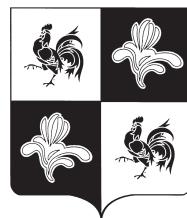


**Parlement francophone bruxellois**  
(Assemblée de la Commission communautaire française)



15 janvier 2026

---

SESSION ORDINAIRE 2025-2026

---

**PROPOSITION DE RÉSOLUTION**

**visant à accélérer et renforcer l'efficacité de la formation professionnelle  
en Région de Bruxelles-Capitale afin de faire de la formation  
un levier d'accès direct à l'emploi**

déposée par M. Gaëtan VAN GOIDSENHOVEN, M. Olivier WILLOCX,  
Mme Angelina CHAN, Mme Ludivine de MAGNANVILLE ESTEVE,  
Mme Aline GODFRIN et M. Sadik KÖKSAL

## DÉVELOPPEMENTS

---

La formation professionnelle est un levier d'émancipation et de mobilité sociale, à condition qu'elle produise des résultats tangibles : des compétences directement valorisables sur le marché du travail et une intégration durable dans l'emploi. Or, la situation bruxelloise demeure marquée par un chômage structurel important et par un décalage persistant entre, d'une part, un nombre élevé de chercheurs d'emploi, souvent éloignés du marché du travail, et, d'autre part, des employeurs qui peinent à recruter dans des métiers pourtant identifiés comme en tension. Cette réalité impose une exigence de cohérence : former n'est pas une fin en soi, former doit être un moyen efficace au service d'un objectif qui est la remise à l'emploi.

Les résultats de ces dernières années prouvent que la question n'est pas d'abord une question de moyens mais une question de méthode et d'efficience. Entre 2019 et 2024, le budget de Bruxelles Formation est passé de 72.065.787 euros à 90.716.438 euros, soit une hausse d'environ 25,9 %. Dans le même temps, le nombre de chercheurs d'emploi formés est passé de 16.122 à 15.609, soit une diminution d'environ 3,2 %. Autrement dit, l'effort budgétaire augmente nettement, tandis que le volume formé ne suit pas et recule légèrement. De manière mécanique, le coût budgétaire par chercheur d'emploi formé augmente : il passe d'environ 4.470 euros en 2019 à environ 5.810 euros en 2024, soit une hausse de l'ordre de 30 %. Ce constat ne vise pas à caricaturer l'action des opérateurs ni à ignorer les facteurs externes, il met en lumière un problème de pilotage : à ce niveau de dépenses, les pouvoirs publics doivent exiger des résultats mesurables, une réduction des délais d'accès à l'emploi, un ciblage renforcé des formations vers les filières qui recrutent ainsi qu'une rationalisation de l'offre afin de limiter la dispersion des moyens et de maximiser l'impact de chaque euro investi.

Ce diagnostic d'efficience doit aussi être lu à l'aune des indicateurs régionaux : le taux d'emploi à Bruxelles progresse sur la période 2019-2024 (de 61,7 % à 64,1 %) mais il connaît un recul net entre 2023 (66,5 %) et 2024 (64,1 %). Le taux de chômage recule légèrement sur une longue période (de 12,7 % à 11,9 %) mais il repart à la hausse entre 2023 (10,7 %) et 2024 (11,9 %). Bien entendu, ces indicateurs macroéconomiques dépendent d'une multitude de facteurs et ne peuvent être imputés uniquement aux manquements de la formation professionnelle. Ils rappellent néanmoins une évidence politique : dans un environnement social et budgétaire tendu, continuer de faire comme avant n'est pas une option et

le système doit produire davantage de résultats pour chaque euro investi.

