d'une journée complète de réflexion (mise au vert).

Sur base des propositions d'actions, 4 axes de travail sont proposés et ont été alimentés par des idées et suggestions :

Axe 1 - Culture d'entreprise, environnement multi partenarial, pénurie de main d'œuvre, déploiement des activités, politique en matière de gestion des ressources humaines.

Axe 2 - Quelle vision partenariale pour Technicity.brussels ?

Axe 3 - Comment assurer un financement en ligne avec les perspectives de croissance ?

Axe 4 - Quels axes de développement stratégique ?

La suite du travail consiste maintenant à décliner ce contenu en vision stratégique 2023-2025 à travers des objectifs d'actions et de développement.

La veille technologique 2024 se retrouve dans l'axe 4 Développement stratégique.

4.2 Objectifs

- **Développer un plan de développement au niveau infrastructure et matériel.**
Les équipements actuels permettent un déploiement de l'offre de formation.
Pour rappel, une réflexion a été menée par les formateurs et les experts lors de l'installation des ateliers et des labos. Celle-ci a soutenu le plan d'investissement réalisé par le Fonds Sectoriel (FRM Bruxelles).
L'équipe technique et pédagogique est consciente que l'évolution technologique se déplace à grande vitesse. Une réflexion existe en interne ! Des besoins sont déjà exprimés en termes de nouveaux investissements.
Ce plan de développement des équipements va permettre d'aborder les projets tenant compte des priorités et des besoins.
- **Développer une vision technologique**
L'Innovation technologique entraîne une évolution et une transformation des métiers et des compétences. Nous devons observer, comprendre et agir de façon à intégrer ces changements dans les actions en lien avec la formation et l'emploi. Ces changements vont s'associer à des choix en termes d'espaces et de ressources.

Ces deux objectifs rencontrent une approche pluriannuelle. Ils seront associés aux ressources financières disponibles.

4.3 Actions

4.3.1 Projet de veille et Rapport

Plan de développement des infrastructures et matériel

L'engagement d'un Project Manager en avril 2023 nous a permis d'entreprendre cette veille technologique de manière structurée.

En collaboration avec la direction et l'équipe pédagogique, une analyse fine des besoins en matière de nouvelles infrastructures a été réalisée. Une partie de celles-ci ont été acquises en 2024

L'acquisition de ces équipements influencera l'ensemble des formations à destination des 3 publics. Elle permettra une amélioration des filières de formation. Le plan d'investissement met en évidence la nécessité de développer les outils de formation dans les filières installation et maintenance industrielle.

Par ailleurs, au cours du 4^e trimestre de l'année, nous avons réalisé un focus sectoriel au niveau du secteur HVAC/froid. Celui-ci s'est inscrit dans une démarche générale d'analyse de notre offre, du potentiel de développement et de nos besoins (tant en équipement qu'en formation). Nous avons également préparé l'analyse de filière pour enrichir notre vision prospective au sujet de l'usinage et des métiers périphériques.

Développement d'une vision technologique

Nous avons répondu à l'appel à projets du Fonds Européen FEDER.

Notre projet rentre dans le cadre de la **Maintenance prédictive et précise pour une maintenance plus efficace** incluant les outils numériques.

Cette réflexion a un impact sur la filière installation et maintenance incluant également les techniques spéciales (froid – climatisation – pompes à chaleur - ascenseurs).

A ce jour, nous n'avons pas encore de réponses venant de la Cellule Feder.

4.3.2 Analyse du marché de l'emploi & évolution du secteur

L'analyse des offres d'emploi en collaboration avec la cellule Emploi et l'écoute des besoins exprimés par les entreprises notamment via les parcours formation emploi mettent en lumière le tissu des métiers en lien avec l'installation (ex les lifts monteurs, les installateurs électriciens industriels) et la maintenance industrielle. Ce constat est à mettre en parallèle avec les projets de développement des sites 1 et 2. Nous devons prévoir une capacité d'accueil suffisante pour répondre à ces besoins de qualification.

4.3.3 Etudes et analyses ponctuelles

Néant

4.3.4 Besoins exprimés (développement d'outils, de formations, recommandations, demandes...) en interne et par les secteurs membres du PFE

Le plan d'action 2024 précisait que « Cette veille technologique ne peut se faire sans la nécessité de deux ressources : un chef de projet et des ressources financières »

1. Nous avons engagé un Project manager (en avril 2023)
2. Nous avons déposé un dossier au Fonds Feder et à ce jour, notre plan d'investissement se fait sur base sur Fonds propres soit les moyens dégagés par l'activité de l'asbl Technicity.

4.3.5 Expertise

En 2024, les contacts avec les entreprises et les secteurs confirment que le PFE peut s'appuyer sur un réel réseau de ressources techniques. La réactivité des équipes et nos capacités à obtenir prestement un haut niveau d'information dans l'élaboration du projet Screening AUDI l'a encore récemment clairement démontré

4.3.6 Tableau de synthèse

RAPPORTS/DOCUMENTS	TYPES
2 travaux réalisés	- Plan de développement des infrastructures et du matériel - Vision technologique en lien avec l'Innovation

5 Recapitulatif chiffre des objectifs et actions

Mise à disposition	1121 personnes	149,5 jours		
Formation et vdc	2512 personnes	210.640 h	Places occupées : 3619 personnes	Heures prestées : 189 201.75
Emploi	296 PAI	47 LINK	205 SELECT	443 CONTACTS ENTREPRISES
Veille sectorielle				

AXE 2

COMMUNICATION

MARKETING

1 Communication

1.1 Stratégie

Cet axe 2 Communication & Marketing du RA2024 est à mettre en lien avec la notion de « Culture d'entreprise » abordée dans la vision pluriannuelle. Les efforts de communication et de marketing vont contribuer à améliorer notre Employer Branding !

Réfléchir sur nos valeurs, les définir et les faire connaître ! renforcer l'adhésion au projet de tous les intervenants sont des points stratégiques pour la réussite de nos missions.

La communication reste un point d'attention et d'insatisfaction. Nous espérons que 2025 nous apportera ressources et avancées significatives.

1.2 Objectifs

- Poursuivre les travaux relatifs au plan COM et au déploiement de la communication interne et externe,
- Permettre une utilisation intensive des canaux de communication,
- Garantir une communication cohérente au niveau de l'ensemble des partenaires.

