

*Complémentarités et interfaces
emploi, formation, enseignement
Afstemming en links tussen
tewerkstelling, opleiding, onderwijs*



Commission Consultative
Formation Emploi Enseignement

bncto
brussels nederlandstalig comité voor tewerkstelling en opleiding

Complémentarités et interfaces emploi, formation, enseignement	3
Afstemming en links tussen tewerkstelling, opleiding, onderwijs	35
Annexes - Annexen	67



Table des matières

Chapitre 1: Contextualisation des questions traitées	7
I. INTRODUCTION	7
II. NIVEAU FEDERAL	7
III. NIVEAU REGIONAL	8
III.1 Région de Bruxelles-Capitale	8
A. Contrat pour l'Economie et l'Emploi – 2005 - 2010	8
III.2 Région wallonne	8
B. Plan Marshall	8
C. Plan stratégique transversal n°3: Inclusion sociale du gouvernement wallon	8
IV. NIVEAU COMMUNAUTAIRE	10
IV.1 Communauté française	10
A. Le contrat pour l'école	10
IV.2 Commission communautaire française	10
IV.3 Communauté française – Région wallonne	11
A. Plan Stratégique transversal 1: Création d'activités et d'emplois	11
B. Plan Stratégique transversal 2: Développement du capital humain, des connaissances et du savoir-faire	11
V. COMMUNAUTÉ ET RÉGION FLAMANDE	12
A. Beleidsnota 2004-2009 "Onderwijs en Vorming. Vandaag kampioen in wiskunde, morgen ook in gelijke kansen"	12
B. Werkgelegenheidsakkoord 2005-2006	12
VI. CONCLUSION	13

Chapitre 2: Les actes des séminaires.....	15
I. INTRODUCTION: DECISION DU CBCES.....	15
I.1. Rétroactes.....	15
I.2. Les conclusions et propositions du groupe de travail.....	15
II. METHODOLOGIE.....	16
III. RAPPORTS SYNTHETIQUES.....	16
II.1 Compte-rendu du séminaire du 7 décembre 2005 "Voir se rapprocher monde du travail, monde de l'enseignement et monde de la formation professionnelle à Bruxelles"	
A. Objectifs	16
B. Constats	16
C. Enjeux	17
D. Recommandations proposées	18
II.2 Compte-rendu du séminaire du 14 décembre "Redynamiser les dispositifs d'insertion dans l'entreprise"	
A. Objectifs	19
B. Constats	19
C. Enjeux	20
D. Recommandations proposées	21
II.3 Compte-rendu du séminaire du 21 décembre 2005 "L'apprentissage des langues"	23
A. Objectifs	23
B. Constats	23
C. Enjeux	23
D. Recommandations	25
IV. SYNTHESE DES RECOMMANDATIONS	27
IV.1 INTRODUCTION	27
IV.2 RECOMMANDATIONS	27
A. L'information	28
B. L'orientation	28
C. L'évaluation, les études et la recherche	28
D. La coordination et les synergies entre les deux Communautés avec la Région	29
E. Un plan bruxellois global pour la formation et l'enseignement	29
F. Favoriser et soutenir l'implication des interlocuteurs sociaux	32
Annexes.....	37
Annexe 1: Liste des participants.....	29
Annexe 2: Statistiques	72
Annexe 3: L'agenda	104

Préface

Le Contrat pour l'Economie et l'Emploi à Bruxelles, signé entre le Gouvernement bruxellois et les interlocuteurs sociaux le 3 mars 2005, vise à favoriser l'accès des Bruxellois à l'emploi. Le Contrat identifie un certain nombre de priorités essentielles comme la constitution de complémentarités entre emploi, formation et enseignement. Cette priorité est reprise dans le chantier 7 du C2E intitulé *"Synergies et complémentarités entre la formation, l'emploi et l'enseignement"*.

Il s'agit de renforcer les articulations entre les institutions et les communautés afin d'améliorer le parcours professionnel du citoyen bruxellois et les services dont il peut disposer à cet effet, tout en faisant croître l'offre et la qualité des formations.

Cela impose que tous les opérateurs actifs sur le territoire bruxellois en matière d'emploi, de formation et d'enseignement s'associent afin de mener des politiques de formation et d'insertion professionnelle qui soient adaptées à la situation régionale.

Pour rencontrer ces objectifs, le C2E prévoit l'organisation d'une "Conférence régionale" prévue pour l'année 2006, consacrée à l'enseignement, à la formation professionnelle et à l'emploi.

Le BNCTO et le CEFEE ont été chargés de préparer la "Conférence" en organisant des séminaires qui regroupent l'ensemble de leurs partenaires.

C'est dans un contexte bruxellois critique en matière de chômage – plus de 22% de la population active, parmi lesquels 35,1% des jeunes – que les séminaires ont été préparés et organisés. Ainsi un jeune Bruxellois sur trois est au chômage.

Ce chômage des jeunes à Bruxelles est supérieur à celui des jeunes en Flandre (15,5%) et en Wallonie (21,7%). A l'inverse des autres régions, le chômage des jeunes bruxellois ne cesse de progresser.

Dans ce contexte, les séminaires organisés par la CCFEE et le BNCTO en décembre 2005 constituent le début d'un processus en poursuivant comme objectifs:

- > le rapprochement des mondes de l'enseignement, de la formation et de l'emploi;
- > la dynamisation de la première confrontation avec le monde du travail;
- > le renforcement de l'apprentissage des langues.

C'est une tâche intéressante qui nous a été confiée, tâche dynamisante dont il ne faut pas négliger les écueils, en particulier la mise en œuvre dans chaque communauté d'axes de travail communs avec la Région, la mobilisation de tous les acteurs socioéconomiques dans une stratégie concertée pour faire face aux énormes défis à relever ainsi que l'abandon de toutes les formes de corporatisme et d'habitudes par la recherche de nouvelles modalités de coopération.

D'ores et déjà les collaborations établies entre nos deux commissions et le CESRBC dans la préparation des journées, tant sur le contenu des questions essentielles à traiter, que sur la forme, présagent de nos capacités d'expertise pour renforcer la concertation sociale de la Région.

Le foisonnement et la richesse des débats menés par les participants aux journées préparatoires à la Conférence régionale sont mis en évidence dans notre brochure commune. Ils invitent à la poursuite du travail entamé et à la concrétisation des propositions que les partenaires sociaux et le Gouvernement régional estimeront prioritaires.

La dégradation sociale est telle qu'elle ne peut laisser aucun d'entre nous indifférent.

Eric Struyf,
Président de la CCFEE

Mark Berghman
Voorzitter van de BNCTO



Chapitre 1

Contextualisation des questions traitées

I. INTRODUCTION

Voulant apporter sur nos travaux un éclairage qui les situe dans les décisions politiques prises depuis le début de cette législature, nous nous sommes attachés à lire le *Contrat pour l'Economie et l'Emploi à Bruxelles*, au regard de textes d'accords gouvernementaux élaborés par l'Etat fédéral et ses entités fédérées.

Prenant un angle d'approche résolument tourné vers les matières propres à la formation, l'enseignement et l'emploi, la mise en évidence d'enjeux similaires sur certaines matières apparaissant entre ces textes et le C2E permettra d'alimenter nos futurs débats dans le cadre de la Conférence régionale prévue par le C2E.

Ce premier chapitre est subdivisé en 4 parties.

La **première partie** abordera le niveau fédéral et son pacte de solidarité entre les générations.

La **deuxième partie** consacrée au niveau régional, mettra principalement l'accent sur le *Contrat pour l'Economie et l'Emploi en Région de Bruxelles-Capitale*, sur le *plan Marshall* et son *plan d'action stratégique 3* en Région wallonne.

La **troisième partie** sur le niveau communautaire ciblera à la fois la Communauté française avec son *Contrat pour l'école*, le *plan stratégique transversal 1 et 2* en ce qu'il associe la Communauté française et la Région wallonne et enfin, la Commission communautaire française avec son projet communautaire.

Dans la **quatrième partie**, la Région flamande sera évoquée en associant la Communauté et la Région flamande autour de 2 projets que sont la *Beleidsnota 2004-2009* et le *Werkgelegenheidsakkoord 2005-2006*.

II. NIVEAU FÉDÉRAL

Le pacte de solidarité entre les générations, présenté le 11 octobre 2005, porte sur 3 domaines que sont l'embauche des jeunes, le vieillissement actif et un nouveau contrat social pour une sécurité sociale forte et solidaire.

La situation préoccupante des jeunes, surtout peu qualifiés, en Région de Bruxelles-Capitale montre à quel point les mesures en faveur de l'embauche sont importantes.

Que ce soit le bonus démarrage¹ ou le bonus tutorat² dans le cadre de l'alternance³, les modifications apportées aux conventions de premier emploi⁴ et l'augmentation de l'emploi des jeunes dans le secteur non-marchand⁵, l'Etat n'a pas lésiné sur les moyens pour réduire le taux de chômage des jeunes.

L'implication des partenaires sociaux quant à la problématique des jeunes et l'organisation des formations est rappelée par le gouvernement dans **ses déclarations de politique fédérale 2004-2005**, de même que le rôle à jouer par la Fonction publique dans la promotion de la diversité et le respect de l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

1. "Pour les jeunes qui, dans le cadre d'une formation en alternance, effectuent un apprentissage pratique au sein de l'entreprise ou de l'institution d'un employeur, il est instauré une intervention financière appelée bonus démarrage". Toutes les modalités et conditions d'octroi, de même que le montant de ce bonus sera fixé par arrêté royal. Cf. www.ejustice.just.fgov.be

2. Loi relative au pacte de solidarité entre les générations, 23 décembre 2005, Titre IV; chapitre XII; art. 58 et 59
"Pour les employeurs qui offrent aux jeunes un poste de stage en vue d'un apprentissage pratique au sein de leur entreprise ou institution, il est instauré une intervention financière appelée bonus tutorat". Cf. www.ejustice.just.fgov.be

3. Loi relative au pacte de solidarité entre les générations, 23 décembre 2005, Titre IV; chapitre XII; art. 58 et 59
Les chiffres disponibles concernant l'enseignement secondaire en alternance sont disponibles, en annexe, dans les statistiques p. 85 côté francophone et p. 88 côté néerlandophone.

4. Une distinction est faite entre les jeunes moins qualifiés et très peu qualifiés; l'âge du jeune est abaissé à 25 ans sauf cas contraires.

5. Sur base d'un budget devant servir exclusivement à la création d'emplois pour les jeunes peu qualifiés, les secteurs non-marchands seront chargés de développer de l'emploi pour les jeunes peu qualifiés dans le secteur non-marchand. Par arrêté délibéré au Conseil des Ministres, un volet formation devra être prévu dans ce cadre-là. Cf. www.ejustice.just.fgov.be

III. NIVEAU RÉGIONAL

III.1 Région de Bruxelles-Capitale

A. Contrat pour l'Economie et l'Emploi – 2005-2010

Le **Contrat pour l'Economie et l'Emploi** (C2E) s'est développé dans un contexte bruxellois où la réduction du taux de chômage – par la création d'emplois et l'accès accru des Bruxellois à l'emploi – et le redéploiement économique de la Région sont au cœur des priorités.

Se basant et prolongeant à la fois **l'Accord du Gouvernement de juin 2004** et le **Pacte social pour l'emploi des Bruxellois de 2002**, le C2E a pour ambition:

- > *“de créer une cohérence et une cohésion des politiques et actions gouvernementales autour d'un projet régional ambitieux;*
- > *de créer un consensus sur ce projet avec les forces vives régionales et des les associer à sa réalisation;*
- > *de promouvoir structurellement et durablement le dialogue public/privé et de contractualiser la relation entre les pouvoirs publics bruxellois et les acteurs économiques et sociaux de la Région sur base d'engagements réciproques et d'un plan d'action opérationnel et performant.”*

Le plan repose sur trois axes stratégiques:

- > *“l'accès des Bruxellois à l'emploi;*
- > *la modernisation, la revitalisation et le redéploiement économique de Bruxelles;*
- > *la mise à niveau des outils publics”.*

Comportant 7 priorités⁶, ce plan se décline en 5 axes et 27 chantiers d'actions prioritaires. Parmi ces chantiers d'actions prioritaires, certaines se rattachent plus particulièrement à la problématique qui nous occupe:

- > *Premier emploi Jeunes;*
- > *développement des services de proximité et promotion des titres-services à Bruxelles;*
- > *interface Emploi/Formation;*
- > *complémentarité et interface emploi/formation/enseignement;*
- > *développement des centres de référence;*
- > *promotion des chèques langues, des chèques TIC et des chèques formation;*
- > *encouragement de l'engagement des Bruxellois dans le secteur public bruxellois;*
- > *correction de la sous-représentation des Bruxellois dans les entreprises publiques et les administrations fédérales basées à Bruxelles;*
- > *soutien prioritaire à 3 secteurs porteurs d'emploi pour les Bruxellois.*

Les actions prioritaires⁷ qui mobilisent plus particulièrement un travail d'articulation Emploi/Formation/Enseignement au sein des différents chantiers sont:

1. *Le développement des services de proximité et promotion des titres services.*
2. *La complémentarités et interfaces emploi/formation/enseignement.*
3. *Les partenariats:* les collaborations possibles entre les Fonds sectoriels, les opérateurs de formation et d'enseignement en lien avec les centres de référence s'inscrivent dans la mise en œuvre du Pacte social pour l'emploi des Bruxellois.
4. *Le développement des Centres de Référence:* les réalités bruxelloises en matière de formation et d'emploi n'étant pas les mêmes que celles présentes en Région wallonne, les Centres de compétence ne pouvaient se construire qu'en tenant compte à la fois des activités industrielles et tertiaires dans les secteurs de l'Horeca, du commerce, du non-marchand et de la santé, créateurs d'emplois bruxellois.

Faisant suite au Pacte social pour l'emploi des Bruxellois, un Centre de Référence professionnel (CDR) du secteur des fabrications métalliques est créé: IRIS TECH. De plus, un protocole sectoriel pour la création d'un CDR pour les métiers des TIC est signé en avril 2005.

Dans le **plan pour l'emploi des Bruxellois 2006**⁸, un appel à projet est lancé en 2006 pour la constitution de dossiers dans les métiers de la Construction, l'HORECA, la vente et le commerce de détail, le non-marchand, la logistique, les nouveaux métiers de la ville ainsi que l'aide et les soins à domicile.

5. *La promotion de chèques langues, TIC et formation.*
6. *Le soutien prioritaire à trois secteurs porteurs d'emploi.*
7. *Soutien à l'économie sociale.*
8. *La redynamisation de la concertation sociale.*

La CCFEE et le BNCTO ont, par ailleurs, été engagés à travailler ensemble dans le cadre de ce chantier 7 “Complémentarités et interfaces emploi/formation/enseignement, afin de préparer la conférence régionale sur cette question en organisant des séminaires de débats avec l'ensemble de leurs partenaires. Les résultats de ces débats se retrouvent dans le 2^e chapitre de cette brochure.

III.2 Région wallonne

B. Plan Marshall

Publié le 30/08/2005, ce plan vise à un redressement structurel en termes d'économie et d'emploi, de la Wallonie et à une convergence vers les moyennes européennes.⁹

A l'instar de la Région de Bruxelles-Capitale, les problèmes posés par les métiers en pénurie, les langues et l'offre d'un enseignement de qualité (équipements disponibles via les Centres de compétence ou les CTA) sont présents en Région wallonne.

Pour y répondre, un budget de 160 millions d'euros sera débloqué au profit de mesures telles que:

- > mise sur pied d'un dispositif de lutte contre les métiers en pénurie afin d'analyser cette problématique – sous l'angle de stéréotypes sexués présents dans l'orientation scolaire et la formation professionnelle, de l'anticiper et de former les DE dans ces métiers;
- > organisation de stages d'immersion en langues pour les DE, les élèves en fin d'études ou les jeunes diplômés. De plus, des formations intensives et des programmes AWEX¹⁰ de formation pratique ou de stages d'immersion se développeront pour une amélioration de la connaissance des langues.

A côté de ces mesures, on retrouve le développement accru de la FPI et le développement du dispositif APE¹¹ pour favoriser l'insertion des jeunes.

C. Plan stratégique transversal n°3: Inclusion sociale du gouvernement wallon¹²

Le PST3 aborde notamment la lutte contre la situation précaire des demandeurs d'emploi. Ces termes se traduisent en 4 mesures:

- > favoriser la création d'emplois pour les personnes de faible qualification dans les entreprises d'insertion¹³;
- > créer de l'emploi dans les services de proximité pour aider les populations des quartiers en difficulté incluant les jeunes;
- > mettre davantage de bénéficiaires du revenu d'intégration sociale en relation avec le marché du travail via une meilleure promotion des art. 60 et 61 déjà existants;
- > faciliter la mobilité des DE précarisés (gratuité des transports,...).

-
6. 1. "La réduction du chômage des Bruxellois
2. le développement de la compétitivité qualitative des entreprises
3. la constitution de complémentarité emploi/formation
4. le développement durable de l'économie bruxelloise
5. l'intégration des politiques dans un projet de ville novateur et dynamique
6. la bonne gouvernance
7. le développement d'une citoyenneté durable"
 7. CCFEE, "Contrat pour l'Economie et l'Emploi; Bruxelles 2005-2010", CCFEE, Note d'information, Mai 2006
 8. Ce plan propose un plan d'action plus concret sur base des missions prioritaires évoquées dans le C2E. Il planche, notamment, sur le développement du coaching et de l'accompagnement des DE bruxellois via les chèques-langues pour la préparation des entretiens d'embauche, sur l'extension des titres-services à d'autres secteurs dans le cadre d'un service de proximité adéquat, sur le développement des CDR sur base d'appels à projet et par la simplification et la promotion plus attractive des FPI.
 9. Il se structure autour de 5 axes prioritaires:
Axe 1: créer les pôles de compétitivité
Axe 2: Stimuler la création d'activités
Axe 3: Alléger les fiscalités sur l'entreprise
Axe 4: Doper la recherche et l'innovation en lien avec l'entreprise
Axe 5: Susciter des compétences pour l'emploi

10. Agence wallonne à l'exportation et aux investissements étrangers. Il s'agit d'un département de la Région wallonne qui s'occupe d'une part, de la promotion du commerce extérieur et d'autre part, de l'accueil des investissements étrangers.
11. Les APE sont entrés en vigueur dès le 1er janvier 2003 dans le secteur marchand. Ce système consiste à octroyer à l'employeur, sous forme de points, une subvention annuelle visant à subsidier partiellement les rémunérations des travailleurs (un point vaut 2541 € indexé annuellement). Le versement de la subvention est effectué mensuellement par le Forem et peut avoir une durée de 1 à 3 ans. Ces aides peuvent être octroyées soit aux PME soit aux Universités et Hautes Ecoles.
12. Ce plan est structuré autour de 6 axes:
 - Un logement décent pour tous
 - Une société seniors admis
 - Les personnes handicapées, des citoyens à part entière
 - Les personnes précarisées, des citoyens à soutenir
 - Intégration des personnes d'origine étrangère
 - Les DE des personnes à accompagner
13. Ces entreprises financées par la Région wallonne, ont pour objectif d'offrir des emplois durables à des DE éloignés du marché du travail.

IV. NIVEAU COMMUNAUTAIRE

IV.1 Communauté française

A. Le contrat pour l'école

Force est de constater que l'enseignement dans son ensemble souffre depuis ces dernières années de difficultés structurelles¹⁴.

La Ministre-Présidente du Gouvernement de la Communauté française chargée de l'enseignement obligatoire et de promotion sociale, Marie Arena, a voulu y apporter des solutions concrètes dans son **Contrat pour l'école**.

Six des dix priorités reprises ci-dessous sont particulièrement importantes pour la Région de Bruxelles-Capitale:

- > *Plus d'enseignants pour nos enfants.*
- > *Garantir à chaque jeune la maîtrise des compétences de base* afin que celui-ci ait les atouts indispensables pour terminer son parcours de qualification.
- > *Orientation efficace de chaque élève:* l'accent se porte sur l'orientation, la guidance et l'information sur les métiers et les études dans les premières années du secondaire.
- > *Choisir et apprendre un métier à l'école*¹⁵: cela sous-entend à la fois la mise sur pied d'une politique cohérente en matière d'investissement dans les équipements (Centre de Référence, CTA,...), l'identification claire des métiers et des compétences qui en découlent et enfin, l'inscription de l'alternance dans l'enseignement qualifiant.
- > *"Non aux écoles ghettos!"* Le principe d'égalité et d'équité doit prévaloir dès le plus jeune âge. Ce qui implique de favoriser la mixité sociale tout en luttant contre la ségrégation au sein des écoles.
- > *Renforcer le dialogue écoles-familles.*

Dans son avis rendu en avril 2005, la CCFFEE¹⁶ pointe toute une série de recommandations et appuie certaines priorités reprises dans le Contrat pour l'école. On y retrouve, entre autres, la réduction des inégalités par le redéploiement des ZEP et par un cadastre des besoins et une évaluation des coûts en équipements dans les écoles techniques et professionnelles.

IV.2 Commission communautaire française¹⁷

La Cocof, en sa législature 2004-2009, aura pour mission prioritaire la formation professionnelle et maintiendra dans toutes ses actions entreprises, une politique d'égalité des chances entre hommes et femmes.

Elle aura à cœur de le faire en développant l'offre de formation – à d'autres domaines tels que l'aide aux personnes ou l'éducation – sous forme de "modules capitalisables"¹⁸, en multipliant les partenariats autres que ceux existants (les fonds sectoriels, les OISP, etc) et en établissant un inventaire des équipements performants existants.

Le Collège souhaite, également, créer un statut unique pour les stagiaires en formation axé d'une part, sur une politique d'information/orientation en renforçant le programme Dorifor¹⁹ et en redéployant Carrefour Formation avec les partenaires qui sont l'EFPME, EPS et l'Orbem et d'autre part, sur l'apprentissage des langues orientées métiers²⁰ principalement dans les fonctions critiques.

En mars 2006, les mesures prises en gouvernement conjoint (Région wallonne, Communauté française et Cocof) ont permis l'élaboration d'une base de données concernant l'offre de stages en entreprise, commune à l'enseignement et aux organismes de formation (Forem, Bruxelles Formation, IFAPME, EFPME,...), ainsi que la mise sur pied de bourses d'immersion en néerlandais et la création d'une "Journée de la formation" pour la Communauté française (Wallonie-Bruxelles).

14. 1. L'apprentissage de base insuffisamment maîtrisé par l'ensemble des élèves

2. Renforcement indispensable

3. Retard scolaire: taux des diplômés secondaire trop bas et celui des redoublements trop élevé

4. Enseignement varie en fonction de l'établissement scolaire fi Renforcement de la ségrégation scolaire

5. Choix négatif d'élèves pour certaines filières ou options (forme d'échec ou relégation)

15. Toutes les statistiques concernant l'enseignement secondaire technique et professionnel sont disponibles en annexe

16. CCFFEE, "Contrat stratégique pour l'éducation", CCFFEE, Avis, 26.04.2005, p4-8

17. Cocof, "Un projet communautaire francophone pour les Bruxellois", Cocof, 2004

Les statistiques concernant l'offre de formation par les opérateurs publics de formations sont disponibles en annexe p.96.

18. Ce système, reconnu par tous les opérateurs, permettrait à chacun d'évoluer à son propre rythme et par un système de passerelles entre les différents types de formation et d'enseignement qualifiant permettrait à toute personne de plus de 16 ans d'obtenir un diplôme certifié de la Communauté française.

19. Ce site internet permet de mettre à disposition de tout un chacun une information actualisée sur l'offre de formation en Région bruxelloise.

20. A ce propos, on peut signaler qu'en 2005, Bruxelles Formation a créé son centre Langues en accueillant plus de 500 stagiaires dans le cadre de modules de formations courts et intensifs (120H-20H/sem).

IV.3 Communauté française

– Région wallonne

A. Plan Stratégique transversal 1: création d'activités et d'emplois

Ce plan s'articule autour de 4 priorités que sont une nouvelle politique industrielle, la différenciation, l'augmentation du taux d'emploi et l'esprit d'entreprise et de création d'entreprise.

Afin d'augmenter le taux d'emploi, l'accent sera mis sur:

- > le suivi et l'accompagnement des demandeurs d'emploi engagés récemment;
- > la gestion des pénuries de main d'œuvre via notamment le "Job Focus"²¹ et l'inventaire des métiers en pénurie;
- > la promotion de l'aide à la formation, sur la multiplication des offres de qualification;
- > le développement de la mesure FPI;
- > les aides spécifiques apportées aux TPE pour concilier le travail et la formation.

B. Plan Stratégique transversal 2²²: Développement du capital humain, des connaissances et du savoir-faire

Ce plan est structuré autour de 14 impulsions réparties entre la formation (8), la recherche (4) et les technologies de l'information (2).

En matière de formation²³, bon nombre de mesures se retrouvent dans le contrat pour l'école (orientation, l'information et la promotion des métiers, les équipements et leur accessibilité):

1. L'alternance

La question du jeune et de son accompagnement en entreprise doivent être précisés. Pour l'entreprise, une promotion attractive de l'alternance doit être opérée en passant par une clarification sur les positions de chacun des opérateurs de formation.

2. Les équipements et leur accessibilité

Il s'agit d'établir un cadastre des équipements de formation, des infrastructures disponibles et de promouvoir leur accessibilité²⁴. A côté des Centres de compétences et complémentaires à ceux-ci, des Centres de technologies avancées (CTA)²⁵ seront mis sur pied.

20. A ce propos, on peut signaler qu'en 2005, Bruxelles Formation a créé son centre Langues en accueillant plus de 500 stagiaires dans le cadre de modules de formations courts et intensifs (120H-20H/sem).

21. Créé au sein du Forem, ce service est mis sur pied afin de lutter contre les métiers en pénurie de travailleurs et de gérer les fonctions critiques

22. Gouvernement conjoint: Région wallonne et Communauté française

23. Impulsion n°1 – L'alternance: en route vers un métier
Impulsion n°2 – Les équipements et leur accessibilité: des outils performants pour apprendre son métier

Impulsion n°3 – Les langues: passeport pour l'emploi

Impulsion n° 4 – La formation des travailleurs actifs: apprendre à tout âge

Impulsion n° 5 – L'alphabétisation, la préqualification et l'insertion (voir plan stratégique 3)

Impulsion n° 6 – L'orientation, l'information et la promotion: toutes les cartes en main pour choisir sa voie

Impulsion n° 7 – Valoriser une approche métiers: des formations en lien avec le marché du travail

Impulsion n° 8 – Implication des partenaires sociaux: tous mobilisés pour développer les connaissances

24. En Région wallonne, à côté des 18 centres de compétences déjà répertoriés et labellisés, 5 autres sont en cours de réalisation.

Les 18 Centres répertoriés sont:

- > Forem Formation Management et Commerce: Charleroi;
- > Forem Formation Pigments (peintures industrielles, métallisation,...): Strépy-Bracquegnies;
- > Forem Formation Secteurs verts (agriculture, horticulture, etc): Ath;
- > Forem Formation Wallonie Bois: Libramont;

- > Technifutur (soudage, laser, traçage, etc): Liège;

- > Technobel, Technocité, Technofutur TIC (TIC): Rochefort, Mons, Gosselies;

- > Technofutur (automation, maintenance ind.): Gosselies;

- > Wan (aéronautique): Gosselies; Autoform (automobile): Liège;

- > Forem Formation logistique – Liège - La Louvière (transport et logistique) (Grâce-Hollogne, la Louvière);

- > Forem Formation Environnement: Mons;

- > Forem Formation Cepegra (industrie graphique): Gosselies;

- > Epicuris – Centre Métiers de bouche: Villers-le-Bouillet;

- > Construfarm - Charleroi (bâtiments et travaux publics);

- > Construfarm – Liège (Construction);

- > Cefoverre: Jumet

Les 5 Centres en cours de réalisation dans le tourisme (langues, gestion, horeca,...), sur l'eau, dans le design et innovation, dans l'agro-alimentaire et dans l'automobile.

En Région de Bruxelles-Capitale, suite au Pacte social pour l'emploi des Bruxellois, 1 Centre de Référence professionnel (CDR) du secteur des fabrications métalliques est créé: Iris Tech.

De plus, un protocole sectoriel pour la création d'un CDR pour les métiers des TIC est signé en avril 2005 et d'autres CDR sont en cours de réalisation dans le secteur garage et carrosserie, secteur de la logistique et de la construction.

25. "Infrastructure mettant une offre de formation avec des équipements de pointe à disposition des élèves et des enseignants, quels que soient le réseau d'enseignement, ainsi que des DE et des travailleurs."

3. Cela passe par la formation continue des enseignants et formateurs en langue, l'utilisation de chèque-formation "langues", les bourses d'immersion ou encore la promotion des différentes possibilités d'apprentissage.
4. *L'orientation, l'information et la promotion des métiers*
Elles ne pourront se faire que par l'utilisation d'une base de données, actualisée, sur les métiers et les formations et par la coordination des actions menées en CF.
5. *L'implication des partenaires sociaux*
Il est attendu une implication plus grande des partenaires sociaux en la précisant par des conventions sectorielles et la recherche de solutions aux problèmes de pénurie.

IV.4 Communauté et Région flamandes

A. Beleidsnota 2004-2009 "Onderwijs en Vorming. Vandaag kampioen in wiskunde, morgen ook in gelijke kansen"

En matière d'égalité d'accès pour tous dans l'enseignement²⁶, le gouvernement flamand fixe plusieurs priorités afin de permettre une meilleure correspondance entre l'enseignement et le marché du travail:

- > Mettre en place une politique intégrant les compétences en matière de travail, de formation et d'enseignement. Cet objectif ne peut être rencontré qu'en revalorisant l'enseignement technique et professionnel et en limitant leur image de "filière de relégation".

- > Conclure des accords avec le secteur marchand, non-marchand et l'économie sociale en ce qui concerne la qualité et le nombre de places de stages.²⁷
- > La collaboration entre l'enseignement, le VDAB et le VIZO permettra la création d'un site Internet pour 2005 garantissant la transparence de l'information et de l'offre de stage.
- > Développer les Centres pour l'alternance²⁸. L'harmonisation des différents systèmes²⁹ en alternance devrait permettre de garantir à la fois, un cadre réglementaire clair et des offres complémentaires de stages et, de définir un statut pour les jeunes.
- > Repositionner l'enseignement industriel en permettant aux écoles techniques, professionnelles³⁰ et industrielles d'accéder aux nouvelles techniques et à l'équipement de pointe, elles devraient être membres d'un Centre Technologique Régional (CTR) et pourraient conclure des accords avec les secteurs professionnels.

L'objectif est d'élargir et d'approfondir la politique d'enseignement (GOK-Decreet³¹) pour garantir la diversité au sein de la population étudiante. Un effort budgétaire et organisationnel sera dégagé en faveur des primo-arrivants.³²

Une collaboration plus étroite sera mise sur pied entre les instances régionales (VDAB, BGDA et le Brussels Centrum voor Tewerkstelling en Opleiding) pour la formation professionnelle et des mesures pour l'emploi.³³

26. Le gouvernement a fixé 4 priorités dans sa politique d'égalité d'accès pour tous dans l'enseignement:

- > Une meilleure correspondance entre enseignement et marché du travail
- > Un nouveau système de financement pour l'enseignement
- > Renforcer le pouvoir d'action des écoles
- > La carrière des professeurs

27. Trois conditions prévalent à l'organisation de ces stages:

- > Respect de la loi sur le bien-être au travail pour les étudiants stagiaires
- > Fixer des objectifs clairs en lien avec la formation suivie par le jeune
- > Mise en place d'un accompagnement spécifique sur le lieu de stage et d'enseignement

28. On y fait plus ici mention d'alternance, considérant qu'il s'agit d'un engagement temps plein combinant apprentissage et travail

29. La Flandre connaît 3 importants systèmes d'apprentissage en alternance:

- > Le secondaire professionnel mi-temps par les CDO's
 - > L'apprentissage des classes moyennes (VIZO au Syntra)
 - > L'apprentissage dans les CDV's
- Voir statistiques, en annexe 2.

30. Les statistiques concernant l'enseignement secondaire technique et professionnel sont disponibles en annexe 2.

31. Het gelijke-onderwijskansendecreet publié le 19 juin 2002.

32. Pour exemple, une offre pour des cours de néerlandais comme 2ème langue, sera mis en œuvre pour les adultes nouvellement arrivés.

33. Franc Vandenbroucke, "Onderwijs en Vorming. Vandaag kampioen in wiskunde, morgen ook in gelijke kansen", 2004-2009, Vlaamse Regering.

On peut citer comme projet en exemple: le Voorrangsbeleid Brussel (VBB) et le Brussels Curriculum van start

B. Werkgelegenheidsakkoord 2005-2006

Un investissement de 24 millions d'euros sera consacré par le Gouvernement flamand pour la mise en œuvre de cet Accord³⁴. Parmi les mesures mises en œuvre, on peut citer:

- > l'augmentation du nombre de stages d'initiation à la vie professionnelle principalement centrée sur les DE de longue durée;
- > l'engagement des secteurs professionnels afin de garantir un cadre pour l'organisation de stages à la fois dans l'enseignement de plein exercice et en alternance;
- > la prise d'une mesure spécifique et concrète dans le domaine de l'alternance: un programme d'insertion sera mis en place pour les jeunes qui n'ont pas réussi à conclure de contrats durant leur formation;
- > le renforcement des mesures en matière d'offres d'emploi pour les métiers en pénurie comme le renforcement des screenings et des "toeleiding", l'augmentation de la capacité de formation, encouragement des emplois durables et les incitants proposés aux employeurs.

Conclusion

La récente politique fédérale dans le cadre du "Pacte de solidarité entre les générations" met l'accent sur les incitants financiers afin d'encourager les employeurs privés et publics à engager des jeunes peu qualifiés.

Aussi bien côté francophone que néerlandophone, les besoins en équipements dans les écoles techniques et professionnelles demeurent importantes et ils se traitent, notamment, par le développement des collaborations avec les Centres de Référence (RBC), les Centres de compétence (RW) ou les Centres technologiques régional (RF) et les Centres de technologie avancée (CTA).

Si le développement de l'alternance reste parmi les priorités, l'accès des inscrits dans ce processus à un contrat de travail constitue un problème dans toutes les régions du pays.

La politique d'accueil des primo-arrivants et de leur intégration, notamment par des formations en langues, est mise en place depuis fort longtemps en Flandre alors que pour la Région wallonne, la Communauté française et la Cocof, cette politique se développe.

En Région wallonne comme en Région bruxelloise, les fonctions en pénurie nécessitent des collaborations et partenariats entre opérateurs, employeurs et fonds sectoriels ainsi que l'implication des partenaires sociaux, qu'il s'agisse des fonctions en pénurie et de l'apprentissage des langues.

34. Les mesures suivantes devront contribuer utilement au développement de la Flandre:

- > Augmentation du nombre de stages d'initiation à la vie professionnelle avec l'accent mis les chômeurs de longue durée
- > Réalisation d'une approche concluante dans le domaine de l'alternance.
- > Renforcement des mesures pour les offres d'emplois dans les métiers en pénurie de main-d'œuvre.
- > Promotion des qualifications professionnelles sur le marché du travail.
- > Augmentation du nombre de travailleurs âgés qui restent au travail de manière pleinement qualitative.



Chapitre 2

Les actes des séminaires

I. INTRODUCTION

I.1. *Rétroactes*

Dès la signature du C2E par les partenaires sociaux et le Gouvernement régional, un groupe de travail s'est réuni à deux reprises, le 26 avril et le 31 mai 2005 pour préciser le cahier des charges du *"chantier 7: complémentarités et interfaces emploi/formation/enseignement"*.

Partant des constats dressés dans le C2E, qui met en évidence la difficulté de transcender les logiques institutionnelles pour mener des politiques d'emploi, de formation et d'enseignement globales et cohérentes répondant d'abord et avant tout aux besoins des Bruxellois, les objectifs étaient:

- > aborder les synergies emploi/formation/enseignement sur le mode opérationnel plutôt que strictement institutionnel, centré sur le meilleur service aux demandeurs d'emploi bruxellois;
- > identifier et rendre plus visibles les interfaces emploi/formation/enseignement dans la Région de Bruxelles-Capitale;
- > proposer dès à présent, des mesures concrètes pour une meilleure synergie emploi/formation/enseignement qui seront soutenues dans le cadre du contrat économie-emploi.

I.2. *Les conclusions et propositions du groupe de travail*

S'agissant d'emploi, de formation et d'enseignement, plus que dans tout autre matière et plus que partout ailleurs, on se trouve confronté à Bruxelles à l'intervention autonome et pas nécessairement concertée des différents niveaux de pouvoir: la Région est compétente pour l'emploi, les Communautés française et flamande sont compétentes pour l'enseignement.

La Commission communautaire française est compétente pour la formation professionnelle des Bruxellois francophones, tandis que la formation professionnelle des Bruxellois néerlandophones demeure de la compétence de la Communauté flamande.

Il convient également de faire valoir ici l'intervention de l'Etat Fédéral, en matière de chômage notamment, et de l'Union européenne qui fixe entre autres les lignes directrices pour l'Emploi.

Certes, des lieux et des initiatives existent, qui mobilisent les acteurs ou du moins certains acteurs de l'emploi, de la formation et de l'enseignement mais tout le monde s'accorde aujourd'hui pour considérer qu'il est nécessaire de rassembler l'ensemble des acteurs de l'emploi, de la formation et de l'enseignement sur un projet commun à Bruxelles, qui transcende les institutions et réponde aux attentes de Bruxellois.

A cette fin, une Conférence régionale sera organisée telle qu'elle est prévue dans le C2E. Mais pour qu'elle aboutisse à des résultats concrets ciblés sur un nombre limité d'actions dont la priorité fait consensus, elle doit être bien préparée.

C'est pourquoi, il est proposé d'organiser deux journées préparatoires dès 2005, en collaboration avec la Commission consultative en matière de Formation, d'Emploi et d'Enseignement (CCFEE) et le Brussels Nederlandstalig Comité voor Tewerkstellings en Opleiding (BNCTO) qui mobiliseront l'ensemble des acteurs régionaux et communautaires de l'emploi, de la formation et de l'enseignement à Bruxelles.

Outre les représentants des ministres compétents, seront invités à participer: les interlocuteurs sociaux représentés au Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale, les Organismes d'intérêt public compétents pour l'emploi et la formation (Orbem, formation des classes moyennes, Bruxelles Formation et le VDAB-RDBB), les Pouvoirs organisateurs de l'enseignement et les représentants des réseaux, le secteur associatif (missions locales et organismes d'insertion socio-professionnelle), les secteurs professionnels et leurs fonds de formation, l'observatoire de l'emploi et des qualifications...

Les travaux porteront sur les thématiques transversales identifiées dans le contrat, telles:

- > l'inventaire de l'offre de formation et d'enseignement et son adéquation par rapport aux besoins du marché de l'emploi et aux besoins des demandeurs d'emploi;
- > l'information des demandeurs d'emploi et des élèves de terminales quant aux possibilités d'emploi, de formation et d'enseignement à Bruxelles;
- > le rapprochement entre le monde de l'école et le monde de l'entreprise;

- > la problématique du bilinguisme et de l'apprentissage des langues;
- > l'équipement des écoles techniques et professionnelles et les infrastructures de formation;
- > l'implication des secteurs professionnels dans les dispositifs d'emploi, de formation et d'enseignement;
- > l'égalité des chances et la lutte contre la dualisation.

Devront également être traités à cette occasion, les dispositifs communautaires francophones et néerlandophones développés dans chaque Communauté de manière autonome et qui nécessitent une articulation cohérente pour les Bruxellois, tels les dispositifs de la formation en alternance, la validation des compétences ou la formation professionnelle individuelle en entreprise.

Les conclusions de ces deux journées serviront de base à la Conférence régionale qui se tiendra en 2006, en vue d'aboutir sur des engagements forts entre les pouvoirs et acteurs communautaires et régionaux compétents en matière d'emploi, de formation et d'enseignement.

II. MÉTHODOLOGIE

Afin de préparer au mieux les séminaires prévus pour le mois de décembre 2005 et d'en tirer un certain nombre de recommandations pertinentes pour l'orientation des débats, plus de 15 entretiens ($\pm$ 80 personnes) ont eu lieu dans le courant des mois d'octobre et de novembre. Ils ont permis d'analyser plus spécifiquement les demandes des acteurs de terrain en mettant en évidence les contraintes auxquelles ils faisaient face et les possibles solutions à y apporter.

Un guide d'entretien fut nécessaire pour le bon déroulement des entrevues d'une durée de deux heures. Ce guide, rédigé sur base de questions ouvertes, est articulé autour de trois thématiques:

- > l'apprentissage des langues;
- > le rapprochement du monde du travail, de la formation et de l'enseignement;
- > la redynamisation des dispositifs d'insertion dans l'entreprise.

Les organismes³⁵ interrogés sont: l'ORBEM et l'Observatoire, Bruxelles Formation, la Febisp, les trois réseaux de l'enseignement technique et professionnel, les Classes moyennes, les Noyaux commerciaux, les Fonds sectoriels du non-marchand, de la construction, l'EFPME, la CSC, la FGTB, l'UEB, les 4 réseaux de l'EPS, l'OOTB, la VGC, les CDO, les CDV et le Ministère flamand de l'enseignement et de la formation.

35. 1 ou 2 représentants de chaque organisme fut interrogé.

III. RAPPORTS SYNTHÉTIQUES

L'agence Alter nous a accompagnés dans toutes ces démarches et a rédigé les rapports synthétiques acceptés par nos 2 Commissions.

L'ensemble de ces rapports est retranscrit dans cette partie de la brochure.

II.1 Compte-rendu du séminaire du 7 décembre 2005

“Voir se rapprocher monde du travail, monde de l'enseignement et monde de la formation professionnelle à Bruxelles.”

A. Objectifs

Face au chômage (qui touche plus de 22% de la population active bruxelloise et un jeune sur trois) qui ne cesse de progresser, les séminaires organisés par la CCFFEE et le BNCTO ont voulu lancer des débats et contribuer à construire des recommandations qui dépassent les clivages habituels, avec pour objectifs généraux:

- > la création de synergies et de complémentarités entre l'emploi, la formation, l'enseignement au sein de chaque Communauté et entre les deux Communautés et la Région;
- > la mobilisation de l'ensemble des partenaires dans la mise en œuvre des solutions pertinentes et durables à apporter aux problèmes que rencontrent la Région.

Plus particulièrement, ce premier séminaire entendait privilégier la formation des jeunes, et visait à revaloriser l'enseignement technique et professionnel, les CEFA ainsi qu'à établir des liens avec le tissu économique de la Région.

B. Constats

1. Le marché du travail bruxellois est de plus en plus marqué par une dualisation des qualifications. Aujourd'hui, plus de la moitié des actifs bruxellois sont détenteurs d'un diplôme du supérieur. Mais ce taux, le plus élevé du pays, est accompagné de pratiques de sur-qualification à l'embauche.

Surtout, la hausse des qualifications à Bruxelles ne va pas de pair avec une résorption du nombre de personnes infra-qualifiées (qui reste majoritaire). Pour se centrer sur les jeunes Bruxellois, 20% d'entre eux s'inscrivent à l'Orbem avec pour tout diplôme celui du primaire. Et le taux de chômage des demandeurs d'emploi issus de l'enseignement technique et professionnel est trois fois supérieur à celui de la Flandre et largement supérieur à celui de la Wallonie.

Par ailleurs, plus de la moitié des fonctions critiques à Bruxelles (HORECA, commerce, construction, secteur non marchand) relèvent directement ou indirectement d'un problème de formation.

2. Des réserves de main d'œuvre existent à Bruxelles; mais, outre les problèmes liés aux sous-(ou sur-)qualifications, la rencontre entre l'offre et la demande d'emplois est entravée par toute une série de discriminations à l'embauche liées à l'âge, au sexe, à la nationalité et à l'origine ethnique.

3. La relation formation-emploi reste difficile à cerner, particulièrement à Bruxelles. Les bases de données "formation" et "emploi" ne sont pas interconnectées, les outils régionaux restent dépendants des statistiques fédérales et l'exploitation des chiffres relatifs à l'enseignement est quasiment impossible. De plus, les difficultés liées aux vocabulaires différents utilisés dans l'enseignement, en formation et dans les politiques d'emploi se doublent de différences de terminologies entre Régions et de méconnaissances des systèmes en vigueur dans l'autre Communauté. Au final, les différents acteurs ne savent pas ce que les autres font et les informations disponibles sont inefficaces (trop abondantes et trop vite périmées).

4. Pourtant les nombreuses structures (formelles et informelles) de concertation sont souvent fréquentées par les mêmes personnes. Si les opportunités d'échanges ne manquent donc pas, les partenariats concrets et efficaces entre les mondes de l'enseignement, de la formation et de l'emploi restent trop peu nombreux.

C. Enjeux

1. Un système concerté de récolte, d'organisation, de diffusion et d'échange des informations relatives à l'ensemble des secteurs (enseignement, formation et emploi) est une condition indispensable à la construction de partenariats efficaces entre les différents acteurs.

2. Une politique d'information cohérente permet également une meilleure promotion des métiers et des filières, ainsi qu'une orientation plus juste et efficace. Deux enjeux à ce niveau: travailler les représentations (notamment parentales) de certains métiers et certaines filières qui y sont liées; et cibler les informations sur les publics les plus fragilisés pour lutter contre la dualisation de formations qui bénéficient avant tout aux plus qualifiés.

3. C'est également sur la base d'une connaissance plus approfondie de la relation emploi-formation que l'offre de formation pourra être mieux structurée. Sur ce plan, les outils ad hoc (comme la CCPQ ou le Conseil de l'en-

seignement en Flandre) doivent être renforcés et élargis pour éviter de former à des métiers qui n'existent plus ou de prétendre donner des formations qualifiantes qui ne débouchent en réalité sur aucune qualification. A contrario, l'offre de formation ne peut toutefois pas privilégier les seuls secteurs prioritaires (ou à développer, comme les métiers de la ville): les autres secteurs représentent une réalité économique et d'emploi et permettent de rencontrer des choix de nombreux jeunes. L'enjeu est également de permettre un arbitrage entre les offres de formation des différents opérateurs pour éviter les doublons, toucher l'ensemble des publics (comme par exemple les jeunes demandeurs d'emploi hors enseignement) et mobiliser l'ensemble des secteurs (où des Fonds sectoriels n'existent par exemple pas encore systématiquement).