La présente proposition assume donc un changement de philosophie. Former doit rester accessible à tous : personne ne doit être laissé de côté. Mais l'accessibilité n'implique pas l'absence de choix, au contraire, elle impose un devoir de responsabilité dans l'usage de l'argent public. Offrir un catalogue pléthorique de formations dans des métiers qui recrutent peu ou pas est un non-sens économique et social : cela détourne des moyens, allonge les parcours, déçoit les bénéficiaires et ne répond pas aux besoins des entreprises. Le véritable progrès social, c'est d'investir prioritairement là où l'emploi existe, là où les débouchés sont réels et là où le parcours peut être accéléré sans perdre en qualité. Ce changement de cap implique de sortir d'une logique « d'activité » (heures dispensées, sessions organisées, inscriptions) pour adopter une logique de résultats (achèvement, insertion durable, délai jusqu'à l'emploi, coût par sortie positive).

Cette exigence de méthode est renforcée par trois signaux d'alerte issus du terrain. Premièrement, plusieurs indicateurs de performance montrent que les résultats d'insertion demeurent perfectibles : le taux d'accès à l'emploi post-formation se situe autour de 62 et 63 %, ce qui peut représenter une base de travail mais demeure insuffisant au regard des besoins du marché et des montants engagés.

Deuxièmement, une évolution préoccupante a été mise en évidence : le recul de la part des formations en situation professionnelle réelle (stages, alternance, passerelles de requalification) et des formations en ligne, alors même que l'apprentissage sur le terrain et l'hybridation sont précisément les modalités les plus susceptibles d'accélérer l'employabilité et de rapprocher la formation des exigences concrètes des employeurs.

Troisièmement, la contrainte budgétaire s'intensifie : certaines structures soulignent déjà que l'augmentation des coûts (par exemple + 25 % de dépenses en 2024 pour Formaform) impose des arbitrages, ce qui confirme qu'il faut rationaliser et réorienter, plutôt que de promettre mécaniquement plus de budget.

Le contexte institutionnel bruxellois appelle, lui aussi, une méthode plus robuste. La formation professionnelle francophone se déploie sous la responsabilité de la Commission communautaire française (Bruxelles Formation et partenaires), tandis que la

politique de l'emploi est portée par la Région via Actiris. Cette dualité rend la coordination indispensable : sans articulation forte, on perd du temps, on multiplie les étapes, on fragilise les parcours. Des progrès existent, notamment au travers des « politiques croisées » et des mécanismes d'orientation et d'accompagnement mais cette coordination doit encore être intensifiée et structurée pour devenir réellement intégrée, en particulier sur quatre moments critiques : l'entrée (orientation rapide et pertinente), le démarrage (réduction des délais), la continuité (gestion des absences, prévention des décrochages), et la sortie (placement effectif et suivi). La gouvernance tripartite, souvent revendiquée comme un atout parce qu'elle associe secteur, formation et emploi, doit également gagner en réactivité : elle ne peut pas être synonyme de lenteur lorsqu'un désaccord survient.

C'est dans ce cadre qu'il faut assumer une rupture méthodologique : la formation professionnelle doit être pilotée comme une politique publique orientée résultats et non comme une accumulation de dispositifs. Concrètement, cela suppose de clarifier l'objectif prioritaire de chaque filière (emploi immédiat, requalification accélérée, validation de compétences, passerelle vers alternance), de publier des indicateurs simples et comparables, d'identifier ce qui fonctionne réellement, puis de réallouer les moyens en conséquence. Cela suppose aussi une discipline de gestion : diminuer les doublons, arrêter ce qui ne débouche pas, réduire la dépendance à des financements instables et privilégier les dispositifs structurels qui prouvent leur utilité, tout en modernisant progressivement les infrastructures là où l'effet est maximal.

Cette rupture est d'autant plus urgente que le cadre fédéral évolue. La réforme fédérale en cours visant à limiter la durée du droit aux allocations de chômage poursuit un objectif d'activation et d'accélération du retour à l'emploi. À Bruxelles, cela exige d'éviter que la formation ne se transforme en parcours trop longs, insuffisamment intensifs ou mal articulés, qui retardent inutilement l'accès à l'emploi et fragilisent les trajectoires. Il ne s'agit pas de torpiller l'objectif d'activation mais de rendre le système bruxellois compatible avec cette exigence de vitesse, sans sacrifier la qualité des formations.

