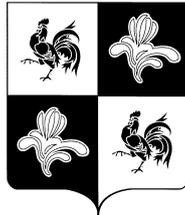


Parlement francophone bruxellois
(Assemblée de la Commission communautaire française)



9 mai 2011

SESSION ORDINAIRE 2010-2011

**AUDITIONS DANS LE DOMAINE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
EN RÉGION BRUXELLOISE**

RAPPORT

fait au nom de la commission de l'Enseignement, de la Formation,
de la Culture, du Tourisme, du Sport et du Transport scolaire

par MM. Ahmed EL KTIBI et Arnaud PINXTEREN

SOMMAIRE

1. Réunion du 21 février 2011	3
1.1. Désignation des rapporteurs	3
1.2. Exposé de M. Pierre Devleeshouwer, directeur de la Fédération bruxelloise des organismes d'insertion socioprofessionnelle asbl (FeBISP).....	3
1.3. Exposé de M. Jean-Claude Daoust, directeur de Brussels En- treprises Commerce and Industry (BECI)	7
1.4. Discussion	8
2. Réunion du 14 mars 2011	16
2.1. Exposé de M. Philippe Van Muylder, secrétaire général de la Fédération générale du travail de Belgique (FGTB) de Bruxel- les.....	16
2.2. Exposé de M. Philippe Vandenabeele, secrétaire régional bruxellois de la Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (CGSLB).....	22
2.3. Exposé de Mme Myriam Gérard, secrétaire régionale de la Confédération des syndicats chrétiens de Belgique (CSC)	23
2.4. Discussion	28
3. Réunion du 28 mars 2011	31
3.1. Exposé de M. Jean-Pierre Rucci, directeur de l'asbl EVOLIRIS.....	31
3.2. Exposé de M. Georges Dubois, directeur d'Espace Formation .	38
3.3. Exposé de M. Donat Carlier, coordinateur au secrétariat de la Commission consultative Formation, Emploi et Enseignement en Région de Bruxelles-Capitale (CCFEE)	40
3.4. Discussion	52
4. Réunion du 9 mai 2011.....	59
4.1. Exposé de M. Michel Peffer, directeur général de Bruxelles For- mation (BRUFOR).....	59
4.2. Exposé de Mme Martine De Vos, directrice de la Coordination bruxelloise pour l'emploi, la formation et l'insertion sociale des femmes peu scolarisées (COBEFF)	68
4.3. Discussion	70
4.4. Approbation du rapport	75

Membres présents : Mme Françoise Bertieaux, MM. Mohamed Daïf, Emmanuel De Bock, Serge de Patoul, Mme Caroline Désir, MM. Ahmed El Ktibi, Hamza Fassi-Fihri, Vincent Lurquin (président), Mme Gisèle Mandaila, MM. Ahmed Mouhssin, Arnaud Pinxteren, Mmes Jacqueline Rousseaux, Françoise Schepmans, Viviane Teitelbaum.

Membres absents : Mme Cécile Jodogne (remplacée), M. Bertin Mampaka Mankamba, Mme Isabelle Molenberg (remplacée).

Ont également participé aux travaux : Mme Anne Herscovici (députée), M. Emir Kir (ministre).

Mesdames,
Messieurs,

La commission de l'Enseignement, de la Formation, de la Culture, du Tourisme, du Sport et du Transport scolaire a procédé, en ses réunions des 21 février, des 14 et 28 mars et du 9 mai 2011, à des auditions relatives à la Formation professionnelle en Région bruxelloise.

1. Réunion du 21 février 2011

1.1. Désignation des rapporteurs

Le président demande à la commission quel commissaire elle souhaite désigner en qualité de rapporteur pour cette série d'auditions consacrées à la formation en Région bruxelloise.

M. Mohamed Daïf (PS) propose M. Ahmed El Ktibi comme rapporteur.

Etant donné le nombre important d'auditions à venir, le groupe Ecolo suggère que la commission nomme deux rapporteurs.

M. Ahmed Mouhssin (Ecolo) propose que M. Arnaud Pinxteren soit également rapporteur.

La commission marque son accord quant à la désignation de MM. Ahmed El Ktibi et Arnaud Pinxteren en qualité de rapporteurs.

1.2. Exposé de M. Pierre Devleeshouwer, directeur de la Fédération bruxelloise des organismes d'insertion socioprofessionnelle asbl (FeBISP)

Lors d'une audition en 2003 sur les défis de l'insertion socioprofessionnelle en Région de Bruxelles-Capitale, la FeBISP faisait un double constat et mettait en exergue trois défis. M. Devleeshouwer se propose de repartir de cette analyse pour en mesurer l'évolution.

Les constats :

Le premier constat mettait en avant la réalité du dispositif d'insertion socioprofessionnelle en région bruxelloise. Des moyens importants, tant financiers qu'humains, ont été mis en œuvre et développés pour répondre à la problématique des personnes sans emploi et peu qualifiées. Cette politique a continué à se développer : aujourd'hui, pour le volet associatif cela représente un budget conséquent, 836 emplois répartis dans plus de 50 associations agréées par

la Commission communautaire française, plus de 4.000 stagiaires en formation et plus de 18.500 personnes concernées par le volet guidance ⁽¹⁾. Le secteur travaille de plus en plus en synergie et en partenariat avec les acteurs publics de l'insertion et de la formation.

En 2009, les déclarations de politique générale de la Région et de la Commission communautaire française ont réaffirmé toute l'importance à accorder à la formation professionnelle en reconnaissant le rôle important des partenaires associatifs. Au delà des mots, cela doit se concrétiser sur le terrain.

Le deuxième constat relevait de l'insertion du dispositif dans le tissu associatif bruxellois avec des liens importants avec d'autres secteurs. Citons, à titre d'exemples, les ILDE, les écoles de devoirs, les centres d'éducation permanente, le dispositif de cohésion sociale, les associations travaillant dans le cadre de la revitalisation des quartiers. Ce constat reste vrai et est essentiel : les OISP font bien partie de la politique de développement de la ville et y contribuent en évoluant et en ayant la capacité de chercher et d'explorer de nouvelles pistes. À cet égard, le développement de projets d'économie sociale à partir d'OISP est remarquable. Plus de 22 associations ont créé 28 ILDE en offrant plus de 400 postes de travail à des publics précarisés.

Si ces deux constats sont restés d'actualité, il se propose d'en rajouter deux qui paraissent évidents mais qu'il est toujours essentiel de rappeler :

1. La situation du chômage et du marché de l'emploi à Bruxelles est très préoccupante, à la fois dans son importance et dans sa constance :
 - Un taux qui oscille entre 17 et 20 %, avec des % plus importants dans les quartiers du croissant pauvre de Bruxelles;
 - Un % important de demandeurs d'emploi peu qualifiés, dont une partie significative de jeunes de 18 à 25 ans ⁽²⁾;
 - Une « rupture » entre les emplois disponibles et les demandeurs d'emploi : l'évolution vers une économie de service exigeant un haut taux de qualification n'a fait que croître au cours de ces dernières années. Comme nous l'avons vu, les courbes de qualification des demandeurs d'emploi n'ont pas suivi cette évolution en marche depuis plus de dix ans.

(1) Ce chiffre, très important traduit toute la difficulté des Missions Locales de répondre à l'afflux des demandeurs d'emploi.

(2) En octobre 2010, les jeunes demandeurs d'emploi représentaient 15,6 % des chômeurs de la Région.

2. La problématique de la formation initiale durant la scolarité obligatoire reste entière : comment est-il possible que plus de 30 % des jeunes ayant passé plus de douze ans à l'école en sortent sans compétence valorisable sur le marché du travail ? 30 % de jeunes dont la toute grosse majorité est issue des communes du croissant pauvre et qui viennent « mécaniquement » alimenter les cohortes de demandeurs d'emploi « difficiles à placer ».

Tant qu'il n'y aura pas une véritable volonté politique de promouvoir un enseignement juste et non discriminatoire, la formation professionnelle, et plus particulièrement l'ISP, ne pourra que partiellement pallier aux conséquences de l'échec scolaire, tant par rapport au nombre de personnes concernées que par rapport à l'ampleur du fossé à combler.

Il faut aussi poser la question des emplois offerts : n'y a-t-il pas une responsabilité politique et sociale, y compris des entreprises sur cette question ? Comment la société de la connaissance peut-elle offrir des emplois en suffisance et suffisamment variés pour être en cohérence avec l'ensemble de la population ?

Le secteur de l'ISP est donc toujours un maillon essentiel de la politique d'emploi en région bruxelloise. Il y a toute sa place et a prouvé son efficacité. Trop souvent critiqué, il a montré durant plus de vingt ans sa capacité à répondre aux défis de l'insertion socioprofessionnelle dans un contexte économique et social très difficile.

Les défis :

Il y a 7 ans, la FeBISP relevait trois défis importants :

1) Le défi de la consolidation

Il comportait deux volets :

1. L'application des accords non marchands : cela a été une étape cruciale dans la consolidation du secteur. Globalement, les conventions collectives ont pu être signées et les principes de la concertation sociale ont pu être mis en place. Sur le plan budgétaire, les pouvoirs publics, tant pour le volet Commission communautaire française que pour le volet régional ont assuré les financements nécessaires. Cela a amené plus de lourdeur dans la gestion des associations, mais cela a aussi permis de mettre en place des approches plus professionnelles avec des effets positifs, tels que le statut et les conditions de travail du personnel ainsi que la formation continuée. Ce défi a donc été relevé, mais sur le plan institutionnel, il reste trois difficultés majeures :

- a. La nécessité absolue pour le secteur de négocier des accords futurs en tenant compte de sa double appartenance (Commission communautaire française et Région), sous peine d'avoir des mesures inapplicables ⁽³⁾.
- b. L'assurance de pérenniser les financements pour maintenir et développer le secteur en tenant compte de l'ensemble des dimensions du problème.
- c. Tenir compte de l'évolution des coûts salariaux réels dans toutes les conventions de partenariat.
- d. Résoudre le problème du différentiel ACS ⁽⁴⁾.
- e. Et enfin, point crucial, assurer quelque soit l'avenir des financements européens la pérennisation des montants affectés aux OISP bruxellois (cela représente ± 30 % du budget des associations).

2) Un réel partenariat associatif : la FeBISP relevait en 2003 la nécessité, pour assurer une dynamique constructive, de penser, développer et d'évaluer les politiques d'insertion en y impliquant les partenaires associatifs. Cette logique n'est pas toujours facile à porter et à défendre : les dynamiques, les cultures et parfois les intérêts sont divergents. C'est pourtant à cette condition que l'on pourra continuer de donner des réponses adaptées à certaines situations sociales, dans une logique de service public et de service aux publics tout en assurant à la fois la rigueur, la cohérence, les souplesses et les capacités d'innovation indispensables.

Durant les dernières années, des pas dans la bonne direction ont été réalisés :

1. La fédération est membre de la CCFEE.
2. Elle a aussi été acceptée comme membre à part entière du Pacte Territorial pour l'emploi.
3. Elle est membre du SFMQ.
4. Elle est reconnue comme un interlocuteur auprès des ministres ayant l'emploi et la formation dans leurs compétences qu'auprès des administrations concernées.

(3) L'exemple des accords non marchands 2010/2012 pour les secteurs de la Commission communautaire française montre par défaut la nécessité de prendre en compte les différents volets institutionnels du secteur.

(4) Le problème du différentiel ACS n'est que très partiellement réglé.

La FeBISP plaide cependant pour encore améliorer cette logique partenariale, tout particulièrement avec les deux OIP, Bruxelles Formation et Actiris.

En ce qui concerne Bruxelles Formation, il est indispensable de poursuivre et d'améliorer la concertation. Elle n'a été, de son point de vue, que trop parcellaire et trop « inégalitaire » ces dernières années. Le comité de concertation, qui réunit Bruxelles Formation et la FeBISP n'a eu lieu que trop épisodiquement. L'implémentation de la démarche référentielle dans l'espace de la formation professionnelle la rend plus que jamais indispensable si l'on veut réussir ce pari en maintenant un secteur de l'ISP qui soit toujours en capacité de répondre, dans un cadre nouveau, aux besoins des publics concernés.

En ce qui concerne Actiris, la mise en place du RPE a engendré une nouvelle logique de partenariat en mettant en avant des pratiques concrètes de collaboration. Le partenariat avec les OISP et les Missions Locales a été revu, tant vis-à-vis de sa cohérence avec les conventionnements de Bruxelles Formation que par rapport aux modalités de financement. Ces évolutions ont pu se faire en concertation avec le secteur. Nous regrettons cependant qu'il n'y ait pas une instance de concertation plus formelle à l'instar de ce qui a été mis en place pour les Missions Locales dans le cadre de la nouvelle Ordonnance ⁽⁵⁾.

Il est aussi nécessaire de prévoir des concertations intersectorielles impliquant tout les acteurs de l'insertion socioprofessionnelle.

2) Le défi de l'évolution

L'orateur considère qu'il aurait pu reprendre *in extenso* ce que nous évoquions en 2003 :

- L'évolution de la situation économique vers un monde globalisé ne fait qu'augmenter le nombre de personnes fragilisées qui n'y trouvent que difficilement leurs places.
- La structure du marché de l'emploi, les compétences demandées sont en perpétuelle évolution et celle-ci est de plus en plus rapide.

Il rajoute deux éléments :

1. La problématique spécifique des jeunes adultes sans qualification : leur nombre et le pourcentage important qui ne trouvent pas d'emploi ne peut qu'interpeller.

2. La problématique de l'activation et des flux : les demandeurs d'emploi subissent des contraintes de plus en plus lourdes : « l'activation du comportement de recherche d'emploi du chômeur en vue d'évaluer les efforts qu'il fait pour se réinsérer sur le marché du travail » effectuée par l'ONEm (convocations, exigences de preuves, sanctions/exclusions ...), et « le contrat de projet professionnel » ⁽⁶⁾ devenu obligatoire pour les moins de 25 ans chez Actiris, sont autant de mesures prises par les niveaux fédéral et régional qui ont un impact considérable sur le travail de terrain.

Face à ces constantes depuis plus de 20 ans, le secteur de l'ISP se doit de pouvoir apporter des réponses qui prennent en compte les éléments suivants :

- Sa capacité à innover et à s'adapter doit être maintenue et développée :
 - Les Missions Locales doivent continuer à pouvoir jouer un rôle clé en la matière : si la nouvelle Ordonnance leur donne un cadre, il faut qu'elles puissent continuer à jouer leur rôle d'acteurs de première ligne, tant au niveau de l'accueil que de la coordination ou de l'innovation. Les formations innovantes doivent continuer à être soutenues et développées.
 - Les Centres de formation doivent aussi avoir la possibilité de mettre sur pied des programmes avec plus de réactivité et plus de souplesse en tenant compte à la fois des possibilités d'insertion et des caractéristiques des personnes en formation. C'est un des défis majeurs dans le cadre de la démarche référentielle. Ce nouveau cadre de la formation professionnelle qui est en train de s'implanter est à la fois une opportunité pour l'ISP et un danger pour son sens même. Si avoir une vision cohérente de la formation professionnelle, avec des descriptifs de métiers et des référentiels de compétences « uniformisés », ne peut qu'améliorer sa pertinence et sa reconnaissance, cette démarche doit pouvoir s'adapter à la réalité de ce qui fait l'essence même du secteur : construire des parcours de formation à partir des personnes concernées ... ⁽⁷⁾
- Le parcours d'insertion doit être maintenu et considéré comme un vrai parcours d'insertion socio-professionnelle : la dimension de socialisation est primordiale et indispensable dans la démarche des OISP. Souvent mal comprise et/ou considérée comme une perte de temps, elle est pourtant

(5) L'Ordonnance de 2008 a instauré le Comité de Collaboration qui est une instance de concertation officielle entre Actiris, les Missions Locales et les *Lokale Werkwinkels*.

(6) Appelé maintenant construction de projet professionnel.

(7) A cet égard, il sera primordial que la concertation engagée avec Bruxelles Formation tienne compte des spécificités de notre secteur.

indispensable pour accompagner des personnes qui cumulent la plupart du temps des difficultés en termes social, personnel, économique autant que professionnel. Croire qu'il suffit d'acquérir des compétences techniques en quelques semaines pour retrouver un emploi est plus qu'illusoire. À cet égard, il lui semble indispensable de maintenir la diversité des opérateurs, des types de formation proposées ⁽⁸⁾ et des méthodes propres à l'ISP ⁽⁹⁾.

Dans la même logique, les parcours doivent être conçus comme non linéaires et permettre des entrées « latérales ».

Enfin, et il n'aura de cesse de le rappeler même si ce n'est pas dans l'air du temps, qu'un travail efficace ne peut se faire qu'en tablant sur la motivation et non sur la contrainte. Ce sont les publics les plus fragilisés qui sont les moins armés pour faire face aux obligations et aux « menaces vitales ».

- Sa capacité à prendre en compte la dimension « jeunes » :

- Un constat : le secteur a toujours travaillé avec des publics jeunes peu qualifiés et il continue à le faire : 26 % des personnes en formation ont entre 18 et 25 ans. Ce pourcentage est cependant en diminution depuis plusieurs années. Les raisons en sont multiples : politique d'activation touchant un public plus âgé, structuration du dispositif engendrant moins de souplesse, pression plus importante sur les opérateurs pour garantir un taux de sortie positive important, etc.

- Les conditions pour mieux prendre en compte les jeunes :

- * Une volonté du secteur de se saisir de cette dimension.
- * Des financements qui permettent d'assurer des programmes de formation dignes de ce nom ⁽¹⁰⁾.
- * Un cadre institutionnel suffisamment souple et permettant l'innovation pour adapter les projets à la réalité des jeunes;

* Un travail plus axé sur la motivation que sur la contrainte, inefficace avec des jeunes sortant de plus de 12 ans de scolarité obligatoire ...

- Des collaborations et des partenariats rendus possibles avec les dispositifs centrés sur les jeunes (maisons de jeunes, maisons de quartier, animateurs de rue, etc.).

- Un choix : la FeBISP ne veut pas que l'accent mis sur les jeunes se fasse au détriment des autres publics qui fréquentent les centres d'ISP. Une politique engendrant une « rotation » dans les sous-catégories de demandeurs d'emploi nous paraîtrait particulièrement dommageable pour les plus de 25 ans qui sont aussi nombreux à avoir besoin d'accompagnement et de formation.

- Enfin, encore deux points importants pour garantir la pérennisation du secteur :

* La simplification administrative doit être une priorité absolue : la complexité institutionnelle bruxelloise, les logiques propres à chaque niveau, le multi-subventionnement d'actions pourtant cohérentes ⁽¹¹⁾, l'augmentation des normes administratives pour les demandes de subvention et pour le contrôle des dépenses prennent des dimensions telles que la gestion administrative devient « kafkaïenne » et utilise une énergie et un temps de travail qui pourraient être plus efficacement utilisés à la réalisation des projets eux-mêmes.

* Le secteur ne pourra se développer et répondre à de nouveaux défis que moyennant des moyens financiers importants. S'il a pu s'accroître durant 20 ans grâce à son dynamisme et à la volonté politique tant de la Région que de la Commission communautaire française, il est aujourd'hui à saturation. Accueillir plus de public, qu'il soit jeune ou moins jeune, nécessitera des moyens en bâtiment et en matériel conséquents. Et cela nécessitera aussi de réfléchir à la taille optimale des associations pour développer des actions en cohérence avec les missions et les valeurs de l'ISP.

(8) Détermination, alphabétisation, formation de base, préformation, formation qualifiantes.

(9) Ateliers de formation par le travail, travail d'éducation permanente, pédagogie partant de la réalité des personnes, etc.

(10) Rappelons à titre d'illustration, que pour organiser une formation d'ISP, un opérateur doit avoir une convention avec Bruxelles Formation et Actiris, se faire agréer par la Commission communautaire française et obtenir une subvention européenne auprès du Fonds Social Européen.

(11) Rappelons à titre d'illustration, que pour organiser une formation d'ISP, un opérateur doit avoir une convention avec Bruxelles Formation et Actiris, se faire agréer par la Commission communautaire française et obtenir une subvention européenne auprès du Fonds Social Européen.

3) Le défi des valeurs

En 2003, la FeBISP insistait sur la vision humaniste de l'insertion socioprofessionnelle. Il ne peut que réitérer ce point de vue : la société ne peut se réduire au marché.

Les femmes et les hommes qui fréquentent les Missions Locales et les Centres de formation ont droit à la dignité et au respect et doivent pouvoir être des citoyens actifs de la Région de Bruxelles en étant considérés comme des acteurs à part entière de son développement social, multiculturel et économique.

C'est pour ces raisons que les valeurs de citoyenneté et les méthodes d'éducation permanente sont des éléments essentiels de notre spécificité. Nous les avons d'ailleurs récemment réaffirmées dans notre nouvelle charte ⁽¹²⁾.

C'est aussi pour ces raisons qu'il croit que cela doit faire partie intégrante des politiques d'insertion pour viser, au-delà de la mise à l'emploi, une société plus juste et plus démocratique.

1.3. Exposé de M. Jean-Claude Daoust, directeur de Brussels Entreprises Commerce and Industry (BECI)

M. Jean-Claude Daoust veut donner le regard des entreprises sur la problématique de la formation.

La base de tout est l'enseignement, et il est d'une qualité lamentable puisqu'il forme des personnes qui arrivent particulièrement peu armées sur le marché de l'emploi. Elle sont d'un niveau de formation assez faible et leur première porte d'accès est souvent une agence d'intérim.

Souvent, les qualités fondamentales telles que lire et écrire ne sont pas existantes. On constate également que certains enfants arrivent parfois en première primaire avec des difficultés, voire une incapacité à comprendre la langue de l'enseignement et ce certainement pour une partie des personnes dont l'origine n'est pas belgo-belge.

Il s'agit un handicap premier et tout à fait évident, qui soulève beaucoup de questions quant à la possibilité pour ces jeunes d'avoir à la fois une carrière épanouie et une vie privée qui le soit tout autant.

Il faut le dire et le répéter : si cette qualité de l'enseignement ne s'améliore pas, avec – et c'est important – des accents bruxellois, si des mesures ne sont

pas prises en vue de résoudre ce problème, ce sera d'une erreur de choix.

A ce propos, l'intervenant suggère aux commissaires la lecture d'un bouquin intitulé « Vous n'êtes pas des élèves de merde ! ». L'auteur y affirme notamment qu'à Bruxelles l'on ne vit pas sur une bombe sociale à retardement, mais sur une mine de diamants bruts. L'intervenant estime cette vision remarquable.

Par exemple, M. Daoust suggère de rendre l'enseignement obligatoire dès la maternelle.

Par ailleurs, cet enseignement déficitaire amène à Bruxelles un taux de chômage très important, qui dépasse les 20 %.

Or BECI a des commissions de travail – sur l'enseignement, la formation et l'emploi – et constate la facilité des entreprises bruxelloises à engager des personnes venant notamment de Flandre, entre autres parce qu'elles sont plus souvent bilingues mais aussi parce que leur formation est de meilleur niveau.

En effet, les outils informatiques actuels permettent à un employeur basé à Bruxelles d'avoir accès au site web du VDAB – qui est particulièrement efficace et permet de recruter facilement du personnel.

A ce niveau, un examen se fait depuis une quinzaine d'années dans le privé et chez Actiris au sujet des fonctions critiques. Il s'agit d'une centaine de métiers qui, de façon récurrente, sont « introuvables » sur le marché des demandeurs d'emploi.

Dès lors, pourquoi n'a-t-on pas mis au point une manière de communiquer à la population jeune la centaine de métiers qui sont disponibles, non pas de manière à en faire des machines ou pour leur imposer une carrière, mais simplement pour les informer des possibilités et des ouvertures, à un âge où l'on ne sait pas toujours bien ce que l'on veut faire.

Il faut les aider à préparer de façon adéquate leur avenir. La formation a une valeur capitale pour cela.

En effet, des personnes arrivant sur le marché du travail présentent une série de déficits importants et ce sont les acteurs de formation qui doivent finalement en faire des gens qui apprennent un métier.

Le BECI pense qu'il faut arrêter cette obsession du métier mais avoir celle des compétences. D'autant plus que dans notre société actuelle, un seul métier n'est plus exercé tout au long d'une vie. Une carrière continue de 45 ans, c'est du passé, ça n'existe plus.

(12) Dossier à lire dans le N° 86 du magazine « L'insertion » publié par la FeBISP.

La majeure partie des gens ont une formation A et exercent une formation A pendant un certain temps, puis B, puis C, etc.

Les jeunes changent facilement de travail, sont moins dépendants de leurs choix personnels et de l'entreprise. Ils faut donc donner aux gens les compétences pour suivre cette évolution de la société.

De plus, il y a les paramètres extérieurs, tels les restructurations d'entreprise.

Il faut donc rendre les travailleurs forts dès le départ, pour leur permettre d'avoir ce socle qui leur permette de suivre des formations continues tout au long de leur vie s'ils le souhaitent et de s'adapter.

La formation est donc essentielle et BECI a plusieurs remarques à faire à ce sujet.

La première concerne l'absence de liens entre Actiris et Bruxelles Formation. Il existe une commission de contact qui se réunit, mais dans le concret il n'y a pas de collaboration. Ainsi, il est possible qu'un conseiller d'Actiris suggère à un demandeur d'emploi une formation A alors qu'à Bruxelles Formation il se verra conseiller une formation B. Comment les chercheurs d'emploi peuvent-ils s'y retrouver s'il n'y a pas une cohérence dans les conseils qui leur sont donnés ? Il faudrait trouver une formule politique adéquate afin de faire collaborer Actiris et Bruxelles Formation dans le concret des choses. Pourquoi ne pas instaurer un lieu où le conseil en matière d'emploi et le conseil en matière de formation seraient donnés de façon concomitante au chercheur d'emploi ? Cela paraît étrange étant donné que les compétences appartiennent d'une part à la Région et d'autre part aux Communautés mais si on veut être concret, et c'est le cas pour les entreprises, c'est vers ce genre d'actions qu'il faudrait aller.

Concernant le contenu des formations dispensées par Bruxelles Formation, elle consacre aujourd'hui 20 % de son budget à des formations destinées à des demandeurs d'emploi de niveau universitaire ou de hautes écoles. BECI pense pourtant que son rôle est plutôt de se consacrer à la formation des personnes moins qualifiées.

Consacrer 20 % du budget à des formations pour des universitaires qui n'en ont pas autant besoin que d'autres personnes, cela ne semble pas être un choix adéquat.

Au niveau de l'évaluation des formations mises en œuvre, Bruxelles Formation se base sur le nombre de stagiaires accueillis et le nombre d'heures de formation prestées et suivies mais pas sur la mise à l'emploi. Il y a néanmoins l'étude Ulysse qui évalue ce

dernier critère mais ce n'est pas une évaluation tellement pointue. Elle montre un taux de mise à l'emploi global de 60 % pour l'ensemble des formations. De nouveau, il faudrait de façon plus concrète évaluer les performances de Bruxelles Formation sur les mises à l'emploi, même si sa tâche première n'est pas la mise à l'emploi en tant que telle. Il est toutefois évident que l'on ne forme pas pour le plaisir, on forme les demandeurs d'emploi avec l'objectif de les mettre à l'emploi.

1.4. Discussion

Le président remercie les intervenants pour ces constats et les solutions proposées dans un langage clair.

D'après Mme Françoise Schepmans (MR), les deux interlocuteurs posent le même constat de départ, à savoir qu'il y a véritablement un échec de l'éducation qui a des répercussions sur la formation. La formation doit alors prendre la relève de ce qui n'a pas été réalisé dans l'enseignement et notamment dans l'enseignement obligatoire.

De même, la députée remarque que chaque opérateur a ses niches et qu'il semble dès lors difficile d'avoir des synergies concrètes. M. Daoust a évoqué la possibilité de donner un conseil unique au niveau d'Actiris et de Bruxelles Formation. De même la situation semble parfois compliquée pour les ISP qui se voient parfois déléguer des formations de la part de Bruxelles Formation.

La députée estime aussi que la formation manque cruellement de moyens.

Ainsi, les centres de formation sont pleins et ne peuvent accueillir d'autres personnes. Dès lors, Mme Schepmans se demande comment va s'appliquer, que ce soit pour les ISP ou Bruxelles Formation, le contrat de projet professionnel qui est mené par Actiris.

Actiris est en passe d'avoir 19 antennes locales, la députée se demande dès lors comment envisager la collaboration avec Bruxelles Formation qui n'a pas la même configuration.

Enfin, elle voudrait savoir comment mettre en application la formation aux métiers verts qui doit aussi passer par les missions locales et qui est un des fers de lance de la politique actuelle du gouvernement.

Mme Schepmans est de l'avis, comme M. Daoust, que Bruxelles Formation doit s'intéresser prioritairement aux jeunes qui n'ont pas de diplômes. Quant à l'enseignement de promotion sociale, la députée es-

time qu'il n'est pas assez valorisé ni pris en compte, en tous les cas au sein du Parlement.

M. Arnaud Pinxteren (Ecolo) remercie les intervenants pour leurs exposés concis et précis. Il rappelle que ces auditions sont organisées dans le cadre d'un futur contrat de gestion. L'idée est donc d'entendre une série d'acteurs pour se nourrir de leurs réflexions mais également que les commissaires puissent identifier des points d'attention.

Ce rappel est important car il faut avoir en tête que certains des constats faits au cours de la discussion – celui de la mauvaise qualité de l'enseignement par exemple – ne pourront pas être traités dans le cadre présent.

Concernant l'enseignement, M. Pinxteren estime que, si on peut l'accuser de beaucoup de choses, il faut reconnaître que toute une série de personnes, issues de l'immigration, possédant des diplômes qui ne sont pas reconnus en Région bruxelloise et n'ayant pas eu de formation de base ici à Bruxelles, sont également des demandeurs d'emploi. Il faut se méfier des stéréotypes tels que « les demandeurs d'emploi sont des jeunes qui viennent de quartiers difficiles et qui ont eu une scolarité difficile ». Il y a toute une diversité de demandeurs d'emploi et il ne faudrait pas que l'attention portée aux jeunes occulte l'attention et les efforts qui doivent être fournis à d'autres catégories de demandeurs d'emploi.

Pour rappel, les moins de 25 ans ne représentent que 14 % des demandeurs d'emploi. Le député tient compte du fait que les jeunes représentent l'avenir et qu'il faut donc investir pour eux, mais il ne voudrait pas que l'on tombe dans la caricature pour autant. Il se demande de quelle manière les deux intervenants envisagent la formation pour ces autres catégories de demandeurs d'emploi.

Par ailleurs, M. Pinxteren s'interroge sur la question de la préformation. Les intervenants ont évoqué une mission corrective qu'auraient les organismes d'insertion socioprofessionnelle par rapport à l'enseignement de base en matière de préformation. Il se demande si l'offre de préformation est aujourd'hui suffisante, si les opérateurs sont en nombre suffisant et si les formations sont adaptées pour combler les carences identifiées.

On sent une tension possible entre l'identification des besoins des entreprises et le profil des demandeurs d'emploi mais aussi leurs aspirations. Les intervenants ont évoqué la démarche référentielle d'un côté, et les fonctions critiques identifiées de l'autre. Il s'agit de deux démarches d'objectivation qui sont fort intéressantes pour aller vers une plus grande efficacité des structures de formation. Le député souhaite

des éclaircissements sur l'articulation entre ces deux démarches.

Ensuite, M. Devleeshouwer a parlé du constat qu'il faisait des effets négatifs du mécanisme de l'activation, en tous les cas pour les plus jeunes. Ceci interpelle évidemment le groupe Ecolo qui est assez sceptique par rapport à l'activation forcée. Le député voudrait savoir si les constats de l'intervenant découlent d'études objectives au niveau de la FeBISP ou s'ils sont plutôt de l'ordre de l'empirique ?

Enfin, Ecolo et Groen ! à Bruxelles ont proposé de régionaliser la formation professionnelle. M. Pinxteren entend des deux exposés que les intervenants verraient cela plutôt positivement et voudrait savoir où ceux-ci verraient la limite de cette proposition. De quelles formations parlerait-on ?

M. Ahmed El Ktibi (PS) souligne l'intérêt des deux exposés qui, selon lui, se complètent. Il y a d'un côté le patronat avec un certain nombre d'idées et de propositions et de l'autre la FeBISP – qui représente aussi un certain type de patronat – qui possède une expérience de terrain très longue et vient également exposer un certain nombre de propositions.

Concernant les critiques formulées par M. Daoust, le député est d'accord avec certaines d'entre elles mais ne l'est que partiellement avec d'autres.

Il est vrai que Bruxelles a de nombreuses spécificités qui font que beaucoup de jeunes issus du monde populaire, qui ne terminent pas avec fruit leur scolarité, se retrouvent malgré eux dans un circuit qui ne conduira pas à leur intégration dans le monde professionnel. M. Daoust a affirmé qu'il y avait une insuffisance dans l'accompagnement au niveau d'Actiris. Tout en mettant en avant l'importance de la formation, il n'indique pas la part que les entreprises apportent à la formation, en termes de moyens notamment.

Il pense qu'à ce niveau, le privé peut jouer un rôle beaucoup plus important que celui qu'il joue aujourd'hui.

M. Devleeshouwer a indiqué « *que tous les centres de formations sont complets et que les outils utilisés sont saturés, ce qui signifie que les IPS ne peuvent plus accepter de candidats* ».

Le député s'inquiète de ce qu'à aucun moment de l'exposé de M. Daoust, il n'a perçu sa volonté de renforcer ces formations alors qu'il affirme la nécessité de formations qualifiantes. Dès lors, il se demande quel est le degré de participation du privé dans les moyens consacrés à la formation des jeunes infraqualifiés et comment BECI peut participer au relèvement du défi de l'emploi et de la formation.

Par ailleurs, il souhaite savoir comment BECI aide la Commission communautaire française dans sa mission de formation. L'intervenant a critiqué son opérateur public, Bruxelles Formation, en précisant qu'il y a tout de même des choses intéressantes qui s'y font. Le député se demande comment trouver des débouchés pour toutes les personnes formées par les opérateurs de Bruxelles Formation.

En résumé, M. El Ktibi se demande quelle est la part du patronat dans la mission d'emmener les jeunes à l'emploi après qu'ils aient été formés.

Enfin, les orateurs ont évoqué un fossé entre les formations et les besoins des entreprises. Il faut savoir qu'au niveau de la Commission communautaire française, le ministre compétent a comme priorité de se concentrer sur les fonctions critiques.

M. Hamza Fassi-Fihri (cdH) remercie les deux intervenants pour leur exposé. L'objectif de ces auditions pour la commission est d'avoir les ressources nécessaires à l'élaboration du contrat de gestion de Bruxelles Formation, d'une part, même si au niveau du gouvernement les choses avancent et un certain nombre d'étapes ont déjà été franchies. D'autre part, elles ont pour but d'aider à l'élaboration d'un plan stratégique de formation, ce qui tient à cœur au groupe cdH.

Ce plan stratégique de formation est inscrit dans l'accord de majorité pour lequel il y a déjà eu plusieurs débats avec le ministre Emir Kir au sein de cette commission. Le ministre a annoncé, peu de temps avant l'entame de ces auditions, qu'il travaillait sur le plan, qu'il devrait le finaliser pour le mois de mars ou d'avril mais qu'il attendrait les conclusions des auditions pour éventuellement intégrer dans le projet de plan le fruit des réflexions de la commission.

Un des enjeux de ce plan stratégique est l'analyse de l'offre de formations par rapport aux besoins.

Le député se demande quel est l'angle privilégié par les deux intervenants : est-ce celui du demandeur d'emploi – ce qui implique de fabriquer des formations en fonction des demandeurs d'emploi – ou est-ce celui des besoins du marché du travail – ce qui implique de fabriquer des formations par rapport aux besoins des entreprises. Il est évident qu'il faut tenir compte des deux angles, mais M. Fassi-Fihri souhaite connaître le point de vue des deux orateurs sur ce point.

Il demande par ailleurs si l'offre de formation actuelle à Bruxelles correspond plus à l'un des deux angles et s'il y a lieu de l'adapter.

Concernant le secteur, M. Devleeshouwer a énuméré les défis de 2003, qui restent pour certains les mêmes aujourd'hui, auxquels il a ajouté d'autres défis pour 2011. Cela semble beaucoup pour un secteur qui n'en a pas vraiment les moyens mais qui pourtant résiste, au maximum de ses capacités. Le député souhaite connaître la réflexion de la FeBISP par rapport au public, dans ce contexte tendu de moyens.

En effet, la question des publics est stratégique tant pour le contrat de gestion que pour un plan de formation globale. Les points de vue sur cette question peuvent être totalement différents. Les jeunes et les personnes peu qualifiées représentent une part importante du public des demandeurs d'emploi.

La question de l'infraqualification est réelle. Le député demande comment peut s'expliquer la baisse de ce type de public dans le secteur public.

De plus, il demande s'il y a une réflexion par rapport au public au sein de la FeBISP quant à un choix stratégique au moment de créer des formations.

Quant aux relations entre la FeBISP et Bruxelles Formation, M. Devleeshouwer a affirmé qu'elles n'ont pas toujours été faciles. Un Comité de concertation existe, qui n'est pas toujours régulier, mais au-delà de cela le député souhaite savoir comment l'intervenant envisage la coopération entre ces deux grands opérateurs de formation. Chacun a son rôle, ils doivent éviter de faire du double emploi mais quel est l'apport de l'un par rapport à l'autre et l'articulation qu'il devrait y avoir entre les deux ?

Il demande encore quels sont les liens entre la FeBISP et le secteur privé dans des financements ou des réflexions.

Enfin, le député voudrait savoir quels sont les critères d'évaluation de performance appliqués en interne pour déterminer si une formation a porté des fruits ou non.

Concernant la disponibilité d'espaces et de moyens en général, la FeBISP dispose-t-elle d'études et de chiffres pour estimer ces besoins ?

A présent, le député passe à une série de questions adressées à M. Daoust. Il lui demande également quel angle est à privilégier au niveau de l'offre des formations.

M. Daoust a fait mention d'une obsession à Bruxelles de parler de métiers plutôt que de compétences. Avec la démarche référentielle, cette situation n'est-elle pas en train d'évoluer ? De même, le député se demande si BECI a ou envisage d'avoir des liens avec la FeBISP.

Enfin, M. Fassi-Fihri pose aux deux orateurs la question de la régionalisation de la formation professionnelle.

M. Mohamed Daïf (PS) remercie à son tour les intervenants.

Il est certain que l'enseignement à Bruxelles est fortement inégalitaire. La Communauté française est en train de faire des efforts afin d'améliorer la situation. Le député invite donc M. Daoust à revoir les indicateurs de l'enseignement qui viennent de sortir pour l'année 2010.

Il existe un certain nombre d'outils d'évaluation externes qui ont pour but d'augmenter le niveau de l'enseignement, en particulier dans l'enseignement technique et professionnel, qu'il faut aussi valoriser.

Cette responsabilité n'incombe pas qu'à l'enseignement.

En tant qu'ancien enseignant, M. Daïf se demande quelle est la collaboration des entreprises. Par exemple, pour un certain type de population à Bruxelles il est pratiquement impossible d'obtenir un stage dans une entreprise. Comment doit faire cet élève si le stage est obligatoire, mais qu'on le lui refuse à cause de sa couleur de peau ou autre critère qu'il ne maîtrise pas ?

Egalement concernant la formation en entreprise elle-même, il est nécessaire que les entreprises coopèrent. On attend beaucoup de la part des jeunes : qu'ils aient de l'expérience, parlent plusieurs langues et aient de nombreuses compétences en plus de la capacité d'adaptation à l'entreprise. Mais on constate qu'il n'existe pas de coopération de la part des entreprises.

Par ailleurs, le député s'étonne qu'aucun des deux orateurs n'ait évoqué le problème de la discrimination à l'emploi, qui est pourtant fondamental à Bruxelles. En effet, qu'en est-il des personnes diplômées qui ne trouvent pas d'emploi pour des raisons telles leur couleur de peau ou la maîtrise d'une langue ? Il existe une discrimination selon le député, des barrières que l'on met en place pour refuser l'accès à l'emploi à un certain type de personnes. Si elles ont le diplôme requis, on va leur demander de parler le néerlandais, si elles le parlent, on leur demandera une troisième langue, etc.

Le parlementaire voudrait savoir ce que font les entreprises pour lutter contre ce problème. Il pense pour sa part qu'il faut une autre approche. En effet, Bruxelles est une ville multiculturelle, les entreprises doivent le savoir.