4. Une meilleure information sur les réalités bruxelloises pourrait enfin être utilisée pour améliorer les outils pédagogiques dont disposent les opérateurs de formation ainsi que leur équipement. L'utilisation de référentiels de compétence et des programmes pourrait tenir compte des phénomènes d' "hybridation" constatés sur le terrain (le fait que les emplois actuels mélangent des compétences relevant de différents métiers) et donc mieux se centrer sur la maîtrise de compétences plutôt que de s'attacher à des intitulés de filières ou de cours qui ne débouchent pas nécessairement sur des emplois dans les secteurs théoriquement visés. Une politique d'équipement permettrait de mettre en réseaux l'ensemble des moyens disponibles pour éviter leur saupoudrage, *tout en garantissant l'équipement de base de chaque opérateur.*

5. Plus globalement, les partenariats entre les acteurs économiques, la formation et l'enseignement doivent être approfondis, systématisés, concertés et soutenus par les pouvoirs publics. Les partenariats existants et ceux en cours, une fois leur efficacité évaluée, doivent faire l'objet d'une promotion encourageant leur multiplication. Mais au-delà, l'enjeu est de savoir quelle est la portée de l'engagement des entreprises dans ces partenariats. L'emploi est-il un objectif simplement garanti par l'effort d'investissement de l'entreprise ou doit-il faire l'objet d'un engagement ferme d'une entreprise ou d'un secteur? Tout soutien des pouvoirs publics doit-il être conditionné à la création d'emplois pour des Bruxellois? Ou faut-il simplement encourager les employeurs à "travailler" avec des jeunes "en décrochage" par le biais de réductions de charges?

Une question cruciale est en tout cas celle de la stabilité des places de stages par les entreprises qui se lancent dans de tels partenariats: les retournements de conjonc-

ture (particulièrement dans les secteurs prioritaires ou dans les fonctions critiques) ne doivent pas amener à rompre unilatéralement des collaborations. Un des enjeux sous-jacents est le niveau auquel ces partenariats doivent être structurés: le secteur de préférence à une relation à une seule entreprise qui risque d'enfermer la formation dans un adéquationnisme étroit. C'est à ce niveau que pourraient être discutées des conventions relatives à des questions comme le nombre de places de stage, voire d'emplois, à dégager dans un secteur, avec le soutien conditionnel des pouvoirs publics.

6. Ces partenariats doivent donc répondre à un certain nombre de conditions. Pour initier des dynamiques collectives, ils doivent être conclus en intelligence avec les objectifs particuliers de chacun des acteurs réunis autour de la table. Ainsi, les objectifs et l'organisation de l'enseignement (ainsi que de la formation qualifiante de manière générale) ne peuvent s'aligner sur les seules réalités économiques. Les missions de l'enseignement ne font référence qu'indirectement à l'insertion dans la "vie économique". Les structures scolaires (options, filières, programmes, compétences...) sont construites sur des temps longs qui correspondent aux temps nécessaires pour l'appropriation des connaissances. Elles ne peuvent donc être et adaptables en permanence aux demandes du marché. Sur cette base, les responsabilités des uns et des autres doivent être explicitées. La responsabilité d'un opérateur de formation est par exemple de garantir l'acquisition de compétences et non de permettre d'avoir un emploi. De manière générale, ces partenariats doivent reposer sur une "triangulation" qui permet l'articulation du marché du travail avec les attentes des jeunes et les offres de formation.

7. Rendre cette logique partenariale effective nécessite de rencontrer des enjeux qui se trouvent parfois bien en amont de la relation formation-emploi. Ainsi, avant d'investir dans le rattrapage au secondaire, il s'agit d'assurer la maîtrise de compétences de base par tous les élèves, dans une logique préventive. Pour ce faire, il est crucial de lutter contre la ségrégation scolaire à Bruxelles, la dualisation du système éducatif et la dévalorisation systématique de certaines écoles et de leurs publics. La maîtrise de la langue d'enseignement ou de formation doit être assurée tant pour les adultes (à travers par exemple des modules d'alphabétisation et de français langue étrangère) que pour les élèves (en augmentant notamment le nombre de classes-passerelles à Bruxelles où des primo-arrivants sont aiguillés vers l'enseignement spécialisé faute de place). Le phénomène de relégation en cascade doit aussi être revu pour éviter de bloquer les élèves qui se trouvent dans le qualifiant en cas de réorientation ou de poursuite de leurs

études. Par ailleurs, les discriminations sur le marché du travail et dans l'accès aux stages (à combattre en soi) renforcent de plus la démotivation des jeunes en échec. Si même qualifiés, ils sont discriminés, pourquoi s'investiraient-ils dans leur scolarité?

8. Enfin, les réalités régionales bruxelloises doivent être prises en compte dans l'ensemble des politiques d'enseignement, de formation et d'emploi. Des projets expérimentaux de collaboration doivent précéder l'aménagement d'articulations institutionnelles plus efficaces.

D. Recommandations proposées

1. Encourager la communication et les échanges entre les différents types d'acteurs pour améliorer leur information: renforcer la connaissance des réalités socio-économiques de la Région de Bruxelles-Capitale par les mondes de l'école et de la formation et, en sens inverse, renforcer la connaissance que le monde socio-économique (principalement les PME et TPE) a des formations existantes.

> Organisation de journées d'information secteur par secteur à la fin de l'enseignement primaire et au début du premier degré du secondaire pour pouvoir éclairer les parents et les agents d'orientation sur les perspectives du secteur et revoir certaines représentations.

2. Créer et structurer des outils permettant une connaissance approfondie de l'offre de formation en Région de Bruxelles-Capitale, communs à l'enseignement et à la formation, inter-connectées avec les bases de données "emploi" et réunies dans une plate-forme commune aux francophones et aux néerlandophones.

> Mise en place d'un système de veille (associée à de la prospective) pour suivre concrètement l'évolution des métiers (y compris ceux qui ne sont pas prioritaires) et analyser plus finement les endroits où pourraient s'articuler les besoins des entreprises, les possibilités de formation, et les attentes des jeunes; en s'appuyant sur les réseaux de délégués à la tutelle (SFPME et Syntra) et des accompagnateurs de l'enseignement en alternance (CEFA et CDO/CDV)

> Clarification des termes utilisés pour informer et promouvoir les métiers et filières par le biais d'un accord entre l'enseignement, la formation et les entreprises (au travers de structures existantes, comme la CCPQ).

3. Améliorer la promotion des métiers, ainsi que des filières d'enseignement et de formation axées sur ces métiers, particulièrement dans les 6 secteurs prioritaires en Région de Bruxelles-Capitale ainsi que pour les fonctions critiques

> Renforcement de l'information sur l'Enseignement de promotion sociale et les Fonds sectoriels du non-marchand

4. Structurer une orientation scolaire et professionnelle commune à l'enseignement et à la formation pour chacune des deux Communautés.

5. Créer ou maintenir des options dans l'enseignement et la formation pour rencontrer les réalités du tissu économique de la Région de Bruxelles-Capitale et les 6 secteurs prioritaires;

- > Réalisation d'un cadastre des formations pour éviter les doublons, réaliser un arbitrage dans l'offre de formation et garantir la qualité de formation et d'équipement.

6. Investir dans les équipements et les nouvelles infrastructures en adéquation avec le monde du travail et développer leur accessibilité en mettant ces ressources en réseau.

- > Analyse des outils dont dispose les PME afin de ne pas se limiter au matériel de pointe
- > Investissement dans le matériel de base nécessaires aux écoles qualifiantes

7. Favoriser l'implication des partenaires sociaux bruxellois en développant un partenariat fort entre entreprises et mondes de l'enseignement et de la formation.

- > Encouragement systématique de collaborations étroites entre un secteur et une ou plusieurs écoles, en matière d'équipement, de stages et d'emplois et diffusion de témoignages sur les réussites de projets
- > Lancement d'expériences pilotes de partenariats bilingues concrets entre opérateurs visant les mêmes publics, sans attendre de solutions structurelles institutionnelles.
- > Intégration des représentants patronaux et de fonds sectoriels au Conseil zonal de l'alternance et collaboration avec ses homologues néerlandophones (CDO/CDV), au travers de la plate-forme que constitue le Bureau permanent de l'alternance.

8. Encourager le remplacement et/ou l'échange entre professeurs-formateurs et professionnels d'entreprises.

9. Nommer en Région de Bruxelles-Capitale une personne chargée des contacts avec les deux Communautés en matière d'enseignement, afin que les spécificités de la Région soient prises en compte.

10. Intégrer systématiquement la lutte contre toute discrimination de genre et ethnique dans chacune des recommandations précitées.

II.2 Compte-rendu du séminaire du 14 décembre

“Redynamiser les dispositifs d'insertion dans l'entreprise”

A. Objectifs

Les objectifs de ce deuxième séminaire sont communs à ceux généraux du premier séminaire. Mais plus particulièrement cette deuxième séance visait à réviser le dispositif de primes, établir de meilleurs partenariats dans l'insertion ainsi que des liens avec le tissu économique bruxellois.

B. Constats

1. Bruxelles est le premier bassin d'emplois de Belgique (650 000 emplois). Le marché du travail bruxellois est marqué par une tertiarisation forte (plus de 90% des emplois): la proportion d'ouvriers ne cesse de s'y contracter. La féminisation y est toujours grandissante (et le chômage masculin infra-qualifié est proportionnellement le plus aigu).

2. La population active bruxelloise ne cesse de croître sous les effets d'évolutions démographiques liées à l'immigration. De 1980 à 2004, le chômage est passé de 11% à 22%: 10% d'augmentation totalement dus à l'augmentation de la population active et à son rajeunissement, deux phénomènes liés à l'immigration.

3. La croissance de l'emploi a été soutenue jusqu'en 2002 (HORECA, télécommunications, intérim, activités informatiques, services aux entreprises, pôle non-marchand au sens large). Ce sont plutôt les entreprises de taille moyenne qui ont tendance à générer de l'emploi. Les PME se trouvent dans une situation difficile de précarité face aux cycles conjoncturels. Cinq ans après leur création, seuls 20% des jeunes PME existent encore... Mais les PME représentent 85% du tissu productif à Bruxelles et plus de la moitié des emplois. Et ce sont par exemple elles qui embauchent proportionnellement plus les stagiaires de l'ISP, discriminés sur le marché du travail.

4. Il y a, sur Bruxelles, pas moins de 220 dispositifs mobilisables destinés à l'insertion des groupes les plus fragilisés sur le marché de l'emploi par une expérience de travail et/ou une formation sur le lieu de travail.

5. La demande d'“insertion” formative en entreprise (stage, formation en alternance des CEFA, apprentissage...) se chiffre à plus de 30.000 places. D'après les estimations de la CCFEE (sur la base des données 2004):

- > quelque 18.000 élèves seraient à la recherche d'un stage en entreprise;

- > quelque 7.000 stagiaires en formation professionnelle cherchent à finaliser leur formation par un stage en entreprise;
- > quelque 3.500 jeunes inscrits en Alternance ou en formation des classes moyennes sont en demande d'un contrat d'apprentissage ou de stage chez l'entreprise (dont 274 jeunes inscrits en Alternance sont en attente d'activité et certains apprentis et stagiaires des Classes moyennes se déplacent parfois loin en Wallonie pour réaliser leur contrat ou stage)
- > 500 personnes sont concernées annuellement par la Formation professionnelle en entreprise (FPI).

C. Enjeux

1. Le problème central relevé lors du séminaire est que l'économie bruxelloise s'est montrée incapable de créer de l'emploi pour les populations issues de l'immigration, celles précisément qui font, plus que d'autres, l'objet d'une série de discriminations sur le marché du travail. Cet enjeu nécessite un engagement fort du politique et du monde économique et social dont particulièrement les employeurs et les délégations syndicales dans les entreprises. D'autant plus que les discriminations ne se limitent pas à l'origine mais sont également liées à l'âge ou au genre. Deuxième enjeu qui nécessite cette mobilisation générale: la lutte contre la précarisation. Le public des demandeurs d'emploi peu qualifiés (sans diplôme du secondaire supérieur) est en effet aujourd'hui touché par une beaucoup plus grande pauvreté.

2. Ces deux enjeux se rejoignent. Publics peu qualifiés et publics discriminés se recoupent partiellement. Et, de plus, un des moyens de lutte contre la forte discrimination à l'embauche à Bruxelles consiste à augmenter les qualifications des publics discriminés. Ce qui implique que les politiques de formation n'aient donc pas pour objectif premier le perfectionnement des travailleurs mais une politique ciblée sur ces différents publics discriminés et/ou peu qualifiés.

Encore faut-il "calibrer" ces dispositifs de formation en fonction des caractéristiques du public. Les formations courtes, axées directement sur les besoins particuliers liés à un poste de travail, sont par exemple à éviter, puisque moins on est qualifié, plus on a besoin de formation (et dans bien des cas des formations à la maîtrise de compétences transversales, comme la maîtrise de la langue). De même, les dispositifs d'insertion doivent également intégrer les caractéristiques sociales des publics. Par exemple: une mesure d'autonomisation dans la recherche d'emploi, comme la contractualisation, ne peut se réaliser avec un public fragilisé que si elle est accompagnée. La pression à l'obligation d'insertion pour

les publics les plus jeunes peut également s'avérer problématique sans moyen pour la rendre possible.

3. En matière d'insertion, le "tremplin vers l'emploi" pose problème. Le paradoxe est que, malgré la demande massive d'insertion, ces dispositifs extrêmement nombreux ne sont pas assez utilisés par les entreprises et les services publics. Il y a en fait pléthore de mesures d'aides à l'emploi (qui entraîne la multiplication des types de "contrat", de statuts...), pléthore dans laquelle les acteurs ont du mal à se retrouver ou sont amenés à privilégier des intérêts particuliers dans une logique concurrentielle. Mais, outre la complexité due au foisonnement de mesures, ces dernières sont souvent également en elle-même chacune techniquement compliquées. La question devient donc de savoir comment rationaliser ces mesures, les simplifier et organiser leur promotion pour assurer une meilleure insertion professionnelle des publics bruxellois concernés? C'est là la responsabilité des pouvoirs publics.

4. Outre cette pléthore de dispositifs, les acteurs de l'insertion sont eux-mêmes nombreux. La diversité des opérateurs est certainement une richesse qui permet de rencontrer la diversité des publics. Mais cela pose la question de leur collaboration: la concertation et la coordination visant des complémentarités et une plus grande cohérence globale sont à améliorer, même si la volonté existe, toute l'offre de service étant basée sur la notion de partenariat. Ces difficultés de collaboration sont liées à la pléthore de dispositifs: trop de niveaux de pouvoirs interviennent sur le champ de la formation-insertion avec des législations différentes qu'il faut tenter de re-coordonner sur le terrain. Des éparpillements institutionnels de compétences provoquent des manques de synergies (par exemple sur les Rosetta). Mais les acteurs de terrain n'utilisent pas nécessairement toutes les possibilités de partenariat. Parfois par choix lié à des politiques privilégiant certains types particuliers de publics. Parfois aussi en fonction de l'ouverture plus ou moins grande à certains modes de collaboration, comme la sous-traitance de formations à des partenaires privés ou publics, sans que l'administration y soit mêlée.

5. L'objectif sur lequel baser le partenariat peut aussi provoquer certaines tensions entre logiques de formation et d'emploi. Les différents opérateurs de formation ont par exemple la volonté de converger vers l'objectif d'intégration dans l'emploi puisque la formation soutient l'emploi (en augmentant les chances d'embauche). Mais certains soulignent que la formation ne peut à elle seule résoudre les problèmes d'emploi. Politiques de formation et d'emploi sont liées mais ne se confondent

pas. Il y aurait actuellement un risque d'amalgame qui consisterait à reporter sur la formation les objectifs des politiques de l'emploi. Cela conduit à une série de dérives comme l'organisation de formations courtes pour les peu qualifiés (déjà citée). D'autres opérateurs de formation affirment toutefois qu'il serait insensé de ne pas axer l'objectif des formations sur les réalités du marché du travail.

6. Les partenariats sont également à nouer avec les entreprises. Les dispositifs de formation et d'insertion requièrent plus de 30.000 places en entreprises. Mais encore trop peu d'entreprises s'investissent dans la démarche et, parmi celles qui y participent, certaines pratiquent des discriminations.

7. Cette logique partenariale avec les entreprises est parfois entravée par des différences d'exigences pesant sur les partenaires. L'alternance (CEFA-CDV/CDO) est par exemple tenue d'accompagner le jeune et de le préparer, alors que les entreprises sont encouragées mais non pas obligées d'entrer dans la formation, d'accepter et de suivre les jeunes. Des demandes de "reponsabilisation" des employeurs sont formulées par leurs partenaires de la formation et de l'insertion, mais les entreprises bruxelloises soulignent qu'il faut veiller à ne pas imposer des contraintes qui ne pèseraient que sur elles, face aux concurrents extérieurs.

8. En termes de moyens, il faut tout d'abord souligner l'effort actuel de la Cocof en faveur de l'augmentation de l'offre de formation. Mais en matière d'insertion, les moyens sont parfois inadéquatement alloués: certains publics présentent des besoins de formation et de socialisation avant de pouvoir espérer une insertion (*voir l'exemple des jeunes des CEFA – CDV/CDO*). Et de manière globale le secteur de l'ISP ne voit pas ses moyens correspondre au nombre de demandeurs d'emplois peu qualifiés.

D. Recommandations proposées

1. Evaluer les différentes mesures d'aide à l'emploi à l'aune de leurs objectifs d'insertion.

> Articuler les différentes évaluations et études relatives aux mesures d'aide à l'emploi et ainsi qu'au parcours d'insertion et les mettre en regard de l'évolution du public et du tissu socio-économique bruxellois.

2. Confier au BNCTO et à la CCFEE le soin d'élaborer des avis et propositions sur la base des résultats des évaluations; permettre aux instances d'avis (CESRB, CCFEE, BNCTO) de jouer le rôle de structures de concertation, de coordination et d'interpellation des ministres et de leurs administrations; prolonger la conférence interministérielle par une concertation permanente élargie à des représentants du Fédéral.

3. Ne garder que les dispositifs les plus efficaces, les coordonner, les simplifier, les visibiliser et harmoniser leur mise en œuvre.

- > Coordonner les méthodes de travail des différents opérateurs de la formation et de l'emploi (pour mieux utiliser les moyens financiers existants), notamment au travers de lieux communs:
 - Multiplier les guichets d'infos (comme les Maisons de l'emploi) où collaborent les différents partenaires
 - Intégrer aux plateformes locales pour l'emploi les partenaires qui ne s'y trouvent pas encore (comme les CEFA-CDV/CDO)
 - Poursuivre la décentralisation de l'Orbem
 - Adapter les procédures d'agrément, les passerelles et les partenariats
- > Repenser et simplifier les dispositifs qui combinent la formation et l'expérience en milieu de travail:
 - Etablir un relevé des différentes formes de stages et des statuts y afférent
 - Les évaluer quant à leurs objectifs et leurs modalités de fonctionnement;
 - Distinguer le temps de la formation du temps de l'embauche;
 - Etablir un véritable contrat de formation: "*Le contrat régional de formation au sein de l'entreprise*";
 - Là où c'est possible, simplifier les mesures (sur le plan administratif et financier) et les rendre accessibles aux jeunes et aux employeurs.
 - Identifier et valoriser les différents statuts de l'insertion, les harmoniser et les rationaliser.

4. Augmenter les possibilités d'insertion par les dispositifs existants en élargissant les types de publics concernés, au travers d'une série d'actions transversales

4.1. Visibiliser et organiser la demande "d'insertion en entreprise" (stage, apprentissage, etc.):

- > Créer un lieu de coordination entre tous les opérateurs de formation et d'enseignement pour éviter la multiplication des démarches de recherche d'insertion auprès des entreprises (sous certaines conditions relatives notamment aux procédures d'agrément des entreprises).
- > Y créer une base de données commune sur ces lieux d'insertion
- > Mener une réflexion, au sein de ce lieu de coordination, sur le rôle des délégations syndicales face aux jeunes en insertion.
- > Généraliser et harmoniser la convention d'insertion qui devrait inclure systématiquement un volet sur la formation et l'évaluation de celle-ci.

4.2. *Développer et promouvoir la fonction d'accompagnement de la personne dans le Centre de formation ainsi que dans l'entreprise (ou dans l'institution publique) dans laquelle elle est insérée.*

- > Renforcer le rôle de l'accompagnateur, quel que soit l'organisme de formation, par:
 - la reconnaissance du métier d'accompagnateur, la durée de la mission et le champ de son intervention
 - la valorisation de son rôle sur le plan régional.
 - une plus grande visibilité des actions menées et des compétences mises en oeuvre
 - la formation (par la mobilisation du système de validation des compétences sur cette fonction).

4.3. *Développer et promouvoir la fonction d'encadrement en entreprise*

- > Renforcer le rôle du formateur en entreprise (tuteur, parrain ou autre vocable) par l'établissement d'un cahier des charges (accompagné d'un label destiné aux entreprises) sur:
 - la définition du métier en fonction d'une série de variables propres à l'entreprise et au métier;
 - la relation entre le rôle du travailleur-formateur en fonction des publics différents (jeune, DE, insertion, alternance, stage...);
 - les conditions d'expérience professionnelle;
 - le statut des personnes;
 - le rôle des interlocuteurs sociaux (notamment les syndicats qui doivent garantir que la formation en entreprise ne soit pas détournée vers la production).
- > Tout nouveau dispositif régional de soutien à l'encadrement dans l'entreprise devrait rencontrer les besoins de formation des jeunes et des demandeurs d'emploi, et être particulièrement axé sur les secteurs porteurs d'emploi et d'innovation, sans le limiter au cadre de l'expansion économique.

4.4. *Soutenir le développement de nouveaux "pools d'employeurs" ainsi que ceux qui existent déjà.*

- > Soutenir et favoriser l'alternance, le tutorat et les stages dans les TPME en créant des dispositifs qui rencontrent leurs difficultés d'accueil liées à la taille de leur entreprise par un système semblable au groupement d'employeurs ou par l'aide des secteurs professionnels.

4.5. *Valoriser les compétences des demandeurs d'emploi formés dans le cadre d'un des dispositifs (y compris les art 60, les PTP...).*

- > Valider ces compétences.
- > Visibiliser l'acquisition de ces compétences sur le futur portail de l'ORBEM.

4.6. *Développer, structurer la part formative et le passage à des emplois normaux dans des contrats de type convention de premier emploi, PTP, art. 60...*

- > Valoriser les périodes de mises au travail art. 60 comme une expérience de travail et de formation professionnelle, permettant l'acquisition de compétences et visant une insertion durable dans le monde du travail.
- > Harmoniser les pratiques relatives aux contrats art. 60 qui devraient comporter un volet formation, associé à une formule de tutorat et à un accompagnement professionnel.
- > Renforcer la coordination régionale de l'action d'insertion des CPAS.

4.7. *Développer le programme FPI*

- > Développer la FPI en tant que tremplin vers l'emploi et l'ouvrir à d'autres publics comme les jeunes sortant de l'enseignement technique ou professionnel.
- > S'inspirer de sa technicité très simple pour les employeurs dans d'autres dispositifs.

5. Permettre aux jeunes d'acquérir une expérience du travail dans le cadre spécifique de l'alternance:

- > Renforcer les opérateurs de l'alternance (CEFA, EFPME, CDO, SYNTRA...) en augmentant l'offre de formation en alternance.
- > Structurer les passerelles entre l'enseignement, l'EPS et les classes moyennes afin de permettre à l'apprenti d'accéder à la certification et ouvrir ses possibilités futures de formation.
- > Renforcer la dimension formatrice et qualifiante du volet insertion en entreprise de l'alternance en distinguant notamment la formation en entreprise de l'embauche au sein de l'entreprise.
- > Réserver aux jeunes, tant dans les services publics que sur le marché du travail privé, des expériences du travail, visant un emploi stable.
- > Assurer à chaque jeune, une place dans les entreprises pour qu'il accède à la qualification.
- > Encourager les secteurs professionnels et les opérateurs de l'alternance à conclure des accords fixes et parallèles relatifs à l'insertion encadrée des jeunes dans les entreprises.
- > Harmoniser la multiplicité des statuts existants en créant un "contrat de formation en alternance".
- > Lancer des expériences pilotes permettant d'étendre les possibilités de stages existantes pour les jeunes au public de plus de 25 ans et modifier à terme la limite d'âge du public intégré dans l'alternance pour que l'ISP soit associée à son développement.
- > Instaurer une "prime d'impulsion" spécifique pour les jeunes de 15 ans, vu les difficultés à démarrer l'alternance en entreprise avec ce public.
- > Instaurer une concertation bilingue et régulière en matière d'alternance entre le Bureau de l'Alternance et les acteurs néerlandophones de l'alternance.

6. Renforcer le parcours d'insertion

- > Développer le dispositif en fonction du nombre de demandeurs d'emplois peu qualifiés.
- > Réduire les différences d'approches qu'ont l'Orbem et le VDAB du parcours d'insertion, notamment par la double inscription.
- > Rendre le parcours plus souple afin qu'il puisse correspondre aux trajectoires systématiquement non linéaires des demandeurs d'emploi.
- > Renforcer des coopérations et des échanges souples dans tout le processus d'accompagnement, de formation et de formation qualifiante jusqu'à la mise à l'emploi.
- > Étendre la rémunération des stagiaires ISP et leur remboursement des déplacements aux stages en entreprises, partie intégrante de leur formation.
- > Étendre, pour les néerlandophones, les actions de l'ISP à d'autres publics, tels les PTP et permettre de mener des actions coordonnées avec l'EPS.
- > Assurer la pérennité des projets-pilotes lancés par l'ISP au-delà de 3 ans et donc les innovations du secteur.
- > Renforcer l'expérience menée avec les PTP en matière de formation qualifiante.
- > Faire bénéficier les publics de l'insertion socioprofessionnelle de la partie du parcours qui détermine si des éléments de formation sont encore nécessaires pour permettre l'accès à l'emploi.
- > Augmenter les partenariats entre l'ISP et les secteurs non-marchand en ouvrant des places de stage dans ces secteurs, sous forme de projets-pilotes dans un premier temps.
- > Articuler les actions d'insertion avec les centres de références et les opérations de screening en fin de parcours.
- > Appliquer le screening à d'autres moments qu'à la fin d'un parcours chaque fois qu'il est nécessaire de savoir quelles compétences maîtrise une personne.

7. Favoriser l'implication des interlocuteurs sociaux en développant un partenariat fort entre entreprises et mondes de l'enseignement et de la formation:

- > Dans le prolongement du "Pacte social pour l'emploi des bruxellois", établir une convention cadre mobilisant les interlocuteurs sociaux en vue d'articuler au mieux la formation et l'insertion professionnelle.
- > Décliner la convention par secteur professionnel en ce compris les partenaires des secteurs privés et publics.
- > Inclure dans ces conventions l'ensemble des opérateurs de formation, et particulièrement les classes moyennes et le secteur associatif.
- > Engager les interlocuteurs sociaux dans un projet d'"Entreprises, partenaires de la formation".

8. Eu égard à la taille du tissu économique bruxellois (33.000 entreprises, hors secteur public), chaque employeur devrait pouvoir prendre une personne par an en insertion (stage, apprentissage...).

9. Dégager de nouveaux moyens pour la lutte contre toute discrimination de genre et ethnique et intégrer systématiquement cette lutte dans chacune des recommandations précitées afin de renforcer les "plans de diversité".

II.3 Compte-rendu du séminaire du 21 décembre 2005

"l'apprentissage des langues"

A. Objectifs.

Les objectifs de ce troisième séminaire sont communs à ceux généraux du premier séminaire.

B. Constats

1. La maîtrise d'une des deux langues officielles à Bruxelles est le minimum exigé par tout employeur et une majorité d'entre eux exigent le bilinguisme (mais cette exigence ne concerne pas certains secteurs d'emploi, comme l'enseignement par exemple).

2. Contrairement à ce que l'on pourrait croire, le niveau d'exigence en matière linguistique est en général plus haut pour les emplois ne demandant qu'un bas niveau de qualification (où les contacts avec la clientèle se multiplient, vu la transformation de la nature même de ces emplois). Plus le niveau de qualification augmente, moins la maîtrise d'une langue est exigée. Or le niveau de connaissance linguistique croît avec le niveau d'études.

3. Des trois Régions du pays, c'est en RBC que la demande d'apprentissage du français ou du néerlandais en tant que langue étrangère est la plus importante.

4. Pour répondre à l'importance de la demande, l'offre de formation en langues a augmenté ces dernières années et différents opérateurs ont pris de nouvelles initiatives (le Centre langues de Bruxelles Formation, le chèque langues de l'Orbem, la coordination d'initiatives décentralisées assurée par la Maison du Néerlandais).

5. L'apprentissage ciblé sur les métiers semble encore peu développé. A titre d'exemple, moins de 4% du nombre total des participants néerlandophones à des formations en langues suivent des formations ciblées sur le métier.

C. Enjeux

1. Nombre de demandeurs d'emploi ne répondent pas aux exigences de maîtrise du néerlandais et du français

(voire de l'anglais). Des employeurs, au-delà des secteurs qui connaissent des "fonctions critiques", parviennent difficilement à pourvoir certains postes en raison de ce problème de compétence transversale que constitue le manque de bilinguisme. L'enjeu de l'apprentissage des langues à Bruxelles est donc de permettre à un plus grand nombre de chômeurs d'accéder aux emplois bruxellois, mais aussi aux emplois, plus nombreux, disponibles en Flandre.

2. Quel bilinguisme viser? Cet enjeu concerne tout d'abord les employeurs qui doivent être soutenus dans un effort de définition plus précise du niveau de bilinguisme requis lors d'un recrutement. Mais il concerne tout autant les opérateurs de formation. La question pour eux est de savoir comment mettre sur pied des formations qui permettent d'acquérir une connaissance adaptée de la langue, (adaptée à des réalités professionnelles spécifiques)? Une question cruciale puisque les travailleurs particulièrement dans des emplois peu qualifiés sont beaucoup plus qu'auparavant amenés à se trouver en contact avec le client. Et lorsqu'il s'agit d'une clientèle internationale, c'est l'anglais qui est requis.

3. Plusieurs enjeux découlent de cet objectif de formation visant une "connaissance adaptée de la langue". Un problème d'orientation vers la formation adéquate se pose (alors qu'actuellement trop d'apprenants sont aiguillés vers des formations en langue de type général). Certain pensent même qu'en matière de formation, le problème linguistique à Bruxelles est plus un problème d'orientation que d'offre.

D'autres affirment au contraire, qu'au-delà de l'enjeu de l'orientation, les demandes de suivi (post-formation) et de formation sur mesure ne sont pas rencontrées. Une offre de base suffisante existe bel et bien, mais l'offre de suivi et de formation spécifique ne serait pas assez importante.

4. L'offre actuelle serait particulièrement insuffisante pour les publics dont la langue d'origine n'est pas une des langues nationales en usage à Bruxelles (français ou néerlandais), un public qui se retrouve davantage dans l'insertion socioprofessionnelle, les CEFA et dans l'enseignement technique et professionnel. Le problème se pose avant tout du côté francophone pour les mineurs d'âge dans l'enseignement. L'offre en FLE et en alphabétisation des adultes est importante, mais leur public devrait bénéficier d'une meilleure orientation dès qu'une difficulté est détectée et l'offre de service de la promotion sociale devrait faire l'objet d'une information plus systématique. Par contre, les classes-passerelles pour primo-arrivants restent dramatiquement insuffisantes dans les écoles.

5. Ces questions d'offre et d'orientation débouchent sur l'enjeu de la coordination. Comment assurer la concertation entre les politiques des différents opérateurs, ainsi qu'un système d'orientation coordonné, pour couvrir l'ensemble des besoins? *Malgré des initiatives comme la Maison du Néerlandais ou l'accord de partenariat entre l'Orbem et Bruxelles-formation ainsi que le VDAB, les actions des différents opérateurs restent trop peu coordonnées entre elles. La visée n'est pas ici de créer un seul grand service, et encore moins une seule grande école, mais de mettre les organismes existants en réseau pour valoriser les compétences de chacun et garantir que les publics qu'ils visent soient touchés sur le terrain.*

6. *Pour que la coordination entre différents organismes soit efficace, chaque formateur devrait savoir exactement où en est l'apprenant quand il "prend le relais". D'où l'enjeu d'une norme commune d'évaluation des compétences. Actuellement, les différents opérateurs ne parlent pas des mêmes personnes, des mêmes besoins, dans les mêmes termes en matière de compétences acquises. Les niveaux de compétence en langue de l'échelle européenne ne sembleraient pas adaptés pour mesurer les acquis de toutes les formations.*

7. Les méthodologies soulèvent de nombreux débats, notamment en termes d'objectifs sous-jacents. Si de nombreuses voix s'élèvent pour que toutes les formations soient axées sur la communication, peu importe le secteur dans lequel on se trouve (enseignement ou formation). D'autres objectent malgré tout à une trop grande fonctionnalité et spécialisation de l'apprentissage des langues, particulièrement dans l'enseignement, qu'on en viendrait à oublier que cet apprentissage a également pour objectif de contribuer à ouvrir l'esprit. Il est également souligné qu'au-delà de l'apprentissage axé sur la communication, qui serait aujourd'hui devenu "classique", c'est la langue elle-même et son apprentissage qui doivent devenir attirants, à l'instar de l'anglais. Mais d'autres affirment que le néerlandais doit apparaître comme plus "sexy" à l'instar de l'anglais. Une autre question posée concerne l'impact d'un apprentissage trop précoce ou en immersion sur la maîtrise de la langue maternelle: des études montreraient que cela ne pose pas problème. Par contre, selon des rapports d'inspection, l'immersion poserait des problèmes de réglementation de son organisation et d'aggravation de la ségrégation des publics scolaires. Les propositions de découplage de l'évaluation en langues des autres évaluations dans les écoles soulève également des critiques en termes de (dé)motivation des élèves. La modularisation, également reprise dans les recommandations, risquerait quant à elle de contribuer à regrouper les faibles et les forts et d'accroître les différences de résultat.

8. Des enjeux spécifiques au système éducatif ont également été soulevés, comme l'absence de cours de langues dans les filières industrielles du qualifiant (ce qui les handicape dans la recherche de stages et sur le marché du travail), ou les obstacles administratifs à la mobilité des enseignants entre Communautés en Belgique...

D. Recommandations

D.1 Augmenter les possibilités actuelles d'apprentissage en langues en élargissant les types de publics concernés, en valorisant et en renforçant toutes les actions transversales

1. Réaliser un **lexique** des *terminologies utilisées côté francophone et côté néerlandophone en fonction des différences de méthodologie.*

2. Evaluer

- > Compléter et coordonner les "Etats des lieux" existants sur les différents niveaux d'apprentissage, les méthodologies, les publics et les institutions, sur la base d'une mesure commune.
- > Analyser la demande.
- > Analyser l'offre.
- > Faire des propositions aux pouvoirs politiques concernés et aux partenaires sociaux.

3. Renforcer l'enseignement des langues dans l'enseignement fondamental et au secondaire

- > Organiser l'apprentissage de la deuxième langue nationale dès la première année de l'enseignement fondamental, par exemple sous forme de projet.
- > Augmenter le nombre de classes-passerelles au fondamental et au secondaire.

4. *Demander à la RTBF de sous-titrer plutôt que de doubler ses émissions en langue étrangère (les films, reportages...), à l'instar de la VRT, afin de soutenir l'apprentissage à l'école.*

5. Amplifier et consolider avec l'Orbem le suivi des personnes orientées dans les formations langues.

- > Un accord **doit prochainement être conclu** entre l'Orbem et la Maison du Néerlandais pour assurer le suivi des personnes que l'Orbem oriente vers la Maison du Néerlandais. Il serait intéressant d'amplifier cet accord et de l'étendre à toute personne orientée dans la formation langues par l'Orbem.
- > **Reprendre tout élément utile (comme par exemple les acquis en Promotion sociale) dans les dossiers des demandeurs d'emploi envoyés par l'Orbem à Bruxelles-formation et au VDAB sur la base de leur protocole obligatoire de suivi avec l'Orbem afin de mieux cerner leurs connaissances linguistiques.**

6. Autoriser, encourager et développer les possibilités d'échanges entre enseignants et formateurs des deux communautés sur la RBC, à l'instar de ce qui se fait déjà entre *Bruxelles Formation et le VDAB.*

- > Favoriser l'échanges "poste pour poste", avec réciprocité, pour une année scolaire, pour des cursus de formation ou encore pour des périodes plus courtes.

7. Mobiliser le système de validation des compétences sur de nouveaux métiers

- > Repérer les métiers dont le profil, le cursus de formation qui y mène et sa valorisation sont modifiés par des conditions de connaissance en langues.
- > Intégrer l'évaluation de compétences en langue à la validation des compétences.

8. Créer une plate-forme commune entre francophones et néerlandophones de la RBC.

Cette plate-forme serait destinée à:

- > regrouper toutes les actions d'apprentissage des langues;
- > créer un portail informatique regroupant toutes les informations utiles: cours, examens, formations, littérature professionnelle...;
- > structurer un réseau d'organismes de formation;
- > étudier la faisabilité d'une mise en commun des moyens disponibles sur Bruxelles au point de vue financement, infrastructure et personnel.

D.2 Recommandations spécifiques non-transversales dans le cadre de l'apprentissage des langues: Valoriser et renforcer l'enseignement et la formation professionnelle

- > D.2.1. Enseignement, technique et professionnel, Cefa et EPS.

9. Réintroduire l'obligation de l'apprentissage des langues dans toutes les options de l'enseignement technique et professionnel (obligatoire et de promotion sociale) en RBC.

- > Demander à la CCPQ et au Conseil de l'enseignement flamand ainsi qu'au VLOR, d'introduire l'apprentissage des langues dans tous les profils de métiers dispensés par l'enseignement technique et professionnel et les CEFA.
- > Permettre à l'élève d'accéder à un certain niveau d'exigence par modules capitalisables (**notamment via l'Enseignement de promotion sociale**).
- > Donner à l'enseignement de la langue au **2^e degré de l'enseignement technique et professionnel** des accents particuliers, notamment par le choix des champs thématiques et non globaux.
- > Orienter l'apprentissage des langues au **3^e degré** vers des acquisitions indispensables et différenciées en fonction des options de formation.

- > **Étendre l'immersion à l'enseignement qualifiant.**
- > **Mieux utiliser les possibilités du programme européen d'échange LEONARDO.**

10. Introduire un "plan langues" dans les stages de l'enseignement secondaire technique et professionnel et dans l'enseignement à temps partiel, afin de soutenir les élèves dans la langue nationale qu'ils connaissent le moins.

11. Repenser la formation en langues dans l'enseignement technique et professionnel de manière active, liée à la culture, aux intérêts des jeunes et à leurs futures activités professionnelles.

- > Favoriser le développement de projets pédagogiques.
- > Promouvoir l'apprentissage sur des contenus proches des vécus des jeunes, sur le plan culturel, sur les sports, le quartier...
- > Augmenter les possibilités d'expériences pratiques.
- > Introduire un plan langues dans les stages de l'enseignement secondaire technique et professionnel et dans l'enseignement à temps partiel qui favorise l'immersion des élèves dans la langue nationale qu'ils connaissent le moins.

12. Expérimenter le découplage l'organisation de l'examen des connaissances générales des compétences en langues

- > Établir les critères et les conditions communs et reconnus par tous de l'apprentissage en langues.
- > Établir des profils d'acquisition en langues par secteur professionnel.
- > Cibler des objectifs individuels.
- > Introduire la modularisation au cours de cette expérimentation, sur la base de l'avis du CEF.

13. Encourager les projets communs entre écoles des deux Communautés.³⁶

14. Favoriser les passerelles entre l'enseignement technique et professionnel, les CEFA, la formation professionnelle et l'EPS.

15. Repenser la formation des enseignants en langue afin de l'articuler à l'ensemble des recommandations

- > **Assurer, par exemple, des pans de formation initiale des enseignants dans l'autre langue.**

D.2.2 Formation professionnelle des demandeurs d'emploi et des travailleurs.

16. Étendre les programmes de formation adressés aux primo-arrivants et organisés par les deux Communautés.

- > Adopter un plan commun et articulé entre les actions des deux Communautés sur la Région.

- > Reconnaître et valoriser le bilinguisme (langue maternelle + 1) des populations d'origine étrangère, comme par exemple la maîtrise de l'arabe.

17. Adopter pour chaque demandeur d'emploi un projet individualisé lui octroyant des possibilités supplémentaires de formation dans des langues adaptées à sa recherche d'emploi (comme par exemple l'anglais dans l'hôtellerie)

- > **Étendre à tout Bruxellois** en recherche d'emploi le bénéfice d'une proposition proche de celle du chèque langues
- > Chaque travailleur en mobilité professionnelle devrait bénéficier du chèque langues

18. Étendre l'offre de formation en langues pour qu'elle couvre les 14 niches d'emploi dépourvues d'une offre spécifique, identifiées par Bruxelles-Formation.

19. Réduire les obstacles linguistiques des "formations classiques" des demandeurs d'emploi bruxellois qui ne maîtrisent pas le néerlandais en plus du français ou le français en plus du néerlandais, tout en veillant à réaliser l'objectif de placement

- > Tendre vers certains objectifs, mais de manière ciblée, brève, motivante et pratique.
- > Choisir de manière judicieuse et flexible la langue de formation.
- > Évaluer jusqu'où l'exigence en langues doit être poussée, quelle est la meilleure méthode d'apprentissage, tendre vers l'entraînement des aptitudes linguistiques, ne pas verser dans l'enseignement académique d'une langue.
- > Expérimenter des parcours alternatifs (plurilingues).
- > **Étendre l'expérience NODO (Nederlands op de opleiding) du VDAB**, où un suivi linguistique des personnes en formation technique est assuré par le biais de la présence d'un deuxième formateur en langue qui double le formateur technique.

20. Cibler les besoins en compétence linguistique et développer des approches plus pragmatiques.

- > Collecter et analyser les données suivantes: pour quels emplois concrets existe-il des exigences linguistiques précises? Quel niveau de néerlandais ou français est-il nécessaire?
- > **Étudier de manière plus approfondie** le rapport entre les exigences linguistiques à l'embauche et les exigences linguistiques de la fonction exercée.
- > Favoriser et développer l'intégration de la langue dans le programme de formation de mise à l'emploi.
- > Soutenir les employeurs dans la définition plus précise du niveau de bilinguisme requis lors d'un recrutement, en multipliant et généralisant à terme les

³⁶ Cf.: action Tritec du Fonds Prince Philippe

expériences de type IKEA, accompagnées d'un dispositif de formation sur mesure.

21. Favoriser l'implication des interlocuteurs sociaux

- > Adopter des conventions dans chaque secteur professionnel sur l'apprentissage des langues, et *notamment dans la fonction publique où une offre de formation ciblée doit être proposée et les exigences de SELOR ajustées.*

SYNTHESE DES RECOMMANDATIONS

IV.1 Introduction

Sur base du travail effectué par Alter Echo, le CCFEE et le BNCTO ont fait une synthèse en hiérarchisant les recommandations.

S'agissant d'emploi, de formation et d'enseignement, plus que dans tout autre matière et, à Bruxelles plus que partout ailleurs, les différents niveaux de pouvoir interviennent sans qu'il n'y ait nécessairement eu de concertation préalable: la Région est compétente en matière d'emploi; les Communautés française et flamande en matière d'enseignement. La Commission communautaire française est compétente pour la formation professionnelle des Bruxellois francophones, tandis que la formation professionnelle des Bruxellois néerlandophones demeure de la compétence de la Communauté flamande. Notons encore l'intervention de l'Etat fédéral, notamment en matière de législation du travail et de réglementation du chômage, ainsi que de l'Union européenne qui fixe entre autres les lignes directrices pour l'Emploi.

Certes, des lieux et des initiatives existent, qui mobilisent certains acteurs de l'emploi, de la formation et de l'enseignement. Tout le monde s'accorde néanmoins pour considérer qu'il est nécessaire de rassembler l'ensemble de ces acteurs sur un projet commun à Bruxelles, qui transcende les institutions et réponde aux besoins des Bruxellois. A cette fin, une Conférence régionale pilotée par les Ministres compétents, telle qu'elle est prévue dans le C2E, sera organisée. Toutefois, pour que la Conférence régionale aboutisse à des résultats concrets et ciblés sur un nombre limité d'actions dont la priorité fait consensus, la CCFEE et le BNCTO sont chargés de rassembler leurs partenaires autour de thématiques prioritaires dans les articulations à établir entre la formation, l'enseignement et l'emploi.

C'est l'objet des trois séminaires préparatoires à la Conférence régionale. C'est ainsi que l'ensemble des partenaires des deux commissions se sont mobilisés pour réfléchir et formuler des orientations, des propo-

sions et des solutions pertinentes et durables afin de résoudre les problèmes que rencontre la Région.

Les recommandations issues des contacts préliminaires à l'organisation des séminaires et portées en débat durant ces trois jours du mois de décembre 2005 s'inscrivaient bien dans ces objectifs en recherchant la création de synergies et de complémentarités entre l'emploi, la formation, l'enseignement au sein de chaque Communauté et entre les deux Communautés et la Région.

Pour les partenaires de la Commission consultative Formation-Emploi-Enseignement (CCFEE) et du Brussels Nederlandstalig Comité voor Tewerkstelling en Opleiding (BNCTO), il est indispensable d'aborder ces recommandations en mettant l'individu au centre de toute politique de développement de la formation, de l'emploi et de l'enseignement, tout en recherchant des synergies à établir entre les deux communautés de la Région. Dans cette démarche, toute décision prise en matière de formation, d'emploi et d'enseignement devrait inclure une dimension de genre et la lutte contre toute discrimination.

Les 38 recommandations débattues et amendées au cours des séminaires portent sur six axes de travail:

- > l'information;
- > l'évaluation, les études et la recherche;
- > l'orientation;
- > la coordination et les synergies entre les deux Communautés;
- > un plan global de formation sur la Région;
- > l'implication des partenaires sociaux.

