

DE **BEROEPSINSCHAKELING**
VAN **WERKZOEKENDEN**
NA EEN OPLEIDING **VOOR EEN**
KNELPUNTBEROEP

2018



view
.brussels 

Brussels observatorium voor werk en opleiding



Verantwoordelijke uitgever
Grégor Chapelle
Sterrenkundelaan 14
1210 Brussel



I Inleiding

Op de Brusselse arbeidsmarkt heerst een paradoxale situatie waarbij een hoog werkloosheidscijfer, dat de laatste jaren weliswaar daalt, samengaat met aanwervingsmoeilijkheden die in sommige gevallen structureel zijn. De kwestie van de spanningen op de arbeidsmarkt en van de afstemming tussen de bekwaamheden van de werkzoekenden en de noden op de arbeidsmarkt nemen een centrale plaats in het publieke debat in.

Sinds lang objectieveert het Observatorium van Actiris de spanningen op de Brusselse arbeidsmarkt door jaarlijks de knelpuntberoepen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest te analyseren. Deze informatie is nuttig voor Bruxelles Formation zodat deze instelling haar opleidingsproducten kan ontwikkelen of aanpassen en op die manier de spanningen kan opvangen en de Brusselaars aan het werk kan helpen. Hiertoe bepaalt de dienst Studies en Statistieken van Bruxelles Formation de meest significante knelpuntberoepen en brengt deze in verband met het eigen opleidingsaanbod en dat van de partners.

View.brussels, dat in januari 2018 werd opgericht, zet de historische opdrachten van het Observatorium van Actiris voort en neemt een aantal nieuwe opdrachten op zich die gericht zijn op de overgangen tussen werk en opleiding en opleiding en werk. Het doel is tweeledig, enerzijds de coherentie tussen en de kruising en de analyse van de werkgelegenheids- en opleidingsstatistieken verbeteren en anderzijds een duurzaam evaluatie-, opvolgings- en analyse-instrument voor deze overgangen ontwikkelen op basis van indicatoren die gezamenlijk werden bepaald.

Het bereiken van deze doelstelling berust op een versterkte samenwerking met de dienst Studies en Statistieken van Bruxelles Formation. Dit gezamenlijke document is een primeur en is tekenend voor de toenadering tussen de twee diensten. Deze tekst is een aanzet tot de denkoefening rond een beter begrip van de inschakeling van de uitgestroomden van opleidingen die op een knelpuntberoep voorbereiden en waarvoor men een buitengewoon gunstige beroepsinschakeling zou kunnen verwachten. Om deze hypothese te toetsen, werden drie indicatoren gebruikt en becommentarieerd in functie van het profiel van de uitgestroomden, dat een min of meer bepalende rol kan spelen voor hun inschakeling.

Deze denkoefening moet nu worden voortgezet. Het zal erom gaan het methodologische en analysekader te bepalen zodat View.brussels en de dienst Studies en Statistieken tegen eind 2019 een gezamenlijk document kunnen voorleggen dat de kwestie van de beroepen die onder spanning staan in al haar aspecten behandelt.

04	Methodologisch kader
	A. Knelpuntberoepen in het Brussels Gewest
	B. Significante knelpuntberoepen in het Brussels Gewest
05	C. Overgangsindicatoren
07	Onderzoek van de beroepsinschakeling
	A. Algemeen onderzoek
10	B. Onderzoek volgens het profiel van de uitgestroomden
13	C. Onderzoek van de uitstroompercentages naar werk volgens opleidingsdomein
18	Conclusie
	A. Samenvatting van de resultaten
19	B. Een oefening in wording

II Methodologisch kader

A. Knelpuntberoepen in het Brussels Gewest

Elk jaar stelt het Observatorium van Actiris, View.brussels, de lijst op met knelpuntberoepen in het Brussels Gewest, op basis van de werkaanbiedingen die Actiris heeft ontvangen¹. Beroepen of functies worden als knelpuntberoep beschouwd als de werkaanbiedingen voor deze beroepen minder gemakkelijk worden ingevuld en het aanwervingsproces te lang wordt geacht.

Deze lijst wordt in twee complementaire fases opge maakt, namelijk op basis van een statistisch onderzoek, aangevuld met overleg met de actoren op het terrein.

Een beroep wordt in het statistisch onderzoek opgenomen als drie voorwaarden gelijktijdig zijn vervuld:

- een minimumaantal van 20 werkaanbiedingen² voor dit beroep ontvangen in de loop van het bestudeerde jaar;
- een invullingsgraad³ van de werkaanbiedingen voor dit beroep die lager ligt dan de invullingsgraad voor alle beroepen samen;
- een benodigde mediane duur om de werkaanbiedingen voor dit beroep af te sluiten⁴ die langer is dan de mediaan van de invullingstijd voor alle werkaanbiedingen.

Methodologische aandachtspunten

- De statistische bepaling van de knelpuntberoepen wordt uitgevoerd door middel van een absoluut criterium (minimum 20 werkaanbiedingen ontvangen) en twee criteria met betrekking tot de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in het voorbije jaar. Deze kunnen dus van jaar tot jaar verschillen. Zo is het mogelijk dat een beroep dat het ene jaar als knelpuntberoep wordt aangemerkt, niet meer als dusdanig wordt bestempeld in een ander jaar waarin er nochtans een identieke invullingsgraad en looptijd worden opgetekend.
- De statistische verwerking is uitsluitend op de bij Actiris ontvangen werkaanbiedingen gebaseerd en niet op alle in het Brussels Gewest verspreide werkaanbiedingen. Wijzigingen in het gedrag van andere actoren op de markt van de werkaanbiedingen kunnen eveneens aan de basis liggen van schommelingen in het aantal door Actiris verzamelde werkaanbiedingen en de gezochte profielen.
- Dankzij het overleg met de actoren op het terrein kan tegelijkertijd het knelpuntkarakter van een beroep worden bevestigd of ontkracht op basis van de praktijkervaring van de verschillende consultants binnen hun eigen sector en kunnen de verschillende factoren die aan de basis liggen van de ondervonden aanwervingsproblemen worden benoemd (factoren van kwantitatieve/kwalitatieve aard en/of arbeidsvoorwaarden). Hiermee kan worden bepaald in welke mate een functie als knelpuntberoep kan worden beschouwd. Dit kan gaan van een werkelijk tekort aan competenties tot gewoon een langere aanwervingstijd.
- Aangezien de representativiteit van de werkaanbiedingen die door Actiris zijn ontvangen slechts een gedeelte van de totale vraag op de arbeidsmarkt dekt, wordt de lijst van de knelpuntberoepen om de twee jaar onderworpen aan een externe raadpleging via een bevraging van de werkgeversfederaties en de beroepenreferentiecentra.

B. Significante knelpuntberoepen in het Brussels Gewest

Eveneens laat Bruxelles Formation jaarlijks het werk dat View.brussels heeft gerealiseerd renderen door de aangeleverde gegevens in verband te brengen met zijn opleidingsactiviteit⁵. Door de knelpuntberoepen retroactief over drie jaar te onderzoeken, kan Bruxelles Formation een lijst opstellen van de zogenaamde significante knelpuntberoepen.

Een beroep wordt als significant knelpuntberoep beschouwd als een van de onderstaande voorwaarden is vervuld:

- het beroep was ten minste in de drie vorige jaren een knelpuntberoep. Er wordt dan van een structureel knelpuntberoep gesproken;
- het beroep keerde de laatste twee jaren steeds terug, met een aantal werkaanbiedingen tussen de 40 en de 50;
- het beroep was enkel het laatste jaar een knelpuntberoep, maar met een aanzienlijk aantal werkaanbiedingen dat boven de 90 ligt.

Deze significante knelpuntberoepen worden in verband gebracht met het aanbod van Bruxelles Formation en sinds 2015 ook met het aanbod van de partners met wie Bruxelles Formation een overeenkomst heeft, hierbij inbegrepen de opleidingen via tewerkstelling en de IBO's in onderwijsinstellingen. Vervolgens wordt een onderscheid gemaakt tussen de functies die rechtstreeks (volledige overeenkomst tussen een beroep en de verstrekte opleiding) en onrechtstreeks (verschillende beroepstrajecten mogelijk na een opleidingsproduct) door het oplei-

dingsaanbod worden gedekt. Met opleidingsaanbod bedoelen we de opleidingen die de bedoeling hebben aan de tewerkstellingsbehoeften tegemoet te komen, ofwel de opleidingen die erop gericht zijn vaardigheden te verwerven die het mogelijk maken een bepaalde functie of een bepaald beroep uit te oefenen. Het aanbod omvat kwalificerende opleidingen en vervolmakingsopleidingen, zowel voor de langlopende-opleidingsproducten (kwalificerende opleidingen) als voor de specifieke modules (bijzondere beroepsbekwaamheden).

Methodologische aandachtspunten

- Het opleidingsaanbod is uiterst gediversifieerd en verandert elk jaar. Sommige producten worden afgeschaft of aangepast en er komen nieuwe producten bij. De evaluatie van het verband tussen de opleiding en een knelpuntberoep wordt daardoor relatief.
- In overleg met de operationele diensten van Bruxelles Formation werd de aard van het verband, rechtstreeks of onrechtstreeks, tussen de in 2016 als significant knelpuntberoep aangemerkte functie en het opleidingsaanbod opnieuw aan een validering onderworpen, met een effect op de samenstelling van de subgroepen. Hierdoor worden bepaalde opleidingen die voordien niet als opleidingen met een rechtstreekse link met een knelpuntberoep werden beschouwd, in 2016 wel beschouwd als opleidingen met een rechtstreekse link met dit beroep en omgekeerd.

C. Overgangsindicatoren⁶

Er werden drie indicatoren geselecteerd om de post-opleidingstrajecten te onderzoeken van de stagiairs die uit een op werk gerichte opleiding zijn gestroomd, en meer bepaald voor de opleidingen die een link hebben met de verschillende categorieën van knelpuntberoepen of niet-knelpuntberoepen. Het betreft het uitstroompercentage naar werk, de duurzaamheid van de tewerkstelling en de duur tot de start van tewerkstelling. Voor de analyse van de eerste twee indicatoren werden overigens twee cohorten van stagiairs gekozen, namelijk de uitstromers van een opleiding in 2015 en in 2016. De derde indicator is op dit moment slechts voor een enkele cohorte (2015) beschikbaar.

