Bruxelles: **en route vers l'emploi**
avec les partenaires néerlandophones

Une édition de
Tracé Brussel
Avril 2019

OFFRIR **UNE PLUS-VALUE**

De nombreuses organisations se mobilisent pour aider les Bruxellois à profils différents, dans leur recherche d'emploi durable, ceci au moyen d'orientation, de formation et/ou d'expérience professionnelle. Elles font partie d'une gamme complète d'offres néerlandophones dans le secteur de l'insertion socio-professionnelle (ISP) en Région de Bruxelles-Capitale. Tracé Brussel soutient de son mieux ce secteur prometteur et son développement.

Par cette publication, nous voulons offrir plus qu'un simple lexique d'associations et de témoignages. Nous visons une plus value dans quatre domaines. Tout d'abord, ce magazine s'intéresse au caractère unique du marché du travail hyper diversifié et hyper complexe de la métropole bruxelloise, qui souffre parfois de l'enchevêtrement institutionnel des compétences régionales et communautaires. Deuxièmement, le magazine ne considère pas les différents acteurs comme des unités immuables et distinctes, mais comme des partenaires qui peuvent chacun contribuer à l'objectif commun de l'offre ISP en coopération et sur la base de leur propre expertise, financée par des ressources de la Flandre, de la région de Bruxelles, de la Commission communautaire flamande (VGC), du Fonds social européen (FSE). Troisièmement, nous offrons un aperçu qualitatif de la pratique de l'ISP néerlandophones, sans pour autant la réduire à un simple aperçu numérique. Enfin, cette publication contient une section de réflexion et d'analyse dans laquelle des experts expriment leurs points de vue sur la politique d'inclusion à Bruxelles d'aujourd'hui et demain. Bref; une source réelle de réflexion.

À partir de la page suivante, le lecteur attentif découvrira la palette variée du secteur ISP néerlandophone, y compris pour les allophones qui ne maîtrisent pas encore le néerlandais. Nous souhaitons vivement que tous les Bruxellois puissent en profiter.

Nous vous souhaitons bonne lecture !

Pour l'équipe de Tracé Brussel,
directeur **Steef Corijn**

TRACÉ BRUSSEL ?

TRACÉBRUSSEL
schakels naar werk

...accompagne.

Les Werkwinkels guident les individus dans leur recherche d'un emploi ou d'une formation professionnelle appropriée. En plus, ils aident également à introduire les demandes et à trouver des solutions en matière de garde d'enfants, de déplacements, etc. Tracé Brussel assure le fonctionnement quotidien des Werkwinkels en collaboration avec Actiris et le VDAB.
Leerwinkel Brussel informe, guide et oriente également les jeunes de 15 ans et plus qui s'intéressent à un programme éducatif en néerlandais.
Pour les jeunes qui étudient ou vivent à Bruxelles, il existe le 'Infopunt Jobstudent Brussel' qui les aide à trouver un job étudiant. Ils y trouveront de l'aide pour la mise à jour de leur CV et peuvent y obtenir des conseils pour postuler et obtenir les réponse à leurs questions.

...unit

Tracé stimule l'échange d'informations dans le secteur de l'ISP. Nous servons de point de contact pour les questions des organisations partenaires sur la politique ou les nouveaux développements. Par exemple, nous soutenons les partenaires de l'ISP par l'échange d'informations et la formation des professionnels, mais aussi par l'organisation de modules de formation pour les demandeurs d'emploi et les personnes actives professionnellement. De nouveaux projets sont créés favorisant la coopération entre nos partenaires, d'autres organisations et les décideurs politiques.
Chaque année, nous nous rencontrons à la Bourse de la Formation, où Tracé Brussel réunit tous les partenaires néerlandophones pour s'adresser à tous les Bruxellois intéressés par un trajet professionnel néerlandophone.
Après tout, le secteur de l'ISP néerlandophone s'adresse également aux personnes qui ne connaissent pas encore le néerlandais, mais qui veulent l'apprendre.

...informe.

Tracé Brussel informe les organisations partenaires et les demandeurs d'emploi sur ses services et l'offre ISP néerlandophone. Dans notre bulletin d'information, nos partenaires peuvent non seulement lire les actualités politiques de Bruxelles et de la Flandre, mais aussi celles du secteur de l' ISP, les offres d'emploi, etc.
Le projet 'Jump Naar Werk' soutient les élèves bruxellois des dernières années de l'enseignement secondaire néerlandophone dans leurs premiers pas sur le marché du travail. Pour ce faire, nous organisons divers ateliers, en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi qu'une journée de fin d'études.
Dans le cadre du programme bruxellois 'Train the Teacher', les enseignants bruxellois reçoivent une formation sur la situation de l'emploi dans la région bruxelloise, en mettant l'accent sur le lien entre l'éducation et le marché du travail.

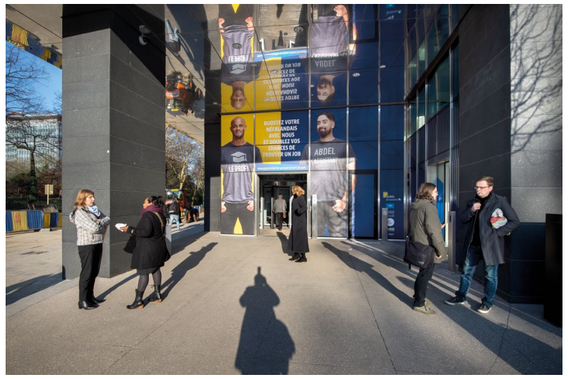
...signale et conseille.

Tracé Brussel identifie les besoins du secteur de l'ISP bruxellois pour la politique bruxelloise et flamande et rédige des notes d'orientations sur des thèmes d'actualité à l'interface des compétences régionales et communautaires.
De plus, Tracé Brussel est reconnu comme cabinet de conseil en économie sociale en Région de Bruxelles-Capitale. A partir de là, nous conseillons et assistons les organisations dans l'élaboration d'un dossier de reconnaissance et de financement de projets dans le domaine de l'économie sociale, en tant qu'entreprise sociale.
Enfin, Tracé Brussel assure le secrétariat du BANSPA (Brusselse Adviesraad van de Nederlandstalige Sociale Partners). Tracé Brussel soutient ainsi également les partenaires sociaux néerlandophones dans le développement et la communication de leurs conseils.

...innove.

Tracé Brussel soutient les initiatives innovantes dans le secteur. Cela se fait à travers les laboratoires UB³ (la politique d'élargissement formation professionnelle de Bruxelles) et le projet 'Alfa naar Werk' : une réalisation en collaboration avec les partenaires ISP dans laquelle les cours de langues pour les demandeurs d'emploi peu alphabétisés sont reliés à un parcours d'insertion au travail. La promotion du double apprentissage à Bruxelles auprès des partenaires éducatifs et la prospection des employeurs sur cette nouvelle forme d'apprentissage reçoivent également l'attention nécessaire. Tracé Brussel facilite et soutient ainsi de nouvelles initiatives avec des partenaires responsables qui gèrent leur mise en œuvre.

CONTENU



PARTIE 1
APERÇU GÉNÉRAL DU SECTEUR BRUXELLOIS DE L'ISP NEERLANDOPHONE

'Tracé Brussel?' Que faisons-nous? 4
L'emploi à Bruxelles : un casse-tête délicat 7
Le nœud institutionnel se résout 11

PARTIE 2
TÉMOIGNAGES DU SECTEUR

Le centre de jour HOBO vient en aide aux personnes sans abri et sans logement 15
Pianofabriek fait le lien entre la culture et l'économie sociale 18
Securitas forme des personnes peu qualifiées pour devenir agents de gardiennage 21
Devient aide ménagère ou aide soignant(e) par un programme de transition professionnelle. 24
Liberté d'expérimenter 28

PARTIE 3
RÉFLEXION ET ANALYSE

Propositions d'amélioration. Table ronde sur le secteur de l'ISP 30
La coopération peut encore être améliorée. Une analyse du professeur Ides Nicaise (HIVA) 36
Une solution en trois étapes. Entretien avec l'expert Frans De Keyser 39
«Une réflexion axée sur les projets donne plus qu'une focalisation institutionnelle cafouillage». Double entretien avec Actiris et le VDAB 40
Epilogue de Steven Van Garsse 46

Aperçu général du secteur Bruxellois de l'ISP

L'EMPLOI À BRUXELLES : UN CASSE-TÊTE DÉLICAT

Malgré l'augmentation de l'emploi, il n'est pas évident de mettre les plus vulnérables au travail. Trouver des emplois sur mesure pour une grande variété de groupes, chacun avec son propre profil, représente un véritable défi. De tels efforts sont plus nécessaires que jamais. Professeur Ides Nicaise (HIVA, KU Leuven) fait son analyse.

Décalage quadruple

'Le marché du travail bruxellois' ne se limite pas à la Région de Bruxelles-Capitale, mais comprend également les provinces voisines du Brabant flamand et du Brabant wallon. Ce marché du travail métropolitain n'est pas seulement un marché du travail hyper diversifié, mais aussi hyper complexe. Après tout, il souffre d'un décalage quadruple, ce qui fait que l'offre et la demande s'articulent mal.

Sur le plan **démographique**, Bruxelles est une ville jeune et en pleine croissance : chaque année, plus de jeunes entrent sur le marché du travail que de personnes plus âgées en sortent. En Brabant flamand et wallon, en revanche, c'est l'inverse : les personnes âgées sortantes ne sont pas remplacées par des jeunes locaux. Il existe également de grandes différences ethniques. Alors que la main-d'œuvre bruxelloise est très 'colorée' - avec la diversité culturelle et linguistique correspondante - la population dans d'autres parties de Belgique est beaucoup plus blanche. À Bruxelles, moins d'un demandeur d'emploi sur quatre est d'origine belge (les deux parents ont la nationalité belge), dans le Brabant flamand, ce chiffre est supérieur à sept sur dix.

Sur le plan **géographique**, le décalage se manifeste par d'énormes courants «navettes», tant vers l'intérieur que vers l'extérieur. Environ la moitié des emplois à Bruxelles sont occupés par des navetteurs de la Région flamande ou wallonne, tandis que plus d'un Bruxellois sur six travaille en dehors de sa région. Ce flux de navetteurs est à la fois un fléau pour le trafic et l'environnement et une aubaine pour les employés.

Au **niveau de l'enseignement**, près de quatre postes vacants sur dix à Bruxelles sont réservés à des personnes hautement qualifiées, alors que seulement un demandeur d'emploi sur sept possède un diplôme supérieur. Deux tiers des demandeurs d'emploi n'ont pas de diplôme d'études secondaires ou ont un diplôme étranger non reconnu. Cette non-reconnaissance est un problème important quand on sait qu'un sixième des études suivies ailleurs sont même d'un niveau de qualification supérieur.

Enfin, il y a la **dimension linguistique** : plus de la moitié des postes vacants contiennent des exigences linguistiques relativement élevés. Un demandeur d'emploi sur six ne parle ni le néerlandais ni le français et seulement un sur cinq a une certaine connaissance de la deuxième langue nationale. Le pôle de croissance autour de Vilvorde et Zaventem offre de nombreuses opportunités d'emploi, mais moins de 4% des demandeurs d'emploi à Bruxelles sont néerlandophones....

Un tel décalage quadruple amène de nombreux défis. Le cadre institutionnel complexe, propre à notre pays - avec des régions responsables de la médiation en matière d'emploi et des communautés pour l'éducation et la formation - est également en constante évolution. Heureusement, nous avons remarqué que la coopération mutuelle se développe.

Groupes désavantagés

Le décalage quadruple décrit ci-dessus a un impact important sur les chances des groupes désavantagés de demandeurs d'emploi. Il s'agit avant tout **des jeunes** : plus d'un sur quatre d'entre eux est encore au chômage. Parmi eux, les jeunes en décrochage scolaire et les NEETs (*not in employment, education or training*) sont les plus vulnérables. Cela représente un jeune sur six.

En dépit d'un climat économique relativement favorable, **les chômeurs de longue durée** risquent d'être négligés : ils sont souvent peu qualifiés, généralement d'origine étrangère et souffrent le plus souvent de problèmes de santé. Pire encore, leur chômage de longue durée a lui-même un effet stigmatisant, ce qui pousse les demandeurs d'emploi les plus 'récents' à les dépasser. Dans de nombreux cas, ils sont suspendus et quittent le marché du travail découragés.

Un troisième groupe se compose de **demandeurs d'emploi immigrés**, (qui sont souvent) peu qualifiés et ne maîtrisant pas suffisamment les langues nationales. Leur risque de chômage (19%) est presque trois fois plus élevé que celui de la population native (7%) à Bruxelles. Le fait que plus de la moitié d'entre eux n'ont même pas droit aux prestations signifie qu'il y a moins de stimulants pour les aider à trouver du travail, surtout à court terme. En outre, quatre travailleurs immigrés sur dix en Belgique travaillent en dessous de leur niveau de qualification. Il est difficile de savoir quels sont les facteurs déterminants. Est-ce la façon d'échapper au chômage ? Leurs diplômes ne sont-ils pas reconnus et pourquoi ? Ou s'agit-il plutôt d'une expression de discrimination ? Il est nécessaire de faire des recherches sur la proportion des diverses explications afin d'adapter l'approche du problème à celles-ci.

Investir dans les gens est profitable.

Heureusement, il y a aussi de bonnes nouvelles : l'emploi à Bruxelles augmente sensiblement et les trajets domicile-travail diminuent, ce qui augmente les opportunités pour les Bruxellois. Le grand dévouement au Plan de la Garantie pour la Jeunesse de Bruxelles donne également de bons résultats : le chômage des jeunes diminue plus fortement à Bruxelles que dans le reste du pays.