IV.2 Recommandations

Classées en six axes de travail, les recommandations n'ont pas toutes la même portée. Certaines s'adressent aux responsables politiques, d'autres aux partenaires sociaux, d'autres encore aux opérateurs de formation, d'enseignement et de mise à l'emploi.

Certaines recommandations nécessitent des moyens budgétaires régionaux, telles par exemple, les campagnes d'information sur les métiers, les journées portes ouvertes ou encore la construction d'une base de données commune aux opérateurs d'enseignement et de formation. Certaines peuvent être adoptées et mises en œuvre dans des délais rapprochés compte tenu de leur aspect pratique et du consensus qu'elles dégagent. Par contre d'autres recommandations exigent un travail d'approfondissement et de négociation. Les recommandations qui suivent sont numérotées. Par la suite, il y aurait lieu également, de réaliser un travail de hiérarchisation, tout en évaluant les moyens financiers à dégager dans les initiatives transversales.

A. L'INFORMATION

Les recommandations qui suivent s'inscrivent dans une démarche qui permet de nouer une relation forte entre les citoyens et les instances publiques dans leur mission d'information. Il s'agit de mettre en place des outils qui rendent visibles les actions des uns et des autres en même temps qu'ils renforcent les possibilités de choix des jeunes, des demandeurs d'emploi et des travailleurs, en matière d'enseignement et de formation. La mise en œuvre de certaines propositions nécessite cependant de développer les capacités et les outils d'e-gouvernement des instances publiques tel que prévu dans *l'Accord de coopération entre l'Etat fédéral, les Communautés flamande, française et germanophone, la Région flamande, la Région wallonne, la Région de Bruxelles-Capitale, la Commission communautaire flamande, la Commission communautaire française et la Commission communautaire commune concernant la construction et l'exploitation d'une e-plate-forme commune*³⁷. Avec le support des TIC, un changement pourrait s'opérer dans la communication adressée à tous les publics concernés par la formation, l'emploi et l'enseignement, par l'accès direct aux documents, aux informations et aux personnes, par la clarté des contenus, par la tonalité des messages ainsi que par l'ouverture d'espaces d'échanges.

1. Améliorer l'information et la communication, entre les mondes de l'enseignement, de la formation professionnelle et de l'entreprise:

- > Encourager la communication et les échanges entre les différents types d'acteurs pour améliorer leur information: renforcer la connaissance des réalités socio-économiques de la Région de Bruxelles-Capitale par les mondes de l'école et de l'enseignement et de la formation et, en sens inverse, la connaissance des mondes de la formation à l'ensemble à l'ensemble du monde socio-économique, particulièrement envers les PME et les TPE.
- > Prévoir des séances d'information dans les écoles.
- > Organisation de journées d'information secteur par secteur à la fin de l'enseignement primaire et au début du premier degré du secondaire pour pouvoir éclairer les parents et les agents d'orientation sur les perspectives du secteur et revoir certaines représentations.
- > Améliorer la promotion des filières d'enseignement et de formation axées sur les métiers, particulièrement dans les 6 secteurs prioritaires en Région de Bruxelles-Capitale ainsi que pour les fonctions critiques.

Il s'agit de promouvoir leur accessibilité en y intégrant systématiquement la lutte contre toute discrimination de genre et ethnique.

2. Valoriser les compétences des stagiaires formés (y compris les art 60, les PTP...) Les demandeurs d'emploi ayant acquis une formation qualifiante dans le cadre d'un des dispositifs financés par la Région ou par une Commission communautaire devraient pouvoir faire l'objet d'une reconnaissance des compétences acquises, par une mise en valeur spécifique et appropriée dans le cadre du portail de l'ORBEM ainsi que par d'autres moyens appropriés.

B. L'ORIENTATION

Dans un paysage institutionnel de plus en plus complexe en matière de formation, d'emploi et d'enseignement, il devient indispensable de donner une information large et précise sur l'ensemble des métiers et des moyens pour y aboutir. C'est le rôle des services publics au travers d'un service d'orientation en tant que service d'information, de conseil, de guidance, ou d'aide plus accrue.

3. Améliorer l'information de l'offre de formation de l'Enseignement de promotion sociale et des Fonds sectoriels.

- > Réaliser un lexique qui explicite les termes utilisés.
- > Informer et promouvoir les métiers et filières par le biais d'un accord entre l'enseignement obligatoire de plein exercice et à temps partiel, la formation et les entreprises (au travers de structures existantes, comme le VLOR et la CCPQ).
- > Améliorer la visibilité de la base de données sur l'offre de formation par une plus grande visibilité des outils existants (Dorifor et autres).

4. Structurer une orientation scolaire et professionnelle commune à l'enseignement et à la formation propre à chacune des deux Communautés œuvrant sur la Région bruxelloise.

5. Visibiliser l'offre de stage dans la Région.

- > Créer une coordination entre tous les opérateurs de formation et d'enseignement avec la participation des entreprises pour éviter la multiplication des démarches de recherche de stage auprès des entreprises.

C. L'ÉVALUATION, LES ÉTUDES ET LA RECHERCHE

C.1 Evaluation

6. Articuler les différentes évaluations et études actuellement en cours à propos des mesures d'aide à

37. CIRB, "E-Gouvernement", Cahier n° 20, 2001

l'emploi et du parcours d'insertion au regard de l'évolution du public et du tissu socio-économique bruxellois et de son intégration dans l'emploi.

C.2. Etudes

7. Veiller à une meilleure intégration de l'expertise des différents opérateurs dans les études:

- > Pour suivre concrètement l'évolution des métiers.
- > Analyser plus finement les lieux où pourraient s'articuler les besoins des entreprises, les évolutions, les possibilités de formation, et les attentes des jeunes, en s'appuyant sur la connaissance de terrain des opérateurs de formation sans oublier les réseaux de délégués à la tutelle (SFPME et Syntra) et les accompagnateurs de l'enseignement en Alternance (CEFA et CDO/CDV).
- > Faire une étude plus poussée sur le rapport entre les exigences linguistiques à l'embauche et les besoins linguistiques réels dans fonction exercée.
- > Etablir un relevé des différentes formes de stages et des statuts y afférent, les évaluer quant à leurs objectifs et leurs modalités de fonctionnement.

8. Confier au BNCTO et à la CCFEE,

- > Les travaux préparatoires à l'élaboration d'un "Etat des lieux", récurrent, de la formation professionnelle en RBC.
- > L'élaboration d'un "Etat des lieux" des différents niveaux d'apprentissage, des méthodes, des publics, des institutions et des mesures.

9. Mise en place d'une base de données sur l'analyse de l'offre de formation

- > Donner une connaissance approfondie de l'offre de formation en Région de Bruxelles-Capitale.
- > Créer une base de données communes à l'enseignement technique et professionnel, à l'enseignement de promotion sociale, à la formation professionnelle, à la formation en Alternance et à la formation des petites et moyennes entreprises. Cette base de données doit être interconnectée aux bases de données sur l'emploi en respectant les législations sur la protection de la vie privée.

D. LA COORDINATION ET LES SYNERGIES ENTRE LES DEUX COMMUNAUTÉS AVEC LA RÉGION

10. Créer une plate-forme commune entre les deux communautés sur l'orientation en matière d'enseignement et de formation professionnelle:

- > échange d'information;
- > échange de pratiques
- > mise en commun d'expériences (Maison des Métiers à Gand).

11. Créer une plate forme commune d'information sur l'apprentissage des langues entre francophones et néerlandophones de la RBC qui prendrait en compte toutes les actions d'apprentissage des langues pour:

- > créer un portail informatique regroupant toutes les informations utiles: cours, examens, formations, littérature professionnelle;
- > structurer un réseau entre les organismes de formation.

12. Encourager et développer les possibilités d'échanges et de collaborations entre les écoles et les enseignants des deux communautés sur la RBC:

- > favoriser l'échange de poste pour poste, avec réciprocité, pour une année scolaire, pour des cursus de formation ou encore pour des périodes plus courtes;
- > encourager les projets communs entre écoles des deux Communautés;
- > avoir des accords fixes et parallèles des secteurs professionnels vis-à-vis des CDO/CDV et des CEFA en ce qui concerne l'insertion encadrée des jeunes dans les entreprises.

13. Lancement d'expériences pilotes de partenariats bilingues concrets entre opérateurs visant les mêmes publics.

14. Nommer, en Région de Bruxelles-Capitale, une personne chargée des contacts avec les deux Communautés en matière d'enseignement, afin que les spécificités de diversité de la Région soient prises en compte.

E. UN PLAN BRUXELLOIS GLOBAL POUR LA FORMATION ET L'ENSEIGNEMENT

Le Plan devrait être la concrétisation du C2E en adoptant des accords entre le Gouvernement de la Région, le Collège de la Commission communautaire, les Ministres de l'enseignement des deux Communautés et les partenaires sociaux concernant l'emploi, l'enseignement et la formation.

Les recommandations qui suivent s'inscrivent dans cette perspective comme autant de propositions qui visent à assurer les conditions de réalisation d'un **Plan bruxellois global pour la formation et l'enseignement.**

E.1. Equipement dans l'enseignement

15. Introduire également, dans la réalisation du cadastre des équipements de l'enseignement technique et professionnel, l'inventaire des outils dont disposent l'EPS, les formations PME, celle des Fonds sectoriels et des organismes de formation.

16. Investir dans les équipements et les nouvelles infrastructures en adéquation avec le monde du travail et développer leur accessibilité en mettant ces ressources en réseau.

17. Investir dans l'enseignement:

- > dans le matériel de base nécessaire aux écoles qualifiantes;
- > dans les équipements et les nouvelles infrastructures en adéquation avec le monde du travail et développer les possibilités de mutualisation des ressources.

18. Créer ou maintenir de nouvelles options dans l'enseignement et la formation pour rencontrer les réalités du tissu économique de la Région de Bruxelles-Capitale ainsi que les six secteurs prioritaires repris dans le C2E.

19. Favoriser la mobilité des étudiants pour qu'ils accèdent aux centres de référence, de compétences et les CTA – quelle que soit la Région dont ils proviennent – et développer les CDR/CTA/Centre de Référence/Centre de Technologie Avancée sur les métiers liés aux activités urbaines

E.2. Coordination et harmonisation des dispositifs concernant l'emploi et la formation dans une perspective d'intégration dans l'emploi

20. Coordonner les différents dispositifs de mise à l'emploi entre eux:

- > viser une meilleure harmonisation des dispositifs;
- > favoriser leur complémentarité dans leur utilisation;
- > repenser et simplifier les dispositifs qui combinent la formation et l'expérience en milieu de travail;
- > simplifier les mesures (sur le plan administratif et financier) là où c'est possible et les rendre accessibles aux jeunes et aux employeurs;
- > identifier et valoriser les différents statuts de l'insertion, les harmoniser et les rationaliser.

E.3. La convention de formation

21. Généraliser et harmoniser les conventions d'expérience professionnelle. Tout stage réalisé par un jeune ou un demandeur d'emploi au sein de l'entreprise, toute intégration dans l'entreprise par l'alternance devrait être défini par une convention conclue entre l'organisme de formation et l'entreprise. La convention devrait inclure systématiquement un volet sur la formation et l'évaluation de celle-ci. Un processus de généralisation de la convention, véritable contrat de formation pourrait aboutir sur "Le contrat régional de formation"

- > Ce contrat reprendrait les différents dispositifs en vigueur en développant leur volet formatif, qu'il s'agisse de la convention de premier emploi, du Programme de Transition professionnelle, de l'article 60 paragraphe 7, de la prime de transition professionnelle ou autre...
- > La FPI devrait être davantage utilisée en parachèvement de la formation en tant que tremplin à l'emploi et s'ouvrir à d'autres publics comme les jeunes sortant de l'enseignement technique ou professionnel, de formation professionnelle ou encore de l'insertion socio-professionnelle.

22. Développer la modularisation et les épreuves intégrées, semblable au dispositif de la promotion sociale (unités de crédits transférables), dans une perspective de formation tout au long de la vie.

- > Favoriser les passerelles entre l'enseignement technique et professionnel, les CEFA, la formation professionnelle, l'Enseignement de promotion sociale et l'enseignement des PME.

E.4. Alternance et insertion socioprofessionnelle

E.4.1 L'accompagnateur

23. Développer et promouvoir la fonction d'accompagnement en entreprise par:

- > une plus grande visibilité des actions menées et une identification des compétences mises en œuvre;
- > une reconnaissance du métier d'accompagnateur, la durée de la mission et le champ de son intervention
- > valider la fonction d'accompagnateur dans le système de validation des compétences;
- > le renforcement du rôle de l'accompagnateur et du délégué à la tutelle, quel que soit l'organisme de formation, CEFA, EPS, ISP, enseignement technique et professionnel, EFPME;
- > la valorisation de son rôle sur le plan régional;
- > l'investissement dans la formation et la mobilisation du système de validation des compétences sur cette fonction.

E.4.2 Le tuteur³⁸

24. Développer et promouvoir la fonction d'encadrement en entreprise par la reconnaissance de la fonction. Ceci implique la définition:

- > du métier en fonction d'une série de variables propres à l'entreprise et au métier;

38. Le Moniteur belge du 25 décembre 2005, publie la loi du 23 décembre relative au pacte de solidarité entre les générations. La loi comprend entre autres, des modifications sur l'apprentissage industriel et le tutorat qui sont à intégrer dans les prochaines réflexions préparatoires à la Conférence régionale.

- > du rôle du tuteur dans sa relation avec l'accompagnateur et le délégué à la tutelle;
- > de la relation entre le rôle du travailleur-formateur en fonction des publics différents (jeune, DE, insertion, alternance, stage...);
- > des conditions d'expérience professionnelle;
- > des compétences pédagogiques;
- > du statut des personnes;
- > du rôle des interlocuteurs sociaux.

25. Pour promouvoir le rôle du tuteur au sein de l'entreprise, il serait intéressant de créer un label que les autorités compétentes accorderaient aux employeurs qui assureraient ce rôle d'accompagnateur/parrain.

E.4.3 L'alternance

26. Les jeunes doivent avoir davantage de possibilités d'augmenter leur qualification par une expérience professionnelle au sein de l'entreprise. Pour ce faire, il y a lieu:

- > de prendre appui et renforcer les opérateurs de l'alternance, CEFA, Classes moyennes, CDO, SYNTRA;
- > de renforcer l'Alternance dans sa structure formatrice;
- > d'assurer à chaque jeune, une place dans les entreprises pour qu'il accède à la qualification;
- > de structurer les passerelles entre l'enseignement, l'EPS et les Classes moyennes;
- > de rechercher des voies et moyens qui favorisent le développement de l'alternance par la promotion et les dispositifs qui accentuent la formation qualifiante dans l'entreprise;
- > d'harmoniser la multiplicité des statuts existants en créant un "contrat de formation en alternance";
- > d'établir une distinction entre la formation en entreprise et l'embauche au sein de l'entreprise;
- > d'augmenter l'offre de formation en alternance;
- > de réserver dans les services publics et sur le marché du travail privé, des quotas d'emploi "jeunes" pour acquérir une expérience du travail sur le tas, dans un système encadré, en vue d'un emploi stable;
- > de prendre en compte les spécificités des TPE et leur besoin de soutien pour être en mesure d'engager des jeunes dans le dispositif de l'Alternance.

E.4.4 L'insertion

27. Renforcer les coopérations et les échanges souples dans tout le processus d'accompagnement, de formation et de formation qualifiante jusqu'à la mise à l'emploi. Ceci implique qu'il faille:

- > renforcer l'expérience menée avec les PTP par la formation qualifiante inscrite dans le programme;

- > doter les actions d'insertion des conditions nécessaires à leur adaptation aux besoins et à la diversité de leurs publics;
- > modifier la limite d'âge du public intégré dans l'alternance pour que l'ISP soit associée à son développement;
- > articuler les actions d'insertion avec les centres de références;
- > étendre les programmes de formation adressés aux primo-arrivants.

E.5. Apprentissage des langues

E.5.1 En matière d'enseignement

28. Renforcer l'enseignement des langues dans l'enseignement fondamental.

- > Dès la première année de l'enseignement fondamental, familiariser progressivement à la deuxième langue nationale, par exemple sous forme de projet. Cette proposition doit être analysée en fonction de ses effets sur des publics différents, aux conditions socio-économiques très inégales.
- > Développer des programmes d'immersion.
- > Adapter les apprentissages en fonction des publics.

29. Réintroduire l'obligation de l'apprentissage des langues, ciblé par métiers, dans toutes les options de l'enseignement technique et professionnel en RBC.

- > Demander à la CCPQ et au Conseil d'enseignement flamand, d'introduire l'apprentissage des langues, en tenant compte des compétences visées, dans tous les profils de métiers dispensés par l'enseignement technique et professionnel et les CEFA.
- > Permettre à l'élève d'accéder à un certain niveau d'exigence par "module capitalisable".
- > Etablir des profils d'acquisition en langues par secteur professionnel.

30. Repenser la pédagogie de la formation en langues dans l'enseignement technique et professionnel

- > Favoriser le développement de projets pédagogiques.
- > Promouvoir l'apprentissage sur des contenus proches des vécus des jeunes, sur le plan culturel, sur les sports, le quartier...
- > Introduire un plan langues dans les stages de l'enseignement secondaire technique et professionnel et dans l'enseignement à temps partiel qui favorise l'immersion des élèves dans la langue nationale qu'ils connaissent le moins.

E.5.2 En matière de formation professionnelle

31. Réduire les obstacles linguistiques des "formations classiques" des demandeurs d'emploi bruxellois qui ne maîtrisent pas une deuxième langue nationale

- > Evaluer jusqu'où l'exigence en langues doit être poussée, quelle est la meilleure méthode d'apprentissage, tendre vers l'entraînement des aptitudes linguistiques, ne pas verser dans l'enseignement académique d'une langue.
- > Expérimenter des parcours alternatifs (plurilingue).
- > Reconnaître et valoriser le bilinguisme (langue maternelle + 1) des populations d'origine étrangère.
- > Poursuivre le développement de l'apprentissage des langues sur les métiers.

32. Adopter pour chaque demandeur d'emploi un projet lui octroyant des possibilités supplémentaires de formation langues adaptées à sa recherche d'emploi.

- > Chaque Bruxellois en recherche d'emploi devrait bénéficier d'une proposition proche de celle du chèque langues.
- > Chaque travailleur en mobilité professionnelle devrait bénéficier du chèque langues.

F. FAVORISER ET SOUTENIR L'IMPLICATION DES INTERLOCUTEURS SOCIAUX

Les recommandations qui suivent s'inscrivent dans le processus entamé par le "Pacte social pour l'emploi de Bruxellois", inscrit par la suite dans le Contrat pour l'Emploi et l'Economie à Bruxelles. Elles visent à renforcer l'implication des partenaires sociaux bruxellois en développant un partenariat fort entre le monde des entreprises en ce compris les Fonds sectoriels, et le monde de l'enseignement et de la formation

Une des recommandations principales concerne le développement de stages au sein de l'entreprise. A titre d'exemple, si l'on considère les implications du développement de l'expérience professionnelle par la pratique des stages, d'après nos estimations:

- > quelque 18.000 élèves du côté francophone et quelque 3.000 élèves du côté néerlandophone seraient à la recherche d'un stage en entreprise;
- > quelque 7.000 stagiaires du côté francophone en formation professionnelle et quelque 1.800 stagiaires du côté néerlandophone cherchent à finaliser leur formation par un stage en entreprise;
- > quelque 3.500 jeunes inscrits en Alternance ou en formation des classes moyennes du côté francophone et quelque 350 jeunes inscrits en Alternance ou en formation des classes moyennes du côté néerlandophone sont en demande d'un contrat d'apprentissage ou de stage de chef d'entreprise (dont 274 jeunes inscrits en Alternance sont en attente d'activité et certains apprentis et stagiaires des classes moyennes se déplacent parfois loin en Wallonie pour réaliser leur contrat ou stage);

- > quelque 500 personnes du côté francophone et quelque 250 personnes du côté néerlandophone sont concernées annuellement par la Formation professionnelle en entreprise (FPI).

33. "Eu égard à la taille du tissu économique bruxellois, 33.000 entreprises répertoriées à l'Orbem, chaque employeur, privé et public, devrait pouvoir prendre en stage, en apprentissage ou en alternance, une personne par an!"

- > Rechercher les modalités d'application qui prennent en considération les structures très différentes des entreprises entre les TPE et les entreprises de plus de 500 travailleurs.
- > Intégrer dans les propositions les relations à établir avec les futures centres de références (CDR) et les centre de technologie avancée (CTA).
- > Cette recommandation pourrait faire l'objet d'une "convention régionale"

34. Dans le prolongement du C2E qui intègre le "Pacte social pour l'emploi des bruxellois" établir une convention cadre avec les interlocuteurs sociaux en vue d'articuler au mieux la formation et l'insertion professionnelle.

- > Décliner la convention par secteur professionnel en ce compris les partenaires des secteurs privés et publics.
- > Engager les interlocuteurs sociaux dans un projet concernant les "Entreprises, partenaires de la formation".
- > Inclure dans ces conventions l'ensemble des opérateurs de formation, et d'enseignement. et identifier ensemble les stades et niveaux de formation au sein des entreprises.

35. Encourager le remplacement et/ou l'échange entre professeurs-formateurs et professionnels d'entreprises.

- > Par le biais de l'immersion, encourager les échanges d'expériences et d'informations entre professeurs-formateurs et professionnels des secteurs.
- > Développer des projets de la même nature que le projet EOLE.
- > Prévoir des sessions d'information dans les écoles.

36. Soutenir le développement de "pools d'employeurs".

- > Afin de favoriser la participation des TPME à la mise en œuvre d'un projet sur "Entreprises partenaires de la formation", il est proposé de soutenir les possibilités de créations de pools d'employeurs sur le modèle des groupements d'employeurs. Ceci pourrait se faire sur des projets d'accueil à l'alternance, aux stages et au tutorat.

37. Favoriser la participation des partenaires sociaux au Plan bruxellois global pour la formation.

- > Participer au développement de la formation au sein des entreprises.
- > Adopter des accords entre les secteurs professionnels et les organismes de formation.

38. Elaborer des propositions en s'appuyant sur la CCFEE et le BNCTO, instances d'expertise, tel que défini par le C2E dans ses perspectives de redynamisation de la concertation sociale



DIESEL

Cotélac

*les
chemins
blancs*

Bus	
Bourse	
63	Maes
126	Service rapide Brux. Nord
127	
128	Brux. Nord

SA

LODGE

Inhoudstabel

Hoofdstuk 1 : Context van de behandelde vraagstukken	39
I. INLEIDING	39
II. FEDERAAL NIVEAU	39
III. REGIONAAL NIVEAU	40
III.1 Brussels Hoofdstedelijk Gewest.....	40
A. Contract voor de Economie en de Werkgelegenheid – 2005-2010	40
III.2 Waals Gewest.....	41
B. Marshall Plan	41
C. Plan stratégique transversal n°3 : Sociale inclusie van de Waalse overheid.....	41
IV. NIVEAU VAN DE GEMEENSCHAPPEN	42
IV.1 Franse Gemeenschap.....	42
A. Het contract voor de school.....	42
IV.2 Franse Gemeenschapscommissie COCOF.....	42
IV.3 Franse Gemeenschap – Waals Gewest	43
A. Plan Stratégique transversal 1 : Oprichting van activiteiten en banen.....	43
B. Plan Stratégique transversal 2: Ontwikkelen van menselijk kapitaal, kennis en know-how.....	43
V. VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST	44
A. Beleidsnota 2004-2009 “Onderwijs en Vorming. Vandaag kampioen in wiskunde, morgen ook in gelijke kansen”	44
B. Werkgelegenheidsakkoord 2005-2006	45
VI. CONCLUSIE.....	45

Hoofdstuk 2: Oorsprong en verloop van de seminars	47
I. INLEIDING	47
I.1 Achtergrond	47
I.2 De conclusies en voorstellen van de werkgroep	47
II. METHODOLOGIE	48
III. SYNTHESVERSLAGEN	48
II.1 Verslag van het seminarie van 7 december 2005 "De arbeidswereld, de onderwijswereld en de opleidingswereld dichter bij elkaar brengen in Brussel"	
A. Doelstellingen	48
B. Vaststellingen	48
C. Uitdagingen	49
D. Aanbevelingen	50
II.2 Verslag van het seminarie van 14 december 2005 "Een nieuwe impuls voor inschakelingssystemen in de onderneming"	
A. Doelstellingen	51
B. Vaststellingen	51
C. Uitdagingen	52
D. Aanbevelingen	52
II.3 Verslag van het seminarie van 21 december 2005 "Taalstudie"	
A. Doelstellingen	56
B. Vaststellingen	56
C. Uitdagingen	56
D. Aanbevelingen	57
IV. SAMENVATTING VAN DE AANBEVELINGEN	60
IV.1 INLEIDING	60
IV.2 AANBEVELINGEN	60
A. Informatie	61
B. Oriëntatie	61
C. Evaluatie, studies en onderzoek	62
D. Coördinatie en synergieën tussen de twee Gemeenschappen	62
E. Een geïntegreerd opleiding- en onderwijsplan	62
F. De betrokkenheid van de sociale partners bevorderen en ondersteunen	65
Annexen	67
Annex 1: Deelnemerslijst	69
Annex 2: Statistieken	72
Annex 3: De agenda	104

Voorwoord

Op 3 maart 2005 ondertekenden de Brusselse Regering en de sociale gesprekspartners het contract voor de economie en de werkgelegenheid. Daarbij wil men vooral de toegang van de Brusselaars tot een job vlotter laten verlopen. In dit contract worden een aantal essentiële prioriteiten vernoemd, zoals de complementariteit tussen tewerkstelling, opleiding en onderwijs. Deze prioriteit werd opgenomen in werk... 7 van het C2E, onder de titel *“synergieën en complementariteiten tussen opleiding, tewerkstelling en onderwijs”*.

Het gaat er daarbij om dat de afstemming tussen de instellingen en de gemeenschappen verbetert, zodat de beroeps carrière van de Brusselaar verbetert, zodat ook de diensten waarvan hij gebruik kan maken performanter zijn, vooral door het aanbod en de kwaliteit van de opleidingen te verhogen.

Dit veronderstelt dat alle operatoren die actief zijn in Brussel-19 inzake tewerkstelling, opleiding en onderwijs gaan samenzitten om een opleidings- en inschakelingsbeleid te voeren dat aangepast is aan de Brusselse situatie.

Daarom voorzag het C2E voor 2006 een “gewestelijke conferentie” over onderwijs, beroepsopleiding en tewerkstelling. Het BNCTO en de CEFEE kregen de opdracht op deze conferentie voor te bereiden via seminars met alle partners.

Deze seminars werden voorbereid en georganiseerd in pijnlijke omstandigheden: met een werkloosheidsgraad van 22 % waaronder 35,1 % van de jongeren ! De werkloosheid onder de jongeren is veel hoger dan in Vlaanderen (15,5 %) en dan in Wallonië (21,7 %). In tegenstelling tot de andere gewesten, blijft de werkloosheid onder de Brusselse jongeren stijgen.

Deze seminars van december 2005 betekenen dan ook het begin van een proces, met als doel:

- > de wereld van het onderwijs, van de opleidingen en van de tewerkstelling dichter bij mekaar brengen.
- > meer kansen geven aan vormen van eerste kennismaking met de wereld van de arbeid
- > versterking van het talenonderwijs.

Voorwaar een interessante opdracht, die ons ook opriep... maar waarbij wij ook aandacht moesten hebben voor de gevaren die achter de hoek schuil gingen: met beide gemeenschappen werkpistes formuleren die stroken met de gewestelijke realiteit, of alle socio-economische actoren oproepen om in overleg een strategie uit te werken tegen de grote uitdagingen, of alle vormen van corporatisme en geplogenheden laten vallen en op zoek gaan naar nieuwe vormen van samenwerking.

De samenwerking tussen onze twee adviescommissies en de SERBHG bij de voorbereiding van de seminars – zowel betreffende qua inhoud: de voornaamste problemen die moesten behandeld worden, als qua vorm – laten sterke mogelijkheden vermoeden onder het sociaal overleg.

De vrucht en de rijkdom van de debatten van de seminars, in voorbereiding op de gewestelijke conferentie, kan u ontdekken in deze gemeenschappelijke brochure.

Zij nodigen meteen uit om het werk verder te zetten, en om op de prioritaire punten, volgens de Gewestregering en volgens de sociale partners, de voorstellen in concrete maatregelen te gieten.

Immers, het sociale probleem is zo groot, dat niemand onder ons er onverschillig kan bij blijven.

Eric Struyf,
Président de la CEFEE

Mark Berghman
Voorzitter van de BNCTO



Hoofdstuk 1 :

Context van de behandelde vraagstukken

I. INLEIDING

In dit deel van deze brochure bieden we een meer inhoudelijke toelichting aan. We plaatsen het Contract voor de Economie en de Tewerkstelling naast de Federale, Vlaamse en Brusselse regeerakkoorden.

Als invalshoek willen we ons toespitsen op de prioriteiten inzake vorming, onderwijs en tewerkstelling. We benadrukken gelijkaardige acties op concrete domeinen die in deze teksten voorkomen en in C2E (*het Contract voor de Economie en de Werkgelegenheid*), om aldus inhoud te geven aan de toekomstige debatten in het kader van de geplande Regionale Conferentie.

Dit eerste hoofdstuk is onderverdeeld in 4 delen:

Het **eerste deel** behandelt het federale niveau en het generatiepact.

In het **tweede deel**, toegespitst op het regionale niveau, zal de klemtoon hoofdzakelijk liggen (a) op het *Contract voor de Economie en de Tewerkstelling voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest* en (b) op het *Marshall plan* en (c) haar *strategisch actieplan 3* voor het Waalse Gewest.

Wat de gemeenschapsbevoegdheden betreft, zoemen we in het **derde hoofdstuk** in op de Franse Gemeenschap en haar *Contract voor de School*, het transversale *Strategisch Plan 1 en 2* van de Franse Gemeenschap en het Waals Gewest, en tenslotte de Franstalige Gemeenschapscommissie met haar eigen gemeenschapsproject.

In het **vierde deel** wordt het Nederlandstalig landsge-deelte vermeld – zowel de Vlaamse Gemeenschap als het Vlaamse Gewest – met twee projecten (a) de *Beleidsnota 2004-2009* en (b) het *Werkgelegenheidsakkoord 2005-2006*.

II. FEDERAAL NIVEAU

Het solidariteitspact tussen de generaties, voorgesteld op 11 oktober 2005, omhelst 3 terreinen (a) werk voor jongeren, (b) actief ouder worden en (c) een nieuw sociaal contract voor een sterke en solidaire sociale zekerheid.

De verontrustende situatie van de jongeren, vooral de laaggeschoolden in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, toont het belang aan van maatregelen ten gunste van aanwervingen.

De federale staat heeft geen kosten gespaard om de werkloosheidsgraad bij jongeren te verminderen met de startbonus¹ en de stagebonus² in het kader van het alternerend leren³, de wijzigingen op de eerste werkcontracten⁴ en de uitbreiding van het aantal jongerenbanen in de non-profit⁵. De betrokkenheid van de sociale partners bij de jongerenproblematiek en bij het organiseren van opleidingen wordt door de overheid vernoemd in haar **verklaringen van federaal beleid 2004-2005**, zoals trouwens ook de rol die de openbare diensten moeten spelen in de promotie van de diversiteit en het respect voor de gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

1. "Voor de jongeren die in het kader van een alternerende opleiding een praktijkopleiding doorlopen in de onderneming of instelling van een werkgever, wordt een financiële tegemoetkoming ingesteld, 'startbonus' genaamd." . De Koning bepaalt bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, het bedrag van de startbonus, alsook de voorwaarden en modaliteiten waaronder zij toegekend worden. www.ejustice.just.fgov.be
2. Wet betreffende het generatiepact, 23 december 2005, Titel IV; hoofdstuk XII; art.58 en 59: "Voor de werkgevers die jongeren een stageplaats aanbieden met het oog op een praktijkopleiding in hun onderneming of instelling, wordt een financiële tegemoetkoming ingesteld, "stagebonus" genaamd." www.ejustice.just.fgov.be
3. Wet betreffende het generatiepact, 23 december 2005, Titel IV; hoofdstuk XII; art.58 en 59. De cijfers leercontract voor het secundair onderwijs zijn beschikbaar in bijlage, statistieken p85 van de Franstaligen en p88 van de Nederlandstaligen. Het cijfermateriaal betreffende het secundair onderwijs leercontract zijn beschikbaar in bijlage in de statistieken p85 voor de Franstaligen en p88 voor de Nederlandstaligen.
4. Een onderscheid wordt gemaakt tussen de minder geschoolde en de zeer laaggeschoolde jongeren; de leeftijd van de jongere is verlaagd
5. Op basis van een budget dat enkel moet dienen voor jobcreatie voor laaggeschoolde jongeren zijn de non-profit- sectoren ertoe gehouden om banen voor laaggeschoolde jongeren te ontwikkelen. Bij Besluit genomen door de Ministerraad moet een opleidingsluik binnen dit kader voorzien worden. www.ejustice.just.fgov.be

III. REGIONAAL NIVEAU

III.1 Brussels Hoofdstedelijk Gewest

A. Contract voor de Economie en de Werkgelegenheid – 2005-2010

Het **Contract voor de Economie en de Werkgelegenheid** (C2E) moeten we bezien in de Brusselse context waarbij (a) de vermindering van de werkloosheidsgraad – door jobcreatie en een verhoogde toegang van Brusselaars tot banen – en (b) de economische heropleving van het Gewest de voornaamste prioriteiten zijn.

C2E bouwt verder op het Regeerakkoord van juni 2004 en het Sociaal Pact voor werkgelegenheid van Brusselaars van 2002, met als streefdoelen :

- > *“het creëren van een coherentie en een samenhang van het beleid en de acties van de overheden rond een ambitieus regionaal project;*
- > *het creëren van een consensus over dit project met levende regionale krachten, en hen mee te engageren in de realisatie ervan;*
- > *op een structurele en duurzame wijze de publiek/private dialoog bevorderen, en de relatie tussen de Brusselse overheidsinstanties en de economische en sociale actoren van het Gewest contractueel vastleggen, op basis van wederzijdse engagementen en van een operationeel en performant actieplan”.*

Het plan berust op drie strategische assen :

- > *“toegang van de Brusselaars tot tewerkstelling*
- > *de modernisering, de revitalisering en de economische heropleving van Brussel*
- > *het op punt stellen van het openbaar instrumentarium”.*

Het plan bevat 7 prioriteiten⁶ en valt uiteen in 5 assen en 27 prioritaire acties. Onder die prioritaire acties vinden we er enkele die meer verband houden met de problematiek die ons aanbelangt :

- > *Eerste jongerentewerkstelling*
- > *Ontwikkeling van buurt- en nabijheidsdiensten en promoten van dienstencheques te Brussel*
- > *Afstemming Tewerkstelling/Opleiding*
- > *Complementariteit en afstemming Tewerkstelling/Opleiding Onderwijs*
- > *Ontwikkeling van beroepsreferentiecentra*
- > *Promoten van talencheques, ITC-cheques en opleidingscheques*
- > *Aanmoediging van het aanwerven van Brusselaars in de Brusselse openbare sector*
- > *Verbetering van de ondervertegenwoordiging van Brusselaars in de openbare diensten*
- > *Verbetering van de ondervertegenwoordiging van Brusselaars in de openbare diensten en de federale administraties gevestigd te Brussel*

- > Prioritaire steun aan de 3 groeisectoren voor tewerkstelling voor Brusselaars.

De prioritaire acties⁷ die een specifieke rol spelen bij de afstemming tussen Tewerkstelling/Opleiding/ Onderwijs over de verschillende actieterranen heen, zijn de volgende:

1. *De ontwikkeling van buurt- en nabijheidsdiensten en bevordering van dienstencheques*
2. *De complementariteit en afstemming Tewerkstelling/Opleiding/Onderwijs*
3. *De partnerships*
Alle mogelijke vormen van samenwerking tussen de sectoriële fondsen, het vormings- en opleidingswerk, en de onderwijswereld, via de referentiecentra, sluiten perfect aan bij de operationalisering van het Sociaal Pact voor tewerkstelling van Brusselaars.

4. *De ontwikkeling van Referentiecentra*
De Brusselse realiteit inzake opleiding en tewerkstelling is niet dezelfde als in het Waals Gewest. De competentiecentra kunnen enkel opgericht worden als ze rekening houden met de industriële en tertiaire activiteiten in de groeisectoren in Brussel: de horeca, de handel, de non-profit en de gezondheidszorg.

In uitvoering van het Sociaal Pact voor tewerkstelling voor Brusselaars, werd een beroepsreferentiecentrum voor de metaalsector gecreëerd : Iris Tech. In april 2005 werd bovendien een sectorieel protocol getekend voor de oprichting van een beroepsreferentiecentrum voor ITC beroepen.

In het **plan voor tewerkstelling van Brusselaars 2006**⁸, werd in 2006 een oproep gelanceerd voor de samenstelling van dossiers voor de beroepen bouw, horeca, verkoop en detailhandel, de non-profit, de logistiek, de nieuwe stedelijke beroepen, en de thuiszorg (hulp en verpleging).

5. *Het promoten van taalcheques, ITC cheques en opleidingscheques*
6. *Prioritaire steun aan drie groeisectoren inzake tewerkstelling*
7. *Steun aan de sociale economie*
8. *Het redynamiseren van het sociale overleg*

De Franstalig Overlegcommissie Commissie Opleiding, Werkgelegenheid en Onderwijs (CCFEE) en het Brussels Nederlandstalig Comité voor Tewerkstelling en Opleidingsstelling (BNCTO) werd gevraagd om te werken in het kader van stelling 7 en om een Regionale Conferentie voor te bereiden waarvan het resultaat terug te vinden is in hoofdstuk 2 van deze brochure.

III.2 Waals Gewest

B. Marshall Plan

Dit plan werd gepubliceerd op 30/08/2005, en het beoogt een structureel herstel in termen van economie en tewerkstelling van Wallonië en een convergentie met de Europese gemiddelden.⁹

Zoals in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, heeft ook het Waalse Gewest te kampen met knelpuntberoepen, met gebrekkige talenkennis en het kunnen aanbieden van kwaliteitsonderwijs (waarbij technische uitrusting ter beschikking kan gesteld worden in de Centres de compétence of de Centres de Technologies avancées (CTA)).

Om hieraan tegemoet te komen wordt een budget van 160 miljoen euro vrijgemaakt, voor onder meer:

- > Een arsenaal aan instrumenten zal worden ontworpen om de problematiek van de knelpuntberoepen te analyseren – de stereotype benadering van mannelijke en vrouwelijke beroepen in de beroepsoriëntatie en de beroepsopleidingen zal onder de loupe worden genomen – zodat hierop kan worden geanticipeerd en zodat werkzoekenden vorming voor deze beroepen kunnen krijgen.
- > Het organiseren van taalbaden voor werkzoekenden, laatstejaarsstudenten en pas afgestuurd. Verder nog zullen intensieve opleidingen en AWEX-opleidingen¹⁰ worden ontwikkeld voor praktijkstages of intensieve stages om de talenkennis te verbeteren.

6. 1. De werkloosheidsvermindering van de Brusselaars
2. de ontwikkeling van de kwalitatieve competitiviteit van de ondernemingen
3. de oprichting van complementariteit tewerkstelling/opleiding
4. de duurzame ontwikkeling van de Brusselse economie
5. de beleidsintegratie van een vernieuwend en dynamisch stadsproject
6. het goed bestuur
7. de ontwikkeling van een duurzaam burgerschap
7. CCFEE, Contract voor de Economie et de Tewerkstelling; Brussel 2005-2010Åh, CCFEE, toelichtingsnota, Mei 2006
8. Dit plan stelt een meer concreet actieplan voor op basis van vermeldde prioritaire opdrachten in het C2E. Het onderzoekt met name de ontwikkeling van coaching en de begeleiding van de Brusselaars via taalcheques als voorbereiding op sollicitatiegesprekken, op de uitbreiding van de dienstencheques voor andere sectoren in het kader van een adequate buurt- en nabijheidsdienst, voor de ontwikkeling van referentiecentra op basis van projectoproepen en door de vereenvoudiging en het aantrekkelijker promoten van de Individuele Beroepsopleiding in de Ondernemingen (IBO).
9. Het krijgt structuur rond 5 prioritaire assen : As 1 : Competiviteitspolen creëren - As 2 : Creatie van activiteiten stimuleren - As 3 : Fiscale lasten op de ondernemingen verlichten - As 4 : Onderzoek en innovatie in verband met de onderneming stimuleren - As 5 : Bekwaamheden voor tewerkstelling opwekken

Parallel met deze maatregelen, vinden we een toename terug van de FPI's (individuele beroepsopleiding of IBO) en een groei van de APE's¹¹ voor de inschakeling van meer jongeren.

C. Plan stratégique transversal n°3 : Sociale inclusie van de Waalse overheid¹²

Het PST3 bindt meer bepaald de strijd aan tegen de preciaire situatie van werkzoekenden. Dit vertaalt zich in 4 maatregelen :

- > Jobcreatie aanmoedigen voor laaggeschoolden in 'entreprises d'insertion'¹³
- > Tewerkstelling creëren in de buurt- en nabijheidsdiensten om de kwetsbare buurtbewoners, waaronder de jongeren, te helpen.
- > Meer leefloners met een integratiecontract in contact brengen met de arbeidswereld via een betere promotie van de reeds bestaande art.60 en art. 61.
- > Vergemakkelijken van de mobiliteit van preciaire werkzoekenden (gratis transport,...).

10. Waals Agenschap voor export en buitenlandse investeringen. Het gaat over een departement van het Waals Gewest dat zich enerzijds bezig houdt met het promoten van de buitenlandse handel en anderzijds met het onthaal van buitenlandse investeerders.
11. De APE's traden in werking sedert 1 januari 2003 in de verkoopsector. Dit systeem bestaat uit het verlenen van een jaarlijkse toelage aan de werkgever, in de vorm van punten, gericht op het gedeeltelijk subsidiëren van de lonen van de arbeiders (een punt is 2541 € waard jaarlijks geïndexeerd) De uitbetaling van de toelage wordt maandelijks uitgevoerd door de Forem en kan een looptijd van 1 tot 3 jaar hebben. Deze steun kan worden toegekend aan KMO's, Universiteiten of Hogescholen
12. Dit plan is gestructureerd rond 6 assen: Fatsoenlijke huisvesting voor iedereen; Een seniorvriendelijke maatschappij; gehandicapten - volwaardige burgers; Zorgbehoevenden, te ondersteunen burgers; Integratie van mensen van vreemde origine; Werkzoekenden & personen die moeten begeleid worden.
13. Deze ondernemingen gefinancierd door het Waals Gewest hebben als doelstelling om duurzame werkgelegenheid te scheppen voor werkzoekenden die vervreemd zijn geraakt van de arbeidsmarkt.

IV. NIVEAU VAN DE GEMEENSCHAPPEN

IV.1 Franse Gemeenschap

A. Het contract voor de school

Men stelt vast dat het onderwijs in zijn geheel de laatste jaren lijdt aan structurele moeilijkheden¹⁴.

Maria Arena, Minister-President van de Franse Gemeenschapsregering belast met het leerplichtonderwijs en de sociale promotie wil concrete oplossingen aanreiken in haar **Contract voor de school**. Van de 10 prioriteiten zijn er 6 bijzonder belangrijk voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest:

- > *Meer onderwijzers voor onze kinderen*
- > *Aan elke jongere garanderen dat hij/zij de basiscompetenties beheerst, en meteen de onmisbare troeven in handen heeft om zijn opleidingsparcours met kwalificatie te beëindigen*
- > *Een goede en gepaste oriëntatie van elke leerling*. Het accent ligt op oriëntatie, begeleiding en informatie over het beroep en de studies in de eerste jaren van het secundair onderwijs
- > *Op school een beroep kiezen en leren*¹⁵. Dit veronderstelt dat men tegelijkertijd een coherente politiek voert inzake investeringen in uitrusting (Referentiecentra, CTA,...), duidelijke beroepsidentificaties en –vaardigheden die hieraan beantwoorden, maar ook de mogelijkheid bieden van alternerend leren-werken in het gekwalificeerd onderwijs.
- > *“Nee aan ghettoscholen!”* Het principe van gelijkheid en billijkheid moet doorslaggevend zijn vanaf een prille leeftijd. Dit betekent: de sociale mix bevorderen, en de segregatie, de opdeling in goede en minder goede scholen, tegengaan.
- > *Versterken van de dialoog school-gezin*

In haar advies van april 2005 heeft het CCFFEE¹⁶ een hele reeks aanbevelingen en ondersteunt zij een aantal prioriteiten die in dit Contract voor de school staan opgesomd. Onder meer vinden we hierin een pleidooi voor de vermindering van de ongelijkheid door het verder uitbouwen van de ‘ZEP’ (zones d’éducation prioritaires), voor de opmaak van een kadaster van de noden en behoeften, en voor een evaluatie van de kosten voor uitrusting van technische en beroepsscholen.

IV.2 Franse Gemeenschapscommissie COCOF¹⁷

De Cocof wil tijdens de regeerperiode 2004-2009 de beroepsopleiding als hoofdbekommernis opnemen en zal in al haar acties het gelijkheidsbeleid tussen mannen en vrouwen steunen.

Ze zal de verdere ontwikkeling van het vormingsaanbod ter harte nemen – op andere domeinen zoals hulp aan personen of het onderwijs – onder de vorm van “modules capitalisables”¹⁸, door – naast de bestaande – ook nieuwe partnerships af te sluiten (met de sectoriële fondsen, de OISP, enz.) en door een inventaris op te stellen van bestaande performante uitrustingen.

Het College wenst ook een eenvormig statuut creëren voor de stagiairs in opleiding, enerzijds door een informatie- en oriëntatiebeleid via versterking van het Dorifor- programma¹⁹ en verdere uitbouw van Carrefour Formation met haar partners (EFPME, EPS en BGDA), en anderzijds door beroepsgerichte taalopleidingen²⁰ voor namelijk in de knelpuntberoepen.

