



Parlement francophone bruxellois
(Assemblée de la Commission communautaire française)

Session 2015-2016

Réunion du mardi 15 mars 2016

Bulletin des interpellations et des questions orales

**Commission de l'Enseignement, de la Formation, de la Culture,
du Tourisme, du Sport et du Transport scolaire**

Sommaire

Pages

Interpellation

- *Les enseignements de l'article Brussels Studies sur la formation qualifiante*
de M. Ahmed El Ktibi
à M. Didier Gosuin, ministre en charge de la Formation professionnelle..... 2
(Orateurs : M. Ahmed El Ktibi et M. Didier Gosuin, ministre)

Questions orales

- *La lancement de la campagne Mixité des Métiers par Bruxelles Formation*
de Mme Isabelle Emmery
à M. Didier Gosuin, ministre en charge de la Formation professionnelle..... 5
(Orateurs : Mme Isabelle Emmery et M. Didier Gosuin, ministre)
- *Les stages d'observation en entreprise*
de M. Gaëtan Van Goidsenhoven
à M. Didier Gosuin, ministre en charge de la Formation professionnelle..... 7
(Orateurs : M. Gaëtan Van Goidsenhoven et M. Didier Gosuin, ministre)

Clôture..... 9

Présidence de M. Mohamed Azzouzi, président

La réunion est ouverte à 14 h 33.

INTERPELLATION

M. le Président.- L'ordre du jour appelle les interpellations de M. El Ktibi.

LES ENSEIGNEMENTS DE L'ARTICLE DE BRUSSELS STUDIES
SUR LA FORMATION QUALIFIANTE

DE M. AHMED EL KTIBI

À M. DIDIER GOSUIN, MINISTRE EN CHARGE
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

M. le président.- La parole est à M. El Ktibi.

M. Ahmed El Ktibi (PS).- La revue scientifique électronique Brussels Studies a consacré son numéro de février 2016 à la formation qualifiante. La question de savoir si ladite formation qualifiante constitue une voie vers l'emploi pour les jeunes Bruxellois faiblement scolarisés est véritablement la question existentielle pour Bruxelles Formation et ce gouvernement.

La réponse qu'y livrent les auteurs pourrait se résumer par un "oui, mais...". Je les cite : "Le dispositif de formation professionnelle bruxellois francophone améliore très significativement les chances d'insertion professionnelle des participants. [...] Cela traduit l'efficacité d'une offre de formation qui s'adapte continuellement aux besoins des entreprises."

Le fameux "mais" porte sur les politiques de recrutement menées par les entreprises envers les jeunes ainsi formés et sur la circonstance que les postes répondant à ces qualifications nouvellement acquises sont, selon les auteurs, en quantité inférieure par rapport à l'offre de main-d'œuvre préparée par Bruxelles Formation et ses partenaires. Il faut rappeler que le marché de l'emploi bruxellois est assez exigeant en termes de qualification, et la demande de profils universitaires y est forte. C'est un public très différent de celui dont on parle.

L'article pointe le fait que les jeunes cumulant des handicaps tels qu'un parcours scolaire saccadé et un décrochage voient leurs chances de trouver un emploi après une formation qualifiante diminuer par rapport à ceux qui ont connu un parcours plus stable. Lorsqu'ils parviennent néanmoins à décrocher un emploi, "ils bénéficient, en revanche, moins souvent d'une expérience professionnelle significative sur la période, et leur stabilisation en emploi est moins probable". C'est ce que l'on appelle un cercle vicieux.

En effet, les entreprises sont plus enclines à se tourner vers des candidats diplômés, par hypothèse surqualifiés, pour les postes à pourvoir, laissant sur le carreau les jeunes issus de la formation qualifiante.

Je souhaiterais entendre votre réaction à cet article et aux points sur lesquels il attire notre attention en matière de services fournis par Bruxelles Formation et ses partenaires aux jeunes chercheurs d'emploi.

Êtes-vous d'accord avec l'ensemble des conclusions qu'il tire ? Quelle suite comptez-vous y donner ?

L'article suggère qu'un état des lieux des filières de formation existantes et de leur potentiel de développement s'impose. Comment le ministre se positionne-t-il face à cela ?

Enfin, quelles initiatives pourraient-elles être prises avec vos collègues responsables de la Fédération Wallonie-Bruxelles afin de "stabiliser" les parcours des jeunes ? Comment le "dispositif de rattrapage" pourrait-il être mis en lien avec notre problématique ?

M. le président.- La parole est à M. Gosuin.

M. Didier Gosuin, ministre.- En réponse à une interpellation de Mme Emmery à la Région, j'ai déjà eu l'occasion de souligner l'intérêt de la recherche de l'ULB à l'origine de ce numéro de Brussels Studies.

Je me félicite que cet article ait pu paraître parmi les productions secondaires de cette étude dont j'avais autorisé la réalisation. Cette publication permet de présenter une synthèse des grandes lignes de la recherche et de mettre l'accent sur l'impact de la formation qualifiante comme seconde chance de transition vers l'emploi pour les jeunes chercheurs d'emploi peu scolarisés.

Cette recherche présente deux intérêts principaux. Le premier, d'ordre méthodologique, illustre la démarche la plus performante d'évaluation de l'impact de la formation sur la mise à l'emploi, à savoir un suivi longitudinal des trajectoires des chercheurs d'emploi sur la base du croisement des données administratives.

Autrement dit, il s'agit d'une analyse exhaustive des parcours de l'ensemble de la population concernée. J'ai réalisé le même type d'étude à deux reprises pour les stages afin de convaincre encore, si besoin était, celles et ceux qui doutent de l'efficacité des stages, voire des formations.

En outre, la recherche compare les parcours des chercheurs d'emploi en formation avec des groupes témoins, seule voie pour mesurer l'impact réel d'une politique. Nous sommes ainsi en présence d'une évaluation de l'action publique, trop rare en Belgique, à mon grand regret.