Pour donner un exemple de cette discrimination, il faut regarder les profils que l'on trouve parmi les enseignants. Il y a des ingénieurs, qui s'y retrouvent par la force des choses car ils veulent travailler. Certains en font peut-être le choix mais ce n'est pas le cas de la plupart d'entre eux.

Enfin, au niveau de l'activation forcée et la certification des formations – il y a actuellement des expériences pilotes mises en place dans les secteurs de l'Horeca, de l'automobile et de l'esthétique – M. Daïf souhaite des informations complémentaires.

Mme Caroline Désir (PS) estime quant à elle que l'on ne fait pas assez le lien entre l'échec scolaire et le taux de chômage

L'enseignement n'est pas assez remis en cause dans la question du chômage, or – sans remettre en cause la qualité de l'enseignement bruxellois – il existe des écoles qui ont des grandes difficultés. Il est important de faire connaître les spécificités de Bruxelles à la Communauté française, notamment les moyens nécessaires pour l'apprentissage des langues.

En effet, les moyens humains et financiers manquent dans l'enseignement, même si certaines écoles parviennent à réaliser des choses extraordinaires avec peu de moyens. Les enseignants doivent en outre faire souvent bien plus que de l'apprentissage.

De plus, la députée est d'accord avec le fait que l'enseignement maternel devrait être obligatoire mais ce serait malheureusement très difficile à concrétiser, notamment à cause du manque de places dû à l'essor démographique.

Pour terminer, par rapport aux critiques assez dures de M. Daoust sur le manque de collaboration entre Bruxelles Formation et Actiris, Mme Désir voudrait savoir comment il explique que cette collaboration ne fonctionne pas alors que des liens structurels existent.

Enfin, la députée souhaite savoir ce qu'attendent les deux intervenants d'un plan de formation stratégique de la Commission communautaire française.

M. Jean-Claude Daoust (directeur de BECI) répond à Mme Schepmans, concernant le Contrat de projet professionnel (CPP), qu'il y a un problème de moyens financiers pour assurer l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi. Le budget actuel d'Actiris ne suffit pas. Il faut agir en fonction des moyens alloués et, l'accompagnement étant fait par des personnes compétentes et non par des machines, il faut rémunérer ces personnes. Il est cependant possible d'envisager une relation avec des entreprises privées qui ont cette compétence.

Ensuite, au sujet de la collaboration entre Bruxelles Formation et Actiris, la question est assez complexe. La décentralisation d'Actiris était une bonne idée pour être plus proche des demandeurs d'emploi, mais elle ne suffit pas. Il faudrait aussi instaurer une coordination.

Par rapport à l'enseignement de promotion sociale, BECI est actif avec l'ULB à ce niveau. C'est un secteur important. Il y a 6.000 personnes qui étudient le soir ou le samedi matin à Bruxelles et qui ont bien de courage de le faire puisqu'elles ont en général un emploi en même temps. Il y a un grand nombre de formations qui sont proposées et l'intervenant est toujours étonné du nombre de non-Belges qui s'inscrivent, en cachette de leur employeur, à des cours de français, car ils se rendent compte qu'en maîtrisant le français, ils pourront progresser au sein de leur entreprise.

A M. Pinxteren, l'intervenant rétorque qu'il ne critique pas Bruxelles Formation, contrairement à ce que l'on pourrait croire. La qualité des formations dispensées est très bonne. De même, dans l'enseignement, il ne critique pas les professeurs. Ils sont très bons et il est important de les valoriser et d'augmenter leurs compétences. La qualité de Bruxelles Formation n'est donc pas remise en question, mais ce sont les liens entre la formation et l'emploi qui posent question.

Concernant l'adéquation entre les profils des demandeurs d'emploi et l'offre existante, c'est une question étudiée tous les ans depuis 15 ans. L'orateur ne pense pourtant pas que dans le concret, quelque chose de fondamental ait été fait.

Etant du monde des entreprises, M. Daoust estime que le moteur de l'emploi est l'économie, il faut donc privilégier l'angle du besoin des entreprises par rapport à celui du profil des demandeurs d'emploi.

Il est cependant évident qu'il faut aussi tenir compte du profil du demandeur d'emploi, mais cela va de pair. La demande du marché du travail évolue fortement et il faudra toujours la prendre en compte. Le nombre de nouveaux métiers – dans tout ce qui touche au web par exemple – est assez impressionnant.

L'intervenant estime que la Région bruxelloise a une histoire magnifique et un avenir fabuleux. Les quatre organisations patronales du pays travaillent depuis deux ans sur le concept de « Bruxelles métropolitain » suite à des travaux réalisés par l'université de Bâle. L'impact économique de Bruxelles touche 57 communes.

Ainsi, produisant 30 % du PIB, Bruxelles est le poumon du pays. Si l'on pouvait faciliter la mobilité des travailleurs à l'intérieur mais aussi à l'extérieur de Bruxelles, la possibilité de trouver un emploi pour les

20 % de chômeurs devrait vraiment être améliorée, grâce à ce rayonnement économique.

Mais on en revient tout de même aux mêmes questions : la formation des demandeurs d'emploi, leur bilinguisme, etc.

Par rapport au bilinguisme, il est vrai que l'on demande parfois aux candidats d'être bilingues pour des fonctions qui ne le nécessitent pas vraiment. Mais en même temps, cette exigence est devenue une certaine réalité.

Ayant organisé des formations d'accès à la langue néerlandaise pour des francophones totalement unilingues, M. Daoust a pu remarquer qu'ils étaient par la suite plus facilement engagés, parce qu'ils ont dépassé le cap de l'unilinguisme absolu.

Cependant, il est vrai qu'il existe une série d'obstacles particulièrement freinant et les chercheurs d'emploi – les jeunes en particulier – n'ont pas toujours une bonne capacité de gestion et de défense de leur CV fasse à un recruteur. Mais cela s'apprend. Il existe des formations pour apprendre à gérer un entretien d'embauche. Des expériences professionnelles faibles voire nulles peuvent être tournées à l'avantage du demandeur d'emploi, tout comme des emplois d'étudiant ou des passions, qui sont parfois un élément déterminant pour le recruteur.

Ensuite, pour ce qui concerne l'activation forcée, l'orateur estime que, pour un certain public, il est plutôt positif d'y avoir recours. Toutefois, il ne sert à rien de forcer pour le plaisir de forcer, c'est-à-dire de sanctionner. L'activation forcée peut donner un coup de pouce, mais c'est un processus plein de nuances.

Quant à la régionalisation de la formation professionnelle, c'est une idée qui mérite réflexion. Il est certain qu'une diminution de la complexité institutionnelle permettrait sans doute de mieux faire collaborer Actiris et Bruxelles Formation.

Ensuite, concernant la part du patronat dans la problématique de la formation professionnelle et ce qu'il fait dans ce défi de la mise à l'emploi des jeunes, M. Daoust explique aux commissaires que de nombreuses choses sont réalisées par les entreprises. Par exemple, elles investissent dans l'enseignement de promotion sociale. De plus, des formations en entreprise existent, car il est évident qu'il faut former les employés pendant leur période d'essai. C'est indispensable.

Il ne faut toutefois pas oublier qu'elles sont soumises à des conventions collectives de travail. Elles doivent être annexées au bilan social des entreprises dans lequel figure le nombre d'heures allouées à la

formation du personnel. D'après l'orateur, plus l'entreprise est structurée, plus les programmes de formation porteront leurs fruits.

De même, les entreprises ont un rôle à jouer dans la formation continue de leurs collaborateurs. Par ailleurs, les stages pour les jeunes peuvent être très intéressants. BECI y travaille en collaboration avec les secteurs du tourisme et de l'hôtellerie. Cependant, il existe un problème organisationnel en Belgique. Les stages y sont assez courts – à peine quelques semaines – or, dans les autres pays européens, ils peuvent durer jusqu'à 8 mois. Ainsi les jeunes de ces pays viennent en stage à Bruxelles pour 8 mois, ayant ainsi un parcours semi-professionnel. C'est un avantage par rapport au jeunes Belges qui ne peuvent effectuer des stages que de quelques semaines. C'est un laps de temps beaucoup trop court.

Faut-il penser métier ou compétences ? D'après M. Daoust, il faut plutôt penser compétences et moins penser métier.

Concernant les liens entre l'ISP et le privé, l'intervenant ne pense pas qu'il y en ait beaucoup, sauf peut-être en termes d'insertion sur le marché du travail ou peut-être de stages.

Sur la question de l'enseignement, l'intervenant le qualifie d'inégalitaire et antidémocratique.

Ensuite, la question de la collaboration entre l'école et l'entreprise l'intéresse beaucoup. Il s'est beaucoup penché sur la question, notamment parce qu'il a été président de la Fédération des entreprises belges (FEB) pendant trois ans. L'intervenant a essayé de rapprocher l'école et l'entreprise mais il s'est heurté à énormément de difficultés. Cela dépend du réseau d'enseignement, il est par exemple très difficile d'avoir des contacts avec les écoles de l'enseignement officiel.

De plus, le monde de l'enseignement est fort attaché à ses programmes, qui ne prévoient pas souvent ce genre de contacts. Dans le réseau libre, M. Daoust a rencontré plus de succès. Il a pu faire rencontrer aux élèves des chefs d'entreprise passionnés par leur métier. C'est un thème qui a énormément de valeur mais qui est freiné par certains au sein de l'enseignement.

Quant à la mesure Rosetta, relative au premier emploi des jeunes, elle est obligatoire et suivie. On peut toujours être déçu de résultats que l'on peut espérer meilleurs, mais selon l'orateur, c'est une mesure intéressante qui fonctionne.

Enfin, les exigences des entreprises sont-elles trop fortes ? L'entreprise a l'obligation d'engager le

meilleur personnel possible pour accomplir ses tâches. La gestion et la vie d'une entreprise sont excessivement compliquées aujourd'hui. Les entreprises sont soumises à une concurrence internationale qui est violente, elles sont donc obligées d'avoir d'excellents collaborateurs.

Cela ne signifie toutefois pas que les entreprises ne recrutent que les meilleurs en abandonnant les autres. Une entreprise bien structurée engage du personnel de différents niveaux et cherche à mettre au point des formations adéquates pour créer un ensemble cohérent.

Ce thème est en lien avec celui de la diversité. Il a été démontré qu'une entreprise qui gère la diversité de manière performante est plus compétente qu'une entreprise discriminante. L'orateur est favorable à mettre ces exemples en avant parce qu'ils provoquent alors un effet d'entraînement. La première fois qu'une grande surface importante a montré sa capacité à gérer la multiculturalité, beaucoup de personnes du milieu ont souri. Dès que l'on s'est rendu compte que cette grande surface rencontrait du succès et des résultats avec cette pratique, d'autres se sont mises à l'imiter.

De plus, il est vrai qu'il y a 20 ans, des entreprises extrêmement discriminantes existaient. Aujourd'hui, dans les conseils d'administration, il y a des gens de toutes les origines. On peut toujours rêver mieux, mais en Région bruxelloise il ne faut pas sous-estimer les avancées qui ont été faites.

Quant à la question du matériel, M. Daoust a pu remarquer que dans les écoles techniques et professionnelles, le matériel n'était pas toujours suffisamment moderne. Par exemple, un grand garage à Bruxelles a raconté à l'intervenant qu'il avait engagé des jeunes qui sortaient d'une école technique à qui il fallait apprendre comment on travaille aujourd'hui dans un garage. Ils avaient appris toute l'histoire du secteur, mais pas comment on y travaille actuellement. A cet égard également, la collaboration entre écoles et entreprises serait positive. Il serait intéressant que les étudiants puissent aller dans les entreprises avec leur professeur afin de découvrir le nouveau matériel. A ce niveau, le professeur est souvent un frein, car il ne connaît pas le nouveau matériel. Le professeur devrait donc d'abord aller faire lui-même un stage en entreprise.

Enfin, le lien entre l'échec scolaire et le taux de chômage est tout à fait évident. Cependant, M. Daoust n'est pas certain qu'il manque de places en maternelle. Il a entendu qu'il y avait assez de places pour abaisser l'âge de l'accès à la maternelle.

Pour terminer, M. Daoust indique qu'il siège effectivement dans les comités de gestion tant d'Actiris que de Bruxelles Formation. D'après lui, les bancs syndicaux et patronaux sont, dans les grandes lignes, plutôt d'accord sur les constats qui sont faits aujourd'hui. Des deux côtés, les représentants sont devenus très focalisés sur une plus grande efficacité d'Actiris, étant donné la situation du marché de l'emploi, ainsi que de Bruxelles Formation et d'une collaboration entre les deux. Cependant, le comité de gestion n'est pas l'organe dirigeant. Ainsi, les positions des comités de gestion sont connues mais pas forcément suivies.

M. Pierre Devleeshouwer (directeur de la FeBISP) constate que le CPP est une illustration du manque de collaboration et de coordination entre Bruxelles Formation, Actiris et le secteur ISP qui devrait être concerné. En effet, il a été lancé sans que les moyens nécessaires ne soient prévus au niveau des missions locales ou des centres de formation.

Pour ce qui est des métiers dits verts, il s'agit d'une orientation intéressante dans le cadre de l'alliance emploi-environnement. Le secteur des ISP est donc motivé par cette idée, à certaines conditions :

- que les formations mises en place dans ce cadre puissent assurer une insertion dans le monde du travail;
- que les formations soient en adéquation avec un emploi éventuel mais suffisamment large pour pouvoir également trouver un emploi dans un secteur un peu différent de celui ciblé au départ.

Concernant l'enseignement de promotion sociale, il s'agit en effet d'un acteur important avec lequel le secteur de l'ISP a certaines collaborations. Il existe des formations de l'ISP qui se font en collaboration avec l'enseignement de promotion sociale soit via ce que l'on appelle des filières, au sein desquelles des stagiaires reçoivent une préformation qu'ils peuvent ensuite compléter par une formation de promotion sociale, soit au sein de formations professionnelles organisées conjointement par les écoles de promotion sociale et l'ISP.

Pour ce qui est du secteur visé, il est clair que l'ISP se concentre uniquement sur les demandeurs d'emploi peu qualifiés, c'est-à-dire ceux qui n'ont pas de diplôme de l'enseignement secondaire, qu'il soit général, technique ou professionnel. Les personnes possédant ce diplôme ont, quelles que soient les critiques que l'on peut faire de l'enseignement, les compétences nécessaires pour suivre une formation. Il existe une grande rupture entre ces deux catégories de personnes.

Une autre catégorie qui retient l'attention est celle des personnes qui ont un diplôme de haut niveau dans leur pays d'origine mais qui n'est pas reconnu en Belgique. Une des évolutions du secteur de l'ISP au cours de la dernière décennie est un afflux de ce type de personnes, parce qu'elles n'ont aucun moyen de valoriser leur acquis professionnel, leurs compétences et leur(s) diplôme(s). Etant dès lors « sans diplôme », seul le secteur ISP leur reste accessible. Malheureusement, le dispositif ISP n'est pas du tout adapté à ce type de personnes qualifiées.

Quant à l'offre de préformation, il faut savoir que l'ISP organise des formations qui vont de formations d'alphabétisation à des formations qualifiantes. Il y avait par le passé des préformations généralistes et ciblées; la tendance actuelle va plutôt vers des préformations ciblées. La préformation ciblée prépare à une formation qualifiante, elle peut être organisée dans le même centre de formation que cette dernière, ou dans un autre.

Les demandeurs d'emploi cherchent un emploi et pas une formation. Certains se rendent toutefois vite compte qu'ils ont besoin de qualifications et reviennent alors vers les centres ISP, demandant alors de suivre une formation qualifiante le plus rapidement possible. La préformation est donc un élément extrêmement important pour que ces personnes puissent accéder à une formation qualifiante.

Par rapport à l'articulation entre la démarche référentielle et les fonctions critiques, il est évident que les fonctions critiques sont importantes pour l'ISP et qu'elles n'ont pas assez été mises en avant en termes d'information et de sensibilisation. Ces fonctions sont critiques parce que le système scolaire ne forme pas à ces compétences, ou parce que les personnes n'ont pas/plus envie d'aller vers ces compétences.

Il y a évidemment des offres de formations qui correspondent à ces fonctions critiques.

Quant à la démarche référentielle, M. Devleeshouwer s'interroge sur sa lourdeur de mise en place et le fait qu'elle risque de figer le système, alors que les fonctions critiques exigent un mécanisme et une capacité de réaction rapides.

Pour ce qui concerne l'activation forcée, il n'y a pas eu d'étude démontrant ses effets négatifs, mais le secteur de l'ISP a constaté qu'elle posait effectivement de nombreux problèmes. La démarche ISP fonctionne parce qu'elle démarre avec les personnes demandeuses d'emploi dans la situation où elles se trouvent, pour essayer d'aller le plus loin possible avec elles, en les considérant dès le départ comme des personnes qui ont des capacités bien qu'il leur

manque des compétences. Il s'agit d'un travail basé sur une motivation importante de la personne.

L'activation est positive en ce qu'elle peut motiver les gens et les faire réaliser qu'il existe des mécanismes pour les aider. Néanmoins, dès que la sanction ou la peur de la sanction apparaît, tout est différent, pour les personnes les plus démunies en tous cas.

En effet, il estime les allocations de chômage vitales. La crainte de perdre leur allocation de chômage entraîne le fait que ces personnes ne cherchent plus une formation qui leur corresponde et leur plaise, mais cherchent simplement une parade pour que l'ONEm les laisse tranquilles. Elles font alors la course aux formations – étant donné qu'il n'y a pas assez de places – et s'inscrivent dans plusieurs formations en même temps pour être sûres d'avoir une place et surtout pour obtenir l'attestation d'inscription.

Il est évident qu'un accompagnement de qualité est nécessaire, mais la notion de contrainte perçue est extrêmement négative par rapport à un dispositif ISP et sa dynamique de formation.

Au sujet d'une éventuelle régionalisation de la formation professionnelle et d'une meilleure collaboration entre Bruxelles Formation et Actiris, il faut mettre en place les outils pour qu'il puisse y avoir un réel partenariat entre les opérateurs d'emploi et les opérateurs de formation ainsi qu'avec les autres acteurs. Il faut tout même dire que les choses avancent.

Le secteur ISP se caractérise sans doute plus que Bruxelles Formation par ses nombreux contacts avec les entreprises. Son essence même est effectivement de mettre sur pied des formations qui tiennent compte à la fois des débouchés possibles en termes d'emploi et des personnes avec lesquelles les entreprises veulent travailler. L'important est de pouvoir continuer à tenir compte de ces deux éléments.

Pour ce qui concerne le public jeune, le secteur de l'ISP constate qu'il diminue. Une des premières raisons de ce constat est qu'au départ, les politiques étaient clairement orientées sur les jeunes de 18 à 25 ans. C'est une des priorités du Fonds social européen (FSE).

Cela interdisait de travailler avec quelqu'un de plus de 26 ans parce qu'il ne comptait pas. Ensuite le FSE a ouvert le champ aux personnes jusque 30 ans dans un premier temps, puis aux personnes non qualifiées sans limite d'âge.

Ce changement s'est produit à peu près au moment où le mécanisme de l'activation a été mis en place. Cela a permis à des personnes ne connaissant pas le secteur ISP d'être informées de son existence

et de s'y inscrire, y occupant ainsi des places prises auparavant par des jeunes. Une autre raison de ce constat est que s'il y a plus de pression sur les demandeurs d'emploi par le mécanisme de l'activation, il y en a également plus sur les formations afin qu'ils prouvent qu'ils ont des résultats probants. Ils sont beaucoup évalués, contrôlés et doivent – contrairement à Bruxelles Formation – donner des chiffres relatifs au devenir des personnes en formation après trois, six et douze mois.

Cette donnée pourrait engendrer que les centres ISP fassent en sorte de travailler avec les personnes avec lesquelles il y a plus de chances d'arriver au bout de la formation. Avec le public jeune, le temps nécessaire pour arriver à ce qu'il soit motivé, qu'il prenne un rythme adapté à l'horaire de formation et qu'il s'investisse est beaucoup plus long.

Entre la FeBISP et Bruxelles Formation, les relations n'ont pas toujours été des plus simples. La FeBISP voudrait des concertations régulières sur les questions qui la concernent. Bruxelles Formation a tendance à trop imposer les mesures sans concertation, comme ce fut le cas pour la démarche référentielle par exemple. Il est toutefois vrai que cette concertation se met aujourd'hui peu à peu en place et elle est un élément important dans le cadre du contrat de gestion pour garantir la réussite du dispositif ISP.

Pour ce qui est des besoins du secteur, il est à saturation mais une étude précise n'a pas été réalisée. Cependant, une étude a été faite afin de savoir quels centres étaient prêts à organiser de nouvelles formations ou à étendre celles existant actuellement et quels seraient alors leurs besoins en bâtiments, en matériel, etc. La plupart des centres ont un besoin en formateurs étant donné que ceux en poste actuellement travaillent tous à temps plein.

Au niveau des stages, Bruxelles Formation agréée des stages de maximum 152 heures et cela pose problème dans certains secteurs. Il est en effet difficile de trouver des entreprises qui acceptent de prendre des stagiaires pour des durées si courtes.

La FeBISP plaide pour l'allongement de ces stages tout en restant attentif à ce que ces stages, de par une longueur trop importante, ne deviennent pas des emplois non rémunérés déguisés.

La FeBISP plaide aussi pour que des stages puissent être organisés à tous les niveaux du parcours d'insertion, donc en alphabétisation, en préformation et en formation de base. Or, pour le moment, les stages ne sont possibles que pour le volet des formations qualifiantes.

C'est un enjeu essentiel de la formation car il est important de mettre le plus rapidement possible les personnes en contact avec certaines réalités professionnelles même si elles ne sont pas encore dans la phase finale de leur formation.

Pour terminer, qu'attend la FeBISP d'un plan stratégique de formation ? Tout d'abord qu'il puisse poser les bonnes questions et le débat en cours au sein de la commission y contribue.

De plus, il ne doit pas apporter de réponses trop rapides qui risquent de ne pas être adéquates. Il faut tenir compte des personnes avec lesquelles on travaille.

Enfin, vu le nombre de personnes au chômage, il faut continuer à développer la formation en général et la formation ISP en particulier, en mettant plus d'interactions en place avec les opérateurs de l'emploi, Actiris, Bruxelles Formation et avec les entreprises.

M. Hamza Fassi-Fihri (cdH) remercie les intervenants pour leurs réponses. Il demande à M. Daoust comment l'adéquation de l'offre par rapport aux besoins des entreprises fonctionne aujourd'hui. Il voudrait savoir comment le secteur de la formation est mis au courant de l'évolution apparemment rapide des besoins des entreprises. Les dispositifs de circulation de l'information sont-ils optimaux ?

A M. Devleeshouwer, le député demande comment il envisage le rôle du secteur ISP par rapport à l'offre de formations de Bruxelles Formation. Au delà de leur relation, quelle est la spécificité de l'un ou de l'autre par rapport aux besoins du marché et au profil des demandeurs d'emploi ?

M. Jean-Claude Daoust (directeur de BECI) affirme que l'information relative aux fonctions critiques circule bien. L'étude annuelle dédiée aux fonctions critiques – qu'elle soit réalisée par Actiris ou des acteurs privés – est évidemment diffusée à Bruxelles Formation et aux autres acteurs. Au sein de Bruxelles Formation, une série de formations sont organisées soit à la demande d'un secteur professionnel en particulier, soit à la demande d'entreprises. Ainsi, l'information circule bien.

M. Pierre Devleeshouwer (directeur de la FeBISP) estime que, dans la relation entre le secteur ISP et Bruxelles Formation, il faut une complémentarité dans laquelle le secteur ISP puisse garder ses caractéristiques par rapport à la mise en place de formations pour un public peu qualifié. Ce secteur ne réclame pas pour autant l'exclusivité du public peu qualifié et Bruxelles Formation a aussi pour mission de s'adresser à ce public-là. Par rapport à la spécificité, le secteur ISP a des dispositifs complets per-

mettant de faire un travail avec ces personnes peu qualifiées. Le volet de l'accompagnement est un volet très important qui doit être maintenu dans le dispositif ISP. Certains évoquent l'idée que l'ISP s'occupe de tout le volet précédant la formation qualifiante et que Bruxelles Formation s'occupe de la formation qualifiante. Il existe des filières qui ont été construites avec Bruxelles Formation et des centres ISP dans cette logique, mais il faut que le dispositif ISP puisse garder la possibilité de faire des formations qualifiantes à la fois pour sa qualité, sa cohérence et toute son expérience à adapter des formations qualifiantes à la réalité des personnes et à la réalité de l'emploi.

2. Réunion du 14 mars 2011

2.1. Exposé de M. Philippe Van Muylder, secrétaire général de la Fédération générale du travail de Belgique (FGTB) – Interrégionale de Bruxelles

« *L'activation des chômeurs (...) suppose a priori un marché du travail disponible pour accueillir (les) demandeurs (d'emploi) et une offre suffisante de formations qualifiantes. Or, pour les peu ou non-qualifiés bruxellois, aucune de ces deux exigences n'est réunie (...).* ». – Didier Gosuin, *Le défi social bruxellois, Bruxelles, Luc Pire, 2008, p. 82.*

Pour l'orateur, il ne fait guère de doute que plus une personne est « éduquée », plus elle aura de chances de trouver un emploi. Renforcer le système éducatif et de formation, priorité de la croissance urbaine durable

Mais une population formée est aussi et surtout un gage de prospérité collective, de développement économique et social, d'émancipation culturelle.

C'est dans cette optique qu'il est impératif de renforcer le système éducatif et de formation dans notre Région, ce qui permettra d'offrir à chaque Bruxellois les mêmes chances de réussite.

Cet objectif, primordial pour Bruxelles, se trouvait déjà, il est vrai, dans le premier PRD et doit, d'évidence, trouver une place de premier ordre dans les lignes de force du nouveau PRDD.

Aujourd'hui, les interlocuteurs sociaux sont particulièrement impliqués dans les discussions relatives au *Pacte de croissance urbaine durable*, sur lequel – c'est leur conviction et c'est aussi leur demande – devra reposer le volet *socio-économique du PRDD*, véritable projet de ville que le Gouvernement bruxellois s'est donné l'ambition d'adopter d'ici à la fin de la législature.

En abordant la politique de formation professionnelle sous l'angle de vue, particulier, du « système éducatif et de formation », mon intention est bien entendu d'envisager les choses en établissant des liens étroits entre la *formation professionnelle*, l'*enseignement* et la problématique de l'*emploi*.

Quatre constats

Premier constat – L'ascenseur social de l'école est en panne

Lorsqu'il fonctionne, l'ascenseur social s'appuie sur au moins quatre ressorts : l'école / l'impôt / la sécurité sociale / la fonction publique, quatre piliers qui assurent, en théorie, mobilité sociale et redistribution des richesses.

Pour ce qui la concerne, l'école, dès la maternelle, promettait de compenser les inégalités culturelles.

Aujourd'hui, faute de moyens adéquats, l'enseignement francophone, qui a en charge la plus grande part des jeunes Bruxellois, est mis en échec face à l'ampleur de ses missions éducatives. Les écoles néerlandophones en subissent d'ailleurs les conséquences indirectes : de plus en plus de familles francophones y inscrivent leurs enfants, dans l'espoir de leur assurer de meilleures perspectives socioprofessionnelles.

Pour autant, il ne faudrait pas reporter simplement sur l'école la responsabilité de l'écart grandissant entre le niveau de formation des travailleurs sans emploi et les exigences de qualification des entreprises, écart qui explique en partie le chômage bruxellois : en effet, malgré les importants défis que doit relever l'école à Bruxelles, toutes les analyses indiquent que *le niveau d'éducation des Bruxellois a fortement progressé, y compris au cours des dix dernières années*.

Cependant, cette élévation générale du niveau de formation dissimule de grandes inégalités : l'échec scolaire et la relégation de certaines catégories sociales et ethniques dans des filières dévalorisées demeurent plus que jamais préoccupants.

En outre, pour de nombreux jeunes issus de familles immigrées, la « réussite scolaire » est loin de constituer un gage d'intégration « automatique » dans le monde du travail : les discriminations à l'embauche et dans l'emploi demeurent, aujourd'hui, très présentes.

Il n'empêche : notre système éducatif connaît bien sûr un taux d'échec trop élevé, une réelle dualisation de l'offre, une inquiétante pénurie d'enseignants et il subit d'ores et déjà une forte pression démographique.

Ces différentes faiblesses sont aujourd'hui partiellement compensées, en aval de la scolarité obligatoire, par les efforts des pouvoirs publics dans l'enseignement de promotion sociale, dans la formation professionnelle et l'insertion socioprofessionnelle. Il y a là une énorme énergie dépensée à pallier les déficits de la formation initiale des jeunes, des moyens publics importants distraits, vu l'urgence sociale du chômage, de la formation continue des Bruxellois au travail.

Ainsi, contrairement aux deux autres Régions, les moyens consacrés, à Bruxelles, au recyclage et au perfectionnement des salariés, sont des moyens dérisoires, ce qui constitue un problème majeur à la fois pour les entreprises (en termes de compétitivité *qualitative*) et pour les travailleurs (exposés aux risques de restructuration). En manière telle que beaucoup d'acteurs socio-économiques craignent de voir le projet de la « formation tout au long de la vie » se transformer, pour les Bruxellois, en une pure et simple duperie sociale...

Deuxième constat – La formation demeure une « clé d'or »

Il est finalement de peu d'intérêt de déterminer si le premier facteur explicatif du chômage dans notre Région est le niveau général de formation des travailleurs bruxellois ou s'il s'agit plutôt des mutations profondes de l'économie urbaine, de la désindustrialisation de notre Région et de l'essor de l'économie de services. Quoi qu'il en soit, la poursuite des efforts de formation constitue un enjeu essentiel pour l'avenir de l'emploi à Bruxelles, tant sur le plan individuel que collectif.

Sur le plan individuel, que l'on soit salarié ou travailleur sans emploi, suivre une formation est un moyen efficace – pour autant que des formations adaptées soient disponibles – d'acquérir, de nouvelles compétences, d'orienter ou de réorienter sa carrière, de faire « valider » ses acquis. C'est aussi l'occasion de participer à une réflexion collective sur sa propre situation sociale et professionnelle, ce qui suscite bien sûr l'intérêt d'une organisation syndicale ...

Pour les travailleurs sans emploi, plus particulièrement, c'est aussi bien souvent la seule façon de sortir de l'isolement et d'échapper à ce sentiment diffus de culpabilité et d'auto-dévalorisation que provoque parfois le chômage.

La mauvaise maîtrise du français et du néerlandais constitue également, pour de nombreux Bruxellois, un véritable handicap sur le marché du travail. Les cours d'alphabétisation et d'apprentissage des langues pour adultes trouvent ici tout leur sens.

Sur un plan plus collectif, la formation des adultes joue également un rôle dans l'organisation du marché de l'emploi. Au travers de leur fonction de validation des compétences et d'évaluation des aptitudes au travail, les formations professionnelles, même très courtes, contribuent en fait ... à la *sélection* des candidats à l'emploi. En effet, tout le monde n'accède pas « *zomaar* » aux formations qualifiantes : encore faut-il réussir les tests d'admission. Et vu le nombre limité de places, les formateurs pratiquent bel et bien une sélection à l'entrée en formation, en fonction des exigences des employeurs. *Quand on sait qu'il y a, à Bruxelles, une place en formation (BRUFOR et OISP) pour dix demandeurs d'emploi, on se représente mieux la pression qui s'exerce sur les opérateurs de formation et ... les inévitables tensions avec les organismes de placement.*

Troisième constat – Bruxelles connaît des dynamiques sociales inquiétantes

Le système éducatif et de formation doit faire face, à Bruxelles, à des dynamiques sociales particulièrement inquiétantes.

La disparition presque complète de l'industrie manufacturière a laissé la place à une économie désormais essentiellement « de services ». En plein essor, nombre de ces secteurs de l'économie urbaine occupent de manière intensive une main-d'œuvre locale dans le commerce de proximité, l'Horeca, le nettoyage, le gardiennage, les industries du spectacle, les services aux personnes, etc. Les exigences de qualification y portent davantage sur la maîtrise de compétences générales et sur le savoir-être nécessaire pour les relations avec le client-roi que sur des dispositions purement techniques et manuelles. Cela a une double conséquence sur le système éducatif : une absence de débouchés pour les enseignements qualifiants, à l'exception de certaines filières techniques très sélectives; et une dévalorisation de l'enseignement général qui devient, en quelque sorte, ... la filière qualifiante de masse de l'économie de services, exception faite des établissements élitistes et méritocratiques préparant aux *masters*.

Par ailleurs, les diplômes délivrés par l'enseignement perdent progressivement leur valeur de « référence à l'embauche ». La nouvelle logique patronale de l'employabilité, des « compétences » (les acquis formulés en termes de savoir-faire et de savoir-être) et de la flexibilité conduit en effet à une remise en

cause des grilles de qualification sectorielles (pourtant négociées collectivement) et à une individualisation accrue des relations de travail.

Le monde du travail a de plus en plus de difficultés à cerner les nouveaux « paquets de compétences », qui décrivent dorénavant les métiers (et les morceaux de métiers) en termes d'employabilité.

La dérégulation du marché du travail a pour effet, en cascade, de déréguler à leur tour la formation professionnelle et les enseignements qualifiants, en ce compris l'enseignement supérieur. Ces courses aux compétences mettent les établissements scolaires davantage encore en concurrence les uns avec les autres, mais aussi avec les opérateurs publics de formation, les Fonds de formation sectoriels, les associations d'insertion, les écoles privées.

Quatrième constat – Formation des adultes, mission impossible ... ?

Les travailleurs bruxellois sont bel et bien confrontés au défi de la formation tout au long de la vie. Aujourd'hui, le chômage massif, les mesures fédérales de vieillissement actif (*Pacte des générations*) et la flexibilité croissante des emplois assignent en réalité au champ de la formation des adultes des missions ... impossibles.

Selon les plans gouvernementaux, la formation professionnelle doit *réinsérer* les chômeurs, *accroître* la mobilité professionnelle des travailleurs, *sécuriser* les carrières et *promouvoir* socialement les travailleurs. Les nouvelles politiques de migration économique y ajoutent la nécessité d'*accueillir* les nouveaux migrants (et de les « *profiler* » aux besoins du marché local de l'emploi ...).

Bien entendu, les moyens ne suivent pas, particulièrement pour les Bruxellois francophones. Les (trop rares) moyens disponibles sont consacrés essentiellement à l'alphabétisation, à la formation de base et à la qualification professionnelle des travailleurs sans emploi (sous la précédente législature, l'offre a cependant pu croître de 35 %, ce qui n'est bien sûr pas négligeable).

Comparativement aux deux autres Régions du pays, il faut en outre déplorer, à Bruxelles, certaines difficultés de collaboration entre les Fonds sectoriels de formation, les établissements scolaires et les opérateurs de formation professionnelle, ainsi que la faible visibilité de l'action des Fonds en faveur des travailleurs.

Trois éléments expliquent ces difficultés :

- l'organisation des Fonds sectoriels sur une base avant tout « flamande-wallonne », ayant peu ou pas de relais à Bruxelles;
- la complexité institutionnelle bruxelloise (6 ministres différents) et enfin :
- le sous-financement structurel de Bruxelles Formation (l'opérateur public), qui ne dispose toujours pas des moyens requis pour soutenir et encourager le déploiement de ces Fonds sectoriels.

Or, la participation des secteurs professionnels à l'effort de formation des travailleurs constitue un enjeu extrêmement important pour l'avenir de notre modèle social : les interlocuteurs sociaux ont une responsabilité particulière à l'égard des travailleurs sans emploi et des travailleurs précaires.

Pour le monde du travail, le droit à la formation est bien sûr un acquis social très important, à défendre et à renforcer. En ce sens, la « formation tout au long de la vie » *pourrait* contenir une dimension émancipatrice; elle *pourrait* organiser, dans une démarche égalitaire, des chances de promotion sociale pour toutes et pour tous. Mais ce concept peut également devenir un simple instrument mécanique d'adaptation permanente des travailleurs aux besoins des entreprises : on le sait, celles-ci n'ont que trop tendance à considérer les travailleurs comme de simples outils. Dans un tel cadre, la formation tout au long de la vie ne ferait qu'augmenter la flexibilité, la précarité et, finalement, ... l'exclusion !

Les projets de flexicurité proposés au monde du travail viseraient à « sécuriser » les carrières, de plus en plus mobiles et changeantes. Parmi les premières mesures avancées pour ce faire, l'Europe invite les employeurs à accroître la formation continuée de leur personnel. Les travailleurs sont invités, de leur côté, à consacrer les moments de transition entre deux emplois à se perfectionner et à se recycler professionnellement. Or, *à l'heure actuelle, les employeurs belges rechignent à tenir leurs engagements en matière de formation*, l'offre publique de formation reste insuffisante mais surtout ces fameuses « transitions professionnelles » se traduisent par d'importantes pertes de revenus : dans le meilleur des cas, le travailleur en transition perçoit une indemnité de chômage, complétée par une indemnité d'1 € de l'heure, octroyée par Bruxelles Formation. Il serait à tout le moins logique que les travailleurs n'aient pas à souffrir de ces transitions et maintiennent leur niveau de revenus, les coûts étant supportés par les entreprises (directement ou via un mécanisme, à construire, de sécurité sociale).

Enfin, telles que dispensées, les formations ne visent plus à faire des travailleurs des citoyens « com-

plets », dotés d'un esprit critique, à même de s'émanciper de la logique du profit, capables de mener leur vie propre, de s'impliquer socialement pour changer l'ordre des choses. L'éducation citoyenne et la formation critique des jeunes sont sacrifiées sur l'autel de l'employabilité et tendent d'ailleurs à disparaître aussi des enseignements qualifiants. Elles lui paraît, pourtant, un pré-requis *essentiel* de la formation des travailleurs « tout au long de la vie ».

Il est donc impératif de renouer avec les démarches d'éducation populaire, visant l'émancipation sociale et développant le sens critique des travailleurs (et non exclusivement leur « employabilité »). Cela s'avère, en outre, essentiel pour comprendre et réagir collectivement à une crise économique et sociale.

Ainsi, malgré un démarrage difficile, la concertation sociale a enfin repris ses marques, à Bruxelles. Le dialogue a repris de manière constructive entre patrons, syndicats et pouvoirs publics. Le contexte actuel, particulièrement incertain sur les plans budgétaire et institutionnel, n'a bien sûr pas vraiment facilité la tâche.

Aujourd'hui, les discussions sont engagées sur trois grands chantiers, qui touchent *directement* à la politique de formation professionnelle :

1. le projet de *Pacte de croissance urbaine durable* du gouvernement régional (à noter : le Cabinet du Ministre de la formation, Emir KIR, est directement associé aux travaux du CBCES [*Comité Bruxellois de Concertation Economique et Social*]);
2. le *Contrat de gestion* de Bruxelles Formation;
3. et enfin, au niveau intra-francophone, le projet « Bassin de Vie », porté par le gouvernement conjoint Wallonie-Bruxelles (même si, pour le moment, la FGTB n'en est qu'à une participation à un groupe de travail technique).

La FGTB aborde ces grands chantiers avec 5 pré-occupations majeures.

1. Déployer l'offre publique de formation

Dans un contexte structurel de pénurie de moyens, l'IBFFP se trouve aujourd'hui dans l'impossibilité de développer à suffisance son offre de formation et d'ainsi rencontrer l'ensemble des besoins *validés*. Les mesures d'activation des demandeurs d'emploi accroissent, de jour en jour, la demande de formation, sans que l'Institut ne soit en mesure d'y faire face. Les crédits alloués par la Région au volet formation du nouveau CPP seront certes nécessaires mais non suffisants.

La taille critique de l'organisme l'expose, en outre, à des problèmes de (non-)économie d'échelle, par rapport à ACTIRIS ou encore au FOREM.

Idéalement, pour assurer vraiment son rôle de régulation publique, l'Institut devrait être présent comme « opérateur » dans tous les segments (créneaux) de la formation professionnelle. Faute de moyens suffisants, c'est bien sûr matériellement impossible : certains créneaux stratégiques ne sont pas (ou sont peu) couverts par l'opérateur public, comme la formation continue des travailleurs, la reconversion des travailleurs en licenciement collectif ou encore le recyclage et le perfectionnement des demandeurs d'emploi qualifiés.