1.3 Communication externe

Celle-ci vise la présentation, la diffusion et l'utilisation de l'offre globale et diversifiée de Technicity.brussels

1.3.1 Outils

Les outils principaux sont

- Les outils numériques : Site internet – Réseaux Sociaux – Newsletters – Plateforme – Vidéo...
- Les outils « classiques » : Brochure – Flyers – visites – réunions – events...

Proposition d'outil à créer : création et réalisation d'un stand de présentation.

1.3.2 Actions réalisées

- Maintien des actions précédentes
- Nous avons investi dans les Startech days afin d'augmenter la réputation de Technicity auprès des publics scolaires

- Mise à jour et création des brochures et flyers en lien avec les nouvelles initiatives. Nous avons créé 3 nouvelles brochures qui viennent compléter les flyers existants :
 - Découvertes métiers,
 - Donnez de la hauteur à votre carrière
 - Technipool
- Poursuivre les initiatives en matière de visites, rencontres, présentations. Nous observons que le présentiel est et reste une bonne méthode de travail pour présenter le pôle et toute son infrastructure.
- Le plan stratégique de développement pluriannuel issu de la réflexion menée par le CA et le CD en avril 2022 va renforcer la compréhension et l'adhésion de tous les partenaires au projet PFE. La cohérence dans la Communication de chaque organisme partenaire va se renforcer autour d'objectifs soutenus et portés par chacun. Ce travail de fond a commencé en 2023. Il se poursuit. Deux réunions ont permis de mettre en contact les responsables de la communication externe d'Actiris et de Bruxelles Formation et l'équipe de Technicity. Les services COM de ces deux organisations viennent en support pour la diffusion d'informations liées aux activités.

1.3.3 Labellisation

- WorldSkills Belgium Training Center (WSBTC) pour les métiers du Froid (pour rappel, nous l'avons déjà pour le soudage).
- En projet : labelliser le dessin industriel
- Nous bénéficions depuis juin 2024 du label QFOR - WSE

1.4 Communication interne

La communication interne est centrée sur les activités, les outils et les méthodes d'organisation qui vont améliorer le travail et les échanges au niveau du personnel et l'accueil des visiteurs. Elle vise à maintenir l'adhésion de l'équipe aux initiatives prises et aux valeurs que le pôle transporte. Nous voulons renforcer la Culture d'entreprise qui émerge de notre expérience quotidienne.

1.4.1 Outils

Outils de communication interne : mailing, annonces, réunions d'équipes, réunion du personnel, réseau coworking, ...

Règlement de fonctionnement et procédures de travail communs,

Affichage et signalétique,

1.4.2 Actions réalisées

- Poursuite de l'uniformisation en matière de présentation de l'ensemble des documents utilisés au sein du PFE (syllabus, PP, documents administratifs et comptables, ...) en tenant compte de la charte graphique. Il faut la « touche »

Technicity.brussels sur chaque document. Ce vaste projet a commencé en 2023 et se poursuivra en 2024.

La bibliothèque de cours est créée et structurée. Le partage de documents sur le coworking est opérationnel.

- A partir d'une sensibilisation des formateurs à la rédaction de notes de cours, mettre au point une structure de présentation des notes utilisable par tous et ayant une valeur pédagogique pour les utilisateurs. Ce travail a bien débuté en 2023, le processus d'adaptation des cours se poursuit.
- Finalisation du règlement de fonctionnement qui définit nos valeurs, nos missions, nos procédures et méthodes de travail. Ce travail n'est pas finalisé et sera repris en 2024.
- Finalisation de la signalétique d'accueil : informatisation de l'accueil des visiteurs, exploitation des écrans, équipement et embellissement des salles de réunions. Ce projet n'est pas réalisé et sera repris en 2024.
- Lancement d'une animation et d'une modernisation autour des tableaux d'affichage. Ce projet n'est pas réalisé et sera repris en 2024.
- Poursuite de la réflexion pour la mise en place d'une communication interne plus structurée (intranet). Ce projet n'est pas réalisé et sera repris en 2024. A ce jour, la communication interne se fait par mailing.
- Renforcement de l'image de Technicity par la création et distribution de vestes (polar) avec le logo du pôle.

1.5 Synthèse

nope

1.6 Actions plan pénuries (PRR)

Ce point de ne figure pas dans le plan d'action.

TechAction : (logo)

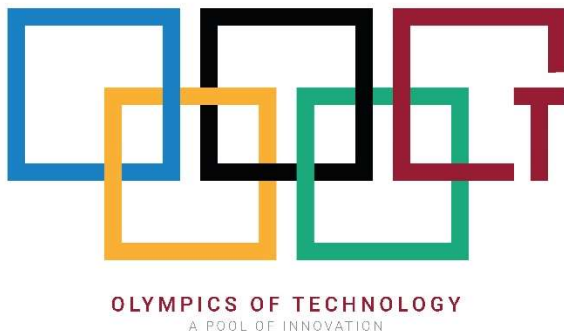
TechAction, est le futur Hub des (in)formations de la technologie et de la maintenance industrielle, créant le lien essentiel entre le monde des entreprises et du travail, et celui de l'éducation et des apprenants. Sa cible principale est tout jeune en âge de s'orienter, en recherche de découvertes « métiers » ou en recherche de formation, qui, à travers ces pages dynamiques, identifiera un secteur débordant d'opportunités et aux champs d'application quasi illimités, même s'ils sont souvent insoupçonnés.

Cette page s'est dotée d'un branding reconnaissable entre tous, et offre aux entreprises, aux établissements scolaires et aux organismes d'insertion socio-professionnelle les possibilités de :

- Partager avec et entre membres du réseau et bénéficier ainsi de ressources partagées
- Participer à des projets unissant les acteurs de l'enseignement, les entreprises et Technicity
- Être informé des tendances, des événements et actualités du réseau
- Avoir accès à un réseau de professionnels

Vitrine de Technicity.brussels, TechAction s'engage à mettre en avant les métiers en pénurie, à stimuler l'intérêt pour ces domaines essentiels, et comment ceux-ci ouvrent la voie à des perspectives d'emploi stimulantes et solides.

TechniPool



C'est le 1^{er} concours interscolaire bruxellois organisés par Technicity.brussels.

Créé pour répondre à la fois au manque d'intérêt pour les filières techniques et professionnelles, à la fois pour mettre en avant les infinies possibilités qu'offrent nos métiers, et pour faire parler de ceux-ci auprès d'un plus large public, il a pris pour thème les Jeux Olympiques de Paris 2024.