Le second intérêt de la recherche tient à ses résultats concrets. Comme vous le savez, de nombreux jeunes bruxellois sortent du système éducatif sans diplôme de fin de secondaire, dont beaucoup ne parviennent pas à s'insérer sur le marché de l'emploi. Selon les données d'Actiris, 57,3% des jeunes inscrits comme chercheurs d'emploi n'ont pas de diplôme d'humanités supérieures. En effet, on s'aperçoit au bout de quelques mois que les jeunes qui n'ont pas réussi à s'insérer sur le marché de l'emploi sont majoritairement ceux qui ne possèdent pas de diplôme.

Or, la Région bruxelloise concentre de plus en plus de postes hautement qualifiés alors qu'une frange importante de sa population est caractérisée par de faibles niveaux de qualification. En outre, la baisse du nombre d'emplois à faible qualification, notamment dans l'industrie, s'amplifie.

Dans ce contexte bruxellois particulier, l'acquisition d'une qualification par la formation professionnelle est-elle un élément-clé de l'insertion ? En commission, j'ai entendu des parlementaires douter de l'efficacité de la formation, estimant qu'il manquait surtout des emplois. Certes, les emplois manquent, mais il y a aussi une mauvaise concordance entre l'offre et la demande.

Les conclusions de cette étude sont claires : de manière générale, le dispositif de formation professionnelle bruxellois francophone améliore très significativement les chances d'insertion sur le marché de l'emploi, puisqu'il se traduit, pour 36%, par une insertion rapide et durable - ce type de

trajectoire est, manifestement, le plus performant -, contre 16% pour les cohortes qui ne suivent pas de formation qualifiante.

J'espère qu'avec de telles preuves, nous voterons à l'unanimité le texte relatif à Bruxelles Formation qui, en commission, avait nourri quelques hésitations chez certains.

Je retiens aussi que les personnes originaires d'un pays hors Union européenne et diplômées du secondaire ont peu de chances d'accéder à un emploi (25% du groupe témoin) ; ces mêmes ressortissants qui suivent une formation qualifiante doublent leurs chances de trouver un emploi (50%).

Il est donc important de dire aussi que la formation (et l'investissement dans celle-ci) est un des outils de lutte contre la discrimination à l'embauche et la non-reconnaissance du diplôme.

Enfin, l'étude souligne l'équité d'accès à la formation. Les jeunes qui présentent les moins bons parcours ont bien accès à la formation. Il n'y a pas d'obstacle à suivre une formation. Toutefois, les auteurs soulignent deux limites importantes à cet impact positif. D'abord, ils mettent en évidence des décrochages importants durant la formation. Environ trente pour cent des publics éprouvent des difficultés à passer d'une formation de base (remise à niveau) à une formation qualifiante. Cela se traduit par un enlèvement dans le chômage aussi important que pour ceux qui n'ont pas suivi de formation.

Le problème est que la plupart des gens qui s'inscrivent à Actiris ou à Bruxelles-Formation demandent un emploi et non une formation. L'idée de suivre d'abord une formation de base - qu'ils assimilent à l'école - et ensuite encore une formation qualifiante les décourage, et près de 30% jettent l'éponge. Il y a donc un travail à faire pour conscientiser ce public et le pousser à aller jusqu'au bout.

Ensuite, le caractère de seconde chance de la formation dépend fortement du parcours antérieur du jeune. Avoir obtenu un diplôme avant la formation professionnelle reste déterminant pour obtenir un emploi. Un jeune qui a un diplôme du secondaire supérieur possède de meilleures chances de décrocher un travail que celui qui ne détient qu'un diplôme d'humanités inférieures.

La situation des jeunes qui ont achevé leurs études secondaires est donc plus favorable surtout s'ils sont sur le marché du travail depuis moins de deux ans et demi. De même, les jeunes provenant du supérieur se stabilisent dans l'emploi directement après la formation dans des proportions plus importantes ; c'est particulièrement vrai pour les jeunes hommes.

Il ne faut pas oublier non plus que les plus de 45 ans infraqualifiés risquent davantage de s'enliser dans le chômage, surtout les femmes.

La formation permet encore trop peu de combler l'absence de diplôme scolaire. En guise d'explication, les auteurs invoquent les pratiques de recrutement des employeurs : ils continueraient à fortement sélectionner les publics au regard des diplômes acquis antérieurement, même s'ils n'ont rien à voir avec la formation qualifiante. Vu l'abondance de demandeurs sur le marché de l'emploi, l'employeur prendra le plus diplômé. Un effet domino se produit donc au détriment des moins qualifiés.

Une telle étude constitue un excellent point de départ pour s'interroger sur l'impact de la formation. Toutefois, une série de facteurs n'y sont pas suffisamment abordés pour se faire une idée claire du décrochage qui se produit avant l'entrée en formation qualifiante. L'organisation, la longueur, la pertinence, l'attractivité du parcours de formation et les formations elles-

mêmes ne sont pas assez analysées, ni les raisons du décrochage de certains publics.

Les ressorts des pratiques de recrutement des employeurs ne sont pas abordés. Comment objectivement-ils leurs besoins et les traduisent-ils ?

Il faudrait comprendre de manière plus subtile la surqualification à l'embauche pour mieux la contrer. Faute d'éléments, ce qui reste une hypothèse des chercheurs n'est pas confirmé de manière scientifique et définitive comme seule explication massive, et ne permet pas de dégager, sur cette seule base, les pistes concrètes nécessaires à l'action.

L'étude permet toutefois de réfuter l'idée selon laquelle le chômage serait seulement un problème d'absence d'emploi. La formation a un impact dans tous les cas et atténue le chômage dans les cas les plus problématiques. La qualification reste bel et bien un facteur crucial, surtout en Région bruxelloise - premier bassin d'emploi du pays - où le volume d'emploi devrait permettre à plus d'habitants de saisir les opportunités existantes.

