



Parlement francophone bruxellois (Assemblée de la Commission communautaire française)

Session 2010-2011

Réunion du vendredi 24 juin 2011

Bulletin des interpellations et des questions orales

Commission plénière

Sommaire

Pages

Rapport de la commission de l'Enseignement, de la Formation, de la Culture, du Tourisme, du Sport et du Transport scolaire, relatif aux auditions dans le domaine de la Formation professionnelle en Région bruxelloise

Présentation du rapport 1

(Orateurs: MM. Ahmed El Ktibi et Arnaud Pinxteren)

Débat 6

(Orateurs: Mme Françoise Schepmans, MM. Ahmed El Ktibi, Vincent Lurquin, Hamza Fassi-Fihri, Didier Gosuin, Mme Caroline Désir, M. Ahmed Mouhssin, Mmes Danielle Caron, Viviane Teitelbaum, M. Bea Diallo, Mmes Barbara Trachte, Céline Fremault, Gisèle Mandala, Olivia P'tito, MM. Arnaud Pinxteren et Emir Kir, ministre)

Clôture 29

Présidence de Mme Julie de Groote, présidente

La commission plénière est ouverte à 9h38.

Mme la Présidente.- Mesdames et Messieurs, la commission plénière est ouverte.

RAPPORT DE LA COMMISSION DE L'ENSEIGNEMENT, DE LA FORMATION, DE LA CULTURE, DU TOURISME, DU SPORT ET DU TRANSPORT SCOLAIRE, RELATIF AUX AUDITIONS DANS LE DOMAINE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN RÉGION BRUXELLOISE

PRÉSENTATION DU RAPPORT

Mme la Présidente.- La parole est à M. Ahmed El Ktibi, rapporteur.

M. Ahmed El Ktibi, rapporteur.- 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.

Lors de la réunion du 21 février 2011, les membres de la commission ont entendu M. Pierre Devleeshouwer, directeur de la Fédération bruxelloise des organismes d'insertion socioprofessionnelle asbl (FeBISP), ainsi que M. Jean-Claude Daoust, président de Brussels Entreprises Commerce and Industry (BECI).

M. Pierre Devleeshouwer a rappelé que les constats des auditions effectuées en 2003 restaient d'actualité concernant la réalité du dispositif d'insertion socioprofessionnelle (ISP) 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. Rappelant la situation préoccupante du chômage, qui oscille entre 17% et 20%, et l'importance du nombre de chômeurs de 18 à 25 ans, il pointe la rupture entre les emplois disponibles et les demandeurs d'emploi, ainsi que la problématique de la formation initiale durant la scolarité obligatoire, où l'on constate des attitudes discriminatoires et un taux d'échec scolaire préoccupant.

M. Pierre Devleeshouwer relève deux défis majeurs. Tout d'abord, le défi de la consolidation, via l'application des accords du non-marchand et un réel partenariat associatif. La concertation intersectorielle est indispensable. Ensuite, le défi de l'évolution du marché économique, des compétences demandées, des problématiques spécifiques des jeunes adultes sans qualification et des lourdes contraintes imposées aux demandeurs d'emploi. Face à ces constantes depuis plus de vingt 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 jouer un rôle d'acteur de première ligne. Coordination, accueil et formations innovantes doivent continuer à être soutenus et développés;
- les centres de formation doivent aussi être plus réactifs et plus souples;

- le parcours d'insertion doit être maintenu et prendre une dimension de socialisation. Les publics fragilisés sont moins armés face aux obligations;
- sa capacité à prendre en compte la dimension de la jeunesse: la volonté, les financements, le cadre institutionnel souple et la collaboration avec des dispositifs doivent être centrés sur les jeunes;
- enfin, pour garantir la pérennisation du secteur, il convient d'assurer la simplification administrative, vu la complexité institutionnelle bruxelloise. Des moyens financiers importants sont indispensables, surtout pour les bâtiments et le matériel, qui doit être suffisant.

M. Jean-Claude Daoust, le président de BECI, nous a livré ses constats et ses propositions. De son point de vue, le niveau de l'enseignement est lamentable et ne prépare pas suffisamment au marché de l'emploi. Le niveau de formation est assez faible et constitue un handicap pour une carrière et une vie privée épanouie.

Il opte de préférence pour un enseignement obligatoire dès la maternelle et rappelle qu'il existe des métiers introuvables sur le marché du travail. Il faut mieux informer les jeunes sur les métiers et les formations existantes. La société a changé et l'on n'exerce plus un seul métier durant toute sa vie. Polyvalence et formations sont donc nécessaires tout au long de la vie.

M. Jean-Claude Daoust déplore enfin l'absence ou l'insuffisance de liens entre Actiris et Bruxelles Formation. Il souligne que 20% des formations sont suivies par des universitaires qui, selon lui, en ont moins besoin.

Lors de la discussion générale, les députés ont souligné l'insuffisance de synergies entre les organismes, ainsi que le manque de places pour accueillir les personnes en formation. Enfin, tout le monde a souligné une carence dans l'enseignement.

Mme Françoise Schepmans a insisté sur l'importance de donner des formations aux jeunes.

M. Arnaud Pinxteren a fait observer que ces auditions sont réalisées afin de rédiger le contrat de gestion de Bruxelles Formation. Il a constaté également la mauvaise qualité de l'enseignement, mais aussi les problèmes spécifiques des personnes issues de l'immigration, maîtrisant insuffisamment l'une des langues nationales. Il a également souligné que les offres de préformation étaient insuffisantes. Il a demandé des explications concernant l'articulation entre la démarche d'objectivation et la démarche référentielle. Il a aussi rappelé l'effet négatif de l'activation forcée auprès des jeunes et a souligné le souhait de son groupe de régionaliser la formation.

Votre serviteur a souligné qu'il incombaît également aux entreprises de voir ce qu'elles pouvaient apporter à la formation, surtout en ce qui concerne les moyens existants. J'ai insisté sur le fait que le privé avait un rôle important à jouer dans le mécanisme de la formation. Je me suis également inquiété de l'absence de volonté de renforcer les formations. C'est pourquoi j'ai demandé que le patronat assume une part de cette mission de formation.

M. Hamza Fassi-Fihri s'est également demandé quel angle était privilégié: celui du demandeur d'emploi ou celui des besoins du marché? Dans ce contexte, comment adapter les formations, d'autant plus qu'il y a insuffisance de moyens?

M. Mohamed Daïf a souligné l'importance des stages en entreprises et la nécessité pour ces dernières de collaborer dans ce sens. Il a également rappelé qu'il existait une discrimination à l'emploi et que des jeunes ayant des formations et des diplômes équivalents n'étaient pas égaux sur le marché de l'emploi.

Mme Caroline Désir a relevé que le lien entre échec scolaire et taux de chômage n'était pas assez souligné. Il est important, selon elle, d'accorder des moyens financiers à l'enseignement, notamment pour l'apprentissage des langues, mais également des moyens humains.

Répondant aux questions des commissaires, M. Jean-Claude Daoust a rappelé le manque de moyens financiers d'Actiris et la nécessité d'instaurer une coordination entre Actiris et Bruxelles Formation, car les liens manquent entre ces deux acteurs. Il estime que l'enseignement de promotion sociale fonctionne relativement bien, mais fait remarquer que les personnes qui en bénéficient ont déjà un emploi et se forment pour progresser.

Selon lui, avec l'évolution du marché de l'emploi, les nouveaux métiers, et donc les nouvelles formations, doivent être pris en compte. Il évoque également la nécessité d'améliorer la mobilité des travailleurs en Région bruxelloise.

Pour ce qui est du bilinguisme, il considère que ce dernier est devenu une réalité, même quand le métier ne l'exige pas. Il serait peut-être intéressant de régionaliser la formation professionnelle, mais surtout important de réduire la complexité institutionnelle.

Défendant les entreprises, il fait remarquer que celles-ci investissent dans l'enseignement de promotion sociale sur la base de conventions collectives. Elles offrent des formations en période d'essai et des stages. Il existe également une collaboration entre écoles et entreprises, mais il n'est pas simple de la mettre en place avec l'enseignement officiel.

Il souligne aussi que la discrimination a diminué dans les entreprises. Il constate la vétusté du matériel dans les écoles techniques et professionnelles, et le rapport entre échec scolaire et taux de chômage élevé.

M. Pierre Devleeshouwer a évoqué l'importance de l'Alliance emploi-environnement dans le cadre des formations aux nouveaux métiers verts, qui doivent assurer une insertion dans le monde du travail. Il a également rappelé que les demandeurs d'emploi cherchaient avant tout un emploi, pas une formation.

Selon lui, l'activation positive est importante, mais les sanctions risquent de produire un effet négatif sur les personnes les plus démunies. En effet, celles-ci ne cherchent plus une formation qui leur plaît, mais plutôt une parade pour éviter l'exclusion.

Par ailleurs, il a rappelé l'importance de la préformation pour accéder à une formation qualifiante.

En termes de synergies entre organismes, il a préconisé la création d'outils de partenariat entre Bruxelles Formation et Actiris, c'est-à-dire entre opérateurs d'emplois et opérateurs de formations, mais aussi la mise en place de formations qui tiennent compte des débouchés en termes d'emploi. Il a déploré le manque de reconnaissance des diplômes, des acquis professionnels et/ou des compétences acquises dans le pays d'origine des demandeurs d'emploi.

S'agissant des formations des jeunes, il regrette que Bruxelles Formation impose des mesures sans concertation. Une meilleure collaboration est donc nécessaire pour garantir le travail dans le cadre de l'ISP.

Outre les besoins en bâtiments et en matériels, il a évoqué la nécessité d'augmenter le nombre de formateurs. Il a souligné la difficulté de trouver des entreprises souhaitant prendre des stagiaires pour de courtes durées. Il serait donc utile d'envisager l'allongement de la période des stages. Ces stages devraient être possibles à tous les niveaux - alphabétisation, préformation et formation de base -, alors qu'actuellement, ils ne le sont que pour les formations qualifiantes. Il a souligné qu'il est important de confronter les personnes à la réalité professionnelle. L'insertion socioprofessionnelle n'exige pas l'exclusivité du public peu qualifié, mais veut conserver ses caractéristiques à l'égard de ce dernier. Il a également insisté sur l'importance de l'accompagnement.

Lors de la réunion du 14 mars, la commission a entendu M. Philippe Van Muylder pour la FGTB, M. Philippe Vandenabeele pour la CGSLB et Mme Myriam Gérard pour la CSC.

M. Philippe Van Muylder est parti du postulat de base que plus une personne est éduquée, plus elle aura de chances de trouver un emploi. Une population formée participe à la prospérité collective, au développement économique et social, et à l'émancipation culturelle. Il convient donc de renforcer le système éducatif, afin d'offrir les mêmes chances de réussite à tous.

L'orateur a posé quatre constats. Premièrement, l'ascenseur social de l'école est en panne. L'enseignement francophone a échoué dans ses missions éducatives. C'est pourquoi les écoles néerlandophones ont plus de succès.

En raison de l'échec scolaire, certaines catégories ethniques et sociales sont reléguées dans des filières dévalorisées. Il existe toujours des problèmes de discrimination à l'embauche et dans l'emploi. Il déplore aussi une trop grande pénurie d'enseignants à cause de la très forte pression démographique, ainsi que les moyens dérisoires qui sont consacrés au perfectionnement des salariés.

Deuxièmement, la formation demeure une clé d'or. Elle permet d'acquérir de nouvelles connaissances et de se réorienter. Elle est aussi parfois la seule façon de sortir de l'isolement. La mauvaise maîtrise du français et du néerlandais constitue un véritable handicap sur le marché du travail à Bruxelles. La formation joue donc un rôle dans l'organisation du marché de l'emploi.

Troisièmement, Bruxelles connaît des dynamiques sociales inquiétantes. L'industrie manufacturière a presque entièrement disparu, laissant la place aux nouveaux métiers, essentiellement de services. Les exigences de qualification y portent davantage sur la maîtrise de compétences générales. On constate une absence de débouchés pour les enseignements qualifiants et une dévalorisation de l'enseignement général.

La valeur des diplômes n'est plus la même, car une nouvelle logique prédomine chez les patrons: employabilité, compétences et flexibilité. Le marché du travail est déréglé, ce qui entraîne une dérégulation des formations professionnelles et des enseignements qualifiants.

Le quatrième constat concerne la formation des adultes. Selon M. Philippe Van Muylder, il s'agit d'une mission impossible. La formation professionnelle a pour mission de réinsérer les chômeurs, d'accroître la mobilité professionnelle, de sécuriser les carrières et de promouvoir socialement les travailleurs. Elle permet aussi d'accueillir les nouveaux migrants. Or, les moyens ne suivent pas. La collaboration est difficile entre les fonds sectoriels de formation (en raison du peu de relais sur Bruxelles), les établissements scolaires (en raison des

difficultés institutionnelles) et les opérateurs de formation professionnelle (en raison du sous-financement).

Le droit à la formation est un acquis social qui permet l'émancipation. La formation offre des chances de promotion sociale. La "flexisécurité" permet d'accroître les formations continuées du personnel, mais se traduit par des pertes de revenus pour le travailleur, ce qui n'est pas normal.

La concertation sociale a enfin repris ses marques à Bruxelles via le projet de Pacte de croissance urbaine durable (PCUD), le contrat de gestion de Bruxelles Formation, ainsi que le projet de bassin de vie. La FGTB aborde ces grands chantiers avec cinq préoccupations majeures.

D'abord, déployer l'offre publique de formation: on ne peut plus faire face aux demandes de formations en constante augmentation, car les moyens financiers sont insuffisants. Certains créneaux stratégiques ne sont pas (ou peu) couverts par l'opérateur public (formation continue des travailleurs, reconversion des travailleurs en licenciement collectif...).

Mme la Présidente.- Vous ne disposez normalement que de vingt minutes pour l'ensemble du rapport et vous devez laisser un petit peu de temps à M. Arnaud Pinxteren.

M. Ahmed El Ktibi, rapporteur.- Je termine, Madame la Présidente.

Ensuite, il convient de renforcer l'orientation professionnelle en élaborant une politique d'orientation professionnelle.

Troisièmement, il faut promouvoir les partenariats sectoriels. Il est également important de respecter l'encadrement paritaire.

Enfin, il faut régionaliser la formation professionnelle: la FGTB avait préconisé la création du FORBEM lors de la création de la Région de Bruxelles-Capitale.

M. Philippe Vandenabeele, secrétaire régional bruxellois de la CGSLB, préconise quant à lui de rendre l'enseignement plus performant via le bilinguisme, les compétences de base (lire, écrire, compter) qui demeurent une priorité et l'accès à la scolarité dès la maternelle, réelle valeur ajoutée préparant l'enfant à l'entrée en 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. Selon lui toujours, Bruxelles est une ville aux nombreux flux (immigration venant de divers pays, émigration vers la périphérie) possédant une population venant de l'extérieur. Dès lors, il convient de développer un accompagnement particulier des enseignants et des élèves à Bruxelles.

Il faut également accorder une attention particulière à l'enseignement de promotion sociale. La mise à l'emploi, qui demeure l'objectif même de la formation professionnelle, a aussi un rôle de remobilisation et de resocialisation. M. Philippe Vandenabeele préconise également l'adéquation entre l'offre d'emploi et les compétences du demandeur d'emploi.

La formation professionnelle est un droit. Dès lors, quelle évaluation faut-il mettre en place pour la formation professionnelle? Le critère majeur est la mise à l'emploi, mais il faut aussi évaluer le rapprochement vers l'emploi, car la formation est un processus.

M. Philippe Vandenabeele parle également d'un imbroglio institutionnel. Il déplore le fait qu'il y ait trop de partages de compétences entre les divers acteurs bruxellois et assure qu'il est nécessaire de fluidifier le parcours du demandeur d'emploi.

Il préconise une labellisation de la formation, qui permettrait d'en garantir la qualité.

Enfin, Mme Myriam Gérard, représentante de la CSC, a présenté le défi de l'emploi sous l'angle de l'inadéquation entre l'offre et la demande. Il y a, selon elle, une transition dans notre région vers des emplois tertiaires, internationalisés et hautement qualifiés.

L'enseignement ne résorbe pas le retard socio-économique causé par l'évolution de l'économie et du marché du travail. Selon elle, l'enseignement a un rôle de formation générale et citoyenne. Comme il y a beaucoup de primo-arrivants, la région a une responsabilité d'intégration sur le marché de l'emploi et de l'enseignement, car Bruxelles a un public spécifique et multiculturel.

Il faut lutter contre les discriminations des jeunes diplômés d'origine étrangère. Elle souhaite une concertation entre les deux communautés au niveau de l'enseignement.

Elle déplore aussi la pénurie de professeurs et souligne l'importance de reconnaître et de revaloriser le métier.

Le secteur de la formation est trop institutionnalisé. Selon la syndicaliste, il ne faut pas s'appuyer sur une évolution linéaire - enseignement, formation, emploi - mais plutôt sur des passages de relais qui sont inexistantes à Bruxelles. Les politiques d'activation et d'accompagnement sont trop rigides. La formation professionnelle doit déboucher sur un emploi afin d'éviter le découragement. Il convient donc de laisser au demandeur d'emploi le choix de sa formation.

Les entreprises ont une responsabilité en matière de formation professionnelle des jeunes. Actuellement, des projets pilotes sont prévus dans de grandes entreprises via le Pacte de croissance urbaine durable (PCUD). La formation professionnelle doit mener à un emploi et non aider les employeurs à remplir leurs obligations. La formation en entreprise est une obligation de l'employeur; elle doit permettre d'évoluer dans la fonction.

Quatre autres éléments d'intérêt ont été évoqués:

- le bilinguisme;
- en ce qui concerne les aspects institutionnels, le renforcement des synergies entre le monde scolaire, la formation et les partenaires sociaux, un lieu de rencontre et d'expertise, et un groupe de travail enseignement-formation-emploi;
- en matière de diversité et de genre, l'importance, outre les efforts déployés pour la diversité et un public précarisé, de mettre tout en œuvre pour une reconnaissance des diplômes étrangers et des compétences acquises ailleurs.

Mme la Présidente.- Je vous remercie. Vous avez pris les vingt minutes de l'ensemble du rapport. Il est dommage de ne pas avoir fait l'effort de le synthétiser.

M. Ahmed El Ktibi , rapporteur.- C'était déjà un énorme effort de synthèse. J'ajouterais juste que le quatrième point de la liste concernait la possibilité d'augmenter les primes de stage, voire de proposer d'autres formes d'allocations d'études. Nous aurons l'occasion d'en débattre tout à l'heure.

Mme la Présidente.- Monsieur Pinxteren, vous avez zéro seconde pour lire l'autre partie de votre rapport. J'espère que vous aurez fait un petit exercice de synthèse.

La parole est à M. Arnaud Pinxteren, rapporteur.

M. Arnaud Pinxteren, rapporteur.- Je m'efforcerai d'être synthétique et ne retiendrai que les points qui, à mes yeux, sont les plus pertinents, à savoir la définition de lignes stratégiques par rapport au Plan stratégique de formation.

Mais, avant toute chose, je voudrais remercier les services pour la qualité de leur travail de synthèse, qui a permis l'élaboration de ce rapport. Pourtant, la tâche n'était guère facile, vu le grand nombre de séances et le volume important d'informations à traiter.

Lors de la réunion du 28 mars 2011, nous avons entendu l'exposé de M. Jean-Pierre Rucci, directeur de l'asbl Evoliris, un centre de référence en matière de technologies de l'information et de la communication (TIC). M. Jean-Pierre Rucci nous a présenté les objectifs de son centre de référence et a souligné qu'Evoliris avait l'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.

Par ses contacts réguliers et ses projets communs avec le Centre de formation de la commission paritaire nationale auxiliaire pour employés (Cefora) et le Fonds de formation pour les employés effectifs et potentiels des entreprises de fabrications métalliques du Brabant (FEMB), le centre de référence sert de relais avec les entreprises de ce secteur. Il favorise également l'articulation entre les organismes d'intérêt public et les organismes d'insertion socioprofessionnelle.

Le centre de référence joue par ailleurs un rôle de veille en matière de marché de l'emploi dans le secteur des TIC. Des rapports et des études débouchant sur des projets concrets sont produits et M. Jean-Pierre Rucci nous en a exposé les grandes lignes. Ainsi, une enquête réalisée auprès d'entreprises du secteur des TIC a révélé un déficit d'analystes programmeurs et, dès lors, l'existence d'une filière à développer. Ce travail de veille a également permis de montrer que les entreprises ignorent souvent l'existence de dispositifs d'aide financière en matière d'engagement et de formation. Ces aides pourraient pourtant leur être utiles. Par ailleurs, les entreprises sont souvent perdues face à la complexité et à la fragmentation des informations, ainsi que devant le grand nombre d'interlocuteurs.

J'évoquerai rapidement ce que je pensais développer un peu plus. M. Jean-Pierre Rucci a parlé du développement d'une série de projets comme l'analyse du profil des chercheurs d'emploi et la collaboration avec le centre d'insertion socioprofessionnelle. Il a aussi mentionné des questions de validation des compétences, de collaboration avec Actiris et avec la Communauté française.

Selon M. Jean-Pierre Rucci, l'une des missions premières d'Evoliris est de mettre son infrastructure de pointe à la disposition des opérateurs de formation et d'enseignement.

Il nous a également fait part de ses conclusions sur la formation professionnelle dans son secteur, en soulignant que, selon lui, la première mission du centre de référence est de garantir à ses publics cibles l'accès à une infrastructure de pointe sur la base des demandes du secteur. C'est pourquoi l'asbl Evoliris a fait l'acquisition d'infrastructures de formation qu'elle met à disposition et qu'elle souhaiterait voir encore davantage utilisées par le secteur de la formation professionnelle via un plus grand partenariat entre Actiris, le Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB), le FOREM et Bruxelles Formation.

Le deuxième exposé du 28 mars était celui de M. Georges Dubois, directeur d'Espace Formation PME (EFPME). Il a commencé son exposé en soulignant que la formation des classes moyennes a pour objectif de former les futurs patrons et dirigeants de PME et leurs collaborateurs. Elle repose sur

un modèle de transmission des compétences par alternance. Pour rappel, il s'agit de séquences passées chez un patron et de séquences en centre de formation, articulées entre elles.