Elke indicator is opgesplitst in functie van zijn verband met een knelpuntberoep of een significant knelpuntberoep en de aard van dit verband (rechtstreeks/onrechtstreeks).

1. Uitstroompercentage naar werk

Het uitstroompercentage naar werk na een beroepsgerichte opleiding, wordt berekend door het aantal

stagiairs dat binnen de twaalf maanden na het einde van hun opleiding uitstromen naar werk, ongeacht de duur van tewerkstelling, te delen door het totale aantal stagiairs die een beroepsgerichte opleiding hebben beëindigd.⁷

Er worden twee uitstroompercentages naar werk berekend.

- Enerzijds, het uitstroompercentage naar werk van ten minste een dag (tewerkstelling 1d.), waarbij alle arbeidsovereenkomsten na het afronden van een opleiding in overweging worden genomen, en dit ongeacht hun duur (contract voor onbepaalde duur, voor bepaalde duur, uitzendarbeid enz.) en over een periode van twaalf maanden.
- Anderzijds het uitstroompercentage naar werk van ten minste 28 dagen (tewerkstelling 28d.), waarbij dit keer de overeenkomsten van ten minste een opeenvolgende maand in overweging worden genomen. Dat maakt het mogelijk om zeer korte werkervaringen van de resultaten uit te sluiten.

¹ Brussels Observatorium voor Werkgelegenheid en Opleiding, "Analyse van de knelpuntberoepen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest", beschikbaar op de website www.actiris.be.

² Met uitsluiting van werkaanbiedingen voor Eures en vacatures voor uitzendarbeid.

³ Het percentage ingevulde arbeidsplaatsen gedeeld door alle werkaanbiedingen die in het betreffende jaar zijn ontvangen.

⁴ Een werkaanbieding wordt afgesloten als deze is ingevuld of werd geannuleerd.

⁵ Bruxelles Formation, Services Études et Statistiques, Analyse des fonctions significativement critiques. Beschikbaar op de website www.bruxellesformation.be.

⁶ Brussels Observatorium voor Werkgelegenheid en Opleiding, Strategische indicatoren met gedeelde verantwoordelijkheid tussen Bruxelles Formation en Actiris, interne nota, november 2018.

⁷ Met de term beroepsgerichte opleidingen worden hier de opleidingen bedoeld die naar werk leiden. Dit zijn de kwalificerende opleidingen, de opleidingen in verband met de specifieke beroepsbekwaamheden, de vervolmakingsopleidingen en de opleidingen via tewerkstelling. De uitstroom na de IBO's in onderwijsinstellingen zijn niet onder deze indicator opgenomen aangezien deze niet alleen de uitstroom van het derde jaar dekken, maar ook van het eerste en het tweede jaar. Zo zijn ook de vooropleidingen niet opgenomen in deze indicator aangezien deze niet rechtstreeks op tewerkstelling zijn gericht.

Methodologische aandachtspunten

- Wij vestigen de aandacht op het feit dat deze indicator het niet mogelijk maakt de impact van de beroepsopleiding op de toegang tot werk te meten. Voor een dergelijke evaluatie zou het noodzakelijk zijn te weten wat er van de personen in opleiding geworden zou zijn als zij deze opleiding niet hadden gevolgd.
- Van elke stagiair wordt enkel de laatste opleiding waar hij in het lopende jaar is uitgestroomd in aanmerking genomen. Dat betekent dat elke stagiair slechts een keer voorkomt in de berekening van deze indicator.
- De gegevens met betrekking tot de tewerkstellingen die gebruikt zijn om deze indicator te berekenen, zijn afkomstig van de RSZ (Rijksdienst voor Sociale Zekerheid) voor de arbeid in loondienst en van de RSVZ (Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen)⁸ voor de zelfstandige arbeid in hoofdberoep. Deze gegevens kunnen worden aangevuld met de informatie die de werkzoekenden hebben meegedeeld. Tewerkstelling in internationale instellingen of in het buitenland wordt voor de berekening van de uitstroom naar werk zelden in aanmerking genomen omdat deze informatie niet via automatische gegevensstromen aan Actiris wordt doorgegeven.
- Om betrouwbaardere informatie te bekomen, wordt deze indicator enkel berekend voor de stagiairs van wie het rijksregisternummer en het IBIS-nummer⁹ gekend zijn.

2. Duur tot de start van tewerkstelling

Deze indicator “duur tot de start van tewerkstelling” van het tweede kwartaal, of in het derde en vierde kwartaal volgend op het einde van hun opleiding. Deelt de stagiairs op volgens of zij werk hebben gevonden in de loop van het eerste kwartaal, in de loop

Methodologisch aandachtspunt

- De duur tot de start van tewerkstelling wordt enkel onderzocht voor de stagiairs die werk hebben gevonden van ten minste een maand binnen de twaalf maanden die volgen op het einde van de opleiding. Wij hebben er hier voor gekozen om de termijnen om aan werk te geraken te onderzoeken met uitsluiting van de tewerkstellingen van zeer korte duur (minder dan een maand).

3. Duurzaamheid van de tewerkstelling bij de uitgestroomden naar werk

De indicator “duurzaamheid van de tewerkstelling bij de uitgestroomden aan het einde van een beroepsgerichte opleiding” meet voor de stagiairs die naar arbeid in loondienst zijn uitgestroomd na een beroepsgerichte opleiding, het aandeel onder hen dat twaalf maanden later nog steeds aan het werk is.

Methodologische aandachtspunten

- De opvolging na twaalf maanden betreft alle uitstroom naar werk, ongeacht de duur van de overeenkomst.
- Om de betrouwbaarheid van het onderzoek naar de duurzaamheid van de tewerkstelling te verhogen, heeft deze indicator enkel betrekking op de werkzoekenden van wie de informatie over hun tewerkstelling afkomstig is van de DmfA¹⁰.
- Waar het uitstroombestand naar werk en de duur tot de start van tewerkstelling over de uitgestroomden in 2015 en 2016 gaat, bestaat de indicator over de duurzaamheid van de tewerkstelling momenteel enkel voor de uitgestroomden in 2015. Van deze groep nemen we immers de personen in overweging die binnen de twaalf maanden (2015-2016) werk hebben gevonden en vervolgens onderzoeken we of zij twaalf maanden later (2016-2017) nog steeds aan het werk zijn.
- Het gaat dus wel degelijk over een vergelijkend onderzoek van de situatie op twee specifieke data en niet over een onderzoek over de gehele periode. Met deze indicator kunnen we dus niet weten of de stagiair tussen deze twee momenten ononderbroken aan het werk was.

⁸ DIMONA- en DmfA-stroom.

⁹ Namelijk het dossiernummer van de werkzoekende bij Actiris.

¹⁰ Verklaring van de werkgever betreffende de loongegevens en de werktijden van zijn werknemers.

III Onderzoek van de beroepsinschakeling

Elke indicator wordt uitgesplitst voor alle beroepsgerichte opleidingen, voor de uitgestroomden van een opleiding die al dan niet met een knelpuntberoep of significant knelpuntberoep verband houdt en, in dit laatste geval, volgens de aard van het verband tussen opleiding en werk (rechtstreeks of onrechtstreeks).

De uitstroom in 2015 is onderzocht op basis van de (significante) knelpuntberoepen in 2015 en de uitstroom in 2016 op basis van de (significante) knelpuntberoepen in 2016.

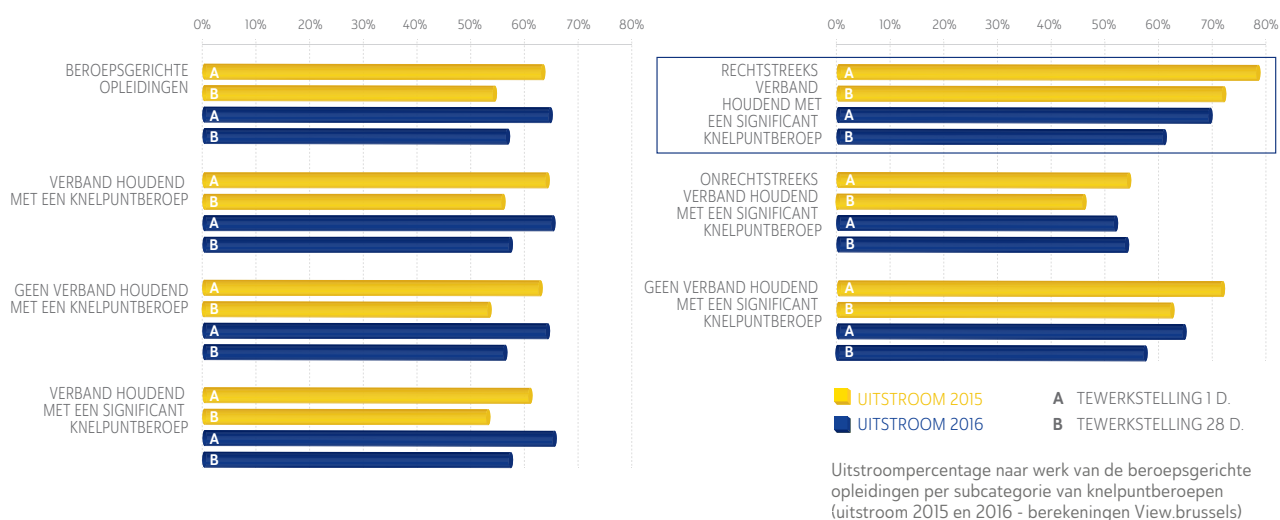
De resultaten worden bovendien per geslacht, leeftijdscategorie, opleidingsniveau en opleidingsrichting voorgesteld.