Par ailleurs, la dynamique du marché du travail doit être envisagée dans toutes ses dimensions. Bruxelles est en cours de renouvellement complet de sa force de travail, vu la pyramide des âges de nombreuses entreprises. C'est une occasion à saisir pour mieux faire valoir les compétences des jeunes et des moins jeunes formés par nos services publics et organismes partenaires.

Il importe donc d'analyser l'ensemble des facteurs en jeu et d'approfondir les résultats, pour mieux cibler les actions à mener. Des approfondissements ont déjà été demandés l'an passé.

L'étude Metis a immédiatement été prolongée par deux études complémentaires, qui porteront sur deux aspects :

- les caractéristiques socio-économiques : la composition du ménage, le fait d'être ou non au CPAS, les publics concernés... Ce travail est en voie de finalisation ;
- les aspects sectoriels et les fonctions critiques. Cette étude est en cours.

Les auteurs de Brussels Studies recommandent de conjuguer le développement économique et la sécurisation des parcours formatifs au travers de filières associant les employeurs, afin de garantir des recrutements après formation.

J'ai rencontré aujourd'hui des spécialistes de la formation dans le domaine de la construction, où nous sommes confrontés à un paradoxe : nous formons à des métiers assez pointus dans ce secteur, parce que celui-ci connaît une pénurie. Cependant, le secteur nous signale qu'il engage 1.000 personnes par an à Bruxelles. Force est de constater que les personnes qui sont engagées ne sont pas nécessairement celles que nous avons formées.

C'est toute la problématique du dumping social : nous formons des maçons bruxellois, mais ceux-ci doivent faire face à la concurrence que représentent les maçons venus du Portugal ou de Pologne. Les personnes que nous formons ne comprennent pas pourquoi elles ne sont pas engagées alors qu'elles ont suivi la formation adéquate. Cela s'explique par le choix d'une autre logique, purement économique, dans le chef des entreprises.

Les chantiers lancés dans le cadre de la Stratégie 2025 et de l'alliance Emploi-Formation permettent de répondre à certaines conclusions, tout particulièrement en termes d'anticipation des besoins en matière d'Emploi, de Formation, d'Enseignement et de programmation des offres. Le cadastre de l'offre de

formations, les tables rondes sectorielles, le travail commun entre Actiris et Bruxelles Formation au travers de l'exécution de l'accord politique croisé - dont la mise en place du service LINK -, devraient assurer un meilleur retour direct vers l'emploi après la formation, sur la base des postes ouverts par les employeurs et donc de leurs besoins.

Par ailleurs, le travail en cours sur les référentiels et les certifications communs avec l'enseignement doit améliorer la lisibilité et la valorisation des compétences acquises en formation, à destination des employeurs, mais également permettre de démultiplier les passerelles entre formation et enseignement.

Une certification reconnue permet plus de mobilité sur le marché du travail et une insertion plus durable dans des emplois de qualité. C'est la voie à emprunter la plus prometteuse en termes de stabilisation des parcours : valider et certifier les compétences acquises afin de les faire valoir auprès des employeurs. Multiplier des courtes expériences sans reconnaissance officielle ne permet pas la stabilisation recherchée.

Il faut aussi soutenir ces parcours, les optimiser, les accélérer, notamment grâce à de la validation des compétences, pour que les personnes en formation ne se démotivent pas et abandonnent leur formation pour un emploi à court terme.

Outre l'accompagnement, la perspective d'obtenir cette certification et une meilleure information des personnes sur les taux d'insertion contribuera à améliorer le taux de passage entre les formations "pré" et "qualifiantes". Ceci justifie la nécessité d'une politique cohérente d'information, d'orientation, de suivi, de validation et la concrétisation d'un réel droit à la qualification tout au long de la vie.

Cela fait plus de dix ans que je fais de cet objectif mon combat. L'article 23 de la Constitution relatif au droit à la santé, au droit au logement, devrait comprendre également le droit à la qualification. Celui-ci mérite au même titre que les droits précités à une reconnaissance constitutionnelle. Même si cela ne permet pas de tout résoudre, cela crée des objectifs et des contraintes pour les pouvoirs publics. Ceux-ci devraient ainsi tout mettre en œuvre pour garantir à nos jeunes ce droit à la qualification, qui n'est pas une réalité aujourd'hui, puisque nous admettons que des jeunes sortent à 18 ans du système scolaire sans diplôme.

Ce droit à la quantification se travaille dans la durée, en lien avec les besoins du marché du travail - les fonctions en pénurie et les secteurs gros pourvoyeurs d'emploi - et en partenariat avec l'entreprise comme lieu de formation.

Toutes les modalités de mobilisation directe des entreprises dans la qualification concourent en effet à cette sécurisation des parcours vers l'emploi : l'alternance, particulièrement à l'Espace formation PME (EFP), Service formation PME (SFPME), la formation professionnelle individuelle en entreprise, les stages de première expérience professionnelle. Les employeurs ont l'occasion de mieux connaître leur futur employé, voire de les former eux-mêmes.

Cela nous permet de procéder à " l'injection " de Bruxellois sur le marché de l'emploi bruxellois. Le déséquilibre sur le marché entre Bruxellois et non Bruxellois reste problématique.

Il faut aussi pouvoir reconnaître que la formation ne peut pas tout. Pour rencontrer la sous-qualification, d'autres politiques sont nécessaires, comme des réductions du temps de travail ciblées, afin d'augmenter le volume d'emplois peu qualifiés.

Je vous rejoins, Monsieur le député, sur l'importance fondamentale du parcours scolaire antérieur et donc sur

l'importance de réformer l'école en profondeur. C'est effectivement l'absence de diplômes obtenus avant la formation professionnelle qui plombe de nombreux parcours. La formation professionnelle ne peut hélas les corriger qu'en partie.

Cependant, les collaborations se sont intensifiées depuis le début de cette législature avec, notamment, la Garantie jeunes qui recouvre aussi des éléments d'enseignement. L'enseignement lutte contre le décrochage en amont et en cours de parcours scolaire. Ce sont aussi des gages de stabilisation.