In maart 2006 hebben de maatregelen die gezamenlijk werden genomen door het Waals Gewest, de Franse Gemeenschap en de Cocof mogelijk gemaakt dat :

- > er een gegevensbank wordt gemaakt van het stageaanbod in bedrijven voor het onderwijs en de opleidingsorganisaties (Forem, Bruxelles Formation, IFAPME, EFPME,...),

14. 1. Basisopleiding die onvoldoende beheerst wordt door alle leerlingen
2. Onontbeerlijke versterking
3. Schoolse achterstand : te laag percentage diploma secundair onderwijs en te hoog percentage aantal zittenblijvers
4. Het onderwijs verschilt in functie van de vestigingsplaats van de school
5. Versterking van onderwijssegregatie
5. Negatieve schoolkeuze van leerlingen voor bepaalde studierichtingen en vakken (onder de vorm van mislukking of uitsluiting)
15. Alle statistieken over het technisch en beroeps secundair onderwijs zijn beschikbaar in bijlage.
16. CCFFEE, ‘Contrat stratégique pour l’éducation’, CCFFEE, advies 26.04.2005, p4-8

17. Cocof, ‘Un projet communautaire francophone pour les Bruxellois’, Cocof, 2004. De statistieken over het opleidingsaanbod door de publieke dienstverleners zijn beschikbaar in bijlage p96.
18. Dit systeem, erkend door alle diensten, maakt het iedereen mogelijk om te evolueren op eigen ritme en door een systeem van overschappingsmogelijkheden tussen diverse types van opleiding en gekwalificeerd onderwijs, waardoor iedere persoon ouder dan 16 jaar een erkend diploma van de Franse Gemeenschap kan behalen.
19. Deze website laat toe geactualiseerde informatie te geven aan iedereen over het opleidingsaanbod in het Brussels Gewest.
20. Naar aanleiding hiervan, kan men vermelden dat Bruxelles Formation in 2005, zijn “centre Langues” heeft opgestart. In dit kader hebben meer dan 500 stagiairs reeds korte en intensieve opleidingsmodules (120u-20u/week) gevolgd.

- > er infobeurzen worden voorzien voor Nederlands
- > er een "Journée de la formation" (Dag van de Opleiding) wordt ingericht voor de Franse Gemeenschap (Wallonië - Brussel).

IV.3 Franse Gemeenschap

– Waals Gewest

A. Plan Stratégique transversal 1 : Oprichting van activiteiten en banen

Dit plan is gericht op 4 prioriteiten : een nieuw industrieel beleid, differentiatie, verhoging van de tewerkstellingsgraad en de ondernemingsgeest en de oprichting van ondernemingen.

Om de tewerkstellingsgraad te verhogen zal de aandacht gericht worden op:

- > De opvolging en de begeleiding van recent aangeworven werkzoekenden
- > Het beheer van het tekort aan arbeidskrachten via "Job Focus²¹" en een inventaris van de knelpuntberoepen
- > Het bevorderen van hulp bij opleiding, door de vermeerderen van het aanbod van kwalificaties
- > De uitbreiding van de FPI-maatregel (IBO)
- > Specifieke hulpmaatregelen voor de TPE om werk en vorming te verzoenen.

21. Deze dienst, opgericht in de schoot van het Forem, wil de strijd aangaan met de knelpuntberoepen voor arbeiders en wil de kritische functies in kaart brengen.

22. De samenwerkende overheden: Waals Gewest en Franse Gemeenschap.

23. Impuls nr. 1 – Alterneren: op weg naar een beroep
Impuls nr. 2 – De voorzieningen en hun toegankelijkheid: de performante werktuigen om zijn beroep te leren
Impuls nr. 3 – De talen : paspoort voor werk
Impuls nr. 4 – Het opleiden van actieve werknemers : levenslang leren
Impuls nr. 5 – De alfabetisering? la vooropleiding en de integratie (zie het strategisch plan 3)
Impuls nr. 6 – oriëntatie, informatie en promotie : alle kaarten in handen om zijn weg te kiezen
Impuls nr. 7 – Het waarderen van een beroepenaanpak : de opleidingen verbonden met de arbeidsmarkt
Impuls nr. 8 – Betrekken van de sociale partners: iedereen mobiliseren om kennis te ontwikkelen

24. In het Waals Gewest zijn naast de 18 reeds geïnventariseerde en erkende competentiecentra nog 5 andere in voorbereiding.

De 18 erkende centra zijn :

- > Forem Formation Management et Commerce: Charleroi;
- > Forem Formation Pigments (peintures industrielles, métallisation,...): Strépy-Bracquegnies;
- > Forem Formation Secteurs verts (agriculture, horticulture, etc): Ath;
- > Forem Formation Wallonie Bois: Libramont;
- > Technifutur (soudage, laser, traçage, etc): Liège;
- > Technobel, Technocité, Technofutur TIC (TIC): Rochefort, Mons, Gosselies;
- > Technofutur (automation, maintenance ind.): Gosselies;

B. Plan Stratégique transversal 2²²: Ontwikkelen van menselijk kapitaal, kennis en know-how

Dit plan is gestructureerd rond 14 impulsen onderverdeeld in opleiding (8), onderzoek (4) en informatie-technologieën (2). Wat opleiding²³ betreft vinden we een groot aantal maatregelen terug in het contract voor de school (oriëntatie, informatie en promotie voor beroepen, uitrustingen en de toegankelijkheid ervan) :

1. Alterneren werken-leren (L'alternance)

De vraag van de jongere en zijn begeleider in de onderneming moet gepreciseerd worden. Voor de onderneming moet een aantrekkelijke promotie van het alterneren worden uitgewerkt, door de positionering van de verschillende vormingsverstrekkers uit te klaren...

2. Voorzieningen en hun toegankelijkheid

Het gaat hier over het oprichten van een kadaster van de uitrustingen voor opleiding, van de beschikbare infrastructuur en van hun toegankelijkheid²⁴. Naast de Centres de compétences, en complementair hieraan, zullen dan Centres de technologies avancées (CTA)²⁵ worden opgericht.

- > Wan (aéronautique): Gosselies; Autoform (automobile): Liège;
- > Forem Formation logistique – Liège - La Louvière (transport et logistique) (Grâce-Hollogne, la Louvière);
- > Forem Formation Environnement: Mons;
- > Forem Formation Cepegre (industrie graphique): Gosselies;
- > Epicuris – Centre Métiers de bouche: Villers-le-Bouillet;
- > Construfarm - Charleroi (bâtiments et travaux publics);
- > Construfarm – Liège (Construction);
- > Cefoverre: Jumez

De 5 Centra die op stapel staan zitten behandelen het toerisme (talen, beheer, horeca,...), water, design en innovatie, agro-voeding en auto's.

In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, werd 1 beroepsreferentiecentrum opgericht, voor de metaalsector (in het kader van het Sociaal Pact voor Werkgelegenheid voor de Brusselaars): Iris Tech. In april 2005 werd tevens een sectorprotocol getekend voor de oprichting van een beroepsreferentiecentrum voor de ICT-beroepen. Andere centra staan in de steigers, nl. in de sector garage en koetswerk, de sector van de logistiek, en de bouw.

25 "Infrastructuur die opleidingen aanbiedt met nieuwe uitrustingen, ter beschikking voor leerlingen en leerkrachten van alle netten, en voor werkzoekenden en werknemers".

3. De talen

Dit gebeurt door continue vorming van onderwijzers en taalopleiders, het gebruik van de taalcheques, de immersiebeurzen of nog de promotie van diverse mogelijkheden van leren.

4. Oriëntatie, informatie en promotie van beroepen

Dit kan enkel door gebruik te maken van een van een geactualiseerde databank van beroepen en opleidingsmogelijkheden en door de coördinatie van de acties van de Franse Gemeenschap.

5. De inschakeling van sociale partners

Men verwacht de grootste betrokkenheid van de sociale partners bij de sectorovereenkomsten en bij het formuleren van oplossingen voor de problemen bij het gebrek aan arbeidskrachten.

IV.4 Vlaamse Gemeenschap en Vlaams Gewest

A. Beleidsnota 2004-2009

“Onderwijs en Vorming. Vandaag kampioen in wiskunde, morgen ook in gelijke kansen”

Inzake gelijke toegang voor allen in het onderwijs²⁶ richt de Vlaamse overheid zich op 4 prioriteiten om een betere aansluiting te krijgen tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt :

- > Een beleid uitwerken dat de bekwaamheden inzake werk, opleiding en onderwijs integreert. Deze doelstelling kan enkel bereikt worden door een herwaardering van het technisch en beroepsonderwijs, en hen af te helpen van hun imago van “studierichting door uitsluiting”.

- > Akkoorden afsluiten over de kwaliteit van en het aantal stageplaatsen met de verkoopsector, de non-profit sector en de sociale economie.²⁷ Dank zij de samenwerking tussen het onderwijs, de VDAB en VIZO zal een website met stagedatabank tot stand komen. Dit zal de doorzichtigheid van de informatie en het aanbod van stages waarborgen.

- > De centra voor alterende opleidingen verder uitbreiden.²⁸

De harmonisering van verschillende systemen²⁹ zouden tegelijkertijd een duidelijk reglementair kader, een complementair stageaanbod en het definiëren van een jongerenstatuut moeten waarborgen.

- > Herpositionering van het industrieel onderwijs door aan technische, beroeps-³⁰ en industriële scholen toegang te verschaffen tot nieuwe technieken en installaties. Zij zouden lid moeten worden van de Regionale Technologiecentra (RTC) en zouden akkoorden moeten kunnen afsluiten met de beroepssectoren.

De doelstelling is om het onderwijsbeleid uit te breiden en uit te diepen (GOK-Decreet³¹) zodat de diversiteit in de studentenpopulatie gewaarborgd wordt. Een budgettaire en een organisatorisch inspanning zal worden gedaan ten gunste van nieuwkomers³².

- > Er zal nauwer worden samengewerkt voor beroepsopleidingen en tewerkstellingsmaatregelen³³ tussen de regionale instanties (VDAB, BGDA en BNCTO)

26. De overheid heeft 4 prioriteiten vooropgesteld in haar gelijkheidsbeleid voor toegang tot het onderwijs aan iedereen :

- > Een betere afstemming tussen onderwijs en de arbeidsmarkt
- > Een nieuw financieringssysteem voor het onderwijs
- > De autonomie van de scholen versterken
- > De loopbaan van de leraar

27. Drie voorwaarden zijn doorslaggevend in de organisaties van deze stages :

- > Respect voor de wet op het welzijn op het werk voor de studenten-stagiairs
- > Opstellen van duidelijke doelstellingen verbonden aan de opleiding die de jongere volgt
- > Op punt stellen van een specifieke begeleiding vanuit de stageplaats en vanuit het onderwijs

28. We vermelden hier bij leercontract dat het overwegend gaat over een voltijdse aanwerving leercontract.

29. Vlaanderen kent drie belangrijke systemen van alternerend leren-werken :

- > Secundair deeltijds beroepsonderwijs door de Centra Deeltijds Onderwijs - CDO's
 - > Het leercontract door de Middenstand (VIZO - Syntra)
 - > De Centra voor Deeltijdse Vorming - CDV's
- Zie de statistieken, in bijlage.

30. De statistieken betreffende het secundair technisch en beroepsonderwijs zijn beschikbaar in bijlage.

31. Het gelijke-onderwijskansendecreet gepubliceerd op 19 juni 2002

32. Bij voorbeeld wordt een aanbod voor cursussen Nederlands Tweede Taal uitgewerkt voor volwassen nieuwkomers.

33. Franc Vandenbroucke, “Onderwijs en Vorming. Vandaag kampioen in wiskunde, morgen ook in gelijke kansen”, 2004-2009, Vlaamse Regering. Als voorbeeld kunnen we citeren: het Voorrangsbeleid Brussel (VBB) en het Brussels Curriculum voor S.O.

B. Werkgelegenheidsakkoord 2005-2006

DE Vlaamse overheid zal een investering voorzien van 24 miljoen euro voor de implementatie van dit akkoord.³⁴

Daarbij willen we het volgende aanhalen:

- > Een verhoging van het aantal startstages binnen het beroepsleven vooral gericht op langdurige werkzoekenden.
- > Het engagement van de beroepssectoren om een kader uit te tekenen voor de organisatie van stages voor het deeltijds en het voltijds onderwijs.
- > Het nemen van een specifieke en een concrete maatregel betreffende het deeltijds leren: een inschakelingsprogramma voor de jongeren die er niet in slagen om een (deeltijds) arbeidscontract af te sluiten tijdens hun opleiding.
- > Het versterken van maatregelen betreffende werk-aanbiedingen voor knelpuntberoepen zoals het versterken van screenings en toeleidingen, het verhogen van de opleidingscapaciteit, het aanmoedigen van duurzame werkgelegenheid en incentives voor de werkgevers.

Conclusie

Het recente federale beleid in het kader van het "Solidariteitspact tussen de generaties" legt de klemtoon op financiële prikkels om privé- en openbare werkgevers aan te moedigen om laaggeschoolde jongeren aan te werven.

Zowel aan Franstalige als aan Nederlandstalige zijde blijven de noden aan uitrustingen in technische en beroepsscholen belangrijk. Men wil hieraan verhelpen door samenwerking met Centres de Référence (RBC) – Referentiecentra, Centres de compétence (RW) – competentiecentra of Centres technologiques régional (RF) – Regionale Technologiecentra en Centres de technologie avancée - Centra voor Gevorderde Technologie.

De problematiek van het deeltijds leren blijft bijzonder belangrijk, en de toegang voor jongeren op een halftijdse betrekking stelt problemen in alle landsgedeelten.

Het onthaabeleid van nieuwkomers en hun integratie, in het bijzonder door talenkennis is reeds lang op punt gesteld in Vlaanderen, terwijl dit beleid zich aan het ontwikkelen is in het Waals Gewest, de Franse Gemeenschap en de Cocof.

In het Waals Gewest en in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest maken de knelpuntberoepen het noodzakelijk dat er vormen van samenwerking en partnerships komen tussen vormings- en opleidingsverstrekkers, werkgevers en sectoriële fondsen, alsook een grote betrokkenheid van de sociale partners, zowel voor knelpuntberoepen als voor taalopleidingen.

34. Volgende maatregelen moeten bijdragen tot de ontwikkeling van Vlaanderen :

- > Verhoging van het aantal startstages in het beroepsleven bij voorbaat voor langdurige werkzoekenden
- > Realisatie van een doorslaggevende aanpak op het vlak van alternerend werken-leren
- > Versterking van maatregelen voor werkaanbiedingen voor beroepen met een gebrek aan arbeidskrachten.
- > Promoten van beroepsbekwaamheden op de arbeidsmarkt.
- > Verhoging van het aantal oudere werknemers die blijven werken op een volledig kwalitatieve wijze.



Hoofdstuk 2

Oorsprong en verloop van de seminars

I. INLEIDING

I.1. Achtergrond

Sinds de ondertekening van het CET door de sociale partners en de Gewestregering is er twee keer een werkgroep samengekomen, op 26 april en 31 mei 2005, om het bestek van "werkterrein 7: synergieën en links tewerkstelling/opleiding / onderwijs" te verduidelijken.

Uitgaande van de vaststellingen in het CET, waarin de aandacht gevestigd wordt op de moeilijkheid om de institutionele logica te overstijgen ten einde een algemeen en coherent tewerkstellings-, opleidings- en onderwijsbeleid te voeren dat vóór alles beantwoordt aan de behoeften van de Brusselaars, waren de doelstellingen:

- > de synergieën tussen tewerkstelling/opleiding/onderwijs veeleer operationeel dan strikt institutioneel benaderen, in een streven naar de beste dienstverlening voor de Brusselse werkzoekenden;
- > de links tussen tewerkstelling/opleiding/onderwijs identificeren en zichtbaarder maken in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;
- > vanaf heden concrete maatregelen voorstellen voor een betere synergie tussen tewerkstelling/opleiding/onderwijs die ondersteund zullen worden in het kader van het contract voor economie en tewerkstelling.

I.2. De conclusies en voorstellen van de werkgroep

Aangezien het om tewerkstelling, opleiding en onderwijs gaat en niet zozeer om een andere aangelegenheid en Brussel, meer dan elders, geconfronteerd wordt met de autonome en niet noodzakelijk afgesproken tussenkomst van de verschillende gezagsniveaus, geldt: het Gewest is bevoegd voor tewerkstelling en de Franse en Vlaamse Gemeenschap zijn bevoegd voor onderwijs. De Franse Gemeenschapscommissie is bevoegd voor de beroepsopleiding van de Franstalige Brusselaars, terwijl de beroepsopleiding van de Nederlandstalige Brusselaars tot de bevoegdheid blijft behoren van de Vlaamse Gemeenschap. Hier dient eveneens de aandacht gevestigd te worden op de interventie van de federale staat, in het bijzonder inzake werkloosheid, en van de Europese Unie die onder andere de richtlijnen vaststelt voor de Tewerkstelling.

Er bestaan inderdaad plaatsen en initiatieven die de actoren of op zijn minste bepaalde tewerkstellings-, opleidings- en onderwijsactoren mobiliseren, maar iedereen is het er vandaag over eens dat alle tewerkstellings-, opleidings- en onderwijsactoren dienen samengebracht te worden rond een gemeenschappelijk project in Brussel, dat de instellingen overstijgt en beantwoordt aan de verwachtingen van de Brusselaars.

Daartoe zal een Gewestelijke Conferentie georganiseerd worden zoals gepland is in het CET. Maar opdat zij zou leiden tot concrete resultaten rond een beperkt aantal acties die voor iedereen prioritair zijn, moet zij goed voorbereid worden.

Daarom wordt voorgesteld om vanaf 2005 twee voorbereidende dagen te organiseren in samenwerking met de Commission consultative en matière de Formation, d'Emploi et d'Enseignement (CCFEE) en het Brussels Nederlandstalig Comité voor Tewerkstelling en Opleiding (BNCTO) die alle gewest- en gemeenschapsactoren op het vlak van tewerkstelling, opleiding en onderwijs in Brussel zullen mobiliseren.

Naast de vertegenwoordigers van de bevoegde ministers zullen als deelnemers uitgenodigd worden: de in de Economisch en Sociale Raad voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest vertegenwoordigde gesprekspartners, de instellingen van openbaar nut bevoegd voor tewerkstelling en opleiding (BGDA, opleiding van de middenstand, Bruxelles Formation en de VDAB-RDBB), de organiserende onderwijsinstanties en de vertegenwoordigers van de netwerken, de verenigingssector (lokale opdrachten en instellingen voor socio-professionele inschakeling), de beroepssectoren en hun opleidingsfondsen, het observatorium van de arbeid en de kwalificaties...

De werkzaamheden zullen gaan over de in het contract geïdentificeerde transversale thematieken, zoals:

- > de inventarisatie van het opleidings- en onderwijsaanbod en de aanpassing ervan aan de behoeften van de arbeidsmarkt en aan de behoeften van de werkzoekenden;
- > het verstrekken van informatie aan werkzoekenden en laatstejaarsleerlingen over werk-, opleidings- en onderwijsmogelijkheden in Brussel;

- > het dichten van de kloof tussen de school- en de bedrijfswereld;
- > de problematiek van de tweetaligheid en van het taalonderwijs;
- > de uitrusting van technische en beroepsscholen en de opleidingsinfrastructuren;
- > het betrekken van de beroepssectoren bij tewerkstellings-, opleidings- en onderwijsvoorzieningen;
- > gelijke kansen en de strijd tegen de dualisering.

Zullen ter gelegenheid daarvan ook moeten behandeld worden: de in elke Gemeenschap zelfstandig ontwikkelde Franstalige en Nederlandstalige gemeenschapvoorzieningen die een coherente aansluiting vragen voor de Brusselaars, zoals de voorzieningen voor alternerende opleiding, de validering van de competenties of de individuele beroepsopleiding in het bedrijf.

De conclusies van deze twee dagen zullen als basis dienen voor de Regionale Conferentie die zal plaatsvinden in 2006, ten einde sterke verbintenissen te bereiken tussen de gewest- en gemeenschapsoverheden en -actoren bevoegd voor tewerkstelling, opleiding en onderwijs.

II. METHODOLOGIE

Om de voor december 2005 geplande seminars zo goed mogelijk voor te bereiden en een aantal relevante aanbevelingen te kunnen geven, vonden in oktober en november meer dan 15 gesprekken (± 80 personen) plaats. Zo werd het mogelijk de verzoeken van de veldwerkers specifiek te analyseren met oog voor de problemen waarmee zij geconfronteerd werden en de mogelijke oplossingen dienaangaande.

Er was een onderhoudsgids nodig voor het goede verloop van de twee uur durende gesprekken. Deze gids, die open vragen bevat, stoelt op drie thematieken:

- > taalonderwijs;
- > de harmonisatie tussen tewerkstelling, opleiding en onderwijs;
- > de herstimulering van de inschakelingsvoorzieningen in de onderneming.

De ondervraagde instellingen (35) zijn: de BGDA en het Observatorium, Bruxelles Formation, de Febisp, de drie netwerken voor technisch en beroepsonderwijs, de Middenstand, de Handelskernen, de Sectoriële fondsen van de non-profit- en de bouwsector, het EFPME, het ACV, het ABVV, het VOB, de 4 netwerken van de EPS, het OOTB, de VGC, de CDO's, de CDV's en de Vlaamse Minister voor onderwijs en opleiding.

35. Van elke instelling werden 1 of 2 vertegenwoordigers ondervraagd.

III. SYNTHESEVERSLAGEN

Het agentschap Alter heeft ons tijdens alle fasen begeleid en heeft syntheseverslagen opgesteld die door onze 2 Commissies aanvaard werden.

Al deze verslagen werden opgenomen in dit gedeelte van de brochure.

II.1 Verslag van het seminarie van 7 december 2005

“De arbeidswereld, de onderwijswereld en de opleidingswereld dichter bij elkaar brengen in Brussel”

A. Doelstellingen

Om het hoofd te bieden aan de alsmaar stijgende werkloosheid (momenteel is 22% van de Brusselse actieve bevolking en één op drie jongeren werkloos) organiseerden de CCFEE en het BNCTO een aantal seminars met als doel het debat op gang te brengen en bij te dragen tot de formulering van aanbevelingen die verder gaan dan de gebruikelijke clichés. De algemene doelstellingen luiden als volgt:

- > Het creëren van synergieën en samenwerkingsverbanden tussen de arbeids-, opleidings- en onderwijswereld binnen elke Gemeenschap en tussen de twee Gemeenschappen en het Gewest.
- > Het mobiliseren van alle partners bij het implementeren van adequate en duurzame oplossingen voor de problemen waarmee het Gewest te kampen heeft.

Dit eerste seminarie had in de eerste plaats aandacht voor de opleiding van jongeren en had als specifiek doel technische en beroepsopleidingen, evenals de centra voor alternerend leren, te herwaarderen. Een ander doel was het smeden van banden met het economische weefsel van het Gewest.

B. Vier vaststellingen

1. De Brusselse arbeidsmarkt wordt geconfronteerd met een steeds groter wordende kwalificatiekloof. Zo is meer dan de helft van de actieve Brusselaars vandaag in het bezit van een diploma hoger onderwijs, het hoogste cijfer in het land. Een evolutie die leidt tot problemen van overkwalificatie bij de aanwerving, vooral ook omdat de stijging van het aantal hooggekwalificeerden in Brussel niet samengaat met een daling van het aantal lagergekwalificeerden (die nog steeds de meerderheid uitmaken). En wat te zeggen van de Brusselse jeugd? 20% van de jongeren die zijn ingeschreven bij de BGDA heeft alleen een diploma lager onderwijs op zak. De werkloosheidsgraad bij jongeren

die uit het technisch en beroepsonderwijs komen, ligt er drie keer hoger dan in Vlaanderen en ook heel wat hoger dan in Wallonië. Bovendien heeft meer dan de helft van de knelpuntberoepen in Brussel (horeca, handel, bouw, non-profitsector) rechtstreeks of onrechtstreeks te kampen met een opleidingsprobleem.

2. Er is een Brusselse arbeidsreserve, maar – zelfs al laten we de over- en onderkwalificatieproblematiek buiten beschouwing – het evenwicht tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt wordt verstoord door een hele reeks discriminaties bij de aanwerving. Deze discriminaties kunnen gebaseerd zijn op leeftijd, geslacht, nationaliteit of etnische afkomst.

3. Het blijft moeilijk om inzicht te verwerven in de relatie opleiding-tewerkstelling, vooral in Brussel. De databases 'opleiding' en 'tewerkstelling' zijn immers niet aan elkaar gekoppeld, de gewestelijke instrumenten zijn afhankelijk van federale statistieken en het gebruik van cijfers inzake onderwijs is vrijwel onmogelijk. Bovendien wordt er niet alleen een verschillende terminologie gehanteerd in de onderwijs-, opleidings- en tewerkstellingssector, maar bestaan er ook nog eens verschillen in terminologie tussen de verschillende Gewesten, om nog maar te zwijgen van de gebrekkige kennis die men heeft van de systemen die worden gebruikt in de andere Gemeenschap. Ten slotte zijn de verschillende actoren niet op de hoogte van wat de andere actoren doen en is de beschikbare informatie verre van doeltreffend (te veel en te snel achterhaald).

4. Nochtans wonen vaak dezelfde personen de talrijke bijeenkomsten van de (formele en informele) overlegstructuren bij. Ook al blijkt dus dat er geen gebrek is aan uitwisselingsmogelijkheden, toch worden er maar zeer weinig concrete en doeltreffende partnerships aangegaan tussen de onderwijs-, de opleidings- en tewerkstellingssector.

C. Uitdagingen

1. Een zorgvuldig uitgewerkt systeem voor het inzamen, organiseren, verspreiden en uitwisselen van **informatie over alle sectoren** (onderwijs, opleiding en tewerkstelling) is een conditio sine qua non voor het aangaan van doeltreffende partnerships tussen de verschillende actoren.

2. Een samenhangend informatiebeleid maakt ook een betere **promotie van beroepen en opleidingstrajecten** mogelijk, evenals een **juistere en efficiëntere voorlichting**. Twee uitdagingen op dit niveau: **werken aan de opvattingen** (vooral van de ouders) die men heeft van bepaalde beroepen en de opleidingstrajecten die eraan verbonden zijn; en de informatie toespitsen

op de zwakste doelgroep om de **dualisering van opleidingen**, die in hoofdzaak de hooggekwalificeerden ten goede komt, tegen te gaan.

3. Op basis van een betere kennis van de relatie opleiding-tewerkstelling is het mogelijk **het opleidingsaanbod** beter te structureren. Hier dienen de ad-hoc-instrumenten (zoals de CCPQ of de Vlaamse Onderwijsraad) te worden verbeterd en uitgebreid om te verhinderen dat er opleidingen worden gegeven voor beroepen die niet meer bestaan of dat er zogezegde kwalificerende opleidingen worden aangeboden die in realiteit niet leiden tot welke kwalificatie dan ook. Anderzijds mag het opleidingsaanbod geen voorrang geven aan de prioritaire sectoren (of nog te ontwikkelen sectoren, zoals de stadsberoepen): de andere sectoren vormen immers een economische en tewerkstellingsrealiteit en beantwoorden aan de keuzes van talrijke jongeren. De uitdaging bestaat er tevens in een arbitragemechanisme te creëren met betrekking tot het opleidingsaanbod van de verschillende operatoren om te vermijden dat er identieke opleidingen worden gegeven en om ervoor te zorgen dat alle doelgroepen worden bereikt (zoals jonge ongeschoolde werkzoekenden) en dat alle sectoren worden gemobiliseerd (waar er bijvoorbeeld nog niet systematisch sectorale fondsen bestaan).

4. Betere informatie over de Brusselse situatie kan ook worden gebruikt om de **pedagogische instrumenten** te verbeteren waarover de opleidingsoperatoren beschikken, evenals hun uitrusting. Bij het gebruik van competentiestandaarden en programma's dient rekening te worden gehouden met 'hybridisatiefenomenen' die worden vastgesteld op het terrein (het feit dat de huidige jobs competenties uit verschillende beroepen mixen) en moet men zich dus beter concentreren op de beheersing van competenties in plaats van op opleidingstrajecten of cursussen die niet noodzakelijkerwijs leiden tot jobs in de in theorie beoogde sectoren. **Een uitrustingsbeleid** zou een gezamenlijk gebruik mogelijk maken van alle beschikbare middelen en hun versnippering verhinderen. *De basisuitrusting van elke opleiding-operator dient evenwel gegarandeerd te blijven.*

5. Meer in het algemeen moeten de **partnerships tussen economische, opleidings- en onderwijsactoren** worden uitgediept, gesystematiseerd, op elkaar afgestemd en ondersteund door de overheid. De bestaande en nieuwe partnerships moeten – zodra hun doeltreffendheid is geëvalueerd – worden gepromoot teneinde hun aantal te vergroten. Wat verder zeer belangrijk is, is te weten in welke mate ondernemingen zich inzetten in deze partnerships. Is **werk** een doelstelling die simpelweg wordt gegarandeerd door de investeringsinspan-

ningen van een bedrijf of dient het te kaderen in een vastberaden engagement van een bedrijf of een sector? Moet de creatie van jobs voor Brusselaars een voorwaarde zijn voor elke overheidssteun? Of moeten werkgevers gewoon worden aangemoedigd om te 'werken' met 'hangjongeren' via lastenverlagingen?

In ieder geval is de **stabiliteit van stageplaatsen** die worden aangeboden door bedrijven die dergelijke partnerships aangaan van cruciaal belang: een dalende conjunctuur (vooral in prioritaire sectoren of knelpuntberoepen) mag niet leiden tot het eenzijdig verbreken van de samenwerking. Een van de onderliggende uitdagingen is **het niveau waarop deze partnerships gestructureerd zijn**: een structuur **op sectorniveau** geniet de voorkeur boven een relatie met één enkele onderneming. In dit laatste geval bestaat er immers het risico dat men vervalt in adequationisme. Het is op sectorniveau dat kan worden gesproken over afspraken met betrekking tot kwesties als het aantal stageplaatsen, of zelfs arbeidsplaatsen, die een sector aanbiedt met voorwaardelijke steun van de overheid.

6. Deze partnerships moeten beantwoorden aan een aantal **voorwaarden**. Om een collectieve dynamiek op gang te kunnen brengen, moet aan de **individuele doelstellingen van elk van de betrokken actoren** worden beantwoord. De doelstellingen en de organisatie van het onderwijs (en van kwalificerende opleidingen in het algemeen) mogen ook niet alleen op de huidige economische realiteit worden afgestemd. De opdrachten van het onderwijs verwijzen slechts onrechtstreeks naar de inschakeling in het 'economisch leven'. De schoolstructuren (opties, opleidingstrajecten, leerprogramma's, bekwaamheden...) zijn opgebouwd rond de tijd die nodig is voor kennisverwerving. Ze kunnen dus niet voortdurend worden aangepast aan de marktvereisten. Op deze basis moeten **de verantwoordelijkheden van iedereen** worden bepaald. De verantwoordelijkheid van een opleidingsverstrekker bestaat er bijvoorbeeld in de verwerving van competenties te garanderen en dus niet om jobs te voorzien. Globaal gezien dienen deze partnerships te berusten op een **'driehoeksverhouding'** waarbij de arbeidsmarkt, de verwachtingen van jongeren en het opleidingsaanbod beter op elkaar zijn afgestemd.

7. Om deze partnerships logisch mogelijk te maken, moeten er uitdagingen worden aangegaan die vaak veel verder reiken dan de relatie opleiding-tewerkstelling. Zo dient men preventief tewerk te gaan en ervoor te zorgen dat **alle leerlingen de basiscompetenties beheersen** alvorens te investeren in inhaalinspanningen in het secundair onderwijs. In die context is het

ook van cruciaal belang te strijden tegen de **segregatie in Brusselse scholen**, de **dualisering van het onderwijssysteem** en de **systematische devalorisatie van bepaalde scholen en hun leerlingen**. De beheersing van de onderwijs- of opleidingstaal moet worden gegarandeerd zowel voor volwassenen (via bijvoorbeeld alfabetiseringscursussen en cursussen Nederlands voor anderstaligen) als voor leerlingen (door met name het aantal overgangsklassen in Brussel te verhogen. Hier belanden nieuwkomers immers vaak in het speciaal onderwijs wegens plaatsgebrek). **Het watervalfenomeen** moet eveneens worden weggewerkt om te voorkomen dat leerlingen die zich in het kwalificerend onderwijs bevinden worden geblokkeerd wanneer ze van richting veranderen of wanneer ze hun studies willen voortzetten. Voor het overige dient men er rekening mee te houden dat **discriminatie op de arbeidsmarkt en in de toegang tot stages** (op zich te bestrijden) extra demotiverend is voor jongeren die moeilijkheden hebben op school. Waarom zouden ze hun best doen als ze – zelfs al hebben ze een diploma op zak – toch gediscrimineerd worden?

8. Ten slotte moet in het onderwijs-, opleidings- en tewerkstellingsbeleid rekening worden gehouden met de **realiteit van het Brussels gewest**. Om een efficiëntere institutionele samenhang te kunnen verkrijgen, dienen er eerst experimentele samenwerkingsprojecten te worden opgezet.

D. Aanbevelingen

1. De communicatie en uitwisselingen tussen de verschillende actoren aanmoedigen zodat ze beter geïnformeerd zijn: de kennis over de socio-economische realiteit van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest verbeteren via scholen en opleidingscentra, en, omgekeerd, de kennis die de socio-economische wereld (vooral KMO's en ZKO's) heeft van het bestaande opleidingsaanbod verbeteren

> Sectorspecifieke informatiedagen organiseren op het einde van het lager onderwijs en bij het begin van de eerste graad secundair onderwijs om ouders en studieadviseurs in te lichten over de perspectieven van de sector en om eventuele verkeerde opvattingen die men heeft van de sector op te helderen.

2. Instrumenten creëren en structureren die een grondige kennis van het opleidingsaanbod in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest mogelijk maken, die kunnen worden gebruikt zowel voor de onderwijs- als voor de opleidingssector, die gekoppeld zijn aan jobdatabases en die zijn samengebracht in een gemeenschappelijk platform voor Franstaligen en Nederlandstaligen

- > Een toezichtstelsysteem implementeren (in combinatie met prospectief onderzoek) om de evolutie van beroepen concreet te volgen (inclusief de niet-prioritaire beroepen) en om in detail te analyseren hoe de behoeften van bedrijven, de opleidingsmogelijkheden en de verwachtingen van jongeren op elkaar aansluiten; hierbij kan men steunen op netwerken van toezichthoudende afgevaardigden (SFPME en Syntra) en op centra voor alternerend leren (CEFA en CDO/CDV).
- > Termen verduidelijken die worden gebruikt om de beroepen en opleidingstrajecten uit te leggen en te promoten via een akkoord tussen de onderwijs-, de opleidings- en de bedrijfswereld (via bestaande structuren, zoals de CCPQ).

3. De promotie van beroepen verbeteren, evenals de promotie van onderwijs- en opleidingsmogelijkheden gericht op deze beroepen, vooral in deze 6 prioritaire sectoren in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, evenals voor de knelpuntberoepen

- > Meer informatie verstrekken over het onderwijs voor sociale promotie en de sectorale fondsen van de non-profit sector.

4. Een gemeenschappelijke school- en beroepsoriëntatie structureren voor de onderwijs- en de opleidingswereld in de beide Gemeenschappen

5. Mogelijkheden creëren en behouden in de onderwijs- en de opleidingswereld om kennis te maken met de realiteit van het economische weefsel van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de 6 prioritaire sectoren

- > Een opleidingskadaster verwezenlijken om te vermijden dat er identieke opleidingen worden georganiseerd, een arbitrage realiseren met betrekking tot het opleidingsaanbod en de kwaliteit van opleidingen en uitrustingen garanderen.

6. Investeren in uitrusting en nieuwe infrastructuur in overeenstemming met de arbeidswereld en hun toegankelijkheid promoten door een gezamenlijk gebruik mogelijk te maken

- > De instrumenten van de KMO's analyseren om zich niet te beperken tot hightech materiaal.
- > Investeren in het vereiste basismateriaal voor scholen uit het kwalificerend onderwijs.

7. De betrokkenheid van de Brusselse sociale partners bevorderen door een sterk partnership te ontwikkelen tussen de bedrijven en de onderwijs- en opleidingswereld

- > Systematisch nauwe samenwerkingsverbanden aanmoedigen tussen een sector en één of meerdere scholen, op het gebied van uitrusting, stages en jobs, en getuigenissen verspreiden over geslaagde projecten.

- > Pilotprojecten opstarten inzake concrete tweetalige partnerships tussen operatoren die hetzelfde publiek beogen, zonder te wachten op structurele institutionele oplossingen.

- > Patronale vertegenwoordigers en sectorale fondsen integreren in de Zonale raad voor alternerend onderwijs en samenwerken met Nederlandstalige collega's (CDO/CDV), via het platform gevormd door het Vast bureau voor de alternerende opleiding.

8. De vervanging van en/of uitwisseling tussen leerkrachten/opleiders en professionals uit de bedrijven aanmoedigen

9. In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest een persoon benoemen die belast wordt met de contacten tussen de twee Gemeenschappen op het vlak van onderwijs, zodat rekening kan worden gehouden met de specifieke kenmerken van het Gewest

10. Systematisch de strijd tegen discriminatie op basis van geslacht en etnische afkomst integreren in elk van de voornoemde aanbevelingen

II.2 Verslag van het seminarie van 14 december 2005

“Een nieuwe impuls voor inschakelingssystemen in de onderneming”

A. Doelstellingen

De doelstellingen van dit tweede seminarie stemmen overeen met de voornaamste doelstellingen van het eerste seminarie. Deze tweede zitting richtte zich echter specifiek op een herziening van het premiesysteem, op de oprichting van betere partnerships in de inschakeling en betere contacten met de Brusselse economische structuur.

B. Vaststellingen

1. Brussel is de grootste tewerkstellingspool in België (650.000 jobs). De Brusselse arbeidsmarkt onderscheidt zich vooral door een sterke uitbreiding van de tertiaire sector (meer dan 90% van de jobs), terwijl het aantal arbeiders blijft teruglopen. De vervrouwelijking van de arbeidsmarkt stijgt nog steeds (en het werkloosheidscijfer bij lagergekwalficeerde mannen is er verhoudingsgewijs het hoogst).

2. De actieve Brussel bevolking blijft aangroeien ten gevolge van immigratiegebonden demografische evoluties. Tussen 1980 en 2004 steeg de werkloosheid van 11% tot 22%: een verdubbeling die volledig te wijten is aan de stijging en verjonging van de actieve bevolking, twee fenomenen inherent aan immigratie.

3. De werkgelegenheid is blijven stijgen tot in 2002 (horeca, telecommunicatie, interim, informatica-activiteiten, diensten aan ondernemingen, non-profitsector in de brede zin van het woord). Het zijn vooral de middelgrote ondernemingen die veel jobs lijken te genereren. KMO's moeten vaak opboksen tegen de gevolgen van de conjunctuurschommelingen. We stellen vast dat 20% van de jonge KMO's vijf jaar na hun oprichting verdwenen is... En toch zijn KMO's goed voor 85% van de productiestructuur en meer dan de helft van de jobs. Ook werven de KMO's proportioneel gezien de meeste stagiairs van de socioprofessionele inschakeling aan, die elders op de arbeidsmarkt gediscrimineerd worden.

4. Voor Brussel alleen kunnen niet minder dan 220 verschillende hulpmiddelen ingezet worden om de zwakste groepen in te schakelen op de arbeidsmarkt door hen werkervaring en/of een opleiding op de werkplek te geven.

5. De vraag naar vormende inschakeling in de onderneming (stages, alternerende opleidingen van de CEFA's, leercontracten, enz.) wordt geschat op meer dan 30.000 plaatsen. Volgens schattingen van de CCFEE (op basis van gegevens van 2004):

- > zijn er zo'n 18.000 studenten op zoek naar een stageplaats in een onderneming
- > willen zo'n 7.000 stagiairs uit beroepsopleidingen hun opleiding besluiten met een stage in een onderneming
- > hebben zo'n 3.500 jongeren die zijn ingeschreven voor alternerend leren of een middenstandsopleiding een leercontract of een ondernemersstage aangevraagd. 274 van de jongeren die zich hebben ingeschreven voor alternerend leren wachten op een job en bepaalde leercontracten en stagiairs van de ondernemersstages voeren hun contract of stage tot ver in Wallonië uit.
- > genieten jaarlijks zo'n 500 mensen een beroepsopleiding in de onderneming.

C. Uitdagingen

1. Het kernprobleem dat tijdens het seminarie aan de oppervlakte kwam, is dat de Brusselse economie niet in staat is om werkgelegenheid te creëren voor de migrantenbevolking, die meer dan andere groepen te lijden heeft onder een reeks discriminaties op de arbeidsmarkt. Die uitdaging vereist een sterk engagement van de politiek en van de economische en sociale spelers, met name de werkgevers en de vakbondsafgevaardigden in ondernemingen. Het probleem wordt nog groter als men bedenkt dat de discriminatie zich niet beperkt tot de etnische origine, maar ook betrekking heeft op leeftijd en geslacht. Een tweede uitdaging die deze algemene mobilisering vereist, is het gevecht tegen deze

precaire situatie. De laaggekwalificeerde werkzoekenden (zonder diploma van het hoger secundair onderwijs) zijn vandaag de dag immers het slachtoffer van een toenemende armoede.

2. Deze twee uitdagingen komen samen. De laaggekwalificeerde groepen en gediscrimineerde groepen stemmen gedeeltelijk overeen. Een van de middelen om de sterke aanwervingsdiscriminatie in Brussel het hoofd te bieden, bestaat erin de kwalificaties van de gediscrimineerde groepen te verhogen. Dat impliceert dat het opleidingsbeleid zich dus niet meer in de eerste plaats richt op de perfectionering van de werknemers, maar op de verschillende gediscrimineerde en/of lagergekwalificeerde groepen. Bovendien moet men de opleidingssystemen nog afstemmen op de specifieke kenmerken van de groep. Korte opleidingen, die zich rechtstreeks richten op de specifieke behoeften van een functie, zijn bijvoorbeeld te mijden, want hoe minder men gekwalificeerd is, hoe meer opleiding men nodig heeft (vaak opleidingen met betrekking tot transversale competenties zoals talenkennis). Ook moeten de inschakelingssystemen rekening houden met de sociale kenmerken van de groepen. Bijvoorbeeld: voor zwakke groepen is een grotere mate van autonomie in het zoeken naar een job, bijvoorbeeld op het gebied van contractualisering, enkel te realiseren met een grondige begeleiding. De druk van de verplichting om ook de jongste groepen in te schakelen kan eveneens een probleem vormen als er geen middelen zijn om dat mogelijk te maken.

3. De 'springplank naar de arbeidsmarkt' kan problemen opleveren voor de inschakeling. Paradoxaal genoeg doen ondernemingen en openbare diensten slechts zelden een beroep op de talloze systemen, ondanks de enorme vraag naar inschakeling. Er bestaat immers een overvloed aan hulpmiddelen om aan werk te geraken (met een forse stijging van het aantal contracttypes, statuten, enz. tot gevolg). Die overvloed maakt dat de verschillende partijen elkaar moeilijk terugvinden of dat ze om concurrentieredenen voorrang moeten geven aan bepaalde belangen. Maar bovenop de complexiteit van het geheel aan maatregelen, zijn die laatste vaak ook elk afzonderlijk nog eens erg ingewikkeld. Het komt er dus op aan te weten hoe men die maatregelen kan rationaliseren en vereenvoudigen en hoe men ze kan promoten om een betere professionele inschakeling van de betrokken Brusselse groepen te bewerkstelligen. Dat is de verantwoordelijkheid van de overheid.

4. Naast die overdaad aan systemen zijn ook de inschakelingsbedrijven zelf erg talrijk. De diversiteit van de operatoren is zonder meer een bron van vele mogelijkheden voor de diverse groepen. Toch doet de verscheiden-

heid vragen rijzen bij hun onderlinge samenwerking: ook al is het duidelijk dat de wil er is, toch kunnen het gemeenschappelijke overleg en de coördinatie van de complementariteit en een grotere algehele coherentie nog een stuk beter. Elk serviceaanbod is immers gebaseerd op de notie van 'partnership'. De samenwerkingsmoeilijkheden zijn vooral te wijten aan het overaanbod van systemen: er mengen zich te veel machtsniveaus met de opleiding/inschakeling, met verschillende wetgevingen die men op het terrein moet zien te coördineren. De institutionele versnippering van de competenties resulteert in een gebrek aan synergieën (bijvoorbeeld met de startbaanovereenkomst 'Rosetta'). Maar de actoren op het terrein gebruiken niet noodzakelijk alle bestaande partnershipmogelijkheden. Dat is vaak te wijten aan het feit dat het beleid bepaalde groepen voorrang geeft. Soms speelt ook de voorkeur voor bepaalde samenwerkingsvormen een grote rol (bijvoorbeeld: uitbesteding van opleidingen aan private of publieke instellingen zonder dat de overheid erbij wordt betrokken).

5. Ook de doelstellingen die door het partnership moeten worden nagestreefd, kunnen bepaalde spanningen teweegbrengen tussen opleidings- en tewerkstellingslogica's. Verschillende opleidingsoperatoren willen bijvoorbeeld meer naar integratie op de werkplek toewerken omdat opleiding een ondersteunende factor is voor tewerkstelling (door de kansen op aanwerving te verhogen). Sommigen onderstrepen echter dat opleiding alleen de tewerkstellingsproblemen niet kan oplossen. Het opleidingsbeleid en het tewerkstellingsbeleid zijn met elkaar verbonden maar lopen niet altijd samen. Op dit ogenblik bestaat het risico dat men de tewerkstellingsobjectieven op de opleidingen gaat projecteren, wat leidt tot een reeks bedenkelijke initiatieven zoals de reeds vermelde korte opleidingen voor lagergekwalificeerden. Andere opleidingsoperatoren bevestigen echter dat het onzinnig zou zijn om de opleidingsobjectieven niet op de realiteit van de arbeidsmarkt af te stemmen.

6. Er moeten ook partnerships met ondernemingen komen. De opleidings- en inschakelingssystemen zijn op zoek naar ruim 30.000 plaatsen in ondernemingen. Maar nog steeds investeren te weinig ondernemingen in deze benaderingswijze en bestaat er heel wat discriminatie bij de ondernemingen die dat wel doen.

