Fiche synthétique sectorielle et professionnelle

Clefs de compréhension et légende

1. Choix des délimitations sectorielles et « métiers »

1.1. Secteur de l'industrie manufacturière

1.1.1. Délimitation des secteurs selon les codes Nace (ONSS)

Il s'agit du secteur **C. Industrie manufacturière** selon le code NACE 1, c'est-à-dire le premier niveau de structuration de la nomenclature Nace. Ce secteur comprend **24 sous-secteurs en code Nace 2**.

10	Industries alimentaires	22	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique
11	Fabrication de boissons	23	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques
12	Fabrication de produits à base de tabac	24	Métallurgie
13	Fabrication de textiles	25	Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements
14	Industrie de l'habillement	26	Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques
15	Industrie du cuir et de la chaussure	27	Fabrication d'équipements électriques
16	Travail du bois et fabrication d'articles en bois et en liège, à l'exception des meubles; fabrication d'articles en vannerie et sparterie	28	Fabrication de machines et d'équipements n.c.a.
17	Industrie du papier et du carton	29	Construction et assemblage de véhicules automobiles, de remorques et de semi-remorques
18	Imprimerie et reproduction d'enregistrements	30	Fabrication d'autres matériels de transport
19	Cokéfaction et raffinage	31	Fabrication de meubles
20	Industrie chimique	32	Autres industries manufacturières
21	Industrie pharmaceutique	33	Réparation et installation de machines et d'équipements

1.1.2. Délimitation des métiers selon la nomenclature ROME (ANPE) et REM (Forem)

La sélection des métiers relevant plus spécifiquement des secteurs de l'industrie manufacturière telle que décrite ci-dessus permet d'identifier 6 catégories de professions (CP) dans la nomenclature « métiers » ROME, à savoir :

CP-44. Personnel de la mécanique, de l'électricité et de l'électronique, excepté les métiers liés aux équipements de transport et de manutention et des autres équipements

Sont donc exclus les métiers *de Maintien en mécanique maritime* (44315), de *mécanicien d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles* (44316), de *mécanicien de véhicules particuliers et industriels* (44312), de *mécanicien en motocycles, matériels d'entretien et de loisirs* (44322), de *réparateur en carrosserie* (44323) et de *maintien en micro-systèmes horlogers et photographiques* (44324).

Ces métiers sont liés à d'autres secteurs Nace, à savoir soit le commerce de détail, de réparation automobile ou encore au secteur des transports.

CP-45. Personnel des industries de process

CP-46. Personnel des autres industries

CP-51. Maîtrise industrielle

CP-52. Techniciens industriels

CP-53. Cadre technique de l'industrie

1.2. Secteur de la construction

1.2.1. Délimitation des secteurs selon le code Nace (ONSS)

Il s'agit du secteur **F. Construction** selon le code NACE 1, c'est-à-dire le premier niveau de structuration de la nomenclature Nace. Ce secteur comprend **3 sous-secteurs en code Nace 2**.

	Construction de bâtiments; promotion immobilière
41	
42	Génie civil
43	Travaux de construction spécialisés

1.2.2. Délimitation des métiers selon la nomenclature ROME (ANPE) et REM (Forem)

La sélection des métiers relevant plus spécifiquement des secteurs de la construction telle que décrite ci-dessus permet d'identifier 4 catégories de professions (CP) dans la nomenclature « métiers » ROME, à savoir :

CP-42. Personnel du bâtiment, des travaux publics et de l'extraction

Cette catégorie est celle qui correspond le mieux au secteur de la construction. Tous les métiers décrits relèvent bien du secteur et sont structurés en deux grandes sous-catégories, à savoir le **personnel du gros œuvre et des travaux publics** (421) et le **personnel du second œuvre** (422).

Parmi CP-47. Personnel de type artisanal, seul le personnel du travail artisanal des matériaux, excepté trois professions, à savoir le professionnel de la bijouterie, orfèvrerie et joaillerie (47312), le verrier à la main (47321) et le céramiste à la main (47322).

Parmi CP-52. Techniciens industriels, seuls les professions de techniciens d'installation et de maintenance d'autres matériels, à savoir le maintenicien en biens électrodomestiques (52331), le maintenicien des systèmes thermiques, climatiques et frigorifiques (52332) et le maintenicien en électronique (52333).