Comme vous le voyez, nous développons de nombreuses collaborations. Le débat est vaste et mobilise tous les acteurs. Nous avons du pain sur la planche pour les décennies à venir, car nous devons lancer de vastes réformes qui s'étendront sur plusieurs générations.

M. le président.- La parole est à M. El Ktibi.

M. Ahmed El Ktibi (PS).- Je vous remercie pour vos réponses complètes, d'où ressort une réelle motivation.

Vous avez pointé des éléments qui ne sont pas toujours visibles ni analysables. Nous constatons une sous-qualification d'une couche considérable de la société, dont beaucoup de jeunes. Vous avez rappelé que, selon Actiris, 57,3% des jeunes inscrits comme demandeurs d'emploi ne possédaient pas de certificat d'humanités supérieures, ce qui pose réellement problème dans un contexte bruxellois essentiellement tertiaire et peu enclin à pourvoir des emplois de manuels ou d'ouvriers. Et cette tendance se confirme.

Toutefois, les problèmes que vous mentionnez sont identifiés depuis longtemps. La présente étude a le mérite de clarifier la situation et de préciser les chiffres, même si une marge d'incertitude persiste.

Les personnes qui n'ont pas trouvé d'emploi au terme de leur formation en ont-elles tiré un quelconque bénéfice ? Selon moi, la réponse est positive, car outre leur formation, elles auront rencontré des gens, amélioré leur capital social et, peut-être, appris à mieux s'orienter dans la vie, plutôt que de rester à ne rien faire. D'ailleurs, sur les 30% qui restent au bord du chemin, beaucoup ont décroché soit pendant leur formation initiale, soit pendant leur formation d'insertion socioprofessionnelle.

Selon moi, un accompagnement est indispensable dans le cadre de l'insertion socioprofessionnelle pour motiver et encadrer les demandeurs d'emploi.

L'accompagnement est fondamental pour éviter le décrochage. Des efforts se font, je le sais, mais peut-être doit-on imaginer plus de choses et surtout y consacrer davantage de moyens.

Par ailleurs, il faut tenter d'éviter l'écroulement tant de la part des opérateurs de formation que des employeurs. C'est humain de travailler avec ceux qui posent le moins de difficultés. C'est plus facile de former quelqu'un qui est déjà préparé qu'une personne sans formation de base, avec un passé scolaire chaotique. De même un employeur préfère-t-il engager quelqu'un qui a un meilleur bagage car il sera productif plus rapidement. Cet écroulement, il faut le contrer au niveau de la formation, en mettant en place un accompagnement adapté, ainsi qu'au niveau des employeurs qui veulent bénéficier très vite d'un travailleur compétitif

Reste la question du type d'emploi que l'on vise. Parfois, on forme des personnes à en former d'autres. Il y a plusieurs années, on parlait de la recherche d'interstices, c'est-à-dire d'emplois qui requièrent une main-d'œuvre spécialisée ou qualifiée que l'on ne trouvait pas facilement dans le public des

chercheurs d'emploi. Certains employeurs tiennent encore ce discours aujourd'hui, alors que le taux de chômage est énorme.

Recherche-t-on des formations adaptées à ce type de public, qui n'a pas eu la chance d'avoir une scolarité normale et a donc peu d'espoir de prétendre à une formation ou un emploi qui lui permettrait d'intégrer le marché du travail ?

M. le président.- La parole est à M. Gosuin.

M. Didier Gosuin, ministre.- Tout ce que nous avons mis en commun en matière de politiques de Formation et d'Emploi nous permet de dresser progressivement la toile la plus complète possible, pour éviter que des éléments ne glissent à travers les mailles du filet et ne s'engluent dans le chômage.

Le renouvellement important en termes de démographie et au niveau de l'offre et de la demande constitue un défi majeur. L'explosion démographique touche les administrations publiques, mais les entreprises également.

Nous allons connaître un important appel de main-d'œuvre dans les années à venir, ce qui est une bonne nouvelle, ainsi que l'arrivée d'un grand nombre de jeunes sur le marché de l'emploi. Si nous ratons ce mariage, ce sera la catastrophe pour Bruxelles.

C'est pourquoi nous mettons en place un travail structuré, en commun, entre les politiques d'emploi et de formation, ainsi que des outils communs : ordonnances, contrats de Bruxelles Formation, ainsi que les futurs contrats de gestion qui se répartiront entre Actiris et Bruxelles Formation.

Par ailleurs, les négociations relatives aux mécanismes de mise à l'emploi vont débiter, qui compléteront ce que nous avons déjà arrêté avec la garantie jeunes, c'est-à-dire un accompagnement garanti pour chaque jeune. Il est toujours possible qu'un jeune décroche, car on ne peut le forcer à suivre des formations. On lui proposera alors des stages. Si cela ne va toujours pas, on lui proposera des contrats d'insertion.

Nous avons donc déjà une réponse complète pour les jeunes. Mais nous devons également tenir compte de tous ceux qui sont sur le carreau, qui n'ont pas été engagés par les entreprises à cause d'un diplôme manquant ou parce qu'ils n'ont pas tout à fait les mêmes niveaux de compétences ou de motivation. Ce type de situation exige la réorientation de tous les mécanismes de mise à l'emploi, qui vont être discutés avec le gouvernement et les partenaires sociaux.

Mon intention est de faire en sorte que les gens restent le moins longtemps possible au chômage. Plus longtemps une personne y reste, moins il est possible de la rattraper. Mes propositions viseront donc évidemment à raccourcir cette durée.

Par exemple, dans Activa, il y a des propositions intéressantes pour des gens qui sont au chômage depuis cinq ans. Cela n'a pas de sens d'avoir des mécanismes pour de telles durées. Il faut trouver d'autres mécanismes si tous les mécanismes classiques ont échoué.

Je ne vais pas dévoiler davantage toutes les pistes que je vais mettre sur la table, mais elles seront assez novatrices.