Néanmoins, les groupes désavantagés continueront d'éprouver des difficultés à trouver un emploi tant que le chômage global restera élevé. Il faut beaucoup plus d'efforts et de ressources pour mettre ces groupes défavorisés au travail : ils ont besoin d'apprentissage des langues, de formation et de soutien financier, médical, familial et/ou social... La tentation est grande de donner priorité aux groupes favorisés : leur inclusion coûte moins cher, fonctionne mieux et réduit plus rapidement les statistiques. Néanmoins, il y a au moins deux raisons importantes qui justifient les investissements supplémentaires nécessaires dans les groupes cibles défavorisés. Premièrement, il y a la perspective des droits de l'homme : le droit au travail est un droit de l'homme et s'applique pleinement à chaque être humain. Deuxièmement, la (ré)intégration sur le marché du travail doit être considérée comme un investissement à long terme. La recherche montre qu'avec le temps, ces investissements seront plus que rentables, même s'ils pèsent lourdement à court terme. Ce ne sont pas tant les mesures *'travailler d'abord'* rapides que les voies d'accès au travail intégrées et de haute qualité qui, en fin de compte, apporteront le plus d'avantages aux autorités fiscales en matière de sécurité sociale. ■

LE NŒUD INSTITUTIONNEL **SE RÉSOUT**

Comme pour plusieurs autorités qui interviennent dans le fonctionnement du secteur de l'insertion socio-professionnelle (ISP) en Région de Bruxelles-Capitale, la situation peut parfois paraître diffuse ou complexe. Heureusement, la coopération croissante crée de l'ordre et de la clarté.

Unis dans la Tour Astro

Depuis novembre 2016, VDAB Brussel, Actiris et Bruxelles Formation cohabitent dans la Tour Astro, ce qui permet aux services concernés de créer des synergies. En mars 2018, la Cité des Métiers (Beroepenpunt) est devenue opérationnelle dans la Tour Astro, un guichet bilingue où les demandeurs d'emploi peuvent s'informer sur les conseils personnels et les ateliers. Maintenant que le VDAB et Actiris sont réunis dans le même bâtiment, les deux organisations travaillent plus étroitement et plus harmonieusement ensemble. En 2017 et 2018, Actiris a référé plus de 1000 demandeurs d'emploi au VDAB Brussel. Comme la majorité de ces demandeurs d'emploi n'ont pas ou très peu de connaissances du néerlandais, un grand nombre d'entre eux commencent un cours de néerlandais. A cette fin, un partenariat a été conclu avec la Huis van het Nederlands et les centres d'enseignement pour adultes.
Le VDAB propose également des programmes d'immersion qui sont combinés avec une formation professionnelle. Enfin, Actiris, en collaboration avec VDAB et Bruxelles Formation, développe actuellement un 'dossier unique', un fichier électronique qui permet de suivre les compétences et l'accompagnement, la formation et la trajectoire professionnelle des demandeurs d'emploi et vise à une concordance efficace avec les offres d'emploi.

ISP : Qu'est-ce que c'est ?

Le secteur néerlandophone se compose de nombreuses organisations et institutions qui préparent les demandeurs d'emploi de profils divers - y compris les allophones - au marché du travail à Bruxelles et en Flandre, par l'orientation, la formation et/ou l'expérience professionnelle, avec une attention particulière pour leurs talents et la langue néerlandaise. Le secteur, qui s'associe souvent à des partenaires francophones dans le secteur bilingue, souhaite répondre de manière innovante aux besoins des demandeurs d'emploi et des employeurs sur le marché bruxellois du travail. Cet objectif est atteint, entre autres, par des actions de formation reconnues par le VDAB, par des actions d'intégration et d'orientation reconnues par Actiris, par des parcours d'expérience professionnelle dans l'économie sociale pour certains groupes dans des statuts spécifiques de travail et par des actions pour les demandeurs d'emploi, vulnérables et non vulnérables. Un seul objectif est poursuivi : aider les Bruxellois dans leur recherche de formation ou d'emploi à long terme.

Il faut tenir compte de l'influence des différentes autorités sur le terrain (voir cadre p. 13). Deux protagonistes du secteur néerlandophone sont Actiris et VDAB. Ils assurent une meilleure coordination entre employeurs et demandeurs d'emploi.

Actiris en tant que régisseur-ensemblier, s'efforce de faciliter l'emploi des Bruxellois, avec l'aide de toute une série d'institutions et d'acteurs. Ils externalisent un appui plus spécialisé à des organisations partenaires, par exemple des projets avec des groupes cibles, tels que les personnes en situation de pauvreté, les illettrés ou les (anciens) détenus. Depuis la sixième réforme de l'Etat (l'Accord Papillon), Actiris est également en charge du suivi et de la sanction des demandeurs d'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale..

Le **VDAB Brussel** organise, reconnaît et finance l'offre de formation néerlandophone à Bruxelles pour le compte de la Communauté flamande. Pour cela VDAB crée un réseau inspirant en tant que prestataire de services afin de maximiser le développement des talents et des compétences des Bruxellois à travers l'offre néerlandophone. L'organisation assure la formation sous sa propre direction et par l'intermédiaire de partenaires. Lorsque le VDAB reconnaît la formation professionnelle, il offre un certain nombre d'avantages aux participants : formation gratuite pour les demandeurs d'emploi, maintien des allocations de chômage, primes supplémentaires telles que l'allocation de déplacement et l'allocation de garde d'enfants. Le VDAB se penche sur les besoins concrets des entreprises et les goulets d'étranglement sur le marché du travail. Les formations sont conçues de manière intégrée, avec des compétences linguistiques et techniques en un seul module, en fonction d'une intégration durable sur le marché du travail.

La Cité des Métiers (Beroepenpunt) dans la Tour Astro.

Mobilité interrégionale

En 2006 (ratifié en 2011), les gouvernements flamand et bruxellois ont conclu un accord de coopération entre le VDAB et Actiris dans le domaine de la coordination de la politique du marché du travail, la formation, l'éducation et la promotion de la mobilité des demandeurs d'emploi. Avec une mise à jour en 2015 - dans le cadre de la sixième réforme de l'Etat - le VDAB a été mandaté par Actiris pour organiser l'accompagnement des demandeurs d'emploi bruxellois qui souhaitent suivre un parcours d'insertion professionnelle en néerlandais. Aujourd'hui, le VDAB le fait au nom et avec le financement d'Actiris. Actiris reste formellement l'autorité compétente pour la médiation en matière d'emploi.

A 2019 le VDAB et Actiris travaillent ensemble sur un nouvel accord de coopération, en mettant l'accent sur la mobilité interrégionale des demandeurs d'emploi vers la Flandre. Le marché du travail flamand offre de nombreuses possibilités d'emploi, alors qu'il y a un surplus de demandeurs d'emploi à Bruxelles. L'objectif est de se focaliser sur le suivi conjoint et l'analyse du marché du travail, un meilleur échange d'informations sur le marché de l'emploi, un service commun dans le cadre de la mobilité interrégionale, une valorisation du Néerlandais et une campagne de sensibilisation. Finalement, les employeurs flamands doivent également changer leur mentalité : en raison de la pénurie sur le marché du travail, ils devront se concentrer davantage sur la formation et l'orientation en raison de la étroitesse sur le marché du travail. ■

« Brusselnorm » et « Brusseltoets »

La Communauté flamande applique une « **Brusselnorm** » , ce qui signifie que 5% des dépenses vont à la politique flamande dans la capitale. En outre, la Communauté flamande cible 30% de la population de Bruxelles en tant que groupe cible.
Il existe également un « **Brusseltoets** ». Ce « Brusseltoets » stipule que le gouvernement flamand doit tester chaque mesure politique par rapport à la situation spécifique de Bruxelles. Cela signifie que chaque action politique doit être envisagée dans une perspective bruxelloise et mesurée par rapport aux effets possibles sur la capitale. Malheureusement, les résultats du « Brusseltoets » ne sont souvent pas pris en compte.

ISP NEERLANDOPHONE:
QUI EST COMPÉTENT POUR QUOI ?

Niveau européen

L'Union européenne coordonne les politiques de l'emploi des États membres de l'UE. L'UE elle-même alloue des ressources aux États membres pour les aider à atteindre les objectifs d'Europe 2020. Ces ressources sont issues des Fonds structurels et d'investissement européens (Fonds ESI). Le Fonds social européen est l'un de ces Fonds ESI et est également très important pour Bruxelles. Dans le cas de Bruxelles, les budgets du FSE sont utilisés, entre autres, pour renforcer la politique du marché du travail en finançant, par exemple, des projets d'orientation professionnelle ou la formation de certains groupes de demandeurs d'emploi.

Niveau fédéral

L'emploi est une compétence segmentée en Belgique. Toutefois, le gouvernement fédéral continue d'être responsable, entre autres, de la réglementation du chômage et de la rémunération des personnes à la recherche d'un emploi. Le gouvernement fédéral et les gouvernements régionaux sont responsables de divers programmes de promotion de l'emploi.

Vlaanderen
verbeelding werkt

Niveau de la Communauté flamande

Le VDAB Brussel est responsable de la gestion de la formation, mais Actiris lui a également confié le mandat d'orienter les demandeurs d'emploi bruxellois vers le travail. En outre, le Département flamand de l'Emploi et de l'Économie Sociale soutient également le renforcement de la politique de la Communauté flamande à Bruxelles, par exemple par le biais du BANSPA (*Brusselse Adviesraad van Nederlandstalige Sociale Partners*).

brussel

Commission communautaire flamande – Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC)

La politique de la VGC en matière de formation pour le travail vise à accroître les possibilités d'emploi des jeunes et des groupes défavorisés sur le marché du travail bruxellois. C'est pourquoi la VGC initie et soutient des programmes de formation dans différents secteurs et des métiers en pénurie. Elle fait mieux connaître l'offre néerlandophone d'enseignement, de formation, d'expérience professionnelle et d'insertion professionnelle et soutient la politique linguistique des partenaires de l'éducation et de la formation. Enfin, la VGC s'efforce d'améliorer la coopération entre l'éducation, la formation et le marché du travail, et facilite la transition des étudiants en dernière année vers le monde du travail.

BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

Niveau régional bruxellois

La Région de Bruxelles-Capitale est responsable de l'économie et du soutien au marché du travail, y compris la politique de l'emploi et l'aide à la recherche d'emploi. La Région est également chargée de la reconnaissance et du soutien des entreprises sociales, par exemple par l'intermédiaire du Service Public de l'Economie et de l'Emploi de la Région bruxelloise.

Niveau municipal bruxellois

Les 19 communes de Bruxelles disposent de tous les pouvoirs et budgets pour mener une politique de l'emploi. Outre les 19 échevins pour l'emploi, les CPAS, les ALE (Agences Locales pour l'Emploi) et les Maisons de l'Emploi sont également compétents. N'oublions pas le rôle important que jouent les Contrats de Quartiers durables. Ceux-ci visent à améliorer la qualité de vie des habitants des quartiers fragilisés de Bruxelles.

Témoignages du secteur

LE CENTRE DE JOUR HOBO VIENT EN AIDE AUX PERSONNES SANS ABRI ET SANS LOGEMENT

Pour les personnes sans abri et sans logement, la recherche d'un emploi peut se révéler extrêmement difficile. Le centre de jour HOBO les guide petit à petit pour retrouver une place dans la société et décrocher un travail correct.

«Postuler est devenu un emploi en soi»

Koen Wouters, tuteur, dans la pièce IT où les sans-abri peuvent utiliser l'ordinateur.

Quand on parle des sans abri, l'image cliché de personnes dormant dans un portique ou dans une gare sur un bout de carton se dessine rapidement. Cependant, les personnes sans logement ne sont pas toujours aussi visibles. Si vous l'examinez dans un contexte plus large, il s'agit essentiellement de personnes qui vivent dans l'isolement, sans tissu social, et qui ont des difficultés à entretenir des relations avec le reste de la société. Le centre de jour HOBO, né d'une collaboration entre CAW Brussel et Hobo asbl, veut aider les personnes sans logement à réintégrer la vie sociale et les encourager à reprendre leur vie en main.

Partant d'une position isolée, la recherche d'un emploi n'est évidemment pas aisée. C'est pourquoi HOBO leur propose d'abord une gamme d'activités et d'ateliers. Ce n'est que lorsqu'ils sont devenus plus robustes et plus autonomes que l'organisation peut également les aider à trouver un emploi. «Avant de pouvoir commencer un accompagnement, un certain nombre de conditions sont requises : le client doit être enregistré auprès d'Actiris, être domicilié dans une commune bruxelloise et être accompagné par un assistant social ou certainement être prêt à démarrer un tel trajet d'orientation», explique **Koen Wouters**, tuteur. Les sans-abri peuvent demander au CPAS une adresse de référence pour cette domiciliation.

Jouez d'abord au foot

C'est aussi ce qui s'est passé avec **Jurgen**. Il a été référé au centre de jour HOBO par 'De Schutting', une organisation qui fait partie de CAW Brussel et qui offre une aide intégrale au logement. Au début, il a commencé à jouer dans l'équipe de foot de HOBO. Il a aussi fait partie de l'équipe pour le Belgian Homeless Cup: «Après cela, je me suis rendu au centre de jour de HOBO pour obtenir des conseils dans ma recherche d'emploi. J'ai participé à un atelier chez HOBO sur la manière de postuler pour un emploi, j'y ai appris, par exemple, à rédiger un CV. Il était très intéressant de voir que les postes vacants sont multi interprétables. Pour beaucoup, ce que les employeurs attendent vraiment de vous n'est pas aussi évident.»