Des publics divers participant à ces formations en alternance: des jeunes en âge d'obligation scolaire, des personnes qui ont pour projet de créer leur propre entreprise, ou encore des personnes disposant déjà de la maîtrise d'un métier ou d'une fonction dirigeante et souhaitant actualiser, perfectionner ou réorienter leurs activités.

M. Georges Dubois a établi la chronologie du développement de la structure qu'il dirige. Il nous a fait état de son mode de fonctionnement et de données chiffrées sur les participants à sa structure. M. Georges Dubois a souligné que les projets de l'EFPME sont multiples. Ils doivent principalement s'orienter vers une prise en compte de spécificités de publics, qui sont nombreuses (la déscolarisation, les publics de plus en plus âgés, une démographie en hausse), mais aussi des spécificités régionales liées à la multiculturalité ou au tissu économique, essentiellement constitué de PME en Région bruxelloise.

L'EFPME 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 et pour hausser le niveau d'exigence tout en augmentant le taux de réussite.

Le troisième exposé de cette troisième séance d'auditions a été celui de M. Donat Carlier, coordinateur au secrétariat de la commission consultative formation, emploi et enseignement en Région de Bruxelles-Capitale (CCFEE). Cet exposé était assez complet et long. C'est pourquoi, je vous renverrai pour l'essentiel au rapport.

Le CCFEE a produit des rapports synthétisés dans l'intervention de M. Donat Carlier, qui comportait dix thématiques. Au-delà de la présentation du CCFEE, je citerai quelques conclusions principales. M. Donat Carlier a souligné l'importance d'une approche de la formation articulée entre l'enseignement et l'emploi. Au niveau individuel, et plus encore au niveau social, la formation devient toujours plus indispensable, mais reste insuffisante: seule, elle ne constitue pas la réponse au défi de l'emploi, d'où cette articulation avec l'enseignement en amont et avec l'emploi en aval.

M. Donat Carlier identifie comme un enjeu prioritaire la hausse du nombre de personnes en formation et la question de la saturation de l'offre. La CCFEE a noté que la tendance à la hausse des volumes de personnes concernées par les formations doit se poursuivre, afin de rencontrer l'ensemble des besoins, non seulement du marché du travail, mais aussi des personnes et des sociétés.

Le quatrième point abordé par M. Donat Carlier portait sur les jeunes dans la transition de l'enseignement vers la formation et de la formation vers l'emploi.

La préparation d'un avis sur les transitions des jeunes de l'école à la vie active est 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 d'un 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.

La CCFEE souligne 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 (CPP), et donc le passage de relais entre le conseiller d'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.

Nous avons également abordé le développement de la formation et l'accompagnement dans l'emploi, avec la question des stages en alternance et de la formation à l'emploi. Ensuite, les diversités des publics et des besoins, des domaines, des actions et des opérateurs de formation ont également été abordés. Le temps me manque pour vous faire état de ce débat très intéressant.

Soulignons toutefois qu'en matière de dispositif, la CCFEE plaide pour le maintien d'une certaine souplesse et d'une diversité des différents dispositifs de formation. Il faut, dit-elle, "*veiller à maintenir la souplesse du dispositif, sous peine d'aller vers des filières de plus en plus normées, linéaires, figées qui ne correspondent pas aux profils spécifiques et individualisés du public en ISP et, tout particulièrement, du public alpha ISP*".

Nous avons également parlé de la lutte contre les discriminations, du développement d'outils d'appui à la formation et de l'amélioration de la coordination et du pilotage au niveau des différentes institutions bruxelloises.

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 les mettre en œuvre, à savoir:

- clarifier le rôle de chacun;
- renforcer les partenariats existants;
- négocier et réaliser des projets menés au sein de l'enseignement qualifiant et articulés à la Formation et à l'Emploi;
- piloter les articulations entre les trois secteurs via la mise en place prochaine du Plan stratégique de formation de la Commission communautaire française.

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.

En ce qui concerne la discussion, je pense que nous aurons le temps ce matin, les uns et les autres, de partager nos points de vue. Je renvoie pour cela au rapport, mais j'imagine que les arguments qui vont être échangés ici seront sensiblement les mêmes que ceux que nous avons échangés en commission.

J'en viens à la dernière réunion d'auditions, qui s'est tenue le 9 mai 2011. Nous avons eu deux exposés, dont le premier était celui de M. Michel Peffer, directeur général de Bruxelles Formation. Cet exposé retracait les missions et l'architecture organisationnelle de Bruxelles Formation. Nous avons reçu toute une série de chiffres concernant le nombre de stagiaires et l'offre de formation. Il était intéressant de noter que le public de demandeurs d'emploi pris en charge par l'ensemble du dispositif de formation reflète relativement bien la structure du chômage bruxellois.

M. Michel Peffer a ensuite relevé les différents types de partenariats entre Bruxelles Formation et le secteur de l'insertion socioprofessionnelle, mais aussi plus largement le

secteur des personnes handicapées, l'enseignement de promotion sociale, les fonds sectoriels et les partenariats, certes difficiles, avec les centres de référence.

Les principaux projets en cours au niveau de Bruxelles Formation sont:

- la mise en place, depuis 2011, d'un système de gestion intégrée (PGI/ERP);
- l'élaboration d'une politique de qualité visant à la certification ISO 9001;
- l'élaboration d'un contrat de gestion pour septembre/octobre 2011, décliné en plans de développement annuels. M. Michel Peffer nous a énoncé les enjeux principaux de ce contrat de gestion.

Un premier enjeu est l'articulation de l'offre de formation en fonction des besoins du marché bruxellois de l'emploi et de la formation, du profil des publics cibles, des besoins des employeurs et des priorités de la législature. Ensuite, on ciblera des publics dans le cadre de la définition d'objectifs stratégiques de planification de l'offre de formation, déclinés en activités et en résultats à atteindre. Un objectif de clarification des relations entre les acteurs est également mentionné, de même que la mise en place d'une collaboration 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.

M. Michel Peffer a en outre souligné, dans les enjeux principaux, l'articulation nécessaire entre le Plan stratégique pour la formation, le Plan régional de développement durable (PRDD), le Pacte de croissance urbaine durable (PCUD), le Plan langues, l'alliance emploi-environnement, les bassins de vie, etc.

Le défi des trois années à venir est évidemment le fait que 70.000 emplois se libèrent en Région bruxelloise. Il faut développer des moyens et des stratégies pour qu'ils soient occupés par des Bruxellois.

Enfin, nous avons entendu Martine Devos, directrice de la Coordination bruxelloise pour l'emploi et la formation des femmes (Cobeff), nous relater l'historique de son organisation et expliquer son offre de formation. Elle a rappelé que cette perspective, et les perspectives d'avenir de son organisme, sont fondées sur des questions récurrentes et incontournables, portant notamment sur la qualité des emplois et les questions d'orientation. Elle s'interrogeait sur la fragilité grandissante de son public en formation et la précarité croissante des emplois vers lesquels la formation les menait. Elle concluait en disant que l'exclusion n'était pas une fatalité, mais que pour qu'elle cessât d'être un fléau gangrénant notre société, il fallait agir en synergie avec tous, notamment à l'aide de moyens efficaces en termes de financement, de reconnaissance, de partenariats et d'initiatives innovantes, dans la confiance et la collaboration.

(Applaudissements)

DÉBAT

Mme la Présidente.- La parole est à Mme Françoise Schepmans.

Mme Françoise Schepmans (MR).- Après les différentes auditions qui ont eu lieu ces dernières semaines et pour lesquelles je remercie les rapporteurs et surtout les invités qui nous ont éclairés de leurs témoignages, nous voilà enfin réunis pour ce débat au cœur du défi social bruxellois.

S'il fallait encore le souligner, la situation du chômage est très préoccupante, à la fois dans son importance et dans sa constance. En l'espace de quelques années, le nombre de demandeurs d'emploi n'a fait qu'augmenter de manière linéaire et on peut parler aujourd'hui d'une catastrophe pour ce qui concerne les jeunes. Comment est-il possible que le poumon économique du pays soit également le lieu où 30% des jeunes quittent l'école sans diplôme, grossissant chaque jour un peu plus les statistiques de l'inacceptable?

En abordant aujourd'hui la problématique de la formation professionnelle, il ne faudrait pas oublier que cette dernière se situe en aval de l'enseignement obligatoire qui peine à remplir ses missions. *De facto*, la Commission communautaire française et son réseau d'acteurs assument directement les difficultés d'une scolarité en panne d'efficacité.

A cet égard, et plusieurs acteurs sectoriels l'ont souligné, la réflexion sur l'amélioration des dispositifs de la formation professionnelle est indissociable d'une meilleure organisation du secteur de l'enseignement. Ceci induit aussi des tremplins entre les champs des compétences.

A l'occasion de la présentation de l'accord de majorité, vous nous aviez annoncé qu'un Plan stratégique de formation serait établi en concertation directe avec la Communauté française. Dès lors, Messieurs les ministres, que pouvez-vous déjà nous dire de l'état des négociations sur ce dossier et, partant, des éventuelles décisions déjà retenues? Quelles sont les mesures-clés envisagées pour la Région bruxelloise?

Puisque nous en sommes au chapitre des synergies francophones et bruxelloises, où en est l'organisation de la fameuse Conférence interministérielle Formation Emploi Enseignement promise il y a bientôt deux ans? Ne faudrait-il pas l'activer dès à présent face à l'urgence répétée de la situation? J'avoue ne pas comprendre pourquoi cette plateforme de concertation ne s'est, à ma connaissance, toujours pas réunie.

Le gouvernement conjoint Wallonie-Bruxelles est assurément une bonne chose, mais c'est insuffisant. Il faut réunir toutes les compétences autour de la table! Cette question des synergies indispensables entre les niveaux de pouvoirs n'est pas tout à fait anodine puisque s'il y a eu une remarque récurrente à l'occasion d'auditions, c'est bien celle de la faiblesse et du manque d'efficacité des liens institutionnels. J'insiste ici sur le fait qu'il ne s'agit évidemment pas de la qualité des formations, mais bien des collaborations.

Le groupe MR a déjà eu l'occasion de tirer la sonnette d'alarme à plusieurs reprises sur ce dossier. On peut charger tant que l'on veut la barque de Bruxelles Formation et des opérateurs de l'insertion socioprofessionnelle, on peut rédiger le plus beau plan stratégique, la Commission communautaire française ne pourra jamais remplir complètement ses missions sans être coordonnée et outillée budgétairement.

La construction de projet professionnel pour les jeunes, l'alliance emploi-environnement et le développement des filières vertes, la lutte contre la pénurie dans le domaine des fonctions critiques, l'extension des offres face au défi démographique, voilà quelques grandes priorités régionales qui ont toutes la particularité d'être indirectement prises en charge en grande partie par notre institution. Or, on le sait, il n'y a pas assez de fonds. Les centres de formation sont pleins à craquer et les acteurs de terrain se débrouillent avec ce qu'ils ont.

Ainsi, le groupe MR plaide une fois de plus pour un "désenclavement" des budgets de l'emploi et de la formation professionnelle. Il faut faire bouger les lignes! On ne peut pas continuer à augmenter la prise en charge des chômeurs chez Actiris si ce n'est pas pour offrir en aval des places suffisantes

dans des formations qualifiantes et de qualité. Dès lors, Monsieur le Ministre, avez-vous pris contact avec votre collègue, le ministre Benoît Cerexhe? Se parler est une chose, mais se comprendre en est une autre. Vous êtes-vous donc compris sur les pistes qu'il faut envisager dans le cadre d'un accord de coopération?

Je vais même vous surprendre puisque, malgré vos tours de passe-passe lors du dernier contrôle budgétaire - je pense, Monsieur le Ministre, au fameux pactole des 4 millions d'€ - je reconnaiss que vous avez pu faire un pas, certes modeste, mais bien réel, avec ce fameux "décloisonnement budgétaire" dans le cadre du Plan langues. Il y a donc eu entente entre les deux ministres, Messieurs Benoît Cerexhe et Emir Kir, mais je pense que vous devez aller plus loin que la rengaine du "selon les moyens disponibles" que l'on retrouve à presque chaque page du budget.

Gérer, c'est prévoir et, d'une certaine manière, c'est aussi optimaliser les dispositifs actuels. Lorsque je vous ai posé la question de l'intérêt de lancer rapidement ladite conférence interministérielle, c'est aussi parce qu'il existe un nombre important d'acteurs de terrain comme les ISP, l'enseignement de promotion sociale, l'Espace de formation des PME, les Centres d'éducation et de formation en alternance (CEFA), les centres de référence ou encore les fonds sectoriels. Il serait donc nécessaire de pouvoir évaluer dans une perspective globale quelles sont leurs forces, leurs faiblesses et surtout, leurs complémentarités.

En ce sens, il faudrait pouvoir envisager sans exclusives ni tabous des réorganisations du paysage pour générer notamment des économies d'échelle, mais aussi mieux coller à certaines réalités, dont la problématique du genre qui sera également évoquée ce matin.

Le Collège s'est engagé à disposer d'un cadastre de l'offre de formations, en ce compris l'évaluation de leur pertinence en fonction des besoins, d'ici la moitié de la législature. Nous estimons que c'est beaucoup trop tard pour opérer des corrections. Ces dernières doivent être intégrées dans le plan stratégique actuellement en gestation.

Un agenda anticipé a-t-il été retenu? Nous l'espérons. Avez-vous déjà exploré certaines pistes quant aux ponts à jeter vers les autres régions? Je pense tout particulièrement aux coopérations en matière d'apprentissage des langues.

Enfin, quel est l'agenda de finalisation du Plan stratégique de formation? Il y a quelques mois, vous évoquiez son adoption au premier semestre 2011. Or, nous sommes presque arrivés au terme de ce calendrier. Quand escomptez-vous présenter ce programme au parlement?

Telles sont les considérations que je souhaitais partager avec vous. Nous écouterons vos réponses avec intérêt.

Mme la Présidente.- La parole est à M. Ahmed El Ktibi.

M. Ahmed El Ktibi (PS).- Le patronat explique que le taux de chômage particulièrement élevé dans la Région de Bruxelles-Capitale (plus de 20%) résulte de la qualité lamentable de l'enseignement. Ce constat a été répété par des intervenants tout au long des auditions. Le trop faible niveau des formations ne répondrait pas aux exigences des entreprises et ne faciliterait donc pas l'accès au monde du travail.

Cependant, et comme l'ont souligné certains commissaires lors des débats, les moins de 25 ans ne représentent que 14% des demandeurs d'emploi, d'où la difficulté d'imputer la cause du chômage au seul niveau qualitatif ou à la pertinence de l'enseignement.

Nourris de clichés, les représentants de l'entreprise privée ont tendance à remettre systématiquement en cause les pouvoirs publics dans leur mission de gestionnaires des politiques de formation et d'insertion socioprofessionnelle. Ils prétendent que les entreprises bruxelloises engagent plus volontiers des personnes venant de Flandre parce qu'elles sont plus souvent bilingues et que leur formation est de meilleur niveau. Or, les raisons invoquées cachent souvent la réalité d'une discrimination de certains Bruxellois à l'embauche.

Avec mon groupe, j'estime que les entreprises doivent assumer activement leur part de responsabilité en matière d'employabilité et de formation professionnelle de nos jeunes travailleurs bruxellois, trop régulièrement victimes de discrimination ethnique et d'un environnement socio-économique précaire. Pourtant, ces entreprises disposent de technologies nouvelles, de matériels récents et performants qui permettraient d'assurer une formation très qualifiante de cette jeunesse.

Les syndicats attirent notre attention sur le fait que les moyens consacrés à la reconversion et au perfectionnement des salariés bruxellois demeurent dérisoires. Les entreprises et les travailleurs sont donc confrontés à un problème majeur: compétitivité qualitative pour les entreprises et risques de restructuration pour les travailleurs.

Par ailleurs, les centres de formation offriraient un nombre de places limité aux demandeurs d'emploi. C'est un facteur de discrimination indéniable étant donné la sélection opérée à l'entrée en formation d'après les exigences des employeurs: à ce sujet, les témoignages étaient nombreux lors des auditions.

En effet, en Région bruxelloise, on dénombre une place en formation pour dix demandeurs d'emploi, ce qui illustre à suffisance la pression exercée sur les opérateurs de formation et les tensions avec les organismes de placement.

C'est ce qui explique également l'écrémage pratiqué, sans doute à contrecœur, lors de la sélection des candidats aux portes des centres de formation. Ainsi, les plus faibles, les moins préparés à la vie professionnelle, les moins instruits, les plus précarisés, ceux finalement qui ont le plus besoin d'être aidés, se retrouvent exclus de leur ultime chance de réinsertion professionnelle ou socioprofessionnelle.

Dans notre région, le décrochage scolaire et la relégation de certaines catégories sociales et ethniques dans des filières dévalorisées restent une réalité scandaleuse. Tous ne sont pas égaux devant l'enseignement, les formations ou l'emploi. En effet, pour de nombreux jeunes issus de l'immigration, la réussite scolaire est loin de garantir une réelle mobilité sociale ou une insertion suffisante dans le monde du travail. La discrimination à l'embauche reste malheureusement à l'ordre du jour. L'actualité nous l'a encore rappelé ces derniers jours lorsque furent dévoilées les pratiques discriminatoires et honteuses de certaines sociétés d'intérim.

Faudrait-il dès lors imputer systématiquement et exclusivement à l'école la responsabilité de l'inadéquation entre formation et offre d'emploi? Faut-il que l'offre publique de formation soit réservée exclusivement à l'employabilité immédiate?

Confrontées à cette précarité qui caractérise notre région, les entreprises doivent être proactives dans le recrutement et la formation des jeunes. Elles doivent aussi organiser des plans de formation et de transfert de compétences lorsque les travailleurs prennent leur retraite ou préretraite. Les syndicats nous disent de manière unanime que c'est essentiel en Région bruxelloise, si l'on veut confier aux jeunes la tâche de pallier le *papy-boom* à venir.

Les entreprises exigent beaucoup de choses et parfois à outrance: elles veulent que les jeunes demandeurs d'emploi soient suffisamment expérimentés, qu'ils parlent plusieurs langues, qu'ils possèdent de nombreuses compétences et qu'ils s'adaptent rapidement au milieu du travail. De l'avis des représentants des travailleurs, avis que nous partageons, les entreprises ne remplissent pas leur part du contrat, et nous le déplorons. Leur coopération, en effet, reste très largement insuffisante. Lorsque l'on impose des exigences, certainement légitimes, aux jeunes, on peut attendre des entreprises qu'elles endossent leur part de responsabilité: concrètement, une collaboration active à la formation, avec pour mission de faire des demandeurs d'emploi actuels des hommes et des femmes adaptés au monde du travail, qui est en permanente mutation.

La formation tout au long de la vie n'est pas un simple slogan ou un effet de mode ! C'est un droit qui s'inscrit dans la nécessaire égalité des chances. Un droit par lequel notre société démocratique doit offrir à tout citoyen, quels que soient son sexe, son âge ou son origine, la possibilité d'assurer son bien-être et sa mobilité sociale, et de réaliser son projet de vie.

Toutefois, ce concept pourrait être perverti. Je citerai les propos d'un syndicaliste qui sait de quoi il parle: "*Ce concept (de formation tout au long de la vie) peut devenir un simple instrument mécanique d'adaptation continue des travailleurs aux besoins des entreprises. On sait, hélas, que celles-ci ont trop souvent 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! Ils disent sans détour que les travailleurs sont gérés comme des variables d'ajustement, selon les besoins de l'entreprise, du marché et de la rentabilité.*"

Ce que je souhaite affirmer, au nom de mon groupe, c'est que le défi de l'emploi et de la formation dans notre région ne peut être relevé qu'en accroissant la participation du monde de l'entreprise privée. Sa contribution à l'effort collectif pour assurer le plus de moyens à la formation des jeunes et, surtout, de ceux qu'on qualifie d'"infraqualifiés" est cruciale, si l'on veut modifier durablement la structure du marché du travail.

(Applaudissements)

Mme la Présidente.- La parole est à M. Vincent Lurquin.

M. Vincent Lurquin (Ecolo).- Pourquoi ce débat? Pour une raison simple: nous voulons, Monsieur le ministre, vous dire notre résolution de mettre à l'agenda politique du Parlement, comme objectif prioritaire, la question de la formation. Nous entendons ainsi adopter une attitude similaire à celle du gouvernement, qui finalisera prochainement le Plan stratégique de formation et le contrat de gestion de Bruxelles Formation qui en découlera.

Vous avez eu raison, Monsieur le Ministre, de soutenir la proposition de la commission Enseignement visant à procéder à des auditions. A l'évidence, l'outil de la formation ne trouvera son efficacité que dans l'écoute des travaux du Parlement et de l'ensemble des acteurs du secteur. Ceux-ci tentent de relever le défi de l'emploi et martèlent que la formation est l'outil par excellence, non seulement pour réinsérer les chômeurs, mais aussi, comme nous l'ont dit les syndicats, pour accroître la mobilité professionnelle, sécuriser les carrières, promouvoir socialement les travailleurs et, bien sûr, accueillir les nouveaux migrants en adaptant leurs profils aux besoins du marché local de l'emploi. A l'issue de ces auditions, le premier constat est que la formation professionnelle constitue l'un des piliers essentiels, même s'il n'est pas le seul, du défi de l'emploi.

Moi qui ne suis pas spécialiste en la matière, je vous avoue avoir été impressionné par chacune de ces auditions et contaminé par l'enthousiasme et la passion des intervenants, qui ont rappelé que la formation doit aussi permettre à chacun d'être un citoyen actif de la région, un acteur à part entière de son développement social, multiculturel et économique. Ces intervenants nous ont aussi répété que l'on ne peut pas perdre la bataille de la formation. Merci à chacun d'eux.

Et si la formation est un enjeu prioritaire de notre politique régionale, c'est aussi peut-être parce qu'elle nous permet, dans le climat de crise institutionnelle que nous traversons, d'inverser les priorités, de bousculer une logique qui va de l'institutionnel vers le citoyen pour remettre celui-ci au centre du débat.

C'est à partir de la personne qui est formée, à partir de l'adéquation entre formation et emploi, à partir de la connaissance des publics cibles, de l'articulation avec l'enseignement et avec les différents acteurs, que chacun des intervenants a réfléchi à une meilleure intégration professionnelle.