Il ne faut pas être démagogue. Nous avons 100.000 demandeurs d'emploi et, hélas, un nombre important de ceux-ci seront structurellement très difficiles à délocaliser. Progressivement, et avec l'âge de la pension, ils vont disparaître naturellement, mais il faut éviter que ce stock structurel qu'on a laissé enfler pendant des années continue à augmenter. Nous devons casser cette logique.

Nous allons évidemment nous intéresser à ce stock structurel, mais c'est une poche de résistance et je ne suis pas magicien.

Par contre, il faut qu'on n'autorise plus aux gens de rentrer dans cette poche structurelle. C'est un travail de longue haleine et il faudra maintenir cette politique pendant dix ou quinze ans au moins pour arriver à des chiffres honorables.

Pour ce qui concerne le développement économique, nous n'avons pas toutes les cartes en mains. Je suis plutôt sceptique. On nous promet une croissance mirobolante. Par exemple, en ce qui concerne la sixième réforme de l'État, les paramètres d'équilibre des entités sont basés sur des indices de croissance du PIB que j'estime totalement fantaisistes.

Bien entendu, des taux de croissance élevés nous ramèneraient à l'équilibre. Mais selon moi, nous sommes entrés dans un cycle à faible croissance économique et, si tel est cas, d'autres mécanismes devront être trouvés. Ainsi, avec Mme Laanan, nous explorons la piste d'une réduction du temps de travail pour les travailleurs peu qualifiés.

M. le présidente.- L'incident est clos.

QUESTIONS ORALES

M. le président.- L'ordre du jour appelle les questions orales.

LE LANCEMENT DE LA CAMPAGNE MIXITÉ DES MÉTIERS PAR BRUXELLES FORMATION

DE **MME ISABELLE EMMERY**

À **M. DIDIER GOSUIN, MINISTRE EN CHARGE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

M. le président.- La parole est à Mme Emmery.

Mme Isabelle Emmery (PS).- Si, aujourd'hui, très peu de métiers sont interdits aux femmes et inversement, la parité dans la sphère professionnelle est loin d'être atteinte. En effet, malgré de nombreux progrès vers l'égalité, la ségrégation professionnelle entre hommes et femmes demeure forte. Les stéréotypes ont la vie dure. Le cliché selon lequel il y aurait des métiers masculins et d'autres féminins est tenace. Il se traduit dans le choix des études comme dans les carrières professionnelles. La persistance de ce stéréotype limite et censure les choix des jeunes et véhicule des inégalités entre hommes et femmes.

Nous devons malheureusement constater que les femmes sont majoritaires dans les emplois les plus mal payés, qui sont aussi considérés comme "typiquement" féminins (coiffeuse, esthéticienne, aide-ménagère ou vendeuse), alors que les emplois les plus rémunérateurs sont traditionnellement exercés par des hommes (directeur de société, cadre dans la vente, mathématicien, ingénieur, etc.).

C'est pourquoi j'aimerais mettre en exergue une initiative positive de Bruxelles Formation, médiatisée il y a peu. En effet, l'organisme a décidé de lancer une campagne "Mixité des métiers. Passons de la fiction à la réalité. Venez-vous former !".

Tandis que les filières professionnelles mixtes sont encore rares, la mixité dans les équipes est pourtant non seulement un facteur de plus d'égalité professionnelle, mais est aussi de nature à améliorer les conditions de travail, le climat professionnel et l'ambiance - donc aussi l'efficacité au travail et la rentabilité.

Quelles sont les catégories de formations les plus touchées par la non-mixité ? Disposez-vous de pourcentages hommes-femmes en fonction des formations ?

La féminisation des métiers d'hommes - et, à l'inverse, la masculinisation des métiers de femmes - ne seraient-ils pas un moyen plus efficace de renforcer la mixité au sein des formations ?

M. le président.- La parole est à M. Gosuin.

M. Didier Gosuin, ministre.- La mixité des formations est effectivement une étape essentielle vers davantage d'égalité professionnelle. La Commission communautaire française s'est engagée dans son accord de majorité, au point 2.1.6, à lutter contre les discriminations et plus précisément à garantir l'égalité d'accès à la formation, en ce compris les stages en entreprise, pour tous les demandeurs d'emploi, dont les femmes.

Nous disposons effectivement de chiffres relatifs à la proportion de femmes et d'hommes qui suivent des formations à Bruxelles. En 2014, le public des demandeurs d'emploi de Bruxelles Formation était composé de 54% d'hommes et 46% de femmes et le public suivant des formations auprès des partenaires de Bruxelles Formation de 45% d'hommes et de 55% de femmes. Nous disposons également des données de l'Enseignement de formation professionnelle (EFP) : 44% de femmes dans les formations chefs d'entreprises et 29% chez les apprentis.

Les chiffres pour l'ensemble des opérateurs de formation et d'enseignement, tant néerlandophones que francophones, seront accessibles à tous dès le mois de juin, rassemblés dans le cadastre bruxellois de l'Enseignement et de la Formation intégré au Rapport analytique du Bassin 2016. Nous en disposons déjà pour les opérateurs francophones dans le cadastre 2015. Je vous renvoie vers le site internet du Bassin pour en consulter les détails (www.bassinefe.be).

En ce qui concerne l'opérateur public francophone de formation professionnelle et ses partenaires, les organismes d'insertion socioprofessionnel (OISP) et d'enseignement de promotion sociale, les formations qualifiantes les plus féminisées se retrouvent dans les domaines santé et action sociale (formation d'aide aux personnes par exemple) et métiers administratifs (typiquement le secrétariat). On retrouve également beaucoup plus de femmes dans les formations en alphabétisation. Cette répartition n'est évidemment pas propre aux opérateurs francophones. On la retrouve aussi chez les opérateurs néerlandophones bruxellois.

En revanche, les formations du domaine industrie, construction, transport et logistique sont très peu fréquentées par les femmes. Par exemple, en 2014, chez Bruxelles Formation et ses partenaires, seules 30 femmes ont suivi une formation du domaine construction contre 875 hommes. Or, ce sont des secteurs où les possibilités d'emploi sont nombreuses, où les conditions de travail se sont fortement améliorées et où des femmes seraient tout à fait en mesure d'effectuer le travail. C'est avant tout une question de mentalité.