A. Algemeen onderzoek

1. Uitstroompercentage naar werk (uitstroom 2015 en 2016)

Methodologische opmerkingen

- Voor alle beroepsgerichte opleidingen, tellen we 4543 afzonderlijke stagiairs die in 2015 uit een beroepsgerichte opleiding stroomden en in 2016 tellen we er 4755.
- Op het vlak van de subgroepen die verband houden met de knelpuntberoepen wordt zowel in 2015 als in 2016 het minimumeffect waargenomen voor de opleidingen met een rechtstreeks verband met een significant knelpuntberoep, ofwel 308 uitgestroomden in 2015 en 743 in 2016. Ter herinnering, deze indicator maakt het niet mogelijk de impact van de beroepsopleiding op de toegang tot werk te meten. Voor een dergelijke evaluatie zou het noodzakelijk zijn te weten wat er van de personen in opleiding geworden zou zijn als zij deze opleiding niet hadden gevolgd.
- Dit verschil tussen de twee jaren wordt verklaard door het feit dat de verbanden tussen de knelpuntberoepen en de opleidingen die door Bruxelles Formation en zijn partners worden gegeven, opnieuw werden bepaald en gevalideerd.



In vergelijking met de uitstroompercentages naar werk die voor alle uitgestroomden van een beroepsgerichte opleiding worden opgetekend, variëren de berekende percentages voor de verschillende subcategorieën van opleidingen die vanuit een verband (of geen verband) met de knelpuntberoepen worden gemaakt, volgens een tendens die identiek is in 2015 en in 2016.

· Er wordt geen merkbaar verschil vastgesteld tussen de uitgestroomden van een opleiding die verband houdt met een knelpuntberoep en het geheel van de uitgestroomden. De uitgestroomden van een opleiding die geen verband houdt met een knelpuntberoep verschillen ook niet ten opzichte van het geheel van de uitgestroomden.

- Als we nu de subcategorie van de opleidingen met een rechtstreeks verband met significante knelpuntberoepen in overweging nemen, ligt de inschakelingsgraad van de uitgestroomden daarentegen hoger. In 2015 tekenden we een uitstroombestand naar werk van ten minste 1 dag op van 79,2% en een uitstroombestand naar werk van ten minste 28 dagen van 72,7%. Dit is respectievelijk 15 en 18 procentpunt meer dan voor het geheel van de uitgestroomden van een beroepsgerichte opleiding. Hetzelfde fenomeen wordt in 2016 waargenomen, maar in mindere mate (5 procentpunt meer voor de uitstroom naar werk van ten minste 1 dag en 4 procentpunt meer voor de uitstroom naar werk van ten minste 28 dagen).

- Daartegenover staat dat de uitgestroomden uit een opleiding die onrechtstreeks met een significant knelpuntberoep verband houdt, lagere inschakelingspercentages laten optekenen. Daar ook is de situatie in 2015 (ongeveer 9 procentpunt minder voor de uitstroom naar werk van ten minste 1 dag en ongeveer 8 procentpunt minder voor de uitstroom naar werk van ten minste 28 dagen) meer uitgesproken dan in 2016 (ongeveer 2,5 procentpunt minder voor de uitstroom naar werk van ten minste 1 dag en 28 dagen).

Algemeen genomen toont dit onderzoek een relatief hogere inschakeling aan van uitgestroomden uit een opleiding voor functies die als significante knelpuntberoepen werden bespeld, wanneer het verband tussen het opleidingsaanbod en de functie als rechtstreeks kan worden beschouwd.

Vanuit dit oogpunt, hoewel er een gezamenlijke tendens werd vastgesteld tussen 2015 en 2016, moet er worden onderstreept dat er min of meer belangrijke afwijkingen zijn tussen de percentages die over deze twee jaren werden opgetekend. Deze kunnen worden verklaard door het variabele karakter van de knelpuntberoepen die jaarlijks worden opgelijst op basis van dynamische gegevens van de arbeidsmarkt. Het verband dat nadien met het opleidingsaanbod wordt gelegd, is hiervan afhankelijk.

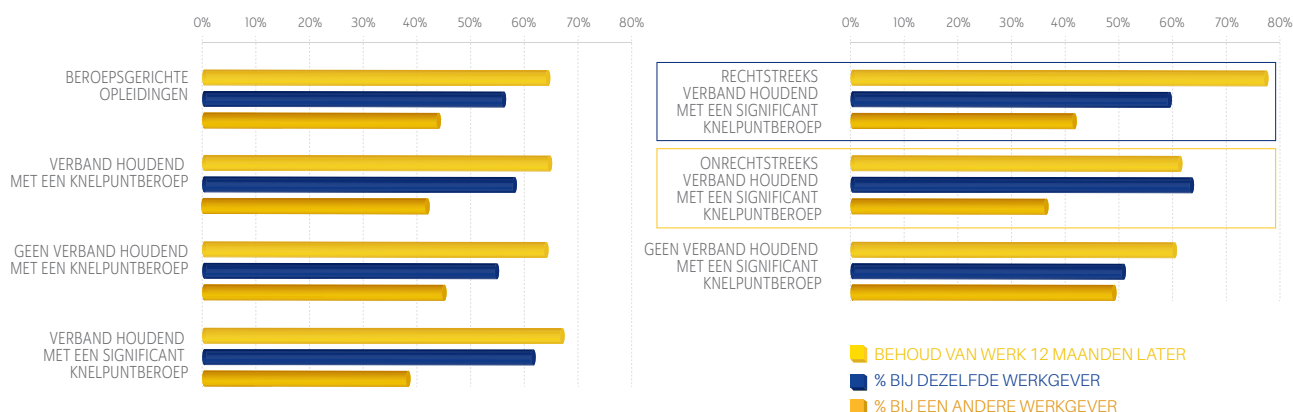
pen knelpuntberoepen dat in 2015 de aanwezigheid van de opleiding veiligheidsagent (rechtstreeks verband met de functie die datzelfde jaar als significant knelpuntberoep werd aangemerkt) alleen al 155 uitgestroomden omvatte en een uitstroombestand naar werk van 92,9% (1 dag) en 88,4% (28 dagen) liet optekenen. Het feit dat deze functie in 2016 niet meer tot de knelpuntberoepen werd gerekend verklaart onder meer de kleinere afwijkingen die dat jaar werden geobserveerd.

Ter illustratie toont het onderzoek van de opleidingen die verband houden met de verschillende groe-

2. Duurzaamheid van de tewerkstelling (uitstroom 2015)

Methodologische opmerkingen:

De indicator betreffende het behoud van werk kan enkel worden berekend voor de stagiairs die in 2015 zijn uitgestroomd uit een beroepsgerichte opleiding, aangezien de gegevens op 12 maanden nog niet beschikbaar waren voor de personen die bij voorbeeld eind 2016 uit een opleiding zouden zijn gestroomd en in de loop van het jaar 2017 werk zouden hebben gevonden.

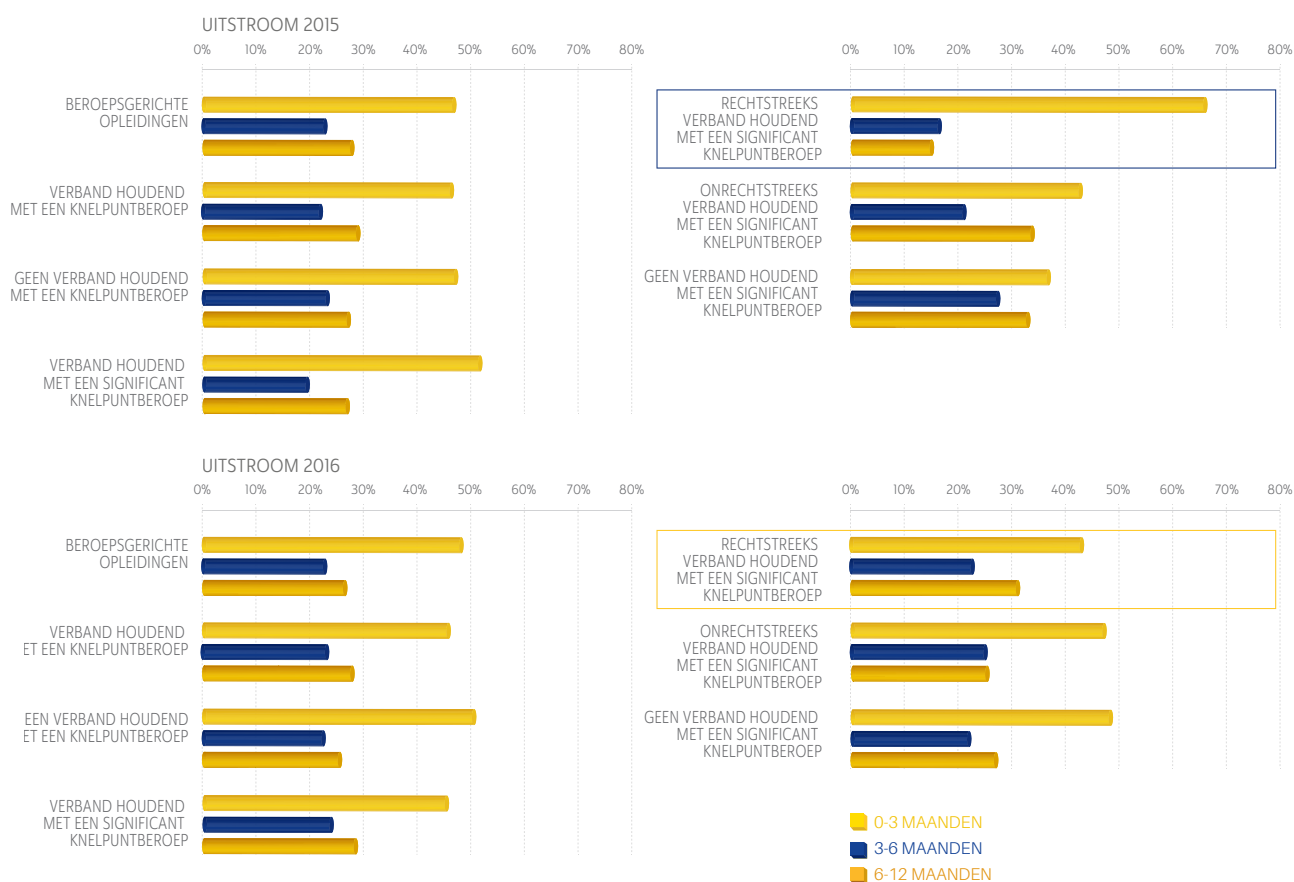


Behoud van tewerkstelling tot 12 maanden na het verwerven van werk per subcategorie knelpuntberoepen (uitstroom 2015 - berekeningen View.brussels)

De personen die in 2015 een opleiding hebben gevolgd die verband houdt met een significant knelpuntberoep en die binnen de twaalf maanden werk hebben gevonden, zijn vervolgens relatief talrijker om deze tewerkstelling te behouden dan het geheel van de personen die zijn uitgestroomd na een beroepsgerichte opleiding, ongeacht dewelke. Immers, 67,6% onder hen is twaalf maanden na hun inschakeling nog aan het werk, tegenover 64,8% voor alle uitgestroomden van een beroepsgerichte opleiding. Deze indicator stijgt nog sterker als de gevolgede

opleiding rechtstreeks verband houdt met een significant knelpuntberoep (tot 78%). Wij stellen vast dat ongeveer 60% van de betrokken personen twaalf maanden na hun inschakeling nog steeds bij dezelfde werkgever werkt. Het tegenovergestelde fenomeen wordt waargenomen bij de uitgestroomden van een opleiding die onrechtstreeks met een significant knelpuntberoep verband houdt (61,9%).