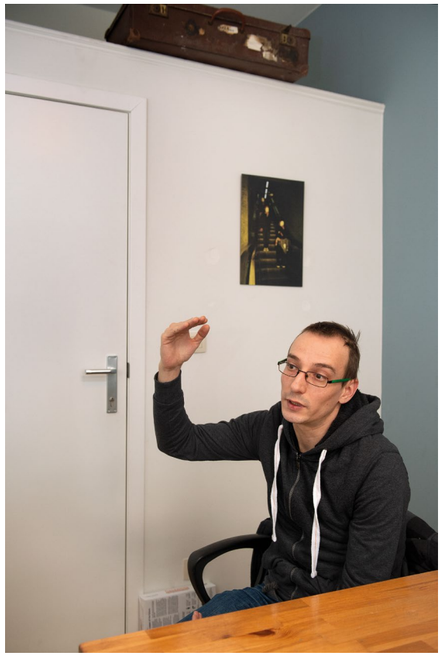
Le jeune Bruxellois est arrivé à 'De Schutting' il y a longtemps. Jurgen connaît à peine son père - il ne l'a vu que deux fois dans sa vie et refuse d'avoir des contacts avec lui - et n'a pas vraiment de bonnes re-

lations avec sa mère. En raison de sa situation familiale difficile, il a été placé dans un foyer par un tribunal pour mineurs. «J'avais aussi des dettes à l'époque. Grâce à l'aide de 'De Schutting', j'ai pu les rembourser. Ils ont structuré ma vie. Je peux aussi y aller si je ne me sens pas bien ou pour classer mes paperasses».

Une étroite collaboration avec une assistante sociale est absolument nécessaire pour le centre de jour HOBO, souligne Koen Wouters. «Ceux qui vivent dans la rue depuis longtemps souffrent parfois de toxicomanies ou de problèmes psychologiques qui nécessitent des soins appropriés. Il faut du temps pour les aider à se rétablir. Pour ceux qui, selon nous, ne trouveront pas d'emploi dans l'année, nous offrons un processus préliminaire. Cela leur donne l'occasion de s'orienter. Pendant une période maximale de 21 mois, ils peuvent y suivre des ateliers et des initiations. De cette façon, ils sont en mesure de commencer à apprendre le néerlandais ou l'informatique à un niveau très accessible.»

Nous ne pouvons pas le faire seuls

Le centre de jour HOBO peut compter sur une cinquantaine d'organisations partenaires qui orientent les clients vers eux. Ces partenaires comprennent notamment des refuges, des centres de jour, des centres sociaux, des organisations travaillant avec des sans-papiers, et l'équipe d'accueil des CAW de Bruxelles. La collaboration, scellée par une déclaration d'engagement, est intensive.



Jurgen: «À cause du stress, j'ai failli m'épuiser.»

La peur du stress

Pour ceux qui sont prêts, un parcours professionnel est proposé. Si les candidats ne parlent pas suffisamment le néerlandais ou le français, ils commencent par un cours de langue. Ensuite, nous cherchons ensemble une formation professionnelle adaptée. Après la formation, le CV et les lettres de motivation sont mis à jour et les entretiens d'embauche sont préparés. Koen Wouters : «Au cours des dix dernières années, les entretiens ont été de plus en plus souvent réalisés via des sites web. Il est donc nécessaire de former aux compétences en TIC. Une subvention supplémentaire a été allouée à cet effet. Beaucoup de gens ont un smartphone, mais ne savent pas comment l'utiliser, ce n'est pas un luxe superflu.»

Postuler est devenu compliqué, note le tuteur. «À l'époque, il était beaucoup plus simple de bosser en tant que personne peu qualifiée", dit Wouters. "On apprenait un métier sur le tas. Aujourd'hui, même pour des tâches relativement simples, les exigences sont énormes. De plus, les nombreux termes complexes dans les offres d'emploi ont un effet dissuasif. Lorsqu'on souhaite devenir facteur ou trieur de lettres, on est confronté à un questionnaire digital, que nos candidats n'arrivent pas à remplir seuls. Postuler à un emploi est devenu un emploi en soi. Il faut savoir très bien se présenter.»

«En ce moment, j'essaie de trouver quelle direction je peux suivre professionnellement avec HOBO," dit Jurgen. "Pendant un moment, j'ai cru que les TIC auraient pu être quelque chose pour moi, mais une session d'information m'a fait changer d'avis. J'ai peur d'être trop stressée par ce travail. Cette crainte est liée à une expérience professionnelle précédente. Dans un hôtel, j'ai

fait un stage après une formation hôtelière au laboratoire urbain JES. Au cours de cette période, j'ai travaillé pour quatre managers différents et j'ai également vu partir de nombreux barmen. On m'a confié de plus en plus de responsabilités. À la fin, j'ai fait le travail de trois hommes. À cause du stress, j'ai failli m'épuiser. Il m'a fallu presque trois ans pour me rétablir mentalement et physiquement. Non, j'en ai assez de ce secteur maintenant. En ce moment, nous sommes en train de voir si je peux suivre une formation de mécanicien vélo quelque part à Bruxelles.»

Aider à renforcer l'image de soi

Le centre de jour HOBO parvient-il à offrir à toutes les personnes sans logement des perspectives satisfaisantes ? «Nous essayons de leur offrir une vie de qualité porteuse de sens», dit Koen Wouters. «Notre population est si hétérogène que l'emploi régulier n'est pas la seule possibilité. Si nous pensons qu'il y a un handicap limitant le travail, nous travaillerons avec CAD De Werklijn pour trouver un emploi approprié HOBO peut généralement mener les profils les plus forts à des emplois permanents, d'autres sont plus susceptibles d'être éligibles pour des contrats intérimaires ou des titres-services.» Notre groupe cible se retranche généralement dans le secteur de la construction, de l'Horeca ou dans le secteur des soins de santé : dans les équipes de nettoyage ou dans la cuisine collective d'une maison de repos et de soins, par exemple. Le succès dépend principalement de la motivation et de la confiance en ses propres capacités. Beaucoup de nos clients ont une faible estime de soi. Suivre les ateliers aide à réaliser qu'ils ont vraiment des capacités. Ce qui est certain, c'est que ceux qui sont ouverts à la formation ont un grand avantage à trouver du travail une fois leur formation terminée. ■

PIANOFABRIEK FAIT LE LIEN ENTRE LA CULTURE ET L'ÉCONOMIE SOCIALE

«L'idée de solidarité est sous pression»

«J'aime la dynamique qui règne ici». Soyez les bienvenus à Pianofabriek, au cœur de Saint-Gilles, où l'éducation, l'emploi social et la culture se complètent en harmonie.

«Les gens venaient à Pianofabriek pour se détendre et se distraire. «Spontanément, nous nous sommes demandé si nous pouvions former et aider ces gens à trouver du travail». **Geert Steendam**, directeur du centre, explique comment le phare de la culture à Saint-Gilles, où se trouvait jadis un facteur de piano, a développé automatiquement des projets socioculturels et socio-économiques. Tout a commencé avec la construction d'un studio d'enregistrement en collaboration avec des jeunes par des jeunes du quartier qui ont reçu une formation d'ingénieur du son. Une initiative à partir de laquelle s'est développée il y a 20 ans une formation régulière en techniques scéniques, reconnue par le VDAB et aujourd'hui appréciée par le secteur culturel.

Au fil du temps, deux autres piliers de formation se sont ajoutés organiquement : l'Horeca et la vente, affirme Geert Steendam: «Le café et la salle de réunion ont longtemps été gérés par des bénévoles. Nous les avons professionnalisés grâce à une formation en Horeca, reconnue comme une initiative de l'emploi. La formation en vente est une prolongation du projet Femimain, qui vise à renforcer la position sociale et économique des femmes au Maroc. Nous vendons les produits Fairtrade fabriqués par une coopérative de ces femmes en question.»

Directeur du centre Geert Steendam

Tous pour un

On rencontre **Hakim** dans la cuisine de Pianofabriek. Il est employé ici par l'application de l'article 60, c'est-à-dire que Hakim a droit à un revenu d'intégration avec une rémunération supplémentaire. Avant de devenir chômeur de longue durée, Hakim travaillait déjà dans le secteur de la restauration. Il s'occupait de la restauration dans les festivals et les cinémas et a été actif pendant un certain temps au Thermae Palace à Ostende. «Mon expérience professionnelle est bien utile», affirme-t-il. «J'ai vraiment trouvé mon chemin jusqu'ici. Ce que j'aime, c'est la dynamique qui règne à Pianofabriek. J'aide parfois à transporter le matériel, mais les gens travaillant dans les bureaux nous aident quand il y a beaucoup de travail en cuisine. C'est ce qui est bien : personne ne se considère supérieur et tout le monde peut donner un coup de main aux autres.»

Geert Steendam confirme les paroles de Hakim. Une bonne interaction entre la scène, l'Horeca et la vente est exactement l'objectif de Pianofabriek. «En tant que centre culturel, nous avons naturellement beaucoup d'événements pendant lesquels nous travaillons vraiment ensemble. Parfois, quelqu'un qui a d'abord été embauché pour la vente passe aux techniques de la scène parce qu'il a découvert que ses compétences correspondent mieux à ces nouveaux défis?»

Hakim dans «sa» cuisine.

En route avec le tuteur

Un projet d'emploi récemment lancé, dans lequel une dizaine de personnes suivent deux mois de formation et un mois de stage, est complètement imprégné de la philosophie coopérative. Pianofabriek s'est transformée en une compagnie de services qui intègre la formation dans ses activités. «Dès le départ, nos stagiaires seront déployés dans différents postes», explique Steendam. «Ils vont, par exemple, opérer le système de son dans les festivals ou gérer le bar. Nous ferons appel à un tuteur. Le stagiaire évoluera avec un senior. A la fin du projet, le stagiaire sera indépendant et en sortira plus fort. L'expérience professionnelle qu'ils acquièrent ici peut servir de référence lorsqu'ils postulent.»

Au moins la moitié des participants décrocheront un contrat de travail dans le cadre de l'économie sociale. La personne responsable du centre estime qu'il est nécessaire d'offrir un soutien suffisant aux personnes ayant un faible niveau d'éducation. «Les primo-arrivants prometteurs font face à un problème de langue et doivent également s'adapter à notre culture. Pour donner un exemple : si une telle personne veut commencer dans notre pays dans l'Horeca, elle doit être initiée à notre culture de la bière. Dans les techniques scéniques, nous utilisons un jargon différent qu'en Syrie, par exemple. Les moniteurs de langues font partie intégrante du cours. Les collègues plus anciens enseignent le jargon néerlandais aux débutants sur le lieu de travail.»

Apprentissage du néerlandais

Hakim est d'origine algérienne, mais il est né à Marseille. Dans les années 80, l'amour l'a amené en Belgique. S'exprimer en néerlandais reste un défi. «Pendant la journée, j'essaie de pratiquer le néerlandais le plus possible avec mes collègues. Le soir, quand je rencontre des gens du quartier au café, je préfère parler le français, je manque de confiance en moi. Mais je souhaiterais commencer à travailler dans une institution culturelle néerlandophone après mon séjour ici. Dans un cinéma, par exemple, parce que les jeunes

La formation en techniques scéniques de Pianofabriek est réputée.

et les vieux viennent là-bas. La grand-mère qui est venue voir le film avec son petit-fils, la gâter avec un délicieux gâteau ou une pâtisserie : oui, c'est ça que je veux.»

Hakim améliore non seulement son néerlandais, mais aussi ses techniques de cuisine, et tout cela en équipe. Il est très satisfait de la formation qu'il reçoit à Pianofabriek. «Je connais le secteur et je sais qu'il y a une pénurie de travailleurs de qualité dans l'Horeca.»

Négociations pénibles

L'atmosphère positive dans l'atelier n'est qu'un aspect de l'histoire. La mise en place d'une action forte dans la réalité complexe de Bruxelles nécessite des négociations avec les différentes autorités compétentes, ce qui est parfois difficile, reconnaît Geert Steendam. «Il fut un temps où c'était assez facile. D'une manière ou d'une autre, la société et la politique avaient l'impression que nos projets étaient plus convaincants. Les budgets des gouvernements sont plus serrés et l'idée de solidarité est sous pression. Lorsque nous négocions sur la formation, Il est parfois nécessaire de souligner l'importance du fait que nous parvenons à toucher les primo-arrivants et les jeunes qui se trouvent loin du marché du travail, mais qui sont néanmoins motivés à réaliser quelque chose dans le monde culturel.» ■

Nous ne pouvons pas le faire seuls

Pianofabriek travaille avec un groupe cible vulnérable de demandeurs d'emploi. Ces personnes ne devraient pas être considérées hors de leur environnement. Il est donc essentiel que le centre de formation travaille en étroite collaboration avec les organisations et autorités sociales, y compris le VDAB, la Région de Bruxelles-Capitale et les CPAS. C'est grâce à ces partenaires que Pianofabriek est en mesure de trouver les profils appropriés et les ressources nécessaires pour ses programmes de formation et d'emploi à long terme. La formation et le travail sont indissociables lorsqu'il s'agit de soutenir des demandeurs d'emploi très difficile à réinsérer.

SECURITAS FORME DES PERSONNES PEU QUALIFIÉES POUR DEVENIR AGENTS DE GARDIENNAGE

Une personne qui termine sa formation d'agent de gardiennage chez Securitas a un emploi garanti. «Nous accompagnons avec succès des personnes ayant aucune connaissance professionnelle ou linguistique.»

«Nous ne demandons jamais d'exigences en termes de diplômes»

Sofie : «Je n'ai que 34 ans, j'aurai encore des opportunités de gravir les échelons sociaux à l'avenir.»

Il n'y a pas si longtemps, **Sofie**, trente ans, était manager dans une boîte de nuit. Grâce à ses contacts avec le service sécurité de l'entreprise, l'idée a germé qu'un poste d'agent de gardiennage pourrait bien l'intéresser. Lorsqu'elle a vu une offre d'emploi chez Securitas, elle a passé un test de personnalité en ligne, après lequel elle a été invitée à un entretien d'embauche et à un Job Day. Elle a finalement pu commencer sa formation d'agent de gardiennage, après avoir passé avec succès la sélection assez rigoureuse.