Il nous faut retenir un second constat: la complémentarité des propositions, qui vise à optimaliser les concertations entre le monde scolaire, le monde de la formation et les partenaires sociaux afin de stimuler l'apprentissage mutuel, et ce, loin de toute querelle idéologique, de toute confrontation communautaire.

Le troisième constat est un rappel: nous sommes habilités à faire de la formation un axe majeur de notre politique régionale, car elle s'ancre dans l'accord de majorité de la Commission communautaire française. Cet accord souligne la volonté du gouvernement de définir un Plan stratégique de formation de la Commission communautaire française coordonné à l'Alliance emploi-environnement régionale. L'accord de majorité indique également qu'un contrat de gestion, reprenant notamment le Plan stratégique de formation ainsi qu'un plan de développement, sera conclu par le Collège avec Bruxelles Formation". CQFD: ce printemps de la formation était bien annoncé!

Je tiens cependant à insister sur l'ordre dans lequel les choses sont présentées dans l'accord de majorité, qui correspond également à la logique préconisée par notre groupe. Nous parlons bien ici de l'élaboration d'un Plan stratégique de formation pour Bruxelles, qui devra ensuite - et seulement ensuite - devenir le fondement du contrat de gestion de Bruxelles Formation, principal opérateur de la formation à Bruxelles.

Quelles sont alors les interpellations que nous voulons vous adresser? Elles sont bien sûr multiples, le débat ne faisant que se poursuivre. Ecolo les déclinera autour de trois thèmes essentiels.

Le premier, présenté par M. Ahmed Mouhssin, est relatif à ce qui apparaît comme une constante dans l'ensemble des auditions: nous ne gagnerons le combat de la formation - et donc celui de l'emploi - que si nous parvenons à lutter efficacement, non seulement contre les discriminations à l'embauche, mais aussi contre le sentiment de discrimination face au marché du travail.

Le même constat est partagé par l'ensemble des intervenants: l'élévation générale du niveau de formation dissimule malheureusement de grandes inégalités. L'échec scolaire et la relégation de certaines catégories sociales et ethniques dans des filières dévalorisées demeurent plus que jamais préoccupants. Il est utile de rappeler ce constat du BECI: "*Il a été démontré qu'une entreprise qui gère la diversité de manière performante est plus compétente qu'une entreprise discriminante.*" A bon entendeur!

La deuxième salve d'interpellations sera présentée par Mme Barbara Trachte, pour poser une question simple, mais dont la réponse est institutionnellement complexe: comment organiser la nécessaire coordination avec la Communauté française et le bassin de vie en général?

Enfin, nous clôturerons ces interventions par un troisième fil rouge qui a occupé de longues heures d'auditions, à savoir l'adéquation entre l'emploi et la formation. C'est M. Arnaud Pinxteren qui vous interpellera à ce propos.

Les questions traitées sont multiples. Comment préciser les modalités de détermination d'une offre de formation qualifiante en adéquation tant avec les besoins des employeurs qu'avec ceux de la société et des demandeurs de formation? Comment identifier ces besoins en tenant compte à la fois des fonctions critiques et des métiers en devenir? Comment déterminer une offre de formations qui soit suffisamment variée dans ses approches pour favoriser l'insertion sociale des différents publics? Et puis, bien sûr, il y a cet impératif absolu d'articuler et de coordonner les nombreux acteurs de formation et d'emploi à Bruxelles.

Les intervenants ont conclu qu'il s'agit peut-être d'un impossible rêve mais, en tout cas, d'une nécessaire dynamique. Dynamique située entre des formations basées sur l'obsession du métier et celles basées sur l'obsession des compétences. Dynamique entre le besoin des entreprises et les besoins des demandeurs d'emploi. Dynamique entre le nécessaire développement de l'esprit critique, de l'éducation citoyenne, d'une démarche d'éducation populaire, et les nécessités d'une employabilité plus directe et immédiate, façonnée plus par la technique que par le savoir-faire.

Trois fils rouges, mais surtout une profusion de constats, de propositions, de recommandations, pour conforter cette résolution de gagner la bataille de la formation. Il est évident que le champ de la formation est vaste et qu'il touche des domaines très spécifiques qui n'ont pu être analysés lors de nos auditions.

A titre d'exemple, je proposerai à la commission de mettre à son agenda la problématique de la formation en prison. Ici aussi, il est nécessaire de se mettre à l'écoute des différents acteurs, tant de l'administration pénitentiaire, qui doit encadrer les formations avec toutes les règles de sécurité que cela suppose, que des opérateurs de formation, qui doivent adapter celles-ci à un public particulièrement fragilisé. Il sera aussi utile d'auditionner les acteurs du monde judiciaire: juges d'instruction, commissions de probation, maisons de justice. Le lieu de la formation doit pouvoir exister non seulement à l'intérieur de la prison, mais aussi dans des lieux externes à celle-ci, comme condition de réinsertion et, pourquoi pas, de probation.

Je ne voudrais pas conclure sans remercier l'ensemble des services pour le remarquable travail qu'ils ont effectué, ainsi que tous les parlementaires de la commission. Ils ont permis un travail de qualité, dans la majorité comme dans l'opposition. Ils ont montré que le travail parlementaire, en dialogue avec les acteurs, pouvait amorcer des constats et des propositions, qui vous permettront, je l'espère, Monsieur le Ministre, d'appuyer votre Plan stratégique de formation et le contrat de gestion de Bruxelles Formation qui devra en découler. Vous en êtes le maître d'oeuvre, voire l'orfèvre si l'on reprend la citation d'un intervenant: "*A Bruxelles, en matière de formation, nous ne vivons pas sur une bombe à retardement, mais sur une mine de diamants bruts.*" A nous de l'exploiter.

(Applaudissements)

Mme la Présidente.- La parole est à M. Hamza Fassi-Fihri.

M. Hamza Fassi-Fihri (cdH).- Je me réjouis de la tenue de la séance d'aujourd'hui et de son programme entièrement consacré à la formation professionnelle. Parler de Bruxelles, sous quelque angle que ce soit, revient toujours à aborder la question de la formation des demandeurs d'emploi et des citoyens bruxellois qui méritent d'entrer sur le marché du travail. Pour ce faire, une formation leur est indispensable.

La Région et la Commission communautaire française l'ont bien compris, comme le montrent leurs accords de majorité respectifs. Sans être exhaustif, je listerai des réalisations qui prennent en considération l'importance de ce lien entre formation et emploi: l'Alliance emploi-environnement, la CPP et son nécessaire volet formation, qui a entraîné des urgences lors de la mise en œuvre des budgets, le Plan langue, né de la collaboration entre la région et la Commission communautaire française, l'accord de coopération, le service francophone des métiers et des qualifications, etc. Je félicite donc le Gouvernement de la Commission communautaire française et le Gouvernement régional pour ces réalisations.

Aujourd'hui, l'élaboration du plan stratégique est l'étape prochaine, fondamentale, qui sera suivie du nouveau contrat de gestion de Bruxelles Formation. L'idéal aurait été un Plan stratégique de formation comme point de départ dès le début de la législature, comme souhaité et inscrit dans l'accord de majorité. Mais l'urgence commande, je puis le comprendre.

Je vous remercie d'avoir permis d'établir le lien entre ces auditions et le travail gouvernemental. Aujourd'hui, les circonstances permettent de replacer le bœuf devant la charrue. Mon espoir est donc que les recommandations émises permettront de nourrir votre réflexion, puis d'établir un contrat de gestion pour Bruxelles Formation.

Je remercie également les différents intervenants pour la qualité de leur apport lors des auditions, denses et passionnantes. Ce tour d'horizon et les visites de terrain ont permis la prise de conscience de la réalité de ce secteur stratégique de la formation. Merci également aux services, aux collègues et aux auteurs du rapport.

Pour le groupe cdH, j'énumérerai un certain nombre de conclusions, de recommandations et de propositions. Il importe d'aborder la problématique sous deux angles complémentaires: celui de l'usager et celui du marché du travail. L'un des buts premiers de la formation professionnelle est en effet de permettre au demandeur de formation d'accéder au marché du travail. Enfin, je ferai plusieurs réflexions concernant l'organisation générale du secteur, sa régulation et son financement, enjeux importants dans les prochaines années.

Entre les multiples publics - ceux qui sont très éloignés du travail, ceux qui sont déjà qualifiés, mais sont sans emploi -, il y a une large palette d'offres de formations dont il convient d'améliorer la cohérence. Il est important de réaffirmer le rôle de Bruxelles Formation et des organismes d'insertion socioprofessionnelle (OISP).

Bruxelles Formation est lié au marché du travail, notamment par la présence des partenaires sociaux dans le comité de gestion ou par sa proximité avec Actiris. Son rôle de lien avec les politiques régionales et le marché de l'emploi est donc réaffirmé. Comme l'a rappelé M. Devleeshouwer lors des auditions, les OISP sont quant à eux plus portés vers les parcours d'insertion personnalisés, ou en tout cas partant des personnes concernées, avec la possibilité d'articulations et de synergies entre les différents moments de formation. C'est dans ce rôle qu'ils sont réaffirmés.

Il est souhaitable, toujours dans l'intérêt des usagers, que l'approche de l'accompagnement des demandeurs d'emploi soit intégrée, entre Bruxelles Formation, Actiris, la Commission

communautaire française et la région. Bien souvent, le demandeur d'emploi qui passe chez Actiris et souhaite une formation doit ouvrir un nouveau dossier auprès de Bruxelles Formation et des opérateurs de formation en général. Pour cette raison, la région, la Commission communautaire française et l'ensemble des opérateurs ont créé le Réseau des plateformes pour l'emploi (RPE), où sont disponibles les informations sur les personnes. Malheureusement, ceci n'est pas généralisé. L'usager doit encore multiplier les démarches administratives, au point parfois de s'y perdre. Il faut donc aller vers un dossier unique.

Après la formation - nous restons dans le point de vue de l'usager -, il arrive que les conseillers de Bruxelles Formation tentent de créer des liens. C'est l'un des buts d'une formation. Nous y voyons un espace de collaboration entre les deux acteurs publics. Nous souhaiterions donc mettre ceci en avant dans le cadre de votre réflexion sur le plan stratégique.

Enfin, lorsqu'on veut suivre une formation et qu'on va sur un site internet comme ceux de Dorifor, Actiris, Bruxelles Formation, Carrefour Formation ou celui sur le marché du travail à Bruxelles, on trouve facilement l'information ou l'orientation. Cependant, il arrive encore souvent que l'usager ne puisse avoir de détail sur le moment où débuterait sa formation, souvent parce que ceci dépend des inscriptions. L'usager reste dans le flou pendant des semaines, voire des mois, et finit par se décourager et abandonner, et s'éloigne du marché du travail quand il devrait s'en rapprocher. Nous souhaitons donc que, comme cela se fait en Flandre ou en Wallonie, dans le cadre de vos réflexions et décisions à venir, l'information sur les formations soit développée jusqu'à répondre aussi à cette question fondamentale du délai.

Par rapport au marché du travail et aux entreprises, le groupe cdH estime qu'il faut imaginer l'offre de formation afin qu'elle puisse être adaptée au marché. Quand je dis "adaptée au marché", je ne veux pas dire "soumise aux entreprises". C'est une précision importante à faire et nous devons aller dans cette direction.

Contrairement à l'enseignement qui, outre ses aspects liés à l'apprentissage et à la transmission de savoir, vise aussi à l'acquisition d'une expérience, d'une méthode et d'une ouverture d'esprit sur le monde, la formation professionnelle reste plus prosaïquement quelque chose qui doit aboutir à un travail et un métier. D'où l'importance de rapprocher les deux, notamment en faisant siéger des représentants du secteur de la formation au Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale. Ce n'est actuellement pas le cas, mais cela pourrait être une plus-value. Bien entendu, il y a des obstacles institutionnels à cela, mais je suis persuadé qu'il serait possible de les contourner dans un objectif commun à tous. Si la formation siège au Conseil économique et social, cela renforcera les liens entre les intervenants, dans l'intérêt des demandeurs d'emploi et dans celui des tous les Bruxellois.

Dans la même logique, l'enseignement technique et professionnel souffre depuis plusieurs années d'un manque de moyens l'empêchant d'investir dans un équipement performant et mis à jour, qui lui permettrait de former des jeunes en adéquation avec les besoins des entreprises. Les constantes évolutions technologiques et informatiques nécessitent en effet que les écoles puissent avoir accès aux mêmes matériels et technologies que les entreprises où postuleront leurs élèves par la suite.

Les organismes d'insertion socioprofessionnelle (OISP) sont confrontés à une problématique identique. Le groupe cdH souhaite donc attirer votre attention sur la possibilité d'ouvrir un accès des OISP à un fonds d'équipement, comme cela se fait au niveau de l'enseignement. L'idée est de sensibiliser au fait que les OISP rencontrent des problèmes similaires à ceux du secteur de l'enseignement en termes d'équipement.

Outre ces fonds, et étant donné les moyens budgétaires limités, il importe également d'envisager d'autres solutions. Dès lors, nous demandons qu'une collaboration plus accrue entre l'enseignement qualifiant (et plus largement le secteur de la formation professionnelle) et les centres de référence soit favorisée.

Un accord de coopération signé en 2007 entre la Région bruxelloise, la Région wallonne et la Communauté française prévoit que les centres de référence se voient assigner pour objectif d'atteindre à l'échéance de 2013 un quota de 25% de leurs heures de formation dispensées au bénéfice des élèves et des enseignements de promotion sociale, du supérieur non universitaire. A l'heure actuelle, il semblerait que la moyenne soit seulement de 10%. Il s'agit par conséquent de donner un coup d'accélérateur et de charger les centres de référence de prendre les mesures nécessaires pour atteindre l'objectif qui leur a été fixé, en lien avec la région.

J'en viens maintenant à un élément important, à savoir le lien entre le secteur de la formation et les entreprises proprement dites et donc à la question de l'offre de stages en entreprise. L'exploitation de la piste des stages en entreprise a encore un grand potentiel.

Certes, des initiatives ont été lancées au niveau de Bruxelles Formation, notamment au niveau des Formations professionnelles individuelles en entreprise (FPIE), avec des chiffres qui pourraient vraiment augmenter, mais nous pensons qu'il est sans doute possible de responsabiliser les entreprises par rapport à leur rôle de formateur via des stages. C'est la raison pour laquelle nous vous soumettons une piste qui existe en France depuis de nombreuses années et qui, manifestement, porte ses fruits: il s'agit de quotas de formations dans les entreprises à partir d'un certain nombre de critères (employés, chiffre d'affaires, taille de l'entreprise).

C'est un système qui, en quelques mots, permet aux entreprises d'accueillir en leur sein un certain nombre de jeunes, afin que ceux-ci puissent y suivre une formation à travers un stage. Cette formation peut elle-même être liée aux opérateurs publics ou aux OISP.

De même, nous vous rappelons un point qui figure dans l'accord du gouvernement de la Commission communautaire française: le label "entreprise formatrice" qui pourrait d'ailleurs, d'une manière ou d'une autre, être lié à la question des quotas de stages en entreprise.

Pour terminer par la troisième série de réflexions qui porte davantage sur l'organisation de la régulation et le financement des formations, dont nous avons déjà eu l'occasion de discuter à plusieurs reprises, je m'interroge sur l'état des lieux et la veille en temps réel des formations disponibles par rapport aux besoins du marché du travail. En ce qui concerne les offres et les métiers en pénurie, nous recevons chaque année de l'Observatoire bruxellois de l'emploi, une liste des métiers en pénurie.

Il serait intéressant d'avoir, de manière aussi régulière et récurrente que pour les métiers en pénurie, une liste des formations adaptées à ces métiers en pénurie. Pour ce faire, il faudrait mettre en place une veille. Un état des lieux est en cours d'élaboration et devrait être publié en 2011. Il remplacera le premier état des lieux qui date de 2007. S'il faut chaque fois attendre quatre ans pour disposer d'un état des lieux complet des formations et des réflexions autour de la formation à Bruxelles, c'est du temps perdu. Il faudrait envisager de pérenniser cette veille et ces états des lieux, de manière à avoir une possibilité de pilotage permanent.

Les opérateurs de formation ont mis l'accent pendant les auditions sur la simplification administrative. Beaucoup de temps de travail est consacré à préparer des rapports, déposer

des demandes de financement. Il y a certainement moyen de mettre en place un espace de synergie, de rassemblement des aspects administratifs en des procédures plus simples et plus souples. Nous vous incitons à tenir compte de cette demande légitime dans le cadre de votre plan de formation.

Enfin, je souligne le poids important des fonds structurels européens dans le financement des formations à Bruxelles: 10% du budget de Bruxelles Formation vient des fonds européens c'est aussi le cas de 30% du financement des OISP. Ces financements structurels sont quinquennaux et se terminent en 2013. Il sera évidemment possible de bénéficier d'un nouveau financement des fonds structurels européens.

Je pose ici la question de la réflexion stratégique. Que se passerait-il si, pour une raison ou une autre, les choses se déroulaient différemment? Pour pérenniser et sécuriser le travail de ce secteur, il faudrait réfléchir à des pistes alternatives de financement, vu l'ampleur du poids européen dans le financement des OISP et des formations.

Mme la Présidente.- La parole est à M. Didier Gosuin.

M. Didier Gosuin (MR).- J'aborderai un sujet qui me tient à cœur depuis toujours, à savoir la sous-qualification. Ce phénomène est caractéristique de notre région; c'est lui qui contrarie nos politiques d'emploi et nos politiques contre le chômage et la pauvreté. Nous devons donc y consacrer toute notre énergie.

Je ne nie pas les difficultés d'ordre sociologique, mais nous ne pourrons pas répondre aujourd'hui à toutes les questions. Un réel malaise règne dans l'enseignement qualifiant: il n'atteint pas ses objectifs, si bien que la politique de formation en aval de l'enseignement obligatoire relève de la mission impossible.

Certains chiffres interpellants doivent nous inciter à appréhender différemment la situation actuelle. Nous considérons habituellement le chômage comme un phénomène conjoncturel à résoudre par quelques mesures ou une relance de l'économie. C'est faux!

Nous sommes en présence d'un chômage structurel qui ne sera résorbé que grâce à des mesures de même nature. Bien entendu, une part du chômage peut être considérée comme cyclique ou conjoncturelle, mais la part du chômage structurel ne fait que gonfler au fil des années.

J'ai interrogé la ministre Marie-Dominique Simonet. L'année dernière, comme les années précédentes, 3.650 jeunes sont sortis de l'enseignement obligatoire sans qualification et se sont inscrits auprès d'Actiris. Ces jeunes représentent 10% de la population sous-qualifiée des 18-24 ans en Région bruxelloise.

En 2004, 30.600 Bruxellois âgés de 18 à 24 ans étaient identifiés comme étant sans qualification. En 2008, ils étaient 36.941. En d'autres termes, le nombre de jeunes non qualifiés de 18 à 24 ans a augmenté de plus de 6.000 unités et continue à croître d'année en année. En termes d'impact sur le chômage, le taux de sous-qualifiés est passé de 34,5% en 2004 à 39,1% en 2008.

Dans un article publié par Brussels Studies, M. Hervé Devillé évoque la résistance à la mise à l'emploi de ces personnes non qualifiées. Après plus de deux ans, sur environ 3.700, elles étaient encore près de 2.000 en attente d'un emploi. Ce sont autant de représentants d'une génération sacrifiée pour lesquels il n'existe pas de réponse à court ou moyen terme, voire aucune perspective d'avenir.

En 2000, le nombre de chômeurs de moins de 24 ans était de 10.617. En 2010, il était de 14.594. En d'autres termes, 4.000 jeunes sont restés au chômage, ce qui montre une

consolidation du chômage structurel dans notre région. Le taux de chômage des moins de 24 ans était de 30,8% en 2000 et de 33,2% en 2008.

Nous touchons là au cœur du problème et nous ne le résoudrons pas sans interpeller l'ensemble des pouvoirs, à l'instar de ce que M. Charles Picqué a fait pour les bâtiments scolaires.

Il faut agir de la même manière pour ces jeunes sans espoir, sans avenir et donc appelés à devenir des chômeurs toute leur vie durant. Il importe de porter le débat sur l'enseignement qualifiant et d'instaurer une véritable orientation professionnelle.

Pourquoi cet enseignement qualifiant est-il déqualifié? Parce que c'est après de multiples échecs que l'on se dirige vers ce type d'enseignement, ce qui le dévalorise aux yeux de ceux qui le pratiquent. L'orientation professionnelle doit intervenir plus tôt dans la procédure, afin de permettre de faire de bons choix et d'opter pour l'enseignement qualifiant de manière positive. Enfin, il convient de renforcer l'accompagnement personnalisé pour que les jeunes sortent de l'enseignement qualifié munis d'une qualification et ne gonflent pas la masse des chômeurs.

Le Traité de Lisbonne a pour objectif de réduire de moitié le nombre de personnes de 18 à 24 ans sans qualification. Soyons honnêtes: nous avons échoué. Ce n'est pas spécialement de votre faute, la responsabilité est collective, parce que nous n'avons pas pris la mesure de l'enjeu. Nous sommes donc en défaut par rapport à ce Traité: le nombre de jeunes sans qualification augmente même constamment.

Les politiques de formation, en aval de l'enseignement obligatoire, doivent donc intensifier les efforts sur la formation pour les jeunes sans qualification. J'ai d'ailleurs été étonné de lire dans le document que l'on constate une légère diminution des jeunes non qualifiés dans le nombre de candidats à la formation.

Voilà la priorité.

(Applaudissements sur les bancs du MR)

Mme la Présidente.- La parole est à Mme Caroline Désir.

Mme Caroline Désir (PS).- Nous connaissons tous les paradoxes propres à notre région: elle constitue le premier bassin d'emplois du pays (environ 700.000 emplois), mais possède un taux de chômage trop élevé, surtout chez les jeunes. Les exigences en matière de qualification à Bruxelles sont très élevées, alors qu'une partie importante de notre population est trop faiblement qualifiée.

La formation professionnelle constitue donc l'un des défis majeurs de notre région. Tous les acteurs s'accordent sur ce point et les accords de gouvernement en font clairement une priorité politique. Toutefois, si la formation des publics peu qualifiés devient indispensable, la formation seule ne suffit pas à répondre entièrement aux défis de l'emploi.