3. Duur tot de start van tewerkstelling (Uitstroom 2015 en 2016)



Duur tot de start van de eerste tewerkstelling na uitstroom uit een opleiding per subcategorie van knelpuntberoepen (uitstroom 2015 en 2016 - berekeningen View.brussels)

Van de uitgestroomden in 2015 of in 2016 van een beroepsgerichte opleiding, gaat bijna de helft op korte tijd aan het werk (0-3 maanden).

Deze snelle inschakeling komt vaker voor in 2015 voor de begunstigden van een opleiding die rechtstreeks verband houdt met een significant knelpuntberoep (67,9%). In 2016 zet deze trend zich echter niet door. Het aandeel daalt tot 44,7% en ligt zelfs lager dan het globale uitstroompercentage naar werk dat voor alle beroepsgerichte opleidingen werd berekend. Bovendien, voor de uitstroom van

dat jaar, onderscheidt deze subcategorie zich met een langere inschakelingsduur (31,8% is zes maanden nadien aan het werk). Er moet worden herinnerd aan de eerder waargenomen veranderlijkheid van de uitstroompercentages naar werk tussen de beide jaren en de aangehaalde redenen om dit te verklaren.

B. Onderzoek volgens het profiel van de uitgestroomden

1. Geslacht

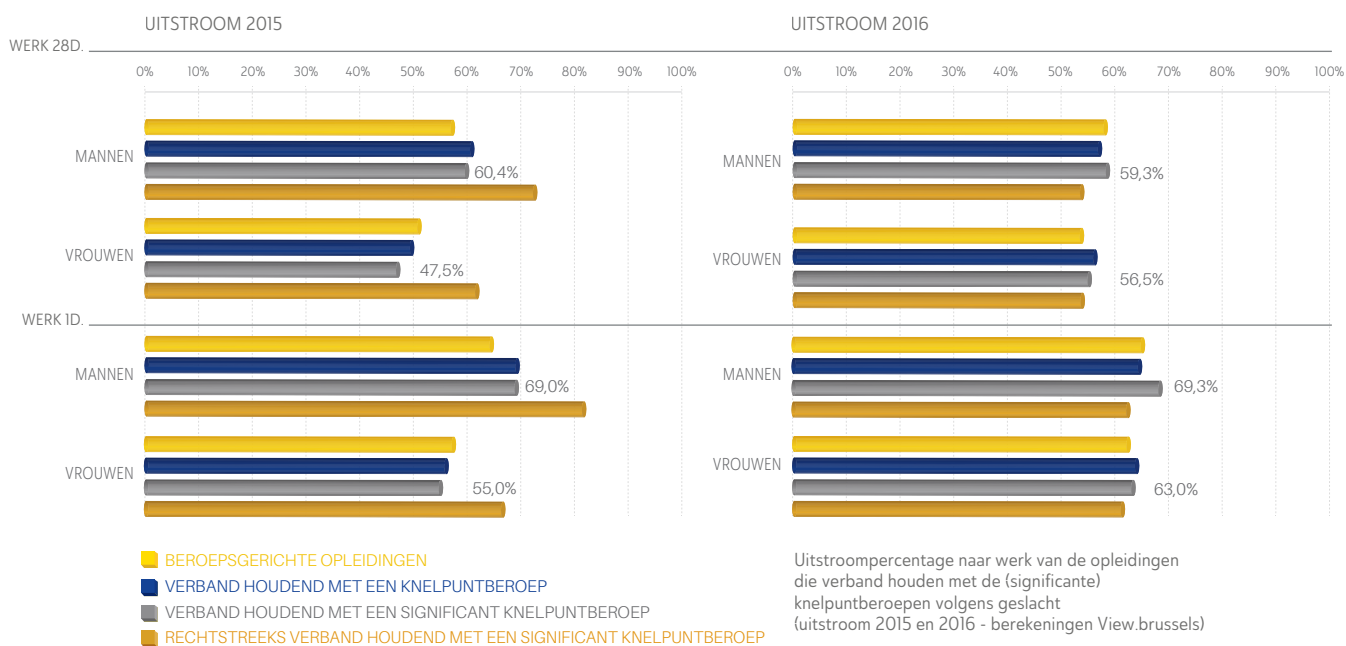
Methodologische opmerkingen:

- Voor alle beroepsgerichte opleidingen, tellen we in 2015 2.717 afzonderlijke uitgestroomden bij de mannen en 1.826 bij de vrouwen. In 2016 zijn de cijfers respectievelijk 2.670 en 2.085.
- Op het vlak van de subgroepen die verband houden met de knelpuntberoepen wordt zowel in 2015 als in 2016 het minimeffect waargenomen voor de vrouwen die uitstromen uit opleidingen dat een rechtstreeks verband houdt met een significant knelpuntberoep (75 uitgestroomden in 2015 en 246 in 2016).
- We moeten onthouden dat het geslacht, meer dan de andere variabelen, sterk gecorreleerd is aan de opleidingsdomeinen en dus aan de sectoren waarin de inschakeling meer of minder gunstig is.

Zoals voor het globale onderzoek, komen de resultaten van de uitstroompercentages naar werk die werden waargenomen in alle subgroepen die verband houden met de (significante) knelpuntberoepen, niet overeen in 2015 en in 2016. Er is geen noemenswaar-

dig verschil tussen de verschillende subcategorieën.

Voor alle beroepsgerichte opleidingen, liggen de **uitstroompercentages naar werk** nog steeds hoger bij mannen dan bij vrouwen.



In 2015 is dit verschil meer uitgesproken (ten minste hoger dan 10 procentpunt) in alle subcategorieën van opleidingen die verband houden met (significante) knelpuntberoepen. Voor de uitstroom naar werk van ten minste een dag bedraagt de maximale afwijking 14 procentpunt ten voordele van de mannen voor opleidingen die verband houden met significante knelpuntberoepen. In 2016 wordt hetzelfde fenomeen vastgesteld, maar in veel mindere mate (6,3 procentpunt). Zoals eerder hangt het verschil in uitstroompercentages naar werk tussen mannen en vrouwen af van de knelpuntberoepen die voor de twee jaren werden bepaald (onder meer het in aanmerking nemen van de opleiding veiligheidsagent in 2015 die alleen al 135 mannen omvat voor slechts 20 vrouwen en waarvoor een hoog uitstroompercentage werd opgetekend).

Vanuit het oogpunt van het **behoud van werk** vertonen de verschillende subgroepen weinig onderscheid tussen de geslachten. Er is echter een uitzondering: in de groep van de uitgestroomden in 2015 van een opleiding in verband met een significant knelpuntberoep die twaalf maanden na hun arbeidsinschakeling nog steeds aan het werk zijn (wat ook precies de groep is waar het behoud van werk het hoogst is), zijn de mannen sterker vertegenwoordigd dan de vrouwen (70,5%, tegenover 64,2% vrouwen).

Wat de **duur tot de start van tewerkstelling** betreft tot slot, vinden we bij de uitgestroomden in 2015 meer mannen dan vrouwen die de arbeidsmarkt binnen een korte termijn van 0 tot drie maanden betreden (68,9% mannen en 63,8% vrouwen). Maar in 2016 wordt deze trend niet bevestigd en vertoont deze indicator geen enkel significant verschil.

2. De leeftijdscategorie

Methodologische opmerkingen:

Zowel in 2015 als in 2016 betreft 75% van de uitgestroomden na beroepsgerichte opleidingen personen met een leeftijd onder de 40 jaar. De leeftijdscategorie van de 30-tot-39-jarigen is steeds de meest vertegenwoordigde, ongeacht de beschouwde subgroep van opleiding. De 50-plussers zijn in de minderheid (209 in 2015 en 291 in 2016). Daarom kunnen de aantallen in de subcategorieën van opleidingen die verband houden met de (significante) knelpuntberoepen voor de 50-plussers, en soms voor de 40-tot-49-jarigen, niet altijd in percentages worden weergegeven (wegens minder dan 40 personen). In dat geval worden de resultaten niet voorgesteld of becommentarieerd.



Voor alle beroepsgerichte opleidingen zijn in 2015 en in 2016 de **uitstroompercentages naar werk** degresief vanaf de leeftijdscategorie van de 30-tot-39-jarigen. De categorie van de 25-tot-29-jarigen laat de beste cijfers optekenen.