Pourquoi le dessin industriel, par exemple, est-il un métier presque exclusivement masculin ? Pourquoi l'informatique est-elle majoritairement exercée par des hommes ? Ce matin, au centre de la construction, je n'ai rencontré qu'une femme carreleuse et une femme peintre.

De la même manière, la proportion de femmes indépendantes continue d'être trop faible en Région bruxelloise : 28%, contre 33% dans les deux autres Régions. Je vous renvoie à cet égard aux chiffres de l'Observatoire bruxellois de l'emploi.

Les leviers du changement existent. Ils doivent être activés à la fois du côté des futures stagiaires, comme le fait Bruxelles Formation à travers sa campagne "Mixité des métiers", mais aussi du côté des entreprises. Ces dernières doivent ouvrir leurs portes à des femmes pour des emplois, mais aussi pour des apprentissages en milieu de travail de type alternance ou formation professionnelle individuelle en entreprise (FPI) dans ces secteurs encore trop masculins. Or, quand des secteurs professionnels font de la publicité pour susciter des vocations, ils ne présentent que de jeunes hommes.

À l'inverse, il n'est pas facile pour un garçon de suivre une formation telle que celle de puériculteur, dont il sait qu'elle n'est suivie, quasiment, que par des filles. Les mentalités doivent changer et un travail doit être mené par les entreprises.

Les acteurs de l'orientation doivent également être attentifs à la question de la mixité et informer les jeunes filles et les femmes en général des possibilités d'embauche dans ces secteurs porteurs.

À l'inverse, il est important d'encourager les hommes à se former et à exercer des métiers dans lesquels ils sont trop peu présents : les métiers du social, de la santé, du secrétariat... Il ne s'agit pas d'avoir une réponse uniquement à l'égard des femmes, mais aussi à l'égard des hommes.

Il s'agit de déconstruire des représentations basées sur des visions archaïques des métiers. La future Cité des métiers sera l'un des lieux où ce message pourra être relayé au public.

Favoriser la mixité dans les parcours de formation, c'est bien plus que favoriser de bonnes ambiances de travail. En effet, les derniers chiffres de l'Observatoire bruxellois de l'emploi indiquent que le taux d'activité des femmes en Région bruxelloise pour 2014 était de 59,4% contre 73,8% pour les hommes. Cela signifie que nombre de femmes sont en retrait du marché du travail. Développer les compétences de ces femmes dans des domaines porteurs est un vecteur important du développement économique de la Région.

Tout un travail reste à faire pour susciter un changement de mentalité sur le long terme.

M. le président.- La parole est à Mme Emmery.

Mme Isabelle Emmery (PS).- Je vous remercie pour votre réponse. Il importe de procéder à la déconstruction de ces stéréotypes qui nous affectent dès notre plus jeune âge. Il est positif que Bruxelles Formation mène une campagne de sensibilisation en ce sens, pour lutter contre des stéréotypes qui touchent autant les hommes que les femmes.

Vous avez indiqué que les institutions de formation et les acteurs de l'orientation disposaient des outils nécessaires. Les entreprises sont néanmoins peu outillées dans ce domaine. Ne faudrait-il pas les sensibiliser à cette problématique en leur demandant de réagir différemment, en intervenant en interne notamment ?

L'exemple du puériculteur que vous avez évoqué atteste de la difficulté à se faire accepter dans un monde qui n'est pas le sien. À force d'intensifier les campagnes ainsi que le processus de mixité, nous devrions parvenir à mettre fin à ce problème.

M. Didier Gosuin, ministre.- Les réactions à l'égard de ce puériculteur de ma commune ont d'abord été négatives tant de la part du personnel que des parents, qui ne voyaient pas d'un bon œil qu'un homme s'occupe de nourrissons. Puis, heureusement, ces réticences ont disparu, car ils se sont aperçus qu'il était compétent.

Sur ma page Facebook, j'ai publié un reportage sur une femme conductrice de camions, qui est venue témoigner à Bruxelles Formation. Ça a fait le buzz. Cela signifie que les gens veulent entendre et voir ce genre de message. C'est à nous aussi de faire connaître ces expériences, de donner de la visibilité à ces témoignages qui déconstruisent les visions archaïques.

LES STAGES D'OBSERVATION EN ENTREPRISE

DE **M. GAËTAN VAN GOIDSENHOVEN**

À **M. DIDIER GOSUIN**, MINISTRE EN CHARGE
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

M. le président.- La parole est à M. Van Goidsenhoven.

M. Gaëtan Van Goidsenhoven (MR).- Le gouvernement wallon a annoncé, par l'entremise de la ministre de la Formation professionnelle, le lancement d'une nouvelle campagne intitulée "Hé lapin, sois malin !".

Derrière ce slogan destiné à un public âgé de 15 à 18 ans, il se cache en réalité des stages d'observation en entreprise qui seront proposés, gratuitement, pendant les vacances de printemps, aux jeunes wallons qui veulent découvrir un métier en vue de construire leur projet professionnel. Cette mesure ne manque pas d'intérêt à considérer le chômage toujours très important qui touche les jeunes - on en a parlé -, mais aussi la difficulté éprouvée par bon nombre de personnes pour choisir leur voie dans le monde du travail.

Avez-vous eu connaissance de l'initiative lancée en Wallonie par votre homologue en charge de la Formation professionnelle ? Quel regard portez-vous sur cette campagne en termes d'opportunités positives pour les jeunes ?

Pouvez-vous nous dire si un outil similaire existe en Région bruxelloise et ce, avec le soutien direct de la Commission communautaire française ? Le cas échéant, en quoi consiste-t-il et quel est son bilan ? Dans la mesure où cette mesure n'existerait pas, la décision d'en étudier la mise en œuvre à court terme a-t-elle été retenue ?