Le sujet est la création d'un bassin de relaxation à fond mobile, à l'échelle 1/32, offrant une température constante de 29°, équipé d'un éclairage ludique et varié, et dont les mises en œuvre techniques répondent aux conditions de sécurité pour le grand public.

Il sera doté de trophées, prix et récompenses, combinant amusement (pass Walibi) et apprentissage (visite de Walibi en backstage).

Et le sujet sera abordé par deux médias traitant essentiellement des problématiques RH actuelles.

- 2 réunions d'informations à destination des directions et chefs d'atelier
 - 1^{ère} réunion : 1 école (1 chef d'atelier)
 - 2^{ème} réunion : 6 écoles (9 chefs d'atelier et enseignants)
- 4 écoles ont confirmé leur inscription fin décembre
- 68 étudiants participeront à la 1^{ère} édition de ce concours interscolaire

- 3 entreprises souhaitent remettre les résultats aux écoles lors de la remise des prix.

Création d'une photothèque et vidéothèque

Cette création renforce notre présence en ligne et soutient des missions éducatives et professionnelles.

Elle répond à plusieurs objectifs stratégiques importants :

- Promouvoir les carrières techniques (témoignages, études de cas, ...)
- Augmenter la visibilité des projets et nouveautés proposés par Technicity
- Soutenir le réseautage et les partenariats (en activant l'adhésion grâce à des exemples concrets)
- Valoriser les initiatives de Technicity et démontrer l'impact des actions
- Archiver et préserver l'évolution des projets et initiatives de Technicity

Parcours Métiers

Une collaboration avec la Fondation pour l'Enseignement n'a pas été prolongé au-delà de son échéance liminaire. Elle devrait reprendre sous d'autres formes en 2025

2 Marketing

2.1 Stratégie marketing

Le présent rapport détaille les activités et décisions prises pour le développement d'une stratégie marketing.

La nécessité de cette stratégie venait d'un postulat que nous devons étoffer notre portefeuille d'entreprises pour diversifier les clients en formation « travailleurs » et ne pas compter que sur quelques « comptes clefs » comme Equans ou la Stib.

Nous visions également un équilibre plus significatif entre les formations mono-entreprises et multi-entreprises. Enfin, outre la promotion du catalogue de formation élaboré au cours des années précédentes, nous sommes restés attentifs aux suggestions et besoins des entreprises en répondant à leurs demandes. Cela a permis d'élargir le catalogue de formation avec de nouveaux produits. Un des points fort de Technicity est de pouvoir répondre aux entreprises avec une réponse adaptée, adéquate et dans des délais rapides.

2.1.1 Objectifs

L'objectif premier était de mettre en place une politique marketing via l'aide d'une free-lance en collaboration avec les consultants employeurs de la cellule emploi. Durant l'année 2023, cette équipe en collaboration avec le comité de direction et d'autres services ont pu mettre en place un service aux entreprises avec plusieurs résultats probants.

Certains d'entre eux sont entrés dans le cadre du plan d'action pénurie et donc ne seront que cités, le détail sera décrit lors de la remise du rapport d'activité lié au plan d'action pénurie (PRR).

2.1.2 Outils

Plan d'actions de prospection commun pour les consultants employeurs de la Cellule Emploi et la freelance.

2.1.3 Actions

Lancement d'un GT marketing,

Le groupe de travail marketing s'est réuni durant l'année 2023.

Réunions	Participants	Ordre du jour
21/2	Direction générale, manager Actiris,, consultants employeurs, marketing manager	Présentation plan d'action marketing. Organisation du plan de prospection employeur
31/3	Plénière : comité de direction, front office, communication manager, consultants, marketing manager,	Présentation du plan d'action . Procédures de travail
18/09	Plénière	Actions en cours Présentation plan pénurie
27/11	Comité de direction, consultants employeurs , marketing manager	Actions pénuries en cours : projets formation emploi Formation travailleurs : projet en cours et perspectives. Etats des lieux

Quatre réunions du GT ont été déclinées en réunions opérationnelles.

- Réunions consultants - project manager : mensuelles, échanges des rencontres, opérationnalisations des demandes.
- Réunions front office- project manager : quotidien, opérationnalisation et programmation.
- Réunions logistiques accueil , front office : opérationnalisation pratique des rencontres
- Réunions communication : Communication manager, direction générale, projet manager

Rédaction d'un PA à orientation marketing,

Le plan d'action au final comportait l'ensemble des actions à mener à l'attention de nos trois publics : entreprises, chercheurs d'emploi, écoles.

Il s'est greffé en plus au plan d'action pénurie dont les activités feront l'objet d'un rapport d'activité à part.

Il comportait en outre, la communication et le développement des actions sectorielles.

Cette section ne reprend qu'une part du plan marketing, rebaptisé plan d'action relation entreprises.

Répartition de la prospection :

Marketing Manager	<ul style="list-style-type: none">▪ Entreprises hors Bruxelles▪ A Bruxelles, entreprises hors du code NACE consultants Technicity
Consultants Technicity	<ul style="list-style-type: none">▪ Entreprises code NACE 5-36 (industries/exploitation/fabrication^{oo}+ 43 (ascensoristes et frigoristes) + code nace 45 (garages)
Autres consultants Actiris	<ul style="list-style-type: none">▪ Prospection selon leurs portefeuilles▪ Présentation Actiris uniquement

La présentation de Technicity aux entreprises est commune, même lay-out et même contenu de base. Par contre, chaque consultant ne détaille que la partie pour lequel il est expert

- Formation travailleurs
- Formation chercheurs d'emploi
- Parcours formation emploi
- Aides à l'emploi
- Parcours Formation Emploi

Selon les besoins et demandes des entreprises, pour l'un ou l'autre thème, il passe le relais au collègue « spécialiste »

Résultats

Pour les offres d'emploi

Types d'offres	Online	Présélection par Actiris
Offres d'emploi liées au secteur (tous métiers confondus)	951	641
Offres d'emplois métiers pfe	1462	427

La gestion des offres d'emploi au sein du PFE fait l'objet d'un rapport détaillé au chapitre emploi.

Les consultants ont eu des contacts qualitatifs avec 314 entreprises. Ils ont assurés une prospection de plus de 600 entreprises.

Il y a eu 31 accueils d'entreprises à Technicity pour un visite et une présentation des services.