M. Arnaud Pinxteren a rappelé l'importance de la politique de l'enseignement en amont et de la politique de l'emploi en aval. M. Didier Gosuin a aussi parlé de l'enseignement, mais de nombreux autres facteurs entrent en ligne de compte, comme les inégalités de genre et la discrimination à l'embauche, entre autres.

Tout cela n'empêche pas que notre priorité politique doit rester la poursuite du déploiement de l'offre de formations professionnelles. Bien sûr, pour favoriser au maximum l'accès à l'emploi, mais aussi pour offrir un bagage, des compétences

professionnelles et des perspectives à des personnes jusque-là trop peu qualifiées.

Au nom de mon groupe, je reviens sur un sujet abordé lors des auditions en commission: la coordination de l'action des opérateurs publics d'emploi et de formation. Certains intervenants ont dénoncé un manque de cohérence entre Bruxelles Formation et Actiris, citant l'exemple maintes fois répété et peut-être caricatural du demandeur d'emploi qui se verrait conseiller deux formations différentes par les deux opérateurs.

Monsieur le Ministre, vous aviez répondu longuement à une interpellation de M. Michel Colson à ce sujet voilà quelques mois. Néanmoins, je souhaite faire le point avec vous aujourd'hui sur certains éléments de cette réponse.

De manière générale, vous nous avez dit travailler avec M. Benoît Cerexhe à l'élaboration d'un accord de coopération sur les politiques croisées entre formation et emploi, entre la Commission communautaire française et la région.

Dans l'attente de cet accord, vous nous avez déjà donné l'exemple concret de la collaboration entre Actiris et Bruxelles Formation à propos du Plan langues. J'aimerais savoir, Monsieur le Ministre, où nous en sommes précisément aujourd'hui dans la concrétisation de cet accord de collaboration.

Je voudrais également vous demander quel bilan vous pourriez tirer aujourd'hui de l'échange d'informations instauré entre Actiris et Bruxelles Formation, notamment au travers de la mise à jour permanente de leurs bases de données respectives.

Etes-vous satisfait du fonctionnement du comité de développement stratégique au sein duquel se retrouvent les représentants d'Actiris et de Bruxelles Formation? De même, pensez-vous que la présence des partenaires sociaux au sein des comités de gestion des deux opérateurs soit de nature à favoriser la coordination et la cohérence entre ceux-ci?

Etes-vous favorable à l'idée de réunir des comités de gestion conjoints? Comment favoriser une collaboration efficiente entre les deux opérateurs au vu de l'évolution récente des structures d'Actiris (je pense notamment aux 19 antennes)? Vous nous avez parlé des actions de sensibilisation et d'information permanentes à destination des conseillers emplois des antennes locales Actiris, concernant par exemple les offres disponibles, les programmes, le déroulement des formations, les modalités d'inscription, etc. Ces actions sont-elles poursuivies et portent-elles leurs fruits?

Comment favoriser également une collaboration efficiente entre les deux opérateurs au vu de l'évolution des missions d'Actiris et de Bruxelles Formation (je pense évidemment au CPP)? Quelles conclusions pouvez-vous tirer de la collaboration entre les deux opérateurs dans le cadre de l'alliance emploi-environnement?

Enfin, de manière plus générale, avez-vous d'autres pistes qui feront partie de votre plan stratégique et du contrat de gestion de Bruxelles Formation, afin de favoriser encore davantage la collaboration entre Actiris et ledit organisme?

(Applaudissements)

Mme la Présidente.- La parole est à M. Ahmed Mouhssin.

M. Ahmed Mouhssin (Ecolo).- Un constat identique ressort de l'audition des différents acteurs de la formation dans notre région et des partenaires sociaux: l'échec scolaire et la relégation de certaines catégories sociales et ethniques dans les filières dévalorisées demeurent plus que jamais

préoccupants. Il a pourtant été démontré qu'une entreprise qui gère la diversité de manière performante est plus compétente qu'une entreprise discriminante.

Lors de ces auditions, des propositions concrètes ont été formulées afin de mener une politique non discriminante par rapport au genre, à l'âge, à l'origine ethnique ou à la situation de handicap. Cette politique doit tenir compte de la réalité des obstacles à la formation et au travail de ces groupes de population.

Le Comité d'avis pour l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, actif au niveau de la Commission communautaire française et du Parlement régional bruxellois, a procédé aux auditions de l'ensemble des membres du Collège et du gouvernement afin de rédiger une série de recommandations. Sur la problématique du genre et de la diversité, ces auditions recoupent les constats établis lors de nos propres auditions.

Il est important de rappeler que, pour soutenir les initiatives d'émancipation des femmes qui ne peuvent accéder au monde du travail et de la formation pour des raisons familiales et culturelles, il faut lutter contre les inégalités qui existent entre les femmes et les hommes dans certaines formations proposées.

Les auditions que nous avons effectuées en commission de la Formation alimenteront sans aucun doute les comités d'avis. La semaine dernière, le comité d'avis de la Commission communautaire française s'est réuni afin de fixer nos priorités. Et il est apparu clairement, à l'ensemble des membres, que la formation était la principale question à aborder.

Si nous souhaitons permettre une meilleure accessibilité des femmes aux formations, il est essentiel d'offrir des structures d'accueil pour les enfants et d'intégrer les questions de mobilité et d'horaire. Il faut aussi consacrer une attention particulière, dans le cadre de la création des centres de référence professionnels, à l'égalité entre les femmes et les hommes, tant du point de vue du choix des secteurs que de la qualité de l'accueil des femmes dans ceux qui sont réputés trop masculins.

Il est également urgent de disposer d'outils d'analyse et de suivi, tels que les statistiques sexuées. Il faudra veiller à l'intégration de données chiffrées, systématiquement ventilées par genre. Si nous souhaitons une véritable politique de diversité, nous devons admettre, selon le représentant de la FGTB, que "*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*". Je répète que les discriminations à l'embauche et dans l'emploi demeurent, aujourd'hui, très présentes.

Si une formation est un atout, la Commission consultative pour la formation, l'emploi et l'enseignement soulignait qu'"*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 est de nationalité (voire d'origine) étrangère ou non*".

Des propositions concrètes ont été formulées sur le même sujet. Il est nécessaire de rencontrer les besoins des publics étrangers et d'origine étrangère en formation de français langue étrangère. Il faut aussi intégrer les qualifications acquises dans le pays d'origine. Il faut enfin s'intéresser à la question des statistiques ethniques. L'avis 88 précise 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 dans les bases de données et les enquêtes".

(Applaudissements)

Mme la Présidente.- La parole est à Mme Danielle Caron.

Il reste dix minutes pour votre collègue Mme Céline Fremault et vous-même.

Mme Danielle Caron (cdH).- Le 23 mai 2011, en présence et à l'initiative de M. Emir Kir, nous avons pu visiter la prison de Saint-Gilles. Dans les locaux de la prison dédiés à la formation, les opérateurs de formation, les responsables de la prison et les personnes qui suivaient les formations, ont pu partager leurs expériences. Ils ont confirmé la demande d'un suivi des formations et d'un panel de cours adaptés à la sortie de prison. Une réflexion a été menée sur le passage des examens.

Il y a un an, je vous avais interpellé au sujet de la formation des détenus et de leur insertion socioprofessionnelle. Je vous avais rappelé à l'époque que les principaux obstacles à leur réinsertion sociale se trouvent dans les deux caractéristiques de la population carcérale: l'illettrisme d'une grande majorité des détenus et/ou leur manque de qualifications. Il s'agit dès lors de rester vigilant quant à leur formation et à leur parcours d'insertion socioprofessionnelle.

Concernant les formations, j'avais souligné le manque de formations générales donnant accès à une profession, notamment à la prison de Saint-Gilles, ainsi que l'offre de formations insuffisante dans les maisons d'arrêt, et particulièrement dans celle de Forest.

Concernant les formations professionnelles, j'avais souligné l'offre trop limitée et ne correspondant pas ou pas assez aux besoins. De plus, j'avais rappelé l'existence d'obstacles relatifs à l'organisation des formations, qui sont liés au profil des détenus. En effet, nombre d'entre eux manquent de motivation à cause des assuétudes, de la volonté de sortir de cellule ou encore de l'envie de gagner un peu d'argent.

Ils rencontrent également des obstacles structurels et organisationnels. Ainsi, les horaires ne sont pas assez souples et les locaux trop petits, insalubres et vétustes. Par ailleurs, on oublie trop souvent d'appeler certains élèves et des sanctions disciplinaires interdisent une participation aux cours. Enfin, un problème lié à la motivation des détenus à poursuivre leur formation avait été soulevé. Celle-ci peut être améliorée, mais pas exclusivement, par une valorisation pécuniaire équivalente à celle des personnes travaillant dans les ateliers de la prison.

Concernant l'insertion socioprofessionnelle, je vous avais livré une liste non exhaustive de problèmes:

- le détenu ne peut pas s'organiser en fonction d'une date précise de libération, car elle est rarement précisée anticipativement. Il est donc fréquent qu'il rate le début de la formation. De plus, le processus de libération anticipative est fort lent, ce qui entraîne des promesses d'inscription qui ne peuvent être tenues;
- les horaires à respecter sont très stricts (trajets, transports et heures de présence), mais ne sont pas coordonnés entre le centre de détention et le centre de formation;
- le détenu rencontre des problèmes financiers, quel que soit le régime de détention;
- le détenu a de nombreuses démarches sociales à effectuer et des problèmes de santé et/ou de logement

qu'il doit régler en urgence. Cela empiète sur le temps de formation;

- le détenu doit également reprendre contact avec sa famille, ce qui est parfois difficile à gérer par rapport à la reprise d'une formation;
- la demande de formation est supérieure à l'offre. Il n'y a pas assez de places, voire pas de formation dans certains domaines. Par ailleurs, de plus en plus d'opérateurs de formation refusent les détenus ou imposent des quotas dans leur groupe. Quels que soient les domaines, les possibilités d'entrée en formation sont de plus en plus limitées et les personnes refusées sur cette base vivent très difficilement cette réalité;
- il n'y a pas assez de congés rapprochés pour assister aux rendez-vous, parfois au nombre de trois, avant de pouvoir entrer en formation;
- les modalités de sélection en formation sont rarement conciliables avec la détention, car plusieurs étapes sont nécessaires avant l'inscription et il est délicat de demander un régime d'exception pour les personnes détenues;
- il n'est pas toujours possible de garder des places disponibles, surtout si on n'est pas assuré à 100% de la présence du stagiaire, et il est difficile d'intégrer des personnes dans une formation après quelques jours, voire quelques semaines de formation;
- il est également difficile de régulariser la situation administrative avant l'entrée en formation (logement, papiers), ce qui implique de nombreuses absences pendant la formation, car le temps n'est pas laissé aux détenus pour faire ces démarches avant cette période.

Pourriez-vous me dire, par rapport aux problèmes qui ont été évoqués, quelles sont les avancées en termes de formation et d'insertion socioprofessionnelle pour les détenus? Y a-t-il eu une augmentation de l'offre de formations depuis un an? Les différents obstacles cités ont-ils pu être levés?

Pourriez-vous me faire savoir si les solutions avancées par les organismes d'insertion socioprofessionnelle ont pu être mises en place? Pour mémoire, il s'agissait:

- d'assurer les besoins élémentaires des détenus: santé, logement, finances et mise en ordre administrative;
- de prévoir une période de transition, encadrée par un suivi psychosocial, laissant à l'intéressé du temps entre sa sortie de prison et son entrée en formation;
- de travailler davantage la motivation des détenus à entrer en formation;
- de multiplier les intervenants et les dialogues entre les agents de guidance du centre de formation et leurs agents de référence en milieu pénitentiaire;
- de préciser les différences de statut et de revoir l'inscription comme demandeur d'emploi entre les régimes de semi-liberté, de surveillance électronique et de libération conditionnelle;
- d'améliorer l'information concernant les centres de formation.

Vous annoniez qu'une conférence interministérielle devait avoir lieu pour faire le point sur les thématiques suivantes: la

coordination, la santé, la santé mentale et la toxicomanie, la formation et l'enseignement, l'information et la sortie de prison.

Quelles ont été les décisions prises à cette occasion? A la suite de cette conférence interministérielle, quelles actions ont-elles été mises en place par le Collège pour permettre aux détenus et ex-détenus de mieux s'insérer dans notre société?

(Applaudissements)

Mme la Présidente.- La parole est à Mme Viviane Teitelbaum.

Mme Viviane Teitelbaum (MR).- Je souhaite mettre l'accent sur la dimension du genre de la formation. Si la discrimination selon le genre a diminué, les femmes apparaissent tout à la fois mieux formées que les hommes, mais encore trop souvent discriminées à l'emploi du fait du genre. Les discriminations de genre portent tout particulièrement sur l'accès à l'emploi et sur sa qualité: 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 pour cette raison que je veux rappeler qu'il est essentiel d'appliquer une grille de lecture "genre" aux politiques de formation pour encourager la féminisation des métiers traditionnellement masculins. Un exemple d'actualité: la STIB. A cette fin, il faut encourager, voire stimuler, la présence de femmes dans les formations à des métiers traditionnellement masculins, de même que celle d'hommes dans des formations aux métiers traditionnellement féminins. Nous sommes encore loin du compte.

Pourquoi? L'analyse doit être effectuée avec honnêteté. D'abord, sans doute, il faudrait disposer de statistiques à jour, intégrant la dimension du genre, sur les formations; ensuite, très certainement, permettre des évaluations sur la base de critères objectifs. En général, ces outils permettent d'identifier les problèmes et de réaliser ainsi des progrès.

Les statistiques et les données chiffrées relatives aux genres sont peu nombreuses, difficilement accessibles et faiblement développées. Un effort sérieux doit être fourni en la matière et un rôle proactif joué dans le chef des pouvoirs publics. Pouvez-vous nous indiquer les initiatives prises dans ce cadre pour pallier ces carences?

Avec une répartition actuelle des demandeurs d'emploi au sein de Bruxelles Formation en 57,2% d'hommes pour 42,8% de femmes, il reste du chemin à parcourir. D'autant que ces chiffres sont encore plus exacerbés pour les stagiaires travailleurs, répartis entre trois quarts d'hommes pour moins d'un quart de femmes.

Reconnaissons des marges de progression possible dans les formations typées en fonction du genre. Mais comment déterminer l'impact de certaines formations? Disposez-vous d'outils pour ce faire?

A un moment donné, il convient de prendre le temps d'une réflexion globale sur les formations typées en fonction du genre, les discriminations visibles ou non, comme cela a été relevé lors des auditions. Par exemple, le manque de crèches, et en particulier la difficulté de trouver des places en crèche pour une durée d'un à deux mois, correspondant à la durée de ces formations, a été souligné lors des auditions. Une attention spécifique est-elle portée à cette question?

Un autre élément rappelé est que la polarisation de la population en termes d'éducation à Bruxelles, ainsi que celle du marché du travail en termes de qualification, recourent fortement des inégalités sociales, mais également des inégalités de genre.

Aujourd'hui, les filles sont plus et mieux diplômées que les garçons. Cela doit, à un moment donné, se traduire sur le marché de l'emploi. La 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 postéducative, qui se déroulent au moment de l'entrée dans la vie professionnelle comme au cours de la carrière.

Pour y remédier, il faut augmenter les recommandations en matière de lutte contre les inégalités de genre formulées par le Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale, ainsi que par l'avis 64 de la Commission consultative pour la formation l'emploi et l'enseignement (CCFEE), qui porte sur l'emploi et la formation des femmes à Bruxelles.

Pouvez-vous, Monsieur le Ministre, nous indiquer les initiatives que vous allez prendre à ce sujet, ainsi que les actions que vous mènerez dans ce cadre?

Mme la Présidente.- La parole est à M. Bea Diallo.

M. Bea Diallo (PS).- J'aborderai la question du défi des jeunes. Selon Actiris, les chiffres du chômage des jeunes à Bruxelles en mai 2011 étaient de 13,4% pour les moins de 25 ans, de 15,9% pour les gens entre 25 et 29 ans, ce qui équivaut pratiquement à un jeune de moins de 30 ans sur trois. Ces chiffres sont énormes et représentent évidemment un réel défi.

Les conditions de succès de la formation des jeunes présentent, selon l'avis de spécialistes, notamment ceux de la FEBISP, certaines exigences particulières, comme de recourir au levier de la motivation plutôt qu'à celui de la contrainte, de garantir la souplesse, l'adaptation et l'innovation ou encore de disposer de financements suffisants.

Pourriez-vous, Monsieur le Ministre, nous présenter les initiatives et les mécanismes mis en place spécifiquement dédiés aux jeunes? En quoi sont-ils spécifiques? Tiennent-ils compte des structures "jeunes" plus ou moins locales préexistantes (maisons de jeunes, de quartiers, associations, éducateurs de rue, ...)? Y a-t-il une volonté d'augmenter les moyens mis à disposition du secteur (condition de son développement, ...)?

On parle évidemment beaucoup des gens peu qualifiés. On nous a fait remarquer que l'ascenseur social se bloquait dès l'école, premier terrain d'inégalités et de fractures sociales. Or, le niveau de formation est et reste, d'un avis général, un facteur déterminant pour la situation de l'emploi. En effet, le volume d'emploi des personnes dont le niveau d'études est faible a fortement baissé ces vingt dernières années alors que les emplois occupés par des personnes à niveau d'études élevé a augmenté dans une proportion semblable.

Toutefois, si une meilleure formation et davantage de qualifications sont une condition nécessaire pour améliorer sa position sur le marché de l'emploi, il ne s'agit pas d'un facteur suffisant, surtout dans le cas de personnes jeunes et/ou très peu qualifiées.

D'autres facteurs entrent en ligne de compte, qui relèvent de différentes formes de discrimination ou encore de phénomènes sociologiques, tels que les migrations urbaines, sans compter les facteurs de nature subjective, voire psychosociale. Il s'agit de privilégier des parcours courts, non linéaires, avec un niveau élevé de certitude de résultat et d'emploi effectif.

De plus, on constate souvent, au départ, un phénomène de sélection en amont des candidats à une formation, due à la pression qui pèse sur les opérateurs afin que ceux-ci

garantissent un taux de sortie positive important au vu du nombre limité de places (une place en formation pour dix demandeurs d'emploi), ainsi que des difficultés surmontées par ces opérateurs pour obtenir reconnaissance et financements.

La question de l'évaluation de la formation est donc également en jeu. Quels critères intègre-t-elle? Si les seuls critères objectifs de rendement poussent à ne sélectionner que les candidats censés réussir, entraînant la mise sur le carreau des cas plus difficiles, le but est-il réellement atteint, tant à l'échelle de la société qu'au niveau du jeune délaissé?

Pourriez-vous nous fournir les chiffres relatifs à l'offre de formation? Selon vous, cette offre répond-elle quantitativement aux attentes? Au vu des éléments précédents, l'offre actuelle est-elle en mesure de répondre qualitativement aux besoins? Dans la négative, comment améliorer ce bilan?

En ce qui concerne les dispositifs d'insertion professionnelle en Région bruxelloise, je vais vous donner un exemple concret. C'est en partant de ce constat qu'Emergence XL a vu le jour. On se rendait compte qu'aujourd'hui, une partie de la jeunesse bruxelloise est confrontée quotidiennement à de nombreuses difficultés structurelles d'intégration, plus particulièrement au sein de structures classiques telles que les missions locales, puisqu'il s'agit de jeunes à la fois qualifiés et présentant des parcours assez difficiles.

Un programme a été mis en place qui s'appelle "Au top pour un job", un module de formation adapté aux jeunes entre 18 et 35 ans qui allie "job coaching" et activités sportives. Cette formation s'étale sur six semaines puis enchaîne avec une période de quatre semaines de stage en entreprise. La pratique sportive intensive permet aux jeunes de retrouver une certaine confiance et de goûter à l'envie de se dépasser. Cela leur permet également de prendre conscience de leur potentiel.

Outre les changements physiques et physiologiques, le sport leur réapprend certaines valeurs comme la discipline, la rigueur, le respect de l'autorité et des règles, la persévérance. Cela passe parfois par des apprentissages simples, mais essentiels comme mettre son réveil, arriver à l'heure, s'habiller en fonction des situations, s'adresser correctement à un employeur. Plus largement, ce programme tient compte de l'historique du jeune pour faire germer des rêves et des projets, retrouver la confiance et la motivation. Tout cela se fait en partenariat avec les missions locales et les entreprises qui soutiennent ce projet. Il convient, outre la formation, de s'occuper aussi des problèmes rencontrés par le jeune en le soutenant dans les procédures administratives ou dans sa recherche de logement.

Aujourd'hui, Emergence XL compte différents modules mis en place. Le premier avec 70% de réussite, le deuxième 80% et le dernier, que vous avez soutenu, présente 100% de réussite et donc 100% de mise à l'emploi. Comme nous avons pu le constater dans la pratique du projet Emergence, le succès d'un parcours de réinsertion socioprofessionnelle ne dépend donc pas exclusivement de l'acquisition de compétences techniques et de savoirs théoriques. Au contraire, les personnes qui entreprennent ces parcours ont souvent derrière elles un chemin pavé de difficultés et d'instabilités d'ordre social, économique, relationnel, ainsi qu'un lourd sentiment d'échec. L'approche gagnante semble être celle qui offre à chacun un suivi personnalisé, transversal, incluant la personne dans sa globalité, avec son histoire et son bagage, plutôt qu'un programme linéaire et univoque.

Il ne s'agit plus seulement d'acquérir des compétences techniques comme l'alphabetisation, la formation de base, la qualification professionnelle, mais aussi de favoriser le développement d'un esprit critique et citoyen, le renforcement

de la confiance en soi et celui de la capacité d'autonomie. Ce type de programme implique le suivi individuel, impose de petits groupes et la participation de plusieurs figures professionnelles encadrantes. Le travail en réseau et le développement de partenariats favorisent la bonne marche du projet, mais appellent à leur tour la mise à disposition d'une personne, qui se consacrera également à la gestion des contacts avec les nombreuses administrations et à la course aux financements privés et publics. Bref, cela demande beaucoup de moyens humains et financiers.

Cependant, je gage qu'au niveau du bien-être économique et social bruxellois en général, mais aussi de la situation de l'emploi, il y a tout lieu de voir ceci comme un investissement rentable.