M. le président.- La parole est à M. Gosuin.

M. Didier Gosuin, ministre.- Nous avons été informés de la démarche de la Région wallonne. Après les visites des ministres de l'Emploi, de la Formation et de l'Education en Allemagne avec sa majesté le Roi, en Suisse avec les parlementaires wallons et en Communauté germanophone, un échange de bonnes pratiques en termes de promotion des métiers a eu lieu en Wallonie, mais aussi en Région bruxelloise.

En Communauté germanophone, une fois par an, une semaine d'essai ("Schnupperwoche") est organisée pour proposer aux jeunes de bénéficier d'une expérience dans différents domaines professionnels au sein d'entreprises qui leur ouvrent leurs portes.

L'Institut wallon de formation en alternance et des indépendants et des petites et moyennes entreprises (IFAPME) organise ce dispositif de promotion des métiers indépendamment de son offre de formation. Cette première

expérience fera l'objet d'une campagne médiatique et sera relayée via les réseaux sociaux et par courriel auprès des parents habitant dans un rayon de 20km des centres IFAPME. Cette initiative fera l'objet d'une évaluation.

En Région bruxelloise, nous avons davantage axé notre politique sur l'information relative aux différents métiers et à l'exercice de ceux-ci au sein de nos centres de formation. Pour le public jeune particulièrement, nous avons développé deux outils avec l'Espace formation PME (EFP) : d'une part, la découverte et la promotion de la filière d'alternance via des essais métiers ; d'autre part, des stages techniques avec un public plus jeune.

Depuis trois ans, l'EFP organise des ateliers permettant de rapprocher l'enseignement et la formation professionnelle. Il est proposé aux écoles bruxelloises de rencontrer les jeunes et de leur présenter le dispositif de la formation en alternance. Le but poursuivi est simple : permettre aux élèves, mais aussi à leurs professeurs et directions, de découvrir un système d'apprentissage différent de celui dans lequel ils évoluent.

Les rencontres sont personnalisées et élaborées en fonction de la demande des enseignants et des élèves : présentation générale du centre de formation, présentation d'une formation ou d'un groupe de formations en particulier, présentation des attentes et des devoirs des apprenants en alternance, questions/réponses...

À la suite de ces rencontres, diverses actions sont proposées aux élèves et à leurs encadrants. Il s'agit d'essais métiers, de visites de l'EFP, de rencontres avec les stagiaires.

Tel est le cas de l'Institut des Sœurs de Notre-Dame d'Anderlecht, qui collabore depuis trois ans avec l'EFP. Une vingtaine de jeunes d'environ 15 ans participent à des essais métiers. Par groupe de trois ou quatre, ils découvrent, en fonction de leurs affinités, les métiers. Ils entrent dans la peau d'un apprenti pour quelques heures et répéteront cela les semaines suivantes en découvrant d'autres métiers. Cette activité est proposée à raison d'un demi-jour par semaine (le mardi), toute l'année, d'octobre à mi-mai, soit plus ou moins 25 séances.

Un autre projet est en préparation pour permettre des essais métiers avec Bruxelles Formation. La phase préparatoire a démarré en 2015 et porte sur l'organisation d'essais métiers une fois par mois, d'une durée d'une journée. La matière est répartie entre une explication par le professionnel, une découverte de l'atelier et de la pratique. Les publics visés pourraient être des stagiaires en formation "former pour l'emploi" de Tremplin jeunes ou des jeunes orientés par bf.carrefour.

Une dizaine de métiers ont été identifiés en fonction des disponibilités des différents pôles de l'EFP :

- pôle commerce : opticien ;
- pôle art : infographiste ;
- pôle électronique : réparateur micro-ordinateur ;
- pôle alimentation : boucher charcutier, boulanger pâtissier, traiteur organisateur de banquets ;
- pôle construction : carreleur, chauffagiste ;
- pôle mobilité : carrossier réparateur, garagiste réparateur.

D'ici le mois de juin 2016, un premier parcours sera organisé pour un groupe de douze personnes environ dans quatre pôles pour quatre métiers différents sur quatre demi-journées.

Financée par la Commission communautaire française, WorldSkills Belgium, organise chaque année une compétition (elle avait lieu ces 14 et 15 mars) à laquelle participent des apprenants de l'EFP et de Bruxelles Formation. Cette

manifestation permet de sensibiliser les visiteurs et le public à l'excellence requise dans les métiers techniques.

Il s'agit de dix métiers et, pour chaque métier, il y a huit candidats. Il y a donc 80 jeunes qui ont été sélectionnés et qui sont les meilleurs dans leur technique. Tout cela est regroupé à Bruxelles, chaussée de Vilvorde.

Lors de ces journées, nous invitons les écoles ; par exemple, le Centre de formation en alternance (CEFA) de Bruxelles, le Centre de formation Bonnevie, les écoles Saint-Jean et Nicolas, l'athénée royal de Bruxelles 2, l'institut Cardinal Mercier, l'institut Notre-Dame et l'athénée d'Uccle sont passés hier à cette rencontre.

Par ailleurs, l'EFP organise aussi des stages de découverte métiers qui s'organisent, soit en ateliers hebdomadaires, soit sous forme de stage d'une semaine en plus des essais métiers.

L'EFP est, par exemple, le premier centre de formation étranger, hors France, à proposer les ateliers Boccuse. Des jeunes entre 11 et 15 ans viennent s'initier aux métiers de bouche (cuisine, boulangerie, boucherie). Ils sont encadrés par des grands noms de la restauration bruxelloise et réalisent différents plats qu'ils ramènent à domicile. Les ateliers sont organisés tous les samedis matin et ce, durant douze semaines. Dès le mois de septembre, la troisième édition de ce stage de sensibilisation sera lancée.

D'autres ateliers de découverte seront proposés prochainement, notamment des ateliers construction et des stages multi-métiers.