La visite d'entreprise sur site est privilégiée car cela permet de voir les infrastructures et de faire des rencontres avec les formateurs. Cela permet pour les entreprises d'avoir un contact privilégié et expert de leurs demandes mais également de découvrir la diversité du catalogue des formations qui sont données à Technicity.

Plusieurs entreprises ont donc non seulement trouvé des réponses en termes de besoins de travailleurs mais également des réponses à des nécessités de formations orientées vers d'autres technologies

Par exemple, Otis, ascensoriste ; ont étendu leur demande de formation aux agréments liés à l'électricité en plus de modules de formation purement liés aux ascenseurs.

Pour les formations travailleurs

La prospection c'est d'abord concentré sur les sociétés d'ascensoristes, la liste ci-dessous n'est pas exhaustive.

KONE	Formation électricité BA4/BA5 Formation technique pour non technicien Travail en hauteur
OTIS	Formation électricité BA4/BA5 Formation technique pour non technicien Modules ascenseurs pour nouveaux
Schindler	Modules ascenseurs Formation pour non techniciens

TKE	Modules ascenseurs Travail en hauteur
Orona	Modules ascenseurs

La collaboration avec les ascensoristes est donc multiple puisque qu'ils engagent aussi en préselection via Technicity.

Une autre prospection a été faite vers les services d'incendie et d'urgences pour un module spécifique : Libérer en toute sécurité les personnes. Ce projet débuté en 2022 a pris de l'ampleur et de nombreuses sessions sont organisées pour ces services.

Fire, Incendie Brabant Wallon, Brandweerzone Ardennes ; Brandweerzone Puurs , Siamu de Bruxelles, Gand , Anvers...

Un bel exemple est le nouveau partenariat avec le PAULO Instituut (centre de formation des pompiers de Flandres orientale). Les différents commandants des casernes de pompiers de la province, ainsi que responsables de l'institut sont venus sur place pour que la demande / l'organisation / l'opérationnel seront bien assurés selon leurs attentes. Vu l'ampleur du trajet de formation, les premières formations auront lieu à partir de 2024. Plus de 65 sessions sont planifiées en 2024 et 44 déjà prévus pour 2025.

De nouvelles formations ont été aussi mises sur pied en fonction des demandes spécifiques des entreprises. C'est lors des contacts / prospections et surtout être à l'écoute des besoins en formations que les demandes deviennent de plus en plus « sur mesure ».

Par exemple : des formations techniques pour non techniciens qui permet au personnel administratif des entreprises d'avoir une information technique plus spécifique et en rapport avec leur activité. Autre exemple du VRT et le théâtre de la bourse avec des demandes spécifiques en soudage sur mesure pour souder des pièces de théâtre.

Parcours formation emploi

Deux parcours formation emploi ont débuté en 2023

TKE pour un groupe de monteurs d'ascenseurs

Sibelga , formation de base en électricité pour réussir les tests de sélection

Ces parcours ont été intégrés dans le plan d'action pénurie et feront une analyse détaillée ultérieurement.

Aides à la formation

Un travail important a été réalisé pour cadrer les aides à la formation à la fois sectorielles et publiques.

L'objectif est de présenter les aides possibles lorsqu'il s'agit de présenter une offre de services en matière de formation. Ce sont des avantages importants et souvent peu connus des sociétés (souvent les PME)

Au niveau sectoriel, les contacts ont été pris avec les fonds sectoriels suivants :

- CP 111 / CP 209
 - CP 149.01
 - CP 124
 - CP 120 / CP 214
 - CP 118 / CP 220
 - CP 200
- IFPM et Mtech+
Volta
Bouwindustrie
Textielsector
Voedingsnijverheid (ALIMENTO)
CEVORA / CEFORA (bureau d'étude)

Au niveau public, le pôle a introduit des programmes de formation aux services régionaux pour l'obtention d'une reconnaissance de ceux-ci en vue de l'obtention du Congé Education Payé.

Les contacts sont pris dans les autres régions pour la reconnaissance des aides régionales (chèque formation, KMO portefeuille). Cela va demander un investissement car cela nécessite un audit et donc un coût.

3 Sensibilisation – promotion – diffusion

3.1 Stratégie

La stratégie à développer pour ce point est à mettre en lien avec l'axe Communication.

Les outils de communication viennent en support pour les actions de sensibilisation, promotion et diffusion. Si nous avons de bons outils, des actions efficaces vont en découler.

Nous visons également une collaboration plus structurée avec la CDM. En 2021 et 2022, des réunions de travail (CDM – PFE) ont donné lieu à des projets de collaboration.

3.2 Objectifs

Mener des actions qui visent :

- La sensibilisation et la découverte des métiers,
- La connaissance de l'offre de formation pour les 3 publics concernés :
 - Chercheurs / Chercheuses d'emploi
 - Enseignement
 - Entreprises

La présentation et la diffusion des services de Technicity.brussels

3.3 Actions réalisées par public

3.3.1 Chercheurs/Chercheuses d'emploi

- Participation au salon de la formation en collaboration Bruxelles Formation. Comme chaque année, nous participons au salon de la formation avec BF Technics.
- Maintien des séances d'informations généralistes sur l'offre globale de formations et les conditions d'entrée. C'est une action menée par la Cellule Formation/VDC et plus spécifiquement par les conseillers pédagogiques. Elles se tiennent à la CDM et à Technicity. En 2023, 5 séances d'informations ont été organisées.
- Maintien des séances d'informations orientées métier. Ces séances se font à Technicity.brussels à l'initiative de la cellule formation. Elles s'accompagnent d'une visite des ateliers et d'une présentation de la formation et du métier par l'expert formateur. En 2023, 14 séances d'informations ont été organisées.
- En septembre 2023, participation à l'organisation d'une journée promotionnelle des métiers organisée par le CDM. Ce projet n'a pas été organisé.
- Poursuite de la collaboration structurelle avec INTERFACE 3 pour la promotion et la formation des métiers techniques à destination des femmes. Action menée par la cellule formation en collaboration avec Véolia – Projet Electrogirls