7. De zoektocht naar partnerships met ondernemingen wordt soms ondergraven door de afwijkende eisen die het partnership in de weg staan. Zo is alternerend leren (CEFA – CDO/CDV) bijvoorbeeld verplicht om de jongere te begeleiden en voor te bereiden terwijl ondernemingen slechts aangemoedigd (niet verplicht) worden om opleidingen te voorzien en de jongeren te aanvaarden en op

te volgen. Daardoor ontstond er bij de opleidings- en inschakelingspartners een vraag naar responsabilisering van werkgevers. De Brusselse ondernemingen hebben echter gewaarschuwd dat men gezien de externe concurrentie geen eenzijdige verplichtingen mag opleggen.

8. In termen van middelen onderstrepen we in de eerste plaats de huidige inspanningen van Cocof, de Franse gemeenschapscommissie, om het opleidingsaanbod uit te breiden. Toch worden de middelen voor inschakeling vaak onoordeelkundig toegekend: bepaalde groepen leggen opleidings- en socialiseringsbehoeften voor zonder op een inschakeling te kunnen hopen (zie bijvoorbeeld van CEFA- en CDO/CDV-jongeren). Bovendien zijn de middelen van de socioprofessionele inschakelingssector niet in verhouding tot het aantal laaggekwalificeerde werkzoekenden.

D. Aanbevelingen

1. De verschillende maatregelen inzake tewerkstellingsbevordering toetsen aan hun inschakelingsobjectieven

> De verschillende evaluaties van en studies over de maatregelen betreffende tewerkstellingsbevordering en het inschakelingstraject beschrijven en vergelijken met de evolutie van de groepen en de Brusselse socio-economische structuur.

2. Het BNCTO en de CCFEE opdracht geven om adviezen en voorstellen uit te werken op basis van de resultaten van die evaluaties; de adviesinstanties (ESR, CCFEE, BNCTO) helpen om een structurele rol te spelen bij het overleg, de coördinatie en de interpellatie van ministers en hun departementen; de interministeriële conferentie voortzetten via een permanent overleg dat ook naar federale vertegenwoordigers wordt uitgebreid

3. Enkel de meest efficiënte structuren behouden, coördineren, vereenvoudigen en zichtbaarder maken en hun werking harmoniseren

> De werkmethode van de verschillende opleidings- en tewerkstellingsoperatoren coördineren (om de bestaande financiële middelen beter te benutten), met name voor gemeenschappelijke domeinen:

- Het aantal informatieloketten (zoals de tewerkstellingshuizen) waar de verschillende partners samenwerken opdrijven.
- De partners die nog geen deel uitmaken van de plaatselijke tewerkstellingsplatformen (zoals CEFA – CDO/CDV) integreren.
- De decentralisering van de BGDA voortzetten.
- De goedkeuringsprocedures, overstapmogelijkheden en partnerships aanpassen.

- > De structuren die opleiding en ervaring op de werkplek combineren stroomlijnen en vereenvoudigen:
 - Een overzicht opstellen van de verschillende stagevormen en statuten die er betrekking op hebben.
 - Hun objectieven en werkingsmodaliteiten evalueren.
 - Een onderscheid maken tussen de tijd van de opleiding en de tijd van de aanwerving.
 - Een echt opleidingscontract uitwerken: *'het regionale opleidingscontract binnen de onderneming'*.
 - Daar waar mogelijk de maatregelen vereenvoudigen (op administratief en financieel vlak) en toegankelijker maken voor jongeren en werkgevers.
 - De verschillende inschakelingsstatuten identificeren, valoriseren, harmoniseren en rationaliseren.

4. Het aantal inschakelingsmogelijkheden verhogen via de bestaande structuren door de betrokken groepen uit te breiden met behulp van een reeks transversale acties

4.1. De vraag naar inschakeling in ondernemingen (stage, leercontract, enz.) zichtbaar maken en organiseren

- > Een coördinatie opzetten tussen alle opleidings- en onderwijsoperatoren om te vermijden dat het aantal inschakelingsonderzoeken in ondernemingen een te hoge vlucht neemt (onder bepaalde voorwaarden met betrekking tot de goedkeuringsprocedures in ondernemingen).
- > Een gemeenschappelijke database van deze inschakelingsplaatsen creëren.
- > Binnen die coördinatiegroep nadenken over de rol van de vakbondsafvaardiging ten opzichte van jongeren en inschakeling.
- > Veralgemenen en harmoniseren van de inschakelingsovereenkomst die systematisch een luik over opleiding en de evaluatie daarvan zou moeten bevatten.

4.2. De begeleiding van de persoon uitbreiden en promoten, zowel in het opleidingscentrum als in de onderneming (of de openbare instelling) waarin die persoon wordt ingeschakeld

- > De rol van de begeleider verstevigen, ongeacht het opleidingsorganisme, door:
 - de functie van begeleider, de duur van de opdracht en het interventieterrein te erkennen;
 - zijn rol op regionaal vlak te valoriseren;
 - de gevoerde acties en geïmplementeerde vaardigheden zichtbaarder te maken;
 - opleiding te voorzien (door de nodige vaardigheden voor deze functie te valideren).

4.3. De omkaderingsfunctie binnen de onderneming ontwikkelen en promoten

- > De rol van opleider in de onderneming (voogd, peter of andere verantwoordelijke) versterken door een

lastenboek (met een label voor ondernemingen) op te stellen met betrekking tot:

- De definitie van de functie op basis van een aantal variabelen betreffende de onderneming en het beroep.
- De relatie tussen de rol van werknemer-opleider in functie van de verschillende groepen (jongeren, inschakeling, alternerend leren, stages, enz.).
- De voorwaarden betreffende beroepservaring.
- Het statuut van personen.
- De rol van de sociale partners (met name de vakbonden die ervoor moeten zorgen dat de opleiding in de onderneming niet wordt afgeleid naar de productie).

- > Elke nieuwe regionale structuur ter ondersteuning van de omkadering in de onderneming zou moeten voldoen aan de opleidingsbehoeften van jongeren en werkzoekenden en zou zich meerbepaald moeten richten op de tewerkstellings- en innovatiesectoren, zonder zich tot het kader van de economische expansie te beperken.

4.4. De ontwikkeling van nieuwe en bestaande 'werkgeverspools' ondersteunen

- > Alternerend leren, tutoraat en stages in ZKO's ondersteunen en bevorderen door structuren op te zetten die tegemoetkomen aan de problemen met het onthaal in deze ondernemingen door een systeem dat men het best kan vergelijken met het werkgeversverband of met de hulp van de professionele sectoren.

4.5. De vaardigheden valoriseren van de werkzoekenden die in het kader van een van deze structuren werden opgeleid (inclusief art. 60, programma voor beroepsdoorstroming, enz.)

- > De vaardigheden bekrachtigen.
- > De verwerving van deze vaardigheden zichtbaar maken op de toekomstige portaalsite van de BGDA.

4.6. Het opleidingsgedeelte en de overgang naar normale beroepen in startbaanovereenkomsten, programma voor beroepsdoorstroming, art. 60, enz. ontwikkelen en structureren

- > De perioden van tewerkstelling in het kader van art. 60 erkennen als werkervaring en beroepsopleiding, om de opgedane kennis te bevestigen en een duurzame inschakeling in de arbeidswereld na te streven.
- > De praktijken met betrekking tot de art. 60-contracten harmoniseren: deze contracten moeten een opleidingsluik omvatten, verbonden met een tutoraatformule en een professionele begeleiding.
- > De regionale coördinatie van de inschakelingsacties van OCMW's verstevigen.

4.7. Het programma beroepsopleidingen in ondernemingen ontwikkelen

- > De beroepsopleidingen in ondernemingen uitbreiden tot een springplank naar de arbeidsmarkt en openstellen voor andere groepen zoals jongeren die uit het technisch en beroepsonderwijs komen.
- > Zich laten leiden door het eenvoudige karakter voor werkgevers in andere structuren.

5. De jongeren helpen om werkervaring op te doen in het specifieke kader van alternerend leren

- > De operatoren van alternerend leren (CEFA, SFPME, CDV, SYNTRA, enz.) versterken door het aanbod van alternerende opleidingen uit te breiden.
- > De overstapmogelijkheden tussen het onderwijs, onderwijs voor sociale promotie en de middenstand structureren zodat de leerling toegang krijgt tot certificatie en zijn opleidingsperspectieven kan veiligstellen.
- > De opleidings- en kwalificatiedimensie van de inschakeling in alternerende ondernemingen verstevigen, met name door een onderscheid te maken tussen opleiding in de onderneming en aanwerving in de onderneming.
- > Zowel in openbare diensten als in privé-ondernemingen werkervaringen reserveren voor jongeren met het oog op een stabiele job.
- > Alle jongeren een plaats in de ondernemingen garanderen om ervoor te zorgen dat ze hun certificaat behalen.
- > De professionele sectoren en operatoren van alternerende opleidingen aanmoedigen om vaste en gelijkwaardige afspraken te maken betreffende de omkadering van de inschakeling van jongeren in de ondernemingen.
- > De talloze bestaande statuten harmoniseren door een 'contract voor alternerend leren' op te stellen.
- > Pilotprojecten opstarten om ervoor te zorgen dat de bestaande stagemogelijkheden voor jongeren worden uitgebreid naar mensen die ouder zijn dan 25 en op termijn de leeftijdsgrens wijzigen voor de groepen die in het kader van het alternerend leren zijn geïntegreerd om de socioprofessionele inschakeling aan die ontwikkeling te koppelen.
- > Een specifieke impulspremie voorzien voor jongeren van 15 jaar om tegemoet te komen aan de moeilijkheden die het begin van alternerend leren met zich meebrengt.
- > Een regelmatig, tweetalig overleg over alternerend leren organiseren tussen het 'Bureau de l'alternance' en de Nederlandstalige spelers op het vlak van alternerend leren.

6. Het inschakelingstraject intensiveren

- > Het systeem ontwikkelen in functie van het aantal lagergekwalificeerde werkzoekenden.
- > De verschillen in de inschakelingsaanpak van de BGDA en de VDAB beperken, met name door een dubbele inschrijving.
- > Het traject versoepelen zodat het beter is afgestemd op de systematisch niet-lineaire trajecten van de werkzoekenden.
- > De soepele samenwerking en uitwisselingen versterken doorheen de hele begeleiding, opleiding en kwalificatie tot aan de inschakeling.
- > Het loon van stagiaires in de socioprofessionele inschakeling verhogen en de verplaatsingen naar stages en ondernemingen terugbetalen omdat ze een wezenlijk deel uitmaken van hun opleiding.
- > De acties van de socioprofessionele inschakeling voor Nederlandstaligen uitbreiden naar andere groepen, zoals programma's voor beroepsdoorstroming en gecoördineerde acties met onderwijs voor sociale promotie mogelijk maken.
- > Garanderen dat de pilootprojecten die door de socioprofessionele inschakeling werden opgestart langer doorgaan dan 3 jaar en zo de innovatie in de sector verzekeren.
- > De ervaring versterken die met de programma's voor beroepsdoorstroming werd opgedaan op het vlak van kwalificerende opleidingen.
- > De doelgroepen van de socioprofessionele inschakeling laten profiteren van het deel van het traject dat bepaalt welke opleidingselementen nog nodig zijn om de kansen op de arbeidsmarkt te verhogen.
- > De partnerships tussen de socioprofessionele inschakeling en de non-profitsector verstevigen door stageplaatsen in deze sectoren aan te bieden, aanvankelijk onder de vorm van pilootprojecten.
- > De inschakelingsacties op het einde van het traject analyseren met de referentie- en screeningcentra.
- > De screening ook op andere momenten dan het einde van een traject toepassen als men moet weten over welke vaardigheden een persoon beschikt.

7. De betrokkenheid van de sociale partners bevorderen door een sterk partnerschap te ontwikkelen tussen de bedrijven en de onderwijs- en opleidingswereld

- > In het verlengde van het 'Sociaal Pact voor de Werkgelegenheid van de Brusselaars' een kaderovereenkomst opstellen die de sociale gesprekspartners mobiliseert om de opleiding en de professionele inschakeling optimaal te bespreken.
- > De overeenkomst toepassen op de verschillende beroepssectoren, met inbegrip van de partners van private en publieke sectoren.

- > Alle opleidingsoperatoren betrekken bij deze overeenkomsten, vooral de middenstand en de verenigingssector.
- > De sociale gesprekspartners engageren in een project van 'Ondernemingen, opleidingspartners'.

8. Door de omvang van de Brusselse economische structuur (33.000 ondernemingen, publieke sector niet meegerekend), zou elke werkgever één persoon per jaar moeten kunnen inschakelen (stage, leercontract, enz.)

9. Nieuwe middelen vrijmaken om te strijden tegen elke discriminatie op basis van geslacht en etnische afkomst en deze strijd ook systematisch te integreren in de voornoemde aanbevelingen om de diversiteitsplannen te verstevigen

Verslag van het seminarie van 21 december 2005

“Taalstudie”

A. Doelstellingen

De doelstellingen van dit derde seminarie zijn dezelfde als de algemene doelstellingen van het eerste seminarie.

B. Vaststellingen

1. In Brussel eist elke werkgever minimaal de beheersing van een van de twee officiële talen. Meestal is zelfs tweetaligheid een must (deze eis geldt echter niet voor bepaalde sectoren van tewerkstelling, bijvoorbeeld het onderwijs).

2. In tegenstelling tot wat men zou vermoeden, ligt het vereiste niveau inzake talenkennis over het algemeen hoger voor jobs die slechts een laag kwalificatieniveau vereisen (waar veelvoudige contacten met klanten plaatsvinden, gezien de transformatie van de aard van die jobs). Hoe hoger het kwalificatieniveau, hoe minder de beheersing van een taal wordt vereist. En dat terwijl het niveau van de talenkennis stijgt met het studieniveau.

3. Van de drie Gewesten van het land, is de vraag naar opleidingen Frans of Nederlands als vreemde taal het grootst in het BHG.

4. Om aan deze vraag te beantwoorden, is het aanbod taalopleidingen de laatste jaren toegenomen en hebben verschillende operatoren nieuwe initiatieven ontwikkeld (het talentencentrum van Bruxelles Formation, de taalcheque van de BGDA, de coördinatie van gedecentraliseerde initiatieven verzekerd door het Huis van het Nederlands).

5. Opleidingen die specifiek op de verschillende beroepen zijn toegespitst, lijken nog weinig ontwikkeld. Zo

volgt bijvoorbeeld minder dan 4% van het totale aantal Nederlandstalige taalcursisten beroepsspecifieke taalopleidingen.

C. Uitdagingen

1. Tal van werkzoekenden beantwoorden niet aan de kennisvereisten van het Nederlands en het Frans (en zelfs het Engels). Werkgevers – sectoren met ‘knelpuntberoepen’ buiten beschouwing gelaten – krijgen bepaalde vacatures maar moeilijk ingevuld ten gevolge van dit probleem van transversale competentie, i.e. het gebrek aan tweetaligheid. De uitdaging voor taalopleidingen in Brussel bestaat er dus in een groter aantal werklozen **toegang te bieden tot vacatures in Brussel, maar ook tot de heel wat talrijkere vacatures in Vlaanderen.**

2. Welke tweetaligheid wordt beoogd? Deze uitdaging heeft in de eerste plaats betrekking op de werkgevers die ondersteund moeten worden in hun inspanning om **het niveau van tweetaligheid dat bij de aanwerving wordt vereist, preciezer te definiëren.** Maar ze heeft ook betrekking op de opleidingsoperatoren: zij dienen opleidingen te organiseren die het mogelijk maken een **aangepaste kennis van de taal** te verwerven (aangepast aan de specifieke professionele realiteit). Dit is een fundamentele vraag aangezien vooral personen met laaggekwalificeerde functies veel vaker dan vroeger in contact komen met klanten. **En wanneer het een internationaal cliënteel betreft, is Engels de vereiste taal.**

3. Uit deze opleidingsdoelstelling vloeien verscheidene andere uitdagingen voort die alle een ‘aangepaste kennis van de taal’ als doel hebben. Er is sprake van een **oriëntatieprobleem** op het gebied van opleidingen (vandaag komen er immers te veel cursisten in algemene taalopleidingen terecht). Sommigen zijn zelfs van mening dat de Brusselse problematiek inzake taalopleidingen veeleer te wijten is aan een gebrekkige oriëntatie dan aan een ontoereikend **aanbod.**

Anderen beweren dan weer het tegendeel, namelijk dat er naast de oriëntatieproblematiek ook sprake is van een onbeantwoorde vraag naar follow-up opleidingen (postopleidingen) en opleidingen op maat. Volgens hen bestaat er wel degelijk een **toereikend basisaanbod**, maar is **het aanbod van follow-up en specifieke opleidingen te beperkt.**

4. Het huidige aanbod zou in de eerste plaats niet toereikend zijn voor **personen wier moedertaal niet een van de in Brussel gebruikte landstalen is (Frans of Nederlands)**, een publiek dat men vaak tegenkomt in socioprofessionele inschakelingsinstellingen, centra

voor alternerend leren (CEFA) en in het technisch en beroepsonderwijs. Het probleem stelt zich vooral aan Franstalige zijde voor minderjarigen in het onderwijs. Er bestaat weliswaar een aanzienlijk aanbod cursussen Frans voor anderstaligen en alfabetiseringscursussen voor volwassenen, maar de personen die deze cursussen volgen zouden een betere ondersteuning moeten krijgen zodra er zich moeilijkheden voordoen en bovendien zou er op meer systematische wijze informatie moeten worden verstrekt omtrent het cursusaanbod van het onderwijs voor sociale promotie. Daarentegen blijven overgangsklassen voor nieuwkomers in de scholen erg ontoereikend.

5. Deze problematiek inzake het aanbod en de oriëntatie leidt ons tot de volgende uitdaging: **coördinatie**. Hoe kan het beleid van de verschillende operatoren op elkaar worden afgestemd en hoe verkrijgt men een gecoördineerd oriëntatiesysteem dat aan het geheel van behoeften beantwoordt? Ondanks initiatieven zoals het Huis van het Nederlands of de samenwerkingsovereenkomst tussen de BGDA, Bruxelles Formation en de VDAB, blijven de acties van de verschillende operatoren onderling te weinig gecoördineerd. Het is niet de bedoeling om één grote dienst te creëren, en nog minder om één grote school te creëren, maar wel om de bestaande organismen te laten netwerken teneinde de competenties van iedereen te valoriseren en ervoor te zorgen dat de beoogde doelgroepen worden bereikt.

6. Opdat de coördinatie tussen de verschillende organismen efficiënt zou verlopen, moet elke instructeur precies weten welk niveau de cursist heeft wanneer hij de opleidingstaak 'overneemt'. Vandaar de nood aan een **gemeenschappelijke norm voor de evaluatie van competenties**. Op dit moment praten de verschillende operatoren noch over dezelfde personen, noch over dezelfde behoeften, noch in dezelfde termen inzake verworven competenties. **De Europese schaal van taalvaardigheid lijkt niet aangepast** om de verworven kennis in alle opleidingen te meten.

7. De **methodologie** is een bron van heel wat debatten, vooral in termen van onderliggende doelstellingen. Als er talrijke stemmen opgaan om alle opleidingen te richten op communicatie, heeft het niet veel belang in welke sector men zich bevindt (onderwijs of opleiding). Anderen hebben echter hun bedenkingen bij een te grote functionaliteit en specialisatie bij het studeren van talen, vooral in het onderwijs, omdat men niet mag vergeten dat deze studie ook tot doel heeft bij te dragen tot een verruiming van de geest. Er wordt ook benadrukt dat naast studie gericht op communicatie, wat vandaag de dag 'klassiek' geworden zou zijn, de

taal zelf en de studie ervan aantrekkelijk moeten worden, net als het Engels. Anderen beweren dat het Nederlands, naar het voorbeeld van het Engels, 'sexier' moet worden. Een andere vraag die zich stelt heeft betrekking op de impact van vroege taalverwerving of volledige onderdompeling op de beheersing van de moedertaal: studies zouden echter aantonen dat dit geen problemen oplevert. Onderdompeling zou daarentegen volgens inspectierapporten reglementeringsproblemen veroorzaken bij de organisatie ervan en zou ook leiden tot een toenemende segregatie van het schoolpubliek. De voorstellen om in scholen taalevaluaties los te koppelen van andere evaluaties stuiten ook op kritiek in termen van (de)motivatie van de leerlingen. De modularisering, eveneens opgenomen in de aanbevelingen, houdt ook een risico in: ze draagt bij tot *een groepering van de zwakkeren en de sterkeren, waardoor de verschillen in resultaten toenemen*.

8. Ook de specifieke uitdagingen met betrekking tot het onderwijssysteem kwamen aan bod, zoals het gebrek aan taalcursussen in de industriële richtingen van het kwalificerend onderwijs (wat leerlingen hindert zowel bij het zoeken naar stageplaatsen als op de arbeidsmarkt), of **de administratieve rompslomp die de mobiliteit van leerkrachten tussen de verschillende Gemeenschappen in België belemmert...**

D. Aanbevelingen

D1. Het huidige aantal taalstudiemogelijkheden verhogen door het aantal soorten doelgroepen uit te breiden, en door alle transversale acties te valoriseren en te versterken

1. Een lexicon creëren van de gebruikte terminologie in het Frans en in het Nederlands in functie van de verschillende methodologieën

2. Evalueren

- > De bestaande 'inventarissen' over de verschillende studieniveaus, methodologieën, doelgroepen en instellingen vervolledigen en coördineren op basis van gemeenschappelijke criteria
- > De vraag analyseren.
- > Het aanbod analyseren.
- > Voorstellen indienen bij de betreffende politieke overheden en sociale partners.

3. Het talenonderwijs in het basis- en secundair onderwijs versterken

- > Leren van de tweede landstaal vanaf het eerste jaar van het basisonderwijs, bijvoorbeeld in de vorm van een project.
- > Het aantal overgangsklassen in het basis- en secundair onderwijs verhogen.

4. De RTBF vragen om net zoals de VRT haar uitzendingen in vreemde talen te ondertitelen in plaats van te dubben (films, reportages,...) om de taalstudie op school te ondersteunen

5. Samen met de BGDA zorgen voor een meer uitgebreide en duurzame opvolging van personen die een taalopleiding volgen

- > Binnenkort zal er een akkoord worden gesloten tussen de BGDA en het Huis van het Nederlands om de opvolging te verzekeren van personen die door de BGDA worden doorverwezen naar het Huis van het Nederlands. Het zou interessant zijn om dit akkoord uit te breiden en toe te passen op alle personen die via de BGDA een taalopleiding volgen.
- > Alle nuttige elementen (zoals bijvoorbeeld de verworven kennis in het Onderwijs voor sociale promotie) opnemen in de dossiers van de werkzoekenden die door de BGDA naar Bruxelles Formation en de VDAB werden doorverwezen op basis van het verplichte opvolgingsprotocol afgesloten met de BGDA, met als doel een beter inzicht te krijgen in hun talenkennis.

6. Uitwisselingsmogelijkheden tussen leerkrachten en opleiders uit de beide gemeenschappen in het BHG mogelijk maken, aanmoedigen en ontwikkelen, naar het voorbeeld van de uitwisselinginitiatieven tussen Bruxelles Formation en de VDAB

- > Functie-uitwisselingen aanmoedigen in beide richtingen, voor een schooljaar, voor opleidingscursussen of zelfs voor kortere periodes.

7. Het systeem voor validering van competenties toepassen op nieuwe beroepen

- > Een inventaris maken van de beroepen waarvan het profiel, de opleidingscursus die eraan voorafgaat en de valorisatie wijzigen in functie van bepaalde voorwaarden op het gebied van talenkennis.
- > De evaluatie van taalcompetenties integreren in de validatie van algemene competenties.

8. Een gemeenschappelijk platform creëren voor Franstaligen en Nederlandstaligen in het BHG

Doel van dit platform:

- > Alle acties in verband met taalstudie groeperen.
- > Een portaalsite creëren waarop alle nuttige informatie wordt samengevoegd: cursussen, examens, opleidingen, vakliteratuur...
- > Een netwerk van opleidingsorganisaties creëren.
- > De haalbaarheid bestuderen van een gemeenschappelijk gebruik van alle beschikbare middelen in Brussel op het gebied van financiering, infrastructuur en personeel.

D2. Specifieke, niet-transversale aanbevelingen in het kader van taalstudies: het onderwijs en de beroepsopleiding valoriseren en versterken

D.2.1. Technisch en beroepsonderwijs, CEFA en het onderwijs voor sociale promotie

9. Verplichte taalstudie herinvoeren in alle richtingen van het technisch en beroepsonderwijs in het BHG (zowel in het kader van het verplicht onderwijs als in dat van het onderwijs voor sociale promotie)

- > De CCPQ (Franse Gemeenschapscommissie voor Beroepen en Kwalificaties) en de VLOR vragen om taalstudie te introduceren in alle beroepsprofielen van het technisch en beroepsonderwijs en de centra voor alternerend leren.
- > Ervoor zorgen dat leerlingen een bepaald vereist niveau kunnen bereiken via kapitaliseerbare modules (met name via het Onderwijs voor sociale promotie).
- > In de 2^e graad van het technisch en beroepsonderwijs speciale accenten leggen in het taalonderwijs, door bijvoorbeeld niet voor een globale, maar voor een thematische benadering te opteren.
- > In de 3^e graad de taalstudie toespitsen op noodzakelijke kennis die verschilt naargelang de opleidingsmogelijkheden.
- > De taalonderdompeling in het kwalificerend onderwijs uitbreiden.
- > De mogelijkheden van het Europese uitwisselingsprogramma Leonardo beter benutten.

10. Een 'talenplan' introduceren in de stages van het technisch secundair onderwijs, het beroepsonderwijs en het deeltijds onderwijs, om de leerlingen te ondersteunen in de landstaal die ze het minst beheersen

11. De taalstudie in het technisch en beroepsonderwijs onder de loep nemen en afstemmen op de cultuur en de interesses van de jongeren evenals op hun toekomstige professionele activiteiten

- > De ontwikkeling van pedagogische projecten aanmoedigen.
- > De studie bevorderen door te werken met thema's die aanleunen bij de leefwereld van jongeren op cultureel vlak, op sportief vlak, hun omgeving...
- > De mogelijkheden om praktijkervaring op te doen uitbreiden.
- > Een talenplan introduceren in de stages van het technisch secundair onderwijs, het beroepsonderwijs en het deeltijds onderwijs, om de leerlingen onder te dompelen in de landstaal die ze het minst beheersen.

12. De organisatie van algemene kennisexamens loskoppelen van taalvaardigheidsexamens en het effect daarvan bestuderen

- > De erkende, gemeenschappelijke criteria en condities met betrekking tot taalstudie bepalen.
- > Per beroepssector taalkennisprofielen opstellen.
- > Zich richten op individuele doelstellingen.
- > Tijdens dit experiment modularisering introduceren, op basis van het advies van het CEF.

13. Gemeenschappelijke projecten tussen scholen uit de twee Gemeenschappen aanmoedigen³⁶

14. Overstapmogelijkheden tussen het technisch en beroepsonderwijs, de centra voor alternerend leren, beroepsopleidingen en het Onderwijs voor sociale promotie bevorderen

15. De opleiding van taalleerkrachten onder de loep nemen en aanpassen in functie van de aanbevelingen

- > Introduceren van bijvoorbeeld initiële opleidingsprogramma's voor leerkrachten in de andere taal.

D.2.2. Beroepsopleiding voor werkzoekenden en werknemers

16. De opleidingsprogramma's voor nieuwkomers georganiseerd door de beide Gemeenschappen uitbreiden

- > Een gemeenschappelijk plan opstellen voor het Gewest dat de acties van de beide Gemeenschappen integreert.
- > De tweetaligheid van bevolkingsgroepen van vreemde origine (moedertaal + 1) erkennen en valoriseren, zoals bijvoorbeeld kennis van het Arabisch.

17. Voor elke werkzoekende een geïndividualiseerd project opstarten waardoor hij bijkomende taalopleidingsmogelijkheden krijgt aangepast aan het soort werk dat hij zoekt (zoals bijvoorbeeld Engels in het hotelwezen)

- > Elke werkzoekende Brusselaar de mogelijkheid bieden te genieten van een aanbod dat vergelijkbaar is met de taalcheque.
- > Elke werknemer die verandert van werk moet kunnen genieten van de taalcheque.

18. Het taalopleidingsaanbod uitbreiden opdat ook de 14 tewerkstellingsniches zonder een specifiek aanbod, geïdentificeerd door Bruxelles Formation, zouden worden gedekt

19. De taalbelemmeringen van de 'klassieke opleidingen' beperken voor Brusselse werkzoekenden die alleen het Frans of alleen het Nederlands beheersen, met het oog op het verzekeren van tewerkstelling

- > Bepaalde doelstellingen nastreven, maar op een gerichte, korte, motiverende en praktische manier
- > Op een verstandige en flexibele manier de opleidingstaal kiezen.
- > Evalueren tot waar de taalvereisten precies moeten strekken, wat de beste studiemethode is, streven naar het oefenen van taalvaardigheden, niet opteren voor taalonderwijs op academisch niveau.
- > Alternatieve trajecten uitproberen (meertalige).
- > De NODO-ervaring (Nederlands op de opleidingsvloer) van de VDAB uitbreiden. Hierbij worden personen tijdens hun beroepsopleiding ondersteund door een tweede taalinstructeur die gelijktijdig met de vakinstructeur aanwezig is op de werkvloer.

20. Zich richten op taalvaardigheidsbehoeften en een meer pragmatische aanpak ontwikkelen

- > De volgende gegevens verzamelen en analyseren: voor welke concrete functies bestaan er specifieke taalvereisten? Welk niveau van het Nederlands of het Frans is vereist?
- > De relatie tussen de taalvereisten bij de aanwerving en de taalvereisten voor de uitgeoefende functie op een grondigere manier bestuderen.
- > De integratie van taal in opleidings- en tewerkstellingsprogramma's aanmoedigen en ontwikkelen.
- > De werkgevers ondersteunen bij een meer precieze definiëring van het vereiste tweetaligheidsniveau bij de aanwerving, door op termijn experimenten van het type Ikea uit te breiden en te generaliseren, in combinatie met een opleidingsvoorziening op maat.

21. De betrokkenheid van de sociale gesprekspartners bevorderen

- > In alle beroepssectoren overeenkomsten met betrekking tot taalstudie sluiten, in het bijzonder in openbare functies waar in een gericht opleidingsaanbod moet worden voorzien afgestemd op de vereisten van Selor.

³⁶ Cf.: Tritec-project van het Prins Filipfonds

IV. SAMENVATTING VAN DE AANBEVELINGEN

IV.1 Inleiding

In deze fase van de bespreking is er geen reden om deze voorstellen te beschouwen als aanbevelingen maar wel als een samenvatting van de standpunten uitgebracht door de actoren uit de opleidings-, onderwijs- en werkgelegenheidswereld tijdens deze drie ontmoetingen.

Wanneer het over tewerkstelling, opleiding en onderwijs gaat, meer nog dan in elke andere materie en met name in het Brussels Gewest, gaat er aan de interventies van de verschillende overheidsniveaus niet noodzakelijk altijd overleg vooraf: het Gewest is bevoegd voor werkgelegenheid; de Franse en Vlaamse Gemeenschappen voor onderwijs.

De Franse Gemeenschapscommissie is bevoegd voor beroepsopleidingen voor Franstalige Brusselaars, terwijl beroepsopleidingen voor Nederlandstalige Brusselaars onder de bevoegdheid van de Vlaamse Gemeenschap en de Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC) vallen. Dan is er nog de tussenkomst van de Federale Overheid, met name wat de arbeidswetgeving en de reglementering van de werkloosheid betreft, en van de Europese Unie die onder meer de richtsnoeren voor de werkgelegenheid vastlegt.

Ook al bestaan er plaatsen en initiatieven die bepaalde actoren in het veld van tewerkstelling, opleiding en onderwijs mobiliseren, toch is iedereen het eens over de noodzaak alle actoren bij elkaar te brengen in een gemeenschappelijk Brussels project dat boven de instellingen uitstijgt en dat aan de verwachtingen van de Brusselaars beantwoordt. Te dien einde zal er in 2006, zoals voorzien in het Contract Economie-Tewerkstelling (CET), een Gewestelijke Conferentie worden georganiseerd, geleid door de bevoegde Ministers. Opdat deze Gewestelijke Conferentie zou uitmonden in concrete en gerichte resultaten via een beperkt aantal acties met een consensus om er prioriteit aan te verlenen, werden het BNCTO en de CCFFEE belast om hun partners en mensen uit de praktijkwereld samen te brengen rond prioritaire thema's inzake het creëren van synergieën op het vlak van tewerkstelling, opleiding en onderwijs.

Dat is de doelstelling van de drie voorbereidende workshops/seminaries voor de Gewestelijke Conferentie. Het is zo dat een groot aantal partners rond de tafel zijn gaan zitten om na te denken, en om oriënteringen, voorstellen en pertinente en duurzame oplossingen te formuleren om de problemen van het Gewest op te lossen.

Uit de contacten die aan het opzetten van de workshops vooraf waren gegaan, zijn aanbevelingen geformuleerd waarover in december 2005 drie dagen lang is gedebatteerd. Die aanbevelingen sluiten aan op bovenstaande doelstellingen, in de zin dat ze het en complementariteit beogen op het vlak van tewerkstelling en opleiding binnen beide Gemeenschappen en tussen de twee Gemeenschappen en het Gewest.

Bij het benaderen van deze aanbevelingen is het van belang dat de partners het individu in het middelpunt plaatsen van elk beleid dat gericht is op het uitbouwen van opleidingen, werkgelegenheid en opleiding en dat ze daarbij streven naar het opzetten van synergieën tussen de twee Gemeenschappen van het Gewest. Daarbij zou er bij elke beslissing op het vlak van tewerkstelling, opleiding en onderwijs rekening moeten worden gehouden met gendergelijkheid en de strijd tegen iedere vorm van discriminatie.

De besprekingen zijn in zes werkassen uitgemond:

- > Informatie.
- > Oriëntatie.
- > Evaluatie, studies en onderzoek.
- > Coördinatie en synergieën tussen de twee Gemeenschappen.
- > Een geïntegreerd opleidings- en onderwijsplan.
- > De betrokkenheid van de sociale partners.

IV.2 Stand van zaken inzake de besprekingen

Geordend op de zes werkassen hebben de voorstellen niet allemaal dezelfde draagwijdte. Sommige richten zich tot de politieke verantwoordelijken, andere tot de sociale partners, nog andere tot de opleidings-, onderwijs- en werkgelegenheidsoperatoren.

De voorstellen vragen om gewestelijke budgettaire middelen in combinatie met Gemeenschapsmiddelen, zoals de informatiecampagnes over de beroepen, de open-deurdagen of nog het uitbouwen van een gemeenschappelijke databank voor de opleidings- en onderwijsoperatoren. Sommige kunnen op korte termijn worden aangenomen en uitgevoerd, aangezien ze van praktische aard zijn en er consensus over bestaat.

Daar staat tegenover dat bepaalde andere aanbevelingen nog uitgediept en onderhandeld moeten worden. De onderstaande aanbevelingen zijn genummerd. Op termijn zou het ook nuttig zijn er een rangorde van op te maken waarbij de vrij te maken financiële middelen voor de transversale initiatieven dienen te worden geëvalueerd.

A. INFORMATIE

De volgende standpunten passen in een plan dat het mogelijk maakt een stevige relatie op te bouwen tussen de burger en de publieke instanties in hun informatie-opdracht. Het is de bedoeling instrumenten te creëren die niet alleen mekaars werking onderling beter zichtbaar maken, maar die ook het keuzeaanbod inzake opleiding verruimen voor jongeren, werkzoekenden en werkenden inzake opleiding en onderwijs.

De uitvoering van bepaalde voorstellen noodzaakt echter het ontwikkelen van de draagkracht van de “E-Government” instrumenten van de openbare instellingen zoals voorzien in het *“samenwerkingsakkoord tussen de Federale Staat, de Vlaamse, Franse en Duitse Gemeenschappen, het Vlaamse Gewest, het Waalse Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de Vlaamse Gemeenschapscommissie, de Franse Gemeenschapscommissie en de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie inzake de opbouw en uitbating van een gezamenlijk e-platform”*³⁷.

Het communiceren van inhoud aan deze doelgroepen, en ook de toon van de mededelingen en van de uitwisselingen zou op een andere manier kunnen gebeuren. Dit zou de relatie met de doelgroepen veranderen door ze directe toegang te geven tot documenten, tot informatie en tot personen, waarbij één en ander mogelijk gemaakt wordt door de integratie van ICT in democratische werkwijzen.

1. De informatie en de communicatie tussen het milieu van het onderwijs, de beroepsopleiding en de ondernemingen verbeteren:

- > Communicatie en uitwisselingen tussen de verschillende soorten actoren bevorderen om de kwaliteit van hun informatie te verbeteren: de kennis van de socio-economische realiteit van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bevorderen in het milieu van school en opleiding, en ook omgekeerd, de kennis van het opleidingsmilieu bevorderen in het socio-economische milieu, in het bijzonder bij KMO's en ZKO's.
- > Informatiesessies voorzien in de scholen.
- > Informatiedagen organiseren per sector aan het eind van de basisschool en bij het begin van de eerste graad van de middelbare school, zodat ouders en beroepskeuzevoorlichters een betere kijk krijgen op de vooruitzichten van de sector, en ze bepaalde voorstellingen opnieuw kunnen bekijken.

- > De promotie van beroepsgerichte opleidingstrajecten verbeteren, in het bijzonder in de zes prioritaire sectoren in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en ook voor de kritieke functies. Ze moeten beter toegankelijk worden gemaakt door er systematisch de strijd tegen discriminatie op grond van gender of ras in te integreren.

2. De competenties van opgeleide stagiairs valoriseren (met inbegrip van de Artikel-60'ers, de DSP'ers...). Werkzoekenden die een kwalificerende opleiding hebben gevolgd in het kader van één van de acties gefinancierd door het Gewest of door een Gemeenschapscommissie zouden in aanmerking moeten komen voor een specifieke en aangepaste valorisatie in het kader van het toekomstige portaal van de BGDA en via andere passende middelen.

B. ORIËNTATIE

In een steeds complexer wordend institutioneel landschap inzake opleiding, werkgelegenheid en onderwijs is het van groot belang brede en precieze informatie beschikbaar te maken over alle beroepen en de manieren om er toegang toe te krijgen. Die rol komt toe aan de openbare diensten via een oriëntatieaanbod dat informatieverstrekking, advies, begeleiding of uitgebreidere hulp omvat.

3. Betere informatie over het opleidingsaanbod van het onderwijs voor sociale promotie en de sectorale fondsen.

- > De zichtbaarheid van een databank inzake het opleidingsaanbod verbeteren door een grotere zichtbaarheid van de bestaande instrumenten (Dorifor en andere).
- > Een lexicon opstellen dat de gebruikte termen uitlegt.
- > Informeren en bevorderen van beroepen en trajecten door middel van een akkoord tussen de opleidingssector en de bedrijven (via bestaande structuren, zoals de VLOR en de CCPQ [GBK - Gemeenschapscommissie voor Beroepen en Kwalificaties]).

4. School- en beroepsoriëntatie opzetten die gemeenschappelijk is aan het onderwijs- en opleidingsaanbod van de twee Gemeenschappen die in het Brussels Gewest actief zijn.

5. Het stageaanbod in het Gewest zichtbaar maken.

- > Een coördinatiepunt opzetten tussen alle operatoren uit de opleidingssector in samenwerking met de ondernemingen om te voorkomen dat er bij het zoeken naar bedrijfsstages dubbel werk wordt verricht.

37. CIBG; “E-Government”, Katern Nr 20, 2001

C. EVALUATIE, STUDIES EN ONDERZOEK

C.1. Evaluatie

6. Een opsomming maken van de verschillende lopende evaluaties en studies met betrekking tot werkgelegenheidsmaatregelen en inschakelingstrajecten, en deze toetsen aan de evolutie van de doelgroepen en het Brusselse socio-economische weefsel.

C.2. Studies

7. Waken over een betere integratie van de deskundigheid van de verschillende operatoren in de studies:

- > om concreet de evolutie van de beroepen te volgen;
- > om nauwkeuriger te analyseren waar de behoeften van de bedrijven, de evoluties, de opleidingsmogelijkheden en de verwachtingen van jongeren liggen, steunend op, bijvoorbeeld, de netwerken van voogden (IFPME [middenstandsopleiding KMO's] en Syntra) en van de begeleiders van deeltijds onderwijs (CEFA en CDO/CDV);
- > om een grondiger studie uit te voeren van de verhouding tussen de vereisten inzake taalkennis bij de aanwerving, en om de taalvereisten van de uitgeoefende functie te evalueren.

8. Toevertrouwen aan het BNCTO en de CCFFEE:

- > de voorbereidende werken inzake de uitwerking van een "inventarislijst", volgens de regels, van de opleiding in het BHG.
- > de uitwerking van een "inventarislijst" van de verschillende scholingsniveaus, de werkwijzen, de overheden, de instellingen en de maatregelen.

9. Een databank met het opleidingsaanbod opzetten:

- > Een grondiger kennis bieden van het opleidingsaanbod van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, dat gemeenschappelijk is aan het technisch onderwijs, het beroepsonderwijs, het onderwijs voor sociale promotie, de beroepsopleiding, het deeltijds onderwijs en de KMO-opleidingen, en dat in verbinding staat met de databanken met gegevens over tewerkstelling, binnen de begrenzingen van de wetgeving op de bescherming van de privacy.

D. COÖRDINATIE EN SYNERGIEËN TUSSEN DE TWEE GEMEENSCHAPPEN

10. Een gemeenschappelijk platform creëren tussen de twee Gemeenschappen rond oriëntatie inzake onderwijs en beroepsopleiding.

- > Uitwisseling van informatie.
- > Uitwisseling van praktijken.
- > Delen van ervaringen (Het Beroepenhuis in Gent).

11. Een gemeenschappelijk platform opzetten rond de bevordering van talenkennis onder Franstaligen en Nederlandstaligen in het BHG en dat alle taal-leeracties groepeerd:

- > om een portaalsite te creëren met alle nuttige informatie: cursussen, examens, opleidingen, vakliteratuur.
- > om de structuur te vormen van een netwerk van opleidingsorganismen.

12. Uitwisselingsmogelijkheden en –samenwerkingen bevorderen en uitbouwen tussen de scholen en het onderwijzend personeel van de twee Gemeenschappen van het BHG.

- > De wederzijdse uitwisseling van functies bevorderen, voor een schooljaar, voor een vormingscursus of nog voor kortere periodes.
- > Gemeenschappelijke projecten tussen scholen van beide Gemeenschappen bevorderen.
- > Vaste en parallelle overeenkomsten afsluiten tussen de beroepssectoren en de CDO/CDV's en CEFA's, met betrekking tot de begeleide inschakeling van jongeren in bedrijven.

13. Proefprojecten voor concrete tweetalige samenwerkingsverbanden opstarten tussen operatoren die dezelfde doelgroepen hebben.

14. In het Brussels Hoofdstedelijke Gewest een persoon aanstellen die belast is met de contacten met de twee Gemeenschappen inzake onderwijs, zodat er met de specificiteiten van het Gewest rekening kan worden gehouden.

E. EEN GEÏNTEGREERD OPLEIDING- EN ONDERWIJSPLAN

Het Plan zou de concretisering moeten zijn van de akkoorden die de regering heeft afgesloten met de sociale partners met betrekking tot onderwijs, opleiding en onderwijs. De onderstaande standpunten kunnen dus worden gezien als evenveel voorstellen die erop gericht zijn de omstandigheden te scheppen voor het realiseren van een algemeen Brussels opleiding- en onderwijsplan.

E.1. Uitrusting in het onderwijs

15. De uitrusting waarover de EPS, de KMO-opleidingen, de sectorale fondsen en de opleidingsorganismen beschikken, opnemen in een algemene inventaris van uitrustingen van het technisch en beroepsonderwijs.

16. Investeren in nieuwe uitrustingen en infrastructuren van hetzelfde niveau als die van de arbeidsmarkt, en ze toegankelijker maken door ze in een netwerk op te nemen.

17. Investeren in het onderwijs:

- > in basismateriaal dat nodig is voor kwalificerende scholen.
- > in nieuwe uitrustingen en infrastructuur van hetzelfde niveau als die van de arbeidsmarkt, en ze toegankelijker maken met het oog op het poolen van de beschikbare middelen.

18. Creëren of behouden van nieuwe opties in het onderwijs en opleiding teneinde de realiteiten van het economisch weefsel van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest alsook de 6 prioritaire sectoren zoals opgenomen in het CET tegemoet te komen.

19. De mobiliteit van studenten bevorderen zodat ze makkelijker toegang krijgen tot referentiecentra, competentiecentra en de CTA/RTC's, onafhankelijk van het Gewest waar ze uit afkomstig zijn en de CTA/RTC's (Centre de Technologie Avancée en Regionaal Technologisch Centrum) oriënteren naar de beroepen die in de stad ontwikkeld worden.

E.2. Coördinatie en harmonisatie van de tewerkstellings- en opleidingsmaatregelen in het licht van een integratie in de werkgelegenheid

20. De verschillende tewerkstellingsmaatregelen op elkaar afstemmen:

- > De uitwerking ervan beter harmoniseren en aanvullender maken bij hun aanwending.
- > Maatregelen die opleiding en ervaring in een werkomgeving combineren moeten worden herdacht en vereenvoudigd.
- > Waar mogelijk maatregelen vereenvoudigen (op administratief en financieel vlak), en ze toegankelijker maken voor jongeren en werkgevers.
- > De verschillende inschakelingsstatuten identificeren, valoriseren, harmoniseren en rationaliseren.

E.3. De leerovereenkomst

21. De werkervaringsovereenkomsten veralgemenen en harmoniseren. Elke bedrijfsstage van een jongere of een werkzoekende, en elke inschakeling in een bedrijf in het kader van deeltijds leren, zou moeten worden vastgelegd in een overeenkomst die wordt afgesloten tussen het opleidingsorganisme en het bedrijf. Die overeenkomst zou stelselmatig een onderdeel vorming moeten bevatten, en ook een onderdeel evaluatie.