De vergelijking van de verschillende subcategorieën die verband houden met knelpuntberoepen toont een identieke tendens voor de twee bestudeerde jaren als voor de analyse die op globaal niveau werd uitgevoerd. De uitstroompercentages naar werk van

ten minste 1 of 28 dagen na opleidingen in verband met een knelpuntberoep of een significant knelpuntberoep, volgens de leeftijdscategorieën, vertonen geen verschillen met de uitstroompercentages van alle beroepsgerichte opleidingen. Bovendien laat de subcategorie van de opleidingen die rechtstreeks verband houden met een significant knelpuntberoep hogere uitstroompercentages zien. Deze vaststelling geldt voor 2016, maar is minder uitgesproken. Voor dat jaar tekenen we in deze subcategorie

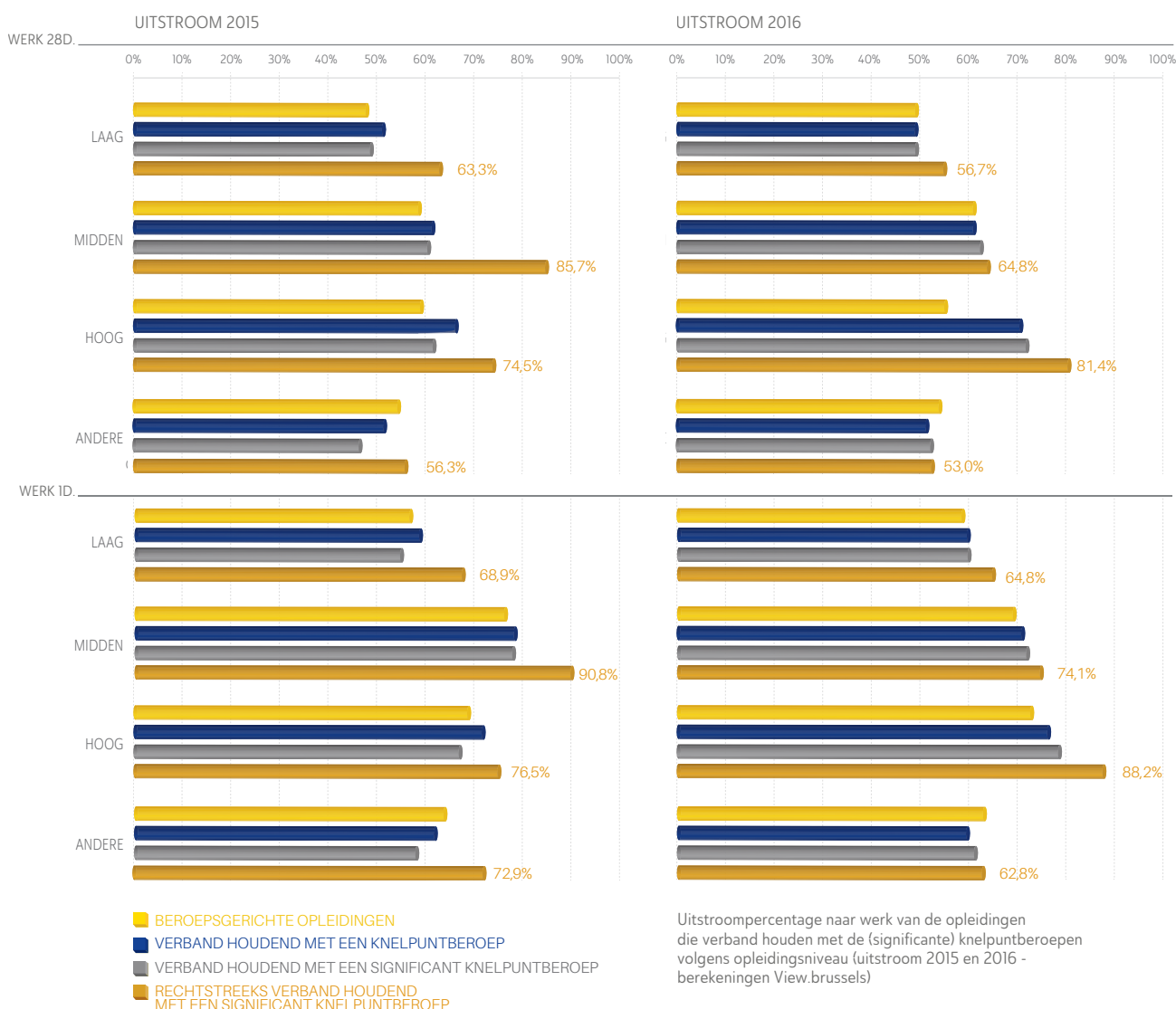
echter gevoelig hogere percentages op voor de 25-tot-29-jarigen (79,8% voor de uitstroom van 1 dag en 72,3% voor de uitstroom van 28 dagen tegenover respectievelijk 70,0% en 65,7% voor alle beroepsgerichte opleidingen).

Zowel voor het behoud van werk als voor de duur tot de start van tewerkstelling is er geen significant verschil waarneembaar voor de beide bestudeerde jaren wat betreft de leeftijds categorieën.

3. Het opleidingsniveau

Methodologische opmerkingen:

Met 1.489 uitgestroomden in 2015 en 1.640 in 2016 is de opleidingscategorie "andere" het sterkst vertegenwoordigd. Onder deze categorie vallen personen die een diploma hebben behaald in het buitenland zonder gelijkwaardigheid. Omgekeerd, de categorie van de hoge opleidingsniveaus (hoger en universitair onderwijs) is het minst vertegenwoordigd met 708 uitgestroomden in 2015 en 807 in 2016.



Voor alle beroepsgerichte opleidingen, variëren de uitstroompercentages naar werk zowel in 2015 als in 2016 naargelang het opleidingsniveau. De laagste inschakeling wordt steeds waargenomen bij de uitgestroomden met een lage scholingsgraad (lager en lager secundair onderwijs) of een in het buitenland behaald diploma.

Het onderzoek van de subcategorieën die verband houden met de (significante) knelpuntberoepen toont een identieke tendens als die op globaal niveau werd waargenomen, met uitstroompercentages die hoger liggen voor de uitgestroomden van opleidingen die rechtstreeks verband houden met een knelpuntberoep, ongeacht het opleidingsniveau.

Voor deze laatste subcategorie ligt de inschakeling in 2015 hoger, zowel voor de middengeschoolden (een uitstroombestanddeel naar werk van ten minste 1 dag van 90,8% en een uitstroombestanddeel naar werk van ten minste 28 dagen van 85,7%) als voor de hogeschoolden (rond de 75% voor de uitstroom naar werk van ten minste 1 dag of 28 dagen). In 2016 echter onderscheidt het uitstroombestanddeel naar werk van de personen met een gemiddeld opleidingsniveau zich minder van de andere subcategorieën.

Het cijfer van de uitgestroomden met een hoog opleidingsniveau ligt dan weer gevoelig hoger met een uitstroombestanddeel naar werk van 88,2% (ten minste 1 dag) en van 81,4% (ten minste 28 dagen).

We merken eveneens op dat het onderzoek van de verschillende subcategorieën voor de uitgestroomden met een ander opleidingsniveau (buitenlands diploma) minder verschillen vertoont naargelang de personen een opleiding hebben gevolgd die verband houdt met een (significant) knelpuntberoep in 2016.

Ondanks de deelname aan een opleiding in verband met een op de arbeidsmarkt als knelpuntberoep beschouwde functie, bewijst het onderzoek dat het belang van de initiële kwalificatie bepalend blijft en in het bijzonder voor de in België behaalde diploma's.

Zowel vanuit het oogpunt van het **behoud van werk** als van de **duur tot de start van tewerkstelling** zijn er weinig verschillen waarneembaar voor de beide bestudeerde jaren wat betreft het opleidingsniveau. De houders van een in het buitenland behaald diploma die in 2015 uit een opleiding zijn gestroomd die rechtstreeks in verband staat met een significant

knelpuntberoep kennen echter een langere duur tot de start van tewerkstelling. Ongeveer 50% onder hen vindt immers werk tussen 0 en 3 maanden na de opleiding, tegenover 70% van de laag- of middengeschoolden en 60% van de hogeschoolden. Deze tendens zet zich in 2016 echter niet door.

C. Onderzoek van de uitstroombestanddelen naar werk volgens opleidingsdomein

Het volgende onderzoek gaat over de uitsplitsing van de uitstroombestanddelen naar werk na een beroepsgerichte opleiding, om het even welke of die enkel verband houdt met een (significant) knelpuntberoep volgens de negen opleidingsdomeinen.

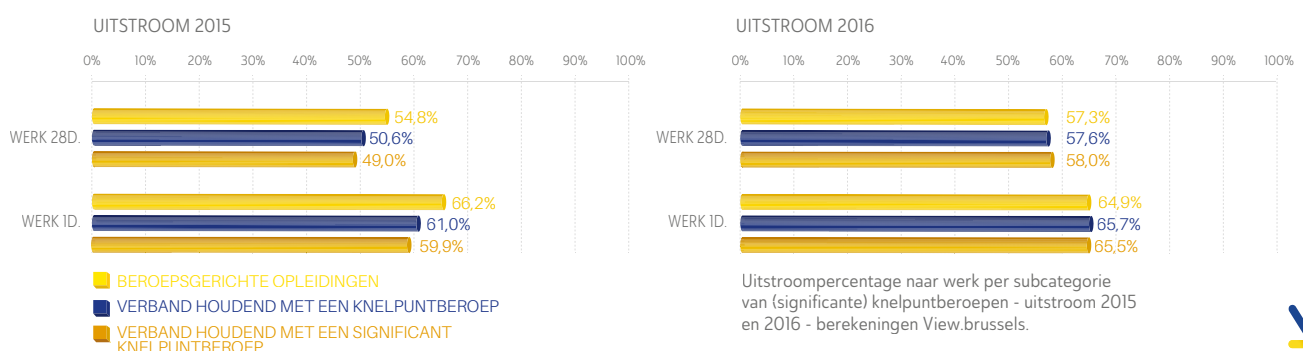
Methodologische opmerkingen:

Deze 9 opleidingsdomeinen werden gekozen op basis van het aantal uitgestroomden dat zij in 2015 en 2016 telden en de mogelijkheid om dit in representatieve uitstroombestanddelen naar werk uit te drukken (cijfer hoger dan 40 personen) in de subcategorieën die verband houden met de knelpuntberoepen en de significante knelpuntberoepen. De resultaten worden algemeen voorgesteld voor de twee bestudeerde jaren, of voor 2015 of 2016 enkel als het waargenomen cijfer voor het ene of het andere jaar onvoldoende is (lager dan 40 personen).