Je suis par ailleurs persuadé que ce modèle d'accompagnement peut être également bénéfique à des détenus. Vous savez comme moi que la réinsertion socioprofessionnelle de ce public est particulièrement difficile et compliquée. Parfois, ne trouvant aucune solution de subsistance, bon nombre de ces personnes récidivent.

C'est aussi le cas des mineurs étrangers non accompagnés et des femmes précarisées.

Monsieur Kir, ce projet n'aurait pu voir le jour sans votre soutien. Au vu des résultats, vous avez réussi votre pari. En êtes-vous convaincu et pensez-vous que ce modèle pourrait être mieux soutenu à l'échelle régionale, en touchant d'autres publics? Le soutien à ce type d'initiative ne se limite pas d'office à l'aspect financier, certes important. Il peut également prendre la forme de mesures d'encouragement, d'incitation ou de facilitation.

Les missions locales ont pour objectif d'identifier les besoins de recrutements des entreprises de leur zone. A partir de ces constats, elles proposent une filière de formation. Or, les procédures nécessaires à l'obtention de la reconnaissance des formations qualifiantes, et par là des financements, sont souvent lourdes. Elles sont surtout longues et complexes: conventions, demande d'agrément, morcellement des interlocuteurs, recherche de financements du niveau communal au niveau européen. Ceci constitue un obstacle à leur travail.

Les missions locales déplorent parfois un manque de clarté dans les critères de reconnaissance, qui ne renvoient pas toujours les nécessités et les réalités du terrain. Par exemple, à Ixelles, la formation auxiliaire de l'enfance, projet introduit par l'Institut Fernand Cocq et sollicitant la collaboration de la mission locale d'Ixelles, n'a pas été retenu. Pourtant, la commune a un programme de développement du nombre de places d'accueil des enfants qui justifie cette formation. Autre exemple: depuis plusieurs années, on annonce la création de nombreux emplois dans les métiers verts. Or, le secteur du bâtiment est constitué de petites entreprises qui ont du mal à envisager leur reconversion vers ces activités. Les mises à l'emploi sur les qualifications acquises ne sont donc pas suffisantes.

Les missions locales appellent de leurs vœux une simplification administrative, tant pour les rapports financiers que pour les rapports d'activités. Réseau ne doit pas signifier labyrinthe sans issue.

Quelle importance accordez-vous au rôle d'acteur de terrain joué par les missions locales? Avez-vous l'intention de continuer à soutenir et développer - c'est-à-dire à faciliter et à financer - les formations innovantes? Comment s'articule le dialogue avec ces partenaires? N'oublions pas qu'en amont, il faut qu'il y ait de l'emploi, que l'on en connaisse la nature, qu'il soit accessible aux jeunes et que l'on puisse y préparer ceux-ci le plus complètement et adéquatement possible.

Mme la Présidente.- La parole est à Mme Barbara Trachte.

Mme Barbara Trachte (Ecolo).- Ce n'est un secret pour personne ici: si la formation professionnelle en tant que telle est répartie à Bruxelles entre différents acteurs institutionnels et opérationnels, elle est aussi située au carrefour de plusieurs compétences: l'emploi et l'enseignement. C'est dire la multiplicité des acteurs qui, directement ou pas, jouent un rôle en matière de formation professionnelle à Bruxelles. En témoignent le nombre et la richesse des auditions en commission.

Pour ma part, dans ce vaste champ d'acteurs et d'interactions possibles, je m'attacherai à deux points précis relatifs aux relations entre la formation et les compétences communautaires d'enseignement. Je m'attarderai sur la question de la valorisation des compétences et expériences d'une part, et sur le pilotage et la coordination des acteurs et des dispositifs sur le territoire de notre région d'autre part.

Lors des auditions, l'existence de plus en plus de parcours atypiques a été constatée. Il a ainsi été relevé qu'un tiers des demandeurs d'emploi bruxellois n'étaient pas catégorisables du point de vue de leur parcours antérieur de formation ou parcours à l'étranger, et se retrouvaient ainsi classés dans la catégorie "autres études". Ceci souligne évidemment la question de la valorisation des acquis hors enseignement, et par là même la nécessité de coordonner l'ensemble des acteurs de formation et d'enseignement au sein de notre région, dans le respect des objectifs de chacun.

Dans ce cadre, je souhaiterais souligner et rappeler quelques éléments essentiels de cette coordination, non sans avoir au préalable rappelé les objectifs de chacun. Pour aborder sereinement la question de la coordination entre enseignement et formation professionnelle, il faut garder à l'esprit la différence d'objectifs entre l'un et l'autre.

En effet, l'enseignement, dans ses différents types, à ses différents niveaux et dans ses différentes filières, poursuit une mission d'éducation générale et citoyenne et vise à inculquer à ses bénéficiaires des savoirs généraux, afin de leur permettre d'être polyvalents. La formation professionnelle, si elle peut, elle aussi, partager des objectifs d'éducation générale, poursuit également l'objectif de développer des compétences et des savoir-faire propres au milieu professionnel.

Les passerelles et la coordination que l'on souhaite entre l'enseignement et la formation méritent une analyse fine au regard des objectifs généraux des uns et des autres, mais aussi concrètement du type de formation et d'enseignement dont on parle. En gardant ces objectifs à l'esprit, il est nécessaire de mieux coordonner certains aspects et d'assurer une meilleure transition entre enseignement et formation. Plusieurs acteurs ont constaté et regretté le fait que la formation professionnelle devait régulièrement pallier un enseignement élémentaire déficient ou insuffisant. Il est donc nécessaire de s'atteler à réfléchir à cette transition, dans le respect des objectifs et attentes de chacun.

Par ailleurs, en collaboration avec les Communautés, il est nécessaire d'améliorer et de poursuivre le développement de systèmes de reconnaissance mutuelle des acquis. Je vise ici l'amélioration du système de valorisation des compétences acquises par l'expérience professionnelle ou autre, la reconnaissance des diplômes étrangers via les services d'équivalence et l'information qui les accompagne, ainsi que la nécessité de poursuivre le travail de définition de référentiels communs. Sont concernés en particulier le Service francophone des métiers et qualifications (SFMQ) et le cadre européen des certifications.

Au-delà de ces aspects précis de coordination, il est nécessaire d'assurer, sur le territoire de notre région, un lieu

ou un mode de coordination globale entre les mondes de l'enseignement et de la formation, mais aussi de l'emploi de manière plus large.

Piloter ces différents acteurs implique au préalable une définition claire du rôle de chacun et de ses objectifs et donc, concrètement, comme notre accord de majorité le prévoit, un Plan stratégique de formation. Cette coordination globale de tous ces acteurs implique ensuite un lieu d'expression, de coordination et de rencontre des objectifs de chacun. L'organe futur qui devra assurer ce pilotage global et cohérent devrait être le bassin de vie.

Monsieur le Ministre, par rapport à ces différents éléments - valorisation des acquis, pilotage des acteurs et coordination formation-enseignement - je souhaiterais savoir où on en est dans le travail du SFMQ, dans la réflexion sur la transition et la valorisation des compétences. Quelle est l'implication de la Commission communautaire française dans ces différents dossiers? Dans quelle mesure, tout comme prévu dans l'accord de majorité, la Fédération Wallonie-Bruxelles est-elle intégrée dans le processus d'élaboration du Plan stratégique de formation?

Mme la Présidente.- La parole est à Mme Céline Fremault.

Mme Céline Fremault (cdH).- Je souhaite prolonger les interventions qui ont porté sur le genre et la formation des femmes. Une attention particulière doit certes être consacrée aux jeunes et aux publics les plus éloignés de l'emploi dans le cadre du Plan stratégique de formation, mais je pense qu'il est également indispensable de se préoccuper de la situation des femmes sur le marché de l'emploi et, corrélativement, dans la question de la formation professionnelle.

Dans le temps qui m'est imparti, je reprendrai brièvement deux constats. Le premier concerne le taux d'activité des femmes en Région de Bruxelles-Capitale. Il est de 48%, alors que l'objectif fixé au niveau européen vise les 60%. Il y a quelques semaines, à la suite de questions écrites que je vous avais adressées, je me réjouissais d'ailleurs d'apprendre que les femmes représentaient plus de la moitié du public des stagiaires, tant de Bruxelles Formation que des OISP. Cela prouve qu'il existe une volonté d'émancipation des femmes par le biais du travail et de leur insertion sur le marché de l'emploi. Il s'agit là d'une bonne nouvelle.

Je m'attarderai davantage sur le deuxième constat, à savoir que les femmes continuent à s'orienter principalement et spontanément vers des métiers réputés féminins. Les stéréotypes en matière de travail, et surtout de formation, sont donc encore très ancrés dans notre société et il est difficile de savoir s'ils sont la conséquence d'une volonté inconsciente ou d'un piège du système. Les femmes restent de plus en plus cantonnées dans certains secteurs de la formation. Je vous ai d'ailleurs posé plusieurs questions écrites à ce sujet, d'où mon interpellation d'aujourd'hui.

Pour s'en convaincre, il suffit de consulter le rapport annuel 2009 de Bruxelles Formation. Dans la filière logistique, 1,3% à peine des stagiaires ayant suivi une formation étaient des femmes. Dans la filière industrielle - électricien, mécanicien, etc. -, moins de sept stagiaires sur cent étaient des femmes. A contrario, elles sont près de 75% formées au travail de bureau, à savoir le département qui forme les secrétaires.

Par ailleurs, les statistiques que vous m'aviez fournies au sujet des OISP ne sont guère réconfortantes: les femmes représentent 100% des stagiaires dans le domaine d'activité du nettoyage. Comme on l'a déjà souligné aujourd'hui, les employeurs peinent à trouver de la main-d'œuvre dans de nombreuses fonctions, dont certaines sont historiquement marquées par des stéréotypes. La problématique des fonctions critiques doit dès lors également être envisagée sous

l'angle du genre. Peut-on se priver de la collaboration potentielle de la moitié de la population sous prétexte que les métiers visés ont toujours été, par le passé, occupés par des hommes?

Le Plan stratégique vous offre à présent l'occasion de susciter un changement de mentalités. Celui-ci passera par des choix politiques, et notamment par l'orientation que l'on voudra donner au secteur de la formation professionnelle.

Pour conclure, je voudrais vous poser deux questions: quelles initiatives avez-vous déjà prises afin d'encourager les femmes à ne pas s'orienter systématiquement vers des filières hyperstéréotypées et quel en est le bilan? Quelle place réserverez-vous à cette problématique dans le Plan stratégique de formation?

(Applaudissements)

Mme la Présidente.- La parole est à Mme Gisèle Mandaila.

Mme Gisèle Mandaila (MR).- Je souhaite développer deux sujets. Le premier concerne la réinsertion socioprofessionnelle des détenus. Avant même votre visite, le groupe MR s'était déjà engagé à faire deux ou trois visites de la maison d'arrêt de Saint-Gilles et de celle de Forest.

Le milieu carcéral bruxellois se caractérise par différentes spécificités. Les établissements de Saint-Gilles et de Forest sont des maisons d'arrêt présentant une rotation de détenus particulièrement élevés, avec toutes les difficultés que cela entraîne pour assurer l'accompagnement de ceux-ci. Le profil type du détenu bruxellois ne correspond pas à ce qu'il est sur l'ensemble du territoire belge. Les établissements bruxellois comptent plus de personnes étrangères que les autres (67% des détenus pour 40% dans les autres prisons belges), et comptent également plus de jeunes. Le constat de la sous-scolarisation des détenus est réel: 74% n'ont aucun diplôme, ou seulement le certificat d'étude de base, contre 27,6% dans la population extérieure. Rares sont ceux qui ont une formation professionnelle. Il y a donc une corrélation évidente entre la délinquance et le manque de formation, voire la pauvreté.

A l'heure actuelle, la prison est tout sauf un lieu de resocialisation. Il convient donc de limiter ou d'empêcher les effets préjudiciables causés par la détention. Cette limitation du dommage carcéral passe par la poursuite d'objectifs constructifs et orientés vers l'avenir. Il faut certes une exécution de la peine privative de liberté, au regard des faits commis, mais qui doit être axée sur la réparation et la réinsertion.

On peut lire dans la loi de 2005 concernant l'administration pénitentiaire et le statut juridique des détenus, que "*l'administration pénitentiaire veille à ce que le détenu bénéficie d'un accès aussi large que possible à l'ensemble des activités de formation proposées dans l'optique de contribuer à son épanouissement personnel, de donner un sens à la période de détention et de préserver ou d'améliorer les perspectives d'une réinsertion réussie dans la société libre*".

Dans le cadre de son plan de détention, le détenu a le droit de terminer une formation inachevée, de se recycler, de se perfectionner, de suivre une formation professionnelle à l'intérieur ou à l'extérieur de la prison. L'administration doit veiller à ce que le détenu bénéficie d'un accès aussi large que possible à l'ensemble des activités de formation. Or, il n'est pas toujours facile de respecter ce plan de détention parce que, comme le soulignait Mme Caron, l'offre est limitée, les horaires ne sont pas coordonnés entre les centres de formation et la prison et il n'y a pas assez de places dans les classes de formation. On sait que parmi les détenus qui sont sortis et qui ont bénéficié d'une formation, le taux de récidive

était seulement de 5%. Il est important de pouvoir garantir des formations en milieu carcéral.

En me référant à l'une de vos réponses sur le sujet, il apparaît que différentes actions ont déjà été menées. Je m'en réjouis. Ces actions devaient cependant être renforcées par la mise en place de l'accord de coopération visant la coordination des politiques en lien avec le milieu carcéral conclu entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française. Cet accord de coopération vise principalement à assurer la coordination des politiques menées en lien avec le milieu carcéral par ces différentes entités.

Pour atteindre cet objectif, une conférence interministérielle réunissant tous les ministres concernés devait être mise en place. Parmi les différentes missions de ce comité de pilotage, on pouvait notamment relever le développement d'un plan d'action relatif à l'aide et aux services pouvant être apportés aux détenus par les parties signataires.

A ce sujet, je souhaiterais vous poser les questions suivantes. Qu'en est-il de l'application de l'accord de coopération? Quelles mesures concrètes ont-elles été prises? De nouvelles formations vont-elles être proposées? Quelles sont les collaborations mises en place avec la Communauté française? Combien de détenus parviennent effectivement au terme des différentes formations qui leur sont proposées?

Quel est le taux de réussite? Existe-t-il en Région bruxelloise, comme c'est le cas en Région wallonne, une convention visant à faire collaborer l'enseignement de promotion sociale et les associations actives en milieu carcéral?

J'en viens à la surqualification des populations d'origine étrangère. Nous savons, d'une part, que l'emploi est le meilleur facteur d'intégration et, d'autre part, qu'il est plus facile de trouver un emploi lorsque l'on a suivi une formation. Or, en Région bruxelloise, certains, surtout issus de l'immigration hors Union européenne, rencontrent plus de difficultés que d'autres.

S'il est vrai que les jeunes sont moins formés, comme l'a souligné M. Didier Gosuin, il faut constater que parmi les 35-50 ans, la majorité est porteuse d'un diplôme supérieur ou universitaire. Les personnes issues de l'immigration entrent sur le marché de l'emploi à différentes époques de leur vie, avec une expérience professionnelle acquise dans leur pays d'origine. Il s'agit souvent de femmes et ces dernières subissent une double discrimination: d'une part, elles ne trouvent pas d'emploi correspondant à leurs qualifications et doivent parfois se contenter de faire des ménages; d'autre part, elles éprouvent des difficultés à trouver une formation qui leur permette de se présenter sur le marché de l'emploi, car leurs qualifications sont déjà de haut niveau, ce qui les place dans la catégorie "autre" ou "indéterminée".

Cette catégorie de personnes sera-t-elle intégrée dans le plan d'action? Envisagez-vous de modifier les critères d'admission de ces personnes aux formations? Disposez-vous de chiffres sur le nombre de personnes qualifiées qui suivent des formations qualifiantes?

Mme la Présidente.- La parole est à Mme Olivia P'tito.

Mme Olivia P'tito (PS).- En matière d'égalité homme-femme et de lutte contre les stéréotypes, comptez-vous répéter la démarche que vous aviez lancée le 8 mars dernier et qui visait les métiers de la logistique?

Bruxelles Formation, les centres de référence et vous-même souhaitez-vous encourager à nouveau les femmes à approcher concrètement des métiers "typiquement masculins" et à élargir leurs possibilités au-delà des formations qui leur sont "traditionnellement" destinées?

Le lien peut également être fait avec les OISP qui organisent des formations le plus souvent spécifiquement destinées, soit aux hommes, soit aux femmes. Je partage l'avis de Mme Céline Fremault, mais il faudra faciliter le travail des OISP. Pour la formation aux panneaux solaires et photovoltaïques, par exemple, il n'a pas été possible de trouver une photo de femme, et donc une candidate ... Il faudrait que lors de la promotion de métiers "dits masculins", des photos de femmes soient particulièrement prévues et vice versa. Cette politique s'inscrit-elle dans le cadre de votre Plan stratégique de formation?

Comment rendre accessibles un maximum de formations, y compris au sein de Bruxelles Formation d'une part et des OISP d'autre part, à tous les stagiaires présentant toutes sortes de handicaps? Comment élargir le spectre aujourd'hui? Des formations existent déjà et sont ouvertes, mais le champ des possibles devrait être agrandi plus encore et je voulais voir si ce point s'inscrit bien dans le contrat de gestion ainsi que dans le plan stratégique.

Je me réjouis d'avoir entendu au moins deux soutiens (le cdH et le MR) de manière claire (et sans doute un troisième) au sujet des formations des détenus ou des ex-détenus, il y a donc unanimité, ce qui est très important actuellement. Transformons ensemble les prisons en lieux d'éducation prioritaires.

Vous vous êtes rendu à Saint-Gilles et - cette remarque Benoît s'adresse davantage, dans un premier temps, au ministre Cerexhe - nous avions constaté lors de la visite que les examens permettant d'être gestionnaire d'entreprise n'étaient plus dispensés à l'intérieur des prisons alors qu'ils l'étaient auparavant. Or, des cours offrant ce type de qualification sont donnés au sein des prisons, mais ne peuvent donc plus être sanctionnés, les diplômes ne pouvant plus être délivrés dans celles-ci.

Il y a donc un décalage entre le moment où les détenus suivent les formations et celui où ils passent les examens, ce qui est, d'après le formateur et les stagiaires que nous avons rencontrés, vraiment handicapant. Je m'adresse donc au ministre Cerexhe pour avoir davantage d'informations sur cet état de faits et sur les moyens d'y remédier.

Toujours concernant la formation des détenus et des ex-détenus, il faut permettre à tout un chacun de pouvoir accéder à l'éducation tant en milieu carcéral qu'au sein de formations plus classiques auxquelles les ex-détenus devraient pouvoir accéder plus facilement, tout comme les détenus portant le bracelet électronique ou en semi-détention et ce, malgré les "décalages horaires" qui existent souvent avec les débuts de formations. Il me semble que c'est un problème récurrent qu'il convient donc de traduire, d'une manière ou d'une autre, dans le plan stratégique et/ou dans le contrat de gestion.

En ce qui concerne la question de la simplification administrative, il est nécessaire d'amplifier la stratégie de simplification entre Actiris et Bruxelles Formation. Le processus est en cours, il est vrai, les rapports d'activités sont progressivement harmonisés. Actiris devrait d'ailleurs s'inspirer de Bruxelles Formation qui pose et impose des questions utiles lors de la mise en place de formations. Nous ne pouvons que plaider pour un dossier unique, d'une part, et les visites sur place doivent être la priorité, d'autre part. Enfin, les inspecteurs doivent impérativement apprendre à lire des documents comptables que tous les OISP sont tenus d'établir.

Il me semble en effet impératif que les pouvoirs subsidiaires (tant Actiris, que Bruxelles Formation, que l'administration de la Commission communautaire française...) apprennent à lire des documents comptables que les OISP sont tenus de rédiger. Il convient donc d'instaurer de manière récurrente la comptabilité analytique par projet, cela va de soi. Cette lecture

des documents comptables permettrait également d'éviter les erreurs commises lorsque l'on doit traduire en tableaux, à l'aide d'abscisses et d'ordonnées imposées, des chiffres qui correspondent à la réalité et qui sont malgré tout sources d'erreurs potentielles.

Enfin, il convient d'arrêter de produire des copies sur support papier de manière incessante. C'est du gaspillage d'abord, des complications ensuite: à l'ère de la technologie, on peut tout à fait se passer du support papier, envoyer les informations par la voie électronique et se passer ainsi de doublons qui n'ont aucune force probante (comme des copies d'extraits de compte).

J'avais aussi interpellé le ministre Benoît Cerexhe sur l'équivalence des diplômes. Ce problème concerne 37.000 personnes à Bruxelles: c'est énorme! On ne sait pas combien de francophones et de néerlandophones, et d'ailleurs, on ne veut pas le savoir. Il y a là des personnes peu qualifiées, mais aussi 3.000 personnes qualifiées de l'enseignement supérieur ou universitaire dans leur pays d'origine. Il est temps de jeter plus de passerelles et de ponts entre Actiris et les communautés pour envisager la valorisation de ceux qui se cachent derrière ces chiffres.

(Applaudissements)

Mme la Présidente.- La parole est à M. Arnaud Pinxteren.

M. Arnaud Pinxteren (Ecolo).- Je prolongerai les interventions de mes collègues écologistes en poursuivant deux objectifs. Le premier consiste à aborder la délicate question de l'articulation entre l'emploi et la formation; le second est de vous faire part, en guise de conclusion, puisque je suis le dernier orateur de cette matinée, des recommandations du groupe Ecolo au terme des auditions relatives à la formation professionnelle.

Tout d'abord, l'articulation entre l'emploi et la formation. Un premier aspect essentiel de cette articulation est la détermination de l'offre de formation. Quels types de formations les services publics doivent-ils offrir? Faut-il former à un métier ou à des compétences?

Dans le contexte actuel du marché du travail qui se caractérise par une évolution constante des métiers et des carrières, le groupe Ecolo, tout comme BECI et les syndicats auditionnés, plaide pour des formations professionnelles qui permettent de développer des compétences et non des qualifications sur mesure pour un emploi prédéfini. Si tel n'était pas le cas, un travailleur pourrait être amené à ne pas pouvoir transférer ses compétences acquises auprès d'un employeur vers un autre employeur ou vers un autre secteur, selon l'évolution du marché de l'emploi ou de ses besoins propres.