3.3.2 Enseignement

- Organisation d'une journée « portes ouvertes » à destination de l'Enseignement (y compris l'enseignement général) en collaboration avec la CDM.
Ce projet est en préparation depuis 2023. Une visite est prévue en avril 2024 à destination des enseignants. Cette initiative est pilotée par l'IBEFE et la CDM.
- Organisation de 20 sessions « Découverte métiers » HVAC – Ascensoriste – tuyauteur industriel. En 2023, ce projet n'a pas rencontré le succès espéré. Nous avons organisé 4 sessions pour 4 écoles différentes et 44 élèves. Ce constat nous a poussé à revoir cette activité en proposant pour 2024, des sessions plus courtes (2 jours voire 1 jour). Pour rappel, c'est un projet est mené avec Volta.
- Création d'un canal de communication avec les conseillers « enseignement » de la CDM afin de promouvoir notre offre auprès du public scolaire. Ce projet est initié et notre activité est reprise dans le catalogue de l'offre de formation continue à destination des enseignants.
- Participation de Technicity à la soirée des métiers à l'Athénée Royal de la Rive Gauche
- Participation aux Startech's days (3 jours en novembre 2023) :
 - stand dans le village technologique – thème : le secteur des ascensoristes.
 - expertise dans la sélection des compétiteurs soudeurs
 - expertise dans la sélection des compétiteurs frigoristes

Rappelons que le compétiteur en soudage a obtenu la médaille d'argent au concours Euroskills tenu en Pologne en septembre 2023.

3.3.3 Entreprises – Professionnels

- Création d'un canal de communication avec la CDM afin de promouvoir l'offre de formation « Entreprises ». Ce projet n'est pas réalisé.
- Promotion de l'offre de services Technicity.brussels en lien avec les actions communication et marketing. Ces actions « relations entreprises » sont mises en place et se poursuivent.
- Organisation d'une journée « portes ouvertes » à destination des entreprises du parc Erasme et du zoning industriel d'Anderlecht. Ce projet n'est pas réalisé.

3.3.4 OISP

- Organisation d'une visite du PFE aux nouveaux engagés de la CDM
- Poursuite des visites dites « du Bus » organisées par le service COM de Bruxelles Formation.
Ces visites touchent les nouveaux engagés de Bruxelles Formation et de leurs partenaires, les services d'Actiris et leurs partenaires, En 2023, nous avons accueilli deux groupes de nouveaux engagés.
- Poursuite des visites à l'intention du public du secteur de l'OISP principalement les missions locales et des asbl (100 % jeunes, info jeunes, job2be,...) En 2023, nous avons organisé 10 visites à l'intention de ce secteur

3.3.5 Grand public

- Information de l'offre de services de la CDM auprès des usagers de Technicity.brussels à travers une distribution de flyers..
- Diffusion de la vidéo (clip) de présentation du PFE sur les canaux d'informations (voir PA communication).

3.4 Synthèse

PROMOTION – SENSIBILISATION – DIFFUSION	NBRE D' ACTIONS
Chercheurs (ses) d'emploi	5
Enseignement	5
Entreprises	3
OISP	3
Grand public	2
Total	16

AXE 3

ENVIRONNEMENT

RESEAUX

PARTENARIAT

1 Stratégie

Cet axe était le thème 2 de nos échanges lors de la mise au vert du 28 avril 2022. La question était : Quelle vision partenariale pour Technicity.brussels ? la démarche stratégique est clairement le développement d'un réseau externe. Technicity.brussels a dans sa vision pluriannuelle l'objectif de s'appuyer sur un réseau de partenaires favorisant l'expertise, la croissance des ressources humaines, matérielles et financières. C'est un point fondamental pour le maintien des missions du PFE.

2 Objectifs

Renforcer et étendre les dispositifs de partenariats mis en place les années précédentes en développant 5 nouveaux projets de partenariats.

3 Actions réalisées par partenaire

3.1 Réseaux des opérateurs

Nous avons poursuivi le développement de notre réseau en renforçant nos collaborations avec différents organismes d'enseignement. Parallèlement, nous travaillons activement à consolider notre culture multipartenariale, en maximisant les synergies avec nos partenaires et en optimisant l'utilisation de leurs services.

Dans cette optique, nous avons :

- Renforcé l'usage des services partenaires, notamment à travers notre participation au marché public relatif à la signalétique de BF, une meilleure exploitation des services de communication et un recours accru à l'expertise en analyse.
- Prévu de participer des initiatives stratégiques, telles que le plan d'approche du marché d'Actiris, un projet encore en phase de concrétisation, mais porteur de nouvelles perspectives de collaboration

Dans une démarche d'ouverture et de développement à l'échelle européenne, nous avons également rejoint l'EVTA (European Vocational Training Association). Cette intégration nous permet de nous inscrire dans un écosystème plus large au sein de l'Union Européenne, avec l'objectif d'identifier de nouvelles opportunités et de renforcer notre positionnement à l'international.

3.2 Partenariat Entreprises

Le partenariat avec les entreprises est une thématique présente en permanence dans toutes nos réflexions. Elles alimentent nos actions en matière d'emploi, de formation et de veille et en conditionnent la réussite.

Nous avons déjà une collaboration bien structurée et très directe avec quelques grandes entreprises et secteurs.

Notre vision pluriannuelle porte sur une augmentation d'entreprises partenaires et une implication plus grande de celles-ci comme des mises à disposition de ressources pédagogiques, une représentation régulière dans les comités techniques, des créations de Grands Comptes visant des partenariats directs et des engagements réciproques en matière de projets de formation et d'emploi.

En 2024, le partenariat s'est renforcé notamment grâce aux parcours formation emploi. Ceux-ci sont appelés à se développer avec une attention particulière au respect de nos cadres opérationnels. Nous avons porté des projets porteurs avec, par exemple, Eiffage et nous avons aussi mis en œuvre de nouveaux partenariats qui se concrétisent en 2025.

Formation d'ajusteur-monteur avec la SABCA

Formation d'électromécaniciens de l'eau pour AQUIRIS/HYDRRIA

3.3 Fonds sectoriels

Actuellement, 5 Fonds Sectoriels (autre que le FRM Bruxelles – membre fondateur) s'impliquent dans les actions de Technicity.brussels.

- Volta : pour les découvertes métiers, les primes à la mise à l'emploi et les aides à la formation,
- IFPM/ouvriers : pour l'organisation des épreuves sectorielles et les aides à la formation,
- FRM Brabant Wallon : pour le financement des actions de formation à destination des écoles du Brabant Wallon,
- Cefora : à travers des conventions avec BF pour des formations Bureaux d'études, Dans le cadre des actions pour travailleurs, un projet de convention est en préparation pour diffuser l'offre de formation dans les entreprises de ce secteur.
- MTECH+ employés et ouvriers : à travers des conventions avec BF pour des formations Bureaux d'études.
Dans le cadre des actions pour travailleurs, des contacts sont pris pour organiser des formations en collaboration avec ce secteur.