D'aucuns appellent de leurs vœux un « recentrage » (il parlerait plutôt d'un 'enclavement') de l'offre publique sur *l'insertion socioprofessionnelle et la formation de base des infra-qualifiés*, laissant la satisfaction des « autres » besoins de formation au marché privé, tantôt via la délivrance de « chèques-formation », tantôt via une renonciation pure et simple du secteur public.

Pour la FGTB, il est au contraire impératif de « désenclaver » l'offre de formation bruxelloise francophone, que ce soit par un refinancement structurel de l'Institut (par la Région ?, par le Fédéral ?) ou par la mise en œuvre de coopérations avec le FOREM et l'enseignement de promotion sociale (hypothèse beaucoup plus pragmatique ...).

Il lui semble aussi important que l'offre publique de formation ne soit pas exclusivement dédiée à l'employabilité immédiate. L'Institut ne peut être l'otage du discours patronal lancinant sur les fonctions critiques et les pénuries de main-d'œuvre. L'Institut a d'ailleurs soumis récemment à son Comité de gestion une intéressante analyse de la liste des fonctions critiques établie par ACTIRIS (et ce sera également un des chantiers du PCUD).

La mission du service public de formation doit s'inscrire aussi dans le temps, plus long, de la carrière professionnelle. Si, bien évidemment, dans le contexte de crise du chômage actuel, un accès rapide à l'emploi demeure l'objectif premier des formations, celles-ci doivent aussi viser l'acquisition, par les travailleurs sans emploi, d'un bagage professionnel suffisant pour acquérir un vrai métier et en faire l'élément de base d'une vraie « carrière ».

2. Renforcer l'orientation professionnelle

Les outils d'orientation professionnelle, de l'école au marché du travail, doivent aussi être sérieusement renforcés.

C'est un chantier très vaste, qui doit mobiliser tous les acteurs de l'emploi, de la formation et de l'enseignement.

Dans le cadre du PCUD, patrons et syndicats partagent le constat, qu'il convient d'« *élaborer une politique globale d'orientation professionnelle mobilisant les différents acteurs concernés et les secteurs professionnels. Les efforts de sensibilisation, de promotion et d'orientation des jeunes, à partir de la dernière année de l'enseignement fondamental, aux métiers scientifiques et techniques doivent être renforcés et globalisés, sans négliger l'importance de l'acquisition des connaissances générales de base. Pour ce faire, une évaluation des mesures d'information et d'orientation déjà existantes (devra être) réalisée, en vue de leur optimisation au regard, notamment, des expériences extérieures (Cité des métiers de Paris, Maison des métiers de Gand, etc.)* ».

3. Promouvoir les partenariats sectoriels

L'IBFFP a développé un partenariat avec les Fonds sectoriels, qui permet d'assurer le cofinancement de formations, négociées ... au cas par cas. Ces partenariats ne bénéficient pas d'un encadrement contractuel solide, comparable à celui qui existe en Flandre et en Wallonie, où, depuis une dizaine d'années, les gouvernements ont conclu des accords avec la plupart des secteurs...

Les accords-cadres conclus avec les Fonds sectoriels sont donc ici limités à l'organisation de modules concrets de formation destinés à des demandeurs d'emploi. Ces modules ne concernent pas la formation continuée des travailleurs, ni la reconversion des travailleurs licenciés; ils ne concernent pas davantage le développement des stages ou des premières expériences professionnelles, ni le « screening » des demandeurs d'emploi; enfin, ils n'assurent que très marginalement l'ancrage des secteurs professionnels dans les politiques bruxelloises d'emploi et de formation.

Certes, les Centres de référence constituent une tentative de donner une assise opérationnelle à ces partenariats sectoriels, au travers d'un apport de moyens régionaux. Cependant, aujourd'hui, l'IBFFP vit assez mal les CdR et les appréhende plutôt ... comme une menace. Les nombreux quiproquos avec ses principaux interlocuteurs sectoriels (FFC, CEFORA, FRMB,...) et les stratégies souvent nébuleuses de ces derniers, qui jouent un peu au chat et à la souris avec les organismes publics, compromettent aujourd'hui toute avancée sectorielle sérieuse.

Cette faiblesse des piliers sectoriels de la politique « régionale » de l'emploi et de la formation est par-

ticulièrement inquiétante au moment où la formation devient un enjeu important du compromis social (cf. Pacte des générations, AIP, flexicurité, etc.) et où l'on peut craindre – à moyen terme – une régionalisation (partielle) des relations collectives de travail.

Pour rappel, les projets de CdR ont été lancés en 2003 dans le cadre du *Pacte social pour l'emploi des Bruxellois*, alors que les Centres de compétence wallons étaient déjà sortis de terre, à grand renfort de moyens (FEDER, etc.).

Il lui semble impératif :

1. de résoudre les blocages actuels au sein des projets de CdR;
2. de négocier, au niveau de la Région et de la Commission communautaire française, des protocoles sectoriels forts;
3. de confier le suivi et la dynamisation de ces accords au *Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale* (CES Région de Bruxelles-Capitale).
4. *Respecter l'encadrement paritaire*

Dernier point faible du dispositif francophone bruxellois de formation professionnelle : la faiblesse de son encadrement paritaire (patrons / syndicats). Plusieurs éléments concourent à cela :

- le fait que la formation échappe au champ de compétences du CESRégion de Bruxelles-Capitale et du CBCES, contrairement à la situation qui prévaut en Flandre et en Wallonie; ceci a notamment eu pour conséquence de « vider » le C2E de tout son volet formation !;
- le fait que la formation des Classes moyennes, assurée par l'EFPM (asbl privée) et supervisée par le SFPME, échappe également à toute forme d'encadrement paritaire (de leur côté, les syndicats wallons siègent bel et bien à l'IFAPME !);
- le fait que les législateurs (Région – Commission communautaire française) n'ont pas verrouillé le transfert (c'était pourtant initialement prévu) des compétences d'emploi et de formation de l'ancien *Comité subrégional* de l'ONEm aux *Comités de gestion* des OIP bruxellois (ACTIRIS et Bruxelles Formation), laissant le champ libre à la CCFEE (et à son homologue flamand), qui sont certes d'excellents outils d'expertise sur les articulations emploi – formation – enseignement mais qui *ne permettent pas aux interlocuteurs sociaux de jouer pleinement leur rôle*;

- la démultiplication des lieux où les interlocuteurs sociaux sont amenés à siéger, outre la CCFEE et ses groupes de travail : le Pacte territorial pour l'emploi, la Commission consultative et d'agrément du Consortium de validation de compétence, le Service Francophone des Métiers et des Qualification, le Conseil économique et social de la Communauté française (aujourd'hui au point mort), le Conseil de l'éducation et de la formation de la Communauté, le Conseil zonal de l'alternance, l'Instance de pilotage de l'enseignement qualifiant, les Comités d'accompagnement des équipements scolaires et des CTA, sans parler d'ALTIS, le futur OIP de promotion de l'Alternance à Bruxelles et en Wallonie ...

Ces particularités bruxelloises rendent difficiles les coopérations interrégionales en tous ces domaines. Contrairement à nos collègues wallons et à leur plan marshall, auquel la Communauté française participe activement, les Bruxellois ne disposent pas d'un outil comparable, assurant un réel pilotage des politiques croisées d'emploi, de formation et d'enseignement ...

Dans un autre cadre parlementaire, à l'occasion d'une interpellation de M. Michel Colson sur la coordination des politiques d'emploi et de formation, le Ministre bruxellois de l'emploi a rappelé récemment que les interlocuteurs sociaux avaient une importante responsabilité en la matière. Cette responsabilité, la FGTB entend l'assumer pleinement.

Grâce à notre participation aux *Comités de gestion* de Bruxelles Formation et d'ACTIRIS, la FGTB a la conviction d'avoir contribué à plusieurs avancées en termes de coordination et de cohérence régionale. Il ne citera que les principaux dossiers :

1. le dossier unique des partenaires d'insertion socio-professionnelle;
2. les accords conjoints avec l'enseignement de promotion sociale;
3. la participation de Bruxelles Formation au développement des chèques-formation;
4. le suivi et l'encadrement des *Centres de référence professionnelle*;
5. et surtout, la mobilisation de l'offre de formation dans la perspective d'une généralisation du dispositif de Construction du Projet Professionnel (le nouveau CPP).

Et il n'est pas rare que les interlocuteurs sociaux exigent, à BRUFOR ou à Actiris, une note *conjointe* des deux directions opérationnelles, pour avoir

constaté, sur tel ou tel sujet, un défaut de coordination ou ... pour avoir éprouvé le désagréable sentiment d'être « instrumentalisés » par un des deux OIP ...

Il faut – c'est une évidence – donner aux interlocuteurs sociaux les moyens de jouer pleinement leur rôle de coordination, grâce à la faculté qu'ils ont, dans ce pays aux si nombreuses frontières internes, d'être de véritables « passe-murailles » institutionnels.

Dans le cadre du *PCUD*, trois mesures sont envisagées, qui exigent « juste un peu de bonne volonté » :

- donner une compétence d'avis en matière de formation et d'enseignement au CESRégion de Bruxelles-Capitale, avec si nécessaire une « sonnette d'alarme » communautaire (en créant des liens avec la CCFFEE et le BNCTO, qui en deviendraient les commissions permanentes en matière d'enseignement et de formation);
- réunir des Comités de gestion conjoints (le cas échéant, avec la structure de gestion bruxelloise du VDAB);
- organiser un dialogue permanent en matière de politique économique, d'emploi, de formation et d'enseignement, au sein du CESRégion de Bruxelles-Capitale et du CBCES, élargi aux pouvoirs publics communautaires, ainsi qu'aux organismes publics régionaux et communautaires relevant de leurs compétences à Bruxelles ⁽¹³⁾.

Il est bien incapable, à ce stade des discussions, de parler des intentions du gouvernement conjoint en matière de « Bassins de vie », projet repris dans le *PCUD*, une des ambitions que l'on pourrait partager sur ce point serait d'en faire l'outil de pilotage des politiques croisées entre la Région et les instances communautaires en matière d'emploi, de formation et d'enseignement.

A un moment critique pour l'avenir de notre modèle social, où d'aucuns envisagent de défédéraliser certains pans de la sécurité sociale, il se doit, pour terminer, de rappeler que la formation professionnelle constitue un des piliers de la sécurité sociale; pilier qui est amené à jouer un rôle de plus en plus impor-

(13) « Le leurre serait de croire que la démarche pourrait se limiter à une quelconque grand-messe politique réunissant, le temps d'un colloque, l'ensemble des forces concernées. Nous devons avoir pour ambition de construire un nouveau dialogue entre partenaires et institutions. Il convient de le structurer dans la durée. Avec des organes communs de codécision et de coévaluation. Il nous faut proposer des outils permanents d'actions permettant la résolution des problèmes et faire ainsi disparaître tous les obstacles existants. Là est l'enjeu, là doit être notre réussite » (Didier Gosuin, *Le défi social bruxellois*, Bruxelles, Luc Pire, 2008, p. 95, nous soulignons).

tant. Il renvoie les Commissaires au débat fédéral et européen sur la flexicurité et sur la compétitivité qualitative de notre économie.

Pour sa part, il souligne en quoi la FGTV sera très attentive au respect scrupuleux du paritarisme. En clair : pas question de retirer aux interlocuteurs sociaux une mission qu'ils exercent aujourd'hui par décret.

5. Régionaliser la formation professionnelle

Lors de la création de la Région de Bruxelles, la FGTV a appelé de ses vœux la mise en place de ce qu'elle appelait, à l'époque, un « FORBEM ». Elle n'a toujours pas changé d'avis, tout en sachant que, tant du côté francophone que néerlandophone, les avis sont extrêmement partagés et qu'une telle réforme devrait, à tout le moins, préserver les relations privilégiées de BRUFOR avec le Forem.

L'orateur remercie les commissaires pour leur attention.

2.2. Exposé de M. Philippe Vandenaabeele, secrétaire régional bruxellois de la Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (CGSLB)

Tout en soulignant que probablement cette question a déjà été évoquée, Philippe Vandenaabeele souligne que le processus de formation professionnelle vient souvent en rattrapage d'un parcours scolaire difficile, peu fructueux. M. Philippe Vandenaabeele insiste sur la nécessité de rendre l'enseignement plus performant à Bruxelles. Et de citer quelques exemples.

Le bilinguisme

- Il existe des écoles qui abritent dans un même bâtiment, un enseignement francophone et un enseignement néerlandophone. Le plus souvent, tout y est fait pour que les élèves francophones et néerlandophones ne se croisent pas.
- Pourquoi ne pas faire des échanges d'enseignants entre les réseaux francophone et néerlandophone ? Il pourrait y avoir des jumelages entre écoles.
- La question de la connaissance des langues est, contrairement à ce que l'on pourrait penser, importante pour les personnes par ailleurs peu qualifiées. C'est une compétence transversale utile sur le marché de l'emploi.

- Les écoles primaires bruxelloises doivent enseigner le néerlandais à partir de la 5^e primaire. Si elles veulent le faire plus tôt dans la scolarité (ce qui est d'un apport majeur), elles doivent le faire sur leurs propres moyens sans, souvent, disposer d'enseignants capables d'assurer cet apprentissage.

Les compétences de base restent une priorité : savoir lire, écrire, compter.

L'accès à la scolarité dès la maternelle est une réelle valeur ajoutée. Elle prépare l'enfant à sa scolarité au niveau primaire.

L'importance que prend la formation Tremplin au niveau de Bruxelles Formation démontre que le manque de connaissances de base reste, à Bruxelles, un défi majeur.

Bruxelles, ville aux multiples flux

Bruxelles connaît de multiples flux : immigration venant de différents pays, émigration vers la périphérie. Ce flux tend à concentrer à Bruxelles une population venue de l'extérieur. Ce n'est pas sans impact sur l'enseignement : enfants ne connaissant aucune des langues de la région, parents ne parlant ni français ni néerlandais, ne connaissant pas le système scolaire belge ...

Un accompagnement particulier est à développer, à l'attention des enseignants, des élèves, mais aussi des parents, qui doivent en toute circonstance rester des partenaires de l'école.

Enseignement de promotion sociale

Il s'agit d'un enseignement de la nouvelle chance qui mérite une attention particulière étant donné sa large implantation en région bruxelloise.

Quel est l'objet de la formation professionnelle ? Il est multiple.

Mise à l'emploi

C'est évidemment un des objectifs de la formation professionnelle : augmenter les chances du demandeur d'emploi de trouver un travail. Il est à noter que le demandeur d'emploi est parfois tellement éloigné de l'emploi que la formation professionnelle joue alors un rôle de remobilisation, de resocialisation.

Adéquation offre d'emploi – compétences demandeur d'emploi

C'est un idéal, mais souvent un impossible rêve vers lequel il faut néanmoins tendre. La formation professionnelle dans cette perspective se doit d'être la plus proche possible de la réalité des entreprises. Les collaborations avec les secteurs sont à cet égard pleines d'intérêt.

La formation professionnelle : un droit

C'est le droit au progrès social, à l'émancipation, au repositionnement professionnel.

Quelle évaluation pour la formation professionnelle ?

La question est pendante depuis longtemps et probablement pour longtemps encore. De façon immédiate, la mise à l'emploi apparaît comme un élément majeur. Elle l'est, mais pas de façon absolue. Le rapprochement vers l'emploi est également un élément, mais il est difficile à mesurer. La formation est un processus.

Un imbroglio institutionnel

Le citoyen bruxellois n'est pas un expert institutionnel et se perd dans les partages de compétences entre les différents acteurs institutionnels bruxellois. D'une façon ou d'une autre, il est essentiel de fluidifier le parcours du demandeur d'emploi entre le placement (qui prescrit de la formation) et les opérateurs de formation. Aujourd'hui, entre ces deux étapes, il y a une rupture de charge, comme dans les transports en commun, il faut prendre une correspondance et que les horaires ne coïncident pas.

Une labellisation de la formation

Chaque opérateur de formation devrait être labellisé, garantie de la qualité de la formation donnée. Bruxelles Formation serait l'instance labellisante.

2.3. Exposé de Mme Myriam Gérard, secrétaire régionale de la Confédération des syndicats chrétiens de Belgique (CSC)

Introduction

Le débat actuel sur la formation professionnelle tend à se concentrer sur la faible qualification de jeu-

nes demandeurs d'emplois bruxellois et sur les conséquences en terme de chômage, d'emploi précaire et de risque accru de pauvreté. Sans nier les problèmes soulevés par cette question, notre intervention porte également sur l'organisation du secteur de la formation professionnelle *stricto sensu* à Bruxelles : « pilotage » du secteur, évaluation, etc. mais aussi sur son importance pour l'ensemble des travailleurs, ainsi que sa contribution à l'évolution économique de la Région (transition verte ou innovation, par exemple).

Pour ce faire, Mme Myriam Gérard se concentrera sur les éléments suivants :

1. Eléments généraux de contexte : agir le plus en amont possible et là où c'est le plus efficace
2. Pilotage du secteur de la formation professionnelle à Bruxelles
3. Rôle de la formation professionnelle à Bruxelles
4. Autres considérations

Une dernière partie répondra spécifiquement aux questions des commissaires n'ayant pas trouvé réponse lors de l'audition.

1. Eléments généraux de contexte et une nécessité : agir le plus en amont possible

Le défi de l'emploi et de la formation des Bruxellois est souvent présenté sous l'angle de l'inadéquation entre l'offre et la demande de compétences sur le marché du travail bruxellois. Sans entrer dans le détail d'éléments connus des Commissaires, on peut cependant mettre ce constat en perspective de certaines tendances afin de dégager des propositions de réponses à apporter à ce défi.

Ces dernières décennies, la Région a été marquée par une transition économique vers des emplois tertiaires, internationalisés et hautement qualifiés.

La Région est en outre une porte d'entrée pour les primo-arrivants en Belgique, ce qui implique une responsabilité et une approche spécifique d'intégration sur le marché de l'emploi.

1. Les compétences de base : le rôle de l'école

Le système d'enseignement ne parvient pas à résorber les inégalités socio-économiques au regard de l'évolution de l'économie de la Région, d'un marché du travail particulièrement concurrentiel, exigeant (bilinguisme) et de l'évolution de sa population, multiculturelle. En outre, il ne permet même plus dans

l'état actuel de garantir l'acquisition de compétences de base pour nombre de jeunes en fin de cycle du secondaire.

Réparer cela en aval grâce à des cours de base avant d'entamer une formation professionnelle proprement dite coûte très cher ... et est de plus une épreuve assez humiliante pour les jeunes.

Aussi la CSC plaide-t-elle avec force pour qu'il soit agi le plus en amont possible du parcours scolaire. Privilégier les dispositifs d'accueil et d'éducation pour la petite enfance ainsi que l'enseignement fondamental. C'est le meilleur investissement public contre la pauvreté, reconnaît l'OCDE.

Pour que les enfants arrivent bien armés au seuil du fondamental, ces dispositifs devront veiller à :

- soutenir les parents dans leur rôle irremplaçable d'éducateurs;
- prendre leur part là où les carences éducatives sont manifestes
- permettre un bon apprentissage d'une des 2 langues nationales tant pour les enfants que les parents qui ont des difficultés de langues et ceci dès la maternelle;
- encourager les parents à apprendre leur langue maternelle à leurs enfants.

Trop souvent, le débat se focalise soit sur la seule articulation entre l'enseignement qualifiant et la formation professionnelle, soit sur la crise de l'enseignement secondaire. C'est une erreur. La CSC propose de réorienter les moyens publics régionaux et communautaires à moyen terme, d'effectuer un virage essentiel en faveur d'un plan d'urgence pour l'école. Elle invite les Commissaires à prendre acte des spécificités du bassin d'enseignement bruxellois-coexistence des réseaux francophones, néerlandophones et européens; dualisation aggravée; pénurie d'enseignants plus prononcée; diversité culturelle accrue, nombre élevé d'élèves primo-arrivants et *last but not least* ... boom démographique etc.) lesquelles invitent à davantage de concertation entre les deux Communautés !

En attendant, la formation professionnelle est bien obligée de placer des rustines, et de tenter de permettre de rattraper ce qui n'a pas été obtenu comme compétences ... dans le fondamental : lire, comprendre un texte, s'exprimer clairement, maîtriser des calculs de base ... Mais pour ce qui est de rétablir la confiance en soi, c'est une autre paire de manches ... En effet, le simple apprentissage des savoirs de base remplit un rôle qui dépasse de loin les seuls besoins

professionnels mais participe également à l'estime de soi, à la vie en société, comme l'écrit brillamment A. Bentolila dans son ouvrage « Le verbe contre la barbarie ».

2. Ne pas décourager l'effort ! Prendre acte des discriminations ...

Les jeunes des quartiers populaires qui « malgré tout » ont réussi à décrocher un diplôme de l'enseignement supérieur ou universitaire font l'objet d'une discrimination à l'embauche féroce dans les entreprises privées et publiques, en particulier de grande taille. Ceci est peu reconnu et donc peu pris en compte dans les politiques publiques, si ce n'est au travers de coûts supplémentaires pour la formation professionnelle. Par ailleurs, les effets de disqualification de l'effort scolaire sur la fratrie et sur la communauté d'appartenance sont spectaculaires. Et exercent des effets en chaîne.

A cet effet, l'impact positif des événements récents du « printemps arabe » perçu par certains comme contribuant à nourrir l'estime de soi de ces jeunes peut être renforcé par une approche plus ouverte de la diversité de la part de l'ensemble des acteurs politiques économiques et sociaux.

3. Des emplois diversifiés

Enfin, pour conclure ce rapide survol, relevons également la nécessité de « créer de l'emploi » qui corresponde aux qualifications des demandeurs d'emploi bruxellois. Une démarche qui ressort davantage de la politique économique de la Région mais qui pourrait également s'inspirer des projections liées à l'évolution démographique de la Région (par exemple dans le domaine de l'accueil de l'enfance, de l'aide aux personnes, etc.) rencontrant ainsi également les préoccupations du Parlement bruxellois francophone.

De même, cela implique un accroissement de l'offre de formations aux métiers du développement durable et du non marchand, recentrée sur la formation qualifiante à destination des publics peu qualifiés.

II. « Pilotage » du secteur

Un élément guidant l'orientation du secteur de la formation professionnelle doit être de se départir d'une approche trop institutionnelle pour s'articuler autour du point de vue des demandeurs d'emplois, lesquels, dans leur démarche de recherche d'emplois, sont confrontés à des institutions de niveaux de pouvoirs différents; (pré)formations de différents types; et

sources d'information de divers ordre (en ce compris les moyens de communications électroniques).

A cet égard, il convient ne pas ériger en dogme la linéarité d'évolution (enseignement, (pré)formation, emploi) dont les études sur la transition des jeunes contestent la pertinence. Qui plus est, dans la pratique, cette approche se traduit dans une logique de « passage de relais » qui n'est actuellement pas organisée à Bruxelles.

Parallèlement à cela, le secteur de la formation professionnelle est actuellement confronté aux politiques d'activation et d'accompagnement (CPP) des demandeurs d'emploi qui, dans ses aspects administratifs, peuvent être source de désresponsabilisation du demandeur d'emploi dans l'élaboration de son parcours. Le risque étant également pour les opérateurs, qu'une uniformisation des pratiques – *a fortiori* sur des éléments purement quantitatifs – empêche l'approche fine des publics spécifiques qui requiert parfois une grande flexibilité.

Prendre le point de vue du demandeur d'emploi dans l'orientation du secteur de la formation professionnelle permet également de souligner l'importance du lien entre formation et emploi. La formation professionnelle des demandeurs d'emploi doit déboucher sur l'emploi pour éviter la « fatigue » et le découragement des ceux-ci. Cela ne signifie cependant pas qu'elle doive prendre la forme d'un « sur-mesure » qui empêche le travailleur d'utiliser les compétences acquises auprès d'un autre employeur.

Dans ce contexte, la notion de « fonction critique » est également à réévaluer vu son impact sur le secteur. Des travaux devraient être menés sur les critères de leur définition ainsi qu'une réflexion plus large sur raisons pour lesquelles ces fonctions et les formations qui y sont liées ne trouvent pas preneurs (conditions de travail, etc.). Affiner les modalités de constitution des listes de fonctions critiques afin que celles-ci ne reprennent plus que les fonctions pour lesquelles la criticité est due au déficit de personnes suffisamment formées, et plus celles pour lesquelles la criticité est attribuable à de mauvaises conditions de travail ou à des exigences de surqualification de la part des employeurs.

Cette dernière remarque permet également de souligner que la notion du caractère critique d'une fonction ne peut être le seul critère déterminant de la formation et, partant, la nécessité de garantir l'autonomie de choix du demandeur d'emploi envers sa formation.

A Bruxelles, du côté francophone, de nombreux acteurs sont présents dans le champs de la formation professionnelle et sont des Commissaire : BRUFOR,

bien sûr, mais aussi les OISP, l'enseignement de promotion Sociale, le SFPME, les CEFA, ainsi que les dispositifs visant à l'intégration des personnes porteuses d'un handicap. A cela s'ajoutent les opérateurs privés ainsi que, d'une autre nature, les fonds sectoriels et les CDR. En terme institutionnels, on retrouve la CCFEE, IPIEQ, ainsi que, d'une autre nature, le SFMQ, la CODA-CVDC, et le CEF.

Le constat est largement largement partagé aujourd'hui est qu'il manque une véritable connaissance de l'offre de formation disponible, de ce qui est fait dans le cadre d'une formation, des besoins de formation, des résultats en terme d'insertion professionnelle, etc. Cette connaissance permettrait un pilotage concerté des politiques d'enseignement – formation – emploi à Bruxelles et devrait, pour cette raison, jeter des pont vers les acteurs néerlandophones actifs sur le territoire de la Région. La CCFEE a notamment appelé à la mise en place d'une plate-forme statistique à cette fin et la déclaration gouvernementale Cocof indique que « *le Collège s'engagera à réaliser au plus tard pour la mi-législature, un état des lieux de l'offre de formation, des réalisations des opérateurs ainsi que de leur pertinence par rapport aux besoins des demandeurs d'emploi et des débouchés potentiels.* ».

Parallèlement, à la demande du CG de Bruxelles-Formation, la CCFEE réfléchit actuellement à la définition de critères permettant d'évaluer spécifiquement le secteur de l'insertion socioprofessionnelle. Bien que les travaux soient actuellement en cour dans cette instance, on peut déjà souligner la difficulté de saisir la spécificité de ce secteur à travers de seuls critères quantitatifs liés par exemple au coût (quid de la spécificité de l'accompagnement de public cible ?) ou de mise à l'emploi (comment par exemple évaluer l'alphabétisation à cette aune ?) Le risque sous-jacent étant d'initier une pression menant in fine à « l'écrémage » des publics dans le secteur.

On le voit, le futur contrat de gestion de Bruxelles-Formation devra également répondre à ces soucis. Tout en remplissant ses missions permettant d'assurer l'universalité du service public, une attention particulière devra être donnée aux demandeurs d'emplois jeunes et moins qualifiés. Il s'agit en effet d'éviter que l'augmentation de l'offre de formation ne serve qu'à entériner le fait de l'échec scolaire massif. A cet égard, il faut cependant éviter que l'institution – régisseur ne se substitue à certains des acteurs – par exemple l'ISP – en entendant définir trop précisément les missions des partenaires, ce qui mettrait en péril la logique de partenariat et ouvrirait les portes à celle de la sous-traitance.

III. La formation en entreprise

Par delà les dispositifs auxquels l'autorité publique est partie (FPI, FPI-E, Alternance, etc.) et pour lesquels il faut également éviter les « effets d'aubaine » et assurer l'objectif de formation plutôt que de productivité- la réflexion sur la formation professionnelle des demandeurs d'emplois et des travailleurs à Bruxelles, ne peut faire l'impasse sur la responsabilité des chefs d'entreprises (ainsi que des délégations syndicales dans une moindre mesure) vis-à-vis de l'embauche de jeunes demandeurs d'emplois et leur responsabilité aussi en matière de formation professionnelle des jeunes travailleurs bruxellois, souvent stigmatisés pour des considérations d'ordre socio-économiques ou objet de discrimination ethnique. Le PCUD prévoit un engagement en ce sens au travers de projets pilotes dans de grandes entreprises. (engagement 3.1.).

En effet, d'une part, la perspective de l'emploi est un élément clé de la formation. D'autre part, le risque est que, sans cela, le secteur de la formation professionnelle ne viennent à pallier à la défection des employeurs de remplir leurs obligations (consacrer 1,9 % de la masse salariale, etc.). La tendance actuelle est, en effet, d'insister sur la nécessité d'avoir un demandeur d'emploi qui corresponde en tout points aux besoins de l'entreprise – du « sur-mesure » – en faisant abstraction du rôle que la formation en entreprise, par l'employeur, peut également remplir.

A cet égard, soulignons le fait que tout ne ressort pas de la formation professionnelle qui doit être soutenue par l'autorité publique : rôle des employeurs, des fonds sectoriels, etc. La formation en entreprise est une obligation de l'employeur. Tous les travailleurs doivent avoir le droit à une formation préprofessionnelle sans exclusion liée à l'âge ou la qualification. Les travailleurs qui ne suivent pas de formation sont en effet plus menacés en terme de qualité et de sécurité d'emploi.

Le niveau de formation doit permettre d'évoluer dans la fonction et parfois de participer au renforcement de la professionnalisation d'un secteur – par exemple dans le domaine de l'accueil de la petite enfance. La formation participe également à la transition verte, l'innovation, et s'avère parfois moins onéreuse pour l'entreprise qu'une campagne de recrutement et une vacance prolongée de poste.

Les entreprises doivent également être davantage proactives dans la formation en entreprise.

De plus, les plans de formation doivent organiser le transfert de compétences lors du départ du travailleur en pension-pré-pension (utile à Bruxelles pour permettre aux jeunes de remplacer le *papy-boom*).

Il faut également augmenter le nombre de places de stage en entreprises et au sein du secteur public – ce dernier se devant de montrer l'exemple – et poursuivre l'harmonisation entamée en matière de statut du stagiaire en formation. Assurer pour ces stages un encadrement adéquat et s'assurer que les stagiaires viennent en surplus du cadre nécessaire et ne constituent pas un remplacement de travailleurs ordinaires.

IV. Autres éléments d'intérêts

1. Le bilinguisme

En Communauté française, le SFMQ définit des profils métiers/formation, un dispositif poursuivant le même objectif existe en Communauté flamande. A Bruxelles et dans son hinterland se pose la question de l'emploi des langues (néerlandais comme seconde langue mais aussi français).

Les Conseil économique et sociaux de Bruxelles et du Brabant Flamand se sont réunis autour de cette question et il pourrait être pertinent d'avoir un jour un débat entre partenaires sociaux bruxellois (avec l'aide des OIP – ACTIRIS, VDAB, Brufor, ...) sur la question de l'emploi des langues sur le marché du travail bruxellois car elle a des implications dans l'accès à l'emploi, la mobilité interrégionale, les salaires, etc.

On peut cependant déjà relever le manque de cours de néerlandais dans l'enseignement professionnel à Bruxelles alors que le qualifiant est censé mener à l'emploi et que les employeurs demandent souvent une maîtrise du NDLS.

Par ailleurs, il y a lieu de poursuivre la politique volontariste de promotion du bilinguisme en se concentrant sur l'organisation de cours de Néerlandais technique chez Bruxelles Formation et de Français technique au VDAB ou vice-versa, et en renforçant les coopérations entre ces 2 institutions.

2. Aspects institutionnels

Les partenaires sociaux bruxellois ont souvent répété leur souhait d'être consultés sur les matières « enseignement » et « formation » dans le cadre du Conseil économique et social de Région de Bruxelles-Capitale.

Cela pose également la question de l'articulation des rôles de la CCFEE, du BNCTO et du CESRB. A cet égard, nous sommes convaincus de la nécessité de renforcer les synergies entre monde scolaire, monde de la formation et partenaires sociaux afin que l'apprentissage réciproque puisse être stimulé.

Aussi, la CSC fait-elle deux propositions :

1. les lieux de rencontre et d'expertise que sont aussi la CCFEE (Commission consultative Formation Emploi Enseignement) et le BNCTO (Brussels Nederlandstalig Comité voor Tewerkstelling en Opleiding) doivent être davantage soutenus à cet égard.
2. Un groupe de travail « enseignement-formation » entre partenaires sociaux aurait tout son sens d'exister au sein du Conseil, à l'instar du SERV et du CESRW; celui-ci pourrait s'appuyer sur une collaboration étroite et en particulier sur l'expertise de la CCFEE et du BNCTO.

Par ailleurs, il convient d'augmenter les possibilités de coopération entre les nombreuses institutions de formation présentes à Bruxelles. Ceci implique notamment d'agir politiquement pour trancher les noeuds entravant encore le partenariat entre diverses entités qui gagneraient à coopérer (Bruxelles Formation et EFPME, par exemple), et de poursuivre les projets communs tels que les Centres de référence, et d'en créer de nouveaux. La complémentarité entre écoles et centres de référence devra également être améliorée, notamment en termes d'accessibilité de ces centres aux écoles. Il s'agira également d'encourager, sur une base volontaire, les accords de coopération entre Bruxelles Formation, le VDAB et Forem Formation.

3. Diversité / Genre

Par delà les efforts destinés à avoir un souci de diversité et d'un public précarisé/ fragile à travers les politiques de formation, une manière de promouvoir les compétences existant parmi la diversité de la population passe également par la reconnaissance des diplômés étrangers, ainsi que les compétences acquises par ailleurs pour éviter de placer ces demandeurs d'emploi dans la catégorie « autres ou indéterminé ».

A cet égard, il y a lieu d'encourager les Communautés française et flamande à améliorer les processus de reconnaissance de l'équivalence des diplômes étrangers. Cette amélioration est nécessaire tant pour la lisibilité des statistiques en matière de formation, que pour le désengorgement de certaines filières de formation.

Il faut également promouvoir la validation des compétences qui permet également de donner une meilleure connaissance des compétences réelles de la population bruxelloise et favorise notamment la sortie du travail non déclaré, tout en permettant la valorisation de compétences acquises sur le tas (parfois lors de ces mêmes travaux non déclarés).

A cet égard, le lien *entre SMFQ et CVDC est important mais il conviendra d'assurer* le rôle et place des partenaires sociaux dans ces institutions du fait de leur expertise du marché de l'emploi pour le choix des métiers et la construction des profils métiers (tout en évitant l'adéquationnisme strict de l'enseignement qualifiant, voir *supra*). Il faut insister sur la nécessaire garantie d'application des productions du SFMQ. L'utilisation de « tables de correspondance pour relier les profils » tend à contourner l'objectif principal du SFMQ en tant qu'outil de cohérence. L'objectif à terme est d'avoir un dispositif réactif répondant aux évolutions du marché de l'emploi et articulant les différentes initiatives et dispositifs existants. Par ailleurs, il y a lieu de veiller à la complémentarité avec les efforts menés en Flandre.

Enfin, il y a lieu de rencontrer les besoins de ces publics en formation « français langue étrangère » et, bien évidemment, de poursuivre la lutte contre toutes formes de discriminations.

Appliquer une grille de lecture « Genre » aux politiques de formation, afin d'encourager la présence de femmes dans les formations à des métiers traditionnellement masculins, et celle d'hommes dans des formations aux métiers traditionnellement féminins.

4. Prime de stage

Il y a lieu d'analyser les difficultés à assumer sa survie quotidienne pour certains stagiaires, et d'en faire une des hypothèses qui président à l'irrégularité voire l'interruption dans la fréquentation des cours.

Il s'agira d'examiner ensuite, s'il y a bien lieu, la possibilité d'augmenter considérablement les primes de stage ou de concevoir d'autres formes d'allocation étude.

2.4. Discussion

M. Arnaud Pinxteren (Ecolo) remercie les trois intervenants pour leur apport extrêmement constructif aux travaux de la commission. Pour sa part, il s'interroge toujours sur la finalité d'une offre de formation : celle-ci doit-elle uniquement servir à répondre à un besoin identifié des entreprises, c'est-à-dire idéalement déboucher sur un emploi déterminé ou bien, de manière plus générale, à donner des qualifications au demandeur d'emploi, pour lui permettre dans un second temps de choisir un emploi ? Il souligne la véritable tension qui existe entre ces deux conceptions apparemment opposées de la formation : une formation doit-elle être une source d'émancipation ou simplement source d'embauche ? Pour sa part, il estime utopique et/ou irréaliste, l'idée selon laquelle

l'offre devrait absolument correspondre aux besoins. Certes, l'offre ne doit pas être désincarnée, mais elle ne pourra jamais être totalement sur mesure.

L'orateur précise ensuite que son groupe est partisan avec Groen ! de la régionalisation de l'emploi. Le ministre en charge des Classes moyennes, M. Benoît Cerexhe semble partager ce point de vue. Certes, si l'on ne peut parler de miracles en Wallonie, il estime que la régionalisation de l'emploi a eu des effets positifs. Il voudrait connaître l'opinion des trois intervenants à ce sujet.

En ce qui concerne l'équivalence des diplômes, il souligne que de nombreux demandeurs d'emploi sont en recherche d'un emploi précisément parce que leurs diplômes ne sont pas reconnus. Il s'interroge sur les pistes que devrait suivre la Commission communautaire française, même si cette question ressort d'ailleurs de la Communauté française, pour y remédier.

Il s'intéresse enfin au facteur linguistique. Il leur demande si la non-connaissance du néerlandais constitue un réel frein à l'emploi ou est, à suivre certains, plutôt subsidiaire. Le bilinguisme actif est-il un passage obligé pour décrocher un emploi ?

Après avoir remercié les trois intervenants, Mme Jacqueline Rousseaux (MR) souligne à son tour la complexité du sujet. Pour sa part, elle s'inquiète de ce que M. Van Muylder ait qualifié la formation des adultes de mission impossible. Ce constat d'échec lui paraît surprenant et lui pose naturellement question. Elle déplore aussi sa vision du monde des entreprises qui, à le suivre, n'aurait que trop tendance à considérer les travailleurs comme de simples outils, voire à user de la formation comme un outil de flexibilité, de précarité et, finalement d'exclusion. Assurément, cette vision n'est pas celle de Mme Gérard (CSC). Celle-ci a en effet relevé l'importance de formations spécifiques qui répondent aux besoins de terrain.

Pour sa part, elle estime qu'il est préférable d'avoir une formation qui corresponde aux souhaits des entreprises et obtenir un emploi, même à titre précaire. C'est bon pour l'entreprise, c'est bon pour le chercheur d'emploi qui trouve un emploi, même momentané. Il n'en reste pas moins que l'emploi ne manquera pas de le valoriser sur le plan social. Tout en comprenant que l'on s'intéresse de près aux systèmes de formation, elle estime que l'on a par trop négligé la question de fond : celle des statistiques de réussite.

Le premier devoir ne serait-il pas d'évaluer les diverses filières de formation ? A ses yeux, le taux d'insertion à l'emploi reste le meilleur évaluateur de la justesse d'une formation.

Mme Rousseaux interroge Mme Gérard quant à sa remarque sur les chômeurs en formation qui ne s'en sortaient pas en termes horaire et financier, pour n'avoir droit qu'à un euro de plus. Ces chômeurs en formation n'ont-ils pas par définition tout leur temps ?

Elle soutient enfin le point de vue de M. Vandenaabeele sur les inepties régionales en matière communautaire ou linguistique. L'idée qu'il puisse y avoir dans une même école des escaliers séparés pour francophones et néerlandophones la scandalise. Il s'agirait d'en terminer avec les attitudes sectaires. En conclusion, elle souhaiterait obtenir les chiffres des formations ayant le plus de succès.

Après audition des trois excellents exposés, Mme Viviane Teitelbaum (MR) s'affirme d'un optimisme pour le moins mitigé. Elle constate notamment de graves carences en termes de formations genrées. Toute une série de métiers ne sont pas proposés aux femmes et cette situation ne semble pas s'améliorer. Elle demande aux trois orateurs si leurs centrales respectives ont développé des dispositifs par rapport à cette problématique.

Mme Anne Herscovici (Ecolo) s'étonne du coût de certaines formations. Certaines d'entre elles qui sont organisées sous la coupole de Bruxelles Formation, par exemple en coiffure ou encore en cuisine, demandent aux stagiaires d'acheter, ici les ustensiles, là les produits. Elle souligne que ces factures sont parfois présentées au CPAS.

Sa seconde question est relative à l'identification des fonctions critiques. Elle est frappée par le décalage entre ce qui se dit du côté patronal (« on ne trouve pas de candidats ») et la réalité où des gens, pourtant formés à ces métiers apparemment en pénurie, ne trouvent pas d'emploi. Elle leur demande si le phénomène de discrimination à l'embauche explique ou non ce décalage. Elle ose espérer que ce n'est pas le cas !