Vanuit het oogpunt van de uitstroom naar werk en gebaseerd op de cohorte van 2016 stellen we vast dat de meest gunstige inschakelingspercentages van ten minste 28 dagen worden genoteerd in de domeinen Transport en logistiek (82,4%), Horeca (63,7%),

Maatschappij, gezondheid, sport en lichaamsverzorging (58,2%) en Technologische industrie en Handel (beide rond de 57%). Daartegenover wordt voor de sector van de Bouw het laagste percentage vastgesteld (48,8%).

1. Het opleidingsdomein handel

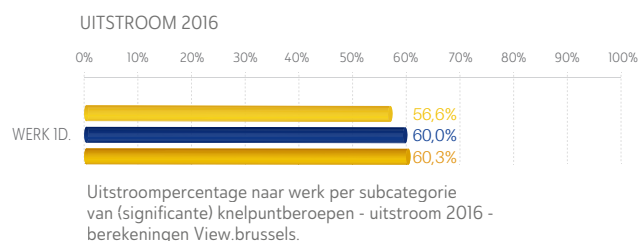
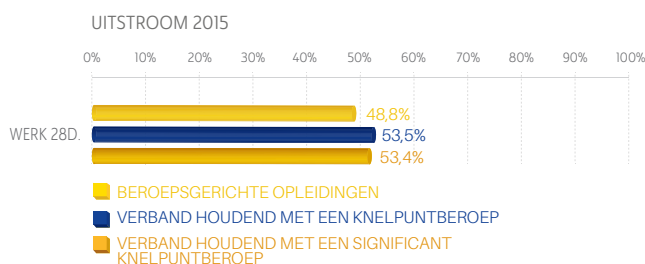


Het domein handel telt in 2015 263 uitgestroomden uit beroepsgerichte opleidingen en in 2016 279. In deze categorie horen de opleidingen thuis die verband houden met commerciële beroepen (account manager, assistent, commercieel medewerker en afgevaardigde) en de opleidingen die verband houden met de functies van verkoper.

De vergelijking van de uitstroomepercentages naar werk toont dat in 2016 de drie bestudeerde subcategorieën identieke percentages vertonen, of we nu tewerkstelling van ten minste een dag of van ten minste 28 dagen in beschouwing nemen. In 2015 daarentegen, lagen deze percentages lager voor de opleidingen die verband houden met een (sig-

nificant) knelpuntberoep. Dit verschil is onder meer het gevolg van een hogere inschakeling in 2016 voor de uitgestroomden van de opleidingen die verband houden met de beroepen van verkoper. Deze opleidingen waren bovendien in de meerderheid in termen van aantal uitgestroomden uit de subcategorie van de opleidingen die verband houden met significante knelpuntberoepen (79,6% in 2015 en 59,6% in 2016). Ter illustratie vertoont de opleiding verkoper-rekkenvuller die door Bruxelles Formation wordt gegeven (en gedeeltelijk door VDAB Brussel voor de sessies taalbad) een uitstroomepercentage naar werk (28 dagen) van 74,5% in 2016, tegenover 61,4% in 2015 (voor een bezetting van 47 personen in 2016 en 57 in 2015).

2. Het opleidingsdomein bouw

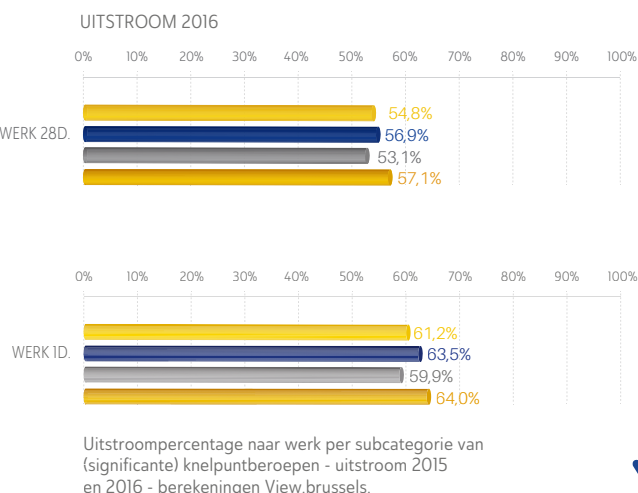
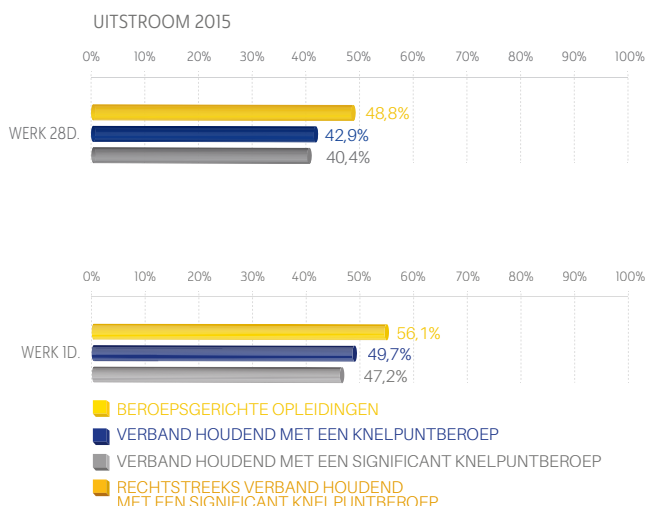


Het domein bouw telde 523 uitgestroomden in 2016. De gegevens van het jaar 2015 zijn niet analyseerbaar omdat de bezetting van de subcategorieën die verband houden met de (significante) knelpuntberoepen te laag ligt.

Globaal genomen vertonen de subcategorieën van de opleidingen die verband houden met de (significante) knelpuntberoepen van het domein bouw uitstroomepercentages naar werk van ten minste 28 dagen die bijna 5 procentpunt hoger liggen ten opzichte van alle beroepsgerichte opleidingen. Wij onderstrepen dat deze subcategorieën vooral be-

trekking hebben op de functies van residentieel elektricien, metselaar, installateurs van verwarming en sanitair en de functies van werknemers in de bouw (assistent-werkleider). Het merendeel is "sous-référentiel" (referentiesysteem beroep) en/of geeft toegang tot certificaten die valoriseerbaar zijn op de arbeidsmarkt (onder meer in veiligheid VCA of de certificaten G1 en L (gas/stookolie) voor de installateurs en afstellers van verwarmingsketels).

3. Het opleidingsdomein beheer, management en bestuur

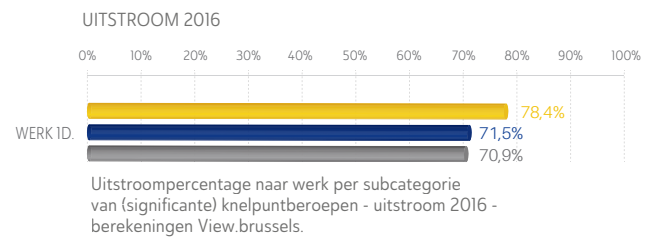
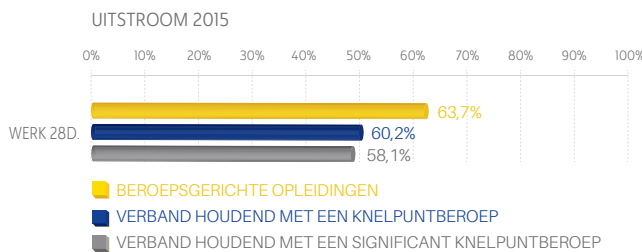


Het opleidingsdomein beheer, management en bestuur telde 1.007 uitgestroomden in 2015 en 1.070 in 2016. Hieronder worden de opleidingen verstaan die verband houden met boekhouding, human resources, communicatie, secretariaat en bestuur. De subcategorie die verband houdt met de (significante) knelpuntberoepen bestaat voor de twee bestudeerde jaren vooral uit uitgestroomden van de opleidingen die verband houden met de functies van administratief bediende en secretariaatsmedewerker (60% van de uitgestroomden in 2015 en 51,1% in 2016).

Ten opzichte van 2015 ligt de inschakelingsgraad hoger in 2016, zowel voor alle uitgestroomden van dit opleidingsdomein samen (54,8% uitstroom naar een

tewerkstelling van ten minste 28 dagen in 2016 tegenover 48,9% in 2015), als voor de uitgestroomden van een opleiding die verband houdt met het (significante) knelpuntberoep. Een van de mogelijke verklaringen is de verscheidenheid van het opleidingsaanbod voor de administratieve en secretariaatsfuncties in 2016, onder meer met de invoering van specifieke opleidingen in het juridische of medische domein en gedeeltelijk beantwoordend aan de niet-gevulde noden op de Brusselse arbeidsmarkt. Voor deze opleidingen die verband houden met de functies van administratief bediende of secretariaatsmedewerker bedraagt het uitstroompercentage naar werk van 28 dagen in 2016 56,7% (tegenover 46,3% in 2015).

4. Het opleidingsdomein horeca

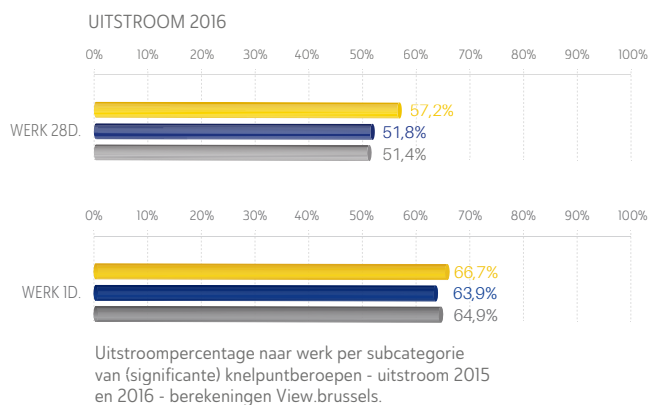
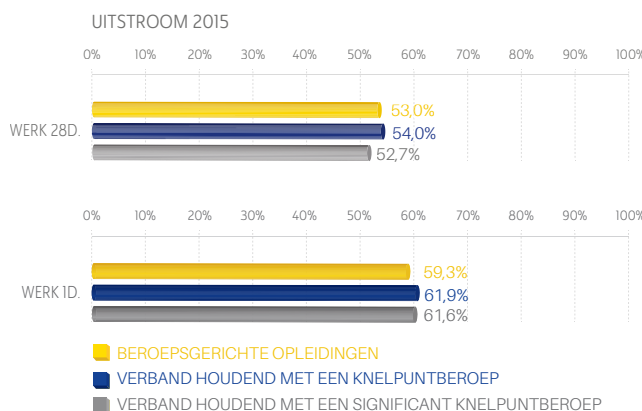


Het domein horeca telde in 2016 328 uitgestroomden. De gegevens van het jaar 2015 zijn niet analyseerbaar omdat de bezetting van de subcategorieën die verband houden met de (significante) knelpuntberoepen te laag ligt.