Enfin, nous organisons aussi une semaine de stage intensif. Je n'en ai pas fait la publicité, mais nous mettons tout cela en place depuis deux ans. Cette semaine de stage intensif prévue début juillet est destinée à des enfants de 9-11 ans et de 12-15 ans. Les activités seront adaptées aux plus jeunes.

Une participation financière des parents - incluant un tee-shirt, une collation à 10h, des boissons tout au long de la journée et un fruit à 15h - est envisagée. Il s'agit d'activités extra-scolaires. Les ateliers seront organisés autour des métiers verts, de la restauration, du bien-être, de l'électricité, de la construction et de la mécanique.

D'autre part, dès l'ouverture de la Cité des métiers, trois types d'actions seront réalisées : - une offre de conseils individuels de première ligne, ouverts à tous, sur l'ensemble des questions relatives à l'orientation tout au long de la vie (études, métiers, emploi, formation, mobilité, carrière, entrepreneuriat) ;

- un accès libre à des ressources documentaires multimédias, le principe d'une Cité des métiers étant de susciter autant que possible une recherche autonome dans l'espace documentaire tout en offrant un accès aisé et bref à du conseil individuel dès que nécessaire ;
- diverses activités collectives également ouvertes à tous : séances d'information sur des métiers, des secteurs d'activités, focus sur des métiers et des secteurs porteurs, ateliers sur les choix d'orientation professionnelle, sur l'innovation entrepreneuriale, sur les opportunités d'études ou d'emploi à l'étranger, etc.

Bien entendu, la Cité des métiers accueillera des groupes scolaires, d'étudiants, de chercheurs d'emploi en quête d'orientation professionnelle, etc.

La programmation précise de ces activités est en cours, puisque la Cité des métiers n'ouvrira ses portes que dans quelques mois. L'objectif est de couvrir le plus large éventail possible de thèmes afin de rencontrer les préoccupations de

tous les publics (jeunes ou seniors, en cours d'études ou en cours de carrière, employés ou indépendants, avec ou sans travail, valides ou moins valides).

Enfin, j'ai inauguré, avec ma casquette régionale, à l'Institut Marius Renard, une action de sensibilisation des jeunes à l'entrepreneuriat. Un appel à projets d'un budget de 550.000 euros, destiné aux écoles techniques et professionnelles, a été lancé au début de ce mois de mars dans le but de susciter des projets de sensibilisation des jeunes à l'entrepreneuriat.

Toutes ces actions seront organisées régulièrement ou ponctuellement avec divers partenaires publics ou privés, spécialisés dans les domaines visés. On associera les fédérations sectorielles, les experts du marché de l'emploi, les conseillers métiers d'Actiris, les conseillers en formation de Bruxelles Formation ou du Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB), les organismes d'insertion socio-professionnelle (OISP), les associations actives dans l'entrepreneuriat, les agents des centres psycho-médicosociaux (PMS) ou d'associations spécialisées dans l'orientation des étudiants, etc.

Ceci étant, nous allons suivre ce projet en Région wallonne et nous allons l'évaluer, comme on va évaluer toutes les mesures mises en place pour déceler les plus pertinentes, celles qu'il faut accentuer, corriger voire supprimer.

Vous voyez que nous ne sommes pas restés les bras croisés, mais nous avons probablement été trop discrets.

M. le président.- La parole est à M. Van Goidsenhoven.

M. Gaëtan Van Goidsenhoven (MR).- C'est là l'intérêt de ma question, puisque manifestement nous manquons d'informations.

Vous nous avez communiqué des chiffres sur les jeunes qui participent à ces stages de découverte des métiers, mais qu'en est-il du côté des écoles ? A-t-on pu identifier celles qui s'inscrivent avec enthousiasme dans le projet et celles qui sont plus frileuses ?

Comment sensibilise-t-on les jeunes et le corps enseignant à participer ? J'imagine que, comme toujours, certaines directions d'école ou certains réseaux sont plus réactifs que d'autres. Il faut sans doute, vous l'avez dit, davantage communiquer à ce sujet. Y a-t-il, à votre connaissance, des freins et difficultés de la part des établissements ?

Êtes-vous pleinement satisfait de la réponse des enseignants bruxellois ?

M. le président.- La parole est à M. Gosuin.

M. Didier Gosuin, ministre.- Je voudrais d'abord vous rassurer. Quand je parle de communication, je pense surtout à l'extérieur. En interne, l'information circule.

Je souhaite en priorité me concentrer sur l'enseignement professionnel et technique, qui a toujours été une filière délaissée, afin de lui donner de la crédibilité et de l'attention. En outre, c'est le type d'enseignement qui est le plus directement concerné par les métiers. Ce peut être également le cas de l'enseignement général, mais il a souvent un autre regard sur un métier qui n'appartient pas a priori à la filière de formation vers laquelle il dirige ses étudiants.

Selon moi, il y a deux acteurs qu'il faudrait motiver. D'abord, les communes, qui sont des pouvoirs organisateurs. Les échevins de l'Enseignement pourraient inciter les écoles communales à s'inscrire dans ces actions. Pour ma part, je ne peux obliger les directions d'école à le faire.

Ensuite, la Fédération Wallonie-Bruxelles pourrait donner une impulsion, faire savoir qu'une série d'initiatives sont prises à Bruxelles et en Wallonie et demander aux établissements de les inscrire dans le programme scolaire. Comme ceux-ci sont fixés en début d'année il faut que les directions d'école planifient à l'entame de l'année scolaire de s'inscrire dans un des dispositifs. À cette fin, la Fédération Wallonie-Bruxelles pourrait inciter les chefs d'établissement à sortir des sentiers battus.

Avec Bruxelles Formation, nous allons démultiplier les possibilités d'essais de métiers et j'espère que les écoles visiteront systématiquement la Cité des métiers quand elle

sera ouverte, pour qu'il y ait un débat et un autre regard sur les métiers.

CLÔTURE

M. le président.- Mesdames et Messieurs, l'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée.

Prochaine réunion, sur convocation.

La réunion est clôturée à 15 h 38.