Enfin, concernant l'évaluation des formations, elle estime que le taux d'insertion à l'emploi n'est pas forcément le meilleur indicateur. Deux autres variables devraient être prises en compte comme indicateurs de réussite de formation, telles la durée de l'emploi et les conditions de travail. Certaines mises à l'emploi s'accompagnent d'une diminution des conditions de travail. Certains contrats de travail dans le cadre de l'article 60 sont d'emblée à durée déterminée pour assurer le temps nécessaire à récupérer le droit au chômage. Peut-être ne peut-on pas faire comme s'il y avait du travail pour tout le monde.

M. Philippe Van Muylder (secrétaire général de la FGTB Bruxelles) comprend les interrogations des commissaires. Où mettre en effet le curseur entre

une logique « adéquationniste » et une logique plus « personnaliste » ? L'un ne doit pas exclure l'autre. Il s'agit de trouver un point d'équilibre entre ces deux logiques.

S'agissant de la question relative à la régionalisation, si la FGTB est plutôt opposée à la régionalisation de l'enseignement, tout en étant plutôt favorable à celle de la formation professionnelle. Il souligne que l'exercice sera difficile, sinon impossible, car il faudra notamment convaincre les partenaires flamands. Comment songer en effet à ne régionaliser que la formation professionnelle francophone ?

S'agissant des statistiques de réussite, il rappelle que les formateurs ont une obligation non pas tant de résultats que de moyens. Pour reprendre les propos de M. Gosuin, les formateurs auraient une obligation de résultat s'il y avait effectivement à Bruxelles des milliers d'emplois disponibles. Il n'y aura jamais assez d'emplois pour tous les demandeurs d'emploi inscrits à ACTIRIS. Evaluer une formation est aussi difficile qu'évaluer une pratique d'enseignement : *un bon professeur n'est pas forcément celui qui « fait passer » toute sa classe (mais certainement pas non plus celui qui met toute sa classe en situation d'échec ...)*. On se trouve à nouveau devant une problématique de curseur.

Il évoque ensuite le problème de l'absentéisme qui lui apparaît en hausse. Le temps où Bruxelles Formation n'accueillait que des volontaires est bien révolu; s'y ajoutent désormais ceux que l'ONEM force à se former. Le fait d'avoir obligé certains à suivre une formation a immanquablement augmenté le taux d'absentéisme. Sans réelle surprise, ces derniers sont plus souvent malades que les volontaires ! On ne peut gagner sur les deux tableaux : obligation rime en effet avec absentéisme; sans oublier que ce système coûte énormément d'argent. La variable budgétaire ne doit d'ailleurs pas être négligée. Quant au fond, il récuse l'idée que l'essentiel serait que les gens aient un emploi. A ses yeux, l'essentiel est que les gens aient un emploi convenable et, même, de qualité.

L'orateur reconnaît qu'on pourrait faire mieux dans les formations genrées comme le confirme la répartition genrée des demandeurs d'emploi à BRUFOR : 57,2 % d'hommes pour 42,8 % de femmes. Les chiffres sont pires encore en ce qui concerne les stagiaires travailleurs : 76 % d'hommes contre 23 % de femmes. On est loin de la parité.

S'agissant de fonctions critiques, il reconnaît que la FGTB a une vision différente de celle de M. Daoust. Les pénuries sont à la fois qualitatives et quantitatives. L'emploi, c'est bien, mais l'emploi convenable, c'est nettement mieux.

M. Philippe Vandenaabeele (secrétaire régional bruxellois de la CGSLB) ne s'oppose *a priori* pas à l'idée de régionalisation de la formation professionnelle. Il y a de toute façon une solution à trouver, une obligation à créer, dégager une certaine fluidité. Au niveau de l'équivalence des diplômes, il souligne que les statistiques sont souvent délicates pour ne pas prendre en considération les diplômes non reconnus. Un point d'interrogation, à la case diplôme, figure sur près de 30 % des CV des demandeurs d'emploi. La question de la non-équivalence des diplômes pose souvent de grands problèmes pour forcer des personnes qualifiées à accepter des emplois sous-qualifiés.

S'agissant de la connaissance du néerlandais, toute importante qu'elle soit, il reconnaît que des refus d'embauche, souvent motivés par une maîtrise insuffisante du néerlandais, peuvent masquer d'autres causes, moins nobles. En ce qui le concerne, il a toujours plaidé pour le bilinguisme qui, à ses yeux, participe au dynamisme de la Région bruxelloise. Il n'en reste pas moins qu'une enquête ULYSSE, menée par BRUFORT, démontre que la maîtrise du néerlandais n'est pas aussi fondamentale qu'on pourrait le croire pour décrocher un emploi. Cette question lui évoque une sorte de boîte noire. La non-connaissance de la deuxième langue régionale est souvent un prétexte à refuser une embauche.

En ce qui concerne l'emploi des femmes, l'orateur reconnaît que celles qui entrent en formation sont de fait discriminées. Il n'est pas évident de trouver une crèche pour un mois, deux mois. ACTIRIS propose des solutions, via des partenariats. Enfin, par rapport aux formations coûteuses, en termes d'achat de matériel, il rappelle que, par principe, toute formation se doit d'être gratuite. Il faudrait absolument le vérifier. Il invite enfin les commissaires à consulter les rapports d'activités en ligne de Bruxelles Formation où figurent notamment d'excellentes statistiques relatives à la mise à l'emploi.

En l'absence de Mme Gérard, M. Roméo Matsas (CSC) s'interroge à son tour sur la question du curseur. Il refuse, à son tour, l'idée de dichotomie. La formation doit évidemment mener, dans un délai raisonnable, à un emploi pour éviter le découragement au demandeur d'emploi. Il n'y a pas lieu d'enchaîner des formations. Il y va aussi de la responsabilité des entreprises.

Il reconnaît que la non-reconnaissance des diplômes et qualifications pose de sérieux problèmes. Il y a là manifestement ce que les anglo-saxons qualifient de *Brainwaste*, bref un véritable gâchis. Il estime qu'il y a bien trop de pertes à ce niveau-là.

A ses yeux aussi, il y aurait lieu d'ouvrir un débat sur les niveaux de bilinguisme réellement requis pour certains emplois.

S'agissant des statistiques sur les discriminations à l'embauche, en particulier de genre, il indique que des efforts sont menés pour aboutir à la détermination de critères objectifs, ce qui pourrait permettre une réelle évaluation. Cette tâche lui paraît toutefois des plus complexes. Comment déterminer l'impact de certaines formations ? Quels liens entre alphabétisation et la mise à l'emploi ?

La question des formations genrées constitue l'un des soucis majeurs de sa centrale syndicale. La réflexion doit être globale. L'idée est de réfléchir sur l'ensemble des métiers et de traquer les discriminations invisibles.

M. Arnaud Pinxteren (Ecolo) remercie à nouveau les trois intervenants et souhaite que les centrales syndicales pourront pleinement jouer leur rôle dans l'élaboration du contrat de gestion. Se posent encore d'autres questions pratiques, telle la non-prise en compte des congés scolaires.

M. Emmanuel de Bock (MR) estime qu'il pourrait être intéressant pour les commissaires d'entendre le point de vue des formateurs qui sont, souligne-t-il, en première ligne. Il lui apparaît que beaucoup d'entre eux seraient démotivés, notamment compte tenu du phénomène de l'absentéisme. Ne faudrait-il pas songer à inviter des formateurs et/ou des directeurs de centres de formation ? L'orateur souhaiterait davantage de concret.

Mme Anne Herscovici (Ecolo) souhaite encore évoquer les problèmes concrets de santé, physiques comme psychiques, dont sont frappés certains apprenants. Elle dénote un certain acharnement à forcer certains demandeurs d'emploi à suivre des formations, pas forcément adaptées à leurs besoins ou compétences.

Pour M. Philippe Van Muylder (secrétaire général de la FGTB de Bruxelles), il faut travailler sur de nouveaux indicateurs. Il estime qu'en termes de suivi des stagiaires, Bruxelles Formation devrait être à même de donner des informations concernant l'ensemble des stagiaires, mêmes ceux qui ne se sont pas formés chez elle. Il faudrait peut-être intégrer cette préoccupation dans les travaux budgétaires consécutifs au futur contrat de gestion, car ces enquêtes coûtent très cher. Il y a nécessité d'avoir une vue plus globale, intégrant tous les acteurs de la formation professionnelle à Bruxelles. L'orateur soutient ensuite que le critère essentiel n'est pas tant celui de la mise à l'emploi que de la distance à l'emploi. L'idée est de rapprocher

la personne de l'emploi; d'où l'importance de l'alphabétisation.

L'orateur souhaiterait enfin que l'on évite de soumettre le contrat de gestion aux centrales syndicales en dernière minute. Le fait accompli lui paraît la plus calamiteuse des pratiques. Un bon contrat de gestion ne se découvre et ne se valide pas 24 heures avant adoption. Ce serait, à ses yeux, totalement inacceptable.

Le président estime qu'il n'en sera pas ainsi. Les auditions menées en sa commission témoignent en effet du souci de l'Exécutif de travailler de concert avec le Parlement et les acteurs sociaux.

3. Réunion du 28 mars 2011

3.1. Exposé de M. Jean-Pierre Rucci, directeur de l'asbl EVOLIRIS

M. Jean-Pierre Rucci rappelle qu'EVOLIRIS asbl, Centre de Référence Professionnelle TIC, a vu le jour en juillet 2006 à l'initiative de Benoît Cerexhe, Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale en charge notamment de l'Emploi, ainsi que des partenaires économiques et sociaux, dans le but de :

- Favoriser l'adéquation entre les offres de formation et les besoins des entreprises
- Renforcer qualitativement et quantitativement l'action des opérateurs d'emploi, de formation et d'enseignement en les dotant d'outils communs de formation de pointe
- Développer l'expertise technico-pédagogique nécessaire à l'adaptation des programmes de formation aux évolutions de l'économie

Le Centre de Référence est donc une initiative à la fois publique et paritaire. Son Conseil d'Administration se compose de 12 membres, 6 représentants des partenaires sociaux (CSC, FGTB, CGSLB, BECI, AGORIA, Organisations des Classes Moyennes), et 6 représentants des pouvoirs publics (2 membres désignés par le Ministre de l'économie et de l'emploi soit 1 représentant du Ministre et l'ABE, les instituts bruxellois de l'emploi et de la formation soit ACTIRIS, Bruxelles Formation et VDAB et enfin, un représentant des organismes d'insertion socioprofessionnelle TIC bruxellois).

EVOLIRIS s'adresse aux publics cibles suivants :

- chercheurs d'emploi
- employés (objectif particulier depuis 2010)

- élèves, étudiants et enseignants

Une plus-value certaine.

EVOLIRIS a pour ambition de jouer un rôle d'interface entre les opérateurs publics et privés de la formation dans le domaine des technologies de l'information et de la communication (TIC). En complément des opérateurs publics de formation et d'emploi, le Centre de Référence EVOLIRIS se positionne comme facilitateur ensemblier en jouant le rôle de trait d'union entre le monde de la formation – emploi et celui de l'entreprise.

De par ses contacts réguliers et ses projets communs avec le CEFORA et le FEMB (Fonds sectoriels), le Centre de Référence sert en effet de relai vers les entreprises de ces secteurs. Il favorise également l'articulation entre les organismes d'intérêt public (OIP) et les organismes d'insertion socioprofessionnelle (OISP). Le centre remplit par ailleurs un rôle de veille en matière de marché de l'emploi TIC, qui se concrétise par des rapports ou des études débouchant sur des projets concrets, des recommandations, la mise en place de groupes de travail et des actions concrètes de formation accompagnées d'une mise à l'emploi (mise en place de modules courts de formation).

Enfin, le centre développe une collaboration avec les entreprises. Ainsi, Cisco et Microsoft sont impliqués dans les actions de formation, du point de vue de la mise à disposition de matériel ou de logiciels. Des projets existent également avec l'ABE, comme l'organisation commune du DevDay dans le cadre du JOB DAY consacré annuellement aux métiers IT, ingénieurs et techniciens.

De par l'intensification de ces contacts et actions, le Centre de Référence est aujourd'hui perçu comme une réelle plus-value sur la scène bruxelloise des TIC.

Les activités du Centre de Référence

Introduction

Chaque année, EVOLIRIS prépare un plan d'action destiné à poser les lignes directrices de l'année à venir. Y sont prévues la poursuite des actions en cours mais également la mise en place de nouveaux projets, déterminés en fonction des besoins mis à jour, des opportunités de partenariat, des impulsions des membres du CA ou d'autres partenaires.

Parallèlement, EVOLIRIS a, suivant ses missions, développé une stratégie pluriannuelle qui repose sur les trois axes suivants :

- La veille sur les nouvelles technologies du secteur TIC ainsi que sur l'évolution du marché de l'emploi et des métiers du secteur afin de mieux répondre aux besoins des entreprises en termes de formation et d'emploi (veille prospective);
- L'information sur ces évolutions (emploi et métiers) et la promotion des métiers et des formations qui y sont liées;
- La mise sur pied d'actions de formation et de projets spécifiques dans la mesure où ils représentent une plus-value pour les partenaires de formation (mise à disposition d'infrastructures et d'outils technologiques performants, accroissement du nombre d'heures de formation des opérateurs) et d'emploi.

Les actions de veille

Depuis 2007, la mission de veille du Centre de Référence se concrétise par des enquêtes et analyses. Sans entrer dans le détail, voici un aperçu des thématiques déjà abordées.

Enquêtes NTIC sur le marché bruxellois

En octobre 2007, EVOLIRIS a envoyé un formulaire conjoint ABE-EVOLIRIS à 112 entreprises membres de l'ABE (Agence bruxelloise pour l'entreprise). Ce formulaire a été renvoyé complété par 50 entreprises.

Cette enquête avait pour but de définir les besoins des entreprises. Elle nous a permis de recenser 87 offres d'emploi vacantes auprès de ces entreprises.

Les résultats ont permis d'avoir une idée plus précise des besoins d'une cinquantaine de petites entreprises situées à Bruxelles en matière de recrutement pour les années 2008 et 2009.

La constatation la plus évidente est la suivante : c'est le profil de l'Analyste-programmeur (AP) (analyste-programmeur / programmeur / développeur d'applications) qui est le plus demandé et qui pose problème. EVOLIRIS a donné des pistes de réponse et des informations sur les canaux de recrutement possibles, dont plusieurs étaient méconnus des entreprises interviewées.

Un autre constat apparaît de manière récurrente : les entreprises ignorent souvent l'existence de dispositifs d'aide financière en matière d'engagement et de formation, qui pourraient leur être utiles, et/ou sont

perdues devant la trop grande dispersion et fragmentation de ces informations. L'ABE dresse le même constat.

En 2008, une autre analyse des offres d'emploi de sites privés a montré de manière significative que les métiers de la programmation (programmeur, analyste-programmeur, web développeur) restent les plus demandés. Au niveau des orientations du métier, c'est Java (J2EE) (plus d'une offre sur deux en programmation) et .Net (une offre sur quatre) qui dominent la demande des entreprises. Le reste des offres concerne des postes plus généralistes de programmeur ou analyste-programmeur.

Dans le domaine des réseaux, la demande des entreprises se situe essentiellement au niveau des profils spécialisés dans les nouveaux réseaux et les télécommunications (VoIP, WAN/LAN, XDSL, CISCO...), l'infrastructure IT et les systèmes : administrateur de réseau, gestionnaire de réseau, spécialiste en technologie Télécom (près de deux offres sur 3). Mais à côté de cela, un profil plus opérationnel reste fortement demandé : le technicien IT helpdesk.

Enquête auprès des employeurs partenaires des Centres TIC ISP

En 2009, une enquête qualitative a été menée auprès d'une dizaine d'employeurs qui ont engagé des ex-stagiaires ayant fini une formation au sein d'un centre ISP entre 2007 et 2008. Il s'agit de plusieurs entreprises du secteur IT et du secteur non marchand.

C'est dans les petites PME qu'il y a le plus de probabilités que les ex-stagiaires soient recrutés. Notons aussi que c'est dans le secteur non marchand (scolaire ou associatif) que les contrats sont « qualitativement » les moins intéressants.

Toujours en 2009 et parallèlement à cette enquête auprès d'un échantillon d'employeurs, EVOLIRIS a souhaité établir un état des lieux sur les formations TIC des centres ISP entre 2007 et 2008.

Enquête FTU – EVOLIRIS : suivi des stagiaires TIC au sein des centres ISP entre 2003 et 2008

En 2009, EVOLIRIS et la FTU se sont associés pour réaliser une enquête qui couvrait les problématiques suivantes : la situation par rapport à l'emploi; le parcours d'insertion après la formation TIC; les conditions d'emploi et de travail; l'évaluation personnelle de la formation, de l'emploi, du travail; l'adéquation des compétences, leur valorisation; les attentes, sug-

gestions. Cette enquête a porté sur les stagiaires sortis entre janvier 2003 et décembre 2008.

L'objectif était, d'une part, d'avoir un retour sur le parcours et la nature de l'insertion des stagiaires et d'autre part, à travers la situation des stagiaires, d'apprécier la nature et l'ampleur de la demande pour ce type de profil de qualification, ainsi que la nature des compétences TIC valorisables sur le marché du travail bruxellois.

Par ailleurs, cette étude a cherché à analyser les trajectoires d'insertion professionnelle des stagiaires ayant suivi une formation TIC. Cette analyse des parcours individuels a permis de fournir également une vision actualisée de l'état de la demande par rapport au profil des anciens stagiaires. Enfin, nous avons souhaité pouvoir comparer ces résultats avec ceux de l'enquête MÉTIC menée par la FTU en 2004.

Le marché de l'emploi TIC bruxellois en 2009 et au 1^{er} trimestre 2010 : analyse de l'offre et de la demande et zoom sur les fonctions les plus demandées

En 2010, EVOLIRIS a voulu faire le point sur la situation du marché de l'emploi des TIC à Bruxelles tant du point de vue de l'offre de main-d'œuvre que du point de vue de la demande des entreprises (tous secteurs confondus).

Deux champs d'investigation ont été pris en considération : les chercheurs d'emploi informaticiens inscrits chez ACTIRIS ainsi que les inscrits des Hautes Ecoles et de la Promotion sociale (en informatique de gestion) d'une part, et les offres d'emploi d'ACTIRIS et des sites internet (Monster et ictjob.be) d'autre part.

En septembre, après approbation du Conseil d'administration, l'étude a été publiée, dans les deux langues, en 300 exemplaires.

Outre l'analyse du marché, le rapport de veille propose des pistes ainsi que des recommandations. Par exemple, il met clairement en évidence le manque de formations, en région bruxelloise, à destination de chercheurs d'emploi porteurs du CESS. Il montre également qu'il n'existe pas, à Bruxelles, de formations techniques courtes à destination des chercheurs d'emploi.

Afin de traduire les propositions en plan d'action stratégique, un groupe de travail a été mis en place au sein du Conseil d'Administration. La première réunion du groupe de travail a eu lieu le 1^{er} décembre 2010.

Le travail et la réflexion ont débouché sur des initiatives. Ainsi, c'est dans ce cadre que les formations techniques courtes de l'offre proposée par le FEMB (voir infra) ont été rendues accessibles aux chercheurs d'emploi. 350 CE ont réagi pour une offre de 5 modules; EVOLIRIS a dû refuser 170 personnes. Suite au mailing d'ACTIRIS, il y a donc eu un très grand nombre de réactions (ACTIRIS confirme le pourcentage étonnamment élevé de réponses), ce qui démontre un très grand intérêt et le besoin de formations complémentaires.

D'autre part, depuis mars 2011, un détaché d'ACTIRIS est présent 2 jours par semaine au sein d'EVOLIRIS, pour un traitement plus personnalisé et plus direct des dossiers des stagiaires.

Le développement de projets

Pour donner un aperçu des projets réalisés par EVOLIRIS depuis sa création, il se propose de regrouper les actions en domaines d'activité.

Screening des chercheurs d'emploi

En 2007 et 2008, EVOLIRIS a organisé, conjointement avec Bruxelles Formation et ACTIRIS, des actions de screening. Ce dispositif est la combinaison d'un test technique à compléter par les chercheurs d'emploi sur base volontaire et d'un entretien individuel de compétences.

En tout, en 2008, 289 chercheurs d'emploi inscrits auprès d'ACTIRIS ont été invités à participer au screening, tandis que le screening mené en 2007 avait fait l'objet d'une convocation obligatoire. 72 chercheurs d'emploi ont effectué le parcours complet : préscreening, screening chez EVOLIRIS et entretien (soit 25 %).

L'opération a permis de clarifier un grand nombre de dossiers et de remettre à jour les codes professionnels des candidats. Enfin, sur les 72 chercheurs d'emploi ayant été au bout du processus, on constate que seulement 15 % n'ont pas changé de situation. On peut donc affirmer que l'objectivation des compétences techniques grâce à l'apport des experts lors du screening (test technique) proprement dit renforce l'activation du chercheur d'emploi.

La collaboration avec les centres d'insertion socioprofessionnelle TIC

Historiquement, l'asbl BRUTEK, dont les membres du personnel et une partie des activités ont été transférés vers l'asbl EVOLIRIS, avait, entre autres mis-

sions, celle de coordonner les activités des 6 centres ISP TIC. Depuis sa création, EVOLIRIS travaille en partenariat avec ces centres de formation et développe des projets de collaboration dans le domaine des TIC. Les projets suivants sont le résultat de cette collaboration.

En 2008 et 2009, en ce qui concerne le soutien aux centres ISP, EVOLIRIS a mis la priorité sur la question fondamentale de l'avenir des formations TIC à Bruxelles et les parcours professionnels des stagiaires issus des centres ISP.

Dans ce contexte, un groupe de travail avec les directions des centres a été mis sur pied afin de mettre en perspective les actions communes pour les années futures. A ce sujet, il a été rappelé que les métiers TIC sont en très grande évolution (en comparaison, par exemple, avec les métiers de la construction qui changent, eux, relativement peu). Ceci pose un problème de tension permanente dans le développement des contenus de formation car cette évolution a tendance à tirer vers le haut les attentes à l'égard des stagiaires.

En outre, il est nécessaire de situer l'offre de formation des centres ISP TIC dans le champ de la formation professionnelle. A l'heure des référentiels et de la modularisation, que les centres approuvent très modérément, il faut éviter de cantonner les formations des centres dans le domaine de la préformation.

Compte tenu de l'évolution du marché de l'emploi et de la nécessité constante de proposer aux publics de CE des modules de formation de remise à jour, et bien qu'EVOLIRIS n'ait pas pour vocation première d'être un centre de formation, les directions des centres ISP posent quand même la question de l'utilité de réactualiser ce positionnement.

Enfin, le dernier enjeu de taille concerne la clarification des codes professionnels. En effet, pour l'ensemble des acteurs impliqués directement ou indirectement dans la formation ou la mise à l'emploi, il est indispensable que le code professionnel qui est affecté lors de l'inscription ou de la réinscription au chômage soit correct. EVOLIRIS poursuit également cet objectif en collaborant avec les services d'ACTIRIS responsables de l'attribution des codes (plus intensément encore depuis 2011 avec l'arrivée au sein de l'équipe d'un détaché d'ACTIRIS).

Dans le cadre de cette réflexion générale menée autour des trajectoires alternatives de formation (formations qualifiantes des partenaires ISP), EVOLIRIS a organisé un forum d'une demi-journée.

Ce forum a eu lieu le lundi 14 décembre 2009. Il consistait en une matinée d'échanges autour du thème des trajectoires alternatives de formation IT :

- présentation de trajectoires alternatives pour demandeurs d'emploi dans des métiers informatiques (enquête FTU – Evoliris),
- apprentissage alternatif dans des centres de formation spécialisés pour adultes ayant besoin de formations techniques pratiques aux métiers,
- engagements de nombreux ex-stagiaires dans tous les pans de l'économie bruxelloise.

Les résultats permettent d'affirmer que depuis 20 ans, ces trajectoires apportent une contribution tant au problème du chômage bruxellois qu'à l'économie bruxelloise.

Par ailleurs, en 2009, EVOLIRIS a initié et coordonné la réalisation d'un syllabus commun des pannes les plus fréquentes pour le cours de « *helpdesk* ». En 2009 et 2010, plusieurs groupes en formation sont, parallèlement, venus utiliser le matériel *call center* d'EVOLIRIS dans le cadre d'exercices de mise en situation, faisant appel à des intervenants extérieurs.

En 2010, a été organisée une journée d'information et de tests commune aux 5 centres ISP TIC francophones, pour le recrutement de candidats aux formations (chercheurs d'emploi). Il est prévu de réitérer l'expérience en mai 2011.

Validation des Compétences du technicien PC réseau

Entre 2007 et 2009, les contacts et réunions avec les formateurs et directions des centres ISP ont permis de mettre en évidence certains obstacles : le manque de connaissance du néerlandais des stagiaires, le manque de confiance en soi ou encore la difficulté de recruter un nombre suffisant de stagiaires possédant les prérequis nécessaires. Mais le constat le plus important est le besoin crucial de reconnaissance officielle du profil de Technicien PC et réseau.

Or, il existe une demande sur le marché du travail pour ce profil et il n'existe pas de formation diplômante qui y mène. Il est donc primordial de reconnaître les compétences de ceux qui apprennent ce « métier » par d'autres voies.

La validation des compétences concerne donc aussi bien les stagiaires des centres ISP que certains étudiants ou que les travailleurs occupant ces fonctions.

En 2008, après avoir participé aux travaux sur le référentiel du métier, EVOLIRIS a été invité à se positionner comme centre de validation des compétences pour ce métier.

En 2009, a été finalisée la convention entre l'enseignement de promotion sociale, Bruxelles Formation et EVOLIRIS, en vue de créer le centre de validation des compétences bruxellois des métiers TIC.

Le Centre bruxellois de Validation des Compétences pour le technicien PC réseau a reçu l'agrément du Consortium de Validation début 2011. Les premières épreuves de validation sont prévues à partir d'avril 2011.

Actions à destination des employés

Parmi les actions développées spécifiquement à destination des employés, notons le *Trade Union Day*, journée intersyndicale d'information, de rencontre et de réflexion sur le thème de l'emploi et de la formation dans le domaine des TIC à Bruxelles, organisée en juin 2010.

Par ailleurs, à la demande du FEMB, a été élaborée une offre de formations techniques en informatique (de 2 à 5 jours). Cette offre, avec l'accord du FEMB, n'est plus exclusivement ouverte aux travailleurs, elle est également proposée aux CE, formateurs et enseignants.

Collaboration avec ACTIRIS

Les liens de collaboration avec l'institution publique bruxelloise de l'emploi sont d'une importance cruciale pour EVOLIRIS. C'est pourquoi diverses initiatives ont vu le jour, depuis la création du centre, comme :

- des séances d'information sur les métiers et formations TIC aux conseillers emploi
- une collaboration avec l'Observatoire bruxellois de l'Emploi (traitement des données reçues) pour l'analyse de l'offre et de la demande du marché (aussi avec les gestionnaires d'offres)
- la mise à jour de certains codes professionnels : analyse de la nomenclature utilisée et conseils à ACTIRIS.

Toutes ces activités, ajoutées à la présence quotidienne de CE au sein du Centre, ont permis, depuis février 2011, la présence d'un détaché d'ACTIRIS au sein d'EVOLIRIS. Ce détaché a pour mission essentielle de recevoir toutes les personnes inscrites auprès d'ACTIRIS qui passent chez EVOLIRIS en vue de re-

mettre à jour leur dossier, de leur proposer soit une offre de formation complémentaire, soit un accompagnement à l'emploi ou enfin, une réorientation.

Actions de promotion

L'information et la sensibilisation aux métiers et formations TIC sont deux autres missions importantes d'EVOLIRIS. Celles-ci se matérialisent dans cinq activités :

- le site web : source d'informations sur les métiers et formations TIC en Région de Bruxelles-Capitale et en Belgique
- le *serious game* : développement d'un jeu sérieux permettant d'appréhender et de comprendre les métiers TIC et leurs finalités (mise en ligne juin 2011) qui nous permet aujourd'hui de faire partie de l'organisation de la conférence *Serious Game 2011* de la Belgique francophone
- le projet « Informaticien/ne d'un jour » qui sensibilise les élèves de l'enseignement secondaire aux métiers TIC et aux formations qui y mènent (± 1.000 élèves bruxellois touchés par le projet par année scolaire)
- la *newsletter*, source d'information destinée à nos partenaires, aux entreprises, aux écoles ou aux CE
- la participation à des salons de l'emploi et de la formation (bourses à l'emploi, SIEP, JOBDAY-DEVDAY, etc.)

Collaboration avec la communauté française

Sur la base d'une expérience réalisée avec les Centres de Compétence wallons, et en corrélation avec le protocole de collaboration entre la Communauté française et la Région de Bruxelles-Capitale, la Communauté française a sollicité EVOLIRIS pour organiser des formations sur ses infrastructures. L'objectif du protocole de collaboration entre les deux entités prévoit que 25 % du public des CdR et des CTA bruxellois soit un public d'enseignants ou d'élèves de la Communauté française, en priorité ceux des filières professionnelles et techniques.

Un recensement des besoins a été effectué. Il cible des formations dans le domaine de la bureautique (Word avancé et Access) et de l'utilisation d'un logiciel comptable (AS Concept, pour l'encodage, les pièces de trésorerie, la déclaration TVA, etc.).

Cette expérience, destinée aux élèves et enseignants des filières « employés de bureau » et « employés comptables », se déroule chez EVOLIRIS entre octobre 2010 et mai 2011. Le but final est de proposer à ces étudiants de réaliser leur épreuve intégrée, avec l'encadrement de leurs enseignants, chez EVOLIRIS. Six écoles bruxelloises sont impliquées dans ce projet « inter-réseaux ».

Au total, une douzaine d'enseignants et quelque 150 élèves auront l'opportunité de participer au projet. Concrètement, les enseignants seront formés chez EVOLIRIS par des formateurs professionnels (bureautique et logiciel comptable); les élèves seront formés à leur tour par leurs enseignants dans leur école ou au sein du Centre. Fin mai 2011, les élèves viendront passer leur épreuve intégrée au sein d'EVOLIRIS.

Parallèlement, EVOLIRIS a demandé au service d'inspection de l'enseignement du secteur « Industrie », dans lequel on retrouve la filière technique de qualification en informatique, quelles sont les opportunités qui existent quant à la faisabilité d'un tel projet pour les élèves issus de ces études. De nouveaux projets sont en vue à ce niveau.

Enfin, une vingtaine d'écoles bruxelloises viennent régulièrement se former sur l'infrastructure « *Call center* » en vue de proposer à leurs élèves des exercices pratiques ou de la recherche de stage.

Les infrastructures et projets de formation

Une des missions premières d'EVOLIRIS est de mettre à disposition son infrastructure de pointe à destination des opérateurs de formation et d'enseignement.

Aujourd'hui, EVOLIRIS :

- dispose de 6 classes équipées d'ordinateurs et d'équipements spécialisés,
- met à disposition de ses partenaires du matériel en dehors de ses locaux (exemple : serveur de virtualisation chez Interface 3, infrastructure réseaux et CISCO à l'ISIB ...),
- met à disposition de ses partenaires un « Labomobil » (matériel mobile prêté en fonction des besoins).

Les équipements actuels permettent de répondre aux demandes suivantes : formations d'agents de *call center*, de techniciens en sécurité informatique, formations aux réseaux Cisco (chez Interface 3), forma-

tions de GPCR-Cisco (ISIB), formations en programmation ...

Ils sont utilisés, par exemple :

- pour des formations longues à destination des chercheurs d'emploi, en partenariat avec Bruxelles Formation et le CEFORA (agents de *call center*, gestionnaires PC réseau ...),
- dans le cadre du projet « *Jump naar werk* » de Tracé,
- dans le cadre de la collaboration avec l'enseignement de la Communauté française,
- ponctuellement, dans le cadre des modules de « technique *helpdesk* » des partenaires ISP TIC.

Pour l'équipement des salles, EVOLIRIS a pu compter sur le soutien du secteur privé (CISCO et MICROSOFT). EVOLIRIS est reconnu « *local Academy Cisco* »; concrètement, cela signifie que nous avons la possibilité de former nos stagiaires sur du matériel CISCO de pointe en offrant la garantie d'une pédagogie et d'un contenu approuvé par le monde des entreprises.

Par ailleurs, le partenariat avec Microsoft a permis à EVOLIRIS de bénéficier, en 2009, d'un don conséquent en matériel software.

La collaboration avec Microsoft se concrétise également par l'implication d'EVOLIRIS dans le Microsoft Innovation Center bruxellois, inauguré le 22 mars 2011. Pour EVOLIRIS, le MIC doit être le moyen de donner aux informaticiens la possibilité de faire certifier, au terme d'une formation ou d'une expérience probante, les compétences acquises sur une technologie MICROSOFT particulière. Dès 2011, 300 certifications seront mises à disposition par le MIC en vue d'atteindre l'objectif de 150 certifiés par an. Ce dispositif sera accessible aussi bien par les CE, les étudiants que les travailleurs.

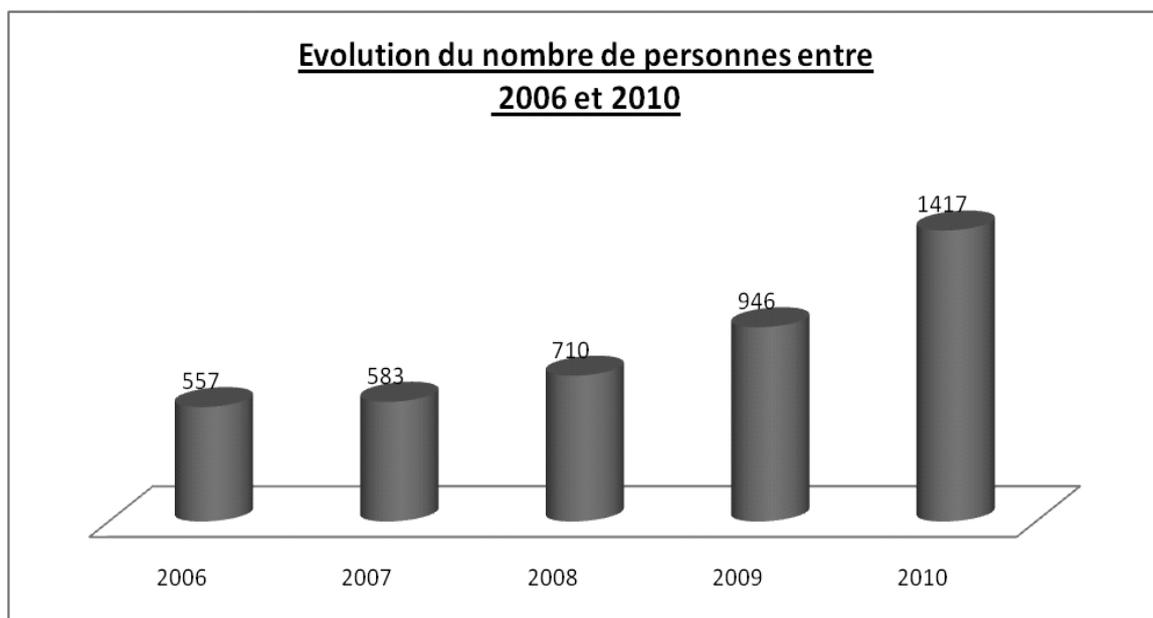
Conclusions et perspectives

En dressant régulièrement l'état de la situation de ses activités et en précisant ses objectifs, EVOLIRIS se donne les moyens de remplir au mieux le rôle de « facilitateur ensemble » qui lui est dévolu et de rencontrer les attentes des employeurs, employés, étudiants, élèves, enseignants et chercheurs d'emploi qui évolue(ro)nt sur la scène TIC bruxelloise.

La première mission du Centre de Référence est de garantir à ses publics cibles (chercheurs d'emploi, travailleurs, élèves et étudiants) l'accès à une infras-

structure de pointe sur la base des demandes du secteur.

C'est la raison pour laquelle EVOLIRIS a fait l'acquisition d'infrastructures de formation dans les domaines des centres d'appels (*Call center*), des réseaux et de la programmation, dont un laboratoire mobile, mises à disposition des partenaires et publics cibles qui le souhaitent. C'est ainsi que 1.417 personnes ont été formées sur ces infrastructures en 2010, tous publics confondus, ce qui représente une augmentation de 33 % par rapport à 2009 et deux fois plus qu'en 2008.



Cette situation présente néanmoins un inconvénient : le but du Centre et l'origine des subsides de fonctionnement le freinent parfois dans la réalisation de ses projets (surtout dans le domaine de la formation des CE). En effet, comme le Centre n'a pas pour mission l'organisation autonome de formations, une partie de ses activités reste tributaire de l'implication de partenaires de formation publics (VDAB, Bruxelles Formation ...) qui peuvent amener avec eux les fonds sectoriels. Si, comme le souligne le protocole de création du Centre, le rôle d'EVOLIRIS est celui de facilitateur ensemblier, il doit être considéré comme tel et disposer des prérogatives et des moyens utiles et nécessaires à la réalisation de ses objectifs.

Jusqu'ici, le Centre de Référence est parvenu à répondre à la recommandation de financement public-privé équilibré spécifiée dans le protocole de création, en additionnant les interventions respectives, pour chaque projet, du secteur public et du secteur privé. L'équilibre entre la participation publique et privée

pourrait cependant être anticipée et garantie par une participation accrue des Fonds sectoriels dans l'action d'EVOLIRIS, dans le cadre d'un accord structurel comparable, par exemple, au partenariat existant en Wallonie et en Flandre entre certains fonds, les Centres de Compétence et Le Forem ou le VDAB. Il note que ce type d'accord ne concernerait pas exclusivement les TIC mais potentiellement une vingtaine de secteurs d'activité essentiellement liés aux services. Par ailleurs, EVOLIRIS entend intensifier ses contacts avec les Centres de Compétence TIC wallons et flamands afin de garantir la cohérence tant sur les actions de veille que sur les autres projets de formation.

Les bons résultats d'EVOLIRIS ne doivent pas cacher la nécessité, encore actuelle, d'une meilleure cohésion et d'une meilleure coopération avec les opérateurs publics de formation. En effet, le partenariat avec les CdR, notamment dans le domaine de la formation qualifiante pour les jeunes et les CE disposant au maximum d'un CESS, doit s'intensifier et s'inscrire dans la durée. Il ne doit pas rester ponctuel ou alternatif et doit permettre, à court terme, de mieux exploiter les ressources matérielles du centre afin de libérer des moyens pédagogiques supplémentaires. Ceci pourrait notamment se réaliser dans la concrétisation d'un plan d'action commun et pluriannuel.

Il en va de même des recommandations, conseils et perspectives mis en évidence dans le cadre des missions de veille d'EVOLIRIS. Ceux-ci n'ont trouvé jusqu'ici que très peu d'échos sur le champ de la formation professionnelle. Il convient donc à l'avenir de mieux articuler les dispositifs de veille et leurs implications concrètes aux domaines de la formation continue et de la formation professionnelle qualifiante.

3.2. Exposé de M. Georges Dubois, directeur d'Espace Formation

M. Georges Dubois débute son exposé en soulignant que la formation des classes moyennes a pour objectif de former les futurs patrons ou dirigeants de PME et leurs collaborateurs. Elle repose sur un modèle de transmission des compétences par l'alternance, c'est-à-dire par des séquences (entre 60 et 80 %) passées chez un patron et d'autres séquences passées en centre de formation. Ces séquences doivent normalement s'articuler entre elles. C'est la raison pour laquelle les formateurs du centre doivent être des professionnels en activités.

Cette formation s'adresse à 3 publics différents :

- Des jeunes gens en âge d'obligation scolaire à temps partiel, les apprentis. Ces jeunes gens sont formés afin de devenir des salariés ayant toutes les compétences garantissant leur employabilité.
- Des personnes hors obligation scolaire qui ont pour projet de créer leur propre entreprise.
- Des personnes ayant déjà la maîtrise d'un métier ou d'une fonction dirigeante souhaitant actualiser, perfectionner ou réorienter leurs activités.

Quelques dates

Avant 2001 : la formation des classes moyennes est communautaire. L'IFPME organise la formation des classes moyennes dans l'ensemble de la communauté. Bruxelles compte deux centres de formation : INFAC (professions artisanales et de commerce) et INFOBO (métiers de bouche).