Het publiek in de subcategorie die verband houdt met de (significante) knelpuntberoepen bestaat voornamelijk uit uitgestroomden uit de opleidingen die ver-

band houden met de functies van kok en hulpkelner. Vanuit het oogpunt van de uitstroompercentages naar werk van ten minste 28 dagen, liggen de waargenomen cijfers voor de opleidingen die verband houden met de significante knelpuntberoepen een iets lager dan die van alle beroepsgerichte opleidingen (respectievelijk 60,2% en 58,1%, tegenover 63,7%).

5. Het opleidingsdomein technologische industrie

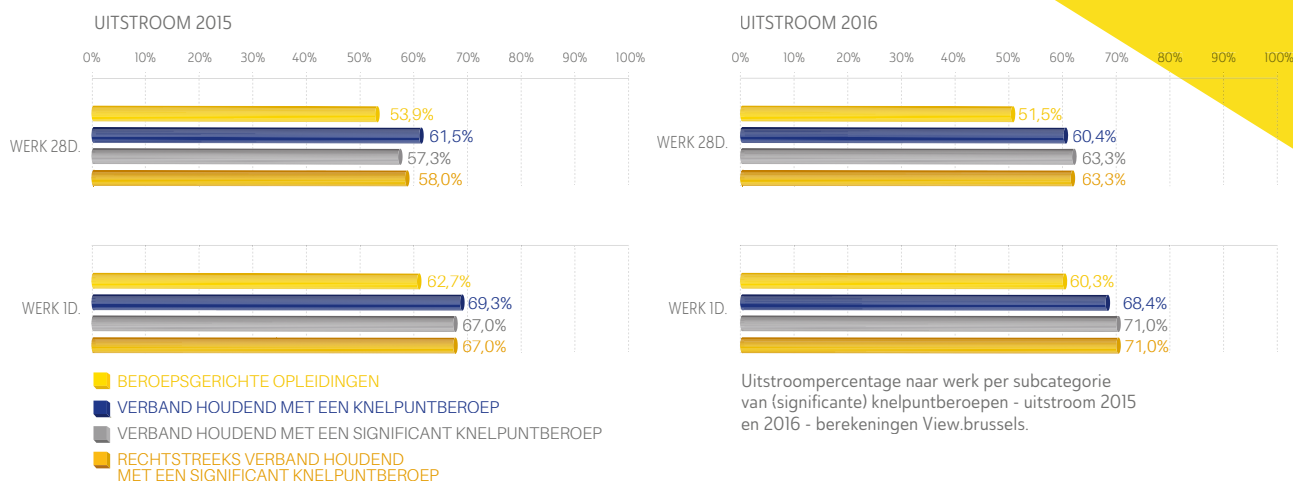


Het domein technologische industrie telde 285 uitgestroomden in 2015 en 339 in 2016. Hieronder worden de opleidingen gerekend die verband houden met de functies van industrieel elektricien, lasser, onderhoudsmedewerker HVAC en de opleidingen in verband met studiebureaus (computergestuurd tekenen en ontwerpen).

In 2015 en 2016 zijn het de opleidingen rond onderhoudsmedewerker HVAC, rond studiebureaus en

van industrieel elektricien die gelinkt zijn aan knelpuntberoepen. De uitstroompercentages naar werk zijn tussen 2015 en 2016 relatief stabiel voor de uitgestroomden van een opleiding gelinkt aan een (significante) knelpuntberoep (een uitstroompercentage naar werk van ten minste 28 dagen om en bij de 53% in 2015 en 51% in 2016).

6. Het opleidingsdomein informatica, ICT en digitale economie

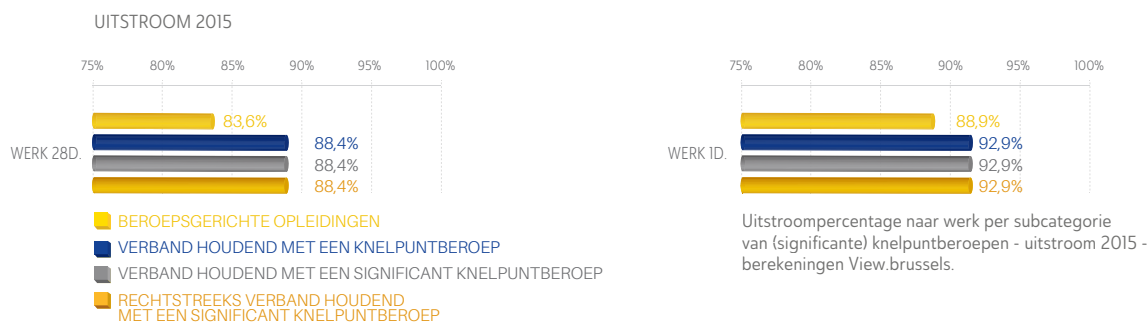


Het domein informatica, ICT en digitale economie telde in 2015 679 uitgestroomden en in 2016 707. Hieronder vallen de opleidingen die worden gegeven in de informaticaberoepen en die in de grafische kunsten (drukken, fotografie, digitaal ontwerpen).

In dit domein moeten zowel in 2015 als in 2016 alle opleidingen die onder informatica vallen (t.t.z. beheer van netwerken en informaticaprogrammeur) gelinkt worden aan (significante) knelpuntberoepen. Hiervoor zijn de uitstroompercentages naar werk over het algemeen hoger dan de cijfers voor alle beroepsgerichte opleidingen in dit opleidingsdo-

mein. Voor de opleidingen die verband houden met de knelpuntberoepen zijn de uitstroompercentages naar werk van ten minste 28 dagen dan ook 61,5% in 2015 (+7,6 procentpunten) en 60,4% (+8,9 procentpunten) in 2016. Het cijfer stijgt nog tot 63% in 2016 (+11,8 procentpunten) als de opleiding rechtstreeks verband houdt met een significant knelpuntberoep.

7. Het opleidingsdomein veiligheid en preventie

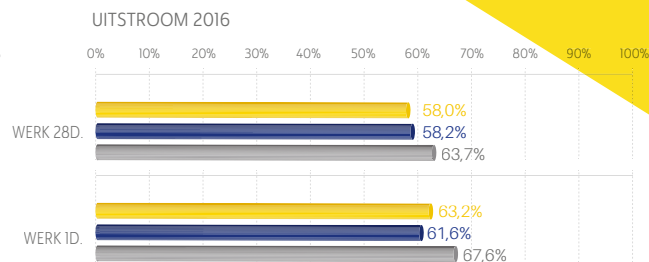
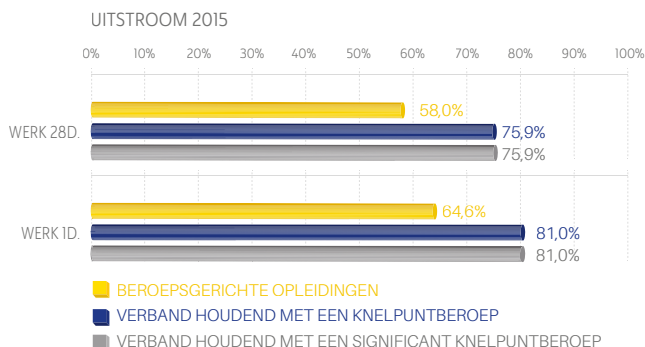


Het domein veiligheid en preventie telde in 2015 189 uitgestroomden. De gegevens voor het jaar 2016 zijn niet analyseerbaar omdat de bezetting van de subcategorieën die verband houden met de (significante) knelpuntberoepen te laag ligt.

In dit domein zijn het merendeel van de opleidingsuitstromen gelinkt aan functies van veiligheidsagent. De specifieke opleidingen die gelinkt zijn aan (significante) knelpuntberoepen betreffen bovendien uitsluitend deze functie. Zij laten hogere uitstroompercentages naar werk van ten minste 1 of 28 dagen optekenen dan die we voor alle beroepsgerichte opleidingen kunnen vaststellen. Wij merken op dat de opleiding tot veiligheidsagent steeds door Bruxelles Formation werd gegeven, in nauwe samenwerking met de ondernemingen die in deze sector actief zijn. De grote vraag naar veiligheidsagenten op de arbeidsmarkt is vandaag nog steeds het resultaat

van de terroristische aanslagen die sinds 2014 eerst Frankrijk en vervolgens België hebben getroffen. Het feit dat deze functie in 2016 niet als knelpuntberoep wordt opgenomen, kan worden verklaard door de inzet van politie en leger in deze periode om de veiligheid te waarborgen (ook bij grote evenementen).

8. Het opleidingsdomein maatschappelijke dienstverlening, gezondheidszorg, sport en lichaamsverzorging



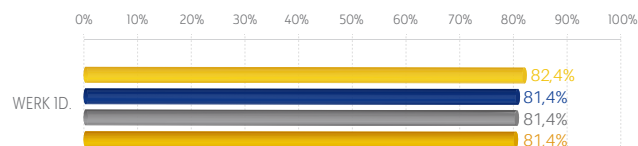
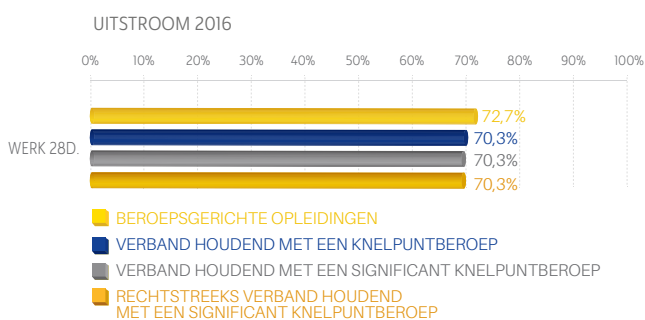
Figuur 5: uitstroompercentage naar werk per subcategorie van (significante) knelpuntberoepen - uitstroom 2015 en 2016 - berekeningen View.brussels.