Elle n'est clairement pas la seule à être attirée par cette profession. L'agent de gardiennage est une profession qui fait l'appel à l'imagination. La demande est alors très élevée : le secteur de la sécurité et de la surveillance est en pleine croissance. À l'Académie Securitas de Zellik, l'entreprise de sécurité forme presque constamment de nouveaux employés, tels que Sofie. Securitas a recruté 1200 nouveaux collaborateurs en 2017 et jusqu'à 1400 en 2018. Il s'agit notamment des fonctions de réception et de TIC, mais la majorité d'entre elles sont des agents de gardiennage. Bonne nouvelle : les personnes peu qualifiées sont également admissibles à ce poste.

Aptitudes sociales

Sofie affirme être satisfaite de la formation: «la première partie concernait la législation. Je l'ai trouvée intéressante, ni difficile, ni ennuyeuse. Je travaille actuellement sur la deuxième partie, qui porte spécifiquement sur le travail de l'agent de gardiennage. On nous enseigne les premiers soins, le désamorçage des conflits et la fouille des voitures.» Sofie a plusieurs diplômes (école hôtelière, massothérapie, maquilleuse), mais ne s'est jamais aventurée dans des études supérieures. «Bien que les leçons de législation semblent être de niveau universi-

Les futurs agents de gardiennage prennent des cours de premiers secours.

taire, je peux les suivre. Si cela vous intéresse un peu, c'est vraiment gérable.»

Outre le cadre juridique dans lequel les agents de gardiennage doivent opérer, la formation professionnelle est axée sur l'attitude et les compétences sociales. «Nos collaborateurs doivent être intègres, agir de manière appropriée et être conviviaux», explique **Tom Rommens**, responsable du recrutement chez Securitas. «Prenons l'exemple du centre commercial City 2. Dans cette foule, un agent de gardiennage ne devrait jamais se montrer agressif ou provoquer.»

La formation d'agent de gardiennage dure huit semaines au total. «Immédiatement après avoir suivi la formation avec succès, nous garantissons une mise au travail rapide, généralement dans un délai d'un an et généralement encore plus vite», explique le responsable du recrutement. «Le taux de réussite est élevé : près de 95 %. En cas d'échec, il n'y a pas lieu de désespérer. Les candidats ont droit à un maximum de quatre essais. La matière peut en effet être exigeante. C'est pourquoi les enseignants sont attentifs à 'apprendre à apprendre.» Après la formation, la nouvelle recrue profite également d'une formation de quatre mois sur le terrain, avec un tuteur qui la guide personnellement sous la direction personnelle d'un tuteur.

Les candidats en ligne de mire.

Comment diriger des candidats vers Securitas ? Actiris organise des sessions qui expliquent la procédure de sélection et le parcours de formation. Securitas fait appel aux organisations sociales INTRO et Levanto Group pour s'adresser aux demandeurs d'emploi difficiles à atteindre. Ils aident à identifier les personnes pour lesquelles le travail de l'agent de gardiennage peut être intéressant et qui se conforment aux exigences de la loi. Les personnes qui remplissent les conditions requises sont invitées à une Journée de l'Emploi. Levanto organise également une journée d'expédition amusante pour les curieux - y compris des jeux de rôle - tout en testant les compétences de base nécessaires.

Le bénéfice pour la société

Securitas compte de nombreuses organisations internationales parmi ses clients. Le multilinguisme est souvent une nécessité pour les employés qui occupent de tels postes. Etant donné le manque de candidats ayant de bonnes compétences linguistiques, Securitas a lancé en 2017 un projet avec Select Actiris, dans le cadre duquel 150 candidats ont pu commencer -après une procédure de sélection- leur formation professionnelle et suivre des cours de langues en même temps. «Nous pouvons parler d'un grand succès», déclare Tom Rommens, responsable du recrutement chez Securitas. «Entre-temps, nous avons déjà recruté 70 personnes par ce biais. Nous parvenons à mener à un emploi des personnes qui ont commencé sans une connaissance approfondie de la profession ou des langues.»

En collaboration avec le VDAB, une immersion linguistique supplémentaire en néerlandais est proposée aux francophones. «C'est formidable de voir comment ces gens apprennent une langue pendant la formation. Même s'ils ne restaient pas chez Securitas plus tard, nous voyons cela comme un enrichissement pour eux-mêmes et pour la société. Je tiens à souligner que nous incluons tous les profils. Nous considérons la diversité comme un enrichissement et ne faisons aucune discrimination. Que vous veniez d'une culture différente, que vous quittiez l'école ou que vous ayez plus de 60 ans : tout le monde est le bienvenu ici. Pour autant que vous remplissiez les conditions légales pour exercer la fonction d'agent de gardiennage: pouvoir présenter un casier judiciaire vierge, avoir la nationalité d'un Etat membre de l'UE et avoir au moins 18 ans».

Stimuler la confiance en soi

Au cours de la formation, les gens découvrent rapidement s'ils apprécient vraiment le poste d'agent de gardiennage, explique Tom Rommens. «Si c'est le cas, leur motivation augmente de façon spectaculaire. L'enthousiasme et la fierté des personnes en formation sont contagieux. On voit leur confiance en eux-mêmes croître. Ils savent qu'ils sont des spécialistes en devenir et qu'ils ont un métier avec un avenir.»

Sofie pourrait bien avoir un tel avenir dans 'la surveillance mobile'. «Je devrais inspecter plusieurs sites industriels la nuit. Heureusement, j'ai déjà l'habitude du travail de nuit grâce à mon expérience en tant que manager dans une boîte de nuit. Le fait d'avoir des opportunités de croissance à long terme est une perspective attrayante pour moi. Je n'ai que 34 ans, j'aurai encore des opportunités. J'ai hâte de gravir les échelons sociaux à l'avenir. Ce qui est intéressant chez Securitas en tant qu'employeur, c'est que si vous voulez changer d'emploi, vous pouvez le faire assez facilement au sein de la même entreprise.»

Une spécialisation complémentaire est toujours possible, confirme Tom Rommens. «Ceux qui suivent une formation complémentaire peuvent obtenir un certificat pour devenir, par exemple, maître-chien ou occuper des postes armés. Vous apprendrez ces compétences supplémentaires au sein de l'entreprise. À aucun moment, nous n'imposons d'exigences en matière de diplôme, ce qui signifie qu'avec le temps, les personnes peu qualifiées peuvent également accéder à des postes de direction.» ■

Tom Rommens, responsable du recrutement

Le PPP nécessite une coordination étroite

Un partenariat public-privé (PPP) de ce calibre pour la formation professionnelle est sans précédent. Selon Tom Rommens, responsable du recrutement chez Securitas, une entreprise privée qui travaille avec Actiris et VDAB a besoin d'une bonne coordination. Le maintien des relations avec ces partenaires est suivi par un collaborateur qui s'y consacre pleinement. Tout comme nos partenaires, nous investissons beaucoup de temps, d'énergie et d'argent dans cette formation. Bien sûr, nous voulons qu'elle fonctionne de la manière la plus efficace possible. Ce qui rend ce projet unique, c'est son ampleur. Il ne serait pas possible pour une plus petite organisation de mobiliser un si grand nombre de candidats.

DEVIENT **AIDE MÉNAGÈRE** OU **AIDE SOIGNANT(E)** PAR UN PROGRAMME DE TRANSITION PROFESSIONNELLE.

«Quand on est à la maison toute la journée, on s'ennuie et on se sent fatigué. Et on grossit.»

Aide ménagère ou aide soignant(e) sont des métiers en pénurie. Les chômeurs de longue durée et les personnes peu scolarisées peuvent pourvoir des postes vacants par un programme de transition professionnelle (PTP). «Quiconque s'engage dans le processus fera des progrès de toute façon.»

Les résidents du Centre d'habitation et de soins Saint-Joseph à Evere rayonnent de bonheur. Trois demoiselles se délectent dans les couloirs avec un chariot de nettoyage : Saran (Guinéenne) Halimo (Somalienne) et Jasmin (Bangladaise), qui sont respectivement depuis 15 ans, 5 ans et 9 ans en Belgique, suivent une formation d'aide ménagère et aide soignante chez Familiehulp. Ces personnes participent au programme PTP, elles acquièrent deux jours par semaine une expérience professionnelle dans le secteur des soins et reçoivent également des cours de néerlandais les deux autres jours. Tous les six mois, elles changent de lieu de travail, ce qui fait de Saint-Joseph l'un des nombreux arrêts. «Lorsqu'elles auront terminé leur parcours professionnel, elles pourront travailler à temps plein comme aide soignante ou aide ménagère», explique **An Steppé,** coordonnatrice du PTP chez **Familiehulp**.

Halimo: «Pendant mon séjour à la Huis van het Nederlands, il est apparu que mon néerlandais était insuffisant pour ma formation d'aide soignante. Le VDAB m'a orienté vers le Werkwinkel et là ils m'ont parlé de la trajectoire PTP. J'ai maintenant la chance de travailler dans de nombreux endroits : à Eureka à Evere, à De Ark à Haren, au Vaartkapoen à Molenbeek et ici à Saint-Joseph. Cela me permet d'acquérir beaucoup d'expérience et en même temps j'améliore mon néerlandais.»

Jasmin: «J'aime aider les personnes âgées. Je suis très satisfait du programme PTP. Nezha est une bonne tutrice. Elle est très sympathique et très serviable.»

Saran: «J'ai travaillé comme femme de ménage à Zaventem, avec un contrat de travail temporaire. Le soir, j'ai suivi des cours de néerlandais. Quand je suis tombée enceinte, je ne pouvais plus tout combiner. J'ai ensuite déménagé à Bruxelles, où il est moins facile de travailler comme intérimaire. Grâce au PTP, je travaille et je reçois une formation en même temps. C'est un plus pour mon CV.»

Problème d'image

Également chez **Solidariteit voor het Gezin**, les personnes peu scolarisées qui sont sans emploi depuis longtemps peuvent s'inscrire à un parcours d'expérience professionnelle par le biais d'un PTP. Ce groupe cible acquiert ainsi le bagage social et technique qui facilite son accès au marché du travail, explique **Ben Lombaerts**, directeur régional de Solidariteit voor het Gezin. «Lorsqu'un contrat à durée indéterminée de deux ans est attribué, la personne en question est bien suivie et bénéficie d'une supervision. Cela nous donne également un meilleur aperçu de leur fonctionnement.»

Pas pris au dépourvu dans l'arène

Tout comme Familiehulp, Solidariteit voor het Gezin dispose de son propre centre de formation pour les aides soignant. La formation dure un an et tous ceux qui le souhaitent peuvent suivre un mois supplémentaire de formation pour devenir aide soignant. Nous préparons aussi ceux qui veulent travailler comme aide ménagère. «Après la projection, nous leur donnons une introduction à l'ensemble des tâches, à la déontologie et au règlement du travail, afin qu'ils aient une bonne idée de ce que l'on attend d'eux», explique Ben Lombaerts, directeur régional de Solidariteit voor het Gezin. «En coopération avec la 'Huis van het Nederlands Brussel', ils peuvent améliorer leur niveau de néerlandais si nécessaire. Nous les guidons et les accompagnons en permanence. De temps en temps, nous jetons un coup d'œil dans l'atelier pour voir si tout se passe bien. Ils sont également coachés dans l'atelier pour faire les ajustements nécessaires. Tous les trois mois, ils se rendent au bureau où ils reçoivent une formation active et où ils peuvent obtenir les réponses à leurs questions.» An Steppé, coordinatrice PTP de Familiehulp, précise que la formation - apprentissage des compétences techniques, attitudes professionnelles, etc. - est adaptée au niveau de néerlandais des stagiaires.

Le personnel de Solidariteit voor het Gezin est déployé dans le service du nettoyage. «Aide ménagère ou aide soignant sont des métiers en pénurie qui ne se prêtent pas facilement à la recherche de candidats», admet Lombaerts. «Surtout pour le secteur du nettoyage, il est difficile de trouver du personnel qualifié. Les compétences techniques sont faciles à apprendre, mais le plus important est la motivation. L'inconvénient est que le secteur du nettoyage a une mauvaise image. La profession a une connotation trop péjorative. Elle devrait être appréciée davantage, car une aide ménagère soutient tout de même la vie familiale. Nous tenons à souligner cette importance sociale pour les candidats et les clients.»

Travailler fait du bien

Le trio de Familiehulp que nous rencontrons à Saint-Joseph a également l'occasion, au cours de leur parcours individuel, d'acquérir une expérience professionnelle en tant qu'aide ménagère. Ainsi elles peuvent faire un choix conscient à la fin du trajet. Jasmin, Sara et Halimo ont déjà dit préférer la maison de repos et de soins à l'aide à domicile. Tous trois se sont

Saran, Halimo et Jasmin brillent de bonheur au centre d'habitation et de soins.

exprimés de façon particulièrement positive au sujet de leur parcours d'expérience de travail. Jasmin : «Je me sens mieux maintenant qu'avant. Autrefois, je restais à la maison et je ne voyais que mes enfants. Maintenant, j'ai plus de contacts, ce qui est beaucoup mieux.»

«À la maison, on a trop de temps pour réfléchir», convient Saran. «On mange et on regarde la télé : c'est tout ce qu'on fait. Ce n'est pas bon pour la santé physique et mentale. Je fais maintenant partie de l'économie et je gagne de l'argent pour ma famille.» Halimo acquiesce. «On a quelque chose à faire et on est actif tôt le matin. Quand on est à la maison toute la journée, on s'ennuie et on se sent fatigué. Et on grossit.»

Plus fort qu'avant

Concilier travail et éducation avec une famille n'est pas toujours facile pour les personnes participant au programme PTP. Chez Solidariteit voor het Gezin, les gens en sont bien conscients. «Nous voyons toujours la personne derrière le PTP», souligne Ben Lombaerts. «C'est vraiment une nécessité dans une ville aussi diversifiée que Bruxelles. Nous comprenons que certaines femmes ont difficile à faire passer le travail avant leurs enfants. Nous sommes toujours à l'écoute et sommes très flexibles en ce qui concerne les horaires. S'ils préfèrent prendre congé le mercredi après-midi, nous en tiendrons compte.»