Dans ce contexte, la notion de "fonctions critiques", sur laquelle se base principalement l'offre de formations aujourd'hui, doit aussi, selon nous, être réévaluée du point de vue de sa définition, mais également du point de vue de sa méthodologie d'identification. Pour Ecolo, il est indispensable d'affiner la liste des fonctions critiques, et ce à deux niveaux: premièrement, en éliminant les fonctions pour lesquelles le caractère critique est attribuable à de mauvaises conditions de travail (contrats précaires, horaires décalés, horaires de nuit, salaire trop faible,...) ou à des exigences de surqualification de la part des employeurs; deuxièmement, il importe d'affiner la liste des fonctions critiques en anticipant les besoins du marché du travail et de l'élargir aux métiers d'avenir, en lien notamment avec les alliances emploi-environnement.

Un second aspect du lien étroit entre la formation professionnelle et l'emploi repose sur la question centrale de la disponibilité d'emplois de qualité sur le marché du travail. En effet, la formation ne peut pas constituer la seule réponse

apportée aux défis de l'emploi. De nombreux autres éléments doivent être considérés, tels que la trop faible proportion d'emplois occupés par des Bruxellois, le manque de réseaux sociaux adéquats pour une partie de la population ou encore les phénomènes de surqualification à l'embauche.

A cet égard, il me semble important d'insister sur la problématique de la reconnaissance des formations professionnelles par le monde du travail. En effet, bon nombre d'offres d'emploi requièrent des diplômes ou des certifications officielles, alors que les compétences recherchées pourraient tout aussi bien être obtenues dans le cadre d'un cursus de formations professionnelles qualifiant.

Qu'on ne s'y méprenne pas, le groupe Ecolo, comme l'a déjà souligné ma collègue Barbara Trachte, plaide pour le maintien d'une distinction claire entre l'enseignement obligatoire et certifiant et les formations professionnelles. Cependant, un travail doit être réalisé auprès des employeurs pour faire connaître ou reconnaître les qualifications acquises dans le monde de la formation professionnelle.

Un troisième et dernier aspect de la question de l'articulation entre l'emploi et la formation porte sur la coordination et le pilotage entre Bruxelles Formation et Actiris. Il s'agit tout d'abord d'offrir un service performant et pertinent aux demandeurs d'emploi. Aujourd'hui, par exemple, il arrive qu'un conseiller emploi d'Actiris oriente un demandeur d'emploi vers une formation totalement différente de celle conseillée par un conseiller de Bruxelles Formation.

Par ailleurs, les conseillers d'Actiris sont trop rarement informés des offres de formations et de leurs contenus. A l'autre bout de la chaîne, il s'agit également de faciliter la vie des opérateurs de formation, qui croulent - ainsi que l'ont souligné plusieurs personnes - sous les démarches administratives ou se perdent dans les méandres institutionnels.

Rappelons, à titre d'illustration, que pour organiser une formation d'insertion socioprofessionnelle, un opérateur doit avoir une convention avec Bruxelles Formation et Actiris, se faire agréer par la Commission communautaire française et obtenir, dans la plupart des cas, une subvention européenne auprès du Fonds social européen. Rien de moins!

Et l'on imagine sans peine, Madame P'tito, le volume de papier que cela représente ! La simplification administrative doit donc être une priorité absolue, tout comme la coordination entre Bruxelles Formation et Actiris, voire leur intégration. J'y reviendrai.

Par ailleurs, la mise en place du contrat de projet professionnel (CPP) pour les moins de 25 ans n'a pas été sans conséquences sur l'offre de formations à Bruxelles. L'engorgement prédit s'est produit et il suffit, pour s'en convaincre, d'écouter notamment les missions locales, dont les séances d'information sont prises d'assaut. Il suffit aussi de mesurer les temps d'attente, qui s'allongent de jour en jour, pour obtenir un rendez-vous. La Fédération bruxelloise des organismes d'insertion socioprofessionnelle en a d'ailleurs témoigné lors des auditions.

Les professionnels de l'insertion socioprofessionnelle ont le sentiment que leur mission de base évolue. Il ne s'agit plus d'accompagner une personne dans un parcours d'insertion, mais de l'aider à préserver son droit aux allocations de chômage et ses acquis sociaux.

Enfin, les opérateurs de formation constatent un nombre croissant d'abandons en début de formation. Au vu de l'état actuel des capacités d'accueil, il va falloir 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.

La mise en oeuvre du dispositif de CPP met également en évidence de manière particulièrement aiguë la nécessité absolue de mobiliser l'ensemble des secteurs, types d'acteurs et dispositifs et de mieux les faire travailler ensemble. Il s'agit d'assurer une efficience maximale de ces dispositifs, mais également, selon l'accord de majorité du Collège de la Commission communautaire française, l'effectivité d'un "*parcours intégré de formation et d'insertion, assurant un accompagnement cohérent de l'information-orientation à l'emploi*".

Sur ce plan, il y a une série d'actions à mener d'urgence afin de sortir du discours sur les synergies et les articulations pour désormais mettre l'accord en oeuvre. C'est tout l'intérêt - et je vais y revenir - de l'arrivée rapide d'un Plan stratégique de formation.

J'en arrive aux recommandations que le groupe Ecolo souhaite formuler au terme de cette séance et de l'ensemble des auditions en commission. Elles auront nécessairement un caractère stratégique ou globalisant, puisque c'est là l'essence d'un plan stratégique qui, pour rappel, était à l'origine de notre mobilisation et de nos demandes d'auditions.

Comme le débat d'aujourd'hui l'atteste, la formation professionnelle est un sujet d'importance, car elle constitue un vecteur d'intégration, d'émancipation sociale et d'émancipation professionnelle essentiel. Elle présente en outre des effets positifs dans la lutte contre la discrimination sociale, ethnique et de genre. Elle est aussi et surtout une réponse, insuffisante, mais indispensable et concrète, à la situation préoccupante du chômage dans la Région de Bruxelles-Capitale.

Les exposés et riches échanges lors de nos auditions nous permettent aujourd'hui de tirer certaines conclusions quant aux lignes directrices devant être retenues dans le cadre du Plan stratégique de formation professionnelle et dans le cadre du contrat de gestion de Bruxelles Formation, qui en sera la traduction opérationnelle.

La première de ces conclusions est précisément la nécessité de se doter d'un outil de planification stratégique pertinent, mobilisateur et intégrateur. C'est l'esprit et même la lettre de l'accord de majorité. Il est impératif d'avancer sur l'élaboration d'un plan stratégique avant toute autre chose, car un tel plan devra poser les balises de l'organisation de la formation professionnelle dans notre région, mais aussi identifier les rôles des uns et des autres dans ce secteur.

Ce plan doit également déterminer les modalités d'élaboration d'une offre de formation qualifiante, qui sera en adéquation tant avec les besoins des employeurs qu'avec ceux de la société et des individus, non pas dans un objectif utilitariste ou d'instrumentalisation, mais d'une émancipation individuelle des demandeurs d'emploi qui soit collective et sociale. Cette offre de formation tiendra aussi compte à la fois des métiers en pénurie et des métiers en devenir, les métiers "verts".

Le plan stratégique devra définir les partenariats entre opérateurs de formation dans une logique de bassin de vie, c'est-à-dire en créant des incitants à la coordination, en objectivant les besoins et en optimalisant l'offre sur la base d'un ancrage territorial.

Au travers des auditions, il est également apparu clairement qu'une coordination accrue devrait voir le jour avec la Communauté française tant au niveau de l'enseignement que sur la question de l'équivalence de diplômes et de la validation de compétences.

Enfin, nous sommes convaincus que seule une réponse intégrée à la problématique du chômage et de la sous-qualification des demandeurs d'emploi est pertinente. Nous pensons que les volontés de collaboration ou les accords de coopération entre le pôle emploi et le pôle formation, c'est-à-dire entre Actiris et Bruxelles Formation, ne suffisent plus à développer une telle réponse.

Comme l'indique l'accord de majorité, il est indispensable d'institutionnaliser la collaboration entre Bruxelles Formation et Actiris. L'éclatement actuel des compétences et des responsabilités en matière de formation et d'emploi ne permet que très difficilement de développer une complémentarité et une cohérence entre l'offre de formation, les besoins du marché du travail, la politique d'emploi et la politique économique régionale. En découle également un dédoublement des moyens administratifs, au détriment des capacités opérationnelles tant des pouvoirs publics que des acteurs de terrain.

De plus, la pluralité d'acteurs de formation renforce encore le peu de lisibilité de l'offre de formation découlant du montage institutionnel précité, sans compter l'absence de concertation sociale au niveau de la formation professionnelle.

Par ailleurs, la concertation intense entre les différents pôles que nécessiterait la situation actuelle est quasi absente, ce qui pose problème notamment au niveau de l'accompagnement des demandeurs d'emploi, en particulier concernant les conseils d'orientation professionnelle donnés aux chercheurs d'emploi. Les premières victimes de cette complexité sont bien entendu les demandeurs d'emploi, qui peinent à percevoir clairement l'offre de formation accessible et surtout à quel guichet s'adresser.

C'est pour toutes ces raisons que le groupe Ecolo plaide pour la régionalisation de la formation professionnelle, non pas comme un remède miracle à tous nos maux, mais bien comme un signal reflétant l'ambition et la cohérence des Bruxellois en matière de lutte contre la précarité, de lutte contre le chômage et de réponse à la sous-qualification.

(Applaudissements)

Mme la Présidente.- La parole est à M. Emir Kir, ministre.

M. Emir Kir, ministre en charge de la Formation professionnelle.- C'est avec grand intérêt que j'ai pris connaissance du rapport des auditions menées dans le cadre de la commission de l'Enseignement et de la Formation. Comme les commissaires, je me réjouis de la clarté et de la richesse des exposés et des débats qui s'y sont tenus. Ils reflètent tant la formidable diversité des champs de la formation professionnelle que la nécessité de les appréhender de manière globale. Il en va de même de l'ensemble des interventions que vous venez de prononcer.

Je ne répondrai pas à chaque question en particulier, mais je tenterai d'apporter des éclairages et des réponses aux nombreuses thématiques que vous avez abordées dans vos interventions et qui sont, plus d'une fois, communes à plusieurs groupes.

Comme vous le savez, la formation professionnelle est l'une des priorités de l'accord de majorité de la Commission communautaire française et de la Région de Bruxelles-Capitale pour la législature 2009-2014. Et l'accord de majorité me sert de fil rouge dans la politique que je mène pour la formation professionnelle.

La Commission communautaire française, de par son double rôle d'institution francophone et bruxelloise, recompose à son niveau les collaborations possibles dans mon domaine de compétence. Elle tisse un lien fort avec la Région bruxelloise,

entre politiques de l'emploi et de la formation professionnelle, car ce sont les mêmes demandeurs d'emploi qui en bénéficient dans le cadre d'un parcours intégré d'insertion socioprofessionnelle à Bruxelles. Elle tisse également un lien fort avec la Communauté française et la Wallonie dans les politiques croisées entre l'enseignement, la formation et l'emploi.

Mon objectif prioritaire consiste à augmenter l'offre de formations, afin de répondre aux inévitables besoins à venir, dus à trois facteurs principaux:

- le défi démographique, à savoir le rajeunissement de la population par la forte natalité;
- l'accroissement du nombre de personnes à la recherche d'un emploi sur le territoire de notre région;
- l'accompagnement obligatoire pour les demandeurs d'emploi de moins de 25 ans mis en place par Actiris et ses effets sur la demande globale de formation.

Pour rappel, le budget 2011 de la Commission communautaire française en matière de formation professionnelle s'élève à 38,66 millions d'euros, dont 30 millions sont affectés à Bruxelles Formation. Lors de son audition, le directeur de Bruxelles Formation a pu vous montrer que ces moyens permettaient aux différents acteurs de la formation professionnelle de développer une offre de formations à destination de plus de 10.000 demandeurs d'emploi par an: 60% de l'offre sont organisés directement par Bruxelles Formation et 40% via des partenaires.

Si l'on y ajoute les quelque 3.000 travailleurs actifs, on constate que l'offre de formation touche aujourd'hui plus de 13.000 Bruxellois. Quelque 5.933 demandeurs d'emploi ont suivi une formation à Bruxelles Formation, 4.103 dans l'un des 51 organismes d'insertion socioprofessionnelle et 740 dans un établissement de l'enseignement de promotion sociale partenaire.

J'ajouterais encore que 20% de l'ensemble des stagiaires ont moins de 25 ans, que 48% sont des femmes et que 49% ont tout au plus un certificat de l'enseignement secondaire inférieur.

Cette offre est des plus importantes dans le contexte de la Région de Bruxelles-Capitale. Je retiendrais que Bruxelles constitue le premier bassin d'emploi du pays, en concentrant 16,1% de l'emploi national, c'est-à-dire près de 700.000 emplois. Quelque 51,4% de ceux-ci sont occupés par des travailleurs navetteurs, provenant principalement de Flandre et de Wallonie.

A Bruxelles, environ 90% de l'emploi salarié se trouve dans le tertiaire. Cinq secteurs concentrent près de 60% de l'emploi bruxellois: l'administration publique, la santé et l'action sociale, le commerce, les activités financières et l'enseignement. Près de la moitié de la population employée à Bruxelles est hautement qualifiée, c'est-à-dire qu'elle possède un diplôme de l'enseignement supérieur.

Les opérateurs que nous soutenons travaillent au quotidien avec une majorité de demandeurs d'emploi qui n'ont pas atteint le niveau de l'enseignement secondaire supérieur. Je ne reviendrai pas sur le défi majeur que représente l'enseignement à Bruxelles, ni sur l'impérieuse nécessité de le refondre et le refinancer.

Sur base annuelle, en prenant l'année 2010 comme référence, la Région de Bruxelles-Capitale comptait 106.390 demandeurs d'emploi inoccupés, contre 99.377 l'année précédente, soit 7.013 unités de plus (7,1%) qu'en 2009. Il est à noter que

65,5% d'entre eux sont peu qualifiés, que 60,4% sont inoccupés depuis au moins un an et que 15,1 % du nombre de demandeurs d'emploi inoccupés ont moins de 25 ans. Enfin, le taux de chômage calculé sur une base administrative était de 20,8 % en 2010, tandis qu'au niveau national, il s'établissait à 11,2%.

J'en viens maintenant à vos différentes interpellations, et tout d'abord à celles qui concernent les liens entre le contrat de gestion de Bruxelles Formation, le Plan stratégique de formation, l'accord de coopération des politiques croisées emploi-formation et les bassins de vie.

Nous avons en cours, toujours dans le respect de l'accord de majorité, plusieurs grands chantiers destinés à mieux organiser la formation professionnelle. Je viens de les citer. Comme nous l'avions convenu ensemble, ces outils intégreront au mieux les attentes, les points de vigilance et les propositions qui ont émaillé les débats en commission lors des auditions, ainsi que les thématiques prioritaires abordées ce jour lors de l'intervention des différents groupes.

En premier lieu, le contrat de gestion de Bruxelles Formation devrait être déposé sur la table du comité de gestion et du gouvernement en septembre et octobre 2011. Outre les développements liés à la gestion propre de Bruxelles Formation, ce contrat de gestion permettra:

- de préciser les missions prioritaires à mettre en oeuvre dans les cinq ans;
- de clarifier son rôle de régisseur et d'opérateur de formation professionnelle;
- de définir les modalités de partenariat avec les autres opérateurs de formation, ainsi qu'avec le service public d'emploi régional et avec les autres services publics d'emploi et de formation belges et européens.

Les organisations patronales (BECI et UCM) et syndicales (FGTB, CSC et CGSLB) que vous avez auditionnées en commission seront bien évidemment des interlocuteurs majeurs dans l'élaboration de ce premier contrat de gestion.

Le Plan stratégique de formation devra se réaliser dans le cadre du New Deal de la Région de Bruxelles-Capitale, récemment conclu avec les interlocuteurs sociaux bruxellois, et qui identifie les domaines prioritaires suivants:

- l'environnement;
- le développement international, dont le tourisme;
- le commerce et l'horeca;
- le non-marchand, la fonction publique et les services de proximité;
- les secteurs innovants.

Pour rappel, le New Deal prévoit l'association de la Commission communautaire française et de Bruxelles Formation au Comité bruxellois de concertation économique et sociale (CBCES). M. Fassi-Fihri, vous avez raison d'y revenir. J'ai moi-même proposé dans ce cadre que le CBCES puisse être élargi à Bruxelles Formation et à la Commission communautaire française. C'est à partir de là que la politique sera mise en oeuvre avec le gouvernement régional et les partenaires sociaux.

Le Plan stratégique de la Commission communautaire française sera coordonné à l'Alliance emploi-environnement régionale et aux priorités de la déclaration de politique

communautaire de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Son adoption sera en tout cas postérieure ou concomitante à l'élaboration du contrat de gestion de Bruxelles Formation.

Plusieurs éléments qui intégreront le Plan stratégique ont déjà fait l'objet de développements depuis le début de la législature: le Plan langues pour les Bruxellois, le chantier de la formation dans l'Alliance emploi-environnement, ou encore le protocole d'accord-cadre sur les centres de référence professionnelle.

L'Alliance régionale a permis d'amplifier la qualité des formations en lien avec le domaine durable. Le programme de travail de Bruxelles Formation avance bien pour l'intégration de ces nouveaux éléments dans les formations existantes. Il s'agit par exemple de la performance énergétique des bâtiments, de l'utilisation rationnelle de l'énergie, de l'isolation, de la ventilation ou de l'étanchéité à l'air. Moyennant l'arrivée effective des moyens régionaux, nous devrions être en mesure de renforcer l'action de Bruxelles Formation Construction par l'occupation de nouvelles surfaces de formation et l'embauche de formateurs supplémentaires.

Le suivi du Plan stratégique sera réalisé en concertation avec la Région de Bruxelles-Capitale et la Fédération Wallonie-Bruxelles, avec l'appui, entre autres, de la Commission consultative en matière de formation, d'emploi et d'enseignement (CCFEE), que vous avez auditionnée. Celle-ci a également été chargée de la réalisation d'un état des lieux de l'offre de formations en lien avec les besoins.

Mme Barbara Trachte m'a notamment interrogé sur la question de la transition professionnelle. Nous poursuivrons avec la CCFEE le travail sur cette question dans laquelle elle s'est fort investie. Je souhaite continuer à soutenir cette initiative.

Comme j'ai pu l'annoncer en réponse à une interpellation de M. Hamza Fassi-Fihri au sein de la commission présidée par M. Vincent Lurquin, mon objectif est d'obtenir l'adoption du Plan stratégique de formation dans le courant du dernier trimestre 2011. J'ai l'intention de déposer avant les vacances d'été au gouvernement une note de principe sur les différents éléments qui devront y figurer.

L'accord de coopération avec la Région bruxelloise sur les politiques croisées emploi-formation est également en préparation. Ce travail se réalise conjointement avec mon collègue Benoît Cerexhe. L'accord formalisera, notamment, les collaborations entre Actiris et Bruxelles Formation relatives au parcours du demandeur d'emploi en amont et en aval d'une formation, ainsi que les nombreux partenariats nécessaires aux complémentarités à instaurer entre les politiques d'emploi et de formation.

Il sera ensuite précisé dans un accord de collaboration entre les deux organismes qui, entretemps, continuent leurs importantes synergies lancées dans le cadre de leur comité de développement stratégique. J'y reviendrai. Cet accord de coopération devrait être soumis en première lecture au gouvernement et au Collège avant les vacances d'été.

Le Plan langues pour les Bruxellois que nous avons lancé en 2010 concrétise, à la fois, certains axes du futur Plan stratégique de formation et les collaborations avec la région. Dans le cadre de ce Plan langues, un accroissement de 700 places par an de l'offre de formations en langues orientées métiers (organisées par Bruxelles Formation) est financé via la région, à mon initiative. Ainsi, 475 personnes ont déjà bénéficié du Plan langues en 2011. Cette offre s'ajoute aux 1.400 demandeurs d'emploi formés annuellement par le centre langues de Bruxelles Formation.

Enfin, la création de bassins de vie en Région bruxelloise et en Wallonie vise à objectiver l'offre de formation et d'enseignement qualifiant existante et, surtout, à planifier des

développements en lien avec les besoins du marché de l'emploi. Cette mesure va de pair avec le développement de pôles de synergies, qui constituent une extension du dispositif à l'échelon des opérateurs portant des projets en commun. Le bassin de vie bruxellois sera utile pour l'encadrement des politiques croisées enseignement-formation-emploi et pourra collaborer utilement avec les zones de l'*hinterland* socio-économique composé, notamment, des deux Brabant.

J'en viens plus précisément à vos interventions sur les relations entre formation et monde de l'entreprise.

Je n'ai aucun doute quant à l'adéquation de l'offre de formation avec les besoins du marché de l'emploi. C'est d'ailleurs le sens même de la formation professionnelle: former des demandeurs d'emploi à des métiers ou à des fonctions sans débouchés serait un non-sens absolu.

Je vous rappelle les collaborations existantes entre formation et secteurs professionnels. Près de 70% de l'offre de formations qualifiantes proposée par Bruxelles Formation est organisée en étroite collaboration avec les fonds sectoriels. Douze des plus importants secteurs professionnels collaborent ainsi, quotidiennement, au développement de la formation en Région bruxelloise afin qu'elle corresponde le mieux possible aux besoins des entreprises de notre région. Et il en va de même pour les formations qualifiantes organisées par les organismes d'insertion socioprofessionnelle et les missions locales.

Les résultats sont très encourageants, puisqu'en moyenne près de 70% des demandeurs d'emploi ayant terminé une formation qualifiante sont à l'emploi dans l'année qui suit ladite formation. Pour améliorer cet accrochage de la formation à l'entreprise, nous avons pris plusieurs mesures. Nous souhaitons généraliser le stage de fin de formation et développer la formation professionnelle individuelle en entreprise (FPIE), qui donne d'excellents résultats, puisque 95% des personnes qui passent par ce dispositif sont à l'emploi sous contrat de travail à durée indéterminée.