2001 : régionalisation de la formation professionnelle : l'IFAPME reprend la tutelle sur les centres wallons, le SFPME sur les centres bruxellois. L'IFAPME est un OIP piloté par un comité de gestion, le SFPME est un service à gestion séparée de la Commission communautaire française.

2001 : fusion entre INFAC et INFOBO pour constituer l'Espace Formation PME, seul centre de formation des Classes moyennes en Région de Bruxelles-Capitale.

2010 : fin du processus de liquidation d'INFAC et d'INFOBO.

Un mode de fonctionnement binaire

La formation des Classes moyennes se caractérise par un mode de fonctionnement binaire qui ne facilite guère sa lisibilité et sa visibilité.

En Région de Bruxelles-Capitale aujourd'hui, le Service Formation PME est l'organe de tutelle. Il a pour mission d'exercer une triple tutelle :

- Les délégués à la tutelle ont pour responsabilité la confection du plan de formation des apprentis, la gestion des contrats d'apprentissage (apprentis) et des conventions de stage (Chefs d'entreprise). Ils assurent le lien entre le candidat, le centre de formation et les patrons-formateurs. Les délégués à la tutelle sont aujourd'hui 9 pour gérer plus ou moins 2000 contrat ou conventions de stage et sont installés rue de Stalle à Uccle.

- Les conseillers pédagogiques ont pour responsabilité de construire les programmes de formation en collaboration avec leurs collègues de l'IFAPME et de vérifier la conformité entre, d'une part, les cours et évaluations, et d'autre part, les prescrits des programmes. Les conseillers pédagogiques sont au nombre de cinq et leurs bureaux se trouvent rue des Palais.
- Le SFPME a en outre la fonction d'exercer une tutelle administrative sur le centre.

En Région de Bruxelles-Capitale, le centre de formation est l'Espace Formation PME. Le centre est une asbl de droit privé. Ses membres sont exclusivement des personnes morales (associations professionnelles et interprofessionnelles), son conseil d'administration est composé pour part égale de personnes présentées par les associations professionnelles et interprofessionnelles. Cette proximité avec les associations professionnelles permet de constamment adapter l'offre aux évolutions de la carte d'activités.

Cette asbl a pour mission d'accueillir et de former les personnes candidates à l'exercice d'une fonction de salarié ou de dirigeant dans une TPE/PME.

Elle compte plus de 50 travailleurs et organise donc les élections sociales d'où sont élues des représentants du personnel en CE et en CPPT.

Quelques données chiffrées :

- Nombre de candidats formation de base 2010-2011 : 6.134
- Nombre d'apprentis 2010-2011 : 1.145
- Nombre de candidats Chefs d'entreprise : 4.989
- Nombre candidats Formation continue : plus ou moins 3.000
- Nombre d'heures de cours/formateurs en formation de base : 78.675
- Nombre de formateurs : 345
- Personnel administratif : 49
- Personnel équivalent temps plein : 115
- Nombre de métiers en apprentissage : 21
- Nombre de certifiables en apprentissage : 260 soit 40 %

- Nombre de réussites en apprentissage : 130 soit 20 %
- Taux de mise à l'emploi : > 90 %
- Nombre de métiers en chef d'entreprise : 57
- Nombre de certifiés en CE en 2010 : 625
- Subventions 2011 : 7.573.000 €
- Recettes propres : 2011 : 3.000.000 €
- Subvention/heure formateur : 96,26 €
- Rémunération formateur app : 24,92 €
- Rémunération formateur Ce : 29,48 €

Mode de financement

Le financement des activités organisées par le centre est à la fois public et privé.

Le financement public est défini par l'arrêté 2009/758. Une subvention couvrant les frais de personnel, de fonctionnement, d'infrastructure et d'équipement pédagogique est définie annuellement. Cette subvention ne peut couvrir que des frais causés par la formation de base soit apprentissage ou chef d'entreprise.

Le troisième volet de la mission d'un centre de formation des classes moyennes, doit être totalement pris en charge par un financement privé. Les participants ou les commanditaires des formations prennent donc en charge la totalité des coûts de celles-ci.

Il est par ailleurs intéressant de noter que si le nombre de candidats bruxellois est équivalent à 42 % du nombre de candidats wallons, la formation des classes moyennes en Région bruxelloise ne se voit octroyer que 20 % des moyens accordés aux collègues wallons.

Projet et difficultés

Les projets de l'Espace formation PME sont multiples et doivent principalement s'orienter vers une prise en compte.

Des spécificités du public :

- Déscolarisation importante
- Public de plus en plus âgé

- Alternance de périodes de travail et de non travail
- Démographie en hausse
- Multiculturalité (101 nationalités aujourd'hui)
- Rejet du système scolaire
- Des spécificités régionales :
- Tissu économique essentiellement PME
- Multiculturalité
- Dimension internationale
- Pauvreté urbaine
- Phénomène des quartiers
- Communautarisation du marché de l'emploi
- Emploi essentiellement de service
- Complexification des métiers

L'espace formation PME doit donc aujourd'hui travailler son système de formation pour le rendre accessible au plus grand nombre, pour l'inscrire dans un système européen de qualification, pour hausser le niveau d'exigence tout en augmentant le taux de réussite.

Ce système est en gestation et doit déboucher sur une structure plastique et modulaire qui laisse la responsabilité de sa formation au candidate lui-même.

3.3. Exposé de M. Donat Carlier, coordinateur au secrétariat de la Commission consultative Formation, Emploi et Enseignement en Région de Bruxelles-Capitale (CCFEE) ⁽¹⁴⁾

M. Donat Carlier précise que sa contribution poursuit deux objectifs :

- relayer auprès des Parlementaires les analyses et recommandations de la CCFEE
- illustrer le rôle que peut jouer une instance consultative comme la CCFEE dans l'amélioration de ces politiques.

Son exposé reprend en synthèse une sélection des points d'attention de la CCFEE en matière de formation professionnelle à Bruxelles. Ils sont extraits des

avis et études de la CCFEE. Cette sélection a été opérée en fonction de l'approche des questions de formation développée par la CCFEE, privilégiant tout particulièrement les articulations déjà développées et à construire entre l'Enseignement, la Formation et l'Emploi.

Les enjeux prioritaires repris dans cette note sont regroupés en dix thématiques :

- Le rôle de la CCFEE
- Une approche de la formation articulée à l'enseignement et l'emploi
- Hausse du nombre de personnes en formation et saturation de l'offre
- Les Jeunes dans la transition enseignement, formation, emploi
- Développer la Formation et l'accompagnement dans l'emploi : stages, alternance
- La lutte contre les discriminations
- Diversité des publics et des besoins, diversité des actions et des opérateurs
- Développer les outils d'appui à la formation
- Améliorer la coordination et le pilotage
- Améliorer les connaissances afin d'améliorer le pilotage

Les trois derniers points constituent des conditions structurelles devant permettre au dispositif de formation professionnelle d'atteindre ses objectifs.

Pour ce qui est de l'approfondissement des enjeux propres au système scolaire à Bruxelles, cette note renvoie à la Contribution « *L'Enseignement à Bruxelles. Synthèse des points d'attention de la Commission consultative Formation Emploi Enseignement* » ⁽¹⁵⁾.

1. Le rôle de la CCFEE

1.1. Les missions de la Commission

La Commission consultative Formation-Emploi-Enseignement (CCFEE) est une commission d'avis qui vise, par la concertation et l'expertise, à améliorer l'articulation et les synergies entre les politiques

(14) Cette intervention a été retravaillée à des fins de diffusion aux parlementaires.

(15) *L'enseignement à Bruxelles. Synthèse des points d'attention de la CCFEE, Octobre 2010*, http://www.ccftee.be/index.php?etudes_enseignement.

de formation, d'emploi et d'enseignement en Région bruxelloise. Instituée par le chapitre II du Décret Commission communautaire française du 17 mars 1994 portant création de Bruxelles Formation, la CCFEE a vu ses missions et modalités de fonctionnement définies par Arrêté en mars 1997 ⁽¹⁶⁾.

La CCFEE a rendu à ce jour 95 Avis soit d'initiative, soit à la demande d'un Ministre compétent en matière de formation, d'emploi ou d'enseignement, ainsi qu'à la demande de Bruxelles Formation ou d'ACTIRIS, dans les domaines suivants :

- « les politiques d'emploi, de formation et d'enseignement, en particulier quand ces politiques supposent une adéquation et une articulation étroites, principalement dans le cadre de l'insertion socio-professionnelle ainsi que du développement de l'Alternance emploi-formation »;
- « les programmes et projets financés par le Fonds social européen, et plus largement l'action des Fonds structurels » quand ils concernent les articulations précitées.

Pour alimenter et prolonger son travail consultatif, la CCFEE développe également une expertise en matière d'emploi, de formation et d'enseignement, via la réalisation d'études, l'organisation de séminaires, etc. Elle diffuse cette expertise ainsi que des informations utiles aux acteurs, particulièrement en ce qui concerne les programmes et projets européens.

La CCFEE a été reconnue ⁽¹⁷⁾ dans ses missions comme organe consultatif commun par la COCOF, la Région de Bruxelles-Capitale et la Communauté française.

Notons particulièrement que :

- Le décret relatif aux Instances de pilotage inter-réseaux de l'enseignement qualifiant (les « IPIEQ » dits « Bassins scolaires ») du 28 avril 2009 mentionne que les partenaires sociaux qui siègent dans l'IPIEQ de la zone de Bruxelles sont choisis parmi les représentants des travailleurs et des employeurs à la CCFEE.
- Le Secrétariat de l'IPIEQ (son Chef de projet) est hébergé au sein du Secrétariat de la CCFEE ⁽¹⁸⁾.

Par ailleurs, le Conseil zonal de l'Alternance (réunissant les 5 CEFA bruxellois) va également héber-

ger son futur Secrétaire au sein du Secrétariat de la CCFEE et contribuer, ainsi, aux travaux menés par la CCFEE sur le développement global de l'Alternance en Région bruxelloise.

1.2. La composition de la Commission

La CCFEE est composée de 27 Membres effectifs et autant de suppléants.

Ils représentent l'ensemble des acteurs des trois champs : les travailleurs, les employeurs, les réseaux d'enseignement ⁽¹⁹⁾, Bruxelles Formation, ACTIRIS, l'Espace Formation PME (EFPME) et le Service Formation PME (SFPME), les Organismes d'Insertion Socioprofessionnelle, l'Alphabétisation, l'Action sociale (à travers les CPAS) ⁽²⁰⁾, l'Administration de la Commission communautaire française ainsi que le Ministre de la Formation professionnelle.

Des invités permanents, dont les représentants des Ministres de l'Emploi et de l'Enseignement, ainsi que des invités ponctuels, participent également aux travaux.

1.3. Le renforcement de la CCFEE

Le texte de l'Accord de majorité 2009-2014 à la Commission communautaire française met de manière générale l'accent sur l'intérêt « de travaux et avis des diverses instances consultatives porteuses d'un débat pluraliste » (p. 8) et consacre un paragraphe spécifique à la CCFEE dans sa partie « Formation », p. 15. Il y prévoit que les orientations suivantes seront mises en œuvre ⁽²¹⁾ :

(19) Parmi les 6 membres représentant les réseaux d'enseignement figurent au moins : un représentant de l'enseignement technique; un représentant de l'enseignement professionnel; un représentant de l'enseignement en alternance; ainsi qu'un représentant de l'enseignement de promotion sociale.

(20) Ces trois acteurs sont nommés comme suit dans le Décret : « Les membres choisis sur la base de leur notoriété, dans les milieux de l'éducation permanente, de l'aide sociale et des associations agréées de formation continuée. ».

(21) La CCFEE est également explicitement citée dans cet Accord de majorité dans le cadre du plan stratégique de formation COCOF, coordonné à l'Alliance Emploi-Environnement régionale, en concertation étroite avec la Communauté française (Promotion sociale, Enseignement qualifiant) via une Conférence interministérielle permanente Formation Emploi Enseignement à Bruxelles. Le suivi de la réalisation de ce plan devra en effet assuré au moyen de rapports réguliers « émanant notamment de la Commission consultative Formation Emploi Enseignement et de la future instance de pilotage du bassin scolaire de l'enseignement qualifiant bruxellois » à destination de la Conférence interministérielle (p. 14 de l'Accord COCOF).

(16) Pour plus d'informations, [consultez les textes légaux](#), publiés sur le site de la CCFEE.

(17) Par un Accord signé par les Ministres concernés en 1997. Voir [le site CCFEE](#).

(18) Le Secrétariat de la CCFEE est composé d'une secrétaire administrative, de trois chargés de mission et d'un coordinateur.

1. « *En terme de concertation, le Collège veillera à renforcer le dialogue entre les mondes de l'enseignement, de la formation et du travail par la mise en place d'un accord de coopération Commission communautaire française, Communauté française, Région bruxelloise reconnaissant la Commission Consultative Formation Emploi Enseignement (CCFEE) comme organe consultatif sur les articulations formation-emploi-enseignement.* ».
2. « *La CCFEE devrait voir ses missions renforcées (production d'avis, développement d'expertises, diffusion d'informations, appui aux acteurs) et redéployées en fonction des moyens budgétaires disponibles, et la structure dotée d'une allocation de base spécifique, au budget de Bruxelles Formation.* ».
3. *Il conviendra enfin de structurer l'architecture de la concertation sociale entre les organes de concertation actuels en les invitant à définir leurs articulations et modes de travail.* ».

La CCFEE devrait donc ainsi se voir reconnaître un ensemble de missions :

- qui dépassent le travail consultatif au sens strict (notamment l'enjeu du « développement d'expertises ») mais s'articulent à lui pour le nourrir;
 - à mener en collaboration avec les organes propres aux partenaires sociaux;
 - et qui nécessitent la mise en place d'une série d'outils (accord de coopération, allocation de base ...).
2. *Une approche de la formation articulée à l'enseignement et l'emploi*

2.1. *Une approche globale et intégrée*

La CCFEE a constamment privilégié une approche globale du dispositif de formation qui intègre :

- l'ensemble des types d'actions que la formation recouvre : l'information-orientation, la détermination, l'alphabétisation, le « français langue étrangère », les formations de base, la préformation, les différents types de formation qualifiante ...;
- l'ensemble des acteurs publics et agréés : Bruxelles Formation, les Organismes d'insertion socioprofessionnelle, l'EFPME/SFPME, certains dispositifs d'enseignement tels que l'Enseignement de Promotion sociale et l'Enseignement en Alternance

pour la part de formation professionnelle qu'ils assurent ⁽²²⁾;

- ainsi que les interactions de la formation avec le système scolaire et le marché du travail, c'est-à-dire l'amont et l'aval de « l'espace transitionnel » (formé de l'ensemble des dispositifs et mesures destinés à faciliter et accompagner les transitions de l'école à l'emploi) ⁽²³⁾.

2.2. *Quel lien Formation-Emploi ?*

Cette approche de la formation par ses articulations avec l'enseignement et l'emploi a naturellement amené la CCFEE à souligner l'enjeu que constitue la (sous-) qualification dans son diagnostic des raisons pour lesquelles une partie du public bruxellois éprouve de fortes difficultés sur le marché du travail ⁽²⁴⁾. Les exigences en termes de qualifications sont très élevées à Bruxelles, alors qu'une partie importante de la réserve de main-d'œuvre est faiblement qualifiée et, en particulier, qu'un nombre élevé de jeunes, plus important qu'ailleurs, sortent de l'école sans diplôme.

L'infra-qualification d'une partie de la population résidante constitue certainement, un des enjeux centraux pour la Région bruxelloise. Particulièrement dans un contexte bruxellois où, de 1989 à 2007, le volume d'emplois des personnes dont le niveau d'études est faible a baissé de plus de 40 % en 18 ans alors que dans le même temps les emplois occupés par des personnes à niveau d'études élevé croissait de plus de 160 % ⁽²⁵⁾.

Ce diagnostic est partagé par l'ensemble des acteurs. Mais la CCFEE s'est également attachée à le nuancer en le mettant en perspective ⁽²⁶⁾ : l'explication du taux de chômage élevé à Bruxelles ne peut en aucun cas se limiter uniquement à un problème de formation (comme le montre par exemple le niveau de chômage plus élevé qu'ailleurs pour les diplômés su-

(22) La Formation pour personnes handicapées a par contre jusqu'à présent fait l'objet d'une attention plus marginale de la CCFEE.

(23) Voir « Cadre d'analyse et d'évaluation de l'action publique (en région de Bruxelles-Capitale) en matière de transition des jeunes entre l'enseignement et l'emploi », Rapport de la recherche exploratoire réalisé, sous la direction du professeur Abraham Franssen (CES- FUL), CCFEE, 2009.

(24) Voir l'Avis 66 de la CCFEE, adopté le 23 mai 2006, La formation, un défi à relever en Région bruxelloise.

(25) Note de synthèse « Emploi et chômage en Région de Bruxelles-Capitale », Contrat pour l'économie et l'Emploi, Chantier 7, Synergies et complémentarités : Formation, Emploi, Enseignement, Observatoire bruxellois de l'Emploi – CCFEE, Mars 2009, p. 2.

(26) Introduction aux Notes de Synthèse, Contrat pour l'économie et l'Emploi, Chantier 7, Synergies et complémentarités : Formation, Emploi, Enseignement, Observatoire bruxellois de l'Emploi – CCFEE, Mars 2009, p. 1.

périeurs à Bruxelles). Gilles Van Hamme, chercheur à l'IGEAT (ULB), souligne ainsi que, globalement, Bruxelles a connu ces vingt dernières années une nette amélioration du niveau moyen de formation de sa population alors que le chômage n'a pas baissé sur cette période, avec notamment pour conséquence que... les demandeurs d'emploi se trouvent dès lors, en moyenne, de plus en plus qualifiés ⁽²⁷⁾.

Au niveau « macro » auquel se place cette étude, l'amélioration de la formation à Bruxelles ne s'est donc globalement pas traduite par de meilleurs taux d'emploi. Au niveau individuel par contre, et donc en termes de « compétition » entre individus pour accéder au bien rare que constitue l'emploi, la qualification d'une personne augmente ses chances d'être insérée sur le marché du travail, même si ces chances ne sont pas identiques à niveau de qualification égal selon que l'on soit une femme ou un homme, que l'on soit de nationalité (voire d'origine) étrangère ou non, etc.; et même si le niveau de qualification est un facteur relatif à relier à un contexte précis (le niveau moyen de formation, la conjoncture économique, le domaine de qualification, etc.). Aux niveaux individuels et plus encore macro-social, la formation est de plus en plus indispensable tout en restant insuffisante : elle ne peut constituer la seule réponse apportée au défi de l'emploi.

Toute une série d'autres facteurs, entretenant parfois entre eux des relations de renforcement mutuel, se combinent en effet aux besoins en matière de formation pour expliquer les difficultés bruxelloises en matière d'emploi, comme par exemple les inégalités de genre ainsi que les discriminations ethniques et territoriales, sur lesquelles insistait l'Avis 66 précité.

On doit également mentionner d'autres phénomènes : un manque relatif et paradoxal d'emplois dans le premier bassin économique du pays où la moitié des postes ne sont pas occupés par des Bruxellois, les phénomènes de surqualification à l'embauche, le manque de réseaux sociaux adéquats pour une partie de la population, la pression concurrentielle très élevée sur le marché du travail bruxellois (exercée par une main-d'œuvre située en périphérie mais aussi par l'exode urbain qui accentue le phénomène de la navette), les nouvelles migrations, des facteurs démographiques, la recomposition de l'emploi, etc.

Des caractéristiques propres à l'action publique en Région de Bruxelles-Capitale, où manque un réel pilotage cohérent de l'ensemble des acteurs, jouent également un rôle.

Ces phénomènes interdisent d'établir mécaniquement une relation simple, directe et univoque entre la formation (initiale ou continue) dispensée à Bruxelles et l'emploi. La prudence est d'autant plus importante à observer qu'il apparaît à l'examen des informations, notamment statistiques, disponibles que la connaissance fine du niveau réel de qualification (éducation et formation) de l'ensemble des Bruxellois est loin d'être assurée depuis la fin des recensements décennaux au niveau fédéral (le dernier datant de 2001).

C'est l'ensemble de ces facteurs qu'il faudra prendre en compte si l'on veut que toutes les catégories de la population bruxelloise soient à même de saisir les opportunités que constituent tout particulièrement les effets de la reprise économique sur l'emploi, le remplacement des générations de la population active arrivant à l'âge de la retraite et la mise en oeuvre d'éco-filières dans le cadre de la transition vers des économies « bas carbone ».

2.3. Comment approcher les transitions Enseignement Formation Emploi ?

Les transitions des individus entre les différents systèmes, et particulièrement la transition entre la formation initiale et l'emploi, constituent des moments critiques, à haut risque pour ceux qui disposent de moins de ressources de tous ordres. Ces transitions critiques ou négatives, débutent souvent précocement à l'intérieur même du système scolaire. Elles mènent par exemple au chômage, ou d'un statut précaire à un autre, constats sur lesquels se base une étude exploratoire d'Abraham Franssen (FUSL) pour souligner que « l'espace transitionnel » (dont le dispositif de formation professionnelle) au lieu de constituer le « tremplin » attendu vers l'emploi peut retenir les demandeurs d'emploi dans un simple « sas » ou les enfermer dans un réel « labyrinthe » ⁽²⁸⁾ sans aucune perspective d'amélioration.

Lors du Colloque européen organisé en 2010 par la CCFEE, lors de la Présidence belge, sur cette question des transitions des Jeunes de l'école à la vie active, de nombreux intervenants (comme Bernard Gazier, Université de Paris 1) ont en effet appelé à privilégier une approche collective, interdépendante et interactive des transitions. Si les individus, les acteurs et les systèmes d'enseignement, de formation et d'emploi sont dépendants l'un de l'autre, rendre les transitions « positives » ne peut se faire que par la négociation collective et la coopération d'acteurs différents déve-

(27) Les transitions école-vie active – Compte-rendu du colloque européen organisé les 29 et 30 novembre 2010, CCFEE, Bruxelles, février 2011, pp. 27 et suivantes.

(28) Voir les conclusions d'Abraham Franssen dans « Cadre d'analyse et d'évaluation de l'action publique (en région de Bruxelles-Capitale) en matière de transition des jeunes entre l'enseignement et l'emploi », Rapport de la recherche exploratoire réalisé, sous la direction du professeur Abraham Franssen (CES- FUL), CCFEE, 2009.

loppant des visions globales partagées ⁽²⁹⁾, et non en se focalisant sur les individus issus des publics les plus fragilisés. Comme le formule de manière suggestive Bernard Gazier, il ne suffit pas d'équiper les individus pour le marché du travail, il faut aussi équiper le marché du travail pour les individus, et donc notamment faire en sorte qu'il y ait des emplois convenables disponibles en suffisance et intégrer le fait que « la mobilité des uns dépend de celle des autres ».

Cette approche « collective et interactive » des transitions vient nécessairement enrichir et approfondir la perspective développée par la CCFEE depuis sa création en 1997 centrée sur les articulations Formation-Emploi-Enseignement ⁽³⁰⁾. A la lumière du Colloque européen, il apparaît que les synergies et coopérations entre acteurs auxquelles a toujours appelé la CCFEE sont non seulement souhaitables mais totalement indispensables.

3. Hausse du nombre de personnes en formation et saturation de l'offre

Puisqu'on a souvent tendance à l'oublier, il faut tout d'abord rappeler, avec le Directeur de l'Observatoire bruxellois de l'Emploi ⁽³¹⁾, Stéphane Thys, que :

- les Bruxellois, et plus encore les Bruxelloises, sont les plus scolarisé(e)s du pays;
- la population bruxelloise présente à la fois et le plus haut taux de personnes diplômées du supérieur et le taux le plus élevé de personnes peu scolarisées, deux populations qui se distribuent de manière clivée entre les communes bruxelloises;
- cette polarisation de la population en terme d'éducation à Bruxelles ainsi que celle du marché du travail en terme de qualification recourent fortement des inégalités sociales, mais également des inégalités de genre, ethniques et territoriales.

La CCFEE a également mis en évidence que ces fractures recourent une fracture intergénérationnelle à Bruxelles (voir point 4) :

- la position relative des jeunes générations bruxelloises (par rapport à leurs homologues flamand et wallon) est moins avantageuse en termes de qualification que celle de leurs aînés.

Dans ce contexte, le dernier « Etat des Lieux de la formation » réalisé par la CCFEE pour l'année 2005-2006 ⁽³²⁾, et l'Avis 75 ⁽³³⁾ qui s'en est suivi, mettaient pour rappel en exergue :

- Une croissance globale du nombre de personnes touchées par l'ensemble du dispositif de formation entre 1999-2000 et 2005-2006, hausse confirmée entre 2005 et 2009.
- Des contrastes dans cette hausse globale en fonction du statut, de l'âge, du niveau de diplôme à l'entrée, de l'origine et du genre des personnes en formation. Notons tout particulièrement une « augmentation marquée » du nombre, et également de la proportion, des demandeurs d'emploi par rapport à l'Etat des lieux de 1999-2000.
- Il note enfin que si cette hausse est avérée, les considérations méthodologiques qui jalonnent l'étude invitent à parler des évolutions de l'ensemble du dispositif en termes de tendances globales. Seules les données de Bruxelles Formation et celles des opérateurs inscrits dans le cadre des partenariats avec l'Institut sont réellement comparables. Par contre, l'Enseignement de promotion sociale (qui, rappelons-le, est pourtant l'opérateur qui draine le plus grand volume de personnes) n'a pu être traité de la même manière que les autres opérateurs de formation, vu les spécificités de cet enseignement modulaire et les limites de l'étude (la méthodologie suivie, le type de données disponibles et les délais fort courts de réalisation).

De manière concordante, les Enquêtes Forces de travail, et même si ses données pour Bruxelles sont

(29) Voir les Conclusions du compte-rendu du Colloque européen.

(30) Bilan des 10 ans de travaux de la Commission Consultative : 1997-2007, rapport préparatoire au Colloque qui s'est tenu le 21 mars 2007. Les 10 ans de la CCFEE – Bilan et Priorités à venir, Compte-rendu du Colloque du 21 mars 2007, téléchargeable sur [le site de la CCFEE](#); ainsi que Christian Vandermotten, Evolution socio-économique, reproduction sociale et formation à Bruxelles, IGEAT – CCFEE, Bruxelles, février 2008, 32 pages, téléchargeable sur [le site de la CCFEE](#).

(31) Voir notamment : Exposé de Stéphane Thys devant le Comité d'avis pour l'égalité des chances entre hommes et femmes du Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale, 22 février 2010; ainsi que Valter Cortese, Mejed Hamzaoui, Ann Valkeneers et Mathieu Veinstein, Scolarisation et niveau d'instruction, SPF Economie, décembre 2007.

(32) État des lieux de la formation professionnelle à Bruxelles 2005-2006, CCFEE, Bruxelles, décembre 2007.

(33) Avis n° 75 de la CCFEE, État des lieux de la formation professionnelle. Enseignements et perspectives, adopté le 18 mars 2008.

à interpréter de manière prudente ⁽³⁴⁾, montrent que le taux de participation à la formation de la population bruxelloise serait plus élevé que dans les autres Régions, voire semble-t-il en hausse en moyenne sur ces dernières années. Toujours selon la même source, ce niveau et cette évolution sont observables particulièrement chez les femmes et les travailleurs, mais également chez les demandeurs d'emploi.

Selon les chercheurs qui ont accompagné l'Etat des lieux réalisé par la CCFEE, ces évolutions à la hausse traduiraient le fait « *qu'un nombre sans cesse croissant d'adultes s'inscrit dans une double démarche* » :

- « *La première concerne une dynamique de formation tout au long de la vie et implique davantage les travailleurs et les personnes possédant un niveau d'études plus élevé.*
- *La seconde s'inscrit dans l'installation de l'état social actif et le développement des politiques régionales pour les demandeurs d'emploi faiblement qualifiés.* ».

La CCFEE notait dans son Avis 75, que la tendance à la hausse des volumes de personnes concernées doit se poursuivre afin de rencontrer l'ensemble des besoins non seulement du marché du travail, mais également des personnes et de la société dans son ensemble.

Ce qui implique :

- la nécessité de mieux connaître et analyser ces besoins;
- le financement en conséquence de la poursuite de cette augmentation du nombre de personne en formation.

Récemment, dans le contexte de la mise en place du dispositif de construction de projet professionnel (CPP) ⁽³⁵⁾, la CCFEE a souligné que les besoins d'accompagnement et de formation vont nécessairement augmenter et que l'offre de formation est saturée en

(34) Pour rappel, les Enquêtes forces de travail sont déclaratives et leur échantillon bruxellois présente des faiblesses en terme de représentativité statistique. Ces enquêtes enregistrent tous types d'action d'enseignement, de formation ou d'apprentissage (quelle que soit leur nature – cours, séminaires, conférences ... – et leur durée). Les Enquêtes force de travail ne donnent pas d'indication sur le contenu et les objectifs de ces formations, ni sur le profil plus précis des personnes qui en bénéficient, ni le nombre d'heures suivies. Les Enquêtes force de travail sont donc un instrument de mesure indicative et globale.

(35) Voir l'Avis CCFEE n° 91, Construction de projet professionnel (CPP). Répercussions en matière de formation, d'insertion et d'enseignement, le 22 juin 2010.

Région de Bruxelles-Capitale; ce qui nécessite une augmentation de moyens financiers pour engager des formateurs mais aussi pour obtenir des locaux ... A ce propos, la CCFEE insiste sur le fait qu'au vu de l'état actuel des capacités d'accueil, il faut éviter que l'arrivée de publics supplémentaires n'entraîne des effets de substitution au détriment des publics les plus fragilisés actuellement en formation, en ce compris les demandeurs d'emploi fréquentant les CPAS.

Des efforts budgétaires ont été accomplis au niveau de la Commission communautaire française et de la Région, mais ce financement doit faire l'objet d'une attention toute particulière d'autant plus que l'on notera que :

- sur la période 2005-2009, la CCFEE constatait que le nombre de stagiaires auprès de Bruxelles Formation et de ses partenaires (OISP essentiellement) a augmenté en proportion significativement plus élevée que le financement octroyé aux opérateurs pour ce faire ⁽³⁶⁾;
- le financement structurel de toute une série d'actions de formation et d'insertion dépend pour une part essentielle des budgets d'impulsion et d'innovation des programmations des Fonds européens (FSE essentiellement), ce qui le rend d'autant plus fragile que la politique de cohésion européenne est sous pression budgétaire;
- il y a à s'interroger dans le cadre du dispositif de CPP sur les conséquences de l'absence de moyens fédéraux.

4. Les Jeunes dans la transition enseignement, formation, emploi

Depuis 2008, sur la base de ses précédents travaux et tout particulièrement des débats qui se sont tenus lors du Colloque des dix ans en 2007, la CCFEE a centré ses travaux sur les Jeunes peu qualifiés dans les systèmes d'enseignement, de formation et d'insertion dans l'emploi.

- L'Etat des lieux de la Formation professionnelle 2005-2006 a souligné que « dans l'ensemble du dispositif, la tranche d'âge des 18-25 ans présente une tendance à la baisse en termes relatifs, voire en termes absolus chez certains opérateurs ⁽³⁷⁾.

(36) Contribution de la CCFEE au rapport 2009 de la Belgique francophone relatif au suivi du Processus Education & Formation 2010, séance de la CCFEE du 31 mars 2009, pp. 8 et 9.

(37) Cette évolution en termes de tranches d'âge n'est pas uniforme : elle doit être pondérée opérateur par opérateur, en fonction des différents publics que chacun touche et des volumes d'heure qui leur sont consacrés.

Même si la classe d'âge 18-25 ans continuait à représenter environ 30 % des personnes en formation en 2005-2006, elle comptait pour plus de 37 % en 1999-2000. Et c'est particulièrement le cas dans les OISP. Comment l'expliquer ?

Dans quels autres dispositifs se retrouvent, ou non, les jeunes de cette tranche d'âge ? Cette tendance à la baisse demande effectivement à être objectivée, en prenant en compte, pour la même tranche d'âge, une série de données issues d'autres secteurs que celui de la formation. Il s'agit notamment d'interroger les inscriptions dans l'enseignement secondaire et supérieur, ainsi que la proportion de jeunes ayant terminé leurs études, en étant diplômés ou non »⁽³⁸⁾.

- Cette baisse qui s'est poursuivie jusqu'en 2009 demande toutefois à être mise en perspective, notamment par rapport à la structure du chômage. Isabelle Sirdey responsable du Service Etudes et statistiques de Bruxelles Formation dans un article à paraître dans une prochaine publication de synthèse de la CCFEE compare ainsi le pourcentage de jeunes inscrits chez Actiris et celui que l'on retrouve chez Bruxelles Formation et ses partenaires en 2005 et 2009. Cet article montre bien que si on la compare au taux de jeunes chez Actiris « la proportion de moins de 25 ans est plus élevée chez les jeunes en formation professionnelle, que ce soit chez BRUXELLES FORMATION (légèrement plus élevée) ou de façon beaucoup plus marquée en ISP ». Et si l'on remonte dans le temps, il semble que les jeunes étaient jusqu'au début des années 2000 encore plus fortement sur-représentés dans le dispositif de formation par rapport à leur importance numérique dans les chiffres du chômage. Cela pose dès lors la question du ciblage de l'action publique : doit-elle privilégier certaines catégories ou pas, voire des sous-catégories (les peu qualifiés de moins de 25 ans par exemple) ? Si oui, comment ne pas exclure d'autres besoins légitimes ? Via quels dispositifs agir ?
- Une manière d'obtenir une indication sur l'ampleur de la problématique des transitions « critiques » des jeunes de l'école à la vie active est de l'approcher via le *benchmark* européen (« Education et formation 2020 »), issu des Enquêtes Forces de travail, appelé « taux d'abandon scolaire précoce » (c'est-à-dire en réalité le pourcentage de 18-24 ans sans diplôme de fin de secondaire, ne se trouvant plus dans le système éducatif, ni en formation).

Comme le note de manière prudente⁽³⁹⁾ l'Observatoire bruxellois de l'Emploi dans un article également à paraître dans cette prochaine publication de la CCFEE, ce taux « semble diminuer sur le long terme », et ce même pour Bruxelles contrairement à une tendance que l'on avait pu voir se dessiner jusqu'en 2007.

« Cependant, ajoute l'Observatoire, la situation est extrêmement contrastée lorsque l'on examine la situation par région. En effet, la Flandre remplit l'objectif fixé avec un taux moyen de 8,8 % sur les trois dernières années. Le taux diminue plus lentement en Région bruxelloise et en Région wallonne, et ce dans des proportions comparables. Par ailleurs, le pourcentage d'abandon scolaire (18,6 % en moyenne de 2007 à 2009) continue à se situer, pour la population bruxelloise, largement au-dessus du niveau des deux autres régions.

Si l'on considère le décrochage scolaire sous l'angle du genre, les jeunes hommes ont plus souvent tendance à quitter l'école sans obtenir de diplôme. Leur taux d'abandon scolaire est systématiquement supérieur à celui de leurs homologues féminines. ».

- La préparation d'un avis sur les transitions des jeunes de l'école à la vie active est actuellement en cours à la CCFEE. Il part du constat que le début de carrière est particulièrement déterminant dans le parcours d'une personne sur le marché du travail; et que le passage d'un statut précaire dans l'emploi à un autre est encore plus fréquent dans cette période, particulièrement dans les périodes de crise. L'accompagnement dans ces transitions constitue dès lors un enjeu primordial.

Dans une perspective d'interdépendance des acteurs de la transition, on ne peut plus aujourd'hui travailler à l'insertion des jeunes sans travailler « l'amont » et « l'aval » : la dimension scolaire de leurs parcours, ou sans développer de nouvelles opportunités sur le marché du travail. C'est pourquoi dans son avis sur le dispositif de CPP, et afin de permettre aux opérateurs de se centrer sur leurs missions de formation et d'insertion, la CCFEE :

- rappelle que la formation professionnelle ne peut que pâtir de l'absence de prise en charge des difficultés antérieures rencontrées dans la formation initiale de ses publics. L'augmentation de la population bruxelloise via notamment son rajeunisse-

(38) Voir l'Avis 75.

(39) Pour lisser les variations dues à la faiblesse de l'échantillon bruxellois, l'Observatoire compare des moyennes sur trois ans de cet indicateur.

ment et la relance des apports migratoires ⁽⁴⁰⁾ ne rend cette nécessité que plus aiguë;

- rappelle la priorité absolue que constitue la nécessaire amélioration de la maîtrise des compétences attendues à 12 et 14 ans au début, et *a fortiori* à la sortie, de l'enseignement secondaire, ce niveau n'étant pas atteint par une part importante des jeunes Bruxellois (que l'on peut estimer à 30 %). Cette amélioration de la formation générale de base doit nécessairement débiter dès le fondamental;
- insiste sur la nécessité préalable, pour les publics les plus en difficulté, d'une véritable information - orientation et d'une réelle détermination dans laquelle on se trouve déjà pour l'essentiel dans une démarche formative à l'instar des méthodes utilisées par les Missions locales et par Bruxelles-Formation (au travers des diagnostics et entretiens menés à « Carrefour »).

La CCFEE soulignait également qu'il appartient plus particulièrement à Bruxelles Formation et à Actiris, de définir la manière d'organiser concrètement le moment charnière que constitue la traduction dans la formation de la Construction de Projet Professionnel, et donc le passage de relais entre le Conseiller Actiris et les dispositifs d'accueil et de formation de Bruxelles Formation, de l'ISP, de l'Enseignement ou d'autres acteurs tels que l'EFPME.

Dans une perspective élargie, telle que développée lors du récent Colloque européen, il est également absolument indispensable de prendre en compte les dimensions culturelles et sociales de la vie concrète des différents publics jeunes pour notamment parvenir à mieux comprendre les difficultés que pose l'accueil dans le dispositif de formation des jeunes infra-qualifiés en grande difficulté sociale; et mieux y répondre.

Comme cela pu être entamé lors de la journée d'études sur les Jeunes organisée par le Ministre de la Formation professionnelle, M. Emir Kir, la CCFEE préconise dès lors dans l'avis relatif au CPP que les différents acteurs entament une réflexion sur les nouveaux types d'accompagnement et de formation, basés sur des approches et des méthodologies innovantes, qu'il va falloir déployer pour accueillir la tranche d'âge des jeunes infra-qualifiés de 18-25 ans dont l'ensemble des acteurs peine à définir les besoins et les manières les plus efficaces pour les accrocher. C'est en effet bien une offre de formation nouvelle,

spécifique et adaptée qu'il faudra inventer pour ce public.

Notons que ces réflexions seront également poursuivies et approfondies pendant les deux prochaines années au sein d'un Laboratoire participatif des transitions, projet financé par Progress et piloté conjointement par Actiris, les FUSL et la CCFEE.

5. Développer la Formation et l'accompagnement dans l'emploi : stages, Alternance, formation dans l'emploi ...

Pour innover dans l'accompagnement des jeunes les plus en difficultés, la CCFEE souligne que comme le montrent différentes études ⁽⁴¹⁾ :

- la formation classique n'est pas souvent la plus adaptée à un public jeune qui vient d'être marqué par l'abandon scolaire et dont le désir d'apprendre passe par d'autres canaux, sans exclure des trajets courts vers l'emploi, via un accompagnement intensif permettant une insertion durable, et permettant un retour en formation;
- il n'est pas pertinent de s'accrocher à la linéarité des parcours.

De manière plus générale, et comme l'a rappelé encore récemment la CCFEE dans son Avis relatif aux Eco-filières ⁽⁴²⁾, l'effort de formation n'incombe pas au seul secteur de l'éducation et de la formation stricto sensu : il doit tout particulièrement faire l'objet de partenariats avec le monde de l'emploi, en collaboration avec les interlocuteurs sociaux.

La CCFEE insiste à cet égard sur la nécessité de privilégier et mobiliser parmi l'ensemble des dispositifs existants :

- les Formations professionnelles individualisées (FPI)
- les Conventions Premier Emploi (CPE)
- les stages en milieu professionnel
- les dispositifs d'alternance SFPME et CEFA

Comme mentionné dans l'Avis 91 « CPP » :

(40) Voir Ch. Vandermotten, Evolution socio-économique, reproduction sociale et formation à Bruxelles, CCFEE, février 2008. Depuis la fin des années 1990, le nombre d'habitants en Région de Bruxelles-Capitale a en effet augmenté suite aux effets conjugués de la relance des apports migratoires et de l'élévation du nombre de naissances

(41) Notamment : « Un autre regard sur les jeunes enlisés dans le chômage », étude réalisée en 2009 par les FUSL et l'HIVA de la KUL pour la Fondation Roi Baudouin.