22. Bij het veralgemenen van de overeenkomst, moeten een aantal bijzonderheden in overweging worden genomen:

- > In overeenkomsten van het type startbaanovereenkomst, DSP, Artikel 60,... het onderdeel opleiding uitbreiden en structureren.

- > Het IBO-aanbod uitbreiden. De IBO, als voltooiing van de opleiding, zou tot springplank naar werk kunnen worden ontwikkeld, en ook worden opengesteld voor andere doelgroepen zoals jonge schoolverlaters uit het technisch onderwijs, het beroepsonderwijs of nog de socio-professionele inschakeling. De overstapmogelijkheden bevorderen tussen het technisch onderwijs en het beroepsonderwijs, de CDO/CDV's en CEFA's, de beroepsopleiding, het Onderwijs voor sociale promotie en kmo-opleiding.
- > Het ontwikkelen van modularisering en van geïntegreerde tests, vergelijkbaar met wat bestaat in de sociale promotie (overdraagbare credits), in het perspectief van levenslang leren.
- > Een overzicht opstellen van de verschillende vormen van stages en de bijhorende statuten, en hun doelstellingen en werkingsmodaliteiten evalueren.

E.4. Deeltijds leren en socioprofessionele inschakeling

E.4.1. Begeleider

23. De functie van begeleiding in de onderneming uitbreiden en bevorderen.

- > De gevoerde acties zichtbaarder maken en de gebruikte competenties identificeren;
- > Het beroep van begeleider, de duur van zijn opdracht, en het gebied van zijn interventie erkennen. Bekrachten van de functie van begeleider in het systeem van bekwaamheidsbekräftiging.
- > De rol van de begeleider en de toezichthoudende afgevaardigde versterken, onafhankelijk van het vormingsorganisme, CDO/CDV, onderwijs voor sociale promotie, SPI, technisch onderwijs en beroepsonderwijs, middenstandsopleiding.
- > Zijn rol op gewestelijk vlak valoriseren.
- > Investeren in opleiding en in het opzetten van een systeem van competentievalidatie voor deze functie.

E.4.2 Mentor³⁸

24. De functie van omkadering in de onderneming uitbreiden en bevorderen door middel van het erkennen van de functie. Dit houdt de definiëring in van:

- > Het beroep aan de hand van een aantal variabelen die eigen zijn aan de onderneming en aan het beroep.
- > De rol van de mentor in zijn relatie met de begeleider en met de toezichthoudende afgevaardigde.

38. In het Belgisch Staatsblad van 25 december 2005 werd de wet van 23 december betreffende het generatiepact gepubliceerd. De wet bevat onder andere wijzigingen inzake het industrieel leerlingwezen en de stage die dienen opgenomen te worden in de toekomstige beschouwingen ter voorbereiding van de Gewestelijke Conferentie.

- > De verhouding tussen de rol van werkende en die van trainer volgens de verschillende doelgroepen (jongere, werkzoekende, inschakeling, deeltijds leren, stage...).
- > De voorwaarden voor beroepservaring.
- > De pedagogische bevoegdheden.
- > Het statuut van de deelnemers.
- > De rol van de sociale partners.

25. Om de rol van de mentor binnen de onderneming te promoten, zou het interessant zijn een label te creëren dat de bevoegde autoriteiten zouden kunnen toekennen aan werkgevers die deze rol van begeleider/mentor vervullen.

E.4.3 Deeltijds leren

26. Jongeren moeten meer mogelijkheden krijgen werkervaring te verwerven in het kader van alternierend leren en werken:

- > Steunen op de operatoren van het deeltijds leren en deze ook versterken: CEFA, middenklassen, CDO, SYNTRA.
- > De opleidingsstructuur van het deeltijds leren versterken.
- > Voor iedere jongere voor een plaats in een onderneming zorgen zodat hij de kwalificatie kan behalen.
- > De overstapmogelijkheden tussen het onderwijs, het onderwijs voor sociale promotie en de middenklassen uitbouwen.
- > Op zoek gaan naar mogelijkheden en middelen die de ontwikkeling van het deeltijds leren bevorderen, door middel van promotie en van maatregelen die de nadruk leggen op kwalificerende opleidingen in de onderneming.
- > Harmonisatie van de veelheid van de bestaande structuren via de oprichting van een "opleidingscontract deeltijds leren".
- > Binnen de onderneming een onderscheid maken tussen deeltijds leren en aanwerving;
- > Het aanbod deeltijds leren vergroten.
- > In de openbare diensten en op de arbeidsmarkt van de privé-sector quota's vastleggen voor "jongerenbanen", bedoeld om ervaring op de werkvloer op te doen, in een omkaderd systeem, met het oog op een vaste baan.
- > Rekening houden met de specifieke kenmerken van de ZKO's en hun nood aan steun om jongeren te kunnen aanwerven via het deeltijds-leren plan.

E.4.4 Inschakeling

27. Samenwerkingen en vlotte uitwisselingen uitbouwen in het hele proces van begeleiding, opleiding en kwalificerende opleiding tot aan het vinden van een baan.

- > Het experiment met de DSP's verbeteren door kwalificerende opleidingen in het programma op te nemen.
- > Het moet mogelijk zijn de socioprofessionele inschakelingsacties aan te passen aan de vereisten van de diversiteit en de bijzondere omstandigheden van hun doelgroepen.
- > De leeftijdsgrens van het deeltijds-lerenpubliek wijzigen zodat de SPI gekoppeld wordt aan de ontwikkeling ervan.
- > De inschakelacties synchroniseren met de referentiecentra.
- > De opleidingsprogramma's voor nieuwkomers, georganiseerd door beide Gemeenschappen, uitbreiden naar alle nieuwkomers, ongeacht of ze Frans of Nederlands aan het leren zijn.

E.5. Taalonderricht

E.5.1 In het onderwijs

28. Het taalonderwijs op de basisschool versterken **Vanaf het eerste jaar van de basisschool zou er met het leren van de andere landstaal kunnen worden begonnen, bijvoorbeeld in projectvorm. De onderstaande voorstellen moeten worden geanalyseerd uit het oogpunt van het effect dat ze kunnen hebben op verschillende doelgroepen met zeer ongelijke socio-economische achtergronden.**

- > De taal leerprogramma's in het onderwijs uitbreiden.
- > Taalbadprogramma's ontwikkelen.
- > Het leerproces aan de verschillende doelgroepen aanpassen.

29. Het taalleren weer verplicht maken in alle keuzerichtingen van het technisch onderwijs en het beroepsonderwijs van het BHG.

- > De CCPQ en de VLOR vragen het taalleren in te voeren, rekening houdend met de beoogde vaardigheden, in alle beroepsprofielen aangeboden in het technisch onderwijs en het beroepsonderwijs en de CDO/CDV's.
- > Het de leerling mogelijk maken een bepaald niveau van vereisten te bereiken via accumuleerbare modules.
- > Taalverwervingsprofielen opstellen per beroepssector.

30. Herdenken van de pedagogie van de taalopleiding van het technisch onderwijs en het beroepsonderwijs.

- > De ontwikkeling van pedagogische projecten bevorderen.
- > Leren aan de hand van inhoud die de jongeren aan het hart ligt, op het vlak van cultuur, sport, de buurt...
- > In de stages van het technisch secundair onderwijs, het secundair beroepsonderwijs en het deeltijds

leren een taalplan invoeren dat de “taalonderdompeling” vergemakkelijkt van leerlingen in de landstaal die ze het minst goed beheersen.

- > Meer mogelijkheden creëren om praktische ervaring op te doen.

E.5.2 In de beroepsopleiding

31. De taalobstakels van de “klassieke opleidingen” wegwerken voor Brusselse werkzoekenden die geen tweede landstaal beheersen.

- > Evalueren hoe ver de taalvereisten moeten gaan en wat de beste leermethode is; in de richting gaan van praktische taalvaardigheidstraining, en academisch taalonderricht uit de weg gaan.
- > Experimenteren met alternatieve trajecten (meertaligheid).
- > De tweetaligheid (moedertaal + 1) van bevolkingsgroepen van buitenlands afkomst erkennen en valoriseren.
- > Het taalleren met betrekking tot de beroepen ontwikkelen.

32. Voor alle werkzoekenden een project opstellen dat hen bijkomende taalleermogelijkheden biedt die passen in hun zoektocht naar een baan.

- > Een voorstel in de zin van de taalcheques zou elke Brusselaar die op zoek is naar werk ten goede moeten komen.
- > Elke werknemer die beroepsmobiel is zou moeten kunnen genieten van de taalcheques.

F. DE BETROKKENHEID VAN DE SOCIALE PARTNERS BEVORDEREN EN ONDERSTEUNEN

De onderstaande aanbevelingen passen in het proces dat in gang is gezet met het Sociaal Pact voor de werkgelegenheid van de Brusselaars. Ze hebben als doel de implicatie van de Brusselse sociale partners te vergroten door een hecht partnership uit te bouwen tussen de bedrijfswereld, waaronder de sectorale fondsen, en de opleidings- en onderwijswereld.

Als voorbeeld, indien men de weerslag van de ontwikkeling van de beroepservaring via de stagepraktijk onder beschouwing neemt, volgens onze schattingen :

- > zowat 18.000 Franstalige en 3.000 Nederlandstalige studenten zouden op zoek zijn naar een stage in een onderneming;
- > zowat 7.000 Franstalige en 1.800 Nederlandstalige stagiairs in beroepsopleiding zijn op zoek om hun opleiding te voltooien via een stage in een onderneming;
- > zowat 3.500 Franstalige en 350 Nederlandstalige jongeren ingeschreven als deeltijds-leren of in middenstandsopleiding zijn vragende partij voor een

leer- of stagecontract (hiervan zijn 274 jongeren die zijn ingeschreven als deeltijds-leren in afwachting van een activiteit en bepaalde leerjongens en stagiaires van de middenstand in Wallonië verplaatsen zich soms over lange afstand om hun stagecontract te vervolmaken);

- > zowat 500 Franstaligen en 250 Nederlandstaligen zijn jaarlijks betrokken bij een beroepsopleiding in een onderneming.

33. “Rekening houdend met de omvang van het Brussels economisch weefsel, met name 33000 bedrijven die bij de BGDA gerepertorieerd staan, zou elke werkgever, privé en publiek, elk jaar één persoon een stage, een leercontract of een deeltijdslerenovereenkomst moeten kunnen aanbieden!”

- > Toepassingsmodaliteiten uitwerken die rekening houden met de zeer verschillende bedrijfsstructuren van ZKO's en ondernemingen met meer dan 500 werknemers.
- > In de voorstellen opnemen welke relaties er zullen worden gelegd met de toekomstige referentiecentra en met de Regionale Technologische Centra (RTC).

34. In het verlengde van het CET dat het Sociaal Pact voor de werkgelegenheid van de Brusselaars integreert, een raamovereenkomst uitwerken die de sociale partners mobiliseert met het oog op een stroomlijning van opleiding en beroepsinschakeling.

- > Deze overeenkomst per beroepssector uitwerken, met inbegrip van de partners uit de privésector en de openbare sector.
- > De sociale partners betrekken in een project rond “De onderneming, partner in opleiding”.
- > In deze overeenkomsten alle opleidings- en onderwijsoperatoren opnemen en gezamenlijk de opleidingsfasen en -niveaus binnen de ondernemingen vaststellen.

35. Vervangingen en/of uitwisselingen bevorderen onder leraren-trainers en professionelen uit de bedrijfswereld.

- > Via immersie het uitwisselen van ervaringen en informatie tussen leraren-trainers en professionelen uit de verschillende sectoren bevorderen.
- > Projecten opzetten zoals het Eolus-project, opgezet door de beroepssector Agoria en scholen die technisch onderwijs en beroepsopleiding aanbieden.

36. De ontwikkeling van een werkgeverspool ondersteunen.

- > Om de deelname te bevorderen van de ZKMO's aan het uitwerken van een project rond “De onderneming, partner in opleiding”, wordt voorgesteld de mogelijke creatie van werkgeverspools te ondersteu-

nen, gebaseerd op het model van de werkgeversgroeperingen. Dit zou kunnen worden toegepast op onthaalprojecten op het vlak van deeltijds leren, stages en mentorschap.

37. De betrokkenheid van de sociale partners bij het geïntegreerd plan voor de opleiding en onderwijs bevorderen.

- > Deelnemen aan de ontwikkeling van de opleiding binnen de ondernemingen.
- > Akkoorden afsluiten tussen de beroepssectoren en de opleidingsorganismes.

38. Met steun van de CCFEE en het BNCTO, deskundigenorganisaties, voorstellen uitwerken zoals vastgelegd door het CET binnen zijn perspectieven van herdynamisering van het sociaal overleg.



Annexes - Annexen

Annexe I - Annex 1	68
---------------------------	-----------

Liste des participants

Deelnemerslijst

Annexe 2 - Annex 2	71
---------------------------	-----------

Statistiques - Statistieken

Annexe 3 - Annex 3	104
---------------------------	------------

L'agenda - De agenda

Annexe I - Annex 1:

Liste des participants - Deelnemerslijst

Séminaire du 7 décembre 2005 - Seminarie van 7 december 2005

NOM	PRÉNOM	FONCTION	ORGANISATION	ADRESSE	C.P.	LOCALITÉ
ALLINCKX	Isabelle	chargée de mission	CCFEE	Rue de Stalle, 67 local 262	1180	BRUXELLES
AMERYNCK	Daey	Coordinateur	BNCTO	Philippe De Champagnestraat, 14	1000	BRUXELLES
BEAUMONT	Jean-Claude	Conseiller	Cabinet Cereche	Rue Capitaine Crespel, 35	1000	BRUXELLES
BEHSELMANN	Sophie		FGTB			
BERGHMAN	Marc	Président	BNCTO	Philippe De Champagnestraat, 14	1000	BRUXELLES
BRASSEUR	Léon	Directeur	FE-BI	Quai du Commerce, 48	1000	BRUXELLES
CORIJN	Steff	Directeur	Integratiecentrum Foyer	Werkhuizenstraat, 25	1080	BRUSSEL
COUCKE	Patrick	Directeur	SYNTRA			
DE BISSCHOP	André	Coordinateur	OOTB	Delaunoystraat, 58/10	1080	BRUXELLES
DE CROM	François	Directeur	Institut Cardinal Mercier	Bd Lambermont, 17	1030	BRUXELLES
DE GOUY	Agnès	1e attachée	COCOF	rue des Palais, 42	1030	BRUXELLES
DE KELPER	Irène		ACLVB	Poincarélaan, 72-74	1070	BRUXELLES
DE KEYSER	Franz	Conseiller-général	UEB	Avenue Louise, 500	1050	BRUXELLES
DELEVE	Marc	Directeur	VDAB/RDBB	Wetstraat, 95	1040	BRUXELLES
DESCHENNAEKE	Nathalie	Expert	ORBEm	Bd. Anspach, 65	1000	BRUXELLES
DESLE	Els	Directeur	Huis van het nederlandse	Philippe De Champagnestraat, 23	1000	BRUXELLES
DEWITTE	Luc	Stafmedewerker	OOTB	Delaunoystraat, 58/10	1080	BRUXELLES
DUBOIS	Georges	Directeur	EFPME	Rue de Stalle, 292b	1180	BRUXELLES
ECKELMANS	Jean-Luc	Directeur	Institut de Promotion Sociale	rue Gatti de Gamond, 95	1180	BRUXELLES
GALAN	Luc		Entreprises Jacques Delens	Av. du Col Vert, 1	1170	BRUXELLES
GALAND	Eric	Juriste	FEDERGON	Av. du Port, 86C bte302	1000	BRUXELLES
GEEROMS	Anne		VGC			
GELEYN	Catherine	chargée de mission	CCFEE	Rue de Stalle, 67 local 262	1180	BRUXELLES
GERARD	Myriam	Secrétaire régional	CSC	Rue Pletinckx, 19	1000	BRUXELLES
GOFFINET	Bernard		CSC	Rue Pletinckx, 19	1000	BRUXELLES
GOSGNACH	Frederic		Agence FSE			
HOOFD	Robert	Chargé de mission	CPEONS	Rue des minimes, 87-89	1000	BRUXELLES
ISTA	Nathalie	Référente formation (dir.2)	ORBEm	Bd. Anspach, 65	1000	BRUXELLES
JEROME	Elisabeth	Conseillère	Cabinet (Cocof) F. Dupuis	Bd du Régent, 21-23	1000	BRUXELLES
LANDRAIN	Jean-Pierre	Conseiller	Cabinet (Cocof) F. Dupuis	Bd du Régent, 21-23	1000	BRUXELLES
LETIER	Alain		membre CCFEE-membre du BPA	Esselaar, 32	1630	Linkebeek
MANCHON	Bastien	Conseiller	Cabinet du Ministre-Président	Rue Ducale, 9	1000	BRUXELLES
MAWET	Anne	Coordinatrice	FE-BI			
MOREAU	Eugène		FEBICE	Rue Georges de Lombaerde, 86	1140	BRUXELLES
NOEL	Jean-Guy		FESEC			
NYSENS	Françoise	Conseillère	C.C.B.C.	Rue d'Arlon, 92	1040	BRUXELLES
PLUVINAGE	Michel		CSC	Rue Pletinckx, 19	1000	BRUXELLES
ROOLAND	Snoit	Bestuur secretaris	BNCTO	Philippe De Champagnestraat, 14	1000	BRUXELLES
SCHAUWERS	Myriam	Conseillère	Cabinet Arena	Place Surllet de Chokier, 15-17	1000	BRUXELLES
STRUYF	Eric	Président CCFEE	Rue de Stalle, 67 local 262	1180	BRUXELLES	
THEUNISSEN	Anne-Françoise	secrétaire de la CCFEE	Rue de Stalle, 67 local 262	1180	BRUXELLES	
VAN CAUTER	Ingrid	Directeur	CVO Elishout COOVI	E. Gryzonlaan, 1	1070	BRUXELLES
VANDECASTEELE	Bart	Adjunct van de directeur	VGC Onderwijs	Technologiestraat 1	1082	BRUXELLES
VANDER ELST	Jean	Président	Conseil zonal de l'alternance			
VERHASSELT	Christel	Adviseur	Cabinet VGC Vanhengel	Av. des Arts, 9	1210	BRUXELLES
WAUTIER	Dominique		Fonds sectoriel non-marchand	Quai du Commerce, 48	1000	BRUXELLES

Séminaire du 14 décembre 2005 - Seminarie van 14 december 2005

NOM	PRÉNOM	FONCTION	ORGANISATION	ADRESSE	C.P.	LOCALITÉ
ALLINCKX	Isabelle	chargée de mission	CCFEE	Rue de Stalle, 67 local 262	1180	BRUXELLES
AMERLYNCK	Daevy		BNCTO	Philippe De Champagnestraat, 14	1000	BRUXELLES
BEER	Suzanne		FEBISP	Rue des alliés, 307	1190	BRUXELLES
BERGHMAN	Marc	Président	BNCTO	Philippe De Champagnestraat, 14	1000	BRUXELLES
BRASSEUR	Léon	Directeur	FE-BI	quai du Commerce, 48	1000	BRUXELLES
CARLIER	Donat	Chargé de mission	Agence Alter	rue Coenraets, 64	1060	BRUXELLES
CORJIN	Stef	Directeur	Integratiecentrum Foyer	Werkhuisenstraat, 25	1080	BRUSSEL
COUCKE	Patrick	Directeur	SYNTRA			
Courthéoux	Eddy	Directeur général	ORBEM BGDA	Bd. Anspach, 65	1000	BRUXELLES
DE BISSCHOP	André		OOTB	Delaunoystraat, 58/10	1080	BRUXELLES
DE GOUY	Agnès		COCOF	rue des Palais, 42	1030	BRUXELLES
DE KEYSER	Frans	Conseiller-général	UEB	Avenue Louise, 500	1050	BRUXELLES
DELEVE	Marc	Directeur	VDAB/RDBB	Wetstraat, 95	1040	BRUXELLES
DUBOIS	Georges	Directeur	EFPME	Rue de Stalle, 292b	1180	BRUXELLES
FASTENAKEL	Daniel		CSC	Rue Pletinckx, 19	1000	BRUXELLES
FOUCART	Yannick		Bpa			
GALAND	Luc		Entreprises Jacques Delens	Av. du col vert, 1	1170	BRUXELLES
GALAND	Eric	Juriste	FEDERGON	Av. du Port, 86C bte302	1000	BRUXELLES
GARELY	Aude	Chargée de mission	Agence Alter	rue Coenraets, 64	1060	BRUXELLES
GELEYN	Catherine	Chargée de mission	CCFEE	Rue de Stalle, 67 local 262	1180	BRUXELLES
GERARD	Myriam	Secrétaire régionale	CSC	Rue Pletinckx, 19	1000	BRUXELLES
GOFFIN	Marie-Luce	Chef de projet	Bruxelles Formation	Rue de Stalle, 67	1180	BRUXELLES
GOFFINET	Bernard		CSC	Rue Pletinckx, 19	1000	BRUXELLES
JADOUL	Catherine		ORBEm/BGDA	Bd. Anspach, 65	1000	BRUXELLES
JEROME	Elisabeth	Conseillère	Cabinet (Cocof) F. Dupuis	Bd du Régent, 21-23	1000	BRUXELLES
KOUTSERIDIS	Varvara	Coordinatrice	CEFA Ville Bruxelles	50, bd de l'abbatoir	1000	BRUXELLES
LANDRAIN	Jean-Pierre	Conseiller	Cabinet (Cocof) F. Dupuis	Bd du Régent, 21-23	1000	BRUXELLES
LETIER	Alain	membre CCFEE et du BPA		Esselaar, 32	1630	LINKEBEEK
LINCLAU	Isabelle		VGC welzijn en gezondheid	Lombardstraat, 41	1000	BRUXELLES
MAISSIN	Gabriel		FEBISP	rue des alliés, 307	1190	BRUXELLES
MANCHON	Bastien	conseiller	cabinet Picqué	Rue Ducale, 9	1000	BRUXELLES
MAWET	Anne	coordinatrice	FE-BI	quai du Commerce, 48	1000	BRUXELLES
MEERT	Emiel	Adjunkt directeur general	BGDA/ORBEm	Anspachlaan, 65	1000	BRUXELLES
MITANO	Edmond		FE BI	Quai du Commerce, 48	1000	BRUXELLES
MOREAU	Eugène		FEBICE	Rue Georges de Lombaerde, 86	1140	BRUXELLES
NOEL	Jean-Paul		SEGE	100, rue E Mounier	1150	BRUXELLES
NYSENS	Françoise	conseillère	C.C.B.C.	Rue d'Arlon, 92	1040	BRUXELLES
OUCHOUKOUT	Rachida		OOTB	Delaunoystraat, 58/10	1080	BRUXELLES
PLUVINAGE	Michel		CSC	Rue Pletinckx, 19	1000	BRUXELLES
RAYANNE	Laurence	conseiller	Bruxelles Formation	Rue de Stalle, 67	1180	BRUXELLES
ROJAS	Sergio		CCB	Bd de l'empereur, 15	1000	BRUXELLES
SANCHEZ	Marie-Jo	Vice-Présidente	Conseil zonal de l'alternance			
STRUYF	Eric	Président	CCFEE	Rue de Stalle, 67 local 262	1180	BRUXELLES
THEUNISSEN	Anne-Françoise	Secrétaire	CCFEE	Rue de Stalle, 67 local 262	1180	BRUXELLES
UYTTERSROT	Katrien		VGC Onderwijs	Technologiestraat 1	1082	BRUXELLES
VAN DIJCK	Peter		CDO Schaarbeek - Evere	charles gliquet, 34	1030	BRUXELLES
VAN MUYLDER	Philippe	Secrétaire fédéral	FGTB-Bruxelles			
VANDENABEELE		Secrétaire régional	CCSLB	Poincarélaan, 72-74	1070	BRUXELLES
VANDER ELST	Jean	Président	Conseil zonal de l'alternance	rue merceils, 38	1050	BRUXELLES
VERHASSELT	Christel	Adviser	cabinet Vanhengel	Av. des Arts, 9	1210	BRUXELLES
WERTH	Francine		UCM			BRUXELLES

Séminaire du 21 décembre 2005 - Seminarie van 21 december 2005

NOM	PRÉNOM	FONCTION	ORGANISATION	ADRESSE	C.P.	LOCALITÉ
ALLINCKX	Isabelle	chargée de mission	CCFEE	Rue de Stalle, 67 local 262	1180	BRUXELLES
AMERYNCK	Daevy		BNCTO	Philippe De Champagnestraat, 14	1000	BRUXELLES
AMORY-BYA	Nicole		FESEC	Rue Heid des chênes, 69	4620	FLERON
BAISE	André	conseiller	Bruxelles-Formation	Rue de Stalle, 67	1180	BRUXELLES
BEAUMONT	Jean-Claude	onseiller	cabinet Cerehe	Rue Capitaine Crespel, 35	1000	BRUXELLES
BRASSEUR	Léon	Directeur	FE-BI	quai du Commerce, 48	1000	BRUXELLES
BURTON	Bénédicte		FELSI	bd du Triomphe, 1	1050	BRUXELLES
CARLIER	Donat		Agence Alter	rue Coenraets, 64	1060	BRUXELLES
CORLIN	Steeff	Directeur	Integratiecentrum Foyer	Werkhuizenstraat, 25	1080	BRUSSEL
DE CROM	François	Directeur	Institut Cardinal Mercier	Bd Lambermont, 17	1030	BRUXELLES
DE GOUY	Agnès		COCOF	rue des Palais, 42	1030	BRUXELLES
DE KEYSER	Frans		UEB	Avenue Louise, 500	1050	BRUXELLES
DE SMET	Cathy		FE-BI	Quai du Commerce, 48	1000	BRUXELLES
DE WITTE	Luc		OOTB	Delaunoystraat, 58/10	1080	BRUXELLES
DELEYE	Marc	Directeur	VDAB/RDBB	Wetstraat, 95	1040	BRUXELLES
DESAMBLANC	Gilbert	Conseiller	Cabinet CF ARENA	Place Surllet de Chokier,	1000	BRUXELLES
DESLE	Else	Directeur	Huis van het Nederlands	Philippe De Champagnestraat, 14	1000	BRUXELLES
DROOLANS	Samuel		FGTB	Boulevard de l'Empereur, 43	1000	BRUXELLES
ECKELMANS	Jean-Luc	Directeur	Institut de Promotion Sociale	rue Gatti de Gamond, 95	1180	BRUXELLES
FOUCART	Yannick	chargée de mission	Bureau de l'alternance			
GALAND	Luc		CSC	Av. du col vert, 1	1170	BRUXELLES
GERARD	Myriam	Secrétaire régionale	Entreprises Jacques Delens	Rue Pletinckx, 19	1000	BRUXELLES
GERKENS	Tatiana		C.C.B. (FGTB)			
HALVOET	Tiene		OOTB	Delaunoystraat, 58/10	1080	BRUXELLES
JADOUL	Catherine		ORBEm/BGDA	Bd. Anspach, 65	1000	BRUXELLES
KOECK	Hilde		FE-BI	quai du Commerce, 48	1000	BRUXELLES
LANDRAIN	Jean-Pierre	conseiller	cabinet (Cocof) F. DUPUIS	Bd du Régent, 21-23	1000	BRUXELLES
LINCLAU	Isabelle	Adviser	VGC welzijn en gezondheid	Lombartstraat, 41	1000	BRUXELLES
MANCHON	Bastien	Conseiller	Cabinet du Ministre-Président de la RBC	Rue Ducale, 9	1000	BRUXELLES
MOREAU	Eugène		FEBICE	Rue Georges de Lombaerde, 86	1140	BRUXELLES
NYSENS	Françoise	conseillère	C.C.B.C.	Rue d'Arion, 92	1040	BRUXELLES
PAILLOT	Marc		Bruxelles-Formation	Rue de Stalle, 67	1180	BRUXELLES
PLUVINAGE	Michel		CSC	Rue Pletinckx, 19	1000	BRUXELLES
RAYMAKER	Monsieur		Institut de Promotion sociale			
SCHAUWERS	Myriam	Conseillère	Cabinet CF Arena	Place Surllet de Chokier, 15-17	1000	BRUXELLES
SNOUT	Roolandt		BNCTO	Philippe De Champagnestraat, 14	1000	BRUXELLES
STRUYF	Eric	Président	CCFEE	Rue de Stalle, 67 local 262	1180	BRUXELLES
THEUNISSEN	Anne-Françoise	secrétaire de la	CGFEE	Rue de Stalle, 67 local 262	1180	BRUXELLES
TOURLAMAIN	Jan		ORBEm	Bd Anspach, 65	1000	BRUXELLES
UYTTERSROT	Katrien		VGC Onderwijs	Technologiestraat 1	1082	BRUXELLES
UYTTERSROT	Bruno		Conseil zonal alternance - Bruxelles	rue Mercelis, 38	1050	BRUXELLES
VAN GOMPEL	Jan		Brusselleer	Koningstraat, 270	1210	BRUXELLES

Annexe 2

Statistiques

TABLE DES MATIERES

CHAPITRE 1: ENSEIGNEMENT SECONDAIRE DE QUALIFICATION EN RBC	73
1. Enseignement technique et artistique de qualification, professionnel et général de plein exercice	73
A. Côté francophone	73
Données 2002-2003	
- Comparaison population de la RBC-CF	
- Ventilation par options groupées et par sexe pour l'enseignement technique et professionnel	
- Retard scolaire	
B. Côté néerlandophone	78
Données 2002-2003	
- Comparaison population RBC, Périphérie, Région flamande	
- Répartition selon le sexe	
- Ventilation selon les options groupées + comparaison 2002-2003/2004-2004 (commentaires partiels)	
- Retard scolaire	
C. Comparaison côtés francophone et néerlandophone	83
2. Enseignement secondaire en alternance	85
A. Côté francophone	85
Données 2002-2003	
- Répartition selon les options groupées dans l'inférieur et le supérieur	
- Données 2005	
B. Côté néerlandophone	88
<i>Commentaires</i>	
- Tableau: nombre d'élèves par CDO et CDV pour 2002-2003 et 2003-2004	
- Tableau: proportion d'élèves en 2004-2005 par CDO et CDV selon le sexe et la nationalité	
- Offre de formation présente dans les 3 CDO's et 2 CDV's	
- Type de contrat par CDO/CDV en 2004-2005	
C. Comparaison côtés francophone et néerlandophone	90

Annex 2

Statistieken

INHOUDSTABEL

HOOFDSTUK 1: SECUNDAIR ONDERWIJS MET BEKWAAMHEIDSGETUIGSCHRIFT IN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST (BHG)	73
1. Technisch en Kunstonderwijs met Bekwaamheidsgetuigingschrift, Beroeps en Algemeen Onderwijs met Volledig Leerplan	73
A. Franstalige kant	73
Gegevens 2002-2003	
- Vergelijking tussen de bevolking van het BHG-FG	
- Uitsplitsing in gegroepeerde opties en per geslacht, voor het Technisch- en Beroeps Onderwijs	
- Schoolse achterstand	
B. Nederlandstalige kant	78
Gegevens 2002-2003	
- Vergelijking tussen de bevolking van BHG, de Randgemeenten en het Vlaams Gewest.	
- Indeling volgens het geslacht	
- Uitsplitsing in gegroepeerde opties + vergelijking 2002-2003/2003-2004 (met gedeeltelijke commentaar)	
- Schoolse achterstand	
C. Vergelijking tussen de Franstalige en de Nederlandstalige kant	83
2. Alternerend Secundair Onderwijs	85
A. Franstalige kant	85
Gegevens 2002-2003	
- Uitsplitsing in gegroepeerde opties, hoger en lager Secundair Onderwijs	
- Gegevens 2005	
B. Nederlandstalige kant	88
<i>Commentaar</i>	
- Tabel: Aantal leerlingen per CDO en CDV voor 2002-2003 en 2003-2004	
- Tabel: Proportie leerlingen in 2004-2005 per CDO en CDV, volgens het geslacht en de nationaliteit	
- Aanbod van opleidingen aanwezig in de 3 CDO's en 2 CDV's	
- Type contract per CDO/CDV in 2004-2005	
C. Vergelijking tussen de Franstalige en de Nederlandstalige kant	90

3. Enseignement secondaire de promotion sociale	92
A. Côté francophone	92
Données 2002-2003	
- Répartition homme-femme dans l'inférieur et le supérieur	
- Nombre d'inscriptions: ventilation par option groupée et par sexe	
B. Côté néerlandophone	94
Données 2002-2003	
- Nombre d'inscriptions RBC-Communauté flamande	
- Inscription selon l'option choisie	
C. Comparaison côté francophone et néerlandophone	95

CHAPITRE 2: LA FORMATION PROFESSIONNELLE	96
1. Les organismes publics organisant la formation professionnelle	96
A. Bruxelles Formation	
B. VDAB	
2. Les organismes d'insertion socioprofessionnelle	98
3. La formation des indépendants et PME	99
A. SFPME et EFPME	99
Données 2004 et 2005-2006	
- Nombre de contrats et d'inscriptions	
- Offre de formation	
B. Syntra-Vizo	100
Données 2004-2005 et 2005-2006	
C. Comparaison côtés francophone et néerlandophone	102

3. Secundair Onderwijs voor Sociale Promotie	91
A. Franstalige kant	92
Gegevens 2002-2003	
- Indeling man-vrouw in het Hoger en Lager Secundair Onderwijs	
- Aantal inschrijvingen: uitsplitsing volgens gegroepeerde opties en geslacht	
B. Nederlandstalige kant	94
Gegevens 2002-2003	
- Aantal inschrijvingen in het BHG- Vlaamse Gemeenschap	
- Inschrijvingen volgens gekozen richting	
C. Vergelijking tussen de Franstalige en de Nederlandstalige kant	95

HOOFDSTUK 2: DE BEROEPSOPLEIDING	96
1. Publieke Instellingen die een professionele opleiding aanbieden	96
A. Bruxelles Formation	
B. VDAB	
2. Instellingen voor Socio-Professionele integratie	98
3. Opleidingen voor Zelfstandigen en KMO's	99
A. SFPME en EFPME	99
Gegevens 2004 en 2005-2006	
- Aantal Contracten en Inschrijvingen	
- Aanbod van opleiding	
B. Syntra-Vizo	100
Gegevens 2004-2005 en 2005-2006	
C. Vergelijking tussen de Franstalige en de Nederlandstalige kant	102

Chapitre 1: Enseignement secondaire de qualification en RBC

1. Enseignement technique et artistique de qualification, professionnel et général de plein exercice ¹

A. CÔTÉ FRANCOPHONE

DONNÉES 2002-2003

Elèves de l'enseignement secondaire de plein exercice²

Région de Bruxelles-Capitale	Total	Enseignement général	Ens. techn. de transition	Ens. Techn. et artistique de qualif.	Enseignement professionnel
Total du secondaire (4 degrés)	68.952	44.830	2.620	9.025	12.477
%	100	65.01	3.79	13.08	18.09
2 ^e et 3 ^e degrés uniquement	44161	23.713	2.620	9.025	8.803
%	100	53.69	5.93	20.43	19.93

Communauté française	Total	Enseignement général	Enseignement technique de transition	Ens. Techn. et artistique de qualification	Enseignement professionnel
2 ^e et 3 ^e degrés uniquement	219.910	100.525	16.798	51.289	51.298
%	100	45.71	7.63	23.32	23.32

L'enseignement secondaire général est, globalement, le niveau d'enseignement le plus suivi à Bruxelles dans le secondaire ordinaire de plein exercice.

Cependant, si l'on considère uniquement les 2^e et 3^e degrés des 3 niveaux d'enseignement de manière à comparer des nombres d'années identiques, le général reste encore le plus suivi même s'il diminue alors de 65 % à 54 %.

Dans l'ensemble des degrés du secondaire à Bruxelles soit 10 années d'étude au total, les 2^e et 3^e degrés représentent, avec leurs 6 années d'étude, 64,04% (44161/68952) de fréquentation, soit la plus forte concentration d'élèves.

Hoofdstuk 1: Secundair Onderwijs met Bekwaamheidsgetuigschrift in het BHG

1. Technisch- en Kunstonderwijs met Bekwaamheidsgetuigschrift, Beroeps en Algemeen Onderwijs met volledig leerplan ¹

A. FRANSTALIGE KANT

GEGEVENS 2002-2003

Het Algemeen Secundair Onderwijs is globaal gezien de meest gevolgde richting in het Secundair Onderwijs met volledig leerplan in Brussel.

Als we enkel de 2de en de 3de graad van de 3 onderwijsniveaus beschouwen in vergelijking met het aantal identieke jaren, wordt het Algemeen Secundair onderwijs het meest gevolgd, zelfs al daalt het van 65% naar 54%.

In het geheel van de Secundaire Opleiding in Brussel, m.a.w. 10 jaar studie, nemen de 2de en de 3de graad, met hun 6 jaar studie, 64,04% (44161/68952) van het totaal aantal leerlingen in beslag, meteen ook de hoogste concentratie studenten.

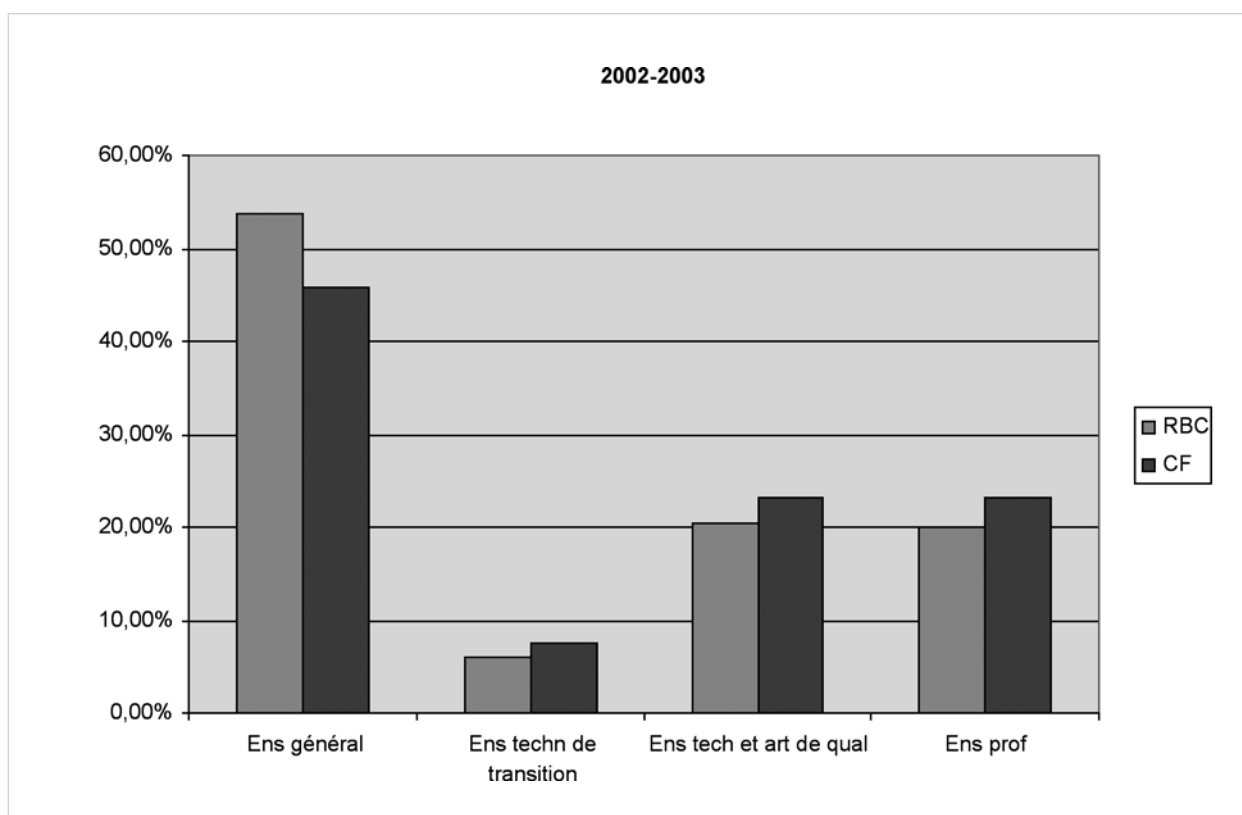
L'enseignement général des 2^e et 3^e degrés en Communauté française est, de manière encore plus marquée qu'à Bruxelles, en première place, avant l'enseignement professionnel, l'enseignement technique de qualification et celui du technique de transition.

Les 2^e et 3^e degrés représentent 64,73% (219910 sur 339710³) de l'ensemble du secondaire en Communauté française, tout comme à Bruxelles.⁴

Het Algemeen Secundair Onderwijs in de 2de en de 3de graad in de Franse Gemeenschap (FG) staat, nog opvallender dan in Brussel, op de eerste plaats, voor het Beroeps, Technisch en het Technisch Overgangsonderwijs.

De 2de en de 3de graad vertegenwoordigen 64,73% (219910/339710³) van het gehele Secundaire Onderwijs in de Franse Gemeenschap, net als in Brussel.⁴

Comparaison du nombre d'élèves dans l'enseignement secondaire de plein exercice selon l'option choisie pour les élèves du 2^e et 3^e degrés



1. Catherine Geleyn, "Synthèse des différents répertoires et états des lieux existant en matière de formation, d'emploi et d'enseignement", Commission Consultative Formation Emploi Enseignement, décembre 2005

2. *op.cit.*, p4

3. Au sein de la CF, le nombre total d'élèves inscrits dans le secondaire ordinaire de plein exercice, pour les 4 degrés, s'élève à 339.710.

4. Catherine Geleyn, "Synthèse des différents répertoires et états des lieux existant en matière de formation, d'emploi et d'enseignement", Commission Consultative Formation Emploi Enseignement, décembre 2005, p.5

1. Catherine Geleyn, "Synthèse des différents répertoires et états des lieux existant en matière de formation, d'emploi et d'enseignement", Commission Consultative Formation Emploi Enseignement, décembre 2005

2. *op.cit.*, p4

3. In de FG, is het aantal leerlingen in het Algemeen Secundair Onderwijs met Volledig Leerplan, voor de 4 graden gestegen tot 339710.

4. Catherine Geleyn, "Synthèse des différents répertoires et états des lieux existant en matière de formation, d'emploi et d'enseignement", Commission Consultative Formation Emploi Enseignement, december 2005, p.5

Elèves des 2^e et 3^e degrés: ventilation par option groupée et par sexe⁶

Région Bruxelles-Capitale	Total	Hommes	Femmes
Technique	8878	4519	4359
Agronomie	66	44	22
Industrie	1269	1245	24
Construction	35	34	1
Hotellerie-Alimentation	112	87	25
Habillement	83	7	76
Arts appliqués	890	434	456
Economie	3785	1904	1881
Services aux personnes	1988	445	1543
Sciences appliquées	650	319	331
Artistique	147	62	85
Arts plastiques	147	62	85

1. L'option **Economie** est la plus suivie à Bruxelles, avec une représentation relativement équilibrée entre hommes et femmes. (tourisme, comptabilité et informatique de gestion, langues modernes, secrétariat...)
2. L'option **Services aux personnes** est en 2^e place avec, par contre, une sur-représentation des femmes dans un métier qui reste traditionnellement plus féminin. (animateur, éducateur, aspirant en nursing, esthéticienne, aide à domicile...)
3. L'option **Industrie** est en 3^e place avec, au contraire, une représentation masculine supérieure à 98%. (électricien, électromécanique, électronique, industrie graphique, mécanique automobile, technicien en informatique...)

1. De optie **Economie** wordt het meest gevolgd in Brussel met een gelijkwaardige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen. (toerisme, boekhouding, beheersinformatica, moderne talen, secretariaat...)
2. De optie **Dienstverlening** staat op de 2de plaats met daarenboven een oververtegenwoordiging van vrouwen, voor een job die traditioneel vrouwelijker blijft. (animator, opvoeder, verpleging, schoonheidsspecialiste, thuiszorg...)
3. De optie **Industrie** staat op de 3de plaats, met in tegenstelling een overwegend mannelijke vertegenwoordiging. (elektricien, electromechanica, electronica, grafische industrie, automechanica, informatica...)

5. op.cit., p4-5

6. op.cit., p6

5. op.cit., p4-5

6. op.cit., p6

L'enseignement professionnel ⁷

Enseignement qui, comme le technique, prépare à l'entrée dans la vie active par l'attribution d'un certificat de qualification.

Beroepsonderwijs ⁷

Of een opleiding die, zoals de technische, je voorbereidt op het leven via het verwerven van een certificaat van beroepsbekwaamheid.

Elèves des 1^{er}, 2^e et 3^e degrés: ventilation par option groupée et par sexe

Région Bruxelles-Capitale	Total	Hommes	Femmes
1 ^{re} & 2 ^e professionnelles	2967	1711	1256
Agronomie	80	59	21
Industrie	1571	1567	4
Construction	715	707	8
Hotellerie-Alimentation	579	434	145
Habillement	438	12	426
Arts appliqués	429	224	205
Economie	2680	1103	1577
Services aux personnes	2110	187	1923
7 ^e professionnelle	201	38	163

Note: Les 1^{re} et 2^e années du 1^{er} degré du professionnel sont des années préparatoires au 2^e degré.
La 7^e année est une année "passerelle" vers le supérieur.

Indépendamment des 1^e et 2^e années professionnelles qui restent des années plus "généralistes" et plus suivies par des garçons, l'enseignement professionnel suit globalement les mêmes tendances que le technique, que ce soit dans la répartition des options ou dans la répartition H/F.

Des nuances sont toutefois à signaler: pour l'option Economie qui compte moins de garçons que dans le technique, pour l'option services aux personnes qui compte encore plus de filles que dans le technique et pour l'option Industrie qui ne compte pratiquement plus de filles.

Les études techniques et professionnelles sont particulièrement représentatives d'un schéma homme/femme très traditionnel; phénomène vraisemblablement lié au choix obligé d'une option, très tôt dans le parcours scolaire, contrairement et par définition, au général.

Onafhankelijk van de eerste 2 jaren, die meer 'algemeen' blijven, en vooral gevolgd worden door jongens, volgt het beroepsonderwijs globaal gezien dezelfde tendens als het technisch, zij het in de indeling van de opties of de indeling man-vrouw.