Parmi CP-61. Agents de maîtrise, techniciens et cadres techniques hors industrie, seuls les agents de maîtrise, techniciens et ingénieurs du bâtiment, des travaux publics et de l'extraction (612).

1.3. Précisions concernant les nomenclatures de référence

1.3.1. Les codes Nace (ONSS)

La nomenclature Nace est celle utilisée par l'ONSS. Le code actuellement utilisé date de 2008. Il est accessible dans sa version exhaustive sur le site du SPF Economie, à l'adresse http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/collecte_donnees/nomenclatures/nacebel/.

La nomenclature Nace prévoit une structure en 5 paliers. Le premier palier compte 21 grands secteurs (de A à U). Le second (Nace 2) compte 99 sous-secteurs. Les codes Nace exprimés de trois à cinq chiffres permettent de mieux identifier encore les activités concernées. Les données en code Nace 5 ne peuvent être rendues publiques, étant donné la possibilité d'identification des entreprises.

1.3.2. Les nomenclatures ROME (ANPE) et REM (Forem)

La nomenclature « métiers » ROME a été définie par l'ANPE. C'est cet outil qui a servi de base à l'adaptation réalisée par le Forem afin de correspondre aux réalités de la Wallonie.

La nomenclature ROME se décline **en 5 chiffres et ne peut en aucun cas être modifiée** lors des adaptations. Pour cette raison, **le Forem a réalisé les REM** qui sont des déclinaisons des ROME en **7 chiffres, voire en 9 chiffres**.

De cette situation découlent quelques difficultés. Plusieurs métiers « ROME-5 chiffres » ne contiennent qu'un seul REM 7 (p.ex. couvreur). Par contre, d'autres « ROME-5 chiffres » contiennent plusieurs REM 7 pour lesquels il aurait été préférable d'avoir deux « ROME-5 chiffres » distincts. Par exemple, c'est le cas du ROME 5 « ouvrier de la maçonnerie » dans lequel on trouve les deux profils-métiers de « maçon » et de « plafonneur » (REM 7). Cette difficulté n'intervient que

dans le calcul des fonctions critiques qui se fait en Rome 5 et pas en REM 7. Enfin, quelques métiers ne se différencient qu'en 9 chiffres (p.ex. sanitaire/chauffagiste) mais cela est peu fréquent et est souvent le fruit d'une négociation avec les secteurs et experts des métiers interrogés lors de la création de la nomenclature REM.

Enfin, il est à noter encore que certains métiers n'ont pas de code ROME (et donc pas de REM non plus). C'est souvent le cas des nouveaux métiers. Par exemple, le métier de « ventiliste » peut être actuellement rattaché à plusieurs REM, à savoir soit le frigoriste soit le monteur en chauffage soit le monteur en climatisation. Il n'a pas encore été décidé de la façon dont il apparaîtra dans la nomenclature.

En conclusion, l'on peut retenir que la nomenclature est en continuelle construction puisqu'elle tente avec l'appui des secteurs et des experts « métiers » de pouvoir rendre au mieux les différentes réalités présentes sur le marché de l'emploi.

1.3.3. Tableaux de correspondance

Un tableau de correspondance entre les REM et les études techniques et qualifiantes du secondaire a été réalisé par l'équipe Horizon Emploi-REM et les inspecteurs de l'enseignement, il y a 2 à 3 ans.

Le tableau a été d'abord conçu en partant des options de l'enseignement. Le premier travail a consisté à faire correspondre les métiers auxquelles ces options pouvaient préparer relativement aux compétences décrites. Ensuite, seulement, on a vérifié aussi si tous les REM avaient bien été considérés lors de la démarche.

Il est donc normal que certains codes REM n'apparaissent pas. Certains peuvent apparaître plusieurs fois car plusieurs options peuvent permettre d'exercer ce métier (p.ex. vendeuse esthétique : option « vente » et option « esthéticien »). En revanche, toutes les options de l'enseignement s'y trouvent et peuvent aussi être mentionnées plusieurs fois. En effet, une option de l'enseignement peut mener à des métiers « différents ».

Les métiers dont les formations sont d'un niveau supérieur n'apparaissent pas non plus (p. ex : absence de l'architecte).