3.4 Instances Académiques

Dans le cadre de la Veille Technologique et des appels à projets FEDER, la collaboration avec les Hautes Ecoles et les Universités va se structurer sur base des initiatives déjà prises.

D'autres partenaires doivent rentrer dans cette animation : Sirris (centre de recherche) et Innoviris (organisme public pour la recherche et l'innovation en RBC).

Cette animation scientifique n'est pas encore opérationnelle. Elle sera reprise par le Project manager.

3.5 Conclusion

L'année écoulée a été marquée par une stratégie de consolidation de notre réseau de partenaires, un axe essentiel pour le développement de Technicity.brussels. L'objectif de renforcer notre culture multipartenariale s'est traduit par des avancées significatives dans nos collaborations..

Le développement du partenariat avec les entreprises s'est intensifié, notamment grâce aux parcours formation-emploi, ouvrant la voie à de nouveaux projets en 2025. De même, notre intégration à l'EVTA marque un tournant vers une ouverture européenne, avec la volonté de capter de nouvelles opportunités.

Toutefois, certains projets, notamment ceux liés à l'animation scientifique et à la veille technologique, nécessitent encore une structuration et un investissement temporel de notre part. Dans cette dynamique, l'année à venir sera consacrée à la pérennisation des actions initiées, à l'optimisation des synergies existantes et à la concrétisation des projets en attente.

AXE 4 SUPPORTS

4 Services Facilities

Le **Service Facilities** joue un rôle clé dans le fonctionnement du PFE, en prenant en charge l'ensemble des actions liées à :

- Les achats et l'approvisionnement,
- L'équipement et l'aménagement des locaux,
- La maintenance et l'entretien des infrastructures et du matériel.

Son champ d'intervention couvre ainsi tous les aspects logistiques et techniques nécessaires au bon déroulement des activités du PFE.

1.1 Une collaboration étroite avec les équipes internes avec :

- Les équipes pédagogiques, pour répondre aux besoins en matériel et en aménagement des espaces de formation,
- Les équipes administratives, pour assurer une gestion efficace du matériel, des consommables et des infrastructures,

1.2 Structuration des procédures et optimisation des ressources

Afin d'améliorer la gestion des ressources et la traçabilité des actions, le Service Facilities travaille à la mise en place de procédures visant à :

- Formaliser les demandes d'achats et d'approvisionnement en consommables,
- Optimiser l'inventaire du matériel en lien avec l'activité de formation,
- Assurer un suivi précis des équipements et des besoins en maintenance.

L'ensemble de ces procédures sera bientôt accompagné de fiches méthodologique

1.3 Perspectives et actions à venir

Dans une démarche d'amélioration continue, plusieurs axes de développement sont envisagés :

- La digitalisation du suivi des demandes et des stocks,
- L'optimisation des coûts via une meilleure négociation des achats et des contrats de maintenance (Y inclus la gestion de l'énergie)

Grâce à ces initiatives, le **Service Facilities** continuera à jouer un rôle central pour assurer un environnement de travail fonctionnel et efficace au sein du PFE.

5 ICT

- Maintenance du nouveau serveur + NAS
- Gestion du réseau

6 Outils de gestion

Choix et acquisition d'un outil de gestion pour l'accueil des visiteurs : ce projet n'est pas réalisé.

Choix et acquisition d'un outil pour la gestion des stocks du magasin : ce projet n'est pas réalisé.

Une réflexion doit être menée sur l'évolution de nos outils de gestion. Un chantier complexe, mais nécessaire.

7 Infrastructures – aménagement & travaux

- Aménagement de l’atelier de soudage – (manodétendeurs)
- Câblage et installation de caméra de surveillance
- Aménagement des bureaux – achat de mobilier

8 Investissements

Les investissements 2024 :

- Table de découpe plasma
- Aménagement de l’atelier Haute tension
- Banc didactique de détection de pannes pour l’atelier HVAC

9 Conclusions

En 2024, nous n’avons pas engagé de **grands chantiers** nécessitant des investissements majeurs en termes d’infrastructures. Cette stabilité a permis de concentrer nos efforts sur l’optimisation des ressources existantes et l’amélioration continue de nos procédures internes.

- **Une gestion maîtrisée des consommables**

L’un des points clés de cette année a été la **gestion rigoureuse des consommables**, qui constitue un levier essentiel pour le bon fonctionnement de notre activité. Grâce à une approche méthodique et à une vigilance accrue, nous avons pu :

- **Optimiser les stocks**, en mettant en place un suivi précis et en adaptant nos approvisionnements aux besoins réels,
- **Renforcer le contrôle des achats**, en challengeant les fournisseurs et en recherchant des solutions alternatives lorsque cela était possible.

Nous avons observé une poursuite de la hausse des prix des consommables, une tendance qui s’inscrit dans un contexte global d’inflation. Cette augmentation impacte plusieurs catégories de produits à commencer par les **matières premières et produits spécifiques**,

Face à cette hausse, nous avons mis en place plusieurs actions pour **limiter son impact sur notre budget** :

- Rationalisation des achats, en privilégiant des commandes groupées et en négociant avec nos fournisseurs,
- Mise en place d’un suivi budgétaire renforcé, permettant d’anticiper les évolutions des coûts et d’adapter nos stratégies d’achat.
- Perspectives et ajustements pour 2025

Dans un contexte de volatilité des prix, nous continuerons à surveiller attentivement l'évolution des coûts des consommables et à ajuster nos stratégies en conséquence. Parmi les pistes d'amélioration envisagées :

- Développement de partenariats avec de nouveaux fournisseurs pour diversifier nos sources d'approvisionnement,
- Renforcement des bonnes pratiques internes pour limiter les dépenses inutiles et favoriser une utilisation responsable des ressources.

Nous espérons que cette approche proactive nous permettra de maintenir une gestion maîtrisée des consommables tout en anticipant les défis à venir.

AXE 5

GESTION

FINANCEMENT

1 Organes de gestion et de décision

Technicity.brussels repose sur deux organes actifs sur le plan opérationnel, décisionnel et stratégique en conformité avec les statuts et la convention multipartenaire :

- Comité de direction
- Conseil d'administration

En fonction des projets menés en lien avec le plan d'action, ces deux instances se font aider par des groupes de travail thématiques. Les conclusions de ces travaux sont des propositions soumises pour avis au comité de direction puis au conseil d'administration pour approbation.