À cet égard, une comparaison interrégionale apporte un enseignement très concret. Pour un même métier, les durées de formation peuvent être nettement plus courtes au VDAB qu'à Bruxelles Formation : conducteur poids lourds, 15 semaines à Bruxelles Formation contre 8 semaines et 5 jours au VDAB; maçon, 10 mois à Bruxelles contre 6 mois au VDAB. De tels écarts ne sont plus justifiables aujourd'hui : à compétences équivalentes, des parcours plus longs retardent l'emploi, augmentent le risque de décrochage et aggravent la pression sur les droits

sociaux. Plus interpellant encore, il ressort que l'organisation horaire des formations de Bruxelles Formation est généralement limitée à des plages de cours en journée, sans prolongation en fin d'après-midi. En pratique, les formations ne se poursuivent pas au-delà de 15 heures, ce qui réduit mécaniquement le nombre d'heures de formation suivies par jour. Cette contrainte allonge *de facto* la durée totale des parcours, à contenu équivalent, par rapport à d'autres Régions où les formations peuvent s'étendre plus tard dans la journée. La conséquence est : si l'objectif est de favoriser un retour plus rapide à l'emploi, l'organisation des horaires, l'intensité quotidienne des parcours et leur modularisation doivent devenir des leviers prioritaires de réforme, au même titre que le contenu des formations.

La comparaison avec la Wallonie est également instructive, non pas pour copier un modèle institutionnel mais pour s'inspirer d'une culture de pilotage plus exigeante. La réforme du Forem met en avant un changement de culture : l'inscription ne marque plus le début d'une attente mais le début d'un parcours actif et responsabilisant, avec dossier unique, plan d'actions mis à jour en continu, contacts cadencés et surtout une obligation de proposer dans un délai court au moins une action concrète à chaque chercheur d'emploi (emploi convenable, entrée en formation orientée vers les métiers en pénurie, stage, ou étape préparatoire ciblée). Le Forem insiste aussi sur l'engagement réciproque, sur la visibilité du profil auprès des employeurs dès qu'un positionnement métier est défini, sur le recueil systématique du retour des employeurs et sur la possibilité de sanctions en cas de non-collaboration ou d'abandon de formation. Sans transposer mécaniquement ces éléments, cette philosophie est utile : elle rappelle qu'un service public moderne doit mettre fin aux parcours où l'on « attend » et doit organiser, dès le départ, des actions rapides, traçables et orientées vers l'emploi.

La réforme doit s'appuyer sur les outils existants qui peuvent produire de l'impact, notamment les Pôles Formation Emploi, à condition de les orienter plus fortement vers l'efficacité et les résultats. Les PFE ont permis d'augmenter l'offre de formation (par exemple + 26 % d'heures de formation à Technicity) et de renforcer le lien avec des métiers en pénurie. Mais la logique à poursuivre est la suivante : les secteurs soutiennent fortement la formation qualifiante et souhaitent accroître leur implication dans la réflexion sur les processus de formation et augmenter les capacités, afin que les dispositifs soient plus réactifs et mieux calibrés. L'objectif doit être de faire des PFE des machines à retour rapide à l'emploi : parcours lisibles, formation en situation réelle quand c'est possible, validation de compétences et transition quasi immédiate vers le recrutement.