(42) Avis 95, adopté le 26 avril 2010, Articulation et synergies entre les politiques de formation, d'emploi et d'enseignement dans le cadre du développement des éco-filières, pp. 11 et 12.

- Nombre de ces dispositifs demandent nécessairement l'engagement des employeurs en termes de places de stages; ce qui implique notamment l'élargissement des politiques menées aux personnes actuellement en emploi, via par exemple la formation continue et de longue durée des travailleurs ouvrant des places de stages de durée correspondante auprès des employeurs publics comme privés.
- Il serait sur ce plan nécessaire de soutenir le développement de l'économie sociale d'insertion et du tissu de PME, notamment en les dotant d'une capacité d'accueil et de formation des publics en recherche d'emploi.

Dans cette perspective intégrant formation et mise à l'emploi, une attention particulière devra être portée à l'accompagnement des personnes en formation au sein même des entreprises. Comme la CCFEE l'a déjà souligné à de nombreuses reprises (notamment dans ses Avis 66 et 78), il sera donc nécessaire de valoriser les métiers pédagogiques d'accompagnement et tutorat, que ce soit dans la formation en alternance ou via des stages dans la formation et dans l'enseignement de plein exercice ou de promotion sociale :

1. l'accompagnement des apprenants en Alternance par les centres de formation (CEFA et EFPME) et le suivi des stages par les écoles doivent être développés et valorisés;
2. l'encadrement en entreprise (tutorat – aspects formation et aspects liés à la fonction) doit faire l'objet de mesures de promotion et être adapté selon les secteurs, les métiers et la taille des entreprises;
3. les accompagnateurs des CEFA, les délégués à la tutelle de la formation des petites et moyennes entreprises, les responsables de stage, les tuteurs/parrains, exercent des fonctions qui demandent à être reconnues et soutenues par les pouvoirs publics.

Pour ce qui est des enjeux et difficultés de développement de l'Alternance, cette note renvoie au rapport « La formation en alternance à Bruxelles. État de la situation » de février 2011, réalisé par Isabelle Allinckx, à paraître sur le site de la CCFEE.

Dans ce cadre, il y a lieu enfin de souligner l'enjeu pour Bruxelles de la reconnaissance des compétences acquises sur le lieu de travail à travers une plus grande participation côté francophone au Consortium de validation des compétences; les actions de validation restant pour le moment proportionnellement nettement moins développées en Région de Bruxelles-Capitale qu'en Wallonie.

6. Diversité des publics et des besoins, diversité des domaines, des actions et des opérateurs de formation

6.1. Les domaines de formation

L'Avis 75 relatif au dernier Etat des lieux constate que l'analyse de la palette de formations fréquentées en Région de Bruxelles-Capitale débouche sur un constat de stabilité. « Langues », « Commerce et administration » et « Informatique » sont toujours les domaines de formation massivement les plus suivis.

Cette stabilité ne constitue pas une sclérose en matière d'évolution des contenus de formation et des pédagogies. Cependant, l'Etat des lieux mentionne les difficultés des opérateurs à développer de nouvelles formations répondant à des besoins émergents pour des volumes restreints de stagiaires.

C'est à cette difficulté que risque d'être confrontée le développement d'éco-filières en matière de formation. L'Avis 95 de la CCFEE a en effet souligné la nécessité de prendre en compte la tension entre l'affirmation du besoin rapide de nouvelles compétences et les dimensions cruciales d'interdépendance systémique, de temporalité et de « séquentialité » dans la mise sur pied de nouvelles filières d'enseignement et de formation basées sur des référentiels élaborés par les organes compétents. La CCFEE appelle à cet égard à articuler deux logiques :

- une logique d'innovation-expérimentation permettant de tester de nouvelles offres visant des spécialisations rapides de métiers de base via des modules complémentaires de spécialisation, les appels à projets innovants spécifiques ou encore les formations innovantes.
- une logique de stabilisation-pérennisation des adaptations d'options et de formations existantes et, éventuellement, de nouvelles offres, via la mobilisation des dispositifs existants tels que le SFMQ, le CDVC, etc.

6.2. Maintenir la souplesse et la diversité du dispositif

Au vu des difficultés structurelles auxquelles la Région de Bruxelles-Capitale est confrontée, la diversité des opérateurs de formation est à préserver et à valoriser afin de couvrir l'ensemble des réalités bruxelloises et donc des besoins spécifiques et diversifiés des publics. Cette diversité permet en effet de rencontrer à la fois les besoins de formation professionnelle des personnes qui sont déjà qualifiées, comme de celles qui le sont peu; les besoins des travailleurs comme ceux des demandeurs d'emploi.

Les constats de dualisation de la population bruxelloise qui sont parallèlement posés sur les plans de la formation initiale et du marché du travail viennent confirmer cette nécessité de rencontrer, dans le même temps, des besoins fort différents. Tout en privilégiant les publics infra-qualifiés et/ou sans emploi, la Région de Bruxelles-Capitale doit en effet prendre également en compte la situation des secteurs professionnels, et plus particulièrement de leurs travailleurs qui pourraient voir leur position sur le marché du travail fragilisée s'ils ne bénéficiaient pas également d'une offre solide de formation continuée.

Comme le souligne l'Avis 93 de la CCFEE, le dispositif d'insertion socioprofessionnelle (ISP) intègre progressivement un nouveau cadre méthodologique : l'approche référentielle, ce qui induit la nécessité d'adapter de nombreux processus de formation. Il faut veiller à maintenir la souplesse du dispositif sous peine d'aller vers des filières de plus en plus « normées », linéaires, figées qui ne correspondraient pas aux profils spécifiques et individualisés du public en ISP et, tout particulièrement, du public alpha ISP.

6.3. Continuer à développer une offre complémentaire à la qualification professionnelle

Les besoins en orientation, détermination, formation de base, alphabétisation, formation en langues, pré-qualification ... doivent pouvoir continuer à être mieux rencontrés, afin de soutenir et de compléter les actions de formation professionnelle qualifiantes proprement dites, mais également répondre à toute une série d'autres besoins.

Le volume d'offre de formation pré-qualifiante dispensée par Bruxelles Formation (dont prioritairement « Tremplin » ⁽⁴³⁾) et ses partenaires (OISP et Enseignement de Promotion sociale), doit ainsi continuer à se développer pour répondre au mieux aux besoins des jeunes en Région de Bruxelles-Capitale.

La question des langues est essentielle dans l'accès à de nombreux emplois sur le marché du travail bruxellois. Elle a récemment fait l'objet d'un Plan langues ⁽⁴⁴⁾, commun aux Ministres de la Formation et de l'Emploi à Bruxelles, MM. Emir Kir et Benoît Cerexhe. La CCFEE insiste particulièrement à cet égard pour que :

1. soit développé l'apprentissage des langues dans l'alternance et plus généralement dans l'enseignement professionnel où certaines filières ne béné-

ficient pas de cours de langue pour des raisons dé-crétales ou de pénurie d'enseignants;

2. le SFMQ intègre cette question dans son futur cadre méthodologique ⁽⁴⁵⁾.

Soulignons enfin que la Conférence interministérielle sur l'Alphabétisation des adultes a prévu en 2008 qu'une plate-forme territoriale de l'Alphabétisation sera mise en place à Bruxelles, à l'instar des plate-formes lancées en Wallonie, en s'appuyant sur la Commission consultative Emploi-Formation-Enseignement, ce qui a fait l'objet d'un avis et de propositions de la CCFEE ⁽⁴⁶⁾.

7. La lutte contre les discriminations

L'ensemble de ces enjeux de qualification sont à rencontrer dans le contexte spécifique d'une Région qui se caractérise par la forte présence – en augmentation – de populations issues de diverses migrations. Celles-ci n'ont pas nécessairement été scolarisées en Belgique et arrivent sur le marché du travail à différents moments de leurs parcours de vie. Certains n'ont suivi aucune formation, mais d'autres possèdent par contre un diplôme du supérieur et/ou une expérience professionnelle importante.

- En tout état de cause, il y a à mieux rencontrer les besoins de ces publics en formation « français langue étrangère ».
- La prise en compte des qualifications acquises dans d'autres pays (plutôt que de les verser dans la catégorie « autres ou indéterminé ») a connu une forte amélioration depuis le dernier Etat des lieux de la Formation professionnelle, dans le cadre des échanges de données stagiaires entre Bruxelles Formation et Actiris ⁽⁴⁷⁾;
- L'avis 75 de la CCFEE soulignait que l'on ne peut tirer d'enseignement significatif de l'augmentation de la part des personnes de nationalité belge (constaté chez tous les opérateurs sauf dans les OISP), puisque « *la nationalité n'est plus révélatrice des différences existantes* » en termes d'origine des personnes en formation.
- L'Avis 88 précise d'ailleurs à cet égard qu'il importe de relancer le débat sur la définition et l'usage de variables permettant de préciser le pays d'origine des ascendants des personnes issues de l'immigration

(45) Voir les Avis 77 et 89 de la CCFEE.

(46) Voir l'Avis 86, adopté le 23 juin 2009, portant sur les objectifs et les conditions de mise en œuvre d'une Plate-forme territoriale de l'Alphabétisation à Bruxelles.

(47) Voir la Synthèse du 4^e séminaire statistique conjoint CCFE-IWEPS consacré à la Formation professionnelle, p. 3.

(43) En charge d'évaluer le niveau de maîtrise des compétences et de remettre à niveau en vue d'une formation qualifiante.

(44) Voir le site du Ministre de la formation professionnelle.

dans les bases de données et les enquêtes, en se basant sur les travaux du Centre pour l'égalité des chances. Tout en veillant à ne pas « substantialiser » l'origine, il convient de se doter des moyens adéquats de mesure de l'existence, de l'ampleur et des effets d'éventuelles discriminations sur le marché du travail, en particulier à l'embauche, et de mettre en lumière des caractéristiques en termes de transitions entre l'école et le marché du travail des jeunes concernés ⁽⁴⁸⁾.

La lutte contre les discriminations de genre constitue l'autre grand champ de la lutte contre les discriminations. L'avis Etat des lieux constatait que globalement la féminisation des dispositifs de formation professionnelle francophones en Région de Bruxelles-Capitale se renforce de manière significative. En Région de Bruxelles-Capitale, les jeunes femmes sont désormais mieux formées que les jeunes hommes ⁽⁴⁹⁾.

- Les discriminations de genre portent tout particulièrement sur l'accès à l'emploi et sur la qualité de celui-ci : les efforts de formation tant initiale que continuée des femmes se traduisent moins, comparativement aux hommes, en positions correspondantes sur le marché du travail.

C'est particulièrement le cas des jeunes femmes à Bruxelles. Or, comme l'a souligné Véronique Degraef devant le Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale, « jusqu'il y a peu, Bruxelles présentait la caractéristique exceptionnelle d'enregistrer un taux de chômage féminin inférieur au taux de chômage masculin. Ce n'est plus le cas aujourd'hui. Les deux types de ségrégation, tant horizontale que verticale, entre les hommes et les femmes se retrouvent ainsi sur le marché du travail bruxellois. Cette sur ou sous-représentation des femmes dans certains secteurs ou professions résulte non seulement de la ségrégation déjà présente dans l'enseignement, donc préalablement à l'accès au marché du travail, mais également des phénomènes de ségrégation post-éducative qui se déroulent au moment de l'entrée dans la vie professionnelle comme au cours de la carrière » ⁽⁵⁰⁾.

- Les politiques et actions en la matière doivent être amplifiées par la mise en œuvre des recommandations en matière de lutte contre les inégalités de

genre formulées par le Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale ⁽⁵¹⁾, ainsi que par l'Avis 64 de la CCFEE sur *L'emploi et la formation des femmes à Bruxelles*.

8. Développer les outils d'appui à la formation

En termes d'équipements qui ont fait l'objet de nombreux avis, la CCFEE souligne les améliorations apportées dans le champ de l'enseignement qualifiant mais appelle à présent à élargir la réflexion au dispositif de formation qualifiante. Ses recommandations ⁽⁵²⁾ portent sur ce plan sur :

- l'élargissement du cadastre des équipements en Région de Bruxelles-Capitale à un système de recensement commun à tous les acteurs (Centres de Référence (CDR), Centres de Technologies avancées (CTA), enseignement qualifiant, Bruxelles Formation, mais aussi Promotion sociale, EFPME, OISP et secteurs professionnels), afin d'établir des liens entre tous les équipements pédagogiques disponibles;
- une analyse tant quantitative que qualitative (encadrement pédagogique) de l'utilisation des équipements disponibles pour chaque type d'opérateur, de la mise en réseau de ces équipements, ainsi que du pilotage de l'accès de chaque opérateur (et des publics qui le fréquentent) aux équipements mis en communs (tels les CDR et les CTA).

Dans un souci de rationalisation des équipements, de leur accessibilité et de développement des synergies, la CCFEE souligne l'intérêt de la récente décision du Gouvernement bruxellois ⁽⁵³⁾ visant notamment à renforcer l'activité de formation des CDR, en collaboration avec les opérateurs publics de formation; à la mise en réseau visant à renforcer les collaborations et les échanges de bonnes pratiques entre les CDR; et à favoriser les possibilités de collaborations avec les CTA, les Centres de Compétences (CDC) et les « Régionale Technologische Centra » (RTC).

Dans ce cadre, la CCFEE invite les pouvoirs compétents à continuer à réfléchir aux synergies les plus efficaces entre ces outils.

En termes d'appui à la formation, soulignons à nouveau la problématique des bâtiments et de l'es-

(48) Voir l'Avis n°88 de la CCFEE, Connaissance statistique des transitions entre école et vie active des jeunes en Région bruxelloise, adopté le 6 avril 2010.

(49) Comme le confirme Christian Vandermotten, *op. cit.*

(50) Exposés de Véronique Degraef, et Anne-Françoise Theunissen devant le Comité d'avis pour l'égalité des chances entre hommes et femmes du Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale, 28 juin 2010; ainsi que l'Exposé de Stéphane Thys 22 février 2010.

(51) *8 actions et 9 recommandations pour lutter contre les inégalités de traitement entre femmes et hommes sur le marché de l'emploi bruxellois*, Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale.

(52) **Avis 87** « Proposition d'un dispositif d'évaluation de l'équipement pédagogique des établissements d'enseignement qualifiant en Région de Bruxelles-Capitale » adopté le 27 octobre 2009.

(53) Voir le site du Ministre de l'emploi.

pace nécessaires à certaines actions de formation professionnelle particulièrement.

Enfin, pour pouvoir être concrétisées, l'augmentation et l'amélioration de l'offre de formation professionnelle à Bruxelles devront faire l'objet d'une meilleure coopération avec les Fonds sectoriels, trop faible actuellement et difficile à apprécier par manque de visibilité. La CCFEE rappelle qu'en son Avis 80 ⁽⁵⁴⁾, elle

- invitait, entre autres, les deux Communautés à veiller à la mise en œuvre effective des accords-cadres négociés avec les Fonds sectoriels au bénéfice des établissements scolaires bruxellois et des CTA.
- recommandait notamment « *de réunir au Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale l'ensemble des informations et analyses relatives aux activités partenariales des Fonds [sectoriels] et des opérateurs de formation, produites par les secteurs eux-mêmes, mais également par les acteurs en charge de la régulation des champs de la formation et de l'enseignement : Bruxelles Formation, le VDAB et les Communautés ainsi que les données relatives aux activités de formation des Classes moyennes* ».

9. Améliorer la coordination et le pilotage

Les débats et la mise en œuvre du dispositif de Construction de Projet professionnel (Avis 91), ou la prise en charge de filières d'enseignement et de formation émergentes dans le cadre de l'Alliance Emploi-Environnement (Avis 95), ont une fois de plus et de manière particulièrement aiguë, souligné « la nécessité absolue de mobiliser l'ensemble des secteurs, types d'acteurs et dispositifs et de mieux les faire travailler ensemble », et donc la carence d'un réel pilotage en la matière à Bruxelles.

La CCFEE a déjà souligné sur ce plan une série d'actions à mener d'urgence afin de sortir du discours sur les synergies et les articulations pour désormais le mettre en œuvre :

- *Reclarifier le rôle que chacun a à jouer afin d'assurer la complémentarité des missions dans le but d'un passage efficace du relais;*
- *Renforcer les partenariats existants, les multiplier et les faire évoluer en les transformant, comme cela se fait déjà entre Bruxelles Formation et les OISP, en de réelles filières facilitant les passerelles d'un opérateur à l'autre;*

(54) Avis 80 relatif à la « *Collaboration des Fonds sectoriels et secteurs avec les opérateurs d'enseignement et de formation à Bruxelles* ».

- *Négocier et opérationnaliser des projets menés au sein de l'enseignement qualifiant, et articulés à la Formation et à l'Emploi, via les actuelles Instances de pilotage de l'enseignement qualifiant (IPIEQ);*
- *Piloter les articulations entre les trois secteurs via la mise en place prochaine du Plan stratégique de Formation de la Commission communautaire française par la Conférence interministérielle permanente Formation-Emploi-Enseignement.*

Il appartient plus particulièrement à Bruxelles Formation et à Actiris :

- *de coordonner, chacun dans sa sphère de compétences, les offres des opérateurs, au travers de leurs missions respectives de « régulateur » et « régisseur-ensemblier », en concertation avec les organismes concernés;*
- *d'approfondir à cet égard leurs collaborations en fonction des accords que les deux OIP ont pris.*

Il n'en reste pas moins que l'articulation souhaitée entre les mondes de l'école et de la formation, ainsi que de l'emploi, nécessite d'imaginer un dispositif plus large permettant d'associer plus d'acteurs, afin d'assurer un pilotage d'ensemble des secteurs, en ce compris de l'opérationnalisation de leurs actions. L'organe futur qui devrait assurer ce pilotage global et cohérent pourrait être le Bassin de Vie.

En terme de pilotage, la définition de référentiels de formation communs (SFMQ) et d'un cadre commun de reconnaissance des niveaux de compétence (Cadre francophone de certification articulé au cadre européen) constituent des outils décisifs que la CCFEE suit dans ses travaux pour veiller à ce qu'ils puissent contribuer à relever les défis bruxellois.

10. Améliorer les connaissances afin d'améliorer le pilotage

Tout au long de ces pages, de nombreuses carences en terme de connaissance des besoins en matière de formation, d'offre de formation, des caractéristiques des publics et de leurs trajectoires, ont été soulignées, tout particulièrement quand il s'agit de prendre en considération l'ensemble du dispositif de formation et donc l'ensemble des opérateurs concernés.

Même si des améliorations décisives ont été apportées principalement à Bruxelles Formation, celles-ci restent trop isolées pour permettre un meilleur pilotage de l'ensemble de l'action publique en matière de formation professionnelle. C'est ce qui ressort clairement des 4 séminaires intitulés « *Etat des lieux*

des statistiques Enseignement Formation Emploi. Données disponibles et à construire : quelle pertinence ? quelles priorités ? »⁽⁵⁵⁾ que la CCFEE a organisés avec l'IWEPS

Pour rencontrer cet enjeu crucial pour l'amélioration de la connaissance, du pilotage et de l'évaluation, la CCFEE préconise trois axes d'action :

1. Dès son Avis 75, la CCFEE appelait à la réalisation d'un nouvel état des lieux de la formation professionnelle intégrant comme le Collège de la Commission communautaire française le prévoit une analyse des besoins de formation, de l'offre de formation et des réalisations des différents opérateurs et donc de l'utilisation que font les publics du dispositif. La CCFEE relancera tout prochainement une étude méthodologique relative à ce nouvel état des lieux, fondée sur l'expérience tirée des précédents exercices (et de la meilleure manière de dépasser leurs limites), des améliorations engrangées et l'intégration des nouveaux enjeux à instruire (tout particulièrement la question des besoins).
2. Dans son Avis n° 88 *Connaissance statistique des transitions entre école et vie active des Jeunes en Région de Bruxelles-Capitale*, la CCFEE, outre de nombreuses propositions plus précises et techniques, appelait à pérenniser la pratique des séminaires statistiques par une Plate-forme statistique bruxelloise d'observation des transitions et des articulations Enseignement Emploi Formation, qui :
 - réunirait dans un travail en réseau l'ensemble des acteurs concernés (producteurs et utilisateurs de données), afin d'établir en continu l'état des lieux et diagnostic des données disponibles et manquantes, formuler des premières analyses et hypothèses, définir des projets d'études ...;
 - viendrait en soutien complémentaire au développement de la statistique régionale bruxelloise au travers du développement de l'IBSA et du Comité technique de la statistique bruxelloise.
3. Développer des pratiques d'évaluation des mesures mises en œuvre et dispositifs existants, plus approfondies et concertées, telles que préconisées dans l'Avis n° 82 de la CCFEE relatif à l'évaluation du C2E⁽⁵⁶⁾.

(55) Le programme détaillé des séminaires, les synthèses des exposés et des débats, les présentations « powerpoint » des experts invités ainsi que la liste des participants sont consultables sur le site de la CCFEE à l'adresse suivante : http://www.ccfée.be/index.php?seminaires_statistiques.

(56) L'Avis n° 82, adopté le 27 janvier 2009, porte sur le deuxième rapport d'évaluation annuelle du Contrat pour l'Economie et l'Emploi de la Région de Bruxelles-Capitale.

Il souligne au final sur ce plan, l'utilité et l'importance d'un travail consultatif nourri par des données statistiques et des analyses externes. C'est ce genre d'approche qui a par exemple notamment pu contribuer, lors de la préparation de l'Avis « CPP », à développer les échanges indispensables de données entre Actiris et Bruxelles Formation.

C'est ce type de collaboration entre l'ensemble des acteurs qui est actuellement poursuivie dans le cadre de la réflexion sur l'évaluation du dispositif d'insertion socioprofessionnelle qui a été demandée à la CCFEE.

3.4. Discussion

Mme Jacqueline Rousseaux (MR) voudrait pouvoir poser directement ses questions après chaque intervention.

Le président estime préférable, faute de temps, de regrouper les questions et réponses à la fin des trois interventions. Sa proposition est soutenue par les groupes Ecolo et socialiste.

S'adressant à M. Rucci, s'agissant des contacts d'EVOLIRIS avec l'enseignement secondaire et l'inspection, M. Serge de Patoul (MR) voudrait savoir avec quelles inspections et quelles écoles EVOLIRIS travaille. Sont-elles représentatives de tous les réseaux ? Il voudrait en savoir davantage sur le profil des travailleurs et sur la prise en charge financière. Il aborde ensuite la question du screening par rapport aux demandeurs d'emploi. Il se réjouit de ce que M. Rucci ait abordé cette question essentielle. Il lui demande si le screening a déjà été effectué et, dans l'affirmative, il voudrait en connaître les résultats. La population, qui arrive et donc codifiée chez ACTIRIS, l'est-elle toujours de la même manière ? Dans la négative, quel est le pourcentage de modification après le screening ? Il souhaiterait aussi davantage d'explications sur les filières qui seraient apparemment bouchées, notamment en E-learning. De quel type de saturation parle-t-on ici ?

S'adressant ensuite à M. Dubois, il partage son point de vue sur la complexité des dispositifs. S'il a bien compris, l'EFPME serait bien l'addition de l'INFAC et de INFOBO. Tout en se réjouissant de la qualité des formations offertes (l'EFPME est un lieu d'excellence qui répond aux besoins), il croit savoir que l'EFPME ne peut répondre à toutes les demandes. M. Dubois dispose-t-il d'une statistique de ce qu'il doit refuser ?

S'agissant de l'obligation des postulants à se trouver au préalable un contrat d'apprentissage, il se demande si cela n'équivaut pas à une sorte d'exa-

men d'entrée. Que fait-on de tous les candidats qui ne trouvent pas de contrat ? A nouveau, il demande s'il dispose d'une estimation des jeunes qui n'ont pas réussi à trouver un contrat en alternance. Il souhaiterait en savoir davantage sur le type de certification, diplômes, documents délivrés par l'EFPME. Donnent-ils accès aux emplois de la fonction publique souvent pris en référence ?

S'adressant enfin à M. Carlier, il ne peut que se désoler à son tour de l'absence d'outils statistiques fiables enseignement, emploi, formation à même de pouvoir cerner réellement tous les enjeux posés par la formation professionnelle en Région bruxelloise. L'addition de micro-statistiques et le foisonnement de statistiques partielles nuisent à la compréhension générale car elles sont inutilisables de l'une à l'autre. Il se demande toutefois si des progrès ont tout de même été réalisés en la matière compte tenu de la récurrence des demandes, notamment des politiques. Enfin, il souhaiterait que l'orateur soit plus précis, s'agissant du problème de la clarification des rôles de chacun.

Mme Jacqueline Rousseaux (MR) a trouvé les exposés passionnants. S'agissant d'EVOLIRIS, elle souhaiterait en savoir davantage sur ses sources de financement privé comme public, sa structure propre et même sa localisation, ainsi que du nombre de ses employés en charge. Ces formations sont-elles gratuites ou payantes et, dans l'affirmative, à la charge de qui ?

En ce qui concerne le screening des offres de formations, elle se demande si EVOLIRIS a dressé un inventaire de toutes les formations TIC et, dans la négative, pour quelles raisons ? Elle s'interroge aussi sur l'initiative des partenariats. Sont-ils de la responsabilité du conseil d'administration ou du ministère ?

Elle voudrait aussi en savoir davantage sur les formations courtes qui, à croire M. Rucci, n'existeraient pas ailleurs qu'en Région bruxelloise. L'oratrice relève que M. Dubois avait rappelé que le conseil d'administration de l'EFPME était composé, d'une part, des associations professionnelles et, d'autre part, des associations interprofessionnelles. Elle souhaiterait en connaître la composition exacte. Elle en vient surtout à le féliciter pour le très remarquable taux d'insertion de l'EFPME, de l'ordre de 90 % à l'emploi et ce, que le stagiaire ait réussi ou non. Comment l'expliquer ? Elle lui demande s'il existe de nouveaux publics que l'EFPME voudrait toucher. Elle s'interroge sur les graves lacunes cognitives chez les jeunes de moins de 15 ans. Cette réalité s'impose à tous les niveaux, même universitaire, chez les jeunes issus de tous les milieux, issus ou non de l'immigration. Elle partage totalement l'idée que les métiers se complexifient de plus en plus. Elle se déclare aussi sensible à la remarque que le rôle des formations est de tirer par le

haut. Elle ne voit pas d'autres moyens pour rendre leur dignité aux exclus de nos sociétés.

S'adressant enfin à M. Carlier, l'oratrice estime qu'il faudra effectivement doter Bruxelles d'un observatoire sur la formation et l'éducation qui devrait permettre de recueillir des données statistiques globales et actualisées. On ne peut se contenter d'un état des lieux vieux de près de 5 ans (2005-2006). Un nouveau s'impose.

Elle se demande quand sortira le prochain rapport. Pour sa part, elle estime affolant le fait qu'il y aurait près de 10.000 inactifs de moins de 25 ans en Région bruxelloise. Cette donnée est des plus interpellantes.

S'agissant de l'épineuse question de la reconnaissance des diplômes et des compétences des expériences professionnelles des primo-arrivants, elle s'interroge à la fois sur l'existence de statistiques fiables et sur le temps nécessaire pour valider un diplôme et/ou reconnaître une formation professionnelle.

Elle souhaiterait avoir les chiffres et pourcentages de la formation en promotion sociale par rapport aux autres types de formations.

Enfin, elle déplore le fait que les femmes apparaissent tout à la fois mieux formées que les hommes mais discriminées à l'emploi du fait de leur genre.

Après les avoir félicités pour la qualité de leurs interventions, Mme Caroline Désir (PS) demande aux trois intervenants ce qu'ils attendent réellement du Plan stratégique de formation de la Commission communautaire française. Quels devraient être ses défis ?

Pour M. Hamza Fassi-Fihri (cdH), ce qui ressort des trois brillants exposés, c'est la formidable diversité des champs de formation; d'où la nécessité d'appréhender la formation professionnelle dans sa globalité. Sans une vision globale de l'offre et de la demande, il ne voit pas en effet comment l'on pourrait songer à élaborer un Plan stratégique de formation régional; d'où l'importance des auditions en cours que le ministre a également appelées de ses vœux.

Compte tenu de la diversité des offres de formations, il demande aux orateurs s'il existe un outil évolutif d'information qui répertorierait l'ensemble des offres de formations, du public comme du privé et ce, y compris l'associatif, et où figurerait notamment les conditions d'accès et les délais éventuels d'attente. Précisément, il se demande s'il existe un portail électronique, qui répertorierait, en temps réel car les métiers TIC sont en constante évolution, l'ensemble des métiers, des offres de formations mais aussi des niveaux de qualification requis pour y accéder. A ses

yeux, il ne faudrait surtout pas que les formations rejettent d'emblée les moins qualifiés.

Il se demande s'il existe des métiers TIC qui ne nécessiteraient pas un gros bagage intellectuel. Il souhaiterait également avoir plus d'informations sur les écoles qui travaillent avec EVOLIRIS. Pour l'orateur, la Région se doit de favoriser au maximum les formations qui développent les métiers des secteurs des classes moyennes et des PME. Celles-ci sont des facteurs de richesse et d'emplois.

De manière concrète, il s'intéresse aux partenariats d'EVOLIRIS avec l'ensemble des espaces et dispositifs publics destinés à la création d'entreprises privées. Il songe aux guichets d'économie locale, aux coopératives d'activités, aux guichets création d'entreprises qui existent dans certaines communes.

Il se demande ensuite comment EVOLIRIS réussit à intégrer de la souplesse dans ses dispositifs de formation, sachant que les rythmes d'apprentissages ne sont pas les mêmes pour tous les individus. EVOLIRIS a-t-il une marge de manœuvre en matière de rythme de formation ?

Enfin, M. Fassi-Fihri se pose la question de savoir si EVOLIRIS connaît aussi des saturations. S'adressant à M. Carlier, il lui demande s'il est possible de mesurer réellement les formations en termes d'efficacité, sachant que les critères d'évaluation peuvent différer. Doit-on en effet mesurer l'efficacité d'une formation uniquement à son taux d'emploi immédiat ?

M. Arnaud Pinxteren (Ecolo) se joint aux félicitations de ses collègues. Leurs différents exposés n'ont pas manqué de lui donner une meilleure vision de la formation en Région bruxelloise. S'agissant du contexte concret du contrat de gestion et de l'élaboration d'un plan stratégique, il voudrait connaître les revendications des trois intervenants. Quels sont les aspects qui devraient retenir toute l'attention des parlementaires ?

Pour sa part, il s'interroge toujours sur la finalité d'une offre de formations. Celle-ci doit-elle uniquement servir à répondre à un besoin identifié des entreprises, c'est-à-dire idéalement déboucher sur un emploi déterminé ou bien, de manière plus générale, à donner des qualifications au demandeur d'emploi pour lui permettre, dans un second temps, de choisir un emploi ? On forme des gens pour un emploi ou à pouvoir choisir un emploi. Dans ce contexte, il voudrait en savoir davantage sur leurs revendications propres.

S'agissant d'EVOLIRIS, il se demande dans quelle mesure les partenariats avec le monde des entreprises ne favoriseraient certains types de formations et,

peut-être, certains choix de stagiaires en formation. L'appel au privé pourrait être en effet dangereux pour privilégier la formation de personnes déjà en partie employables, bref favoriserait une forme d'écramage. Il voudrait dès lors en savoir davantage sur les modalités de sélection.

En ce qui concerne l'EFPME, le député s'interroge sur la place aux formations en langues et sur les éventuelles collaborations avec les autres acteurs de l'insertion socioprofessionnelle.

Par rapport à CEFORA, rappelant que les fonds sectoriels sont cogérés entre les Flamands et les Wallons, il souhaiterait connaître l'opinion de M. Rucci par rapport à ceux qui estiment que la place de Bruxelles ne serait pas clairement identifiée. Il voudrait savoir si les intérêts de Bruxelles seraient moins bien défendus que ceux des autres Régions.

Le commissaire interroge ensuite M. Carlier quant à la raison du nombre de jeunes en formation. Faudrait-il en conclure que l'offre ne serait plus en adéquation avec la demande ? Quelles mesures faut-il prendre pour y remédier ?

Il lui demande son avis quant à ceux qui prônent une régionalisation de la formation professionnelle. Tout en conservant les mêmes opérateurs, sera-t-il ou non profitable à l'emploi bruxellois pour conduire notamment à une meilleure lisibilité et complémentarité entre les différents acteurs ? S'il a bien compris, l'Observatoire bruxellois de l'Emploi n'opère pas à ce stade-ci un échantillonnage avec suivi de trajectoire des demandeurs d'emploi. Un suivi des trajectoires paraît pourtant essentiel pour qui voudrait songer à comprendre, puis à améliorer, le secteur de la formation professionnelle bruxelloise.

Il demande à M. Carlier si l'Observatoire pourrait être cet outil à même d'opérer cet échantillonnage et/ou s'il le fait déjà. Dans la mesure où le CCFEE a des idées bien précises quant aux mesures que devrait prendre le futur plan stratégique, celui-ci a-t-il déjà été sollicité par le ministre Emir Kir ?

Revenant sur l'exposé de M. Dubois, M. Emmanuel De Bock (MR) s'inquiète d'abord de ce qu'il y aurait à Bruxelles une sorte de forme de communautarisation des métiers. Comment expliquer que dans certaines filières de métiers l'on ne s'exprimerait plus en français ?

Il se demande ensuite si l'EFPME ne formerait pas trop d'agents immobiliers certifiés, de l'ordre d'une centaine par an. Il lui demande ensuite si les jeunes sont rémunérés lorsqu'ils travaillent en entreprise et, auquel cas à charge, de qui ? Dans la mesure où sur les 107.000 demandeurs d'emploi à Bruxelles, 97 %

sont des francophones, il se demande s'ils ont bâti des articulations avec leurs partenaires néerlandophones. Des synergies existent-elles ?

S'agissant des partenariats avec le secteur des écoles de la Communauté française à Bruxelles, M. Jean-Pierre Rucci souligne qu'ils s'inscrivent dans le cadre d'un protocole entre la Région bruxelloise et la Communauté française qui, selon lui, est un copié-collé du protocole entre la Communauté française et la Région wallonne. EVOLIRIS s'inspire de l'expérience wallonne inter-réseaux (Technobel et Technocité). Cette expérience, destinée aux élèves et enseignants des filières « employés de bureau » et « employés comptables », se déroule chez EVOLIRIS entre octobre 2010 et mai 2011. Le but final est de proposer à ces étudiants de réaliser leur épreuve intégrée, avec l'encadrement de leurs enseignants, chez EVOLIRIS. Six écoles bruxelloises sont impliquées dans ce projet « inter-réseaux ». Au total, une douzaine d'enseignants et quelque 150 élèves auront l'opportunité de participer au projet. Concrètement, les enseignants ont été formés chez EVOLIRIS par des formateurs professionnels (bureautique et logiciel comptable); les élèves seront formés à leur tour par leurs enseignants dans leur école ou au sein du Centre. Fin mai 2011, les élèves viendront passer leur épreuve intégrée au sein d'EVOLIRIS. Un coordinateur est chargé du côté de la Communauté française de faire le lien entre les écoles, et ses besoins et les centres de compétences de Wallonie ou de Bruxelles. Il évoque encore un projet avec l'Athénée Charles Creuze à Bruxelles pour les filières de techniques de qualification de techniciens en informatique.

En ce qui concerne maintenant le public des travailleurs, les fonds sectoriels perçoivent une part de la masse salariale des entreprises et c'est notamment avec cet argent que le CEFORA finance la formation des travailleurs de ces entreprises. C'est la même chose pour bien d'autres fonds sectoriels. Il s'avère que le CEFORA travaille encore sur le pôle fédéral. Il a en son sein, au niveau de la commission paritaire 218, plus ou moins 400.000 employés.

La majorité des moyens sont placés, tantôt, en faveur de groupes cibles dits vulnérables (chercheurs d'emploi), tantôt, pour augmenter la compétence de ses travailleurs. Sans vouloir le moins du monde polémiquer, il reconnaît que le CEFORA est moins développé en Région bruxelloise. Il a des accords de coopération avec la Région wallonne et la Région flamande qui permettent de développer toute une série d'initiatives pour les travailleurs et les chercheurs d'emploi ce qui lui facilite le travail.

Il confirme qu'EVOLIRIS a mené deux expériences screening, exercice tout à la fois légitime mais très lourd à mettre en œuvre. Elles se proposaient d'in-

viter toutes les personnes inscrites comme analyste programmeur au sein d'ACTIRIS à venir passer un test, suivi d'un entretien. L'orateur souligne qu'ils ont constaté énormément d'erreurs d'encodage, de l'ordre de 30 à 40 %. Un sur trois n'était pas analyste programmeur. Il souligne que les données d'ACTIRIS (code professionnel) sont recueillies sur base déclarative. L'objectif d'EVOLIRIS avec ACTIRIS est de mieux évaluer les compétences des demandeurs d'emploi afin d'assurer un meilleur encodage.

Des résultats significatifs ont d'ores et déjà été réalisés en ce sens là. Les choses s'améliorent aussi depuis qu'un détaché d'ACTIRIS travaille au sein d'EVOLIRIS. C'est une réelle plus value pour les deux institutions.

S'agissant de la question de la certification du secteur privé de type CISCO, Microsoft ou Java, etc., M. Rucci souligne que ces certifications ont une valeur importante pour les gens qui sortent d'une formation professionnelle. Si on n'est pas en possession d'un Master ou d'un diplôme de bachelier, ces certifications prennent beaucoup d'importance. Elles ouvrent tout simplement les portes à l'emploi et, là, est l'essentiel. Il faut laisser la place à ce que le marché préconise et propose (à ce que les entreprises reconnaissent comme validité des compétences techniques).

S'agissant du mode de fonctionnement, EVOLIRIS est financé, comme tous les CDR, par la Région via ACTIRIS à raison de 500.000 € sur une base annuelle. Cette enveloppe a été majorée cette année-ci de 20.000 € pour le détaché d'ACTIRIS. 150.000 € des 500.000 € sont destinés aux nouveaux projets (volets opérationnels : équipement, actions formations, actions emploi, veille, sensibilisation et information). Dans ces projets les cofinancements avec le privé sont importants, comme par exemple avec Microsoft ou via les fonds sectoriels qui financent la formation des CE et des travailleurs.

A titre informatif, il rappelle qu'une formation TIC de 5 à 6 mois coûte extrêmement cher à ACTIRIS, à Bruxelles Formation ou au CEFORA. Une bonne moitié des 150.000 € sont destinés à des investissements en terme d'infrastructures (salles PC avec du matériel de pointe). Il existe six plateformes : trois chez EVOLIRIS dans les domaines du *Call Center*, de la sécurité informatique, de la télécommunication); trois autres existent à l'extérieur, par exemple une salle CISCO à l'ISIB, pour une filière d'ingénieurs en informatique mais aussi pour la formation professionnelle qualifiante de CE (partenariat avec Bruxelles Formation et CEFORA). EVOLIRIS a également investi dans un laboratoire mobile qui consiste en du matériel normalement impayable pour les centres ISP et mis gratuitement à leur disposition. Ce laboratoire

mobile a augmenté de manière très sensible le nombre d'heures de formations d'EVOLIRIS.

Le site Internet d'EVOLIRIS a effectué un inventaire complet de l'offre de formation TIC à Bruxelles. Toutes les filières TIC y figurent à destination des demandeurs d'emploi comme des étudiants du secondaire ou encore des étudiants en master. Cet inventaire des formations fait en outre le lien avec les métiers qui y sont liés. Il est disponible sur leur site www.evoliris.be. Seul bémol, la mise à jour de l'information dépend de la base de données DORIFOR. Elle n'est pas menée en temps réel.

Il précise qu'il existe une autre source d'information : l'IMT-B. D'inspiration québécoise, le site d'Information sur le marché du travail en Région bruxelloise rassemble l'information sur les professions et les secteurs d'activité en Région de Bruxelles-Capitale ainsi que sur les formations professionnelles. Ce site recense, par ailleurs, les offres d'emploi qui sont répertoriées chez ACTIRIS.

Il confirme la situation de quasi plein emploi des informaticiens néerlandophones bruxellois; d'où des liens avec le VDAB et, tout particulièrement, avec son centre de formation professionnelle. Beaucoup de francophones, d'allochtones et de flamands de Flandre viennent ainsi s'y former.