Ce type de mise en pratique de la formation acquise doit être encouragé afin d'augmenter le nombre de places disponibles dans nos entreprises.

Ici, je compte particulièrement sur l'appui des interlocuteurs sociaux pour renforcer ce dispositif, notamment dans le cadre des engagements du New Deal de la Région bruxelloise, relatifs aux premières expériences professionnelles. Je partage cependant les mêmes préoccupations que MM. Vincent Lurquin et Ahmed El Ktibi, à savoir trouver, dans le développement de la formation, le juste milieu entre la réponse aux besoins des entreprises et l'émancipation sociale et professionnelle de nos demandeurs d'emploi. Ce point a également été rappelé par M. Arnaud Pinxteren.

Bien évidemment, dans le contexte de crise que provoque le chômage actuel, un accès rapide à l'emploi demeure un objectif premier des formations. Toutefois, celles-ci doivent aussi viser l'acquisition d'un bagage professionnel suffisant pour acquérir un vrai métier et en faire l'élément de base d'une vraie carrière. L'offre de formation peut répondre à des besoins ponctuels de secteurs professionnels ou d'entreprises, mais elle doit aussi permettre à des individus, qu'ils soient travailleurs sans emploi ou en reconversion, d'avoir accès au marché de l'emploi sans être "formatés".

Je profiterai d'ailleurs de l'intervention de MM. Ahmed El Ktibi et Arnaud Pinxteren pour tordre le cou à quelques idées reçues. Il ne se passe pas une semaine sans que l'on entende ou lise dans les médias que le manque de qualification est la cause principale du chômage élevé que connaît notre région. A mes yeux, ce constat est incomplet. La répartition des emplois à Bruxelles, entre Bruxellois et non-Bruxellois, la

croissance démographique que connaît notre région, la discrimination et la surqualification à l'embauche sont autant d'autres paramètres à intégrer dans l'analyse de la situation.

Je rappellerai encore qu'il revient aux entreprises, publiques comme privées, de gérer au mieux la pyramide des âges afin d'anticiper, autant que faire se peut, leurs besoins en main-d'œuvre. C'est d'abord leur responsabilité! Loin de moi l'idée de minimiser l'importance d'une offre de formation suffisante et de qualité, mais il faut cependant relativiser son pouvoir de remède miracle ou de potion magique contre le chômage.

Une autre idée reçue est de croire que la formation professionnelle est la solution au problème de la pénurie d'emplois. C'est également erroné et dangereux. Il ne suffit pas d'élever le niveau général de qualification pour augmenter, à due proportion, le niveau d'emploi.

Dans le même registre, le concept de fonctions critiques mérite, lui aussi, quelques précisions. Le fait qu'une profession se retrouve dans une liste des fonctions critiques ne signifie pas pour autant qu'il est impossible de trouver des candidats formés à l'exercice de cette fonction. En réalité - et on l'ignore trop souvent -, une fonction est dite critique si la durée nécessaire pour satisfaire une offre d'emploi est supérieure à la moyenne générale.

Une fonction critique n'est donc pas automatiquement liée à des pénuries sur le marché du travail, mais à une somme de critères que M. Pinxteren a rappelés tout à l'heure: les conditions de travail, les écarts de qualification ou de surqualification, l'expérience, les exigences de l'employeur ou encore les profils des chercheurs d'emploi.

Une autre idée, aujourd'hui assez en vogue et résultant des amalgames précédents, consiste à obliger les chômeurs à se former pour trouver un travail. Cela me paraît un raccourci dangereux, tant en termes d'analyse économique du chômage, qu'en termes de droits sociaux ou de conditions de réussite d'un enseignement. Un programme de formation ne peut être une forme de sanction. C'est une absurdité, pour les personnes, les formateurs ou l'économie. Une personne plus ou moins contrainte à suivre un enseignement a peu de probabilité d'en tirer profit, et n'apportera dès lors pas grand-chose au marché de l'emploi. Je pense qu'il est important d'avoir cette réflexion, tout particulièrement par rapport à des jeunes qui ont déjà connu cet échec à l'école. Il serait vraiment idiot de reproduire ce même schéma.

Il en va de la réussite du dispositif de formation professionnelle, dans lequel le travail des formateurs et des groupes de stagiaires dépend fortement de la capacité de constituer des groupes cohérents dans lesquels chaque individu pourra mener à bien son projet de formation. Les défis de la formation restent cependant énormes. Plus que jamais, au-delà des compétences techniques, ce sont aussi les savoirs de base et les "savoir-être" que nous devrons développer davantage.

Au vu de la diversité des publics auxquels nous nous adressons, la formation ne peut se résumer à une simple mise en adéquation avec le marché de l'emploi et au développement de formations de haute technologie pour des emplois de très haut niveau, mais doit apporter les réponses aux besoins du plus grand nombre, à ceux qui en ont le plus besoin, dont les jeunes et les moins qualifiés. C'est l'un des moyens les plus efficaces pour garantir leur émancipation sociale et la cohésion de notre société.

J'en arrive maintenant à une question qui a fait l'objet d'un grand nombre d'interrogations de la part de M. Hamza Fassi-Fihri, de Mme Caroline Désir, de M. Arnaud Pinxteren et d'autres encore: les collaborations entre Actiris et Bruxelles Formation. Depuis mars 2006, un comité de développement

stratégique est opérationnel entre les deux institutions. Ce comité, structure permanente de concertation, réunit les responsables des deux organismes et est présidé par les deux directeurs généraux. Il se réunit deux fois par mois et a pour mission de définir les chantiers de collaboration à mettre en oeuvre et de suivre leur état d'avancement.

Je citerai quelques-uns de ces chantiers. Tout d'abord, les échanges informatiques entre les deux organismes: les transferts de données automatisés au quotidien entre Bruxelles Formation et Actiris permettent d'alimenter le dossier unique du demandeur d'emploi de l'ensemble des étapes de son parcours de formation, avant, pendant et après.

Ensuite, je citerai le travail commun de veille sur les besoins du marché de l'emploi, sur les fonctions critiques, les métiers en pénurie et ce, afin d'adapter au plus près l'offre de formation. Je parlerai également de la mise en oeuvre des modalités d'identification et de reconnaissance des compétences par une approche conjointe du dispositif de validation des compétences, ou encore de l'organisation du screening, en collaboration étroite avec les centres de référence professionnelle. Evoquons également la collaboration dans le cadre des formations professionnelles individuelles en entreprise et la mise à l'emploi des stagiaires achevant la formation.

D'autres chantiers, en cours actuellement, retiennent particulièrement mon attention. Je pense par exemple à l'appel à projets conjoint annuel de Bruxelles Formation et d'Actiris à destination des OISP, qui va permettre une meilleure articulation entre le volet emploi et le volet formation des actions d'insertion socioprofessionnelle. Il s'agit là d'une réelle avancée dans la simplification administrative que je veux mettre en place avec mon collègue durant cette législature. J'y reviendrai.

La mise en oeuvre de l'accompagnement obligatoire des jeunes demandeurs d'emploi est également en cours. Je songe notamment à la clarification des prestations à accomplir par Actiris et Bruxelles Formation, entre la définition du projet professionnel du jeune et l'élaboration du parcours de formation dans le cadre du CPP, mais aussi à la possibilité pour les conseillers d'Actiris d'inscrire en ligne des candidats aux formations, ou encore au travail commun sur les référentiels métiers.

Nous irons encore un pas plus loin très prochainement dans cette collaboration. Nous souhaitons aujourd'hui qu'il y ait un rapprochement physique dans un espace de travail partagé par des conseillers Actiris et Bruxelles Formation. Ce projet est en cours d'élaboration dans le cadre du Carrefour Formation. Je mets ainsi en oeuvre un point de l'accord de majorité en renforçant la qualité du service et de l'information aux demandeurs d'emploi dans un lieu centralisé et accessible, mais aussi via des fiches d'information sur les formations de Bruxelles Formation dans les antennes d'Actiris ou des partenaires.

L'ensemble de ces collaborations sera prochainement formalisé dans le cadre d'un accord de coopération entre la Commission communautaire française et la région. Et, pour répondre à Mme Caroline Désir, il sera également prévu d'organiser de façon plus structurelle des réunions conjointes des deux comités de gestion sur des thématiques transversales emploi-formation, telles que préconisées dans le New Deal de la Région bruxelloise.

Vous m'interrogez aussi sur le bilan à tirer de la présence des partenaires sociaux bruxellois dans les deux comités de gestion. Je pense qu'ils ont récemment eu la possibilité de demander aux deux organismes de renforcer leur collaboration sur des dossiers tels que le contrat de projet professionnel ou les centres de référence professionnelle.

Comme vous le constatez, avoir pour les compétences emploi et formation deux ministres, deux entités fédérées et deux organismes publics distincts pour deux métiers différents n'empêche pas, loin de là, la mise en œuvre de collaborations, de synergies, de complémentarités pragmatiques et efficaces entre les politiques d'emploi et de formation, au service des demandeurs d'emploi de notre région.

L'emploi et la formation sont et resteront deux métiers différents, nécessitant des approches et des équipes complémentaires. A l'exception des formations qualifiantes, le monde de la formation est d'ailleurs parfois plus proche de celui de l'enseignement que de celui de l'emploi. Il serait donc réducteur de penser que le seul pilotage commun de ces deux politiques permettra de relever le défi du chômage à Bruxelles.

M. Arnaud Pinxteren propose de régionaliser la politique de la formation. Ce n'est ni un tabou, ni un problème en soi. Cette question est d'ailleurs sur la table des négociations institutionnelles. Ceci étant, il serait à mes yeux essentiel d'être attentif au fait que la régionalisation de la compétence et des organismes qui en dépendent ne doit pas aller de pair avec une fusion de Bruxelles Formation avec Actiris. En effet, on le voit bien en Flandre et en Wallonie, même si elles sont réunies sous la même dénomination, les ailes emploi et formation du VDAB et du FOREM ont des spécificités fortes, principalement du côté de la formation avec le volet pédagogique.

Par ailleurs, ce transfert de compétences de la Commission communautaire française vers la Région de Bruxelles-Capitale ne peut qu'être accompagné d'un mouvement similaire de la Communauté flamande, qui a la tutelle sur le VDAB, et la Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC) vers la région. Vous me permettrez de penser que ce n'est pas une priorité de certains partenaires flamands de voir notre région renforcée dans ses compétences.

Concernant le partenariat avec les autres opérateurs de formation, les collaborations entre nos services publics d'emploi et de formation sont structurées de longue date à travers des instances telles que le Comité des fonctionnaires dirigeants. Au sein de notre région, outre la collaboration existante avec le Service public d'emploi, les partenariats entre opérateurs de formation sont indispensables.

Vu de l'extérieur, il semble exister une multitude d'acteurs oeuvrant dans le champ de la formation sans aucun lien entre eux. Ce n'est pas le cas. Dans son rôle de régisseur, il revient à Bruxelles Formation d'organiser les relations avec les partenaires dans une optique de complémentarité afin de diversifier, adapter et amplifier l'offre de formation au niveau bruxellois, tant en termes quantitatifs que qualitatifs. C'est dans cette logique qu'il a été prévu par le législateur que ces actions de formation doivent être conventionnées par Bruxelles Formation.

Les organismes d'insertion socioprofessionnelle (OISP) sont d'autres partenaires. Il s'agit de 50 associations agréées par la Commission communautaire française, qui organisent chaque année la prise en charge de plus de 4.000 demandeurs d'emploi moins qualifiés dans des actions d'alphanétisation, de remise à niveau, de préformation ou de formation qualifiante. Entre les OISP et Bruxelles Formation, nous souhaitons renforcer les possibilités de filières et de passerelles afin de mettre en place de véritables parcours de formation intégrés.

Dans ce cadre, le développement de la démarche référentielle est essentielle. Pour rappel, celle-ci consiste à organiser les formations sur la base de référentiels métiers validés par les interlocuteurs sociaux et partagés par l'ensemble des opérateurs francophones de formation. Nous faisons actuellement un grand effort en ce domaine.

Je me suis engagé auprès de la Fédération bruxelloise de l'insertion socioprofessionnelle, que vous avez auditionnée, à ce que cette démarche référentielle soit mise en œuvre progressivement et menée sur un principe collaboratif partagé entre Bruxelles Formation et ses partenaires.

Les OISP doivent aussi être parmi les bénéficiaires de la simplification administrative dont je vous parlerai plus loin.

Des moyens nouveaux doivent également être mobilisés afin de développer le dispositif aujourd'hui à saturation, notamment par la mise à disposition d'infrastructures. Le public des jeunes doit aussi retrouver sa place au sein des actions des OISP. Pour être clair, les OISP qui ont une connaissance de la proximité doivent poursuivre et accentuer leur travail.

Je souhaite une mutualisation des moyens qui pourront renforcer les actions des OISP au travers d'infrastructures ou d'équipements, tout en permettant aux projets de garder leur spécificité. En effet, Bruxelles Formation et les OISP ont des approches pédagogiques complémentaires et je ne pense pas qu'il faille toucher à cet équilibre. Nous retrouverons ce point dans le Plan stratégique de formation.

A cette fin, je souhaite lancer tout prochainement à l'attention du secteur associatif un appel à projets conjoint à celui d'Actiris et de Bruxelles Formation, visant des actions pilotes d'insertion socioprofessionnelle en 2012, à destination des jeunes demandeurs d'emploi de moins de 25 ans peu qualifiés.

Celui-ci fait suite aux conclusions de la journée d'études que j'ai organisée le 15 mars dernier sur le thème "Parlons cash de l'avenir des jeunes", à laquelle les membres de la commission de l'Enseignement et de la Formation avaient été invités. Il s'agissait de travailler avec les acteurs du monde de la jeunesse, de l'emploi et de la formation sur la place des jeunes dans le dispositif de formation. J'y reviendrai.

En ce qui concerne nos partenaires de l'enseignement de promotion sociale, bien que relevant de l'enseignement, ils nous apportent énormément de soutien dans le cadre de cette politique. Ils organisent également une offre de formations en journée pour un public de demandeurs d'emploi. Le partenariat est organisé selon une convention-cadre datant de 2009 entre l'enseignement de promotion sociale et Bruxelles Formation.

Les formations mises en œuvre sont cofinancées pour moitié par chacun des partenaires (la Fédération Wallonie-Bruxelles et Bruxelles Formation). La majorité des formations organisées dans ce cadre relève du domaine de l'aide aux personnes, ce qui permet aux stagiaires d'obtenir le diplôme nécessaire à l'accès à ces professions d'aide soignante, d'auxiliaire de l'enfance ou encore d'animateur.

Vu le développement des besoins en personnel qualifié dans ce domaine, mais aussi dans d'autres domaines, comme la rénovation du bâti, ce partenariat devra être encore amplifié dans le cadre du Plan stratégique. Actuellement, avec l'enseignement de promotion sociale, il concerne pas moins de 750 demandeurs d'emploi formés par an.

Je compte également appuyer le développement d'une offre de formation courte visant l'obtention du certificat d'enseignement secondaire supérieur. Celle-ci devrait permettre à des demandeurs d'emploi ayant suivi une formation professionnelle qualifiante dans un métier donné, d'aller décrocher ce diplôme, véritable sésame pour un accès aux métiers de la fonction publique, notamment.

Lors de mon audition par la Commission Wallonie-Bruxelles en mars dernier, dans laquelle nos quatre partis sont engagés pour réfléchir à l'avenir des institutions francophones, j'avais formulé la proposition suivante qui a été favorablement accueillie. Bien que porteuses d'excellents résultats, les

collaborations entre les secteurs de la formation et de la promotion sociale restent limitées au regard de l'activité globale de ces écoles.

A budget constant, le renforcement de la prise en charge de demandeurs d'emploi peu qualifiés ou de jeunes sans emploi pourrait constituer une politique croisée nécessaire pour relever les défis qui se présentent à Bruxelles.

Concrètement, je souhaite qu'une priorité soit donnée aux demandeurs d'emploi dans les établissements d'enseignement de promotion sociale. Cette proposition nécessite évidemment d'être approfondie et soumise à la concertation, mais je pense sincèrement qu'une partie du secteur de ce type d'enseignement souhaite ce changement de cap. Je prendrai l'initiative, dès la rentrée, d'organiser une réunion de travail à ce sujet avec ma collègue en charge de l'enseignement de promotion sociale à la Fédération Wallonie-Bruxelles, Mme Marie-Dominique Simonet.

J'en arrive à un sujet tout aussi important et qui concerne les divers secteurs professionnels. Je veux parler des fonds sectoriels. MM. Ahmed El Ktibi et Hamza Fassi-Fihri en ont parlé en termes choisis et j'apprécie leurs interventions qui vont, je le crois, dans la bonne direction. Les fonds sectoriels sont des partenaires importants de notre dispositif de formation. La collaboration vise ici, essentiellement, la mise en œuvre de formations en adéquation avec les besoins d'emploi identifiés.

La collaboration porte sur la définition des référentiels de formation, sur l'organisation conjointe de formations et/ou sur leur cofinancement. Plus de 1.700 demandeurs d'emploi sont formés annuellement dans le cadre de ce type de conventions avec les fonds sectoriels. L'apport des fonds reste cependant encore trop limité au regard de leurs investissements dans les deux autres Régions. Dans le cadre du Plan stratégique de formation, je proposerai que des protocoles sectoriels soient négociés au niveau de la Commission communautaire française et de la Région bruxelloise. Je pense que c'est essentiel.

Nous avions obtenu de la Région wallonne et de la Communauté française d'être associés à la négociation de conventions de collaboration avec les secteurs professionnels dans des domaines aussi variés que la promotion des métiers techniques, l'ouverture de places de stages, le soutien à l'apprentissage des langues, la formation des travailleurs du secteur et le soutien de l'insertion socioprofessionnelle, mais, dans les faits, Bruxelles ne l'a pas été. Il y a donc là un chantier important et il faut obtenir davantage de fonds sectoriels pour Bruxelles.

J'en viens à la politique de formation professionnelle pour les personnes handicapées sur laquelle Mme Olivia P'tito m'a interpellé. Le travail effectué en la matière repose sur une étroite collaboration, lancée le 1er juillet 1997, entre le service Phare (Personne handicapée autonomie recherchée) et la Commission communautaire française. L'objectif de la convention signée à cette époque est de mieux gérer l'offre de formation destinée à ce type de public. Le comité d'accompagnement prévu par cette convention se réunit quatre à cinq fois par an.

Le dispositif de formation mis en place par Bruxelles Formation se fonde sur le déploiement d'un partenariat avec des associations qui sont outillées, tant d'un point de vue pédagogique que d'un point de vue technique, pour l'accueil et la formation professionnelle d'un public demandeur d'emploi présentant un handicap reconnu par le service Phare. Ce partenariat prend la forme d'un conventionnement annuel garantissant un contrat de formation aux stagiaires ainsi qu'une prise en charge d'une partie des frais pédagogiques engagés par l'asbl partenaire.

Actuellement, Bruxelles Formation et le service Phare mènent une réflexion globale sur le devenir de la formation professionnelle en vue d'amener l'ensemble des opérateurs de formation à accueillir des demandeurs d'emploi moins valides.

C'est dans ce contexte que trois expériences sont menées pour le moment avec des organismes d'insertion socioprofessionnelle autour de trois secteurs: les métiers du jardinage, de la comptabilité et de la construction. Les premiers résultats sont très encourageants. Ici encore, nous pouvons compter sur une extension des moyens disponibles grâce à ma collègue Evelyne Huytebroeck dans le cadre du décret inclusion relatif aux personnes ayant un handicap.

Les temps sont donc mûrs pour une mise à plat du partenariat mené actuellement en vue de mieux répondre aux besoins des personnes et d'aboutir à une application efficace des principes de l'égalité de traitement dans l'ensemble de l'offre de formation.

Le secteur de la formation en milieu carcéral, que j'aborde maintenant, est investi par Bruxelles Formation depuis dix ans. Mon intervention sur ce thème sera aussi ma réponse aux interpellations plus précises de Mmes Danielle Caron et Gisèle Mandaila.

Le bon déroulement des formations organisées au sein des prisons bruxelloises est en partie tributaire des contraintes matérielles et organisationnelles externes que vous avez rappelées, de législations parfois complexes à appliquer et de l'investissement d'autres niveaux de pouvoir dans la mise en œuvre de ces activités formatives. J'y reviendrai. Par ailleurs, ce bon déroulement est parfois compromis par une méconnaissance de ce qui se passe effectivement dans les prisons en la matière.

C'est d'ailleurs pour toutes ces raisons que j'ai organisé une visite de travail à la prison de Saint-Gilles le 23 mai dernier, notamment en présence de Mmes Olivia P'tito, Anne Herscovici et Danielle Caron, ainsi que de M. Serge de Patoul. Cette visite a permis de mieux nous informer auprès des acteurs des difficultés rencontrées, mais aussi des perspectives offertes.

Pour gérer au mieux l'offre, Bruxelles Formation a mis en place deux catégories de partenariat. La première relève des actions de formation de type insertion, soit principalement l'alphabétisation, le français langue étrangère et le calcul. La seconde concerne l'organisation de formations avec l'enseignement de promotion sociale. Il s'agit de formations en informatique, en cuisine de collectivités et en esthétique.

Ce partenariat inclut toujours une collaboration des écoles avec les associations actives en milieu carcéral. A court terme, il n'est pas prévu de mettre en place de nouvelles formations en prison vu les problèmes évoqués. En revanche, les partenaires de formation envisagent de mettre en place des modules de formation plus courts, ce qui devrait permettre à plus de personnes de terminer la formation entamée. En outre, le contrat de gestion de Bruxelles Formation fera explicitement référence à l'attention particulière accordée à l'organisation d'une offre de formation adaptée au public incarcéré.

Par ailleurs, afin de vous permettre de mieux cerner les réalités actuelles et de répondre à la question de Mme Gisèle Mandaila, voici quelques données significatives de l'esprit dans lequel travaillent Bruxelles Formation et ses partenaires. Les formations de base dispensées en prison sont à entrée permanente. Il s'agit dans les faits de formations quasi individuelles.

En effet, les prisons bruxelloises sont principalement des maisons d'arrêt et de détention préventive. Cela implique énormément de mouvements chez les détenus. L'organisation

de ces formations de base a intégré ces éléments afin de répondre le plus possible aux demandes.