Par ailleurs l'apprentissage du néerlandais constitue un levier direct d'accès à l'emploi pour de nombreux chercheurs d'emploi bruxellois, en particulier dans les métiers en tension où la demande est forte de l'autre côté de la frontière régionale. À cet égard, l'offre du VDAB à Bruxelles illustre une approche intensive et orientée vers le travail, y compris pour des chercheurs d'emploi qui partent de zéro, sans aucune notion de néerlandais : les formations sont conçues autour de situations professionnelles, organisées de manière soutenue (cours chaque matin et plusieurs après-midis) et structurées en modules dont la durée est clairement définie, avec notamment quatre modules de cinq semaines, permettant une progression rapide du niveau en quelques semaines. Cette logique d'intensité et de montée en compétences accélérée doit devenir un standard de référence pour Bruxelles car elle est pleinement cohérente avec l'objectif de raccourcir les trajectoires vers l'emploi. Or, les retours de terrain indiquent que des capacités de formation et de placement du VDAB et de ses partenaires restent sous-utilisées, tandis que des moyens publics régionaux sont parallèlement mobilisés via des dispositifs d'intervention d'Actiris, notamment les chèques-langues, qui financent des cours gratuits auprès de prestataires partenaires. Dans une logique de bonne gestion, il est essentiel d'éviter toute dépense redondante : tant qu'il existe des places disponibles dans l'offre structurée et déjà financée par la Communauté flamande, la priorité doit aller à l'orientation systématique vers ces filières, avant de financer des circuits parallèles.

Enfin, au-delà de l'enjeu linguistique, la politique de formation professionnelle à Bruxelles doit intégrer une réalité simple : pour un Bruxellois, l'objectif n'est

pas seulement de trouver un emploi à Bruxelles mais de retrouver un emploi durable, y compris lorsque les opportunités les plus nombreuses se situent à proximité, comme en Wallonie ou en Flandre. Cela implique d'orienter une partie de l'offre de formation qualifiante vers des métiers en tension dans ces bassins d'emploi accessibles, en construisant des parcours directement alignés sur les besoins réels des employeurs. Concrètement, il s'agit de développer des partenariats structurés avec le Forem et le VDAB afin d'identifier les compétences attendues, d'aligner les référentiels et les certifications, d'organiser des passerelles de formation et de validation des compétences et de prévoir des modules complémentaires ciblés (dont la langue lorsque nécessaire) pour sécuriser l'accès à ces postes. En intégrant cette dimension dès la conception des filières, la formation professionnelle devient un outil concret de mobilité et de mise à l'emploi et transforme la position de Bruxelles au cœur de plusieurs marchés du travail en avantage compétitif plutôt qu'en contrainte.

Au regard de l'ensemble de ces constats, la présente proposition vise à opérer un changement de cap dans la formation professionnelle bruxelloise : passer d'une logique d'offre dispersée à une logique d'efficacité et de résultats, recentrer les moyens sur les métiers qui recrutent réellement, accélérer et intensifier les parcours lorsque cela est pertinent, renforcer la place des entreprises et de la formation en situation réelle, rendre la gouvernance plus réactive et la coordination emploi-formation plus intégrée et garantir une transparence complète sur les performances, afin que chaque euro investi produise davantage d'emploi et de mobilité sociale, sans laisser personne de côté.

## PROPOSITION DE RÉSOLUTION

### visant à accélérer et renforcer l'efficacité de la formation professionnelle en Région de Bruxelles-Capitale afin de faire de la formation un levier d'accès direct à l'emploi

L'Assemblée de la Commission communautaire française,

Vu le Contrat de gestion 2023-2027 de Bruxelles Formation, qui encadre les missions, le pilotage et l'évaluation de l'opérateur public, en insistant notamment sur la sécurisation des parcours, l'accompagnement individualisé et le suivi post-formation;

Vu l'Accord de coopération entre Actiris et Bruxelles Formation, qui organise les politiques croisées emploi-formation et prévoit des dispositifs d'orientation et de suivi, notamment via des référents formation;

Considérant la réforme fédérale en cours visant à limiter la durée du droit aux allocations de chômage et l'importance d'adapter les dispositifs bruxellois afin de sécuriser et surtout d'accélérer les trajectoires vers l'emploi dans ce nouveau cadre;

Considérant les constats de comparaison interrégionale présentés dans le cadre des travaux bruxellois, mettant en évidence des écarts significatifs de durée de formation pour des métiers identiques entre Bruxelles Formation et le Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) et soulignant la nécessité de revoir l'intensité horaire, la modularisation et l'organisation des parcours à Bruxelles;