2. Légende relative aux données sectorielles

2.1. L'emploi salarié : données ONSS

Données datant du 30 juin 2013 : les dernières données ONSS sont toujours rendues disponibles avec un délai d'un an et demi à deux ans.

Poste de travail salarié : L'unité statistique "poste de travail" découle de la notion de "travailleur assujéti à la sécurité sociale". Il s'agit ici du travailleur ressortissant à l'ONSS et à l'ONSSAPL en vertu des lois du 27 juin 1969 et du 1er août 1985 ainsi que de l'arrêté royal du 28 novembre 1969. Les travailleurs qui remplissent simultanément plusieurs fonctions auprès d'un même employeur (soit sous plusieurs statuts, soit sous plusieurs contrats) n'occupent qu'un seul poste de travail.

Etablissement : Par **unité d'établissement**, on entend tout lieu d'activité, géographiquement identifiable par une adresse, où s'exerce au moins une activité de l'entreprise ou à partir duquel cette activité est exercée (art. 1, 6° de la loi BCE du 16 janvier 2003); l'unité d'établissement est donc tout siège d'exploitation, division ou subdivision d'entreprise (ex. atelier, usine, magasin, bureau, ...) localisée séparément et située en un lieu géographiquement déterminé et identifiable par une adresse.

Spécificité – Indice de spécialisation : L'indice de spécialisation mesure le rapport entre la part territoriale d'une branche d'activité dans le total territorial et cette même part mesurée au niveau régional. Ainsi, un indice supérieur à 1 signifie une représentation relativement plus forte du territoire dans la branche d'activité considérée.

Par exemple pour le nombre de postes de travail, le calcul de l'indice de spécialisation sera :

$$\frac{\text{Nbre de postes de travail secteur X dans le territoire}}{\text{Nbre de postes de travail total dans le territoire}} \Bigg/ \frac{\text{Nbre de postes de travail secteur X en Wallonie}}{\text{Nbre de postes de travail total en Wallonie}}$$

2.2. L'emploi indépendant : données INASTI

3. Légende relative aux données « métiers »

3.1. Liste des métiers

Les métiers listés dans le tableau synthétique sont ceux qui apparaissent au moins dans l'une des études ou listes de métiers synthétisés dans les différentes colonnes.

3.2. Fonctions critiques et pénuries

3.2.1. Définitions

Fonctions critiques: Métiers dans lesquels le recrutement rencontre des difficultés. Ces difficultés peuvent être de nature différente : un manque de qualification chez les candidats, une expérience insuffisante, des problèmes de comportements inadéquats (présentation, politesse, ponctualité...), ou encore une mauvaise image du métier.

Métiers en pénurie : Les difficultés peuvent aussi être dues à une insuffisance quantitative de main d'œuvre disponible sur le marché de l'emploi. Dans ce cas, on parle de pénurie de main-d'œuvre.

Action JOBFOCUS : il s'agit d'une action menée par Le Forem depuis 2005 qui vise à mettre en lumière un métier tous les mois dans la Presse. Ce focus « métier » s'inspire des listes des fonctions critiques mais pas seulement.

3.2.2. Références des travaux exploités

Fonctions critiques et pénuries : listes provenant de la publication « *Focus : La détection des métiers en pénurie et des fonctions critiques en 2013* » dans *Marché de l'emploi*, juillet 2014 - Le Forem (téléchargeable sur www.leforem.be)

- Cette liste est établie à partir des offres d'emploi gérées par le service du Forem (nomenclature ROME 5 chiffres). Pour qu'une fonction puisse être répertoriée dans cette liste, il est indispensable qu'elle ait été l'objet d'un nombre minimal d'offres qui en outre aient pu être suivies et clôturées par les services de gestion de l'offre. Un contact est établi avec l'entreprise et fait l'objet d'un suivi qui permet d'établir le fait de la satisfaction ou l'insatisfaction de la demande de l'employeur.
- **Les offres éditées par le secteur des agences intérimaires qui transitent par le service du Forem ne sont pas tenues en compte** car le retour de l'information (du suivi de l'offre : satisfaction ou non) n'est actuellement pas assuré. En outre, des doublons existent dans l'émission de ces offres d'emploi : un employeur pouvant entre autre recourir à plusieurs sociétés d'intérim. C'est ainsi que l'on peut expliquer entre autre que certains secteurs, certaines fonctions (plus concernés par ce travail intérimaire) soient peu représentés dans cette liste de fonctions critiques.
- **Au sein de la liste des fonctions critiques, on peut mettre en avant des spécificités du Bassin. Celles-ci sont réalisées grâce à un travail qualitatif** effectué en région se basant sur les témoignages des conseillers du Forem. Ce travail est toutefois réalisé à partir d'une liste de métiers établie de façon statistique mais elle est confrontée aux réalités vécues par les acteurs du terrain.
- **Parmi les fonctions critiques, certaines sont détectées en pénurie.** Le calcul qui est à la base de cette détection considère le ratio entre le volume de demandeurs d'emploi positionnés sur un profil-métier et le nombre d'offres d'emploi reçues pour ce même profil (à partir des bases de données des demandes et offres reçues au sein du SPE).