Après l'expérience professionnelle, on peut se perfectionner tant en interne qu'en externe, selon les possibilités ou les opportunités. La personne peut également s'inscrire à la formation d'aide soignant polyvalent. Il arrive parfois qu'à la fin du parcours d'expérience professionnelle, il faille constater que la personne en question n'est pas faite pour le travail d'aide ménagère. Ben Lombaerts : «Nous espérons que Groep INTRO va à nouveau mettre en place un service de reclassement externe.» Néanmoins, nous constatons que les personnes qui ont participé au projet ont quand même fait des progrès. Ils ont appris le néerlandais et ont également pu se rendre chez Tracé Brussel pour suivre des modules courts IT pour débutants. De plus, ils ont acquis de l'expérience professionnelle, avec toutes les responsabilités que cela implique. Ils ont également eu l'occasion d'améliorer leurs compétences sociales. Bref, ils sont plus performants qu'avant. ■

Se battre pour des clients?

Il n'est pas facile de maintenir à Bruxelles le nombre de clients des organisations de soins néerlandophones telles que Solidariteit voor het Gezin et Familehulp. C'est une question de démographie : de plus en plus de personnes âgées sont issues de l'immigration, ce qui fait qu'elles sont plus souvent prises en charge par la famille elle-même, en raison des coutumes traditionnelles. «C'est vrai, même si nous constatons progressivement que certains migrants ont moins de temps pour s'occuper des membres plus âgés de leur famille», déclare Ben Lombaerts de Solidariteit voor het Gezin. «Nous sommes également confrontés à la concurrence d'organisations francophones qui peuvent offrir leurs services à moindre coût. Nous sommes subventionnés par la Commission communautaire flamande (VGC) et leurs tarifs sont fixes et plus élevés. Nous faisons de notre mieux et avons une bonne collaboration avec les hôpitaux et les mutualités avec lesquels nous pouvons faire une différence substantielle.»

LIBERTÉ D'EXPÉRIMENTER

L'UB³ - UitbreidingsBeleid Beroepsopleiding Brussel est une politique d'élargissement pour la formation professionnelle à Bruxelles et consiste en des formations professionnelles et des formations continues. Elles sont uniques parce qu'elles offrent des possibilités d'innovation et d'expérimentation au-delà de la marge parfois étroite que le VDAB peut offrir dans ses appels d'offres habituels, par exemple en termes de prix et de critères de sortie.

Aide au choix d'un métier

Les **modules d'orientation** proposés par un certain nombre d'initiatives néerlandophones à Bruxelles sont un bon exemple de la pensée originale d'UB³. Les Bruxellois qui souhaitent faire un choix de carrière peuvent y faire appel. Il s'agit d'une nouvelle collaboration unique entre VDAB Brussel, Tracé Brussel, INTEC BRUSSEL, Groep INTRO et JES qui présente quatre modules sectoriels : l'horeca, la construction, la logistique et la TI. Le néerlandais est au cœur de cette démarche avec La 'Huis van het Nederlands Brussel'. L'accent est également mis sur le développement des compétences non techniques, la mise à disposition de connaissances utiles sur le marché du travail, la mobilité interrégionale, la détection des défaillances chez les étudiants, la facilitation du suivi en néerlandais et enfin le sondage du potentiel pour un secteur donné. Le module d'orientation est pour l'étudiant une première étape cruciale vers un emploi à long terme. ■

L'histoire

UB³ est issu d'accords intersectoriels flamands pour le secteur *Social-Profit (VIA3)*, qui étaient d'application de 2006 à 2011. Dans le cadre de ces accords, Tracé Brussel, en collaboration avec les partenaires de formation JES, INTEC BRUSSEL et Groep INTRO, a élaboré un plan de formation annuel à partir de 2008, visant à élargir l'offre de formation pour les demandeurs d'emploi, les employés des groupes cibles (article 60 et PTP) et les formateurs des organisations de formation et de stage néerlandophones. Depuis 2012, ces fonds ont été transférés via VDAB à Tracé Brussel et le projet a été rebaptisé *UB³* depuis lors.

L'*UB³* comprend à la fois des formations professionnelles reconnues par le VDAB (projections et orientations, formations préparatoires ou qualifiantes et spécialisations) et des formations continues pour les demandeurs d'emploi et les salariés (du groupe cible) issus de projets de stages professionnels. Dans le plan de formation actuel, les secteurs de l'Horeca, de la construction, des TI, des soins de santé, des transports et de la logistique sont concernés. Tracé Brussel est responsable de la rédaction du programme annuel, de la communication avec le réseau de partenaires et de l'inscription. Ceci en concertation avec Actiris et Febio.

Réflexion et analyse

PROPOSITIONS **D'AMÉLIORATION**

Comment mieux utiliser l'offre ISP néerlandophone pour apporter un soutien optimal aux demandeurs d'emploi à Bruxelles? Tracé Brussel a invité les acteurs institutionnels et les organisations partenaires à dialoguer. Ils ont pu échanger de nombreuses idées.

TABLE RONDE SUR LE SECTEUR DE L'ISP

Il n'est pas toujours facile de trouver suffisamment de participants pour l'offre néerlandophone. Comment atteindre les demandeurs d'emploi et les personnes inactives ? Outre Actiris, le VDAB et d'autres partenaires, le bureau d'accueil bruxellois d'intégration civique et la 'Huis van het Nederlands Brussel' peuvent jouer un rôle crucial, car ils sont fréquemment en contact avec le groupe cible. De nombreux accords de coopération ont déjà été conclus avec Actiris et le VDAB pour renforcer les liens avec ces grandes organisations, mais y a-t-il des suggestions d'amélioration ?

CAROLINE MANCEL (ACTIRIS):
«Il ne faut pas fermer les yeux sur le fait que 96 % des demandeurs d'emploi sont francophones ou allophones. En 2016, en collaboration avec le VDAB, nous avons déployé de nouveaux efforts pour mieux faire connaître l'offre néerlandophone grâce à des sessions d'information. Nous voulons qu'il soit clair que pouvoir s'exprimer en néerlandais est un grand atout sur le marché de l'emploi. Les programmes d'immersion que nous proposons avec nos partenaires VDAB et 'Huis van het Nederlands' constituent une nouvelle voie. Déjà 66% des francophones qui ne connaissent pas suffisamment le néerlandais réussissent maintenant un tel programme d'immersion intensif.»

KRIS DE BOECK (VDAB BRUSSEL):
«Après une telle session d'information, nous avons une entrevue avec les demandeurs d'emploi pour leur expliquer comment nous pouvons les encadrer. Ceux qui acceptent la proposition de suivre les directives passent généralement rapidement à autre chose. Habituellement, ils peuvent suivre un cours de langue dans un centre d'enseignement pour adultes dans un délai d'un mois. De plus en plus souvent, nous allons superviser individuellement. Le VDAB évolue vers des projets sur mesure. En collaboration avec Actiris et Bruxelles Formation, nous avons déjà formé 107 agents de sécurité pour la STIB et nous avons également commencé à former des opérateurs de bagages à l'aéroport.»

Fons Ravijts,
bureau d'accueil bruxellois d'intégration civique

La 'Huis van het Nederlands Brussel' est très accessible. Un grand nombre de personnes inactives s'y retrouvent spontanément et ne sont pas nécessairement intéressées par un parcours professionnel en néerlandais. D'autres ont été envoyées par Actiris, VDAB ou une autre organisation du secteur de l'ISP.

ELS DESLÉ (HUIS VAN HET NEDERLANDS BRUSSEL):
«Certains demandeurs d'emploi qui suivent des cours de néerlandais n'ont pas droit à des allocations ou ne sont pas encadrés. Cela indique une grande prise de conscience de l'importance de la connaissance du néerlandais. Nous ne faisons pas de parcours d'insertion, mais il est important d'établir un lien avec les organisations qui le font : sinon les demandeurs d'emploi se perdent. Pour l'instant, il est encore difficile d'inclure dans les dossiers d'Actiris la preuve qu'un demandeur d'emploi a appris le néerlandais, mais on y travaille.»

Les participants à la Table ronde : qui est qui ?

- **Caroline Mancel**, Directrice générale adjointe d'Actiris (Service régional de l'emploi de la Région de Bruxelles-Capitale)
- **Kris De Boeck**, directeur des services du VDAB Brussel
- **Els Deslé**, chargée de politique générale de la 'Huis van het Nederlands Brussel'
- **Fons Ravijts**, directeur régional du bureau d'accueil bruxellois d'intégration
- **Inge Van Brabant**, coordinatrice de JES vzw (laboratoire urbain pour enfants et jeunes)
- **Veronique De Leener**, directrice de Maks vzw (orientation professionnelle et formation digital pour les résidents de Cureghem et Molenbeek)
- **Patrick Vandenbussche**, directeur général et directeur général de SYNTRA Brussel vzw (centre de formation pour les indépendants et les PME)
- **Karen Boers**, PDG de BeCode vzw (formation inclusive pour les programmeurs professionnels pour les groupes cibles défavorisés)
- **Greet Callaerts**, responsable de la gestion des connaissances et des relations de vzw CAD (parcours d'insertion pour personnes handicapées)
- **Ludo Cattoor**, Directeur d'INTEC BRUSSEL vzw (centre de formation TI)
- **Annemie Vandenhende**, coordinatrice formation, coaching et conseil chez Groep INTRO vzw (formation, éducation, orientation professionnelle, coaching, expérience professionnelle et économie sociale pour groupes cibles vulnérables)
- **Tom Dedeurwaerder**, coordinateur de l'Atelier Groot Eiland vzw (organisation pour l'emploi, la formation et l'expérience professionnelle)
- Professeur **Ides Nicaise**, chercheur de l'HIVA, KU Leuven
- Modérateur: **Xavier Taveirne**, journaliste
- Intervenant: **Frans De Keyser**, expert

INGE VAN BRABANT (JES):
«La coopération avec la 'Huis van het Nederlands' pourrait être plus structurée. Parce qu'elle ne fait pas de parcours d'insertion, il arrive parfois que les personnes qui ont appris le néerlandais pour la première fois ne trouvent ensuite pas le chemin vers JES. Nous devons veiller à ne pas perdre ces personnes.» JES se considère comme une passerelle. L'asbl descend dans la rue et cherche les jeunes là où ils se trouvent. Van Brabant : «Il est important que nous gagnions leur confiance. Nous partons des normes et des valeurs du groupe cible et traitons les questions qu'il se pose en matière d'emploi. Nous fournissons aux jeunes des connaissances sur le travail et sur les secteurs dans lesquels ils peuvent commencer.»

Le bureau d'accueil bruxellois d'intégration civique se considère également comme une passerelle à Bruxelles. Chaque année, il touche 3.000 Bruxellois qui, jusqu'à présent, ont suivi un cours d'intégration sur une base entièrement volontaire.

FONS RAVIJTS (BUREAU D'ACCUEIL BRUXELLOIS D'INTÉGRATION CIVIQUE):
«Nous constatons que le travail est une motivation importante qui influence le choix des suivre nos cours. S'il devenait obligatoire de s'inscrire chez nous à partir de 2020, nous aurions environ 5000 personnes chaque année. Nous concluons des partenariats, de sorte que les participants doivent franchir beaucoup moins d'obstacles pour accéder à l'offre ISP concrète. Nous devons nous éloigner de la pensée linéaire, où l'on doit d'abord apprendre la langue et ensuite seulement commencer une formation professionnelle ou trouver un emploi. Il est beaucoup plus efficace de travailler de manière intégrée, côte à côte et simultanément.»

Inge Van Brabant,
JES vzw

*Professeur **Ides Nicaise**, modérateur **Xavier Taveirne** et intervenant **Frans De Keyser***

Greet Callaerts,
CAD De Werklijn
*à côté de **Ludo Cattoor,***
INTEC BRUSSEL

CAROLINE MANCEL (ACTIRIS):
«Actiris a récemment signé un accord de coopération avec le bureau d'accueil bruxellois d'intégration civique afin de guider plus facilement chaque primo-arrivant vers le travail ou l'accompagnement. Nous voulons parvenir à proposer une orientation sur mesure, étant donné la diversité des profils et des problèmes des primo-arrivants. Pour ce faire, nous recrutons des consultants spécialisés.»

ELS DESLÉ (HUIS VAN HET NEDERLANDS BRUSSEL):
«Depuis une dizaine d'années, les partenaires ISP à Bruxelles travaillent sur des projets intégrés. Le VDAB Brussel a déjà pris des mesures importantes dans ce sens, en lançant des modules de formation qui exigent le minimum de connaissances préalables du néerlandais. La barrière de la langue a déjà été largement supprimée dans la formation elle-même - à cet égard, Bruxelles peut être considérée comme un exemple pour la Flandre.»

Mettre fin à la pensée linéaire

Les demandeurs d'emploi qui veulent suivre une formation ou un parcours doivent surmonter des obstacles. En effet, leur connaissance du néerlandais, leur capacité de mobilité et leurs compétences en matière de TIC et/ou de communication sont insuffisantes. Parfois ils n'ont pas l'attitude adéquate pour mener à bien un long processus. Quelles sont les bonnes pratiques pour lever ces obstacles ? Les processus intégrés ou holistiques sont-ils une réponse satisfaisante ?