S'agissant de l'IMT-B, M. Donat Carlier (coordinateur au secrétariat de la Commission consultative Formation-Emploi-Enseignement en Région de Bruxelles-Capitale) précise que l'interface se réalise automatiquement avec DORIFOR pour ce qui concerne les offres francophones. Il précise que le site IMT-B qui est mis en œuvre par l'Observatoire bruxellois de l'Emploi d'ACTIRIS, est réalisé en collaboration avec Bruxelles Formation mais aussi avec le VDAB.

Ce site exploite ainsi diverses sources d'informations telles que les descriptifs des formations issus de la base de données DORIFOR de Bruxelles Formation et de la base de données du VDAB, les descriptions de professions réalisées par ACTIRIS (le COROME), les statistiques d'emploi de l'ONSS, de l'INASTI ou d'ACTIRIS pour ne citer qu'elles, la base de données des offres d'emploi d'ACTIRIS, ...

S'agissant des choix des partenariats avec le secteur privé, M. Jean-Pierre Rucci (directeur de l'asbl EVOLIRIS) souligne que ceux-ci ne relèvent d'aucune obligation, ni d'exclusivité. Ils sont tous décidés sur base volontaire et ne visent qu'à l'efficacité. Toute opportunité est bonne à prendre si elle ouvre réellement à l'emploi.

Pour le cas des modalités de sélection en ce qui concerne les formations longues qualifiantes, l'ora-

teur confirme qu'il existe parfois des exigences de prérequis d'ordre technique, logique ou linguistique. Après avoir passé un premier test, par exemple en anglais technique, le postulant devra passer une première sélection sur la base d'un texte et d'un entretien de motivation auprès de Bruxelles Formation ou de CEFORA. A ce sujet, il souligne que son secteur ne connaît pas de problème de saturation.

En conclusion, M. Rucci souligne qu'EVOLIRIS compte sept personnes : la personne détachée d'ACTIRIS, deux gestionnaires de projets, une secrétaire, une personne d'accueil, une assistante de direction et un directeur. Ce personnel assure le soutien de la formation de près de 1.400 personnes par an. EVOLIRIS est une petite structure qui n'a pas en interne de formateurs. Ces derniers sont rémunérés soit par les fonds sectoriels, soit dans le cadre de conventions avec Bruxelles Formation et un Fonds.

S'agissant des associations interprofessionnelles, membres de l'EFPME, M. Georges Dubois (directeur d'Espace Formation) cite la FPLI (Fédération des professions libérales et intellectuelles du SDI asbl), la FEBICE (la Fédération belge des indépendants et des chefs d'entreprises asbl), le SNI (Syndicat neutre pour les indépendants), l'UCM Bruxelles (Union des classes moyennes de Bruxelles-Capitale), l'UNIPLIB (l'Union nationale des professions libérales et intellectuelles de Belgique). Il précise que son équipe est constituée de trois gestionnaires de projets et d'une aide administrative à mi-temps; cela pour 2.600 clients et 226 modules de formation (2009).

Il confirme que le taux d'insertion à l'emploi est extrêmement élevé pour les personnes qui arrivent en fin de parcours qu'elles aient réussi ou non. Il est évident que les personnes qui n'ont pas décroché formellement leur diplôme occuperont de fait des emplois qui n'ont pas la même richesse d'activité. Une candidate esthéticienne décrochera tout de même un métier de manucure, un secteur plus étroit faute du titre requis.

Il confirme d'ailleurs que certains secteurs, pourtant en gros déficit d'emplois, tel l'HORECA, n'emploient pas ceux qui réussissent. Ils emploient ceux qui ne réussissent pas ! Si la non-connaissance de la seconde langue se révèle pénalisante, l'orateur ne constate pas de différences significatives entre les personnes d'origine ou de culture différente.

Il s'inquiète pour sa part de la fréquence très élevée de la dyslexie chez les jeunes apprentis : près d'un jeune sur deux en serait atteint, ce qui n'est pas idéal pour un bon apprentissage de la langue. En ce qui concerne les rémunérations, les personnes reçoivent effectivement une allocation d'apprentissage. Celle-ci dépend de l'année de stage.

Pour ce qui concerne l'apprentissage, l'allocation varie entre 260 € pour la première année et 370 € en dernière année. Pour les chefs d'entreprise, elle est de l'ordre de 800 € en dernière année. Cela signifie que le jeune en circuit de chef d'entreprise conserve son droit aux allocations familiales et ce, jusqu'à la deuxième année de chef d'entreprise. Au-delà, il les perd.

Les jeunes bénéficient d'un contrat : ce sont des travailleurs qui ne perçoivent pas de salaire mais des allocations d'apprentissage. Pour sa part, il estime que la formation en agent immobilier répond à un réel besoin, compte tenu de la rotation du secteur (3 %).

Qui plus est, de nombreux agents immobiliers exercent cette profession de manière complémentaire. Il rappelle que les agents immobiliers sont tous des indépendants. Quant à savoir comment se construit l'offre, la première condition est que le métier doit être un métier d'indépendant. Il n'est pas question de former des salariés, des hôtesse d'accueils ou des pizzaiolos.

La deuxième condition est d'avoir des formateurs de qualité, reconnus dans leur métier et secteur professionnel. Troisième critère : le métier doit être complet et complexe : l'EFPME ne forme pas, par exemple, de techniciens de type MIDAS.

En ce qui concerne les métiers auxquels l'EFPME ne peut pas répondre, par exemple les métiers de haute technologie, dans ce cas, l'EFPME s'associe avec d'autres opérateurs. Les formations se font en collaboration avec des acteurs spécialisés qui possèdent les technologies les mieux adaptées. Il cite la collaboration de l'EFPME avec l'asbl SKILLS Belgium qui recrute des éléments prometteurs à même de représenter la Belgique aux championnats d'Europe ou du monde des métiers (*World Skills*).

A ses yeux, il est évident que le contrat d'apprentissage est un outil d'insertion. A titre d'exemple, il explique que l'année dernière, l'EFPME acceptait d'inscrire les gens sans contrat, à charge pour eux de trouver un contrat avant le 31 octobre au risque de devoir, sinon, abandonner les cours. Au 31 octobre, 140 étaient partis sur 700, soit 20 %.

De ces 140, 110 étaient revenus dans le mois qui suivait, c'est-à-dire avec un contrat ! Les 30 autres ont été accompagnés pour retourner à l'école. Le contrat d'apprentissage est vraiment important pour les plus jeunes. Le métier participe à l'identité sociale des gens. En termes de dispositif, l'apprentissage pour les personnes peu qualifiées pose des soucis, pour avoir des difficultés à conceptualiser et à abstraire.

Or, aujourd'hui, la plupart des métiers exigent un minimum de prérequis. Une des solutions serait de pouvoir travailler sur des rythmes différents, ce qui n'est pas toujours évident.

On ne contrôle pas la durée des contrats d'apprentissage qui sont de maximum quatre années. L'EFPME voudrait aller plus loin. Concernant les demandeurs d'emploi, il rappelle qu'ils ne peuvent pas s'inscrire à l'EFPME s'ils n'ont pas 312 jours de chômage indemnisés dans les 2 dernières années ou 624 jours dans les 4 dernières années. Il suit en cela la réglementation ONEm. Des collaborations se sont effectivement nouées avec son homologue flamand (CINTRA Brussels) qui occupe le même campus et est également situé à Tours & Taxis. Ces collaborations se traduisent en termes de partage d'équipements et de cours, mais pas de cours de langues.

En revanche, des formations en néerlandais et en anglais sont bien organisées. Aujourd'hui, un jeune sur deux peut conclure, en fin de formation, une vente en néerlandais. Un système de reconnaissance mutuelle va être prochainement mis sur pied.

En ce qui concerne la question du certificat, le diplôme n'est pas équivalent à celui de la Communauté française. Il ne donne pas accès aux emplois publics, à l'exception des pompiers de la Ville de Bruxelles. Il n'y a aucun souci en ce qui concerne les emplois privés.

En ce qui concerne la question relative à la communautarisation de l'emploi, il confirme que certains métiers sont tenus par certaines communautés. Par exemple, dans certains ateliers de boucherie de la Gare du Midi, qui sont tenus par telle ou telle communauté, on ne parle que la langue véhiculaire de l'atelier. Certains jeunes en viennent à s'exprimer dans des sabirs propres à leurs seuls lieux de travail. Dans les formations classes moyennes, on ne peut pas parler de phénomènes de discrimination lié à l'origine ethnique notamment.

En préambule, M. Donat Carlier (coordinateur au secrétariat de la Commission consultative Formation-Emploi-Enseignement en Région de Bruxelles-Capitale) rappelle que le taux d'insertion à l'emploi des personnes qui ont réussi l'apprentissage est assez élevé. Un article (à paraître) de l'Observatoire bruxellois de l'Emploi situe le taux de sortie du statut de demandeur d'emploi des personnes qui ont décroché un certificat d'apprentissage à 72,8 %, après un an, un taux proche des diplômés universitaires.

L'idée selon laquelle l'apprentissage redonne confiance et dignité aux jeunes est évidente. Il rejoint totalement, en cela, M. Dubois. Une étude de la CCFEE montre que les jeunes, qui sont en alternance

et évidemment ne décrochent pas, regagnent assez rapidement une forte estime d'eux mêmes. Ils parviennent à remonter la pente.

L'intervenant précise ensuite que la CCFEE ne plaide pas pour la création d'une nouvelle structure bruxelloise dédiée à l'observation de l'enseignement et de formation professionnelle mais pour un travail en réseau de tous les organismes existants au travers d'une Plate-forme qui pourrait être dans l'idéal présidée par l'IBSA. Il rappelle que l'Observatoire bruxellois de l'Emploi, créé en 1995, a pour mission de suivre les évolutions de l'emploi et du chômage en Région de Bruxelles-Capitale, de traiter, au travers d'analyses thématiques, de questions relatives aux mutations et transformations propres au monde du travail. Dans ce cadre, il peut répondre aux objectifs de se doter d'outils pour anticiper les besoins en qualification en Région de Bruxelles-Capitale et pour identifier les nouvelles compétences, d'analyser l'ensemble des phénomènes relatifs au marché de l'emploi bruxellois et de diffuser l'information traitée.

Cet Observatoire est très bien outillé et performant. Reste qu'il n'a pas accès à toutes les bases de données pour pouvoir prétendre à des statistiques globales et exhaustives.

Il n'a pas accès aux statistiques relatives à la formation initiale, aux données scolaires. Il n'est dès lors pas facile d'analyser les statistiques de transition entre différents systèmes. L'Observatoire ne peut donner que ce qu'il a. Bruxelles Formation dispose d'études longitudinales de suivi sur base de ses propres données administratives, c'est-à-dire des stagiaires de Bruxelles Formation. Ainsi, les études ULYSSE donnent aussi des taux d'insertion à l'emploi après un, deux ans, etc.

Chaque service apparaît compétent en son domaine. La question est de croiser toutes leurs données. Il confirme qu'il y a eu des progrès significatifs en termes de statistiques tout particulièrement dans les données produites par Bruxelles Formation (et ses partenaires ISP); ce que l'on a pu constater au travers des trois états des lieux produits par la CCFEE.

Il est évident que des progrès doivent être réalisés notamment en ce qui concerne les statistiques des élèves après l'école, les données des classes moyennes et surtout celles de l'enseignement de promotion sociale qui concerne quelque 43.000 personnes (estimation 2007). Cet enseignement pose des problèmes statistiques parce qu'il est modularisé; une même personne pouvant être comptabilisée plusieurs fois.

Des problèmes de compatibilité statistiques se posent toujours entre les différents opérateurs. Comme l'a suggéré la CCFEE dans son avis 75, l'idéal se-

rait évidemment d'avoir un outil statistique intégré qui permettrait d'avoir une vue globale sur qui fait quoi et ce, afin de pouvoir travailler en réseau. Il suffirait de croiser toutes les bases de données administratives. En dépit de réelles améliorations, de nombreux problèmes persistent.

M. Carlier songe à l'enquête PISA, désormais incontournable, qui ne permet pas de travailler sur des données statistiques bruxelloises; ce qui pose naturellement problème pour qui voudrait suivre le parcours scolaire des élèves issus de l'immigration. Les données relatives à Bruxelles ne peuvent pas être ventilées, contrairement à celles de la Communauté germanophone !

L'orateur estime que la clarification des rôles pose évidemment problème. La CCFEE pense qu'elle devrait passer par les deux OIP qui ont eux-mêmes un comité de développement stratégique. Les deux OIP devraient coordonner les offres des divers opérateurs, chacun dans sa sphère de compétences. Cela évidemment ne suffit pas puisque des acteurs importants tels que l'enseignement de promotion sociale ne seraient pas concernés.

Il revient au politique de concrétiser un pilotage global qui devrait donc être le plus large possible, ce devrait normalement être l'objectif des bassins de vie. L'idéal est effectivement d'avoir un pilote avec un plan stratégique, élaboré à partir de l'ensemble des études et données statistiques (avis de la CCFEE 81).

En ce qui concerne les données relatives à la politique à mener en matière de genre, il s'appuie sur des données de 2007 (issues notamment des Enquêtes forces de travail) qui illustrent d'abord que les femmes ont de manière générale un niveau de scolarisation plus élevé que les hommes et ensuite qu'elles se forment davantage qu'eux, sauf pour ce qui concerne les travailleuses bruxelloises de 45 à 54 ans. Il n'en reste pas moins que Bruxelles compte beaucoup de femmes peu qualifiées qui éprouvent de nombreuses difficultés à trouver un emploi. Une analyse genrée systématique devrait être prônée.

Il confirme à son tour l'excellence des relations de la CCFEE avec son homologue flamand le BNCTO et ce, quand bien même ses compétences ne sont pas exactement identiques pour ne pas s'intéresser à l'enseignement. Des avis très performants ont été rédigés en commun tant avec le BNCTO que le Conseil économique et social.

Il estime qu'il faudrait pouvoir se pencher prioritairement sur le cas des inactifs de moins de 25 ans qui ne se retrouvent nulle part. Si le nombre se chiffre bien en deçà des 10.000, leur situation n'en reste pas

moins préoccupante. Des dispositifs doivent être pensés pour les remettre dans les rails du travail.

Qu'entend-on par qualité de formation ? Le sujet est évidemment complexe. Il y a d'autres types de finalités que l'emploi immédiat comme l'insertion sociale. Une formation en alphabétisation n'est pas qualifiante en soi mais reste absolument nécessaire.

Il conclut en précisant que la CCFEE n'a pas encore été consultée par les services du ministre Emir Kir pour ce qui concerne le Plan stratégique de Formation professionnelle.

M. Serge de Patoul (MR) souhaite des compléments d'informations, notamment, s'agissant, d'une part, des décrochages en formations classes moyennes et, d'autre part, en promotion sociale. Il s'interroge ensuite sur le fait que la moitié des stagiaires en apprentissage serait dyslexique. Y a-t-il un cursus type de ce type d'apprenants ? Sont-ils passés par le type 8 de l'enseignement fondamental ? Il se demande si l'EFPME est doté d'outils pour répondre à cette difficulté supplémentaire.

M. Hamza Fassi-Fihri (cdH) réitère sa question quant à la capacité pour EVOLIRIS de former à des métiers TIC des personnes sous-qualifiées.

S'agissant de la question relative à la banque de données, M. Jean-Pierre Rucci rappelle l'existence de l'IMT-B qui est géré par l'Observatoire. A sa connaissance aucune banque de données ne fournit les délais d'attente pour une formation dans le domaine informatique (métiers des TIC). En ce qui concerne l'accès aux formations pour les métiers de l'informatique pour les moins qualifiés, il souligne l'action des Centres d'Insertion socioprofessionnelle qui sont partenaires d'EVOLIRIS. Ces centres forment à certains métiers, tels les techniciens PC, *helpdesk*, réseaux, etc. Il rappelle que les exigences du marché sont de plus en plus fortes et souligne que de nombreux petits métiers TIC sont condamnés à disparaître.

M. Georges Dubois (directeur d'Espace Formation) indique que la plupart des jeunes qui arrivent en première année à l'EFPME ont déjà décroché. Il s'agit donc de mettre en place des stratégies d'accrochage. En cas d'absence d'un jeune, les parents comme le patron sont automatiquement avertis dès 10 heures du matin. Seul un jeune sur deux de première année passe en seconde. Il souligne qu'il n'est pas évident de commencer un métier à 15 ans. Il précise encore que l'EFPME met des nouvelles formations en place non pas à la demande des jeunes mais bien des secteurs. Enfin, il indique que généralement les dyslexi-

ques n'ont pas fréquenté les classes de type 8. Leur problème est précisément de ne pas avoir été repérés. C'est, à ses yeux, l'une des grandes lacunes de l'enseignement fondamental.

En ce qui les concerne, le seul dispositif de remédiation possible est l'apprentissage du métier, les jeunes ne fréquentant l'école que deux jours semaine. Après avoir gagné l'estime d'eux-mêmes, les jeunes apprennent en quelque sorte à vivre avec leur handicap.

M. Donat Carlier (coordinateur au secrétariat de la Commission consultative Formation-Emploi-Enseignement en Région de Bruxelles-Capitale) confirme que les abandons sont probablement fort élevés dans les premiers mois de formation en alternance, tant à l'EFPME que dans les CEFA; et ce, pour toute une série de causes. Il rappelle ainsi notamment la difficulté à trouver des places de stages pour les formations en alternance dans une proposition qui permettrait d'envisager un réel développement du nombre de jeunes auprès des deux opérateurs historiques.

4. Réunion du 9 mai 2011

4.1. Exposé de M. Michel Peffer, directeur général de Bruxelles Formation (BRUFOR)

Missions décrétales

M. Michel Peffer rappelle que BRUFOR s'inscrit dans le cadre de l'Arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 12 mai 1987 relatif à la formation professionnelle et a été créé par le décret de la Commission communautaire française du 17 mars 1994. Celui-ci stipule les missions de l'Institut qui sont les suivantes :

- Organisme à gestion paritaire.
- Organisation et gestion de la formation professionnelle comprenant notamment :
 - Apprentissage d'un métier, d'une profession ou d'une fonction;
 - Actualisation et qualification dans le métier, la profession ou la fonction;
 - Acquisition d'une formation de base nécessaire à l'exercice d'une activité professionnelle;

- Reconversion professionnelle, perfectionnement et élargissement des connaissances professionnelles ou leur adaptation aux évolutions contextuelles;
- Détermination de l'orientation professionnelle la plus favorable des personnes.
- Collaboration avec les organismes compétents en matière d'emploi et de formation, dont notamment Actiris

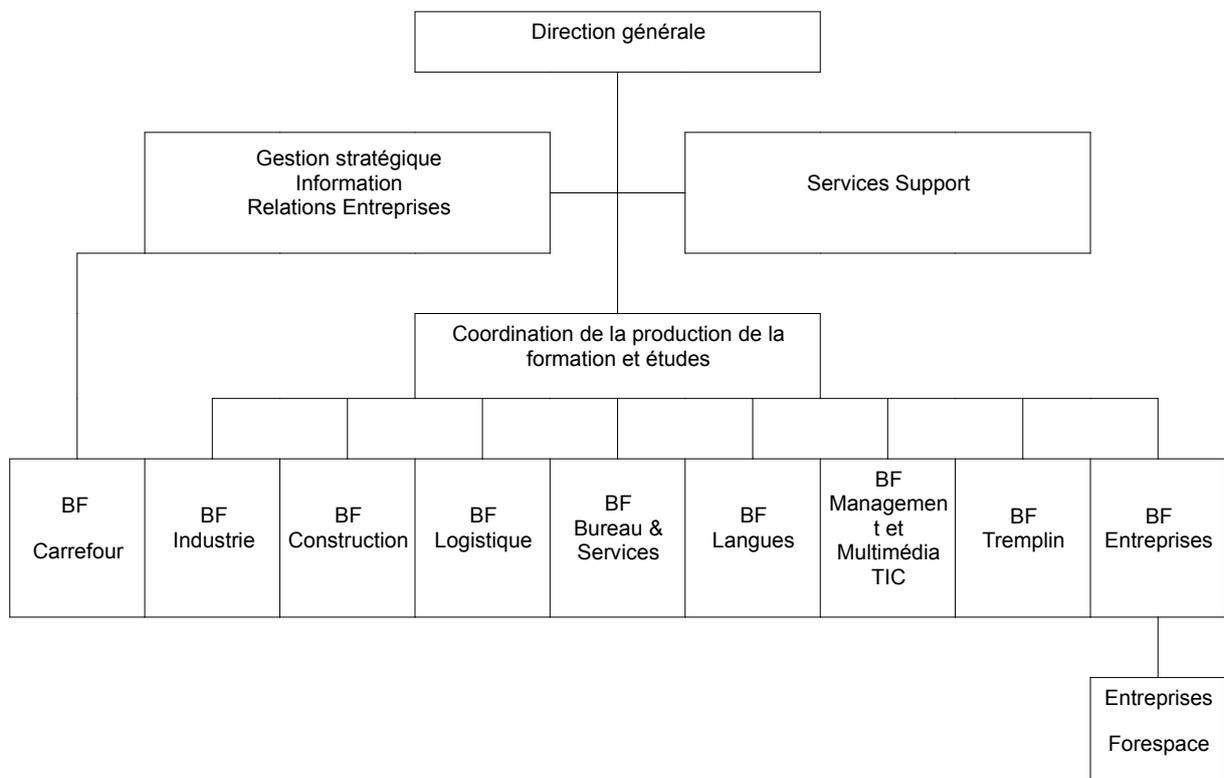
Par ailleurs, Bruxelles Formation s'inscrit également dans le Décret du 27 avril 1995 relatif à l'insertion socioprofessionnelle et la mission de validation

des compétences qui lui est conférée par le Décret Commission communautaire française du 17 septembre 2003.

Structure organisationnelle simplifiée de Bruxelles Formation

Dans le cadre de nos analyses, nous utilisons un organigramme simplifié permettant de regrouper les activités de support et mettant plus en exergue la mission de formation.

Cet organigramme prend la structure suivante :



*Comparaison de l'offre de formation de Bruxelles
Formation et de ses partenaires en relation avec la
situation des demandeurs d'emploi*

Contexte

DEI par niveau d'études, durée d'inactivité et classe d'âge (Janvier 2011)

Niveau d'étude	Durée inactivité	< 25 ans	25-39 ans	40 ans et +	Total
Primaire	< 1 ans	1.877	1.463	1.127	4.467
	1 ans et +	1.474	2.958	5.325	9.757
Sous-total primaire		3.351	4.421	6.452	14.224
Secondaire Inférieur	< 1 ans	2.132	2.465	1.030	5.627
	1 ans et +	2.128	5.319	4.282	11.729
Sous-total secondaire inférieur		4.260	7.784	5.312	17.356
Secondaire Supérieur	< 1 ans	2.881	3.418	1.256	7.555
	1 ans et +	1.761	6.941	4.220	12.922
Sous-total supérieur		4.642	10.359	5.476	20.477
Supérieur non-universitaire	< 1 ans	538	2.049	770	3.357
	1 ans et +	130	2.941	2.256	5.327
Sous-total supérieur non-universitaire		668	4.990	3.026	8.684
Universitaire	< 1 ans	322	1.635	521	2.478
	1 ans et +	33	1.382	1.261	2.676
Sous-total universitaire		355	3.017	1.782	5.154
Apprentissage	< 1 ans	158	276	98	532
	1 ans et +	128	401	291	820
Sous-total apprentissage		286	677	389	1.352
Autres	< 1 ans	1.363	9.166	6.181	16.710
	1 ans et +	443	7.749	13.890	22.082
Sous-total autres		1.806	16.915	20.071	38.792
TOTAL		15.368	48.163	42.508	106.039

Source : ACTIRIS, Calculs Observatoire (2011)

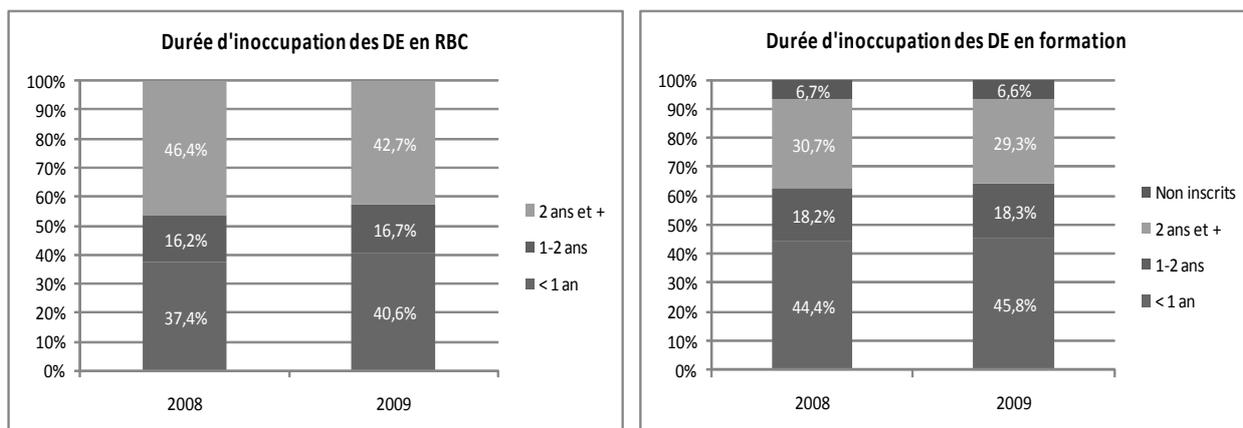
Pourcentages par classes d'âge :

< 25 ans : 15,49 %

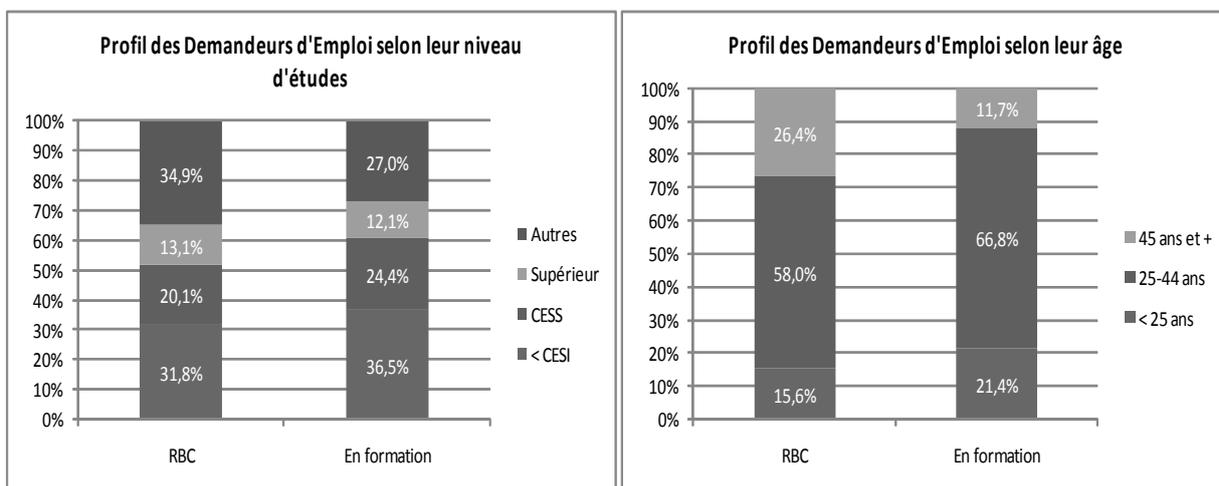
25-39 ans : 45,42 %

40 ans et + : 40,09 %

Profil des demandeurs d'emploi selon la durée de leur inoccupation ⁽⁵⁷⁾



Profil des demandeurs d'emploi selon le niveau d'études et l'âge



Le public Demandeurs d'Emploi pris en charge par l'ensemble du dispositif de formation (ISP, Promotion sociale, partenariats handicapés et Bruxelles Formation) reflète relativement bien la structure du chômage bruxellois :

- Les jeunes de moins de 25 ans en formation sont plus largement représentés (21,4 % des DE en formation pour 15,6 % des DE inscrits auprès d'ACTIRIS)
- Les DE faiblement qualifiés sont plus largement représentés dans le dispositif global que dans la structure de chômage (36,5 % pour 31,8 % des DEI)
- Les DE âgés de 45 ans et plus sont relativement moins représentés dans le public en formation (11,7% des DE en formation pour 26,4% des DEI)

(57) Sources : Observatoire bruxellois de l'Emploi (2011) et données transmises le 13 avril 2011 par Bruxelles Formation

- Les DE longue durée sont moins largement représentés parmi le public en formation (29,3 % pour 42,7 % des DEI).

Offre de formation et réalisations de Bruxelles Formation en tant qu'opérateur

Offre de formations de Bruxelles Formation en gestion propre

Bruxelles Formation est organisé en :

- 7 Pôles ayant chacun une spécificité sectorielle ou de domaine de formation (i.e Langues) et offrant principalement des formations qualifiantes
- 1 Pôle Tremplin dispensant des formations de base et de remise à niveau et réalisant les tests de sélection pour 3 autres Pôles
- 1 Centre d'information et de conseil en formation professionnelle dont l'objectif consiste à informer, documenter, conseiller et orienter les Demandeurs d'Emploi sur les possibilités de formation en région bruxelloise.

Ces Pôles s'inscrivent également dans une démarche référentielle et de certification progressive des formations.

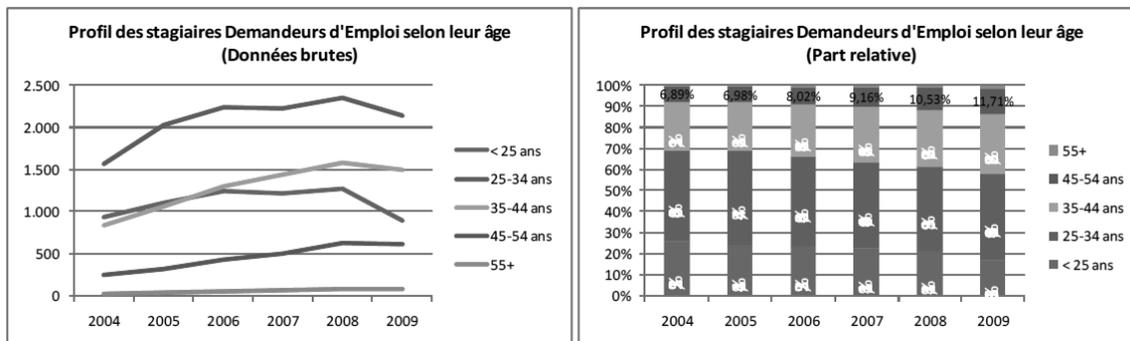
Production globale de Bruxelles Formation ⁽⁵⁸⁾

		2004	2005	2006	2007	2008	2009	Evolution 2004-2009
DE	Heures	948.091	1.123.204	1.272.647	1.248.029	1.316.460	1.405.694	
		---	18,47%	13,31%	-1,93%	5,48%	6,78%	48,27%
	Stagiaires	3.058	3.769	4.883	4.910	5.183	6.007	
		---	23,25%	29,56%	0,55%	5,56%	15,90%	96,44%
	Durée moyenne (en h)	310,04	298,01	260,63	254,18	254,00	234,01	
		---	-3,88%	-12,54%	-2,47%	-0,07%	-7,87%	-24,52%
Travailleurs	Heures	74.851	82.412	82.153	99.203	92.744	91.046	
		---	10,10%	-0,31%	20,75%	-6,51%	-1,83%	21,64%
	Stagiaires	2.890	3.023	3.279	3.225	3.169	3.572	
		---	4,60%	8,47%	-1,65%	-1,74%	12,72%	23,60%
	Durée moyenne (en h)	25,90	27,26	25,05	30,76	29,27	25,49	
		---	5,26%	-8,10%	22,78%	-4,86%	-12,91%	-1,59%
Total	Heures	1.022.942	1.205.616	1.354.800	1.347.232	1.409.204	1.496.740	
		---	17,86%	12,37%	-0,56%	4,60%	6,21%	46,32%
	Stagiaires	5.948	6.792	8.162	8.135	8.352	9.579	
		---	14,19%	20,17%	-0,33%	2,67%	14,69%	61,05%
	Durée moyenne (en h)	171,98	177,51	165,99	165,61	168,73	156,25	
		---	3,21%	-6,49%	-0,23%	1,88%	-7,39%	-9,15%

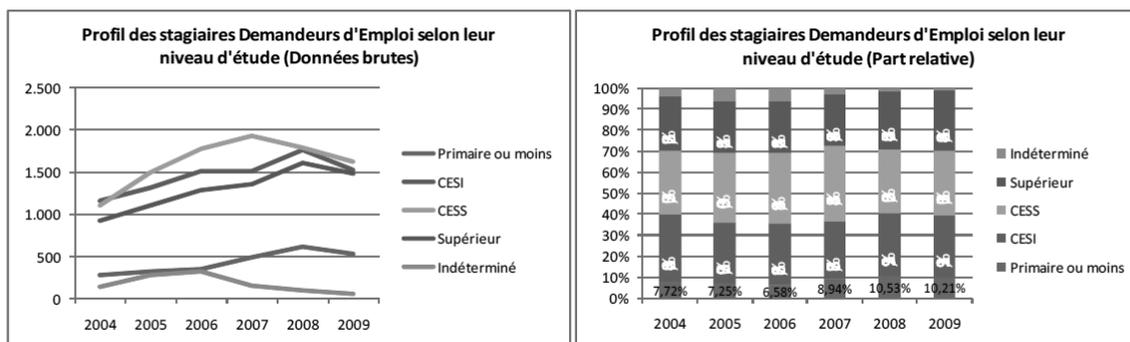
(58) Source : Rapports d'activités 2004 à 2009 et données transmises le 3 mars 2011 et le 22 mars 2011. Ces données incluent le FPI en établissement d'enseignement mais ne prennent pas en compte les FPI en entreprise

Il est à noter que durant cette même période la croissance des subsides se situe à plus ou moins 16,5 %.

Profil des stagiaires demandeurs d'emploi selon l'âge ⁽⁵⁹⁾



Profil des stagiaires demandeurs d'emploi selon leur niveau d'études ⁽⁶⁰⁾



Profil de stagiaires pris en charge par Bruxelles Formation

- La part relative des stagiaires de moins de 35 ans a diminué au cours des dernières années (- 13,2 %), la représentativité des stagiaires âgés de 35-44 ans ayant plus largement augmenté (+ 5,4 %) → vieillissement;

(59) Source : données issues de la base de données de Bruxelles Formation et transmises le 31 janvier 2011.

Ces données ne comprennent pas les stagiaires en autoformation (environ 1.000 stagiaires).

(60) Source : données issues de la base de données de Bruxelles Formation et transmises le 31 janvier 2011.

Ces données ne comprennent pas les stagiaires en autoformation ou Forespace.. Par ailleurs, les données ont été retravaillées pour former des catégories de niveau d'étude cohérentes. Ainsi, les stagiaires repris sous la catégorie « Niveau d'étude indéterminé » ont été reventilés selon le niveau de diplôme obtenu dans d'autres systèmes scolaires que le système éducatif francophone (*i.e* une personne reprise sous la catégorie « secondaire inférieur étranger » a été comptabilisée en « CESI »).

- La représentativité des jeunes de moins de 25 ans a diminué (– 8,7 %) parmi les stagiaires de Bruxelles Formation au cours des dernières années. Néanmoins, leur représentativité en 2009 est relativement similaire à la structure des DE inscrits auprès d'ACTIRIS.
- Les stagiaires âgés de 25-34 ans et de 35-44 ans sont plus largement représentés au sein de Bruxelles Formation qu'au sein des DEI.
- Bien qu'ayant légèrement diminué au cours des 3 dernières années, la part du public peu qualifié (CESS max.) est restée relativement stable depuis 2004. Toutefois, ce public relève plus particulièrement du secteur de l'ISP tel que cela résulte du Décret.
- La structure des stagiaires en fonction de leur niveau d'étude est assez semblable à celle des DEI bruxellois.
- Pourcentage de contrats menés à terme = 88 %.

Aide à l'insertion / mise à l'emploi des stagiaires demandeurs d'emploi

- Bruxelles Formation recourt régulièrement à des stages en entreprises en fin de formation qualifiante et promeut la FPI-E, ce qui favorise la mise à l'emploi.
- Effectue un suivi ponctuel des Demandeurs d'Emploi par le biais de l'enquête Ulysse (vise à cerner l'évolution professionnelle des stagiaires l'année suivant la formation).

Remarques :

- L'enquête 2011 porte sur les sortants d'une formation qualifiante au cours de l'année 2009.
- L'enquête 2010 porte sur les sortants d'une formation qualifiante au cours de l'année 2008.
- L'enquête 2009 porte sur les sortants d'une formation qualifiante au cours de l'année 2007.

Coordination de la production en Région de Bruxelles-Capitale en tant que régisseur

La mission de Régie de Bruxelles Formation est relative à l'organisation et à la gestion de la formation professionnelle francophone à Bruxelles.

Bien qu'acteur majeur du secteur, Bruxelles Formation n'est pas l'unique opérateur de formation et d'insertion. Dès lors, ce rôle de régie vise à organiser

les modes de collaboration de Bruxelles Formation avec les autres opérateurs.

Les partenariats avec les autres acteurs de formation visent à accroître et diversifier l'offre de formation par la mobilisation conjointe de moyens d'une part et par des démarches ciblées et complémentaires d'autre part.

Partenariats d'insertion socioprofessionnelle

- Les partenariats d'insertion socioprofessionnelle sont conclus dans le cadre du Décret de 1995 relatif à l'agrément des organismes d'insertion socioprofessionnelle et au subventionnement de leurs activités de formation professionnelle.
- Ils visent principalement les publics moins qualifiés et portent sur les programmes d'alphabétisation, de préformation, de formation par le travail, de formation qualifiante ou encore de détermination.
- Un contrat de formation professionnelle formalise les liens qui existent entre les stagiaires, les OISP et Bruxelles Formation.
- Le cahier des charges permet d'établir les éléments requis ainsi que les aspects d'évaluation du dispositif de formation en OISP.
- Bruxelles Formation apporte son support méthodologique aux OISP, notamment en matière de développement de leur offre.

L'offre de formation des OISP n'est pas nécessairement cadrée dans une logique visant à répondre à des besoins identifiés sur le marché de l'emploi mais répond plus à une offre adaptée au public. Notons toutefois que Bruxelles Formation et ACTIRIS lancent chaque année des appels à projets conjoints pour les OISP, tenant compte des besoins identifiés sur le marché.

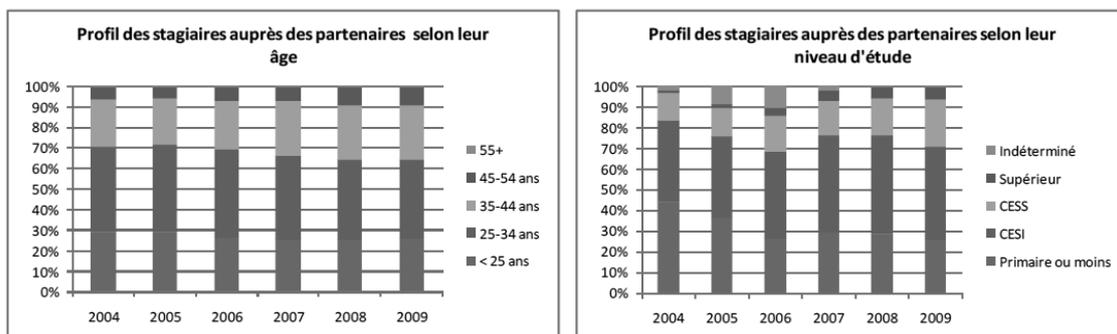
Les partenariats avec les Missions Locales portent en grande partie sur une offre structurelle de services, à l'exception des quelques formations innovantes.

Les activités conventionnées menées dans le domaine de l'insertion socioprofessionnelle ont permis de prendre en charge, en 2009, 4.044 personnes pour une durée moyenne de l'action de 388 heures.