En 2010, 443 détenus ont débuté une formation de base et 155 l'ont menée à son terme. Quinze détenus ont entrepris la formation de base en gestion d'entreprise, cinq l'ont terminée et ont présenté l'examen-test, une simulation de l'examen à passer lors de la sortie de prison. En matière de formations organisées avec l'enseignement de promotion sociale, il y a eu 75 inscriptions, 27 détenus ont terminé leur formation et 19 d'entre eux l'ont réussie.

Pour terminer, un mot sur la mise en oeuvre de l'accord de coopération signé en janvier 2009 entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française visant la coordination des politiques d'intervention en lien avec le milieu carcéral. Le Comité de concertation relatif à l'aide aux justiciables à Bruxelles a organisé, en 2010 et 2011, cinq groupes de travail, dont un sur le thème de la formation professionnelle.

Sur la base de leurs recommandations, la conférence interministérielle du 5 mai dernier a chargé les ministres de l'Aide aux justiciables de négocier un accord de coopération avec le ministre fédéral de la Justice. Onze mesures spécifiques pour la formation professionnelle ont aussi été décidées.

Nous aurons l'occasion d'y revenir dans le détail, mais je voudrais brièvement vous parler d'une mesure. Des comités locaux de suivi, qui regroupent l'ensemble des organismes actifs dans les formations, les responsables de prison et du SPF Justice, sont désormais opérationnels dans les trois prisons bruxelloises. Voilà un premier résultat concret de la conférence interministérielle.

M. Benoît Cerexhe me demande de répondre à une question posée par Mme Olivia P'tito sur la formation professionnelle des classes moyennes à destination des détenus. La formation à laquelle elle faisait allusion est certifiée par le jury central du SPF Economie, et non par le SPF PME.

Jusqu'à la fin de l'année 2009, le jury - alors composé de membres extérieurs, dont les formateurs de l'EFPME - se déplaçait en prison pour faire passer les épreuves. Depuis son informatisation, cet examen est exclusivement organisé au SPF Économie, et sans intervention du jury. L'EFPME n'est donc plus impliqué dans cette épreuve, qui relève désormais de la ministre Sabine Laruelle. Je demanderai à M. Benoît Cerexhe de prendre contact avec la ministre pour faire avancer ce dossier. Il est en effet désespérant de suivre une formation si elle n'est pas sanctionnée par un diplôme.

Même si je n'ai pas été interpellé aujourd'hui sur les centres de référence professionnelle, j'aimerais revenir sur quelques éléments phares de cette politique. Avec M. Benoît Cerexhe, nous avons décidé de simplifier les démarches en signant une convention-cadre entre le centre de référence professionnelle et Bruxelles Formation.

Il n'est cependant pas exclu de passer des conventions particulières pour préciser les actions de formation. Les centres de référence professionnelle ont permis de former 362 demandeurs d'emploi en 2010. Pour rappel, la présence des représentants sectoriels, ainsi que des opérateurs publics de formation professionnelle (RDB-VDAB et Bruxelles Formation) dans les centres de référence doit permettre d'identifier les besoins en formation et les équipements nécessaires. Ceux-ci sont mis à la disposition des opérateurs de formation.

Ces centres sectoriels sont développés dans des secteurs porteurs d'emploi en Région bruxelloise, avec un financement assuré à parts égales par le secteur public et le secteur privé. Les secteurs concernés sont l'industrie technologique

(Iritech+), les technologies de l'information et de la communication (Evoliris), le transport et la logistique (Iris TL), la construction et l'écoconstruction, l'horeca et le commerce (Horeca Be Pro).

Le choix du matériel acheté est ainsi réalisé par le secteur lui-même, en partenariat avec les pouvoirs publics, tant pour la formation des chercheurs d'emploi que pour celle des travailleurs des entreprises. Dans le cadre du centre de référence construction, Actiris et Bruxelles Formation ont décidé de développer un accueil spécifique des jeunes en fin de parcours scolaire dans le secteur, afin de les prendre en charge systématiquement, de vérifier que leurs compétences correspondent réellement aux besoins du marché du travail et de mieux les accompagner vers l'emploi.

Je ne vais pas vous parler davantage des centres de technologie avancée. J'imagine que nous aurons l'occasion d'y revenir lors de prochaines séances parlementaires.

Plusieurs d'entre vous m'ont par contre interrogé sur la question de la simplification administrative. Cette question est centrale pour moi et doit être prise à bras le corps, au niveau des dossiers de justification des réalisations, des partenaires de formation (principalement les organismes d'insertion socioprofessionnelle), des missions locales, des associations spécialisées dans la formation des demandeurs d'emploi handicapés, ou encore des usagers de Bruxelles Formation.

Je pense réellement que nous avons le devoir, en tant que pouvoirs publics, de simplifier la vie de tous nos partenaires. Il faut tout faire pour simplifier le travail. Nous nous y sommes engagés, avec mon collègue Benoît Cerexhe. Nos partenaires ne doivent plus être des "subsidiologues".

Il faut cesser de créer, au fil des années, dans les associations, ces travailleurs que je nomme des "subsidiologues". Ces personnes n'ont évidemment pas reçu de formation en la matière à l'université, mais sur le terrain, elles doivent se former pour obtenir des subsides. Au lieu de passer un temps précieux à démarcher les entreprises, le monde économique et surtout s'occuper des jeunes, elles passent leur temps à répondre à des justificatifs financiers et administratifs !

J'ai eu l'occasion de visiter moi-même beaucoup de ces centres. Nous nous sommes rendu compte qu'il existait des doublons, car les mêmes documents sont demandés par la région et par la Commission communautaire française. Par conséquent, nous essayons actuellement d'établir un plan destiné à la simplification administrative. A mes yeux, cet élément sera l'un des chantiers prioritaires du Plan stratégique de formation. Il s'agirait là de réaliser des économies en personnel, en moyens financiers ou en papier. Il est donc grand temps d'en faire une priorité. Le travail stratégique visant à modifier le paysage administratif est en cours.

Une entreprise, quelle qu'elle soit, petite ou grande, subventionnée ou non, subsidiée par la région ou par l'Europe, doit consacrer l'essentiel de son temps à la réalisation de sa mission: démarcher les secteurs professionnels et s'occuper des jeunes. Attention, ne confondons toutefois pas simplification administrative avec laisser-faire ! Il n'est pas question pour moi de retirer la mission de régisseur à Bruxelles Formation ou de gestion des dossiers à la Commission communautaire française ou à la Région bruxelloise.

S'agissant des fonds européens, les mesures de bonne gouvernance ont impliqué ces dernières années une augmentation des contraintes administratives et des contrôles. Nous mettons tout en oeuvre, que ce soit à Bruxelles ou en Wallonie, pour aider les opérateurs à y faire face. Néanmoins,

Il est nécessaire de garder un juste équilibre afin de s'assurer que ces importants moyens européens sont utilisés à bon escient. Je considère ce chantier de la simplification administrative comme prioritaire pour le Plan stratégique de formation.

La formation des jeunes demandeurs d'emploi est une de mes priorités. J'ai notamment pu confirmer l'importance de ce public lors de la journée d'étude du 15 mars 2011. Ce n'est pas nécessairement parce qu'ils seraient sous-représentés dans le dispositif de formation, car ils y sont présents dans une proportion similaire à celle du nombre de demandeurs d'emploi, mais parce qu'ils nécessitent une prise en charge et une pédagogie adaptée. M. Bea Diallo l'a rappelé dans son intervention. De plus, le chômage des jeunes caracole à plus de 30% depuis des années. Il était donc impératif de se focaliser sur ce public.

Il n'est toutefois pas question qu'un public, jeune en l'occurrence, vienne en chasser un autre, lui aussi en besoin de formation, comme les personnes peu qualifiées ou plus âgées. Après les débats que nous avons eus en 2010, j'ai décidé de réserver l'augmentation budgétaire 2011 de Bruxelles Formation à la mise sur pied de la filière Tremplin jeunes, qui sera chargée de développer une offre spécifique et de faire en sorte que les jeunes puissent intégrer des modules de formation. J'espère pouvoir mener à bien ce projet d'ici la fin de l'année.

Le CPP obligatoire n'ayant été mis en oeuvre qu'à partir de juillet 2010 avec un phasage jusqu'en décembre, la totalité du public des jeunes demandeurs d'emploi de moins de 25 ans s'inscrivant après leurs études n'a été pris en charge par Actiris qu'au début de 2011. Après moins de six mois de fonctionnement à plein régime, il apparaît que les conseillers emploi ont privilégié les actions de recherche d'emploi, de guidance ou de détermination professionnelle.

Ces phases étant terminées, il est plus que vraisemblable que les objets des CPP liés à la formation vont maintenant augmenter. J'ai déjà pris l'initiative de soutenir des projets d'insertion socioprofessionnelle ou de formation qui sortent un peu des sentiers battus. Ils expérimentent et développent des méthodologies particulières adaptées à ce public jeune.

C'est un peu à l'image de ce qui a été décrit par M. Bea Diallo: quand on n'arrive pas à faire de l'accrochage social avec certaines catégories de jeunes désœuvrés, on doit pouvoir innover. C'est dans ce cadre que je lance tout prochainement un appel pour le financement d'initiatives visant à approcher ce public et à l'informer des possibilités qu'offre le dispositif de formation professionnelle. Ces projets, qui débuteront en 2011, visent autant les jeunes, et particulièrement ceux qui sont en décrochage, que les parents, qui doivent aussi être impliqués.

L'égalité hommes-femmes a également fait l'objet de nombre d'interventions aujourd'hui. Concernant les statistiques liées au genre, dans le cas de notre dispositif de formation, les femmes sont représentées à hauteur de 48%.

Rappelons que, majoritairement, les femmes se dirigent vers les métiers dits féminins: aide aux personnes, titres-services, secrétariat. Les hommes, eux, se dirigent exclusivement vers les métiers dits masculins: industrie, transports, construction. Il s'agit là de préjugés sur lesquels il ne nous revient pas prioritairement d'agir. Ceci dit, dans le cadre d'autres initiatives, avec d'autres collègues et d'autres casquettes, nous le faisons.

Des initiatives existent néanmoins et nous soutenons depuis de nombreuses années des organismes qui développent des formations à destination des femmes pour des métiers a priori masculins, tels que les nouvelles technologies de l'information

et de la communication, le web design, technicien PC et réseau,...

J'entends mettre à nouveau sur pied des événements comme celui que nous avons organisé le 8 mars dernier pour permettre à des femmes de découvrir les métiers de la logistique: cariste, chauffeur de poids lourds,... On nous avait expliqué qu'elles ne seraient pas intéressées, mais plus d'une centaine se sont présentées, et beaucoup d'entre elles se sont engagées dans la formation. Il faudra reproduire cette initiative, et exprimer cette attention vis-à-vis des femmes dans le Plan stratégique de formation.

Sur le plan de la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité, le Collège et Bruxelles Formation poursuivent le travail initié en marge du décret de 2007, qui transposait dans le champ de la formation professionnelle la directive européenne relative à l'égalité de traitement. En l'absence de gouvernement fédéral, il ne nous a malheureusement pas encore été possible de conclure un accord de coopération global désignant le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme comme organe interfédéral compétent pour ester en justice sur la base des réglementations communautaires et régionales. J'entends relancer ce processus dès la formation d'une nouvelle majorité.

Au quotidien, nous menons une série d'actions visant à combattre les comportements et attitudes discriminantes tant dans l'information que dans l'accès à la formation et à son bon déroulement. Je citerai notamment le règlement d'ordre intérieur qui régit les relations de travail entre les stagiaires et le personnel de Bruxelles Formation, la charte du stagiaire en formation qui définit un certain nombre de droits dont le stagiaire bénéficie en tant qu'usager de Bruxelles Formation, notamment le droit à la protection juridique et au recours entre autres via le service de médiation, ou le service du Médiateur de Bruxelles Formation, chargé de gérer les plaintes ou conflits.

Toute une série d'initiatives sont donc prises de manière interne. Vous m'avez, Madame Trachte, interrogé, comme d'autres collègues, sur la certification, validation des compétences et équivalence des titres. L'objectif de la formation professionnelle est de donner aux demandeurs d'emploi, dans des délais relativement courts, des compétences professionnelles leur permettant de s'insérer ou de se réinsérer dans le marché du travail. En fin de formation, les stagiaires reçoivent une attestation de travail précisant les compétences acquises en formation.

Celle-ci n'a pas valeur de diplôme, le diplôme restant la prérogative du ministère de l'Enseignement et devant, à mon sens, le rester. Il est cependant indispensable que cette attestation de formation soit reconnue et acceptée de la manière la plus large possible par les entreprises. C'est un chantier que nous avons ouvert.

Nous mettons progressivement en oeuvre un système de reconnaissance des compétences acquises en formation. Pour ce faire, nous travaillons sur la base d'un modèle commun avec le FOREM Formation et l'IFAPME wallon garantissant une certification des compétences sur l'ensemble de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

La Commission communautaire française et Bruxelles Formation sont aussi bien présents dans le dispositif de validation des compétences. Celui-ci permet à tout citoyen de plus de 18 ans de faire reconnaître officiellement des compétences acquises par le travail, l'expérience de vie ou encore la formation professionnelle. Ce dispositif permet notamment à des personnes ayant accompli un cursus d'études non reconnu en Belgique d'obtenir un titre de compétences délivré au nom de la Communauté française, de

la Région wallonne et de la Commission communautaire française.

Dans le cadre du plan stratégique, je souhaite pouvoir associer plus avant les partenaires sociaux, afin qu'ils s'approprient pleinement ces dispositifs de reconnaissance et de validation des compétences et en fassent, au sein des secteurs et des entreprises qu'ils représentent, de véritables sésames pour l'emploi. Cela doit notamment se traduire, à mon sens, par la valorisation salariale des porteurs de ces titres.

En ce qui concerne la valorisation des classes moyennes, un travail important est réalisé par mon collègue Benoît Cerexhe. L'accord de coopération entre la Région bruxelloise et la Commission communautaire française sur les politiques croisées emploi-formation, devrait comporter un volet consacré au renforcement des synergies entre le SFPME, Bruxelles Formation et Actiris.

Les acteurs de la formation des classes moyennes sont particulièrement dynamiques à Bruxelles, mais cela ne se savait pas suffisamment. C'est pourquoi un plan de communication visant la promotion du dispositif de formation en alternance et des classes moyennes est en cours de finalisation par le SFPME, l'EFPME et le cabinet de mon collègue Benoît Cerexhe.

L'objectif sera d'améliorer la visibilité et la lisibilité de la formation en alternance à Bruxelles. Ceci permettra de mieux faire connaître à la fois l'opérateur historique de la formation des classes moyennes à Bruxelles et le rôle de son régulateur auprès des jeunes et de leurs parents. Les PME et indépendants actifs à Bruxelles seront également la cible de cette campagne de communication de manière à encourager les patrons à accueillir et à former des jeunes en alternance.

Le chantier majeur de cette législature concerne la mise en oeuvre de l'accord de coopération relatif à la réforme de l'alternance qui associe à la fois des entités fédérées et des secteurs de formation.

Pour rappel, la formation en alternance à Bruxelles est suivie par 2.400 jeunes, qui se répartissent de manière quasi égale entre les CEFA (Centre d'enseignement et de formation en alternance) et l'EFPME (Espace formation PME).

Si les principes généraux de cette réforme - valoriser le dispositif de formation en alternance, le simplifier, le rendre plus attractif pour les jeunes - figurent bien dans l'accord de coopération de 2008, de nombreux éléments concrets de mise en oeuvre doivent être précisés et négociés avec les acteurs.

Nous avons franchi une première étape en adoptant, en première lecture, un avenant qui précise cet accord de coopération afin de permettre la création de l'Office francophone de la formation en alternance (OFFA).

L'OFFA sera chargé d'assurer la coordination des opérateurs de la formation en alternance et le pilotage de la filière de l'alternance francophone. Plus particulièrement, il sera chargé de garantir le respect du statut de l'apprenant en alternance, d'assurer un rôle d'observation de la formation en alternance en recueillant les données nécessaires au pilotage de cette filière, d'organiser la promotion de la filière d'alternance, d'assurer la gestion des incitants financiers de l'alternance et d'assurer la transparence entre l'offre et la demande de stages.

Notons que la représentation bruxelloise au comité de gestion de l'OFFA a été renforcée à l'occasion de l'adoption de l'avenant.

D'autres chantiers concernent les jeunes en formation. Ils feront l'objet d'un travail soutenu par les trois gouvernements

qui interviennent dans l'accord. Il est question de l'élaboration d'un statut unique du jeune en alternance, qui s'adresse à tout jeune s'inscrivant dans une filière de l'alternance, qu'elle relève du CEFA ou de l'EFPME. Ce statut unique reposera sur un contrat d'alternance réglant les droits et les devoirs de l'apprenant mais aussi de l'entreprise. Le contrat sera accompagné d'un plan de formation et sera adapté à la situation de chaque jeune.

D'autre part, la réforme de l'alternance sera concrétisée par l'élaboration de modalités de certification poursuivant un objectif d'égalité de traitement d'une part et d'excellence, d'autre part.

Offrir une certification reconnue aux jeunes inscrits dans cette filière concourt à sa valorisation et offre la possibilité d'obtenir un diplôme de l'enseignement supérieur qualifiant ou de transition. On offre ainsi à ces jeunes les portes d'emplois réservés aux détenteurs de ces diplômes.

Monsieur Fassi-Fihri, la formation en alternance en Communauté germanophone jouit d'une formidable réputation. La culture de la formation en entreprise est profondément ancrée dans la mentalité germanophone. Les patrons incluent la formation des jeunes dans leurs missions et l'alternance est une filière valorisée.

L'âge moyen du jeune entrant en apprentissage est de 18 ans à la rentrée 2010 et 24 % d'entre eux obtiennent, in fine, leur CESS (Certificat d'enseignement secondaire supérieur). La filière de l'apprentissage n'est donc plus, dans leur cas, un choix par défaut, mais un choix qui découle de leur intérêt pour le métier et la formule.

En Communauté germanophone, le nombre d'apprentis est dix fois plus élevé qu'en Flandre ou en Wallonie et, à l'issue de l'apprentissage, 94,5% d'entre eux trouvent un emploi. Une visite de travail, associant à la fois les ministres et les équipes des centres de formation, a eu lieu le 23 mai dernier. A l'issue de cette visite, les ministres Olivier Paasch et Benoît Cerexhe ont convenu d'entamer des discussions en vue d'un partenariat entre la Commission communautaire française et la Communauté germanophone.

Les axes qui suivent sont d'ores et déjà privilégiés.

Les formations relatives à certains métiers feront l'objet d'échanges de bonnes pratiques, de formateurs, d'apprentis ou de candidats chefs d'entreprise. Ces métiers ont été choisis sur la base de l'expérience des centres et en fonction de la réalité économique des deux entités. Il s'agit des secteurs de la restauration ainsi que de l'hôtellerie et du tourisme. Les formations liées à ces secteurs sont connexes.

La volonté du ministre Benoît Cerexhe est de développer un partenariat mettant en valeur les spécificités régionales en matière de cuisine, de patrimoine culturel, de développement de petits hôtels familiaux, de métiers de bouche, de commerce de détail.

Je terminerai avec le refinancement structurel de la formation professionnelle en disant que faciliter et simplifier la vie et le parcours des stagiaires demandeurs d'emploi, quand on connaît le taux de chômage à Bruxelles, c'est là une vraie mission de service public, à laquelle nous nous attelons sans relâche. La formation professionnelle est la véritable seconde chance qui peut être offerte à toute personne qui soit n'a pas pu achever un cursus scolaire, soit a été victime d'un accident de parcours ou souhaite se réorienter.

Pour réussir le pari de la formation professionnelle à Bruxelles, une Région urbaine qui est promise à une croissance démographique exponentielle dans les années à venir, il faut que des moyens budgétaires nécessaires, récurrents et

suffisants soient alloués à ce secteur, c'est-à-dire qu'il soit structurellement refinancé.

Mon ambition pour le Plan régional de développement durable (PRDD), qui devra nous guider pour les dix prochaines années, est de voir doubler le nombre de personnes formées par Bruxelles Formation et ses partenaires. Il faut avoir cette ambition en regard de l'échec scolaire et du chômage des jeunes, mais aussi en regard du défi démographique.

Bruxelles Formation et ses partenaires, et eux seuls, peuvent permettre aux moins qualifiés de se faire une place, de trouver une orientation professionnelle qui leur convienne et de prendre un nouveau départ. Ce n'est qu'en se fixant ce type d'objectifs que l'on se donne une obligation de moyens, à savoir tout mettre en oeuvre pour assurer les financements de ce développement.

Tout ceci ne peut se concevoir sans la confirmation du principe d'une offre publique de formation forte à Bruxelles, qui garde une capacité de la faire évoluer en multipliant les collaborations avec les fonds sectoriels et les entreprises afin de faire émerger les besoins en compétences.

En espérant ainsi avoir répondu à vos questions, je vous remercie pour les apports des uns et des autres, qui contribueront sans nul doute à améliorer l'offre de formation professionnelle.

(Applaudissements sur les bancs de la majorité)

Mme la Présidente.- Contrairement à l'habitude parlementaire, nous allons vous laisser le dernier mot, Monsieur le Ministre. Les différents échanges et les réponses que vous avez données nous permettront de rebondir, peut-être pas demain, mais après-demain, par rapport aux rendez-vous que vous nous avez donnés.

Merci pour cette très longue réponse. Je tiens à signaler que le ministre n'avait pas exprimé son point de vue lors des longs travaux de la commission. Il était vraiment important qu'il puisse clôturer ces travaux par son exposé. Les comptes rendus comme les rapports de la commission seront envoyés à ceux qui ont été auditionnés.

Je voudrais remercier le président de la commission pour ce très long travail qui a été fait les lundis, les membres assidus de la commission qui y ont assisté et tous ceux qui ont été auditionnés. Je remercie vivement les services qui ont élaboré les comptes rendus des séances, ce qui n'a pas été toujours facile. Ils serviront de documents de référence pour la suite.

CLÔTURE

Mme la Présidente.- Mesdames et Messieurs, l'ordre du jour étant épuisé, la commission plénière est levée.

La commission plénière est levée à 13h38.