Desalniettemin zijn er nuances te vermelden: zo telt de optie economie minder jongens dan de technische, de optie dienstverlening meer meisjes dan de technische, en de optie industrie, waar praktisch geen meisjes meer inzitten.

De technische en beroepsopleidingen zijn opvallend representatief voor een heel traditioneel man-vrouw schema: een fenomeen dat waarschijnlijk gelinkt is aan de verplichte keuze van de optie, zeer vroeg in de schoolse carrière.

7. op.cit., p6

7. op.cit., p6

Le retard scolaire dans l'enseignement secondaire temps plein⁸

De schoolse achterstand in het voltijdse secundair onderwijs⁸

Les élèves redoublants dans les 1^{er}, 2^e, 3^e degrés du secondaire

RÉGION BRUXELLES-CAPITALE	NOMBRE D'ÉLÈVES			NB D'ÉLÈVES REDOUBLANTS			% D'ÉLÈVES REDOUBLANTS		
	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F
Total	68245	34117	34128	10757	6369	4388	15,76	18,86	12,85
Général	44830	22043	22787	6061	3619	2442	13,51	16,41	10,71
Technique et artistique de transition	2620	1451	1169	583	382	201	22,25	26,32	17,19
Technique et artistique de qualif.	9025	4581	4444	2270	1351	919	25,15	29,49	20,67
Professionnel (hors 4 ^e degré)	11770	6042	5728	1843	1017	826	15,65	16,83	14,42

Note: Etnic ne reprenant pas le nombre de redoublants du 4^e degré professionnel, ce degré n'a pas non plus été compté ici dans le nombre d'élèves.

Globalement et pour tous les niveaux d'enseignement secondaire de plein exercice, les redoublements sont plus élevés chez les garçons (3%> que la moyenne) que chez les filles (3%<que la moyenne).

Les redoublements à Bruxelles sont les plus élevés, soit pas loin de 30%, dans l'enseignement technique de qualification et en particulier pour les élèves masculins.

Les garçons du technique de transition redoublent aussi beaucoup, soit >26%.

Globaal gezien en voor alle niveaus van voltijds secundair onderwijs, zijn er meer jongens die dubbelen (3% meer dan het gemiddelde) dan meisjes (3 % minder dan het gemiddelde).

Brussel heeft de hoogste cijfers zittenblijvers, bijna 30% in het technisch onderwijs met bekwaamheidsgetuigschrift en in het bijzonder voor de mannelijke leerlingen.

De jongens van het technisch overgangsonderwijs dubbelen ook veel nl. meer dan 26%.

Nombre d'élèves en retard scolaire dans les 2^e et 3^e degrés pour enseignement technique et professionnel

RÉGION DE BRUXELLES CAPITALE		ELÈVES EN AVANCE	ELÈVES "À L'HEURE"	ELÈVES EN RETARD	TOTAL
Technique et artistique de qualification	3 ^e année	8	421	1588	2017
	4 ^e année	4	390	1850	2244
	5 ^e année	9	373	2439	2821
	6 ^e année	5	291	1636	1932
	7 ^e année	1	1	9	11
Professionnel	3 ^e année	4	443	2380	2827
	4 ^e année	3	292	1795	2090
	5 ^e année	5	196	1690	1891
	6 ^e année	3	120	1168	1291
	7 ^e année	0	74	630	704

8. op.cit., p7

8. op.cit., p7

Les retards scolaires en pourcentage pour les 2^e et 3^e degrés

RÉGION DE BRUXELLES CAPITALE		% ÉLÈVES EN AVANCE	% ÉLÈVES "À L'HEURE"	% ÉLÈVES EN RETARD	% TOTAL TOTAL
Technique et artistique de qualification	3 ^e année	0,39	20,87	78,73	100
	4 ^e année	0,17	17,37	82,44	100
	5 ^e année	0,31	13,22	86,45	100
	6 ^e année	0,25	15,06	84,67	100
	7 ^e année	9,09	9,09	81,81	100
Professionnel	3 ^e année	0,14	15,67	84,18	100
	4 ^e année	0,14	13,97	85,88	100
	5 ^e année	0,26	10,36	89,37	100
	6 ^e année	0,23	9,29	90,47	100
	7 ^e année	0	10,51	89,48	100

Les redoublements sont très fréquents dans l'enseignement secondaire ordinaire, en particulier pour les garçons du technique à Bruxelles.

Les échecs scolaires dans l'enseignement technique et professionnel touchent +80% des élèves et témoignent de parcours "horizontaux" à l'intérieur des différents niveaux scolaires existants, où l'enseignement de qualification apparaît comme "en bout de piste".

B. CÔTÉ NÉERLANDOPHONE

Pour les données statistiques provenant du côté néerlandophone, certaines différences peuvent apparaître dans les chiffres selon que les données proviennent de la VGC ou de la Région flamande.

De zittenblijvers zijn zeer frequent in het gewoon secundair onderwijs, en in het bijzonder voor de jongens van het technisch onderwijs in Brussel.

Het falen op school in het technisch- en beroepsonderwijs benadert +- 80% van de leerlingen en duidt een 'horizontaal' parcours aan binnen de bestaande verschillende opleidingsniveaus, waar het onderwijs met bekwaamheidsgetuijgschrift beschouwd wordt als het 'eindpunt'.

B. NEDERLANDSTALIGE KANT

Tussen de statistieken van de nederlandstalige kant kunnen er verschillen opduiken naargelang de gegevens werden afgeleverd door het VGC of het Vlaams Gewest.

Nombre d'élèves en Région de Bruxelles-Capitale, en Région flamande et en Communauté flamande répartis selon l'option choisie⁹

	Classe accueil étrangers	1 ^{er} degré	Ens. général	Ens. techn.	Ens. prof.	Ens. artistique	Total
RBC	141	4281	4168 (36%)	1282	1271	428	11571
Périphérie ¹⁰	25	4771	3762	2628	1937		13123
Flandres	1698	132517	99454 (25%)	84380 (21%)	71736	4565 (18%)	394350
TOTAL							419044

9. BNCTO, "Definitief rapport BNCTO. Cijfergegevens/analyse aan nederlandstalige kant. Seminaries "Afstemming en links tussen tewerkstelling, opleiding, onderwijs" 7,14,21 december 2005, p10

10. Vlaamse Rand = périphérie RBC

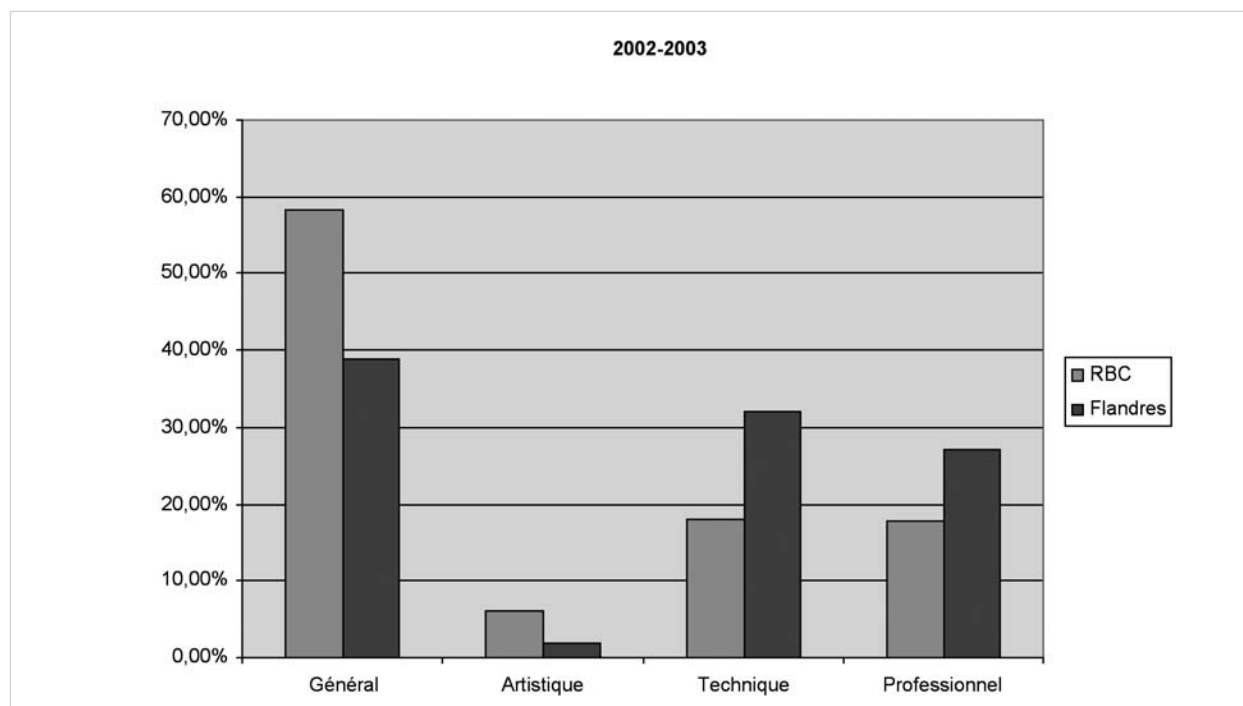
Indépendamment du 1^{er} degré et de la classe d'accueil, sur une population de 7295 [11576 – (4281+ 141)], 58.2% d'entre eux (4168) sont dans l'enseignement secondaire général. Ce qui constitue pour les 2^e et 3^e degrés l'option la plus suivie.

Cette tendance, pour les 2^e et 3^e degrés, se constate également pour la périphérie et en Flandres, où la population dans l'enseignement secondaire général comprend respectivement 45.2% (3762 sur 8327 élèves) et 38.23% (99.454 sur 260135 élèves) de la population étudiante.

Onafhankelijk van de eerste graad en van de onthaalklas, zitten er op een bevolking van 7295 [11576 – (4281+ 141)], 58.2% (4168) in het ASO. Dit betekent dat het ASO de meest gevolgde richting is voor de tweede en derde graad.

Deze tendens, voor de 2de en 3de graad, constateren we eveneens in de Vlaamse rand en in Vlaanderen, waar de bevolking in het ASO respectievelijk 45.2% (3762/8327 leerlingen) et 38.23% (99.454/260135 leerlingen) van de totale studerende bevolking omvat.

Comparaison du nombre d'élèves dans l'enseignement secondaire de plein exercice selon la section pour les 2^e, 3^e et 4^e degré ¹²



Nombre d'élèves dans l'enseignement secondaire de plein exercice en RBC

Onderwijsvorm	lln.
Onthaalklas voor anderstalige nieuwkomers	144
1ste graad	4.283
Algemeen secundair onderwijs (ASO)	4.170
Technisch secundair onderwijs (TSO)	1.282
Kunstsecundair onderwijs (KSO)	430
Beroepssecundair onderwijs (BSO)	1.271
Totaal	11.580

Onderwijsvorm: Types de filière • lln: élèves • ASO: Enseignement secondaire général ;

TSO: Enseignement secondaire technique • KSO: Enseignement secondaire artistique • BSO: Ens. secondaire professionnel

12. <http://www.ond.vlaanderen.be/publicaties/eDocs/pdf/214.pdf>

Les statistiques transmises, ci-après, par la Communauté flamande sont recensées sous forme de sous-catégories et non sous forme d'options groupées comme c'est le cas en Communauté française.

Afin de pouvoir traiter les données de manière optimale et de faire une comparaison entre le côté francophone et néerlandophone, nous avons regroupé toutes les sous-catégories dans des options groupées telles que définies par la CCPQ.

En raison de la difficulté qui réside pour certains métiers (cf électriciens,..) que l'on peut retrouver dans différentes options, nous avons répertorié par option quelles étaient les catégories ou métiers inclus. Ces tableaux ont été validés par le BNCTO.

Les options suivies dans l'enseignement technique et professionnel ¹³

Données 2002-2003

Nombre d'élèves par type d'options groupées pour les 2^e et 3^e degrés

OPTIONS ¹⁴	ENS. SEC. TECHN.	ENS. SEC. PROF.
Agronomie ¹⁵	14	23
Industrie ¹⁶	179	94
Construction ¹⁷	2	122
Hôtellerie – Alimentation	66	125
Textile – Habillement	0	24
Arts Appliqués ¹⁸	24	42
Economie ¹⁹	716	446
Service aux personnes ²⁰	145	364
Sciences appliquées ²¹	136	0
Inconnu (Naamloos leerjaar)	0	31
Total	1282	1271

De volgende statistieken, doorgegeven via de Vlaamse Gemeenschap, werden geteld in de vorm van subcategorieën en niet in de vorm van gegroepeerde opties zoals het geval is bij de franse gemeenschap.

Om de gegevens op een optimale manier te kunnen behandelen en vergelijkingen te kunnen maken tussen de franstalige en de nederlandstalige kant, hebben we alle subcategorieën gehergroepeerd in gegroepeerde richtingen zoals gedefinieerd door de CCPQ. Wegens de moeilijkheid die bestaat voor bepaalde beroepen (cf. electriciens), beroepen die we kunnen terugvinden in verschillende richtingen, hebben we per richting geïnventariseerd welke de categorieën of ingesloten beroepen waren. Deze tabellen werden gevalideerd door de BNCTO.

De gevolgde richtingen in het technisch- en beroepsonderwijs ¹³

Voor de jaren 2002-2003

13. Ministère de la Communauté flamande, département de l'Enseignement

14. Les profils de qualification de la CCPQ sont définis comme tels:

Agronomie: agriculture (ouvrier qualifié), horticulture, sylviculture, métiers du cheval, fleuristerie,...

Industrie: constructions métalliques, constructions mécaniques, garage, carrosserie, industrie graphique, électricité-électronique,

Construction: gros-œuvre, techniques spéciales, parachèvement du bâtiment (ouvrier carreleur, ouvrier plafonneur,..), bois ;..

Hôtellerie-Alimentation: hôtellerie, restauration, cuisine de collectivité (commis de salle, de cuisine, traiteur, ..), boucherie-charcuterie, boulangerie-pâtisserie,...

Textile-Habillement: confection, travail du cuir et textile

Arts Appliqués: Décoration, production graphique, travail des matériaux précieux

Economie: travail de bureau, commerce (auxiliaire de magasin, vendeur,..), tourisme.

Service aux personnes: aide aux personnes, soins du corps (esthétique, coiffure), éducation, (puériculture, animateur socio-sportif), entretien, logistique.

Sciences appliquées: agroalimentaire, chimie, pharmacie, techniques spéciales

15. Sont compris dans l'agronomie: horticulture, gestion de l'environnement, agriculture

16. Sont compris dans l'industrie: installation électrique, électricité, le métal, bois industriel, informatique, mécanique, techniques du froid et du chaud,...

17. Sont compris dans la construction: construction, centrale de chauffage, peinture (d'intérieur), décoration, soudage,...

18. Sont compris dans les Arts appliqués tout ce qui se rapporte à la publicité (graphisme, présentation) et les techniques graphiques

19. Sont compris dans l'Economie: comptabilité/informatique, secrétariat, vente, tâches administratives, langues, étalagiste, commerce, accueil/relations publiques, tourisme, ..

20. Sont compris dans le service aux personnes: bio-esthétique, les sciences de la santé, soins des jeunes spécialisés, infirmier/ère, coiffure (soins cheveux, stylisme),...

21. Sont compris dans les sciences appliquées: assistant opticien, dentisterie, sciences sociales, technique des sciences

1. L'option la plus suivie est l'**Economie** aussi bien dans le technique que le professionnel.

2. Pour les autres options, quelques variations subsistent entre ces 2 types de filière:

- Dans l'enseignement technique, après l'Economie, on retrouve l'Industrie (179), le Service aux personnes (145) et les Sciences appliquées (136) comme options les plus suivies.
L'Agronomie (14), la Construction (2) et le Textile-habillement (0) sont les options les moins suivies.
- Dans l'enseignement professionnel, après l'Economie, les options les plus suivies sont celles du Service aux personnes (370), de l'Horeca (125) et de la Construction (122).
Le textile-habillement (24), l'agronomie (23) et les sciences appliquées sont les options les moins suivies.

3. La Construction complètement absente dans le technique est une des filières les plus suivies dans le professionnel. A l'inverse, les Sciences appliquées n'est pas une option fort suivie dans le professionnel alors qu'elle l'est dans le technique.

Données 2004-2005

1. De meest gevolgde richting is **economie**, zowel in het technisch- als in het beroepsonderwijs.

2. Voor de andere richtingen blijven er enkel variaties bestaan tussen 2 types vakopleidingen:

- In het technisch onderwijs vinden we, na economie, de industrie (179), de dienstverlening(145) en de toegepaste wetenschappen(136) als meest gevolgde richtingen.
Landbouwkunde,(14), de bouw (2) en textiel-kleding (0) zijn de minst gevolgde richtingen.
- In het beroepsonderwijs worden na Economie, vooral de richtingen Dienstverlening (370), Horeca (125) en de Bouw (122) gevolgd.
Textiel-Kleding (24), Landbouw (23) en Toegepaste Wetenschappen worden het minst gekozen.

3. De Bouw, die zo goed als afwezig is in het technisch onderwijs, is de meest gevolgde richting in het beroeps. Omgekeerd zijn de toegepaste wetenschappen heel populair in het technisch onderwijs, terwijl het in het beroeps bijna niet wordt gevolgd.

Gegevens 2004-2005

Nombre d'élèves par type d'options groupées pour les 2^e, 3^e et 4^e degrés

OPTIONS ²²	ENS. SEC. TECHN.	ENS. SEC. PROF.
Agronomie	16	18
Industrie	162	99
Construction	0	133
Hôtellerie – Alimentation	73	130
Textile – Habillement	0	21
Arts Appliqués	0	17
Economie	696	542
Service aux personnes	144	442
Sciences appliquées	148	0
Inconnu (Naamloos leerjaar)	0	9
Total	1239	1411

22. **Agronomie:** agriculture (ouvrier qualifié), horticulture, sylviculture, métiers du cheval, fleuristerie, ..

Industrie: constructions métalliques, constructions mécaniques, garage, carrosserie, industrie graphique, électricité-électronique,

Construction: gros-œuvre, techniques spéciales, parachèvement du bâtiment (ouvrier carreleur, ouvrier plafonneur,...), bois ;..

Hôtellerie-Alimentation: hôtellerie, restauration, cuisine de collectivité (commis de salle, de cuisine, traiteur, ..), boucherie-charcuterie, boulangerie-pâtisserie, ..

Textile-Habillement: confection, travail du cuir et textile

Arts Appliqués: Décoration, production graphique, travail des matériaux précieux, . ;

Economie: travail de bureau, commerce (auxiliaire de magasin, vendeur,...), tourisme.

Service aux personnes: aide aux personnes, soins du corps (esthétique, coiffure), éducation, (puériculture, animateur socio-sportif), entretien, logistique.

Sciences appliquées: agroalimentaire, chimie, pharmacie, techniques spéciales

1. L'Economie est l'option la plus suivie dans le professionnel et le technique avec respectivement 542 et 696 élèves.

2. Dans l'enseignement technique, les options les plus suivies, hors économie sont: l'Industrie (162), les Sciences appliquées (148) et le Service aux personnes (144).

Dans l'enseignement professionnel, on peut retrouver: le Service aux personnes (442), la Construction (133): l'Hôtellerie-alimentation (130) et l'Industrie (99).

3. On peut souligner que dans l'enseignement technique, la Construction, le Textile-Habillement et les Arts appliqués, sont des options qui ne sont suivies par aucun élève et dans l'enseignement professionnel, seules les Sciences appliquées n'accueillent aucun élève.

Comparaison entre 2002-2003 et 2004-2005 pour les options suivies par les élèves:

La population présente dans l'enseignement professionnel en RBC a augmenté alors que celle de l'enseignement technique a diminué.

La tendance présente en 2002-2003 concernant les options les moins suivies dans l'enseignement technique s'accroît puisque plus aucun élève n'est présent dans la construction, le textile-habillement et les arts appliqués.

Le retard scolaire dans l'enseignement secondaire de plein exercice

Données 2002-2003

% des élèves en retard en fonction de la filière choisie ²³

% leerlingen niet op leeftijd							% leerlingen op leeftijd of vooruit op leeftijd						
	Eerste graad	ASO	TSO	BSO	KSO	Totaal RBC		Eerste graad	ASO	TSO	BSO	KSO	Totaal RBC
1	27,6%					27,6%	1	72,4%					72,4%
2	34,4%					34,4%	2	65,6%					65,6%
3		20,6%	63,3%	77,7%	64,0%	38,4%	3		79,4%	36,7%	22,3%	36,0%	61,6%
4		20,1%	62,0%	77,7%	58,3%	37,4%	4		79,9%	38,0%	22,3%	41,7%	62,6%
5		22,3%	69,2%	78,5%	68,6%	44,5%	5		77,7%	30,8%	21,5%	31,4%	55,5%
6		24,0%	66,9%	77,9%	62,5%	43,9%	6		76,0%	33,1%	22,1%	37,5%	56,1%
Totaal	30,9%	21,5%	65,7%	77,9%	64,2%	37,1%	Totaal	69,1%	78,5%	34,3%	22,1%	35,8%	62,9%

1. Economie is de meest gevolgde richting in het beroeps- en technisch onderwijs met respectievelijk 542 en 696 leerlingen.

2. In het technisch onderwijs zijn, buiten economie, de meest gevolgde richtingen Industrie (162), Toegepaste Wetenschappen (148), en Dienstverlening (144).

In het beroepsonderwijs vinden we de dienstverlening terug (442), de bouw (133), hotelwezen-voeding (130) en de industrie (99).

3. We kunnen onderlijnen dat, in het technisch onderwijs, de bouw, de textiel-kleding, en de toegepaste kunsten richtingen zijn die door geen enkele leerling worden gevolgd, en dat in het beroepsonderwijs enkel de toegepaste wetenschappen geen leerlingen hebben.

Vergelijking tussen 2002-2003 en 2004-2005 van de door de leerlingen gevolgde richtingen:

De huidige populatie in het beroepsonderwijs in BHG is gestegen, terwijl die van het technisch onderwijs gedaald is.

De in 2002-2003 aanwezige tendens betreffende de minst gevolgde richtingen in het technisch onderwijs wordt geaccentueerd vermits er geen enkele leerling aanwezig is in de bouw, de textiel-kleding en de toegepaste kunsten.

De schoolse achterstand in het secundair onderwijs met volledig leerplan

Gegevens 2002-2003

23. BNCTO, "Definitief rapport BNCTO. Cijfergegevens/analyse aan nederlandse kant. Seminarie "Afstemming en links tussen tewerkstelling, opleiding, onderwijs" 7, 14 en 21 december 2005, p12-13

C. COMPARAISON CÔTÉ FRANCOPHONE ET NÉERLANDOPHONE

Certaines différences existent entre les 2 Communautés:

1. Mode de calcul des statistiques. Au sein d'une même Communauté, comme c'est le cas pour la Communauté flamande, il existe des différences dans les statistiques fournies par des institutions différentes (VGC ou Ministère de la Communauté flamande (département Enseignement)).
2. Il nous est impossible de comparer un même groupe de population étudiante en ce que en Communauté française, on peut mettre en évidence les 2^e et 3^e degrés alors qu'en Communauté flamande, les chiffres sont groupés pour les 2^e, 3^e et 4^e degrés.
3. En Communauté flamande, on retrouve une "onthaalklas voor anderstalige nieuwkomers" dont il n'y a pas d'équivalent en Communauté française. De même, on scindera enseignement artistique et technique de qualification au contraire de la Communauté française.
4. En Communauté française, il existe un enseignement technique de transition que l'on ne retrouve pas en Communauté flamande.

Malgré ces remarques, nous avons reproduit un tableau permettant de mettre en parallèle l'enseignement secondaire bilingue de plein exercice présent en RBC.

Il ne faudra pas oublier que du côté néerlandophone, le 4^e degré est inclus dans les chiffres.

La population étudiante bruxelloise présente dans l'enseignement secondaire temps plein s'élève pour l'année 2002-2003, à **80.523** élèves répartis en:

- 68.952 élèves côté francophone
- 11.571 élèves côté néerlandophone.

C. VERGELIJKING NEDERLANDSTALIGE - FRANSTALIGE KANT

Er bestaan enkele verschillen tussen de 2 gemeenschappen

1. Manier van de berekening van de statistieken. Binnen eenzelfde Gemeenschap, zoals het geval is binnen de Vlaamse Gemeenschap, bestaan er verschillen tussen de statistieken uitgegeven door verschillende instellingen. (VGC of het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap (departement onderwijs)).
2. Het is onmogelijk eenzelfde bevolkingsgroep te vergelijken daar in de Franse Gemeenschap er gegroepeerd wordt met de 2de en de 3de graad, terwijl in de Vlaamse Gemeenschap de 2de, 3de en 4de graad worden gegroepeerd.
3. In de Vlaamse Gemeenschap vinden we een "onthaalklas voor anderstalige nieuwkomers" terug, waarvoor er geen equivalent bestaat in de Franstalige Gemeenschap. Op dezelfde wijze, wordt het Artistiek en Technisch Onderwijs met Bekwaamheidsgetuigschrift opgesplitst, en dit i.t.t. de Franse Gemeenschap.
4. In de Franse Gemeenschap, bestaat er het Technisch Overgangsonderwijs. Dit bestaat niet in de Vlaamse Gemeenschap.

Ondanks de bovenvermelde opmerkingen, hebben we een tabel gereproduceerd, die ons in staat stelt om parallellen te trekken tussen het Tweektalig Secundair Onderwijs met Volledig Leerplan in het BHG. Men mag niet vergeten dat aan de Nederlandstalige Kant, de 4de graad inbegrepen is in de cijfers.

De studerende Brusselse bevolking in het Voltijds Secundair Onderwijs stijgt in de periode 2002-2003 tot 80.523 leerlingen, opsplitsbaar in:

- 68.952 leerlingen aan de franstalige kant
- 11.571 leerlingen aan de nederlandstalige kant.

	Côté francophone	Côté néerlandophone
Total 2^e, 3^e degrés	44161	7153 (+ 4^e degré inclus)
Ens Gén. (2 ^e , 3 ^e degrés)	23713	4170
Ens. Techn. de transition	2620	-
Ens. Techn. de qualification	9025	1282
Ens. Art. de qualification		430
Ens. Prof.	8803	1271

La même tendance se retrouve aussi bien côté francophone que néerlandophone pour les "2^e et 3^e degrés":

- L'enseignement général: 53% (fr) et 58% (nl) est l'option la plus privilégiée dans les 2 Communautés
- L'enseignement technique: 26.36% (fr) et 23.9% (nl)
- L'ens. professionnel: 19.9% (fr) et 17.7% (nl)

Options suivies dans le technique et le professionnel

Pour rappel, les statistiques transmises par le Ministère de la Communauté flamande l'ont été sous la forme de sous-catégories que nous avons regroupées en se basant sur le descriptif de la CCPQ afin de pouvoir effectuer une comparaison entre les 2 Communautés au niveau du nombre d'élèves par options choisies.

Dans l'enseignement technique, l'Economie, le Service aux personnes et l'Industrie sont les 3 options les plus suivies aussi bien côté francophone que néerlandophone.

La Construction et le Textile-Habillement sont pratiquement inexistantes côté néerlandophone et n'occuperont plus d'élèves en 2005. Côté francophone, ce nombre pour ces mêmes options est plus élevé que pour son homologue flamand en 2002-2003 mais les chiffres de l'année passée n'étant pas encore disponibles la tendance ne peut ni être confirmée ni infirmée.

Dans l'enseignement professionnel, l'Economie et le Service aux personnes sont les options les plus suivies dans les 2 communautés. Au-delà de ces 2 options apparaissent quelques petites différences avec une prédominance de la Construction et de l'Horeca, côté néerlandophone et de l'Industrie côté francophone. La répartition hommes-femmes n'a pu être menée côté néerlandophone dans les options choisies.

Les retards scolaires

Le pourcentage des élèves en retard dans l'enseignement technique et professionnel sont très élevés dans les 2 communautés:

- En RBC francophone: 81.81% d'élèves en retard dans l'enseignement technique et artistique de qualification et 89.48% dans l'enseignement professionnel.
- en RBC néerlandophone: 65% d'élèves en retard dans l'enseignement technique et artistique de qualification et 77.9% d'élèves en retard dans l'enseignement professionnel.

Les échecs scolaires dans l'enseignement technique et professionnel, côté francophone, touchent +80% des élèves et témoignent de parcours "horizontaux" à l'intérieur des différents niveaux scolaires existants, où l'enseignement de qualification apparaît comme "en bout de piste". Même si les pourcentages, côté néerlandophone, sont moins élevés, un constat similaire peut s'appliquer.

Dezelfde tendens zien we ook terug, zowel aan de franstalige als de nederlandstalige kant, voor de 2^{de} en 3^{de} graad.

- Algemeen Onderwijs: 53% (fr) en 58% (ndl) is de meest gekozen richting in beide Gemeenschappen.
- Technisch Onderwijs: 26.36% (fr) en 23.9% (ndl)
- Beroepsonderwijs: 19.9% (fr) en 17.7% (ndl)

Gevolgde richtingen in het Technisch- en Beroepsonderwijs

We herhalen dat de statistieken, die werden doorgegeven door het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, werden opgesteld onder de vorm van sub-categorieën, die we hebben gehergroepeerd volgens de richtlijnen van het CCPQ, om aldus vergelijkingen te kunnen trekken tussen de twee Gemeenschappen, op het niveau van het aantal leerlingen per gekozen richting.

In het Technisch Onderwijs, zijn economie, dienstverlening en industrie de 3 meest gevolgde richtingen, zowel aan de franstalige als aan de nederlandstalige kant. De Bouw en Textiel-Kleding bestaan praktisch niet aan de nederlandstalige kant, en beschikken zelfs over geen leerlingen meer in 2005. Aan de Franstalige kant, is het aantal leerlingen voor dezelfde richtingen gestegen in 2002-2003, maar omdat de cijfers van vorig jaar nog niet voorhanden zijn, kan deze tendens noch bevestigd, noch ontkend worden. In het Beroepsonderwijs worden de richtingen economie en dienstverlening het meest gevolgd in de beide Gemeenschappen. Buiten deze twee richtingen zijn er kleine verschillen waarneembaar, met een overwicht voor de richtingen Bouw en Horeca aan de nederlandstalige kant, en Industrie aan de franstalige. We hebben de indeling man/vrouw aan de nederlandstalige kant niet kunnen maken voor de gekozen richtingen.

Schoolse Achterstand

Het percentage leerlingen met achterstand is zeer hoog in zowel het Technisch als beroepsonderwijs, en dit in beide Gemeenschappen:

- In het BHG, franstalige kant: 81.81% van de leerlingen heeft achterstand in het Technisch en Artistiek Onderwijs met Bekwaamheidsgetuigschrift en 89.48% in het Beroepsonderwijs.
- In het BHG, nederlandstalige kant: 65% van de leerlingen heeft achterstand in het Technisch en Artistiek Onderwijs met Bekwaamheidsgetuigschrift, 77.9% in het beroepsonderwijs.

De zittenblijvers zijn zeer frequent in het Technisch en beroepsonderwijs aan de franstalige kant. Ze benaderen de +80%, en getuigen aldus van een "horizontaal" parcours binnen de verschillende opleidingsniveaus, waar het onderwijs met bekwaamheidsgetuigschrift beschouwd wordt als "het eindpunt". Hoewel de cijfers aan de nederlandstalige kant iets lager liggen, kunnen we toch spreken van een vergelijkbare tendens.

2. Enseignement secondaire en alternance

A. CÔTÉ FRANCOPHONE ²⁴

Données 2002-2003 ²⁵

Elèves des degrés inférieur et supérieur: ventilation par option groupée et par sexe

	Total	Hommes	Femmes	Inférieur	Supérieur
Région Bruxelles-Capitale	908	611	297	650	258
Agronomie	8	8	-	8	-
Industrie	172	172	-	127	45
Construction	199	199	-	119	80
Hôtellerie-Alimentation	159	123	36	110	49
Habillement	4	3	1	1	3
Economie	185	67	118	125	60
Services aux personnes	172	34	138	151	21
Divers	9	5	4	9	-

Jeunes de 15 à 18 ans soumis à l'obligation scolaire partielle: ventilation par secteur de formation, d'activité et statut des jeunes ²⁶

Situation au 15 janvier 2005

2. Alternerend Secundair Onderwijs

A. FRANSTALIGE KANT ²⁴

Gegevens 2002-2003 ²⁵

Jongeren van 15 tot 18 jaar onderdanig aan deeltijdse schoolplicht: uitsplitsing per opleidingssector, activiteit en jongerenstatuut. ²⁶

Situatie op 15 januari 2005

Activité au-delà des 15 périodes de formation obligatoire ²⁷

Région Bxl-Capitale	CAI ou RAJ		Contrat travail tps partiel		CISP		Stage entreprise observation		Sans activité déclarée		Total	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F		%
Agronomie												
Agriculture, horticulture					4				1		5	0,7
Industrie												
Construct. Mét.&Mécan.					7				6		13	0,8
Electricité, Electronique					18				26		44	6,1
Garage, Carrosserie					15		1		28		44	6,1
Logistique et transports	2				2				2		6	0,8
Construction												
Gros oeuvre	13				12		16		7		48	6,7
Tech. Spéc.&Parachev.			1		26		2		18		47	6,5
Bois	1				9				7		17	2,4
Hôtellerie-Alimentation												
Hôtellerie-restauration	5	1			46	10	1		32	13	108	15
Economie												
Trav.bur.- Tourisme		1	1	1	6	18	2		8	4	41	5,7
Commerce					30	60		1	29	34	154	21,4
Services aux personnes												
Aide aux personnes				1	4	31	1	1		6	44	6,1
Soins du corps									8	19	139	19,3
Module de form. indiv.									9	1	10	1,4
TOTAL	21	2	2	2	189	221	23	2	181	77	720	100

Jeunes de moins de 25 ans qui ont satisfait à l'obligation scolaire: ventilation par secteur d'activité et statut des jeunes ²⁸

Situation au 15 janvier 2005

Jongeren onder de 25, die hun schoolplicht voldaan hebben: uitsplitsing per sector van activiteit en jongerenstatuut ²⁸

Situatie op 15 januari 2005

Activité au-delà des 15 périodes de formation obligatoire ²⁹

Région Bxl-Capitale	CAI ou RAC		Contrat travail tps partiel		CISP		Stage entreprise observation		Sans activité déclarée		Total	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F		%
Agronomie Agriculture, horticulture					2						2	0,7
Industrie Construct. Mét.& Mécan. Electricité, Electronique Garage, Carrosserie	7 1		1 1		5 12 15		1 1			2 28	14 16 44	4,8 5,5 6,1
Construction Gros oeuvre Tech. Spéc.&Parachev. Bois	34 3 6		3 2 1		1 9 2		5		2 5 7		45 19 11	15,5 6,6 3,8
Hôtellerie-Alimentation Hôtellerie-restauration			10	1	14	1			10	2	38	13,1
Economie Trav.bur.- Tourisme Commerce		1	5 6	12 7	1 8	6 9				1 8	26 41	9,0 14,1
Services aux personnes Aide aux personnes Soins du corps			1 1	8 3	1 5	7 24		1		2 4	20 38	6,9 13,1
TOTAL	56	1	31	31	70	47	6	1	30	17	290	100

24. Catherine Geleyn, "Synthèse des différents répertoires et états des lieux existant en matière de formation, d'emploi et d'enseignement", CCFFEE, décembre 2005, p.13

25. www.statistiques.cfwb.be, Service des statistiques ETNIC de la Communauté française

26. Rapport d'enquête 2005 des CEFA en Communauté française, Centre de Coordination et de Gestion des Programmes européens, Ministère de la Communauté française.

27. Les options des métiers du cheval, du graphisme, de l'alimentation, de l'habillement et du textile, des arts appliqués, de l'éducation, de l'entretien et logistique et des sciences appliquées, non repris ici; de même que les statuts de contrats pour personnes handicapées, les aidants d'indépendants et les Entreprises de Formation par le Travail, non plus repris ici ne sont suivis par aucun jeune de 16 à 18 ans en obligation scolaire à temps partiel.

28. Rapport d'enquête 2005 des CEFA en Communauté française, Centre de Coordination et de Gestion des Programmes européens, Ministère de la Communauté française.

29. Les options des métiers du cheval, de la logistique et transports, du graphisme, de l'alimentation, de l'habillement et du textile, des arts appliqués, de l'éducation, de l'entretien et logistique, des sciences appliquées et des formations individuelles non repris ici; de même que les statuts de contrats pour personnes handicapées, les aidants d'indépendants et les Entreprises de Formation par le Travail, non plus repris ici, ne sont suivis par aucun jeune de moins de 25 ans après obligation scolaire.

Situation en juin ou septembre 2004

Nombre de jeunes de 15 à 25 ans ayant obtenu une attestation de compétence professionnelle ou un certificat ³⁰

Situatie in juni of september 2004

Jongeren van 15 tot 25, die een attest van professionele bekwaamheid of certificaat gekregen hebben ³⁰

Activité au-delà des 15 périodes de formation obligatoire

Région Bxl-Capitale	ACP		Certificat 2 ^e degré		Certificat Qualification spéciale		Certificat de Qualif. 6P		Certificat d'étude 6P et CC 6P		Certificat gestion		Total	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F		%
Agronomie														
Agriculture, horticulture	1												1	0,4
Industrie														
Construct. Mét.& Mécan.	1		2		7		1		7				18	7,4
Electricité, Electronique	7				1		1						9	3,7
Garage, carrosserie	8		2		2		1		1				14	5,8
Logistique, Transports	2				1								3	1,2
Construction														
Gros oeuvre	7		13				5						25	10,3
Tech. Spéc.&Parachev.	22		6		1		4				1		34	14,0
Bois	5		6				3						14	5,8
Hôtellerie-Alimentation														
Hôtellerie-restauration	10	3	7	1	3	1	1	2					28	11,5
Economie														
Trav.bur.- Tourisme	6	5		3		2		3				3	22	9,1
Commerce	12	8	5	5	4		4	3		1	1	1	41	16,9
Services aux personnes														
Aide aux personnes		13	2	9		1						2	27	11,1
Soins du corps	5	2											7	2,9
TOTAL	86	31	43	18	16	4	20	8	8	1	2	6	243	100

Le nombre d'attestations et de certificats délivrés est globalement très peu élevé par rapport au nombre de jeunes inscrits (293 certificats ou attestations obtenus sur un total de 1010 inscriptions).

Het aantal afgeleverde attesten en certificaten ligt beduidend lager dan het aantal ingeschreven jongeren (293 certificaten of attesten werden verworven op in het totaal 1010 inschrijvingen).

L'enseignement en alternance est très majoritairement suivi par des garçons du degré inférieur.

Plus du double des jeunes inscrits dans les CEFA sont des jeunes de 15 à 18 ans soumis à l'obligation scolaire; ils suivent un peu plus de cours différents que les jeunes après obligation scolaire.

Les options Commerce, Soins du corps et Hôtellerie-restauration sont privilégiées chez tous les jeunes et l'option Gros oeuvre l'est seulement chez les -25 ans.

Le statut sous CISP est le plus fréquent pour tous les jeunes dans les CEFA (56% pour les jeunes de moins de 18 ans et 40.3% pour les

Het Alternierend Onderwijs wordt vooral gevolgd door jongens uit de lagere graad.

Meer dan de helft van jongeren ingeschreven in de CEFA, zijn jongeren tussen 15 en 18 jaar, onderworpen aan de schoolplicht; ze volgen een beetje meer verschillende richtingen dan de jongeren na de schoolplicht.

De richtingen Handel, Lichaamsverzorging en Hotel-Restaurant worden verkozen door de meeste jongeren, de richting Ruwbouw vinden we enkel terug bij de -25 jarigen.

Het statuut onder CISP is het meest frequente voor alle jongeren in de CEFA (56% voor de jon-

jeunes de moins de 25 ans). Les contrats d'apprentissage ou RAC sont fréquents chez les jeunes après obligation scolaire.³¹

Le taux d'insertion s'élève à 64,2% pour les jeunes encore sous obligation scolaire et à plus de 80% pour les jeunes de plus de 18 ans mais, de nombreux jeunes restent sans activité déclarée après les 15 périodes de formation obligatoire (305 jeunes sur un total de 1010).

B. CÔTÉ NÉERLANDOPHONE³²

En Région de Bruxelles-Capitale, côté néerlandophone, les étudiants peuvent être engagés dans une entreprise pour une expérience professionnelle selon les modalités suivantes:

- > les stages dans l'enseignement secondaire temps plein ordinaire et spécial (cf. côté francophone)
- > le ABO³³ qui permet à un jeune³⁴, après avoir suivi sa formation de base, de combiner durant 1 an, 2 jours à l'école et 3 jours en entreprise
- > Brugproject: est un programme permettant de mettre un jeune au travail durant 9 mois dans le secteur non-marchand ou les administrations locales. Il bénéficiera durant cette période d'une prime de 285.85 €/mois.
- > IBO³⁵: formule valable durant et après l'apprentissage. Le paiement est pris en charge par les frais de déplacement.
- > BIO³⁶: fixe un cadre légal pour les stages en entreprise qui n'en ont pas. Ce système permet de mettre un jeune sous alternance dans les services publics et entités institutionnelles du ressort de l'autorité flamande. Le jeune perçoit une indemnité en fonction de son âge, équivalente à celle d'un CAI.
- > IO³⁷: programme, mis en place après l'apprentissage, qui fixe une expérience professionnelle de 2 mois en entreprise qui doit débuter dans les 4 mois à partir de la fin des études.

30. Rapport d'enquête 2005 des CEFA en Communauté française, Centre de Coordination et de Gestion des Programmes européens, Ministère de la Communauté française.

31. Catherine Geleyn, "Synthèse des différents répertoires et états des lieux existant en matière de formation, d'emploi et d'enseignement", CCFEE, décembre 2005, p 13

32. Données issues de la Communauté flamande pour l'année 2003-2004. Une distinction est faite entre les élèves en alternance qui: A – Sont inscrits dans un CDO à Bruxelles, B – Habitent Bruxelles.

33. Alternerende beroepsopleiding associée à un Buso OV3

34. Il s'agit d'un jeune demandeur d'emploi inscrit au VDAB et qui suit une formation professionnelle.

35. Individuelle beroepsopleiding

36. BeroepsInlevingsOvereenkomst

37. Instap-opleiding

geren onder de 18, en 40.3% voor de jongeren onder de 25). Leercontracten of RAC komen frequent voor bij jongeren na de leerplicht.³¹

De integratie groeit tot 64,2% voor de jongeren die nog onder de schoolplicht zitten, en tot boven 80% voor jongeren ouder dan 18, maar vele jongeren blijven zonder vermelde activiteit, na de 15 verplichte perioden opleiding (305 jongeren op een totaal van 1010).

B. NEDERLANDSTALIGE KANT³²

Aan de nederlandstalige kant van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, kunnen de studenten in een onderneming worden aangenomen om professionele ervaring op te doen op volgende wijzen:

- > De stages in het gewoon en het speciaal voltijds secundair onderwijs (cfr de franstalige kant)
- > Het ABO³³ dat een jongere³⁴ na hun basisopleiding toelaat de school en de onderneming gedurende 1 jaar te combineren: 2 dagen school en 3 dagen in de onderneming.
- > Brugproject: is een programma dat een jongere toelaat gedurende 9 maanden te werken in de niet-commerciële sector of de lokale administratie. Gedurende deze periode geniet hij van een premie van 285.85 € per maand.
- > IBO³⁵: formule geldig gedurende en na de leeropleiding. De betaling wordt belast door de verplaatsingskosten.
- > BIO³⁶: stelt een legaal kader vast voor de stages in de bedrijven die daar niet over beschikken. In dit systeem kan men de jongere alternerend in publieke instellingen en instellingen in fusiegemeenten op het Vlaams rechtsgebied plaatsen. De jongere int dan een vergoeding in functie van zijn leeftijd, equivalent aan die van een CAI.
- > IO³⁷: programma voor na het leerplan, dat een professionele ervaring van 2 maanden vaststelt in een onderneming, en moet aanvangen binnen de 4 maanden na het beëindigen van de studies.

30. Rapport d'enquête 2005 des CEFA en Communauté française, Centre de Coordination et de Gestion des Programmes européens, Ministère de la Communauté française.

31. Catherine Geleyn, "Synthèse des différents répertoires et états des lieux existant en matière de formation, d'emploi et d'enseignement", CCFEE, décembre 2005, p 13

32. Gegevens uitgegeven door de Vlaamse gemeenschap voor het jaar 2003-2004. Een onderscheid werd gemaakt tussen de leerlingen in alternantie die: A – Ingeschreven zijn in een CDO in Brussel, B – Wonen in Brussel

33. Alternerende beroepsopleiding geassocieerd aan een Buso OV3

34. Het betreft een jonge werkzoekende ingeschreven bij de VDAB en die een beroepsopleiding volgt.

35. Individuelle beroepsopleiding

36. BeroepsInlevingsOvereenkomst

37. Instap-opleiding

Nombre d'élèves en RBC dans les CDO et CDVde 2002 à 2005 ³⁸

Aantal lln	Bron	3 CDO's	2 CDV's	Totaal
2002-2003	VGC	116+92+27	63+10	308
2003-2004		127+95+36	42+10	310
01/02/2005	CDO/CDV's	120+98+43	34+15	310
01/11/2005		-	28+14	... + 42

Proportion d'élèves dans les CDO et CDV pour 2004-2005 selon le sexe et la nationalité ³⁹

BGDA SPI	31/12/2004	3 CDO's	2 CDV's
Geslacht	V	44.3%	37.9%
	M	55.7%	62.1%
Nationaliteit	Belg	77.5%	50.0%
	Niet-Belg	22.5%	50.0%

Il y a un peu plus d'hommes que de femmes dans les CDO's et CDV's.

Il y a autant de jeunes d'origine étrangère que de Belges dans les CDV's alors que plus de 75% de la population des CDO's sont Belges.

Er zijn een beetje meer mannen dan vrouwen in de CDO's en CDV's.

Er zijn evenveel jongeren van buitenlandse afkomst als Belgen in de CDV's, terwijl meer dan 75% van de bevolking in de CDO's Belgen zijn.