Profession en pénurie : liste des professions publiées par l'ONEM dans la publication « **ZOOM sur la dispense pour reprise d'études dans une profession en pénurie** » valable pour l'année académique 2014-2015. Cette liste est éditée à partir des fonctions critiques publiées par Le Forem. La correspondance avec les intitulés ROME n'est pas explicite. Un effort de correspondance est à fournir. (Téléchargeable sur www.onem.be)

Difficultés de recrutement : Les difficultés de recrutement des agences intérimaires ont été détectées au travers d'une étude qualitative réalisée en 2012 avec la collaboration de Federgon. Cette étude a été éditée en juin 2014 et présente également des listings de fonctions spécifiques aux territoires sous-régionaux. La nomenclature utilisée est celle des ROME-Rem. Elle est téléchargeable sur www.leforem.be et s'intitule « **Difficultés de recrutement – Rapport qualitatif - enquête 2012 (données de l'année 2011)** » édité en juin 2014 par Le Forem.

Action Jobfocus : Il s'agit de tous les métiers (nomenclature rem) qui ont fait l'objet d'une action « Jobfocus » depuis 2004-2005 jusqu'à aujourd'hui en 2015. Ces actions de focus sur un métier vont prendre fin prochainement. C'est aussi à partir de ces focus que sont réalisées les fiches « Zoom sur le métier de.... ».

Fonctions GARMO : certaines fonctions qui ont fait l'objet d'un focus particulier (Jobfocus ou autre) sont analysées d'une façon plus spécifique en région. Un groupe de travail pluridisciplinaire (interne au Forem) se met alors en place sous le nom de GARMO, à savoir « Gestion Active de la Réserve de Main-d'œuvre ».

3.2.3. Indications du tableau synthétique

X : l'existence d'une croix dans une case indique la présence du profil-métier dans les listes et travaux renseignés.

Case colorée : lorsque la case est colorée, elle indique pour les fonctions critiques, la détection d'une pénurie en Wallonie et pour les difficultés de recrutement, une difficulté spécifique au territoire du Brabant wallon.

Éléments chiffrés : pour les difficultés de recrutement, le chiffre mentionné correspond au nombre de demandes qui n'ont pas pu se conclure par un contrat (seuls sont précisés les métiers pour lesquels au moins 500 demandes sont restées sans contrat).

Mention « actif » : signifie que la GARMO est toujours en activité sur le territoire (la croix seule signifiant qu'une GARMO a été mise en place sur le territoire).

3.3. Fonctions demandées et porteuses

3.3.1. Définitions

Offres d'emploi : il s'agit des opportunités d'emploi traitées par le SPE. On peut distinguer les offres d'emploi émises des employeurs offrant un poste de travail sur le territoire et les offres d'emploi émises par des employeurs offrant un poste de travail en dehors du territoire.

Métiers en demande: Métiers ou profils-métiers qui sont particulièrement recherchés/demandés par les employeurs. Ce concept est dès lors lié aux volumes d'opportunités d'emploi proposées par les employeurs. Dans la dernière étude du SPE (à partir des offres reçues par leurs services), 92 métiers ont été détectés et classés selon la tendance de l'évolution de la demande des employeurs et le type de contrat proposé (CDI et temps plein).

Métiers attractifs : Métiers en demande qui présentent un taux d'attractivité important. Ce concept a été développé récemment par le SPE et repose principalement sur le calcul de trois indicateurs, à savoir :

- **Ration réserve de main-d'œuvre/offres d'emploi du métier** (si quantité de main-d'œuvre élevée, score obtenu moins élevé)
- **Sorties à l'emploi** (si nombre de sorties à l'emploi élevé, score élevé).
- **Taux de satisfaction des offres** (si taux de satisfaction élevé, score élevé).