LUDO CATTOOR (INTEC BRUSSEL):
«Il arrive souvent que les objectifs ne soient pas atteints. Pendant quinze ans, des formations ont été organisées sans être suivies car elles n'étaient que du divertissement. C'est pourquoi INTEC investit dans le travail intégré. Les entreprises visitent le centre de formation chaque semaine pour s'entretenir avec les stagiaires et ainsi vérifier dans quelle mesure elles répondent aux exigences du monde de l'entreprise. Actuellement, en collaboration avec le VDAB Brussel, nous avons trois modules IT dans lesquels les cours de néerlandais sont intégrés. C'est pour cette raison que ces cours durent un an au lieu de neuf mois, ce qui implique que les stagiaires doivent se contenter d'une allocation au lieu d'un salaire. C'est pourquoi certains demandeurs d'emploi abandonnent au cours du processus. D'autres disparaissent dans l'illégalité, des emplois dans l'horeca où les personnes vulnérables sont exploités. De ce point de vue, les allocations de chômage devraient être gelées et des dispenses accordées, comme à l'époque, pendant la formation professionnelle à plein temps.»

Els Deslé,
Huis van het Nederlands Brussel

Groep INTRO préconise des parcours multilingues et intégrés qui répondent aux besoins et aux attentes des gens.

ANNEMIE VANDENHENDE (GROEP INTRO):
«Le soutien linguistique sur le lieu de travail est utile, mais les conditions d'accès au coaching linguistique restent problématiques. Pour ceux qui n'ont aucune connaissance du néerlandais, acquérir celles-ci coûte une année scolaire à Brusselleer. Ajoutez à cela la durée de la formation professionnelle et vous êtes bientôt deux ans plus tard.»

PATRICK VANDENBUSSCHE (SYNTRA BRUSSEL):
«Enseigner une période de trois à quatre ans aux gens est obsolète. Nous devons être plus flexibles et travailler davantage en fonction des besoins du client. Actuellement nos formations s'articulent de manière modulaire autour de compétences spécifiques. Nous intégrons également la formation à distance. Les ateliers de boulangers et bouchers coûtent cher, et la Flandre n'y investit pas, ce qui accroît notre coopération avec des partenaires francophones.»

VERONIQUE DE LEENER (MAKS):
«Nous avions un projet dans lequel 40 jeunes francophones et étrangers de Cureghem jouaient sur les planches pendant quelques heures par semaine. Ces jeunes, qui ne parlaient pas un mot de néerlandais au début, ont appris la langue de façon ludique. Ce projet a malheureusement été stoppé sous prétexte qu'il y a déjà assez de leçons de néerlandais. Cependant, les leçons classiques sont insuffisantes pour ce groupe cible. Maks offre également des modules informatiques gratuits chaque mois. Un tiers des personnes qui suivent ces modules n'ont ni d'ordinateur ni de connexion Internet à la maison. Actuellement, nous pouvons accueillir 15 personnes par session, alors qu'il y a trois fois plus de candidats. Actiris a des coupons TIC pour la formation professionnelle, mais aucun financement pour les cours de base. Il faut aussi se rendre compte que notre groupe cible ne passe pas les portes des écoles traditionnelles pour apprendre à utiliser l'outil informatique . À l'instar de la 'Huis van het Nederlands', ne faudrait-il pas un organisme similaire pour les TIC?»

Annemie Vandenhende,
Groep INTRO vzw

Karen Boers,
BeCode vzw

Actiris nous fait savoir qu'elle travaille sur une solution.

CAROLINE MANCEL (ACTIRIS):
«Nous travaillons sur un test digital, comparable au test linguistique. Après le test, nous voulons offrir notre soutien.»

BeCode s'engage dans des partenariats pour apprendre la programmation aux plus démunis. Il s'agit d'un apprentissage et un accompagnement en équipe dans un environnement multilingue.

KAREN BOERS (BECODE):
«Les apprenants agissent comme interprète entre eux, ce qui renforce la cohérence dans le groupe. Il ne s'agit donc pas d'une méthode conventionnelle : les élèves trouvent leur propre chemin. Le plus grand obstacle est que la confiance en soi de notre groupe cible. Elle est tellement ébranlée qu'il est difficile de convaincre ces personnes à croire en leurs propres capacités. Nous collaborons avec la Croix-Rouge et les services de logement social tels que le 'Lakense Haard'. Ils ont déjà une relation de confiance avec le groupe cible. BeCode ne délivre pas de diplôme, mais délivre un certificat. Pour la vérification des compétences, nous lancerons prochainement un projet pilote avec Actiris, VDAB Brussel et Bruxelles Formation. Une plateforme 'open source' nous permettra de mieux adapter les compétences des candidats à la demande du marché du travail.»

Plusieurs membres du panel se sont prononcés en faveur d'un renforcement de la confiance en soi des demandeurs d'emploi.

TOM DEDEURWAERDER (ATELIER GROOT EILAND):
«Il est malheureux que tant de gens se concentrent sur les résultats chiffrés. Dans la menuiserie, les élèves sont très fiers de la table qu'ils ont fabriquée eux-mêmes. Cette fierté et cette confiance en eux pourraient facilement être soulignées davantage. Pour les demandeurs d'emploi les plus fragilisés, il devrait être possible d'étendre les trajectoires ou il devrait y avoir davantage de possibilités d'emploi durable».

CAD De Werklijn s'y associe. Cette organisation s'adresse aux personnes souffrant d'un handicap professionnel, ce qui signifie que les parcours d'insertion sont automatiquement très holistiques.

GREET CALLAERTS (CAD DE WERKLIJN):
«En Flandre, le nouveau décret rapproche un peu les domaines du travail et du bien-être, ce qui n'est pas le cas à Bruxelles. En raison de l'enchevêtrement institutionnel, il n'est souvent pas possible d'utiliser les fonds de soutien flamands. Dans l'économie sociale, nous avons uniquement recours à l'article 60, PTP et à une entreprise sur mesure à Bruxelles ; TWI. Il serait souhaitable que l'économie sociale de la Région de Bruxelles-Capitale puisse être étendue à des solutions sur mesure. Pour nos clients handicapés mentaux, la plupart des modules de formation sont trop durs. Heureusement, il existe des initiatives qui répondent mieux à leurs besoins. Le fait que le dernier partenariat renouvelé avec Actiris permette de développer des programmes préliminaires pour des groupes cibles spécifiques est un progrès majeur.» ■

Tom Dedeurwaerder,
Atelier Groot Eiland vzw

LA COOPÉRATION PEUT ENCORE ÊTRE AMÉLIORÉE

Le Professeur Ides Nicaise,

économiste à l'Institut Supérieur de l'Emploi (HIVA) de la KU Leuven, a écouté attentivement la table ronde. Il a noté quelques observations frappantes.

«Si le demandeur d'emploi moyen utilisait davantage les services numériques, les médiateurs pourraient passer plus de temps avec les clients vulnérables.»

Tout d'abord, je constate **une très grande volonté de coopération**. Au cours de cette table ronde, les acteurs, grands et petits, ont appris à mieux se connaître, à découvrir leurs forces respectives et à s'engager résolument dans la poursuite d'une politique d'intégration flamande de qualité. Pour les prochaines réunions, il est opportun d'inviter également un représentant du CPAS, car le CPAS est un partenaire essentiel dans ce contexte. Bien sûr, les CPAS disposent de leurs propres instruments tels que les contrats d'intégration et le revenu d'intégration, mais surtout leurs services sont les plus spécifiques : pensez logement, médiation de dettes, accompagnement psychosocial... Une offre qui complète l'action des autres acteurs en termes de formation et d'emploi. Inversement, les CPAS ont tout intérêt à travailler en réseau avec ces derniers afin d'accroître les possibilités de sortie de leurs clients.

Atteindre les publics cibles

Les services aux groupes cibles semblent **moins disponibles et moins accessibles**. Il n'y aura pas d'amélioration sans aide ciblée pour ces groupes. Des campagnes sont menées pour guider les demandeurs d'emploi vers ces services, mais pour l'instant, la réponse vient principalement des allophones favorisés. Le VDAB s'efforce d'apporter des changements par la 'digitalisation' : si le demandeur d'emploi moyen utilisait davantage les services numériques, les médiateurs pourraient passer plus de temps avec les clients vulnérables. Reste à voir si cela réussira. La proximité physique des bureaux est également un facteur important. Toutefois, le VDAB a décidé de ne pas participer au développement des Maisons de l'Emploi municipales.

D'autre part, il existe également de petites associations qui utilisent des méthodes spécifiques pour atteindre les jeunes à Bruxelles : en plus de leur présence physique, elles essaient également de s'identifier à la culture et aux valeurs de leur groupe cible. La coopération avec les services jeunesse, le travail communautaire et le travail socioculturel est essentielle. Tous les acteurs peuvent apprendre de cette vision de l'action sociale. Le message pour la politique du marché du travail est donc d'intégrer une approche active dans l'offre de services si l'on veut donner une chance équitable aux groupes défavorisés et d'allouer les ressources nécessaires pour cela.

Qualifiés ailleurs

Il est également frappant de constater que **les services intégrés** sont devenus de plus en plus une devise de la politique du marché du travail. Même la recommandation de l'UE pour l'intégration des demandeurs d'emploi de longue durée le souligne. Nous avons déjà mentionné les CPAS, le travail communautaire, les services jeunesse et le travail socioculturel comme partenaires importants. Pour Bruxelles, la coopération entre les services du marché du travail et le travail social est un problème spécifique. Le cloisonnement des autorités compétentes complique les choses. Un autre aspect de «l'offre intégrée» à Bruxelles concerne la coopération au-delà des barrières linguistiques. L'observation selon laquelle moins de 4% des demandeurs d'emploi à Bruxelles ont le néerlandais comme langue maternelle devrait inciter tous les acteurs à offrir des services dans d'autres langues également. Les participants à la Table ronde ont confirmé leur flexibilité dans ce domaine. Les accords entre le VDAB et Actiris reflètent également une coopération croissante. Enfin, les employeurs et les secteurs devraient jouer un rôle plus important dans la politique d'inclusion à Bruxelles. Alors qu'en Flandre, les conventions entre le gouvernement et les secteurs sont bien établies et que les plans de diversité ont prouvé leur utilité, cette approche structurelle semble difficile à mettre en œuvre à Bruxelles - par exemple dans le secteur du bâtiment. La poursuite du

développement d'un dialogue social bruxellois entre le gouvernement, les employeurs et les syndicats devrait être placée encore plus haut dans l'agenda politique.

L'une des caractéristiques les plus frappantes du marché du travail bruxellois est la forte proportion de personnes issues de l'immigration dans la population active (75 à 80%). Outre la barrière de la langue, les demandeurs d'emploi étrangers sont également confrontés à **la non-reconnaissance des diplômes étrangers**. Le fait que deux tiers des demandeurs d'emploi bruxellois soient classés comme 'peu qualifiés' doit être fortement nuancé : deux tiers d'entre eux ont un diplôme étranger non reconnu. Bien que le niveau de ces diplômes soit par définition 'inconnu', nous savons par d'autres sources que la moitié des primo-arrivants (adultes) en Flandre et à Bruxelles possèdent au moins un diplôme d'enseignement secondaire. Une politique plus volontariste de reconnaissance/valorisation à un niveau équivalent à celui des diplômes belges pourrait donner une impulsion importante à leur intégration. En prévision des avancées dans ce domaine, une catégorie supplémentaire de 'travailleurs qualifiés ailleurs' peut être introduite dans le jargon administratif et statistique des acteurs du marché du travail, de sorte que les personnes concernées ne soient plus automatiquement stigmatisées comme des travailleurs peu qualifiés.

Effet des économies réalisées

Les **aspects financiers** ont été inévitablement discutés lors de la table ronde. Au cours de la dernière période de crise, malgré l'augmentation du chômage, la plupart des gouvernements européens ont réduit leurs dépenses consacrées aux politiques du marché du travail, et plus particulièrement à la formation professionnelle. La Belgique ne fait pas exception à cette règle : les dépenses en formation par demandeur d'emploi ont diminué de 25 à 30% entre 2009 et 2014. Le budget du gouvernement bruxellois pour la politique du marché du travail est également insuffisant, selon certains participants à la table ronde. En outre, selon certains participants, les économies (fédérales) réalisées sur les allocations de chômage elles-mêmes - en particulier la dégressivité dans le cas du chômage de longue durée - ont miné la volonté des demandeurs d'emploi d'investir dans la formation à long terme : ils abandonnent plus rapidement . Non seulement ce type de politique érode le droit au travail, mais c'est aussi une politique à court terme du point de vue de l'investissement social, qui menace à long terme d'entrainer des coûts plus élevés et des recettes fiscales réduites.

Bref, la table ronde était bien plus qu'un simple échange d'informations. Elle a soulevé un certain nombre de thèmes centraux, qui sont tous des points d'attention importants pour la future politique d'inclusion des groupes défavorisés à Bruxelles. Suffisamment de matériel pour les débats et les émissions dans une période de mémorandums et d'élections. ■

«Le budget du gouvernement bruxellois pour la politique du marché du travail est insuffisant, selon certains participants à la table ronde.»

UNE SOLUTION EN **TROIS ÉTAPES**

Son CV est tout simplement impressionnant. Frans De Keyser, président de Tracé Brussel, travaille pour la fédération patronale de Beci depuis les années 1960 et a siégé au conseil d'administration de plusieurs organisations à but non lucratif dans le secteur de l'ISP. Avec beaucoup d'expertise, Il dissèque le marché du travail à Bruxelles.

«La faune et la flore des initiatives bruxelloises sont tout à fait uniques», se félicite Frans De Keyser, au vu de l'approche professionnelle du secteur de l'ISP néerlandophone. «La combinaison d'un financement raisonnable de la Flandre et de Bruxelles, d'une part, et d'un grand enthousiasme des asbl, d'autre part, rend cela possible. Si la direction de ce secteur est consciente des cartes qu'elle reçoit, elle est obligée de les jouer de manière optimale et d'assurer leur avenir.»