Le Comité de direction se réunit de façon hebdomadaire sur base d'un ordre du jour et la réunion donne lieu à un compte rendu.

Le conseil d'administration se réunit 5 fois par an (dans le respect des statuts).

Le Président peut réunir les membres du Bureau (4 représentants du CA) si des décisions urgentes doivent être prises ou pour tout dossier nécessitant une confidentialité.

2 Groupes de travail

Les GT sont mis en place de manière ponctuelle à la demande du Comité de Direction ou du Conseil d'Administration.

Ils sont constitués en veillant à respecter une approche multipartenariale, favorisant ainsi une diversité d'expertises et de points de vue. Cette méthodologie permet d'apporter une réflexion plus approfondie et d'assurer une mise en œuvre adaptée aux réalités du terrain.

Au cours de l'année écoulée, nous avons notamment procédé à la réactivation du GT Relations Entreprises. Ce groupe de travail vise à renforcer les synergies entre notre organisation et le tissu économique, à structurer des actions de collaboration et à développer des opportunités de partenariat. Toutefois, malgré sa relance, son exploitation optimale demeure un défi, nécessitant un engagement plus soutenu et une clarification des objectifs et des moyens à mobiliser.

Dans les mois à venir, nous travaillerons à consolider ce GT en mobilisant davantage les acteurs concernés. L'évolution et l'impact de ce GT feront l'objet d'un suivi attentif afin d'en maximiser l'efficacité et d'en faire un véritable levier de développement pour Technicity.

3 Conventions

Le cadre dans lequel travaillent les organes de gestion et de décision mais aussi l'ensemble du personnel du PFE repose sur des conventions.

A partir des statuts de l'asbl nous avons deux niveaux de conventions :

1. Conventions dites institutionnelles
 - a. Convention de mise à disposition d'immeuble
 - b. Accord-Cadre Sectoriel
 - c. Convention multipartenaire
 - d. Convention Actiris et PFE Technicity.brussels
 - e. Convention entre Fonds Sectoriels et Organismes Publics de Formation

2. Conventions dites fonctionnelles
 - a. Conventions entre Fonds Sectoriels (ou Fédération) et Technicity.brussels
 - b. Convention Ecoles et Technicity.brussels
 - c. Société momentanée entre Technicity.brussels et TechniFutur – nommée « FuturCity »
 - d. Accord Cadre entre Equans Academy et Technicity.brussels

4 Ressources Humaines

L'organigramme fonctionnel du projet **Technicity.brussels**, regroupant les sites **1 et 2**, compte actuellement **45 collaborateurs** issus de quatre organisations partenaires :

- **Asbl Technicity.brussels**
- **FRM Bruxelles/RTM Brussel**
- **Actiris**
- **Bruxelles Formation**

Le **site 1** accueille **36 personnes**.

- **Évolutions en 2024**

En 2024, notre **Project Manager** a démissionné. Particularité notable : il réintègrera l'équipe à **mi-temps à compter du 31 mars 2025**.

Par ailleurs, un **nouveau directeur** a été recruté pour succéder à **Gisèle Lamboray**, partie à la retraite le **1er octobre 2025**.

En parallèle, **Philippe Dessouroux** a pris la direction de la formation. À la fin de l'année, une approche innovante de la gestion pédagogique a été instaurée, avec une **répartition des groupes en formation par filière plutôt que par site**, optimisant ainsi l'organisation et l'encadrement.

- **Recrutements et Besoins en Ressources Humaines**

La cellule **Emploi** a renforcé son équipe avec :

- **Un assistant administratif**, recruté dans le cadre d'une **convention premier emploi**.
- **Un conseiller emploi**.

Ces deux collaborateurs ont pris leurs fonctions en **janvier 2024**.

En matière de compétences techniques, il reste un **besoin en recrutement d'un formateur en électricité (Bruxelles Formation)**. Tous les autres postes vacants ont été pourvus.

- **Perspectives**

Face à la croissance de l'activité, la charge de travail des équipes s'est intensifiée. Pour y répondre, nous prévoyons :

- **Le recrutement d'un développeur de projets à temps plein.**
- **Le renforcement de la planification par l'engagement d'un collaborateur à mi-temps, dédié à la coordination de l'offre destinée aux entreprises.**

5 Organigramme fonctionnel

Cfr ANNEXES

6 Financement

6.1 Ressources financières

Nos ressources financières pour le budget de fonctionnement reposent sur 3 socles :

- L'apport de la RBC à travers l'enveloppe ACTIRIS
- L'apport du secteur par le financement des consommables
- L'apport de l'asbl par le produit des actions payantes sur base d'une facturation (formations, locations, events,...)

En 2024, notre travail en matière de ressources financières a été l'élargissement à d'autres moyens financiers et notamment à travers **l'appel à projets FEDER. A ce jour, nous n'avons pas encore de réponse qu'elle soit positive ou négative.**

En 2025, nous bénéficions du financement d'un ETP via le Maribel alloué à la 329.03. Celui-ci sera consacré au funding via la recherche de moyens qu'ils soient publics ou privés.

6.2 Budget de fonctionnement

Un premier état de notre budget de fonctionnement reprend les montants suivants :

Recettes : 2.759.581,96 €

- Subsidés de la RBC (enveloppe Actiris) : 1.000.000 €
- Intervention du FRM Bruxelles : 110.809,57 €
- Recettes activités de l'asbl : 1.648.772,39 €

Dépenses : 2.709.931,91 €

- Subsidés de la RBC (enveloppe Actiris) : 1.086.588,19 €
- Intervention du FRM Bruxelles : 110.809,57 €
- Activités de l'asbl : 1.510.136,84 €

Boni : 49.650.05 €

Le détail de l'état des recettes et des dépenses est repris en annexe 2. Il est important de noter qu'il s'agit d'un état encore provisoire. Les comptes de résultats et le bilan sont présentés en réunions statutaires en juin 2025.

6.3 Budgets multipartenaires

Budget à finaliser

7 Conclusions

L'année 2024 a été une belle aventure collective pour Technicity! Grâce à l'engagement de nos équipes, la confiance de nos partenaires et la motivation de nos stagiaires, nous avons continué à grandir, à innover et à nous renforcer. Ensemble, nous avons consolidé nos collaborations, diversifié notre offre de formation et accompagné toujours plus de personnes vers l'emploi et l'évolution professionnelle.