Considérant les éléments relatifs à la réforme du Forem, qui mettent en avant une culture du parcours actif dès l'inscription, un plan d'actions obligatoire, un suivi cadencé et une obligation d'action concrète dans un délai court, dans une logique d'engagement réciproque et de résultats;

Considérant que le budget de Bruxelles Formation a augmenté d'environ 26 % entre 2019 et 2024, tandis que le volume de chercheurs d'emploi formés n'a pas progressé de manière proportionnelle et recule légèrement, ce qui entraîne une hausse du coût budgétaire par personne formée et impose une exigence renforcée d'efficience et d'impact;

Considérant que les indicateurs macro bruxellois (taux d'emploi et taux de chômage) restent fragiles et que cette fragilité appelle une politique de formation plus concentrée sur le retour rapide à l'emploi;

Considérant que le taux d'accès à l'emploi post-formation, autour de 62-63 %, demeure perfectible au regard des besoins du marché et des moyens engagés et que l'augmentation des dépenses doit se traduire par une amélioration plus nette des résultats;

Considérant qu'un recul de la part des formations en situation professionnelle réelle et des formations en ligne a été relevé, alors même que l'alternance, les stages, l'hybridation et l'apprentissage sur le terrain constituent des vecteurs essentiels d'employabilité;

Considérant que le contexte budgétaire bruxellois ne permet pas une augmentation indéfinie des moyens et qu'il convient donc de rationaliser l'offre, de supprimer les doublons et de réorienter les financements vers les dispositifs démontrant un impact réel, comme le montrent également les arbitrages déjà imposés par la hausse des coûts signalée par certains opérateurs;

Considérant que la dualité institutionnelle (Commission communautaire française pour la formation, Région/Actiris pour l'emploi) rend indispensable une coordination plus intégrée et plus réactive et que la gouvernance tripartite, si elle est utile, peut ralentir la décision en cas de désaccord et doit être rendue plus efficace.

Considérant que l'organisation horaire des formations à Bruxelles Formation, généralement limitée à des cours se terminant aux alentours de 15 heures, restreint le volume d'heures de formation suivies quotidiennement et allonge mécaniquement la durée totale des parcours, à compétences équivalentes, par rapport à d'autres Régions.

Considérant que les réformes menées ailleurs, notamment en Wallonie, illustrent l'intérêt d'une culture du parcours actif dès l'inscription, d'un plan d'actions obligatoire, d'un suivi cadencé, d'une meilleure visibilité du profil auprès des employeurs et d'une obligation d'action concrète dans un délai court, afin de réduire les délais d'insertion;

Considérant que la maîtrise du néerlandais constitue, pour de nombreux chercheurs d'emploi bruxellois, un levier direct d'accès à l'emploi, notamment

dans des métiers en tension et dans une perspective de mobilité interrégionale;

Considérant que le VDAB à Bruxelles propose des parcours intensifs et orientés vers le travail, structurés en modules dont la durée est clairement définie, avec notamment quatre modules de cinq semaines, et qu'une telle logique d'intensité constitue un standard pertinent dès lors que l'objectif est de raccourcir les délais d'accès à l'emploi;

Considérant que des capacités de formation et de placement du VDAB et de ses partenaires demeurent sous-utilisées selon les informations disponibles et les retours de terrain, alors même que Bruxelles doit mobiliser tous les gisements d'opportunités existants;

Considérant que les chèques-langues d'Actiris financent des cours de langue gratuits via des prestataires partenaires, ce qui implique une responsabilité renforcée de s'assurer que ces financements ne doublonnent pas une offre déjà disponible et déjà financée par ailleurs;

Considérant que l'efficacité d'une politique linguistique ne se mesure pas à l'existence d'outils ou de dispositifs, mais à l'augmentation effective du nombre de personnes engagées dans des parcours intensifs menant à l'emploi, ce qui suppose des objectifs, un pilotage, et une orientation obligatoire vers les filières qui maximisent les débouchés;