Les initiatives louables ne manquent pas, mais y a-t-il aussi suffisamment de cohérence et d'interaction ? «C'est un phénomène courant aujourd'hui - pensez à Londres ou à Berlin - où chaque initiative pour l'emploi qui repose sur un bon concept et un bon engagement devient un spécialiste presque autonome dans son domaine et pas seulement un fournisseur dans une chaîne. Par conséquent, les gens ont rapidement tendance à vouloir réclamer une couverture des coûts à 100%. Le résultat est que beaucoup d'organisations demandent de l'argent supplémentaire parce qu'elles croient qu'avec ce petit peu plus, elles peuvent réaliser davantage. C'est une stratégie compréhensible, mais les budgets ne sont pas disponibles et à cause de cette demande, on risque de s'enliser : chacun dans sa stratégie de survie au lieu de créer une situation gagnant-gagnant avec les autres organisations à but non lucratif. On peut être tellement spécialisé dans son créneau qu'on ne voit pas la situation dans son ensemble. Et sans ce plus grand dynamisme, les changements que l'on peut réaliser restent plutôt marginaux.»

Selon Frans De Keyser, le système de co-financement maintient cette situation. «Si vous disposez de 10 à 20 sources de financement différentes, cela ne constitue pas une base solide. Ce co-financement n'est pas une solution durable pour la coopération. Créer une meilleure cohésion est l'une des missions de Tracé Brussel. Par rapport à d'autres organisations à but non lucratif, sa vision s'articule autour de plusieurs axes. C'est précisément cette vision plus large qui lui attire beaucoup de respect. Ce n'est qu'une seule voix dans le débat, mais elle pèse.»

Dynamique métropolitaine

Frans De Keyser considère que c'est une grave erreur de continuer à prendre le chômage comme point de départ pour l'analyse du marché du travail. «Les chiffres du chômage dépendent de tant de facteurs différents. Depuis une dizaine d'années, je plaide en faveur d'une révision mensuelle par secteur du nombre d'emplois perdus et du nombre de nouveaux emplois créés. Cela devrait ensuite servir de point de départ à la politique de l'emploi. Les États-Unis font quelque chose de similaire depuis très longtemps. Avec les données de la Banque-Carrefour vous pouvez faire de telles statistiques. Il se concentre sur un bilan mensuel du nombre de nouveaux emplois dans la métropole bruxelloise qui est supérieur à celui de la région bruxelloise. De cette façon, vous pouvez mieux représenter la dynamique métropolitaine de l'emploi. Un avantage supplémentaire est que vous pouvez voir dans quels secteurs ça bouge. Avec les associations à but non lucratif, vous pouvez répondre aux évolutions de la création d'emplois.»

De nombreux postes restent vacants. Un problème qui ne peut s'expliquer unilatéralement, selon De Keyser. «C'est pourquoi une solution en trois étapes est nécessaire pour aider les gens à trouver un emploi. Tout d'abord, avec les demandeurs d'emploi peu qualifiés, vous avez une grande distance entre ce qui se passe dans leur tête et un emploi. Ils doivent suivre des cours de langue, être encouragés à obtenir un diplôme secondaire, etc. Sans de telles directives, ils ne feront pas de progrès. Malheureusement, cette première étape est trop souvent négligée. La deuxième étape est la formation. C'est très délicat : par exemple, on peut voir des gens quitter leur formation parce que, pour des raisons financières, ils vont travailler dans un café. Il faut garder ces personnes pour les amener au niveau requis. La troisième étape est la réalité du marché du travail. Une entreprise qui fait appel à Actiris pour embaucher une secrétaire trilingue et se plaint qu'elle ne peut pas la trouver malgré un taux de chômage élevé n'a clairement pas compris le principe de la solution en trois étapes.» ■

«UNE RÉFLEXION AXÉE SUR LES PROJETS DONNE PLUS QU'UNE FOCALISATION INSTITUTIONNELLE CAFOUILLAGE».

Ensemble, Bruxelles et la Flandre veulent construire un pont entre le chômage bruxellois et l'excédent d'emplois flamands. Notre entretien avec des représentants d'Actiris et du VDAB, dont un rapport a déjà été publié dans le magazine BRUZZ, a montré que les deux parties souhaitent aller dans la même direction et que la coopération entre la Flandre et Bruxelles pourrait encore être améliorée. «Nous n'avons plus honte de dire que nous pouvons apprendre du VDAB.»

A quatre autour de la table, les deux plus importants joueurs de SPI dans un double entretien unique et intéressant. Comment Fons Leroy (administrateur délégué VDAB), Geert Pauwels (directeur VDAB Brussel), Grégor Chapelle (directeur général Actiris) et Caroline Mancel (directrice générale adjointe néerlandophone Actiris) voient-ils l'avenir de la politique du marché du travail à Bruxelles ? L'interview a eu lieu dans la tour Astro à Madou au 16ème étage. Un lieu symbolique, car le VDAB Bruxelles et Actiris y ont tous les deux des bureaux.

Selon vous, quelles sont les forces et les faiblesses du marché du travail bruxellois ?

FONS LEROY: Je vois surtout une énorme évolution. Il y a 15 ans, j'ai fortement critiqué le fonctionnement de la BGDA (ancien nom d'Actiris, ed.). À l'époque, trop peu a été fait pour soutenir la trajectoire des chômeurs et pour coopérer avec le VDAB. Pourtant nous y étions favorables. Néanmoins, il y a eu un revirement au cours des dernières années. Le cadre institutionnel n'est plus un obstacle. Avec d'autres partenaires, une politique d'activation a été mise en place et des investissements ont été réalisés dans les parcours d'insertion. Dans la périphérie bruxelloise, il y a une forte population vieillissante et de nombreux postes vacants. Il y a donc de nombreuses opportunités pour les demandeurs d'emploi à Bruxelles.

GRÉGOR CHAPELLE: Nous n'avons la chance que la Flandre et Bruxelles aient des besoins parfaitement opposés, l'un ayant la solution pour l'autre. Bruxelles dispose des ressources humaines abondantes et la Flandre en a besoin. C'est donc simple : la coopération entre la Flandre et Bruxelles est bénéfique pour les deux parties. Nous avons d'abord travaillé sur la crédibilité de l'institution elle-même. Les employeurs ont dû regagner la confiance d'Actiris pour que le nombre de postes vacants puisse être augmenté. Avec la 'Garantie pour la jeunesse', nous avons essayé de lutter contre le problème du chômage des jeunes. Dans de tels projets stratégiques, non seulement la coopération avec le VDAB Brussel est devenue plus importante, mais aussi avec les employeurs flamands. Nous n'avons plus honte de dire que nous pouvons apprendre du VDAB. Bien avant nous, elle a investi dans les TI et dans la formation de son propre personnel.

«Les acteurs flamands peuvent être encore mobilisés d'avantage»

FONS LEROY (VDAB)

Regardons le marché du travail lui-même. Est-il difficile de l'activer ?

LEROY: Pendant trop longtemps, la politique bruxelloise du marché du travail n'a pas tenu compte du fait que le renouvellement a eu lieu en Flandre. Vous pouvez le constater, par exemple, dans la coopération avec d'autres partenaires sur le terrain. À Bruxelles, la relation est souvent politisée, niveau coopération avec les grands partenaires locaux. Le VDAB s'intéresse davantage à l'expertise et se focalise sur la coopération avec les ONG. Il existe des organisations à but non lucratif qui peuvent mieux atteindre certains groupes cibles que notre gouvernement. Donnez-leur un rôle, afin que les demandeurs d'emploi aient toutes les chances de trouver un emploi. Les acteurs flamands qui s'installent à Bruxelles peuvent être mobilisés encore d'avantage. Prenez le Sihame anversois Sihame El Kaouakibi à Molenbeek et son organisation WeLoveBxl. Il y a beaucoup de créativité pour renforcer la politique bruxelloise du marché du travail, mais l'organisation n'a pas été très bien accueillie.

CHAPELLE: Je voudrais faire quelques nuances en ce qui concerne Bruxelles. Le marché du travail que nous voyons ici est typique des grandes villes d'Europe. Les critiques, souvent pour des raisons politiques, commettent l'erreur de comparer Bruxelles avec la Flandre. Cela n'a aucun sens. C'est comparer une ville à une région. Un chiffre qui m'a frappé dans le dernier Baromètre des langues était celui des mouvements des personnes qui déménagent. Au cours des 20 dernières années, plus de deux millions de personnes se sont installées à Bruxelles et un million et demi sont parties. Il y a beaucoup de migrants parmi les flux. Ajoutez à cela le fait que 90% des emplois sont dans le secteur des services et il devient clair que la situation n'est pas facile.

Le nombre de Bruxellois travaillant en Flandre a augmenté, mais reste globalement limité. Que peut faire Actiris pour cela ?

CAROLINE MANCEL: Il faut fournir un effort supplémentaire et c'est ce que nous tentons de faire. Par exemple par la collaboration avec le nouvel aérodrome d'Aviato. Il y a une équipe mixte Actiris-VDAB qui travaille ensemble avec un objectif unique : trouver du personnel qualifié pour les compagnies dans et autour de l'aéroport. Peu importe qu'ils soient Flamands ou Bruxellois.

GEERT PAUWELS: Après avoir fait le choix de suivre des cours de Néerlandais, les Bruxellois peuvent ensuite chercher un emploi dans la périphérie bruxelloise. Mais un tel choix ne doit pas rester sans contrainte. Les Bruxellois ont vraiment besoin d'être encouragés à apprendre le néerlandais, afin d'augmenter leurs possibilités d'emploi.

Voulez-vous les obliger à postuler dans la périphérie bruxelloise?

PAUWELS: Ce n'est pas à moi de déterminer l'orientation de la politique bruxelloise du marché du travail, mais si c'était au VDAB de décider, nous laisserions d'abord les chômeurs libres de venir travailler dans la périphérie bruxelloise, et si cela ne leur permettait pas de trouver un emploi dans un certain délai, nous leur proposerions de développer leurs compétences, notamment en néerlandais. Une formation au VDAB ne serait donc plus un choix libre.

MANCEL: Le test de langue est obligatoire pour tous les jeunes qui s'inscrivent chez Actiris. Si le niveau de néerlandais est insuffisant, nous conseillons vivement aux chômeurs d'apprendre le néerlandais. Cela double ses chances sur le marché du travail.

«L'enregistrement est facilité grâce au dossier numérique unique.»

CAROLINE MANCEL (ACTIRIS)

C'est un cliché, mais en dehors de la langue, il semble qu'il y ait toujours un énorme mur entre la Flandre et Bruxelles. Les chômeurs bruxellois ne pensent tout simplement pas à postuler en Flandre.

LEROY: Le problème du transport a énormément augmenté. Pas seulement ici. Je le remarque lorsque je parle à mes collègues européens. Dans le même temps, le marché du travail devient plus flexible : il faut commencer à travailler tôt et finir tard. Il y a donc un défi majeur dans le domaine de la mobilité. Les gens doivent pouvoir se déplacer facilement et à peu de frais. Cette structure n'existe pas aujourd'hui. Pour moi, c'est la priorité politique de la prochaine législature.

Vous pourriez évoluer vers une région métropolitaine, où le travail et la mobilité transfrontaliers sont résolus d'un seul coup. Bonne idée ?

LEROY: Je ne suis pas là pour réaliser le fantasme de Bruxelles (rire). Je ne vois pas le marché du travail à Bruxelles différemment des autres. Nous avons des frontières et, grâce à la coopération, nous devons les transcender. Je n'en fais pas une affaire politique. Je sais jusqu'où nous pouvons aller pour faire venir des demandeurs d'emploi bruxellois à la périphérie bruxelloise Rand. C'est un objectif beaucoup plus concret.

CHAPELLE: C'est exact. En pensant projets et de façon opérationnelle, vous obtenez bien plus qu'en mettant l'accent sur les cafouillage institutionnels. Cela vaut également pour les transports publics. Pourquoi TEC, De Lijn et la STIB ne pourraient-ils pas coopérer en fonction des besoins du marché du travail à Bruxelles et en Flandre ?

«En une année, les cours de néerlandais ont été multipliés par dix.»

GEERT PAUWELS (VDAB BRUSSEL)

Le VDAB est responsable de la formation à Bruxelles. Y a-t-il un flux suffisant de chômeurs de Bruxelles vers l'offre du VDAB ?

PAUWELS: L'offre VDAB est suffisamment large. Nous répondons à une question existante sur le marché du travail flamand. Surtout, notre offre a énormément changé. Nous avons mis beaucoup plus d'efforts dans les cours de néerlandais. En une année, l'offre a été multipliée par dix.

Les employeurs flamands sont-ils suffisamment conscients de l'existence d'un important réservoir de main-d'œuvre à Bruxelles ?

CHAPELLE: Un changement culturel majeur est nécessaire. Je suis optimiste, je sens que ce changement est en marche. Des deux côtés. On a souvent dit que tout le monde devrait apprendre le néerlandais, car Bruxelles est une région bilingue. Cela est de moins en moins perçu comme une obligation et de plus en plus comme une opportunité, un enrichissement culturel et un avantage socio-économique. Les employeurs flamands seront plus faciles à convaincre si nous vendons le néerlandais comme un avantage.

Dans votre dernier livre No Jobs, monsieur Leroy, vous soulignez que les gens surestiment parfois la langue en tant que compétence. Que voulez-vous dire exactement ?

LEROY: Cette prise de conscience s'est accrue avec la crise des réfugiés. Nous considérons aujourd'hui la langue comme une compétence et non plus comme une condition pour une éducation ou un emploi. Nous examinons le niveau de langue en fonction de l'emploi. Le niveau de compétence dépend de la situation de travail concrète.

«Un changement culturel majeur est nécessaire»

GRÉGOR CHAPELLE (ACTIRIS)

MANCEL: Nous constatons que les employeurs établissent parfois des exigences linguistiques trop élevées pour le travail à accomplir. Nous essayons d'expliquer clairement à ces employeurs que ce n'est pas nécessaire. Une personne possédant les bonnes compétences, mais qui n'atteint pas encore le niveau de langue désiré, devrait avoir la possibilité de se qualifier pour un emploi.