Ce succès, c'est avant tout le fruit d'un travail partagé, de grandes compétences mutualisées et d'une volonté commune de faire évoluer Technicity. Chaque action menée, chaque projet concrétisé témoigne de notre engagement à répondre aux défis d'aujourd'hui et à ceux qui nous attendent, avec ambition et enthousiasme.

Alors, un immense merci à toutes celles et ceux qui contribuent à faire de Technicity un lieu dynamique et inspirant. En 2025, nous continuerons sur cette belle lancée, avec encore plus d'idées, de collaborations et d'opportunités à créer ensemble !

Le Comité de Direction

ANNEXES

ANNEXE 1 Budget de fonctionnement

ANNEXE 2 Cycle budgétaire annuel

ANNEXE 3 Cadre commun de programmation annuel de l'offre de formation

ANNEXE 4 Contrat d'objectifs 2024 (à finaliser)

ANNEXE 1 Budget de fonctionnement


BUDGET PREVISIONNEL 2025 - PROPOSITION CA

	Frais éligibles pris en charge par l'enveloppe ACTRIS	Frais pris en charge par le secteur FRMBXL	Frais pris en charge par l'asbl TECHNACITY brussels
RECETTES			
Subsides Enveloppe Actiris	1.100.000,00 €		
Recettes Technicity brussels formation actiris			660.000,00 €
Recettes Futurity (SM)			100.000,00 €
Recettes Technicity brussels location de salle			40.000 €
Subsides fonds sectoriels			40.000 €
Revenus du VDAB			150.000 €
Intervention FRM Bruxelles		185.000,00 €	
BUDGET		2.276.000,00 €	
DEPENSES			
A. FRAIS DE PERSONNEL	680.000,00 €		100.000,00 €
Frais de salaires du personnel de l'asbl	650.000,00 €		75.000,00 €
Assurance groupe et hospitalisation			22.000,00 €
Assurance Iol (= Assurance AT)	700,00 €		120,00 €
Médecine du travail	500,00 €		100,00 €
Abonnements sociaux/Trais de déplacements du personnel	3.000,00 €		300,00 €
Charges sociales diverses (quote-part allocations familiales)	2.800,00 €		380,00 €
Chèques repas (quote-part employeurs)	10.000,00 €		300,00 €
Charges sociales diverses			
Frais de gestion personnel Technicity (Secrétariat social)	13.000,00 €		1.800,00 €
B. FRAIS DE FONCTIONNEMENT	420.000,00 €	185.000,00 €	764.880,00 €
Frais généraux	40.000,00 €	0	200.000,00 €
Leasing distributeur de boissons			5.000,00 €
Leasing chariot élévateur			8.000,00 €
Leasing véhicule			24.500,00 €
Leasing photocopier			37.000,00 €
Copies	9.000,00 €		
Maintenance informatique et entretien	16.000,00 €		
Développement des outils de gestion (Accueil - gestion de stock) - licences	5.000,00 €		
Prestations techniques BF (informatique «formateurs»)			100.000,00 €
Fournitures de boissons			10.000,00 €
Fournitures de bureau	10.000,00 €		
Poste			500,00 €
Frais de représentation et de réunions			15.000,00 €
Frais de communication	65.000,00 €		
Site Internet	2.000,00 €		
Téléphone	5.000,00 €		
Frais de traduction	16.000,00 €		
Frais de communication, publicité, stand	32.000,00 €		
Frais d'énergie	35.000,00 €		10.000,00 €
Eau	400,00 €		
Gaz	22.500,00 €		
Electricité	12.000,00 €		
Frais d'occupation	145.000,00 €		37.780,00 €
Entretien du bâtiment et produits d'entretien et espaces verts et aménagements	100.000,00 €		
Aménagement et Travaux	16.500,00 €		37.780,00 €
Maintenance technique du bâtiment (chauffage, ventilation, alarme, réparation,...)	25.000,00 €		
Evacuation des déchets - conteneurs de Bxl propreté	3.500,00 €		
Taxes et assurances	15.000,00 €	0	1.100,00 €
Assurances RC	1.050,00 €		
Assurances accidents corporels	900,00 €		
Assurance incendie (bâtiment)	5.500,00 €		
Assurance incendie (contenu)	4.500,00 €		
Assurance visiteurs (rc objective)	300,00 €		
Assurance administrateurs			1.100,00 €
Précompte Immobilier			
Taxe régionale			
Taxe communale	550,00 €		
Charges communes à l'entretien du parc Erasmus (volet, éclairage)	1.200,00 €		
Frais de formation continue du personnel de Technicity	3.000,00 €	0	1.000,00 €
Séminaire et formation	2.000,00 €		1.000,00 €
Documentation	1.000,00 €		
Frais d'honoraires	7.000,00 €	0	485.000,00 €
Honoraires réviseur d'entreprise + Frais comptable	6.500,00 €		
Honoraires d'avocat			
Publication légale (MS)	500,00 €		
Prestations de formations, travailleurs et refacturation des formateurs			230.000,00 €

Prestations des Free Lance			150.000,00 €
Prestations Actions Marketing			50.000,00 €
Organisation des formations et réunions (catering à refacturer)			30.000,00 €
Frais de banque			5.000,00 €
Frais liés aux actions	120.000,00 €	185.000,00 €	40.000,00 €
Entretien et réparations des équipements techniques et pédagogiques	14.000,00 €		40.000,00 €
Prévention plan quinquennal sécurité	30.000,00 €		
Consommables atelier		150.000,00 €	
Vêtements de travail et entretien des vêtements		35.000,00 €	
Prestations de formations pour l'enseignement (formateurs et accès aux infrastructures)	60.000,00 €		
Actions d'insertion (agréments soudeurs et certification froid)	16.000,00 €		
C. FRAIS D'INVESTISSEMENT			135.120,00 €
Nouveaux investissements			135.120,00 €
TOTAL DES DÉPENSES	1.100.000,00 €	185.000,00 €	890.000,00 €
TOTAL DEPENSES		2.275.000,00 €	
RESULTAT GLOBAL			0,00 €

ANNEXE 2 Cycle budgétaire annuel

Février

(échéance 28/02)

- Rapport d'activités N-1

Juin

(échéance 30/06)

- Budget : ajustement N et budget N+1
- Plan d'actions : projet N+1

Septembre

(échéance 30/09)

- Réallocations budgétaires internes aux asbl pour la subvention d'Actiris

Décembre

- Budget : version définitive N+1
- Plan d'actions : version N+1