Het domein maatschappelijke dienstverlening, gezondheidszorg, sport en lichaamsverzorging telde in 2015 455 uitgestroomden en 538 in 2016. Hieronder vallen de opleidingen die verband houden met sociale beroepen (animator, kinderoppas, kinderopvang en gezinshulp) en de beroepen in de gezondheidszorgsector.

In 2015 onderscheiden de uitgestroomden van de opleidingen die verband houden met de (significante) knelpuntberoepen zich met hogere uitstroompercentages dan het geheel van de beroepsgerichte opleidingen. Dit resultaat kan hoofdzakelijk worden verklaard door de gunstige inschakeling van de uitgestroomden van de opleidingen gezinshulp (71,4% van de uitgestroomden hebben binnen de twaalf

maanden werk van ten minste 28 dagen gekregen). Deze specifieke opleiding laat een gelijkaardige inschakeling optekenen in 2016. De lagere uitstroompercentages naar werk in 2016 vinden hun verklaring in het feit dat er dat jaar nieuwe opleidingen werden aangeboden die verband houden met de (significante) knelpuntberoepen (onder meer onthaalouder, assistent ziekenhuislogistiek en oppas dagopvang) die lagere percentages laten optekenen.

9. Het opleidingsdomein transport en logistiek



Uitstroompercentage naar werk per subcategorie van (significante) knelpuntberoepen - uitstroom 2016 - berekeningen View.brussels.

Het domein transport en logistiek telde in 2016 494 uitgestroomden. De gegevens voor het jaar 2015 zijn niet analyseerbaar omdat de bezetting van de subcategorieën die verband houden met de (significante) knelpuntberoepen te laag ligt.

De waargenomen uitstroompercentages naar werk in de verschillende specifieke opleidingen die verband houden met de (significante) knelpuntberoepen zijn hoog en vergelijkbaar (rond de 70% voor de uitstroom naar werk van ten minste 28 dagen en 81% voor de tewerkstelling van ten minste één dag). Dat kan worden verklaard door het feit dat de enige specifieke opleiding die gelinkt is aan een (significant) knelpuntberoep deze van vrachtwagenbestuurder is. Ter informatie, in dit domein vertegenwoordigt deze functie 43,1% van de uitgestroomden van beroepsgerichte opleidingen.

IV Conclusie

A. Samenvatting van de resultaten

Deze analyse vormt een eerste benadering van de beroepsinschakeling van werkzoekenden die een opleiding hebben gevolgd die in verband staat met een knelpuntberoep in het Brussels Gewest. Het onderzoek is gebaseerd op administratieve gegevens. De analyse van de uitstromende cohortes van opleidingen in 2015 en 2016 maakte het mogelijk deze kwestie te benaderen vanuit de invalshoek van verschillende indicatoren. Er kunnen meerdere inte-

ressante resultaten naar voren worden geschoven. De inschakelingsresultaten van deze twee cohortes moeten niettemin met omzichtigheid worden behandeld. Ze kunnen niet met elkaar worden vergeleken, omdat zij elk naar andere opleidingen verwijzen; jaarlijks wordt er een lijst opgesteld van knelpuntberoepen die varieert volgens de dynamiek op de arbeidsmarkt.

1. Gunstigere post-opleidingstrajecten voor de opleidingen die rechtstreeks verband houden met de zogenaamde significante knelpuntberoepen

Over het algemeen noteren we bijna altijd hogere uitstroompercentages naar werk voor personen die een vormingstraject hebben gevolgd dat rechtstreeks verband houdt met een significant knelpuntberoep. In 2015 bijvoorbeeld tekenen we een uitstroompercentage naar werk van ten minste 28 dagen op van 72,7% voor dit soort van opleidingen, dat is 18 procentpunten meer dan voor het geheel van de uitgestroomden van een beroepsgerichte opleiding. In 2016 is de trend dezelfde, maar minder uitgesproken. Dat kan worden verklaard door de variaties van de specifieke opleidingen die worden gekenmerkt door hun verband (rechtstreeks of onrechtstreeks) met knelpuntberoepen. De knelpuntberoepen kunnen op hun beurt van jaar tot jaar verschillen. Nog steeds in deze subcategorie en meer nog voor het jaar 2015, wordt er ook vaker een kortere duur tot de aanvang van tewerkstelling vastgesteld (69,7% tussen 0 en 3 maanden in 2015) en een groter behoud van de tewerkstelling (78% van de uitgestroomden in 2015 zijn een jaar nadat hun eerste contract is gestart nog aan het werk en 60% van hen is bij dezelfde werkgever gebleven).

2. Variabele uitstroompercentages naar werk volgens het profiel van de uitgestroomden van een opleiding

Afhankelijk van het profiel van de uitgestroomden, ligt de beroepsinschakeling over het algemeen hoger bij mannen en dat is nog meer uitgesproken bij de uitgestroomden van specifieke opleidingen die verband houden met (significante) knelpuntberoepen (in 2015 werd over het algemeen een verschil van 10 procentpunten tussen mannen en vrouwen vastgesteld).

Volgens leeftijd is voor alle bestudeerde categorieën een grotere inschakeling bevestigd van uitgestroomden uit opleidingen die rechtstreeks verband houden met een significant knelpuntberoep. Dit is zeker het geval voor de 25-tot-29-jarigen, zowel in 2015 (80,3%) als in 2016 (79,8%).

Het onderzoek volgens opleidingsniveau toont voor de twee bestudeerde jaren aan dat de uitgestroomden met een buitenlands diploma geen verschillen laten optekenen naargelang zij een opleiding hebben gevolgd die verband houdt met een (significant) knelpuntberoep of niet. Het belang van een initiële kwalificatie blijft bepalend, ongeacht de beoogde functie of de relevantie ervan voor de arbeidsmarkt.

3. Bijzonderheden in de beroepsinschakeling per opleidingsdomein

Het onderzoek per opleidingsdomein tot slot, maakt het mogelijk te benadrukken dat de meerwaarde inzake beroepsinschakeling van een gegeven sector, de knelpuntberoepen inbegrepen, vaak het resultaat is van een gedeelte van het opleidingsaanbod (de opleidingen in elektriciteit bijvoorbeeld, die verband houden met de functies van werknemer in de bouwsector of anders die verband houden met programmeren en het beheren van netwerken in de informaticasector). Bovendien is het eigen aan de meer transversale opleidingsdomeinen, zoals bestuur, management en administratie dat deze vaker een groot aantal knelpuntberoepen hebben. Deze opleidingsdomeinen laten over het algemeen hogere uitstroompercentages optekenen na de opleidingen waarvoor een grote verscheidenheid aan specialisaties bestaat en/of waarvoor er specifieke opleidingsmethodes zijn uitgewerkt (onder meer opleidingen in taalbaden voor de beroepen van commercieel medewerker).

B. Een oefening in wording

De beroepsopleiding, evenals de aanpassing ervan aan de noden van de werkgevers, wordt hierbij beschouwd als het belangrijkste instrument in het tewerkstellingsbeleid, voor zover de beroepsopleiding wordt ingezet om de aanwervingsmoeilijkheden in verband met de mismatch tussen vraag en aanbod inzake werk te beperken. De voornaamste moeilijkheid bestaat erin om deze noden aan bekwaamheden te bepalen in een context waarin arbeid veranderlijk is; zelfs de werkgevers hebben soms moeite om hun noden te benoemen en erop te anticiperen.

Meer algemeen mogen de post-opleidingsresultaten niet met zekerheid aan enkel de opleidingsactie worden toegeschreven. Het is met andere woorden niet omdat de waargenomen resultaten weinig uitgesproken en genuanceerd zijn dat de gepastheid van de opleidingsactie in twijfel moet worden getrokken en moet worden besloten dat deze ondoeltreffend is. Hoewel er in een aantal gevallen een nagenoeg volmaakte afstemming tussen opleiding en werk bestaat, meer bepaald voor de “technische” beroepen die de verwerving van gerichte vaardigheden vergen of voor de gereguleerde beroepen, blijft het twijfelachtig of deze regel algemeen geldig is.

Bepaalde praktijken die de ondernemingen hanteren in hun personeelsbeleid blijken eveneens een bepalende factor te zijn voor de toegangswijze tot de beroepen. Hoewel het diploma of de opleiding nog belangrijk blijft bij de evaluatie van de kandidaten, worden andere aspecten zoals ervaring of gedragsvaardigheden (aanpassingsvermogen, leadership, samenwerkings-kwaliteiten enz.) cruciaal. Deze benadering vraagt om het invoeren van een gedifferentieerd opleidingsbeleid, aangepast aan de sectoren en aan de profielen.

De oprichting van View.brussels heeft het mogelijk gemaakt om op basis van administratieve gegevens een evaluatie-instrument uit te werken en uit te testen voor de post-opleidingstrajecten. Deze oefening maakt een begin met de bepaling van het methodologisch en onderzoekskader zodat de kwestie van de aanwervingsmoeilijkheden op de arbeidsmarkt op termijn het voorwerp kan uitmaken van een gezamenlijk jaarverslag van Bruxelles Formation en Actiris. Het is de bedoeling dat het onderzoek van de uitstroompercentages hierin wordt opgenomen en meer diepgaand wordt uitgewerkt. Tot op vandaag wordt de post-opleidingsinschakeling voor elke opleiding bestudeerd die door Bruxelles Formation en zijn partners (zelf onderverdeeld in productlijnen en opleidingsdomeinen) worden uitgewerkt. In de toekomst zou het onderzoek van de inschakeling in knelpuntberoepen op de functies die al vele jaren terugkeren. Een dergelijke aanpak zou de visie op de inschakeling in de knelpuntberoepen kunnen verduidelijken en kwalitatief verrijken, dankzij overleg met en deelname door ander Brusselse actoren zoals EFPME en Instance Bassin Enseignement Formation Emploi zoals voorzien in het Opleidingsplan 2020.

**BRUXELLES
FORMATION**
former pour l'emploi