CHAPELLE: Il faut distinguer la connaissance active de la connaissance passive. Chez Actiris, chacun parle sa langue maternelle. Je comprends moi-même 99% de ce que disent les néerlandophones, même si je ne le parle pas parfaitement. Si nous disons à tous les jeunes de Bruxelles qu'ils devraient pouvoir s'exprimer dans toutes les nuances du néerlandais, cela ne sera jamais possible. Mais si vous aspirez à un environnement respectueux dans lequel chacun peut parler sa propre langue, alors vous avez déjà un contexte complètement différent.

MANCEL: Nous nous concentrons aussi sur le langage numérique. C'est important car Actiris va subir une transformation numérique en 2019. Nous allons déployer ce dossier unique, facilitant ainsi l'enregistrement.

La numérisation ne constitue-t-elle pas un obstacle supplémentaire pour les chômeurs vulnérables?

LEROY: Pour moi, la numérisation est une question d'émancipation. Il ne doit pas y avoir de décalage entre ceux qui peuvent facilement utiliser l'ordinateur et ceux qui ne le peuvent pas. C'est problématique, surtout à Bruxelles. La population active ici est jeune. Si vous ne les intégrez pas, vous vous retrouverez avec des coûts sociaux élevés. Nous vivons dans une société numérique. Si nous voulons que les gens participent pleinement, nous voulons aussi qu'ils aient les compétences numériques nécessaires. Dans notre modèle, nous voulons détecter immédiatement les analphabètes numériques et les conduire à la formation appropriée.

CHAPELLE: Notre transformation numérique peut aider à détecter les talents numériques de nos chômeurs. C'est pourquoi nous pouvons leur offrir la bonne formation.

Un autre aspect de l'activation dont on parle moins aujourd'hui est celui des sanctions, du contrôle. Depuis la sixième réforme de l'État, c'est une compétence des régions. Une chose positive ?

CHAPELLE: Une clarification s'impose au préalable. Le marché du travail bruxellois se caractérise par la combinaison de la grande fragilité d'une partie de la population et du coût élevé de la vie en ville. Demander aux chômeurs de suivre de longues formations est très coûteux. Une étude de Bruxelles Formation montre que moins les gens gagnent, plus ils abandonnent rapidement. Lorsque nous parlons de contrôle et de sanctions, je voudrais tout d'abord souligner les aspects positifs de l'activation. Cela signifie que nous, en tant que gouvernement, devons d'abord et avant tout accompagner les chômeurs dans leur démarche. À moins, bien sûr, qu'il n'y ait trop de réticence.

LEROY: S'il y a des droits, il y a aussi des devoirs. Tout demandeur d'emploi a droit à un accompagnement et à une formation. Les moyens sont là. Ensuite, il y a les devoirs en retour. J'ai toujours été en faveur du transfert du contrôle du fédéral aux régions. Rendre la politique plus cohérente. Mais toujours sur la base de la philosophie selon laquelle nous devons mettre plus de gens au travail.

CHAPELLE: C'est pourquoi il est important d'assurer une formation suffisante à Bruxelles pour les chômeurs non qualifiés, par exemple en alphabétisation. Il y a encore des déficits à cet égard. Et aujourd'hui, il n'y a pas assez d'emplois pour ces personnes peu qualifiées.

PAUWELS: Il y a un défi à relever, M. Chapelle. Si nous intensifions l'échange d'offres d'emploi entre la Flandre et Bruxelles, le marché du travail se développera également pour les chômeurs bruxellois, même ceux qui sont peu scolarisés.

MANCEL: Le dossier numérique unique qui arrive cette année peut aussi être un outil pour améliorer le contrôle. Il fait le point sur la carrière de chaque demandeur d'emploi. L'inspecteur pourra ainsi vérifier si des efforts suffisants ont été fournis

Les autorités locales de Bruxelles ont également leur propre politique de l'emploi. Ne s'agit-il pas d'un dédoublement des efforts ?

CHAPELLE: Cela cause beaucoup d'inefficacité. Au cours de la dernière législature, 16 Maisons de l'Emploi ont été créés pour permettre aux acteurs locaux publics et aux asbl de travailler ensemble pour aider davantage de personnes à trouver un emploi. Cela s'est fait sans base juridique. Je ne suis ni pour ni contre. Les acteurs locaux sont là. Il est important que cela fonctionne. Ce système est efficace, mais il ne l'est pas encore suffisamment aujourd'hui.

Êtes-vous satisfait de la sixième réforme de l'État ?

LEROY: Nous n'avons toujours pas de pouvoirs homogènes. Les éléments essentiels à l'activation sont du ressort des autorités fédérales, alors que cela devrait être une question régionale. En ce qui me concerne, la sixième réforme de l'État n'a certainement pas été élaborée de manière optimale. Au contraire, la politique du marché du travail est devenue plus complexe que jamais. Et si Bruxelles, la Flandre et la Wallonie ne coopéraient pas aussi bien, ce serait encore pire.

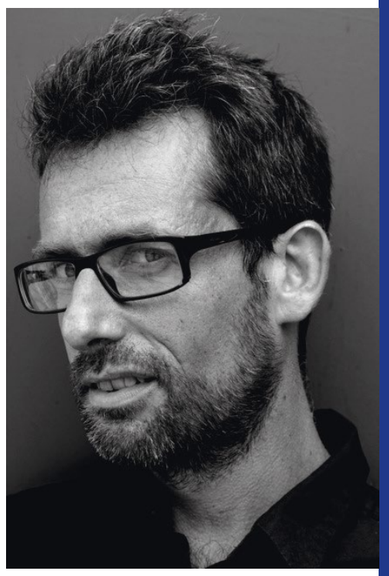
La Région de Bruxelles-Capitale a maintenant la possibilité d'organiser des stages de formation.

LEROY: Ça n'aurait pas dû arriver. Au contraire, il faut responsabiliser les communautés en matière de formation, notamment à Bruxelles. Aujourd'hui, la complexité institutionnelle s'est encore accrue parce que la Région de Bruxelles-Capitale, le VDAB et Bruxelles Formation sont compétents en matière de formation. La Flandre et Bruxelles l'ont résolu sagement, mais cela ne contribue pas à rendre les compétences plus homogènes.

CHAPELLE: La sixième réforme de l'Etat a permis à Bruxelles d'organiser ses propres modules de formation. Le VDAB Brussel est plus enclin à mobiliser plus de demandeurs d'emploi que de ressources, mais des ressources supplémentaires peuvent aider Bruxelles Formation et même le VDAB Brussel s'ils veulent organiser une formation linguistique encore plus poussée. J'essaie toujours de convaincre le gouvernement bruxellois que les ressources d'Actiris sont des investissements qui seront rentables plus tard. Même dans le cadre institutionnel actuel, nous pouvons être encore plus efficaces, surtout si le dialogue entre les Régions et le gouvernement fédéral part aussi d'un intérêt commun, ce qui n'est pas le cas actuellement.

ENTRETIEN RÉALISÉ PAR STEVEN VAN GARSSE, RÉDACTEUR EN CHEF DE BRUZZ, LE 20/12/2018.

ÉPILOGUE



La paupérisation, le dérapage de la richesse, l'augmentation du chômage, etc. on peut certainement le nommer le drame de Bruxelles. Trente ans après la création de la Région de Bruxelles-Capitale, nous constatons que quelque chose a fondamentalement échoué. Les raisons sont multiples : l'exode urbain, la mondialisation, les migrations internationales, la disparition de l'industrie, un système éducatif en détresse. Bruxelles n'est pas la seule ville à faire face à ce type de problèmes, d'autres villes en Belgique et à l'étranger sont également concernées.

Cela a-t-il un effet paralysant sur la capitale? Bien au contraire. Bruxelles, métropole vibrante, agit comme un laboratoire pour le reste du monde. De merveilleuses initiatives d'entreprise émergent, souvent par l'intermédiaire de personnes qui ont des racines à l'étranger. Le paradoxe est là : la migration a ébranlé le marché du travail, mais en même temps, elle s'est montrée extrêmement positive. Que seraient nos hôpitaux sans médecins et infirmières étrangers? Le secteur de la construction, l'Horeca ainsi que les petites et moyennes entreprises prospèrent également grâce à la superdiversité qui caractérise Bruxelles.

Néanmoins, le chômage reste trop élevé à Bruxelles. Cela demeure une menace pour la cohésion de la ville. Les chômeurs sont non seulement financièrement fragiles, mais ils perdent aussi leur estime de soi avec le temps.

Ces dernières années, la société civile néerlandophone lutte avec succès contre le chômage élevé en cherchant des solutions créatives. Les néerlandophones de Bruxelles ont acquis un savoir-faire considérable pour transformer les chômeurs vulnérables en salariés fiers.

La professionnalisation est frappante. Guidées par l'expertise que l'on trouve également en Flandre, les initiatives de la société civile en matière d'emploi placent clairement l'objectif d'inclusion sociale au premier plan. Parfois, c'est un chemin d'essais et d'erreurs. Le fait que le gouvernement réagisse souvent de façon hésitante ne rend pas la tâche facile. Développer une stratégie à long terme n'est pas évident à Bruxelles.

Néanmoins, ce gouvernement s'est saisi de la situation difficile du marché du travail bruxellois avec l'objectif de créer de nouvelles perspectives d'avenir. Une coopération entre le VDAB et Actiris, par exemple, aurait été impensable il y a dix ans. C'est pourquoi Actiris souhaite utiliser les formules à succès du VDAB afin de leur donner une touche bruxelloise. Depuis quelques temps, les premiers résultats sont visibles et le constat est clair: le taux de chômage est en baisse à Bruxelles.

Bruxelles a encore un long chemin à parcourir si elle veut ramener le taux de chômage en dessous de 10%. Une piste intéressante est celle d'Ides Nicaise, professeur à la KU Leuven. Pour Ides Nicaise les employeurs doivent assumer une responsabilité sociale. Il arrive parfois que des initiatives bien intentionnées apparaissent ou que les partenaires sociaux se félicitent d'une stratégie commune, mais on attend toujours des résultats concrets suffisants.

Quiconque analyse les villes doit se pencher sur le dynamisme et les tendances qu'elles dégagent. En ce qui concerne Bruxelles, ceux-ci ne sont pas mal. Il y a de l'espoir que le chômage continuera à baisser, il y a une coopération sur le terrain et la connaissance du néerlandais est de plus en plus perçue comme une opportunité plutôt que comme un obstacle. Continuer sur cette voie est certainement la bonne réponse.

Steven Van Garsse,
rédacteur en chef du magazine BRUZZ.

PARTENAIRES

Actiris • Agentschap Integratie en Inburgering (AgII) bon • AIF+ • Aksent • Amazone • Art2Work • Atelier Groot Eiland • Backstage Network • Baita Clean Office • Beeldenstorm • Bel Food • Beroepenpunt • BRC Bouw • Brussels Brazilian Jiu-jitsu Academy BBJJA • Busleyden Atheneum - Campus Erasmus • Buurthuis Bonnevie • Buurtwerk Chambéry • Buurtwinkel • CAD - De Werklijn • Casablanco • CAW Brussel – Foyer Leger Des Heils • CBE Brusselleer • Clubhouse • Construcity • Cosmos • CVO Brussel • CVO Brussels Education Center • CVO COOVI • CVO Lethas • CVO Meise-Jette • CyCLO • D'BROEJ • De Buiteling • De Harmonie • De Kaai • De Ketjes • De Overmolen • De Welvaartkapoen • Diversicom • Duo for a job • eat • Elmer • Emino • Erasmushogeschool Brussel • EVA - Bricoteam • Evoliris • FAAB • Familiehulp • FIX • FMDO • Foyer – Roma • G4S Training Services • Great vzw • Groep INTRO • Hobo • Horeca Be Pro • Huis van het Nederlands Brussel • IC • InBrussel • INOPTEC+ • INTEC BRUSSEL • Iris TL • JES • Jobhuizen • LD³ • Luca Arts • Maks vzw • Manpower SA • Manus BXL • OCMW SPI-diensten • Odisee Campus Brussel • OrientaEuro • Oxfam-Solidariteit • Pianofabriek • Plaatselijke Werkgelegenheidsagentschappen • PMO • Recyclart • RiseSmart (Randstand) • Samenlevingsopbouw Brussel • SBS Skill BuilderS • Securitas Training • Seris • Sint-Guido Instituut • Sociaal Vervoer Brussel • Solidariteit voor het Gezin • STARTPROjecten • SYNTRA Brussel • Technicity • Turkse Unie Brussel • TWI maatwerkbedrijf • Ukelele • ULAC-HUVAK • Unie Turkse Verenigingen • Unizo Startersservice • VDAB • VITeS BE • Vokans Brussel • Werkwinkel Brussel • Z.E. Taxi

COLOPHON

Cette publication a été réalisée par Tracé Brussel vzw. Cette publication a été rendue possible grâce au soutien et à la coopération du Département flamand de l'Emploi et de l'Économie Sociale et des partenaires de l'ISP bruxelloise. Tracé Brussel vzw coopère et est soutenu par Actiris, VDAB, la Commission de la Communauté flamande et le gouvernement flamand.

RÉDACTEUR EN CHEF :
Peter Van Dyck

COORDINATION :
Ewoud De Sadeleer et Tom Boel

CONTRIBUTIONS :
Ides Nicaise en Steven Van Garsse

DESIGN :
TomatoLab.eu

TRADUCTION :
Dorian Lauwaert, Natacha Giloteau

IMPRESSION :
Leleu

PHOTOGRAPHIE :
Filip Claus et Kobe Van de Putte

ÉDITEUR RESPONSABLE :
Steef Corijn – Tracé Brussel vzw
Antwerpselaan 26 – 1000 Brussel
D/2019/11.933/1