Les demandeurs d'emploi étaient répartis parmi les actions de la manière suivante ⁽⁶¹⁾ :

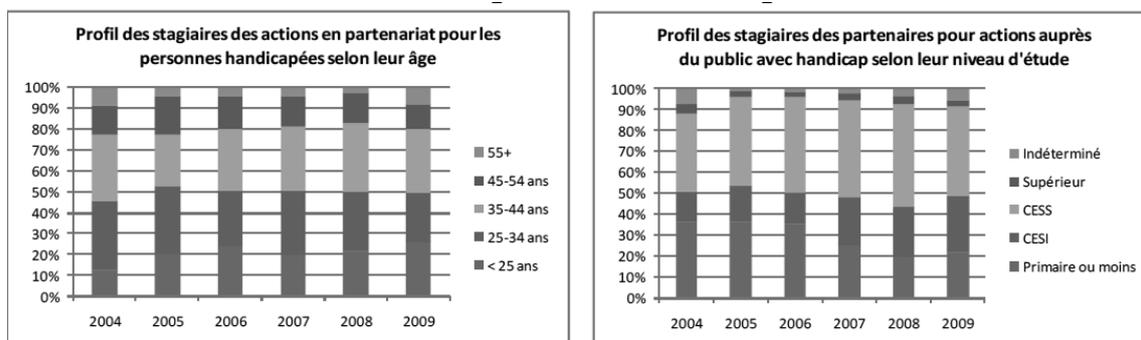
(61) Source : Rapport d'activités 2009 et données issues de la base de données de Bruxelles Formation transmises le 3 mars 2011.

Profil des stagiaires pris en charge par les partenaires ⁽⁶²⁾



Les activités conventionnées menées par les partenaires sont majoritairement à destination de Demandeurs d'Emploi âgés entre 25 et 34 ans et faiblement qualifiés puisqu'en moyenne, au cours des six années mesurées, 74,68 % d'entre eux disposaient au plus d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur.

Partenariat avec le secteur des personnes handicapées



Partenariats avec l'enseignement de promotion sociale

- L'enseignement de promotion sociale permet d'accroître l'offre de formation au travers de formations devenues pour la plupart structurelles, dans des domaines non couverts par Bruxelles Formation.
- Un appel à projet annuel permet en sus de réaliser des actions de formations liées à des secteurs prioritaires et visant des Demandeurs d'Emploi faiblement qualifiés.

(62) Source : Données issues de la base de données de Bruxelles Formation et transmises le 31 janvier 2011.

En 2009, la Convention-cadre a permis de prendre en charge 617 Demandeurs d'Emploi ⁽⁶³⁾ pour des formations d'une durée moyenne de 373 heures.

Partenariats avec les fonds sectoriels

Bruxelles Formation collabore avec les fonds sectoriels sur trois aspects :

- La définition de référentiels de métiers-compétences
- L'organisation conjointe de formations à destination des demandeurs d'emploi et/ou travailleurs en veillant à leur adéquation aux besoins du secteur concerné
- Le financement de formations.

Les formations données par Bruxelles Formation et réalisées avec l'apport des fonds sectoriels représentent (en dehors des activités du Pôle Entreprises et des FPI-E) 51,8 % des formations qualifiantes.

Les trois principaux fonds sectoriels partenaires de Bruxelles Formation sont le Cefora, les fonds du transport et le fonds sectoriel de la construction.

Partenariats avec les Centres de Référence ⁽⁶⁴⁾

Les Centres de Référence sont des structures partenariales permettant de rassembler les opérateurs de l'emploi et de la formation ainsi que les fonds sectoriels visant au cofinancement des actions par les partenaires privés et publics.

L'objectif des Centres de Référence est d'aider à structurer l'offre de formation en lien avec les besoins du marché et d'offrir des infrastructures de pointe en raison, notamment, de la participation de partenaires privés. Les Centres de Référence ont également une mission de veille technologique et de promotion des métiers.

Bruxelles Formation a dès lors mis en place des plate-formes partenariales de formation avec les Centres de Référence.

Les principaux projets en cours et les perspectives

Les principaux projets en cours

- Mise en place depuis 2011 d'un système de gestion intégrée (PGI/ERP).
- Elaboration d'une politique de qualité visant à la certification ISO 9001 – EFQM dans le courant 2011, Cette demande s'inscrit dans un système d'amélioration continue du fonctionnement de l'Institut.
- Elaboration d'un contrat de gestion pour septembre/octobre décliné en plans de développement annuel dont les enjeux principaux sont :
 - Articulation de l'offre de formation en fonction des besoins du marché bruxellois de l'emploi et de la formation, en fonction du profil des publics ciblés, des besoins des employeurs et en lien avec les priorités de la législature.
 - Ciblage des publics dans le cadre de la définition d'objectifs stratégiques, planification de l'offre de formation déclinée en activités et en résultats à atteindre.
 - Clarification des relations entre les acteurs clés du domaine de la formation professionnelle et cadrage de la relation avec les acteurs de l'insertion socioprofessionnelle.
 - Articulation de l'interface emploi et formation dans une optique d'un parcours intégré du Demandeur d'Emploi.
 - Mise en place d'une collaboration encore renforcée avec Actiris en vue d'une meilleure orientation des publics et d'une prise en charge prioritaire par Actiris des stagiaires formés par Bruxelles Formation.
 - (Un Comité de stratégie fonctionne entre les deux organismes déjà depuis 2006).
 - Optimisation de la gestion prévisionnelle de l'offre et de la demande de formations, coordonnée pour l'ensemble des Pôles, afin de disposer d'un calendrier consolidé de l'ensemble des activités des Pôles.
 - Renforcement de la gestion prévisionnelle des ressources humaines.
 - Mutualisation des moyens de Bruxelles Formation et d'autres acteurs régionaux notamment en matière de ressources immobilières, matérielles ou humaines dans une optique d'op-

(63) Source : Rapport d'activités 2009.

(64) Source : Données transmises par Bruxelles Formation le 8 mars 2011.

timisation des moyens au niveau de la Région et de la Commission communautaire française.

- Articulation avec le Plan stratégique pour la formation, le PRDD, le PCUD, le Plan Langues, l'Alliance Emploi Environnement, les bassins de vie ...
- Ces dispositifs sont déjà en application (exemple Plan langues) ou en voie de réalisation (« Tremplin jeunes », éco-construction).

Le défi des trois années à venir

70.000 emplois potentiels se libèrent suite au vieillissement de la population !

Quels moyens et quelle stratégie pour y amener des Bruxellois ? !

4.2. Exposé de Mme Martine De Vos, directrice de la Coordination bruxelloise pour l'emploi, la formation et l'insertion sociale des femmes peu scolarisées (COBEFF)

Mme Martine De Vos rappelle, dans un premier temps, la mission première de la COBEFF : proposer à un public faiblement qualifié des formations qualifiantes menant vers l'emploi

La COBEFF est née en 1989 d'une volonté de groupes travaillant en éducation permanente de lutter pour que des femmes peu qualifiées puissent obtenir un travail épanouissant et respectant au mieux les besoins de la famille.

Pour plus d'un chercheur d'emploi sans formation, un centre comme la COBEFF représente l'espoir de sortir de la précarisation et de l'exclusion, l'espoir donc, d'acquérir une juste place sociale à la mesure des efforts accomplis pour la trouver et surtout pour la garder...

La COBEFF se veut un centre ouvert sur la différence, sur les projets, sur l'évolution de la société.

Les formations proposées sont au nombre de 9 :

1. Aide soignant
2. Auxiliaire de l'enfance
3. Assistant logistique

Ces trois premières formations sont reconnues par le secteur ISP et la Promotion Sociale de la Communauté française et sont mixtes.

4. Agent d'entretien en milieu hospitalier
5. Cuisinière de collectivité et service en salle
6. Vendeuse polyvalente

Ces trois formations suivantes sont reconnues par le secteur ISP et sont réservées aux femmes.

7. Préformation en vue de l'obtention du CESI professionnel en jury central
8. Remise à niveau et préparation de la passerelle pour entrer en école d'infirmière

Ces formations ne sont pas qualifiantes et sont mixtes.

9. Aide ménagère en titre service

Cette formation courte est organisée en partenariat avec les missions locales et est mixte.

Le succès de ces formations ne décroît pas et le public est toujours en demande d'accès à ces programmes. La COBEFF a accueilli plus de 600 personnes en 4 heures lors de ses « portes ouvertes » d'avril 2011.

Le public accueilli à la COBEFF est multiculturel. Il est majoritairement féminin avec souvent la charge d'enfants en bas âge. Il est aussi très peu scolarisé ou possédant des diplômes non reconnus. Il est très souvent confronté à des difficultés sociales majeures et dépend du paiement d'allocations sociales. Il ne connaît que rarement le Néerlandais.

Son public se démarque par son très grand intérêt pour son projet de formation et les sources de ses motivations sont diverses : l'accès à un emploi de qualité apportant une amélioration des conditions d'existence, une réelle possibilité de sortir du système de dépendance sociale, l'acquisition d'une reconnaissance sociale, le désir d'apprendre et de se développer, le besoin de sortir de l'isolement social, l'amélioration de l'image de soi ...

La finalité de la COBEFF étant d'amener ces personnes vers l'emploi, son rôle est donc de leur donner avant tout un moment d'arrêt et de développement personnel, une formation dont les compétences visées sont reconnues pour accéder au travail dans le secteur choisi et des clés (se présenter, communiquer, comprendre dans quel monde on évolue, ...) pour trouver un emploi.

Si plusieurs centaines de candidats sont sortis de la COBEFF avec le certificat tant espéré, c'est grâce à différents facteurs tant internes qu'externes.

Pour les facteurs internes, Mme De Vos retient que :

1. La COBEFF met un point d'honneur à proposer des formations professionnelles de qualité dispensées par des formateurs présentant tant une expérience professionnelle de terrain que des compétences pédagogiques spécifiques à la formation pour adultes peu qualifiés; des formateurs qui réfléchissent ensemble leurs objectifs et qui continuent à se former.
2. L'accueil et l'accompagnement social des stagiaires sont également organisés dans un souci de répondre au mieux aux diverses demandes et problématiques rencontrées avant et pendant la formation. Les formations sont encadrées par un duo de formateurs qui tissent tout au long du parcours des stagiaires des relations basées sur le respect des différences, sur l'écoute et sur la confiance. Parce qu'ils savent que les difficiles réalités sociales vécues par notre public peuvent entraver le projet professionnel, ils sont convaincus du caractère indispensable d'une écoute et d'un travail individuels le cas échéant.
3. La COBEFF organise des formations qui mènent vers un contrat de travail. Les opportunités réelles d'insertion sont donc un point particulièrement important pour sa politique de formation. Son public est d'ailleurs attentif à cette préoccupation. Il est in fine fondamental d'accompagner les stagiaires qualifiés dans leurs démarches de recherche d'un emploi de qualité. Son service de *coaching* professionnel propose un accompagnement individualisé à chaque stagiaire demandeur et organise parallèlement des modules spécifiquement centrés sur les différents angles de la recherche d'emploi.

Quant aux facteurs externes, la directrice souligne que :

1. Les formations de la COBEFF sont reconnues par des institutions incontournables dans le champ de l'insertion et de la formation en RBC à savoir : Bruxelles Formation, le Fonds social européen, la COCOF, ACTIRIS, l'école de promotion sociale CFCS, des CPAS et des Missions locales, Flora, le Réseau Coordination Enfance, les Fonds des Hôpitaux privés et des maisons de repos, le Fonds social de l'Horeca, les Fonds Maribel social du secteur socioculturel et Réduire et Compenser. Cette reconnaissance est pour la COBEFF fondamentale non seulement pour la collaboration avec ces institutions engendrée par cette reconnaissance et pour la subsidiarité vitale pour la survie de son centre mais également pour la valeur des certificats qui clôture chaque formation. Cette valeur si-

gnifie aussi pour ses stagiaires une garantie pour un emploi valable.

2. La COBEFF née de l'insertion via l'éducation permanente a construit en 20 ans un partenariat solide avec des associations de terrain « parentes » œuvrant dans le secteur de l'insertion. Grâce à ces relations de travail, un grand nombre de stagiaires ont l'opportunité de se préparer par une remise à niveau nécessaire pour accéder à une formation qualifiante dans notre centre ou ailleurs.
3. La COBEFF participe régulièrement à des réflexions à visée politique. En effet, elle est notamment présente dans le réseau Flora et à la FeBISP.

Liées à ce contexte, ses perspectives d'avenir sont fondées sur des questions récurrentes et incontournables qui nécessitent une prise de position des pouvoirs publics.

En effet et d'abord comment ne pas faire part de ses inquiétudes sur les fameux emplois « de qualité » ? Autrement dit, pour quels types d'emploi forme-t-elle ? Force est de reconnaître que les emplois proposés sont trop souvent très loin du « temps plein CDI ». Son public formé se retrouve souvent alors confronté aux prises des pièges à l'emploi : contrats précaires, fragmentation des temps de travail et imposition des salaires minima. Et la COBEFF alors le sentiment d'avoir mené un jeu de dupes dans lequel les « dupés » sont encore les mêmes : les moins favorisés de notre société.

Mais aussi comment accompagner son public le plus divers dans ses fragilités tout au long d'un processus de formation ? Le Centre observe que ses formations devraient être données dans des temps différents en fonction des compétences du public. Un public moins qualifié pourrait par exemple acquérir les compétences d'auxiliaire de l'enfance en 2 ans de formation à temps plein alors que le programme de promotion sociale l'organise sur un an ? Mais qui financera l'année supplémentaire ?

Mais encore comment accompagner son public le plus fragile vers l'emploi ?

La coordination convaincue de la pertinence du soutien du groupe lors d'un travail collectif dans les « modules support emploi » mais pour beaucoup, il faut aussi un accompagnement individuel, un *coaching* du projet professionnel personnalisé pour donner toutes les chances à ces personnes moins favorisées. La COBEFF a donc fait le choix de créer une équipe de coachs professionnels mais ce travail n'est reconnu par aucune instance officielle, donc non subventionné et dès lors limité ! Elle attend dès lors qu'une reconnaissance de ce travail soit officielle et

qu'elle s'accompagne du subventionnement corollaire.

Ensuite, comment ignorer l'institutionnalisation et la précarisation croissantes de son public ? La COBEFF constate d'une part, un nombre beaucoup plus élevé de personnes en recherche d'emploi ou de formation et qui sont bien souvent poussées dans cette recherche par l'ONEm, les CPAS ou une autre instance. Ce public, très faiblement qualifié, est demandeur de conseils d'orientation et de qualification. Or, la COBEFF a très peu de moyens pour bien accueillir et réorienter ceux pour qui c'est la solution. Le travail de réorientation est trop faiblement subventionné et trop peu reconnu par les pouvoirs subsidiaires.

D'autre part, les problèmes sociaux (pauvreté, logement inadapté, surendettement ...), psychologiques, médicaux que rencontre notre public sont de plus en plus complexes et nécessiteraient une prise en charge spécifique que notre centre ne peut offrir et qu'il est bien difficile de trouver ailleurs. Si la réduction des inégalités sociales et la lutte contre la pauvreté sont des priorités réelles des divers gouvernements, alors il est urgent de reconnaître que les centres œuvrant à l'intégration manquent de moyens et doivent « bricoler » pour mener leurs actions, et ce dans quelque domaine que ce soit : logement, emploi, formation... La COBEFF tient à insister sur ces difficultés et sur ces défis de société.

Ou encore comment accepter que Bruxelles Formation qui conventionne ses formations (et sans quoi la COBEFF n'aurait aucun accès aux subsides structurels : FSE, Commission communautaire française, ACTIRIS) soit juge et partie en insertion socio-professionnelle ?

Bruxelles Formation organise des formations pour un public majoritairement très différent. La COBEFF s'adresse à un public non qualifié, possédant toujours au maximum le CESI.

Bruxelles Formation doit donc comprendre que la COBEFF doit utiliser des pédagogies différenciées, ce qui n'est pas toujours bien compris.

Par ailleurs, comment également maintenir des projets en place et faire aboutir des initiatives intéressantes face aux lenteurs administratives de Bruxelles Formation ? La directrice souhaite que le partenariat avec BRUFOR puisse se développer sur les bases d'une plus grande confiance envers le terrain. Cela ferait gagner bien du temps et de l'énergie à chacun. La charge administrative a été certainement triplée en 10 ans et aucuns moyens financiers n'ont été accordés à cette charge.

Bruxelles Formation est une institution indispensable mais elle est devenue une institution extrêmement lourde et extrêmement lente ce qui provoque de l'immobilisme et la perte de toute envie d'initier des nouveaux projets, d'écouter les demandes de son public et de modifier les projets existants pour les acteurs de terrain (on a la paix qu'en on ne modifie rien au dossier ...) or elle est au fil des années devenue incontournable !

Ces quelques points donnent le ton de ses perspectives d'avenir ! La formation qualifiante est devenue avec le temps un pilier de l'insertion et des plans de résorption du chômage. A ce titre, elle considère que les réponses institutionnelles et financières doivent être apportées à ses constats. La COBEFF croit en la force et l'énergie de son public et rejette ouvertement toute allégation simpliste qui réduit le chômeur au profiteur. L'exclusion n'est pas une fatalité mais pour qu'elle cesse d'être un fléau gangrénant notre société, il faut agir en synergie avec tous et surtout avec des moyens efficaces en termes de financement, reconnaissance, partenariat, initiatives innovantes, confiance et collaboration du privé et du public.

La COBEFF a donc besoin d'un soutien accru de ses partenaires pour offrir à un plus grand nombre l'opportunité de sortir de la spirale de la précarisation, pour que les projets aboutissent, pour que son travail garde tout son sens au bénéfice des moins favorisés de notre société.

4.3. Discussion

M. Arnaud Pinxteren (Ecolo) remercie les deux intervenants pour la qualité de leurs exposés et la franchise de leurs propos. Il demande au directeur général de Bruxelles Formation ce qu'il attend exactement d'un contrat de gestion, issu de l'Exécutif, dont il s'était jusqu'ici bien passé. Il s'interroge sur sa pertinence, son utilité et sa valeur ajoutée. L'orateur réitère sa question quant à la finalité d'une formation : son objet est-il de former à un emploi spécifique ou plus génériquement de le former à choisir un emploi ? Il voudrait savoir où M. Peffer place le curseur entre ces deux conceptions, peut-être antinomiques. Tout en se réjouissant du taux à l'emploi de Bruxelles Formation (72 %), il souhaiterait connaître la proportion des CDI. A ses yeux en effet la prise en compte des trajectoires des demandeurs d'emploi est des plus nécessaires; d'où l'importance de posséder des outils statistiques fiables et actualisés. L'orateur se demande ensuite si, de manière générale, l'on ne privilégie pas trop les jeunes demandeurs d'emploi au détriment des chômeurs de longue durée. Ces derniers lui paraissent peut-être sacrifiés.

Suite à l'exposé de la directrice de la COBEFF, l'orateur s'interroge sur les charges administratives dévolues aux acteurs de la formation professionnelle. Le rôle de BRUFOR ne serait-il de les alléger au maximum, voir d'en prendre une bonne part sur ses épaules, autrement plus solides que celles de ces petites asbl ?

Enfin, il demande au directeur de l'institut bruxellois, ce qu'il pense d'une possible régionalisation de la formation professionnelle, une mesure que soutient son groupe politique. Cette mesure devrait, à ses yeux, largement simplifier l'imbroglio institutionnel en matière de formation professionnelle.

Mme Viviane Teitelbaum (MR) s'étonne, d'une part, de ce que M. Peffer n'ait pas présenté un seul tableau statistique genré – à croire qu'il n'existe pas de problème spécifique à l'emploi femmes en Région bruxelloise – et de ce que la COBEFF ne propose que des formations aux métiers dits féminins. Elle s'interroge sur l'absence de formations dans des métiers jugés jusqu'ici masculins, tels que la conduite de camion ou encore dans l'éco-construction. L'oratrice s'intéresse aussi à la question des femmes rentrantes sur le marché de l'emploi. Elle interroge le directeur de BRUFOR sur les mesures qu'il faudrait prendre pour mettre ces femmes hors catégorie à l'emploi.

M. Hamza Fassi-Fihri (cdH) remercie à son tour les deux orateurs, non sans témoigner, au passage, de son admiration pour le courage déployé au quotidien par Mme De Vos. Pour sa part, il s'interroge sur le double rôle joué par BRUFOR, tout à la fois opérateur et régulateur de formation. Il se demande si cette double casquette constitue un handicap ou plutôt une sorte de plus-value. Il se demande s'il est sain que Bruxelles Formation soit à la fois juge et arbitre. Cette question lui paraît d'autant plus pertinente que Mme De Vos a évoqué les pesanteurs bureaucratiques de BRUFOR lorsqu'il est dans son rôle de régulateur. Pour l'orateur, il va de soi qu'une formation se doit avant toute chose de conduire à un emploi; d'où l'importance des liens avec ACTIRIS. Le lien formation-emploi lui paraît essentiel. Il s'agit bien de former à l'emploi et non former pour former.

En ce qui concerne l'évolution des offres de formations, il voudrait savoir comment se positionne Bruxelles Formation par rapport au marché. Le député s'intéresse ensuite aux liens de Bruxelles Formation avec d'autres opérateurs, tels les CTR ou encore la SDRB. Il l'interroge encore sur le fonctionnement de la formation professionnelle individuelle d'intégration en entreprise (FPI-E). Il lui demande si cette formule, qui permet de préparer un demandeur d'emploi au poste de travail qu'il occupera dans une entreprise, n'est bien accessible aux stagiaires, c'est-à-dire aux demandeurs préalablement formés par BRUFOR.

Enfin, l'orateur souhaiterait en savoir davantage sur l'opinion du directeur de BRUFOR quant aux nombreux plans stratégiques et autres contrats de gestion. A suivre M. Peffer, leur multiplication serait de nature à complexifier et alourdir la charge de travail.

Après s'être félicité de la qualité des deux exposés, Mme Caroline Désir (PS) estime que les initiatives du gouvernement en matière de formation professionnelle témoignent de ce que désormais cette question est bien prioritaire. Toute la question est de savoir si BRUFOR va pouvoir saisir cette opportunité politique, bref de relever le défi. La députée voudrait encore avoir davantage d'informations quant au profil des femmes qui viennent se former à la COBEFF. Sont-elles toujours sous-qualifiées ? A suivre M. Peffer, la multiplication des plans occasionne une surcharge de travail sur le plan administratif (nombreux justificatifs à fournir, contrôles, etc.). Il serait utile de simplifier toutes ces dispositions.

M. Ahmed Mouhssin (Ecolo) s'interroge sur le fait que la COBEFF ne puisse retenir que 175 femmes sur les 2.000 qui viennent aux séances d'accueil. Il se demande ce qu'il advient des 1.825 femmes qui ne sont pas retenues, soit l'écrasante majorité. Il voudrait savoir si ces femmes font l'objet d'un certain suivi et/ou sont réorientées vers d'autres acteurs de la formation professionnelle. Dans la mesure où le travail de la COBEFF s'apparente dans une large mesure à un parcours d'intégration, il souhaiterait encore savoir si elle a tissé des collaborations avec le CBAI.

Enfin, il s'inquiète de ce que l'on semble imposer à la COBEFF un certain cadre qui l'empêche de s'adresser pleinement à son public cible; en l'occurrence les personnes les plus éloignées de l'emploi. Qu'en est-il réellement ?

Après avoir expliqué les raisons de l'absence de statistiques genrées (notamment par une volonté de considérer les stagiaires de manière globale et non discriminatoire), M. Michel Peffer (directeur général de Bruxelles Formation) confirme l'écart existant entre les stagiaires hommes (57,2 %) et femmes (42,8 %). Il insiste surtout sur les initiatives de BRUFOR destinées à pousser les femmes à intégrer des métiers dits masculins. Il en veut pour preuve la brochure « *Pourquoi pas vous ?* », qui propose notamment des formations pour camionneurs et se trouve illustrée par un portrait de jeune femme. Un appel aux femmes sera prochainement lancé pour le métier de soudeur. L'orateur confirme ensuite l'intérêt que porte son Institut à la problématique des femmes rentrantes, notamment à travers l'asbl Interface 3.

Cette asbl, qui s'adresse notamment aux femmes rentrantes, forme annuellement 350 femmes demandeuses d'emploi, âgées entre 20 et 48 ans, de 67 na-

tionalités différentes, avec un taux d'insertion de près de 70 %.

L'orateur s'intéresse ensuite à la question des priorités. A ses yeux, à force d'en rajouter sans cesse de nouvelles, il n'y a plus réellement de priorités. En ce qui concerne le contrat de gestion, il n'éprouve évidemment aucune difficulté sur le fond et essaie d'en tirer des enseignements positifs. Jusqu'à présent, Bruxelles Formation avait fonctionné par le biais d'un plan de développement définissant des priorités.

Revenant sur le contrat de gestion, il tient à rassurer les commissaires présents. Il fait entièrement confiance au ministre de tutelle et s'y prépare activement depuis des mois.

Les initiatives en préparation devraient amener de 1.200 à 1.300 stagiaires supplémentaires. La capacité d'adaptation et d'innovation de BRUFOR n'est plus à démontrer. Il ne fait aucun doute que l'Institut saura relever le défi. L'argent qui devrait être mis à disposition sera bien utilisé. A cet égard, il émet le souhait que ces moyens soient récurrents sous peine de ne pouvoir mener des politiques plus structurelles.

Soucieux d'améliorer sa contribution à l'économie et à l'emploi en Région bruxelloise, M. Peffer rappelle que BRUFOR ne cesse de développer et d'intensifier ses relations de partenariat. Celles-ci prennent différentes formes. Il souligne que la collaboration avec les fonds sectoriels représente près de 40 % de l'ensemble des activités de formation de BRUFOR. L'avenir de la formation professionnelle en Région bruxelloise passe à ses yeux par une intensification des liens de ses acteurs, des plus grands aux plus petits. Compte tenu du nombre important d'asbl, il se demande s'il ne faudrait pas en arriver à mutualiser un certain nombre de coûts.

Il songe à des frais de personnel et/ou d'immobilier qui pourraient être partagés. Il ne nie pas l'existence de contraintes. Les commissaires n'ont sans doute pas conscience de la complexité bureaucratique à laquelle les acteurs de la formation professionnelle sont désormais confrontés. Les contrôles sont tellement nombreux qu'ils en viennent à pénaliser les capacités d'innovation des plus petites asbl. Moins il y a d'argent, notamment au niveau du FSE, plus il faut donner des justificatifs.

Ce qui est sûr est que la charge bureaucratique sera de plus en plus lourde et ce, surtout depuis que l'Europe s'emploie – non sans raison – à harmoniser la formation professionnelle. Ne l'a-t-elle pas récemment accompli pour l'enseignement universitaire (décret de Bologne) ?

L'heure est au développement de référentiels européens, donc à la multiplication d'enquêtes et de contrôles. Il rappelle à cet égard que BRUFOR intègre les priorités et recommandations européennes dans son fonctionnement et ses formations à destination des demandeurs d'emploi et des travailleurs. Contrairement à la politique européenne de l'emploi, les politiques européennes en matière de formation et d'enseignement ne sont pas contraignantes pour les Etats membres.

Néanmoins, ces politiques sont évaluées et des contributions nationales sont demandées. BRUFOR y participe avec ACTIRIS, le FOREM et le VDAB. Le service Recherche et Développement de BRUFOR remet tous les ans au ministre de tutelle un rapport sur les mesures en faveur de l'emploi et de la formation développées par BRUFOR. Cette nécessaire harmonisation européenne explique une bonne part des lourdeurs administratives, dénoncées ici et là.

Mais comment arriver autrement à assurer une véritable certification européenne ? Au secteur, de trouver le bon équilibre.

Ceci étant, pour M. Peffer, il n'y a pas lieu de désespérer : des réels progrès ont été réalisés en matière de procédures administratives, notamment par le biais de l'informatisation, là où antérieurement cela se faisait par papier. Bruxelles Formation travaille avec ACTIRIS au dossier unique du stagiaire. Le même test linguistique, par exemple, peut servir de référence à plusieurs opérateurs. Un stagiaire qui aurait fait un test de langues à ACTIRIS n'est plus obligé de le recommencer à BRUFOR. A ses yeux, l'on a par trop tendance à oublier les lourdeurs du passé.

En ce qui concerne la question des infrastructures immobilières, il se déclare davantage déçu par le manque de collaboration avec le Port de Bruxelles qu'avec la SDRB qui n'a pas la formation professionnelle dans ses priorités. Certains terrains du Port de Bruxelles auraient pu être fort utiles à la mise en œuvre de certaines formations, telle la conduite de camions, la logistique. Il est clair que l'idéal serait de mutualiser au maximum les coûts, notamment en terme immobiliers.

Dans ce cas de figure, les crédits ainsi libérés seraient évidemment réorientés vers l'engagement de formateurs. Reste que jusqu'ici, il ne peut que déplorer le fait que les centres de référence comme certains fonds sectoriels ne jouent pas toujours le jeu; certains CDR en venant même à faire de la formation. Les rôles des divers opérateurs devraient être mieux définis.

Si BRUFOR ne crée pas les métiers, il se doit d'être aussi réactif que possible. Pour sa part, il estime à

10 % la proportion de nouvelles formations créées annuellement. BRUFOR a bien été créé pour dispenser des formations qualifiantes adaptées au marché du travail bruxellois. L'institut propose des formations très spécialisées, spécifiques et pointues. A ce propos, il qualifierait BRUFOR de régisseur plutôt que de régulateur. Un régisseur n'hésite pas en effet à faire faire ce que d'autres pourraient mieux faire que lui.

Bruxelles Formation est régisseur au sens où il n'hésite pas à déléguer à d'autres organismes ce qu'ils pourraient faire mieux que lui. L'adaptation de l'offre à la demande se fait presque automatiquement. BRUFOR privilégie les collaborations : les cours sont prodigués par les meilleurs spécialistes du secteur envisagé (exemple Dentisterie, produits financiers, etc.), l'Institut s'occupant aussi des cours généraux (langues, informatique).

S'agissant de l'acteur à même de déterminer au mieux les besoins du marché, la réponse ne peut être que plurielle, pour englober tout à la fois ACTIRIS, l'Observatoire bruxellois de l'Emploi, le secteur de l'intérim ou encore les fonds sectoriels. BRUFOR est là pour organiser des formations pointues en fonction de leurs demandes. Les formations sont bien déterminées par les besoins du marché et organisées à la demande et avec l'aide des secteurs. Le contenu des formations est ainsi partagé en fonction des compétences des uns et des autres. Bruxelles Formation propose des formations spécifiques et très spécialisées dans les métiers où il existe une forte demande et une pénurie de main-d'œuvre.

Par rapport à la question d'un des intervenants qui souhaite savoir si la philosophie de Bruxelles Formation est de former à un emploi ou pour amener à choisir un emploi, il explique que son métier est de bien former à l'emploi. BRUFOR est un organisme dédié à la formation professionnelle, pas à l'enseignement.

Il en est évidemment tout autre d'autres acteurs de la formation professionnelle tels les OISP qui s'emploient aussi à remettre à niveau, notamment en ce qui concerne, pour reprendre l'expression de Mme De Vos, les compétences dites transversales. Cette demande doit être également rencontrée. Quant à BRUFOR, sa fonction est bien de former pour l'emploi.

S'agissant des fonctions dites critiques, telles que définies par ACTIRIS, il estime qu'il n'y a pas lieu de rejeter un instrument qui a le mérite d'exister. S'agissant des besoins, il confirme que la Région bruxelloise est en demande d'informaticiens et de comptables, moins sans doute de soudeurs et ce, en dépit de ce qu'avance le secteur dans la mesure où 30 % des soudeurs de Bruxelles Formation qui sortent de formation ne trouvent pas d'emploi.

Mme Martine De Vos (directrice de la Coordination bruxelloise pour l'emploi, la formation et l'insertion sociale des femmes peu scolarisées – COBEFF) estime qu'un organisme comme le sien forme autant à l'emploi qu'au développement personnel. Les formations de la COBEFF sont fort axées sur le développement personnel. Toutes les personnes ne trouvent pas forcément un emploi dans le secteur pour lequel elles ont préalablement été formées. La formation n'en a pas moins été déterminante dans la mise à l'emploi. Elle insiste, à ce propos, sur les compétences dites transversales acquises (apprentissage des codes sociaux et culturels, etc.) durant la formation et qui peuvent faire la différence. L'important est que les gens trouvent leur chemin.

A ses yeux, il est clair que même une formation interrompue peut conduire à l'emploi. Elle confirme que la Coordination est encore très axée « femme » du fait de ses origines très militantes. La COBEFF n'entend pas moins travailler à l'emploi mixte. De plus en plus d'hommes se forment désormais au métier d'aide soignant; 3 stagiaires sur 16 sont des hommes. Les résultats sont moins probants en ce qui concerne les auxiliaires de l'enfance. L'oratrice reconnaît toutefois que son organisme se structure autour des métiers dits féminins. Les demandeurs d'emploi viennent d'ailleurs à la Coordination pour se former à ces métiers. A l'heure actuelle, elle estime n'avoir aucun moyen pour orienter ces formations vers des métiers dits masculins.

Elle se félicite de ce que Bruxelles Formation s'y emploie. Elle en veut pour preuve la brochure « *Pourquoi pas vous ?* », présentée par son directeur, qui propose des formations de camionneur ouvertes aux femmes. Les choses avancent doucement mais elles avancent et ce, dans les deux sens.

En ce qui concerne les femmes rentrantes, elle estime qu'il faudrait plutôt parler de femmes jamais rentrées. De plus en plus, des femmes seules avec enfants cherchent à se former à l'emploi, alors qu'elles n'ont jamais travaillé. Elle rassure les commissaires présents, leur profil spécifique est pris en compte lors de la sélection des femmes qui seront retenues pour les formations. Il ne s'agit pas en effet de trop faire attendre ces femmes dans le besoin. Elles sont bien quelque part prioritaires.

Elle confirme ensuite que la coordination assure un suivi de toutes les femmes qui, à la suite de la séance d'accueil, ont laissé leurs coordonnées et, bien évidemment, ont émis le souhait d'être entendues. Ces femmes seront reçues en entretien. La COBEFF fera ensuite le relais avec les CPAS ou les missions locales. Celles qui abandonnent en cours de formation sont également suivies par des coacheuses.

L'intervenante plaide enfin pour la mixité des âges. Les formations qui mélangent des stagiaires de tous âges lui apparaissent les plus dynamiques. Sa crainte est que si l'on ne concentre que des jeunes de moins de 25 ans, on en arrive à reproduire l'échec scolaire.

M. Michel Peffer (directeur général de Bruxelles Formation) confirme que 50 % des mises à l'emploi sont des contrats à durée indéterminée (CDI). Quant à la question relative à la plus-value du contrat de gestion, en tant que fonctionnaire de la Commission communautaire française, il ne peut que se plier à la décision du gouvernement d'élaborer un contrat de gestion et d'en faire profiter au maximum son institution et ses usagers. Il confirme que BRUFOR avait élaboré, en son temps, son propre contrat de gestion. Il se propose de l'adresser aux parlementaires. L'orateur estime qu'il serait également avantageux d'intensifier les collaborations avec l'Observatoire bruxellois de l'Emploi qui effectue notamment un travail très important de ciblage des grandes entreprises à fortes rotations de personnel, tels que SIBELGA, la STIB ou encore SUEZ-TRACTEBEL.

De nombreux départs à la retraite s'annoncent; bref des emplois vont se libérer dans ces entreprises. Reste que les postes et fonctions évoluent. Les métiers traditionnels disparaissent les uns après les autres. De manière générale, il souligne la complexification des métiers. Ceux-ci exigeront de plus en plus de compétences; d'où l'obligation pour les entreprises de formations tout au long de la vie. Elles en ont l'obligation mais aussi, heureusement, les moyens pour disposer de 1,9 % de la masse salariale. C'est pour les y sensibiliser que BRUFOR organise régulièrement des petits-déjeuners d'entreprises pour favoriser la mise à l'emploi de ses stagiaires.

Revenant sur les liens entre ACTIRIS et BRUFOR, M. Peffer défend le modèle bruxellois. Il lui semble bien moins critiquable qu'il n'y paraît de prime abord. Le métier de formateur et/ou de pédagogue n'est pas le métier de conseiller emploi et/ou de placeur. Ce sont deux métiers très différents, même s'ils peuvent se recouper en certains aspects. Si chacun fait bien son métier, tout est question d'articulation entre les deux opérateurs. Il lui semble que cette articulation s'opère mieux entre Bruxelles Formation et ACTIRIS qu'au sein du FOREM wallon qui unit pourtant les deux fonctions. Il souligne à ce propos, les excellentes relations qu'entretient BRUFOR avec son homologue wallon, FOREM Formation et ce, pour être confrontés aux mêmes types de problèmes. FOREM Formation est à cet égard parfois plus proche de BRUFOR que de FOREM Ensemblier. En Région bruxelloise, Actiris s'occupe du placement des demandeurs d'emploi et Bruxelles Formation de leur formation professionnelle, ce qui n'exclut pas que Bruxelles Formation ait des contacts réguliers avec les entreprises en leur trans-

mettant le J - 30 informant sur la sortie de formation 30 jours avant sa réalisation.

Ainsi, Actiris identifie les besoins des entreprises, conseille et accompagne les demandeurs d'emploi dans leur itinéraire général vers l'emploi. BRUFOR assure, sur le plan pédagogique, une formation adaptée et atteste des compétences que la personne a acquises. A ses yeux, il ne serait guère avantageux de régionaliser la formation professionnelle. Le cœur du métier se trouve en effet au sein de la Communauté française Wallonie-Bruxelles, l'institution compétente en matière d'enseignement, en charge des référentiels et des diplômes.

Il s'interroge sur la plus-value d'une régionalisation de la Formation professionnelle dans le contexte d'une Europe occupée à se réformer. Ne risque-t-on pas de se replier sur des critères exclusivement locaux en matière de compétences et de formation ?

M. Arnaud Pinxteren (Ecolo) se réjouit de ce que 50 % des formations de l'Institut bruxellois de formation conduisent à un CDI. Cette statistique l'amène aussi à considérer qu'en termes de données et de suivis statistiques des stagiaires, l'Institut dispose d'une série d'informations pertinentes qui pourraient être intégrées dans une base de données plus générale.

M. Hamza Fassi-Fihri (cdH) revient sur sa question relative à la double casquette de BRUFOR pour être à la fois régulateur et régisseur. Surtout, il s'inquiète des possibles conséquences négatives d'un arrêt des crédits européens, dans la mesure où le financement FSE s'arrêtera en 2013, sauf possible reconduction.

En ce qui concerne la problématique FSE, M. Michel Peffer (directeur général de Bruxelles Formation) souligne que l'apport du FSE est des plus appréciables, de l'ordre de 10 % de ses recettes. Par mesure de prudence, les subventions européennes ont été intégrées dans les dispositifs existants, par exemple, par l'ajout de formateurs supplémentaires ou de primes stagiaires.

En cas de modifications des règles, voire même de cessation des crédits, l'Institut sera ainsi à même de s'adapter sans trop de casse. Il souligne que les subsides du FSE sont liquidés avec plus de trois ans de retard; d'où des problèmes de trésorerie pour l'Institut. L'Europe donne manifestement de l'envergure à leurs projets mais reste très bureaucratique par rapport à des moyens qui ne sont pas nécessairement gigantesques. Il se rappelle un arrêt de paiement de quelques mois pour un chèque-repas de quelques euros mal imputé !

Mme Martine De Vos (directrice de la COBEFF) souligne qu'il en est tout autre en ce qui concerne les OISP où la part du FSE varie entre 19 % (COBEFF) et 50 % des recettes. L'impact d'un arrêt des fonds européens pour ces organismes-là serait à proprement parler apocalyptique. Certaines asbl seraient carrément menacées de disparition.

Par rapport à la question relative à la possible double casquette de Bruxelles Formation, M. Michel Peffer (directeur général de Bruxelles Formation) ne voit pas aujourd'hui de contradiction fondamentale dans son rôle. Lorsqu'il s'agit de métiers très pointus avec des investissements importants, son institut choisit de faire appel à des vacataires spécialisés, tels des professeurs issus de ULB ou de l'ICHEC ou de sociétés purement privées. Enfin, si BRUFOR est amené à imposer un certain nombre de règles et de critères, c'est bien au bénéfice de tous. L'idée est de construire des formations sur des référentiels européens communs, sans pour autant faire preuve d'un rigorisme trop prononcé.

Le Président remercie les deux intervenants pour la richesse et la franchise de leur exposé.

4.4. Approbation du rapport

Il est fait confiance au président et aux rapporteurs pour la rédaction du rapport.

Les Rapporteurs,

Le Président

Ahmed EL KTIBI,
Arnaud PINXTEREN

Vincent LURQUIN