Métiers porteurs : métiers les plus attractifs mais aussi les plus demandés. Ce concept a été développé depuis peu par le SPE. Le travail réalisé a permis de détecter 31 métiers porteurs pour l'année 2013.

Métiers de niche : métiers porteurs dont la demande des employeurs est importante mais ne figurent pas parmi les métiers les plus demandés. Ce concept a été développé depuis peu par le SPE. Le travail réalisé a permis de détecter 37 métiers porteurs pour l'année 2013.

3.3.2. Références des travaux exploités

Les offres d'emploi : Il s'agit des **offres d'emploi reçues en 2014** par le Service Public de l'Emploi. L'indicateur présenté permet d'identifier la spécificité de la demande des employeurs du territoire, autrement dit d'indiquer si le nombre d'offres reçues pour cette fonction est particulièrement plus important au sein du territoire par rapport à l'ensemble de la demande des employeurs dans la région.

L'indice est calculé comme tous les indices de spécialisation, à savoir :

(nbre offres emploi métier X bassin / toutes offres emploi Bassin) / (nbre offres emploi métier X Wallonie / toutes offres emploi Wallonie)

Les métiers porteurs: Il s'agit de l'étude « *Métiers porteurs : au-delà des listes* » éditée en décembre 2014 par le Forem. Elle est téléchargeable sur www.leforem.be

3.3.3. Indications du tableau synthétique

Les offres d'emploi :

La **première colonne** comprend seulement les offres d'emploi qui concernent un poste de travail ouvert sur le territoire du Brabant wallon.

La **seconde colonne** comprend en plus des offres d'emploi du territoire, les offres d'emploi proposées au sein des autres régions (Bruxelles et Flandre) dans le cadre de l'accord entre Régions. On les appelle « offres d'emploi de la mobilité interrégionale ».

Bleu foncé : les métiers dont la demande des employeurs est très peu présente en Brabant wallon.

Bleu clair : les métiers dont la demande des employeurs est peu présente en Brabant wallon.

Orange : les métiers dont la demande des employeurs est importante (spécifique) en Brabant wallon.

Rouge : les métiers dont la demande des employeurs est très importante (spécifique) en Brabant wallon.

Les métiers porteurs (y compris les métiers de niche) :

+++ à ++++ : indique l'intensité de l'attractivité du métier

Bleu foncé : les métiers porteurs dont la demande est en forte décroissance.

Bleu clair : les métiers porteurs dont la demande est en forte décroissance.

Orange : les métiers porteurs dont la demande est en croissance.

Rouge : les métiers porteurs dont la demande est en forte croissance.

3.4. Métiers et fonctions d'avenir

3.4.1. Définitions

Métier d'avenir: les métiers d'avenir sont les métiers pour lesquels de nouveaux besoins émergent et vont se renforcer dans les prochaines années. Ces changements peuvent être importants : de nouveaux profils-métiers peuvent être identifiés. Mais ils peuvent aussi concerner certaines pratiques du métier et/ou certaines compétences.

3.4.2. Références des travaux exploités

Métiers d'avenir : il s'agit de l'étude « *Métiers d'avenir – Etat des lieux sectoriels et propositions de futurs – recueil prospectif* » éditée en septembre 2013 par Le Forem. Elle est téléchargeable sur www.leforem.be.

Le travail est réalisé au niveau wallon et n'est pas déclinable pour le bassin.

Il s'agit d'un travail qualitatif reposant sur les témoignages des acteurs du secteur (nomenclature REM). Les données présentées dans le tableau sont issues des annexes de l'étude. Ces annexes présentent trois catégories de métiers :

1. Les nouveaux métiers détectés
2. Les métiers dont les contenus vont changer, vont se compléter
3. Les métiers avec un potentiel de croissance

Ils sont encore notés par des +++ selon leur importance stratégique, les besoins en terme de volume d'effectifs et les besoins de qualification.

Besoins en recrutement de demain : Il s'agit de l'étude « *les besoins en recrutement de demain : estimation quantitative par secteurs/ métiers* » éditée en septembre 2012 par le Forem. Elle est téléchargeable sur www.leforem.be.