Considérant que les opportunités d'emploi accessibles aux Bruxellois ne s'arrêtent pas aux frontières de la Région et que l'accès à un emploi durable peut, dans de nombreux cas, se situer dans des bassins d'emploi proches, notamment en Wallonie et en Flandre;

Considérant que la formation professionnelle doit être alignée sur les opportunités d'emploi réellement disponibles et sur les métiers en tension, y compris lorsque ces débouchés se trouvent à proximité en dehors du territoire régional, dès lors que l'objectif demeure l'insertion professionnelle des chercheurs d'emploi bruxellois;

Considérant que cette orientation suppose des partenariats structurés avec les opérateurs compétents des autres Régions (notamment le Forem et le VDAB) afin d'identifier les besoins réels des employeurs, d'aligner les référentiels et les certifications, de développer des passerelles de formation et de validation des compétences et de prévoir des modules complémentaires ciblés lorsque nécessaire;

Considérant que l'intégration de cette dimension interrégionale dans la conception des filières de formation (contenus, intensité, validation, mise en situa-

tion professionnelle) permet de transformer la position de Bruxelles au carrefour de plusieurs marchés du travail en avantage pour l'accès à l'emploi, sans remettre en cause l'objectif de développement économique régional;

Demande au Collège de la Commission communautaire française :

- De mettre en place un pilotage strictement orienté résultats et d'imposer, dans un délai maximal de trois mois, la publication mensuelle d'un tableau de bord public, filière par filière et opérateur par opérateur, reprenant au minimum les délais d'entrée en formation, le taux d'achèvement, le taux de sortie vers l'emploi, la qualité de l'emploi (durabilité, temps de travail), le coût par sortie positive et le coût par insertion, afin de mettre fin à toute logique de pilotage à l'activité et de rendre chaque euro public traçable et justifiable;
- De conditionner une part significative des financements publics (y compris via conventions et appels) à l'atteinte de résultats objectivables, en instaurant une composante variable indexée sur les KPI (achèvement, insertion, coût par sortie positive) et en prévoyant, à défaut d'atteinte des seuils minimaux pendant deux exercices consécutifs, une clause couperet imposant automatiquement la fermeture, la fusion ou la refonte complète des dispositifs concernés, avec publication de la liste des formations maintenues, réorientées et arrêtées;
- De rationaliser immédiatement l'offre et d'assumer un recentrage total : consacrer 100 % des places financées à des formations débouchant sur des métiers en pénurie, en tension ou à débouchés objectivement démontrés, et arrêter, requalifier ou fusionner toute formation dont l'insertion est insuffisante ou dont l'impact n'est pas démontré, l'argent public n'ayant pas vocation à financer des parcours sans débouchés réels;
- De transformer l'organisation des formations qualifiantes en standard « intensif emploi » : rendre toutes les formations à temps plein par défaut, avec un volume-cible de 25 heures de formation par semaine et exiger la capacité organisationnelle d'étendre les horaires jusqu'à 20 heures lorsque cela est pertinent, afin d'augmenter l'intensité journalière, de réduire la durée totale des parcours à contenu équivalent et d'accélérer le retour à l'emploi;
- De mettre en œuvre un plan de réduction des durées de formation, avec un objectif chiffré de diminution de la durée moyenne des parcours (à contenu équivalent) et une obligation d'alignement sur les meilleures pratiques interrégionales pour

les métiers identiques, en rendant obligatoire un *benchmark* annuel Bruxelles-VDAB-Forem (durée, intensité horaire, taux d'insertion, coût), et en imposant une justification publique et un plan de correction chaque fois que Bruxelles est moins performante;