Offre de formation présente dans les 3 CDO's et les 2 CDV's ⁴⁰

Offre de formation au 11/2005	Secteur Tertiaire	Secteur Secondaire	Secteur des services (personnes)
TSO en BSO N BHG	Restaurant/Cuisine Bureau Secrétariat-Langues Vente	Installations électriques Ebénisteries	Santé et bien-être Soins sociaux et techniques
3 CDO's	Administratif Employé Aide Administratif Bureau Aide-magasin Commis de cuisine Assistant-Reception Employé magasin Commis de cuisine et de salle	Magasinier/ Traitement des marchandises Ouvrier espace vert Maréchal-ferrant Installateur hard-et software Travailleur forain / Collaborateur collaborateur magasinier Conducteur Chariot élévateur/ Magasinier Collaborateur d'entretien Soudeur/ Constructions	Coiffeur/Assistant coiffeur Aide logistique Aide-soignant
2 CDV's	Assistant employé (Trav. de bureau, informatique, administration) Horeca	Menuisier - Charpentier Aide-ouvrier (électricité, bois, rénovation-techniques) Gros-œuvre	

Les offres de formation sont similaires entre le TSO et BSO que dans les CDO's et CDV's.

L'objectif des CDO's/CDV's est de répondre aux exigences du marché du travail tout en prenant en considération les aptitudes et désirs des élèves.

De opleidingsaanbiedingen zijn gelijklopend tussen het TSO en BSO en de CDO's en CDV's.

Het objectief van de CDO's/CDV's is te beantwoorden aan de vereisten van de arbeidsmarkt, de aanleg en wensen van de leerlingen in beschouwing nemende.

Activité au-delà des 15 périodes de formation obligatoire

Schooljaar 2004-2005 CDO/CDV's Tewerkstelling tijdens de leertijd	Deeltijdse arbeids- overeenkomst ⁴¹	Werknemers- leer- overeenkomst	IBO- contract	BIO-contract contract	Interim- contract	Thuis- helper	Totaal
CDO Brl (10/2005)	9	9	10		5	11	44
CDO SE (06/2005)	17	6	6				29
CDO SE (11/2005)	9	1					10
CDO SPW	24						24
CDV NIVO Brl	2						2
CDV Foyer	1						1
Totaal	62	16	16		5	11	110

BIO: convention d'immersion professionnelle; IBO: équivalent de la FPI; deeltijdse arbeidsovereenkomst: équivalent de la CPE II

Pour l'année 2004-2005, le taux d'insertion est de:

- > 41 % pour les jeunes inscrits dans les CDV's (261 élèves inscrits pour 107 contrats)
- > 6.12% pour les jeunes issus des CDV's (49 élèves inscrits pour 3 contrats).

Sur les 110 contrats conclus pour l'année scolaire 2004-2005, la moitié sont des CPE II (62), viennent ensuite les CAI (16) et IBO-contract (16).

C. COMPARAISON CÔTÉ FRANCOPHONE ET NÉERLANDOPHONE

- > La population de jeunes en alternance en RBC s'élève à 1320 jeunes (1010 dans les Cefa et 310 dans les CDO's/CDV's) pour l'année scolaire 2004-2005.
- > Il n'y a pas de statistiques centralisées, côté néerlandophone, nous permettant de comparer les élèves selon l'option choisie. Pour ce faire, il aurait fallu passer par tous les CDO's et CDV's afin d'obtenir ces informations.

Voor het jaar 2004-2005, is het integratie-percentage:

- > 41 % voor de jongeren ingeschreven in de CDV's (261 leerlingen ingeschreven voor 107 contracten).
- > 6.12% voor de jongeren voortgekomen uit de CDV's (49 leerlingen ingeschreven voor 3 contracten)

Van de 110 afgesloten contracten voor het schooljaar 2004-2005, zijn de helft van de CPE II (62), gevolgd door de CAI (16) en de IBO-contracten (16).

C. VERGELIJKING FRANSTALIGE EN NEDERLANDSTALIGE KANT

- > De bevolking jongeren in het alternerend onderwijs in BHG stijgt tot 1320 (1010 in de Cefa, en 310 in de CDO's/CDV's) voor het schooljaar 2004-2005.
- > Aan de nederlandstalige kant zijn er geen gecentraliseerde statistieken die ons toelaten de leerlingen te vergelijken volgens de gekozen richtingen. Om dit te bekomen, zouden we bij alle CDO's en CDV's zijn moeten langsgaan om deze informatie te verwerven.

38. BNCTO, "Definitief rapport BNCTO – Cijfersgegevens/ Analyse aan nederlandstalige kant. Seminarie "Afstemming en links tussen tewerkstelling, opleiding en onderwijs (7, 14, 21 décembre 2005)", BNCTO, 2006, p36

39. op.cit., p36

40. op. cit., p37

41. Meestal Startbaan.

38. BNCTO, "Definitief rapport BNCTO – Cijfersgegevens/ Analyse aan nederlandstalige kant. Seminarie "Afstemming en links tussen tewerkstelling, opleiding en onderwijs (7, 14, 21 décembre 2005)", BNCTO, 2006, p36

39. op.cit., p36

40. op. cit., p37

41. Meestal Startbaan.

- > Il existe certaines initiatives néerlandophones, telles que le Brugproject ou IBO-contract qui ont pour objectif de permettre à plus de jeunes en formation, d'obtenir une expérience professionnelle. Nous ne retrouvons pas ce type d'initiatives dans le domaine de l'alternance côté francophone.
- > Le taux d'insertion des jeunes durant leur formation en alternance dans une entreprise
 - Côté francophone: Ce taux est plus élevé puisqu'il avoisine les 70% pour les jeunes de 15-25 ans.
 - Côté néerlandophone, il est inférieur avec un taux de 40% pour les CDO's et de seulement 6% pour les CDV's.

Ce taux d'insertion reste très bas et suppose que plus de 30% des élèves n'ont pas de contrats.
- > Le type de contrat
 - Côté francophone: une majorité de CISP sont signés (+ de 50% pour les jeunes de moins de 18 ans) et 40% pour les plus de 18 ans). Viennent ensuite les CPE de type II (21.38%) et les CAI (19.65%) pour les jeunes de plus de 18 ans et les stages d'observation (3.33%) et les CAI (3.2%) pour les jeunes de moins de 18 ans.
 - Côté néerlandophone, on retrouve beaucoup plus de CPE de type II (56.36%) avec ensuite les CAI (14.54%) et les IBO (14.54%).
- > Er bestaan bepaalde nederlandstalige initiatieven, zoals het Brugproject of IBO-contract die als objectief hebben meer jongeren in opleiding toe te laten een professionele ervaring op te doen. Deze initiatieven vinden we niet terug in het domein van het alternierend onderwijs aan de franstalige kant.
- > Het integratie percentage jongeren gedurende hun opleiding in het alternierend onderwijs in een bedrijf.
 - Franstalige kant: Hier zien we het hoogste percentage, om en bij de 70% voor de groep jongeren van 15-25 jaar.
 - Nederlandstalige kant: zijn de cijfers lager met een percentage van 40% voor de CDO's en slechts 6% voor de CDV's.

Dit integratie percentage blijft heel laag en veronderstelt dat meer dan 30% van de leerlingen geen contract hebben.
- > Het type contract
 - Franstalige kant: de meerderheid van de CISP zijn getekend (+ 50% voor jongeren, minder dan 18) en 40% voor jongeren ouder dan 18). Daarna volgen de CPE van het type II (21.38%) en de CAI (19.65%) voor jongeren ouder dan 18 jaar en de observatiestages (3.33%) en de CAI (3.2%) voor de jongeren onder de 18.
 - Nederlandstalige kant, vinden we veel meer CPE van het type II (56.36%), daarna de CAI (14.54%) en de IBO (14.54%).

3. Enseignement secondaire de promotion sociale

A. CÔTÉ FRANCOPHONE

Données 2002-2003

Deux types de régime coexistent dans ce type d'enseignement. On retrouve soit des formations modulaires en unités de formation suivies séparément ou en groupe (régime 1) soit, des cours groupés moins flexibles (régime 2).

Il peut comprendre, en dehors du secondaire, des cours du supérieur de type long ou court.

3. Secundair onderwijs voor sociale promotie

A. FRANSTALIGE KANT

Gegevens 2002-2003

Twee types stelsels coëxisteren in dit type onderwijs. Zo zijn er enerzijds de modulaire opleidingen, die men individueel of in groep kan volgen (stelsel 1), anderzijds minder flexibele gegroepeerde lessenspakketten (stelsel 2).

Het kan, buiten het secundair, ook lessenspakketten van het hogere, korte en lange, type omvatten.

Comparaison du nombre d'élèves en secondaire de promotion sociale entre la RBC et la CF⁴²

TOTAL	HOMMES		FEMMES			
	RBC	CF	RBC	CF	RBC	CF
SEC. INF.	13.854	53.192	6.252	24.366	7.602	28.826
SEC.SUP.	22.527	73.208	30.376	9.104	42.832	13.423
TOTAL	36.381	126.400	15.356	54.742	21.025	71.658

La CF totalise 126.400 élèves (dont 28.7% en RBC). Les jeunes femmes y sont plus présentes que les jeunes hommes aussi bien en RBC (57.8%) qu'en CF (56.7%).

De FG telt in totaal 126.400 leerlingen (waarvan 28,7% in het BHG). Meisjes zijn beter vertegenwoordigd dan jongens, zowel in de FG (56,7%) als in het BHG (57,8%).

En RBC

Degré inférieur

In het BHG

Lagere graad

Nombre d'inscriptions à des unités de cours – ventilation par option groupée et par sexe ⁴³

Région Bruxelles-Capitale	Total	Hommes	Femmes
Inférieur	20552	9263	11289
Général	1675	663	1012
Agronomie	92	92	-
Industrie	1068	992	76
Construction	330	295	35
Hotellerie-restauration	1399	701	698
Habillement-textile	288	14	274
Arts appliqués	57	18	39
Economie	13893	6206	7687
Services aux personnes	1636	247	1389
Pédagogie	114	35	79

Note: Les régimes 1 (modules) et 2 de ce type d'enseignement sont ici confondus.

Au total, plus de femmes que d'hommes sont comptabilisées. Elles se retrouvent principalement en économie (7687), dans le service aux personnes (1389), les cours généraux (1012) et l'Horeca (698). Les hommes, quant à eux, se retrouvent en économie (6206), dans l'industrie (992), l'horeca (701), les cours généraux (663) et la construction (295).

In totaal worden er meer vrouwen dan mannen geteld. Ze bevinden zich voornamelijk in de richtingen Economie (7687), in de Dienstverlening (1389), Algemene Lessen (1012) en de Horeca (698). Mannen vinden we dan weer in de Economie (6206), in de Industrie (992), de Horeca (701), Algemene Lessen (663) en de Bouw (295).

Degré supérieur

Hogere graad

Nombre d'inscriptions à des unités de cours – ventilation par option groupée et par sexe

Région Bruxelles-Capitale	Total	Hommes	Femmes
Supérieur	46525	18440	28085
Général	2397	1217	1180
Agronomie	-	-	-
Industrie	528	402	126
Construction	83	60	23
Hotellerie-restauration	244	145	99
Habillement-textile	196	3	193
Arts appliqués	1380	633	747
Economie	37120	15214	21906
Services aux personnes	3787	374	3413
Pédagogie	790	392	398

Les femmes sont à nouveau plus présentes que les hommes dans le supérieur (28085 femmes contre 18440 hommes). On les retrouve principalement en économie (21906), dans le service aux personnes (3413), les Arts appliqués (747) et la pédagogie (398).

Les hommes se retrouvent principalement en économie (15214), dans les Arts appliqués (633), dans l'industrie (402) et en pédagogie (392).

Vrouwen zijn opnieuw beter vertegenwoordigd dan de mannen in de hogere graad (28085 vrouwen tegenover 18440 mannen). We vinden ze voornamelijk terug in de Economie (21906), in de Dienstverlening (3413), de Toegepaste Kunsten (747) en de Pedagogie (398).

Mannen zitten voornamelijk in de Economie (15214), in de Toegepaste Kunsten (633), in de Industrie (402) en in de Pedagogie (392).

Indépendamment de l'option des cours généraux, l'option Economie est, de très loin, l'option la plus fréquentée en promotion sociale. Elle est suivie, mais de loin, par celle des Services aux personnes.

A propos de la collecte et l'analyse des données, notons l'existence de données non comparables à l'intérieur même du comptage statistique de l'enseignement de promotion sociale qui répertorie, d'une part des nombres d'élèves et d'autre part, des nombres d'inscriptions à des unités de formation, mais avec impossibilité de croiser les informations entre ces 2 catégories.

Par exemple, si la ventilation par option est connue pour le comptage des inscriptions aux unités de formation, elle est impossible à connaître pour le comptage des élèves, contrairement aux autres niveaux et types d'enseignement.⁴⁵

Onafhankelijk van het Algemeen lessenpakket is economie veruit de meest gekozen richting in het onderwijs voor sociale promotie. Ze wordt, van ver, gevolgd door de dienstverlening.

Over het verzamelen en het analyseren van gegevens, noteren we het bestaan van niet-vergelijkbare gegevens binnen de statistische tellingen van het onderwijs voor sociale promotie die van de ene kant het aantal studenten en van de andere kant het aantal inschrijvingen per opleidingseenheid repertorieert, maar met de onmogelijkheid van de informatie van de 2 categorieën te kruisen.

Bijvoorbeeld, indien de uitsplitsing per richting gekend is voor het aantal inschrijvingen per opleidingseenheid, is het onmogelijk deze uitsplitsing te kennen voor het tellen van de leerlingen, in tegenstelling tot andere opleidingsniveaus en -types.⁴⁵

42. Catherine Geleyn, "Synthèse des différents répertoires et états des lieux existant en matière de formation, d'emploi et d'enseignement", CCFF, décembre 2005, p14

43. op.cit., p15

44. op.cit., p15

45. op.cit., p16

B. CÔTÉ NÉERLANDOPHONE

Données 2002-2003

On distingue: l'éducation de base, l'enseignement secondaire (33 options) et l'enseignement supérieur de type court (8 sections).

L'enseignement secondaire est dispensé par 5 CVO's.⁴⁶

L'enseignement de promotion sociale est organisé selon 2 types: l'enseignement linéaire (min. 2 ans) et l'enseignement par modules (sur une ou plusieurs années)

Nombre d'inscriptions en RBC et en Communauté flamande

	COMMUN. FL. EN RBC	COMMUNAUTE FLAMANDE
Secondaire	11.179	266.767
Supérieur	2.260	26.435
Total	13.439	293.202

L'enseignement de promotion de secondaire est le plus fréquenté à raison de 83% contre 20% dans le supérieur.

Par rapport à la Flandres, le nombre d'élèves fréquentant l'enseignement de promotion sociale ne représente qu'une petite proportion soit moins de 1% du total.

B. NEDERLANDSTALIGE KANT

Gegevens 2002-2003

We onderscheiden: het basisonderwijs, het secundair onderwijs (33 richtingen) en het hoger onderwijs van het korte type (8 secties).

Het secundair onderwijs is verdeeld over 5 CVO's.⁴⁶

Het onderwijs voor sociale promotie is georganiseerd volgens 2 types: het lineair onderwijs (min. 2 jaar) en het onderwijs per module (over 1 of meerdere jaren).

Het onderwijs voor promotie in het secundair is het meest bezocht met 83% tegenover 20% in het hoger onderwijs.

In tegenstelling tot Vlaanderen waar het aantal leerlingen die het onderwijs voor sociale promotie kiezen slechts een kleine proportie is nl.1 % van het totaal.

Nb d'inscriptions dans l'enseignement secondaire de promotion sociale selon l'option choisie (2002-2003)⁴⁷

	VLAAMSE GEM. IN BHG	VLAAMSE GEMEENSCHAP
Talen	2712	53208
Huishoudkunde	1909	12780
Nederlands 2de taal	948	7900
Smeden	106	145
Chemie	23	92
Voeding	16	1449
Personenzorg	15	535
Fotografie	13	56
Mechanica-elektriciteit	7	1456
Land-en tuinbouw	3	136
Andere	0	6656
LINIAIR ONDERWIJS	5752	84413
Nederlands 2de taal	2728	35550
Talen	1093	20104
Voeding	863	6947
Handel	409	84771
Land -en Tuinbouw	187	545
Personenzorg	61	20104
Fotografie	40	399
Algemene Vorming	23	2483
Bedrijfsbeheer	23	1859
Andere	0	35854
MODULAIR ONDERWIJS	5427	182354
TOTAAL INSCHRIJVINGEN	11179	266767
Bron: Vlaamse Gemeenschap, berekeningen Observatorium		

L'enseignement secondaire en promotion sociale enregistre une population totale de 11.179 élèves (5.752 pour le linéaire et 5.427 pour le modulaire).

Dans l'enseignement linéaire, les options les plus suivies sont celles des langues (2712), des aides ménagères (1909) et du néerlandais comme 2^e langue (948).

Dans l'enseignement modulaire, la hiérarchisation est quelque peu différente avec comme options les plus suivies: le néerlandais comme 2^e langue (2728), les langues (1093) et l'alimentation (863).

C. COMPARAISON CÔTÉ FRANCOPHONE ET NÉERLANDOPHONE

- > Au total, la population présente dans l'enseignement de promotion sociale en secondaire sur la RBC pour l'année 2002-2003, 78.256 inscriptions (14.28% de néerl. et + de 85% de franco.).
- > Les statistiques
 - Du côté francophone, il existe au sein même du comptage statistique de l'enseignement de promotion sociale des données non comparables entre elles (cf. susmentionné).
 - Du côté néerlandophone, les options sont différentes et portent sur des métiers plus spécifiques.
- > Tous niveaux confondus, côté francophone, on retrouve comme options les plus suivies, l'Economie (51.013), le Service aux personnes (5423), l'Horeca (1643), l'Industrie (1596) et les Arts appliqués (1437).
Côté néerlandophone, tous types confondus, les options les plus suivies sont les langues (3805), le néerlandais en 2^e langue (3676), les aides ménagères (1909), l'alimentation (879) et le commerce (409).
La comparaison n'est pas possible étant donné les options fort différentes que l'on retrouve dans les 2 Communautés.

Het secundair onderwijs voor sociale promotie omvat een totale bevolking van 11 179 leerlingen.(5752 voor het lineair en 5427 voor het modulaire.)

In het lineair onderwijs zijn de meest gekozen richtingen de talen (2712), de huishoudelijke hulp (1909) en Nederlands als 2de taal. (948).

In het modulaire onderwijs is de hiërarchie een beetje verschillend met als meest gekozen richtingen: het Nederlands als 2de taal(2728), talen (1093) en voeding (863).

C. VERGELIJKING FRANSTALIGE EN NEDERLANDSTALIGE KANT

- > In totaal omvat het secundair onderwijs voor sociale promotie in het BHG voor het jaar 2002-2003, 78.256 inschrijvingen (14.28% nederlandstaligen en meer dan 85% franstaligen).
- > De statistieken
 - Aan de franstalige kant, zijn er in de statistische tellingen voor het onderwijs voor sociale promotie interne onvergelijkbare gegevens. (zie hierboven)
 - Aan de nederlandstalige kant, zijn de richtingen verschillend en gericht op meer specifieke beroepen.
- > Alle niveaus bij elkaar gezien, zien we dat aan de franstalige kant de meest gevolgde richtingen economie (51013) de dienstverlening (5423), de horeca (1643) de industrie (1596) en de toegepaste kunsten (1437) zijn.
Aan de nederlandstalige kant, alles tezamen, zijn de meest gekozen richtingen de talen (3805), het Nederlands als 2de taal (3676), huishoudelijke hulp (1909), de voeding (879), en de handel (409).
Een vergelijking is niet mogelijk gezien de sterk verschillende richtingen die we terugvinden in de 2 gemeenschappen.

46. Centra voor Volwassenenonderwijs

47. BNCTO, "Definitief rapport BNCTO. Cijfergegevens/analyse aan nederlandstalige kant. Seminars "Afstemming en links tussen tewerkstelling, opleiding, onderwijs" 7,14,21 december 2005, p16

Chapitre 2:

La formation professionnelle

La **Cocof** est compétente en matière de formation professionnelle en Région de Bruxelles-Capitale pour les francophones bruxellois.

La **Communauté flamande** reste, quant à elle, responsable de la formation professionnelle aussi bien en Région flamande qu'en Région de Bruxelles-Capitale.

Le rôle du **RDBB**⁴⁸ consiste à organiser l'offre de formation professionnelle néerlandophone.

Bruxelles Formation et le **VDAB** sont les seules institutions publiques chargées d'organiser, de gérer et de coordonner toutes les offres de formation professionnelle aux demandeurs d'emploi et aux travailleurs en RBC.

1. Les organismes publics organisant la formation professionnelle

A. BRUXELLES FORMATION

Les demandeurs d'emploi en formation à Bruxelles Formation

2004	DEMANDEURS D'EMPLOI			
	Nbr heures	Nbr stagiaires distincts	H %	F %
Carrefour Formation	6052	11	36,4	63,6
Centre d'Orientation et d'Insertion Socio-Professionnelle, COISP	46297	307	51,9	48,1
Centre de remobilisation et accompagnement des chômeurs	70920	477	40,4	59,6
Pôle des métiers techniques et industriels	284748	975	95,5	4,5
Pôle des métiers de bureau et de services	155996	342	24,9	75,1
Pôle de perfectionnement en informatique et gestion	270709	847	65,3	34,7
Centre langues	7811	109	51,4	48,6
Totaux 2004	842533	2911		

Note: Les stagiaires "distincts" dénombrés ici concernent bien le nombre de personnes inscrites dans au moins une formation, indépendamment du nombre total d'inscriptions.

Le nombre de stagiaires demandeurs d'emploi compté ici exclut les stagiaires en Formations Professionnelles Individuelles, assimilables à un service payant à l'entreprise, cette dernière étant par ailleurs soumise à l'obligation d'engager le stagiaire en FPI au terme de son stage de qualification.

Hoofdstuk 2:

De beroepsopleiding

Het **Cocof** is bevoegd voor de beroepsopleiding voor de franstalige Brusselaars in het BHG.

De **Vlaamse Gemeenschap** blijft, wat haar betreft, verantwoordelijk voor de beroepsopleiding zowel in het Vlaams gewest als in het BHG.

De rol van de **RDBB**⁴⁸ bestaat uit het organiseren van een nederlandstalige beroepsopleiding.

Bruxelles Formation en de **VDAB** zijn de enige 2 publieke instellingen die belast zijn met het organiseren, beheren en coördineren van alle aanbiedingen van beroepsopleidingen voor werkzoekenden en werkenden in het BHG.

1. De publieke instellingen die een beroepsopleiding aanbieden

A. BRUXELLES FORMATION

Het aantal werkzoekende stagiairs die hier geteld worden, omvatten niet de stagiairs in individuele beroepsopleiding. Zij integreren in een betaalde dienst van een onderneming, die overigens verplicht is de stagiair aan te nemen in FPI gedurende de termijn van de stage voor het bekwaamheidsgetuigschrift.

48. Regionale Dienst voor Beroepsopleiding

Ce sont les formations aux métiers “techniques & industriels” et en “informatique & gestion” qui sont les plus suivies par les stagiaires demandeurs d’emploi à Bruxelles Formation.

La répartition hommes/femmes des stagiaires inscrits dans ces pôles de formation est particulièrement inégale et privilégie les hommes en formation dans des métiers traditionnellement masculins (95,5% H. dans les métiers de l’industrie).

Ce rapport est inversé dans les métiers de “bureau et services” (75% Femmes) dont le pôle compte cependant moins de stagiaires.

B. VDAB

Données 2004

Nombre de bruxellois inscrits au VDAB: Ventilation par sexe et par option

SECTEUR DE FORMATION	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Formation générale	56	89	145
Autres secteurs	41	21	62
Surveillance	/	/	/
Construction	133	/	133
Confection	1	16	17
Diamant	2	/	2
Electricité	15	/	15
Techniques graphiques	9	9	18
Port-Maritime-Expédition	/	/	/
Horeca	33	44	77
Automatisation industrielle	27	3	30
Logistique	24	/	24
Metal	72	3	75
Formation en langues	429	303	732
Milieu	11	/	11
Secteur primaire	/	/	/
Nettoyage	11	11	22
Profit social (?)	34	91	125
Préparation entretien d’embauche	29	20	49
Secteur tertiaire	190	321	511
Textile	/	/	/
trajectwerking (?)	8	12	20
Vente	7	17	24
Transport	24	1	25
Alimentation	1	1	2
TOTAL	1157	962	2119

De meest gevolgde opleidingen bij Bruxelles Formation door werkzoekenden zijn ‘techniek & industrieel’ en ‘informatica & beheer’.

De indeling man/vrouw bij de stagiairs ingeschreven in deze opleidingscentra is beduidend ongelijk en privilegieert de mannen in opleidingen van beroepen die traditioneel mannelijk zijn. (95,5% mannen voor de beroepen in de industrie).

Dit rapport is omgekeerd voor de beroepen ‘bureau en diensten’ (75% vrouwen) waarvan het centrum echter minder stagiairs telt.

B. VDAB

Gegevens 2004

Un total de 2119 demandeurs d'emploi suivent une formation au VDAB avec un peu plus d'hommes que de femmes.

Sont privilégiées, les options de Formation en langues (732), du Secteur tertiaire (511), de la Construction (133) et du Non-marchand (125).

Certains secteurs restent majoritairement masculin. C'est le cas de la construction (aucune femme), du transport, des secteurs du métal, de la logistique, de l'électricité et de l'automatisation industrielle.

Et inversement, d'autres formations sont majoritairement féminine: le secteur tertiaire, le non-marchand et la confection.

2. Les organismes d'insertion socioprofessionnelle

Données 2002 à 2004

Les stagiaires en Insertion socioprofessionnelle

INDICATEURS		2002	2003	2004
ISP				
Nombre de stagiaires		3378	3435	3317
Volume d'activités (heures)		1232616	1225611	1362682
Résultats	Terminent l'activité	1973	2296	2169
	Abandonnent	650	455	465
	Poursuivent l'année suivante	800	610	675
	Ont un emploi	538	389	522
AFT				
Nombre de stagiaires		474	496	344
Volume d'activités (heures)		242636	259370	166308
Résultats	Terminent l'activité	208	257	184
	Abandonnent	111	104	62
	Poursuivent l'année suivante	155	243	98
	Ont un emploi	116	94	112
MISSIONS LOCALES				
Nombre de stagiaires		494	671	497
Volume d'activités (heures)		73833	71340	90487
Résultats	Terminent l'activité	274	451	348
	Abandonnent	58	38	62
	Poursuivent l'année suivante	153	30	87
	Ont un emploi	65	39	48
TOTAL				
Nombre de stagiaires		4346	4602	4158
Volume d'activités (heures)		1549085	1556321	1619477
Résultats	Terminent l'activité	2455	3004	2701
	Abandonnent	819	597	589
	Poursuivent l'année suivante	1108	883	860
	Ont un emploi	719	522	682

Een totaal van 2119 werkzoekenden volgen een opleiding aan de VDAB, waarvan iets meer mannen dan vrouwen.

Er wordt vooral gekozen voor de opties taalopleidingen (732), de tertiaire sector (511), de bouw (132), en de niet-commerciële sector (125).

Bepaalde sectoren blijven opvallend mannelijk getint. Dit is het geval voor de bouw '(geen enkele vrouw), het transport, de metaalsector, de logistiek, electriciteit en industriële automatisatie.

En omgekeerd zijn er in andere opleidingen overwegend vrouwen: de tertiaire sector, de niet-commerciële sector en de confection.

2. De instellingen voor socio-professionele integratie

Gegevens van 2002 tot 2004

Il n'existe pas de missions locales néerlandophones. Les demandeurs d'emploi qui doivent suivre un parcours d'insertion, le font soit dans des missions locales francophones soit dans les CDV's.

3. LA FORMATION DES INDÉPENDANTS ET PME

A. SFPME et EFPME

Données 2004 et 2005-2006⁵⁰

Les inscriptions aux cours, les contrats d'apprentissage et les conventions de stages

Apprentis inscrits aux cours 2005 - 2006	Auditeurs inscrits aux cours "chefs d'entreprise" 2005 - 2006	Total cours 2005 -2006
1240	3255	4495
Contrats d'apprentissage 1/1/2004 - 31/12/2004	Conventions de stage "chefs entreprise" 1/1/2004 - 31/12/2004	Total apprentissages et stages
1417	1067	2484

Les grandes tendances dans les métiers choisis par les apprentis, d'une part et par les candidats "chefs d'entreprise", d'autre part, sont nettement différenciées.

En apprentissage, ce sont les métiers de la coiffure, de la restauration, de l'automobile puis du commerce de détail qui sont les plus souvent choisis tandis que les métiers d'agent immobilier et de comptable sont le plus souvent choisis en formation chef d'entreprise.

Les métiers sont choisis auprès du SFPME par les apprentis et les candidats chefs d'entreprise parmi des listes respectives de $\pm$ 200 métiers.

Des contrats et conventions peuvent être conclus dans toutes les professions reprises dans ces listes.

La question de la correspondance entre l'offre et la demande d'apprentissages et de stages en entreprise pour la formation des classes moyennes est à nuancer.

En effet, la demande des entreprises dans le cadre de la formation des indépendants et PME n'est pas systématiquement en relation avec l'offre mais varie selon les secteurs professionnels.

Par exemple, les candidates esthéticiennes sont plus nombreuses que la demande dans le secteur, contrairement aux candidats des métiers de bouche, trop peu nombreux pour satisfaire à la demande des employeurs de ce secteur.

Certains cours sont organisés en dehors de Bruxelles et parfois assez loin en Wallonie, ce qui peut influencer le futur indépendant dans la choix de sa profession.

Er bestaan geen lokale nederlandstalige missies. De werkzoekenden die een integratieparcours moeten volgen, doen dit ofwel in lokale franstalige missies ofwel in de CDV's.

3. DE OPLEIDING VOOR ZELFSTANDIGEN EN KMO

A. SFPME en EFPME

Gegevens 2004 en 2005-2006⁵⁰

De grote tendensen in de keuze van de gekozen beroepen door de leerlingen enerzijds en door de kandidaat 'bedrijfsleiders' anderzijds, zijn duidelijk gedifferentieerd.

In leercontract zijn het vooral de beroepen kapper, restauratie, automobiellindustrie en kleinhandel die het meest gekozen worden, terwijl de beroepen immobiliën en boekhouding het meest gekozen worden in de opleiding bedrijfsleiding.

De beroepen zijn gekozen bij de SFPME door de leerlingen en de kandidaat bedrijfsleiders uit respectievelijke lijsten van $\pm$ 200 beroepen.

Contracten en overeenkomsten kunnen besloten worden in alle beroepen opgenomen in deze lijsten.

De vraag van de afstemming van het aanbod en de vraag van leercontracten en stages in een onderneming voor de middenstandopleiding is te nuanceren.

Immers, de vraag van de ondernemingen in het kader van de opleiding van zelfstandigen en KMO's is niet evenredig aan het aanbod maar varieert naar gelang de professionele sectoren.

De kandidaten schoonheidsspecialisten zijn bijvoorbeeld talrijker dan het aanbod in die sector, in tegenstelling tot de kandidaten in de slagerij, die te weinig in aantal zijn om te voldoen aan de vereisten van de werkgevers in deze sector.

Een aantal cursussen zijn georganiseerd buiten Brussel en soms zelfs redelijk ver in Wallonië, wat de toekomstige zelfstandige kan beïnvloeden in zijn beroepskeuze.

B. SYNTRA - VIZO⁵¹**Données 2004-2005 / 2005-2006****Les apprentis Classes moyennes****Année 2004-2005: Nb d'apprentis classes moyennes selon l'option choisie**

	Degré	Options	Nb élèves au 30/06/2005	Nb élèves au 31/10/2004
Linéaire	1 ^{ère} année	"Formation générale sur notre société" ⁵²	8	9
	2 ^e année		13	15
	3 ^e année		12	11
2+3 ^e année		Commerçant de détail	7	11
Linéaire	1 ^{ère} année	Restaurateur	8	9
	2 ^e année		7	5
	3 ^e année		10	10
Total			65	70

Année 2005-2006: Nb d'apprentis classes moyennes selon l'option choisie

	Degré	Options	Nb élèves au 31/10/2005
Linéaire	1 ^{ère} année	“Supplémentaire pakket” ⁵³	5
Linéaire	1 ^{ère} année	“Formation générale sur notre société”	5
	2 ^e année		21
	3 ^e année		8
Linéaire	2 ^e année	Commerçant de détail ⁵⁴	8
	3 ^e année		4
Linéaire	2 ^e année	Restaurateur ⁵⁵	10
	3 ^e année		3
Linéaire	1 ^{ère} année	Coiffeur ⁵⁶	6
	2 ^e année		4
Total			74

Au total, 65 élèves sont inscrits comme apprentis pour l'année 2004-2005 dans 3 options: maatschappijgerichte vorming (33), restaurateur (25) et en tant que commerçant de détail (7). L'augmentation en 2005-2006, du nombre d'élèves (74) va de pair avec une nouvelle option celle de "coiffeur".

In totaal zijn 65 leerlingen ingeschreven als leerjongen voor 2004-2005 in 3 vakrichtingen: maatschappijgerichte vorming (33), restaurateur (25) en detailhandelaar (7). Het hoger aantal leerlingen (74) in 2005-2006 hangt samen met de nieuwe vakrichting van "kapper".

50. Catherine Geleyn, *op.cit.*, p27

51. Source: M. Patrick Coucke, le directeur du Syntra

52. Cette formation - qui comprend entre autres des cours sur le fonctionnement de notre pays, ce qui se passe dans notre société et comment y faire face, quand faut-il remplir sa déclaration d'impôts, etc. -

53. Les jeunes âgés entre 15 et 16 ans suivent une _ journée de formation théorique en plus que les autres. Ils sont donc en formation théorique 1.5j./sem. alors que les autres jeunes sont en formation théorique 1j./sem.

54. Y sont intégrés les jeunes nés en 1992

55. Y sont intégrés les jeunes nés en 1988

56. Y sont intégrés les jeunes nés en 1991

Formation “chef d’entreprise”

Le traitement des données concernant les formations “chef d’entreprise” fournies par le Syntra, s’est effectué en groupant par type d’options. Ce qui signifie que par option, on groupera indifféremment toutes les années scolaires, tous les types de formule (modulaire ou linéaire) et tous les métiers “d’une même famille” pour un même intitulé.⁵⁷

Opleiding ‘bedrijfsleider’

De behandeling van de gegevens betreffende de opleiding ‘bedrijfsleider’ uitgegeven door de Syntra, is uitgevoerd door het groeperen van de verschillende richtingen. Dit betekent dat we alle schooljaren, alle formuletypes (modulair of lineair) en alle beroepen ‘van eenzelfde familie’ onder eenzelfde opschrift onverschillig zullen groeperen per richting.⁵⁷

Nb d’élèves par options groupées pour l’année 2004-2005

OPTIONS	NB ELEVES AU 31/10/2004	NB ELEVES AU 30/06/2005
Soins aux personnes (pédicure, soins des pieds, institut de beauté)	98	97
Electricité (de base)	30	30
Antiquité (meuble, arts, histoire, céramique, bronze,..)	103	104
Gestion entreprise	135	164
Mode (tailleur, modeliste, dessinateur de patrons,..)	70	70
Herboriste	11	9
Journaliste	12	10
Petit commerce	9	9
Tapissier (conception de meubles)	6	6
Horeca (chocolat, restaurateur)	24	25
Agents immobiliers	34	33
Décoration intérieure	27	23
Total	559	580

Nombre d’élèves par option groupée pour l’année 2005-2006

OPTIONS	NB ELEVES AU 31/10/2005
Aménagement intérieur	73
Peinture/Arts	23
Ameublement	23
Analyse/logique/comptabilité	24
Antiquité (céramique,..)	83
Electricité/mécanique/électronique	52
Gestion entreprise	175
Soins aux personnes	86
Mode (tailleur,..)	107
Tourisme / Agence de voyage	24
Fleuriste	5
Informatique	32
Herboriste	27
Horeca	36
Journaliste	17
RP	32
Agents immobiliers	42
Vin (le goûter)	13
Total	874

57. On regroupera dans la même catégorie tous les élèves suivant l’option de “gestion d’entreprise”, qu’il soit en 1^e année, 2^e année ou 3^e année de même s’il s’agit d’un module de base ou plus avancé.

We hergroeperen in dezelfde categorie alle leerlingen die de richting bedrijfsbeheer volgen, of het nu in het 1ste, 2de of derde jaar is of zelfs in een basis of voortgezette module is.

La population étudiante en formation de “chef d’entreprise” est passée de 559 en 2004-2005 à 874 en 2005-2006 ; ce qui correspond à une progression relativement importante (+ de 30%). Comme c’est le cas pour les apprentis, cette augmentation du nombre d’élèves va de pair avec un plus grand panel d’options proposées aux étudiants. On voit apparaître l’option, informatique, relations publiques, œnologie,...

En 2004-2005, les options les plus suivies sont celles de gestion d’entreprise (135), d’Antiquité (103), des soins aux personnes (98) et de la Mode (70).

Pour l’année 2005-2006, l’option de gestion d’entreprise reste à nouveau la plus prisée avec 175 élèves, suivies par la mode (107), les soins aux personnes (86) et l’Antiquité (83)

Il est à noter que la formule modulaire n’existe que pour les formations de “chef d’entreprise”.

Le nombre de contrats équivaut en principe au nombre d’élèves inscrits dans les Syntra puisque la condition à l’inscription est d’avoir déjà un contrat. Lorsqu’il y a abandon de contrat en cours d’année, l’étudiant dispose de 3 mois pour retrouver un autre contrat. S’il n’y arrive pas, il sera envoyé vers un CLB ⁵⁸. Le Syntra enregistre environ par année, 5% de jeunes sans contrat.

C. COMPARAISON CÔTÉ FRANCOPHONE ET NÉERLANDOPHONE

- > La population totale pour l’année scolaire 2005-2006 qui suit des formations d’indépendants et PME s’élève à:
 - 1314 en apprentissage (1240 fr et 74 ndl)
 - pour “chef d’entreprise” (3255 fr et 874 ndl)

Proportionnellement la formation chef d’entreprise est beaucoup plus prisée, côté néerlandophone, que la formation d’apprentis puisqu’il y a 11 fois plus d’élèves néerlandophones alors qu’il y en a seulement 3 fois plus d’élèves francophones qu’en formation pour apprentis.

De studentenbevolking in opleiding ‘bedrijfsleiding’ is gestegen van 559 in 2004-2005 naar 874 in 2005-2006 ; wat overeenkomt met een relatief belangrijke vooruitgang (meer dan 30%). Zoals het geval is voor de leercontracten gaat deze stijging van het aantal leerlingen gepaard met een groter aanbod van verschillende richtingen die aan de studenten worden aangeboden. We zien de richting informatica verschijnen, public relations, oenologie,...

In 2004-2005 zijn de gevolgde opleidingen vooral bedrijfsbeheer (135), antiek (103), bijstand aan personen (98) en mode (70).

Voor het jaar 2005-2006, blijft bedrijfsbeheer de meest gekozen richting met 175 leerlingen, gevolgd door mode (107), bijstand aan personen (86) en antiek (83).

We moeten noteren dat de modulaire formule niet bestaat in de opleidingen bedrijfsleider.

Het aantal contracten stemt in principe overeen met het aantal leerlingen ingeschreven in de Syntra, daar het in bezit zijn van een contract de vereiste is voor inschrijving. Indien er een opgave is van het contract gedurende het jaar, dan beschikt de leerling over 3 maanden om een nieuw contract te vinden. Indien dit hem niet lukt, zal hij naar een CLB gestuurd worden. De syntra registreert per jaar ongeveer 5% jongeren zonder contract.

C. VERGELIJKING FRANSTALIGE EN NEDERLANDSTALIGE KANT

- > De totale bevolking voor het schooljaar 2005-2006 die opleidingen voor zelfstandigen en KMO’s volgen, is gestegen tot:
 - 1314 in leercontract (1240 fr en 74 ndl)
 - voor ‘bedrijfsleider’ (3255 fr en 874 ndl)

Proportioneel gezien wordt de opleiding bedrijfsleiding veel meer gewaardeerd aan de nederlandstalige kant dan de opleiding leercontract, aangezien er 11 keer meer leerlingen zijn voor bedrijfsleider dan voor leercontracten aan de nederlandstalige kant en aan de franstalige kant slechts 3 keer meer.

⁵⁸. Centra voor leerlingenbegeleiding. Ces centres ont des missions portant sur 4 domaines: Apprentissage et études ; Parcours scolaire ; Soins de santé préventifs ; Le fonctionnement psychique et social. Ils servent de soutien aux élèves, parents, professeurs et direction d’école avec pour objectif l’amélioration du bien-être de l’élève.

⁵⁸. Centra voor leerlingenbegeleiding. Deze centra hebben opdrachten over 4 domeinen : Leercontracten en studies, lessenparcours, preventieve gezondheidszorg, psychische en sociale functionering. Ze dienen als steun aan de leerlingen, ouders, leerkrachten en schooldirectie, met als objectief de verbetering van het welzijn van de leerling.

> L'EFPM offre plus de 60 métiers dans les secteurs de l'artisanat, des services et du commerce. Toutes ces formations sont continues.

Le Syntra offre 3 types de formation (restaurateur, commerce de détail et coiffeur) pour l'apprentissage et offre plus de 24 formations pour les formations "chef d'entreprise".

Pour ces dernières, 2 systèmes sont proposés aux étudiants: le modulaire et le linéaire au contraire de l'apprenti qui ne bénéficiera que d'une formation linéaire.

> Options suivies

Année 2005-2006: options les plus suivies dans les 2 Communautés pour les apprentis et les formations "chef d'entreprise"

APPRENTISSAGE		FORMATION "CHEF D'ENTREPRISE"	
FR	NL	FR	NL
Coiffure	Maatschappijgerichte vorming	Chef d'entreprise	Gestion entreprise
Restauration	Restauration	Agent immobilier	Mode
Automobile	Commerce de détail	Comptable	Soins aux personnes
Commerce de détail	Coiffure		Antiquité

Pour les apprentis, on retrouve des mêmes catégories de profil à l'exception de la formation automobile côté francophone et le maatschappijgerichte vorming côté néerlandophone.

Au niveau des formations "chef d'entreprise", à part la formation de gestion d'entreprise la plus suivie pour les 2 Communautés, les autres sont différentes.

> L'EFPM biedt meer dan 60 beroepen aan in de artisanale sector, de diensten en de handel. Al deze opleidingen zijn continu.

De Syntra biedt 3 types opleidingen (restaurateur, kleinhandel, en haartooi) voor leercontracten en biedt meer dan 24 opleidingen voor bedrijfsleider.

Voor deze laatste worden 2 systemen voorgesteld aan de studenten: het modulair en het lineair, in tegenstelling tot het leercontract, waar enkel een lineaire opleiding bestaat.

> Gevolgde richtingen

Voor de leercontracten vinden we dezelfde profielcategorieën terug met uitzondering van de opleiding automobiellindustrie aan de franstalige kant, en de maatschappijgerichte vorming aan de nederlandstalige kant.

Op het niveau van de opleiding "bedrijfsleider" is enkel de opleiding bedrijfsbeheer in beide gemeenschappen de meest gevolgde, de rest is verschillend.

Annexe - Annex 3

L'agenda - De agenda

Septembre 2005 à février 2006

- > 12 réunions du Comité d'accompagnement

Octobre à novembre 2005

- > Totalité des entretiens

Décembre 2005

Trois séminaires

- > 7 décembre: "Voir se rapprocher monde du travail, monde de l'enseignement et monde de la formation professionnelle à Bruxelles"
- > 14 décembre 2005: "Redynamiser les dispositifs d'insertion dans l'entreprise"
- > 21 décembre 2005: "L'apprentissage des langues"

Janvier 2006

- > Approbation par le BNCTO et la CCFEE des rapports synthétiques des trois séminaires

Février 2006

- > Approbation par le BNCTO et la CCFEE du document intitulé "Synthèse des recommandations"

Mai 2006

- > Avis rendu par la CCFEE sur "La formation, un défi à relever en Région bruxelloise" en prolongement des résultats des trois séminaires
- > Dépôt au CBCES du document adopté par le BNCTO et la CCFEE intitulé "Synergies et complémentarités emploi, formation et enseignement – Point de vue des participants aux séminaires des 7, 14 et 21 décembre 2005"

Juin 2006

- > Impression de la brochure intitulée: "Complémentarités et interfaces emploi, formation, enseignement" reprenant les actes des séminaires.

September 2005 tot februari 2006

- > 12 vergaderingen van het Begeleidingscomité

Oktober tot november 2005

- > Alle gesprekken

December 2005

Drie seminars

- > 7 december: "De arbeidswereld, de onderwijswereld en de opleidingswereld dicht bij elkaar brengen in Brussel"
- > 14 december: "Een nieuwe impuls voor inschakelings-systemen in de onderneming"
- > 21 december "Taalstudie"

Januari 2006

- > goedkeuring door de BNCTO en de CCFEE van de syntheseverlagen van de drie seminars

Februari 2006

- > Goedkeuring door de BNCTO en de CCFEE van het document "Samenvatting van de aanbevelingen"

Mei 2006

- > Advies door de CCFEE over "La formation, un défi à relever en Région bruxelloise" in het verlengde van de resultaten van de drie seminars
- > Indiening op het CBCES van het door de BNCTO en de CCFEE goedgekeurd document met als titel "Afstemming en links tussen tewerkstelling, opleiding en onderwijs – Standpunt van de deelnemers aan de seminars van 7, 14 en 21 decembr 2005"

Juni 2006

- > Druk van de brochure met als titel: "Synergieën en links tewerkstelling, opleiding, onderwijs" met opname van de handelingen van de seminars.

Commission consultative**Formation-Enseignement-Emploi - CCFEE**

rue de Stalle 67 - 1180 Bruxelles

Tél. 02 371 74 31 - Fax 02 371 74 33

Brussels Nederlandstalig Comité**voor Tewerkstelling en Opleiding - BNCTO**

Kiekenmarkt 33 - 1000 Brussel

Tel. 02 289 05 00 - Fax 02 289 05 01