3.4.3. Indications du tableau synthétique

Nouveaux métiers détectés : ils sont renseignés au bas du tableau synthétique.

+ à +++ : indicateur marquant le degré des besoins de qualifications exprimés pour un métier dont les contenus vont changer et/ou se compléter

Orange : indique que le métier présente un potentiel de croissance.

X : indique que le métier apparaît dans la liste des « *besoins en recrutement de demain* »

3.5. Fiches « métiers »

3.5.1. Définitions

Fiches « métiers » : il s'agit de fiches visant à décrire un métier. Les informations apportées peuvent être de différent type : description de la fonction, compétences mais aussi des informations concernant le parcours de formations nécessaires, les perspectives d'embauche, etc.

3.5.2. Références des travaux exploités

Fiches métier « Mon école, mon métier » : ces fiches sont réalisées par la Fédération Wallonie Bruxelles. Diffusées il y a peu de temps, elles sont téléchargeables sur le site www.monmetiermonecole.be

Fiches métier « Métiers porteurs ? Elèves rares ? » : ces fiches sont réalisées par les Instances Bassins EFE. Leur réédition est en cours et téléchargeables sur les sites des Instances dont www.csefbw.be

3.5.3. Indications du tableau synthétique

X : indique que le métier est décrit dans une fiche « métier ».

3.6. Positionnement des demandeurs d'emploi

3.6.1. Définitions

Positionnement des demandeurs d'emploi : il s'agit de la mention du ou des métiers sur lesquels le demandeur d'emploi se positionne. Ce positionnement se fait de façon déclarative. Les compétences effectives ne sont pas vérifiées lors de ce positionnement.

Autopositionnement : Afin de vérifier les compétences d'un demandeur d'emploi, le conseiller du Forem peut recourir à l'**autopositionnement**. Il s'agit par un questionnaire « oral » d'interroger le DE quant à sa connaissance du métier visé. Il n'existe pas des autopositionnements pour tous les métiers.

Screening : pour aller plus en profondeur lors de la vérification de ce déclaratif, il est possible aussi de recourir au **screening**. Il s'agit d'un questionnaire-test écrit relatif aux connaissances et savoir-faire du métier.

Validation de compétences : Seul le processus de **validation des compétences** proposera réellement des mises en situation professionnelle afin de « valider » les compétences acquises dans un métier, une fonction.

3.6.2. Références des travaux exploités

Positionnement des demandeurs d'emploi : il s'agit des positionnements prioritaires des demandeurs d'emploi en 2014 (moyennes de l'année).

3.6.3. Indications du tableau synthétique

- : indique que peu de demandeurs d'emploi se sont positionnés sur le métier.

+ : indique que beaucoup de demandeurs d'emploi se sont positionnés sur le métier.

Précisément :

- - - = 0 à 50 positionnements
- - = 51 à 250 positionnements
- = 251 à 500 positionnements
- + = 501 à 1000 positionnements
- ++ = 1001 à 5000 positionnements
- +++ = plus de 5001 positionnements

3.7. Insertion des jeunes à la sortie de l'école

3.7.1. Définitions

Insertion des jeunes à la sortie de l'école : il est question de la mise à l'emploi des jeunes qui sortent d'un parcours scolaire et s'inscrivent au SPE. Par « Insertion », on entend au moins un jour à l'emploi sur la période d'observation.

Taux d'insertion : est le rapport entre le nombre de jeunes insérés au moins un jour à l'emploi et le nombre total de jeunes inscrits au SPE.

3.7.2. Références des travaux exploités

Insertion des jeunes à la sortie de l'école : Il s'agit de la dernière étude du Forem parue en 2014 « *Insertion des jeunes demandeurs d'emploi en Wallonie et dans le Brabant wallon en 2013* ». A partir des jeunes qui ne trouvent pas directement de travail à la sortie des études et qui s'inscrivent au Forem, on classe les options scolaires les plus porteuses en termes d'insertion. Les deux critères retenus sont le taux d'insertion à 6 mois suivant l'inscription et le % des personnes insérées plus de 3 mois sur 6.

3.7.3. Indications du tableau synthétique

Les options de l'enseignement concernées sont précisées au bas du tableau. Les informations retenues sont celles qui concernent l'enseignement général et technique et l'enseignement professionnel.