- De placer la formation en situation réelle au cœur du modèle, en imposant une trajectoire chiffrée de hausse des parcours incluant stage, alternance, immersion et validation des compétences et en liant la reconduction des filières à la capacité d'offrir des places de stage de qualité et à la satisfaction mesurée des employeurs, car une formation qui n'ouvre pas de portes sur le marché du travail n'est pas une politique d'insertion mais une dépense;
- De fixer une règle simple d'activation : aucun chercheur d'emploi ne doit rester sans proposition d'action concrète (entrée en formation qualifiante, stage, validation, immersion linguistique orientée métier) au-delà d'un délai maximal déterminé, et toute absence injustifiée, tout décrochage ou tout enlisement doit déclencher une réorientation rapide vers une alternative à débouchés, afin d'éviter des parcours longs et improductifs;
- De faire du néerlandais un accélérateur d'emploi mesurable en imposant une orientation prioritaire et systématique vers l'ensemble des parcours intensifs mis à disposition par le VDAB à Bruxelles, les Centra voor Volwassenenonderwijs (CVO) et leurs partenaires, orientés vers le travail, avec un objectif de remplissage à 100 % des places disponibles et en mettant fin aux dépenses redondantes en matière linguistique par l'instauration d'une règle de priorité absolue à cette offre déjà financée par la Communauté flamande, le recours à des prestataires parallèles financés via des dispositifs régionaux, notamment les chèques-langues, ne pouvant être autorisé que lorsque l'offre existante est effectivement saturée ou objectivement inadaptée au projet professionnel;
- De simplifier et accélérer la gouvernance en instaurant un mécanisme d'arbitrage obligatoire en cas de désaccord entre partenaires, avec délais de décision, escalade et responsabilité clairement identifiée, afin que la gouvernance partagée ne puisse plus servir d'alibi à l'inertie et que les décisions d'adaptation des formations se prennent au rythme du marché du travail, pas au rythme des blocages institutionnels;
- De consacrer un principe de discipline budgétaire : toute augmentation de moyens doit être explicitement liée à des résultats mesurables, tandis que

les économies dégagées par l'arrêt des formations inefficaces et par la suppression des doublons doivent être réallouées prioritairement aux parcours intensifs à débouchés prouvés, à la formation en situation réelle, et aux filières qui accélèrent effectivement l'accès à l'emploi;

- De reconnaître explicitement, dans l'orientation et le pilotage de la formation professionnelle, que les débouchés accessibles aux chercheurs d'emploi bruxellois incluent les bassins d'emploi des autres Régions et d'aligner une part significative de l'offre de formation qualifiante sur ces opportunités réelles, notamment dans les métiers en tension;
- De structurer des partenariats opérationnels avec le Forem et le VDAB afin d'identifier de manière régulière et documentée les besoins des employeurs, d'adapter les contenus de formation aux compétences attendues et de développer des passerelles concrètes entre opérateurs pour accélérer l'accès à l'emploi;
- De renforcer l'alignement des référentiels, la reconnaissance des acquis et la validation des compétences afin que les certifications obtenues à Bruxelles soient pleinement valorisables sur les marchés du travail voisins et d'organiser, lorsque nécessaire, des modules complémentaires ciblés (dont linguistiques) directement orientés vers les exigences des postes visés;
- D'intégrer systématiquement, dans les filières concernées, des parcours intensifs et des mises en situation professionnelle en lien avec des employeurs situés dans ces bassins d'emploi accessibles, afin que la formation débouche sur des recrutements effectifs sans se limiter aux seules opportunités intrarégionales;
- De demander au Collège de la Commission communautaire française de transmettre, dans un délai de six mois à compter de l'adoption de la présente résolution, un rapport détaillé sur sa mise en œuvre, précisant pour chaque mesure les actions engagées, le calendrier, les indicateurs de suivi retenus, les résultats déjà observables, les éventuels obstacles rencontrés ainsi que les adaptations proposées pour garantir l'atteinte des objectifs fixés.

Gaëtan VAN GOIDSENOVEN

Olivier WILLOCX

Angelina CHAN

Ludivine de MAGNANVILLE ESTEVE

Aline GODFRIN

Sadik KÖKSAL

