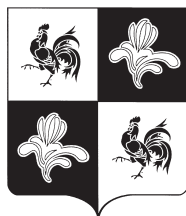


Parlement francophone bruxellois
(Assemblée de la Commission communautaire française)



18 avril 2023

SESSION ORDINAIRE 2022-2023

Présentation du contrat de gestion 2023-2027 de Bruxelles Formation

RAPPORT

fait au nom de la commission de l'Enseignement,
de la Formation professionnelle, des Personnes handicapées,
du Transport scolaire, des Crèches, de la Culture et du Tourisme

par Mme Joëlle MAISON

SOMMAIRE

1. Désignation du rapporteur/de la rapporteuse	3
2. Exposé de M. Bernard Clerfayt, ministre en charge de la Formation professionnelle	3
3. Audition de Mme Olivia P'tito, directrice générale de Bruxelles Formation	5
4. Échange de vues.....	9
5. Approbation du rapport.....	21
6. Annexe : Présentation en PowerPoint : « Le Contrat de gestion de Bruxelles Formation » par Mme Olivia P'tito	22

Ont participé aux travaux : Mme Clémentine Barzin, M. Emmanuel De Bock, Mme Isabelle Emmerly, Mme Véronique Jamoulle, M. David Leisterh, Mme Joëlle Maison, M. Ahmed Mouhssin, M. Sadik Köksal, M. Mohamed Ouriaghli (président) et M. Kalvin Soiresse, ainsi que M. Bernard Clerfayt, ministre et Mme Olivia P'tito, directrice générale de Bruxelles-Formation.

Mesdames,
Messieurs,

La commission de l'Enseignement, de la Formation professionnelle, des Personnes handicapées, du Transport scolaire, des Crèches, de la Culture et du Tourisme s'est réunie en date du 18 avril 2023.

1. Désignation du rapporteur/ de la rapporteuse

Mme Joëlle Maison a été désignée en qualité de rapporteuse à l'unanimité des 10 membres présents.

2. Exposé de M. Bernard Clerfayt, ministre en charge de la Formation professionnelle

Le ministre souligne que Bruxelles Formation est un des organismes importants de la Commission communautaire française. C'est l'opérateur de formations professionnelles qui constitue un enjeu très important en Région bruxelloise.

Mme Olivia P'tito a toute la compétence sur le contrat de gestion et c'est elle qui donnera toutes les explications à ce sujet. Elle sera reconduite prochainement dans ses fonctions.

Le contrat de gestion qui a été approuvé par le Gouvernement francophone bruxellois le 8 décembre 2022 avec prise d'effet au 1^{er} janvier 2023, donne les ordres de missions du Gouvernement à Bruxelles Formation. Ce contrat lie le Gouvernement et l'OIP Bruxelles Formation.

La direction générale doit présenter au Comité de gestion un Plan de gestion dans les 6 mois après sa prise d'effet, soit avant l'été.

En Région bruxelloise, il y a principalement un défi des compétences professionnelles, il ne s'agit pas d'un défi de créer des emplois. Les chercheurs d'emploi en Région bruxelloise ont une inadéquation des compétences par rapport à celles recherchées sur le marché de l'emploi. Entre 2021 et 2022, il y a eu 40.000 nouveaux postes de travail, dont près de 29.000 ont été captés par des Bruxellois. C'est un taux de captation de 70 %. Normalement, les navetteurs occupent un peu moins de la moitié des emplois à Bruxelles.

L'année 2022 a été très positive dans le fait que les Bruxellois sont plus capables qu'auparavant de capter une part importante des emplois nouveaux. Cela contribue à l'augmentation du taux d'emploi

par les Bruxellois puisqu'il est passé de 60 % il y a 5 ans à 65 % aujourd'hui. C'est une évolution dans la bonne direction. C'est la première fois qu'il y a plus de 500.000 Bruxellois à l'emploi, ce qui est une excellente nouvelle.

Il existe une réserve de main d'œuvre importante dont plus de 60 % n'ont pas de diplôme secondaire ou pas de diplôme reconnu. Alors que le marché de l'emploi exige des compétences très élevées, il constate cette inadéquation entre le niveau de compétence que peuvent produire les chercheurs d'emploi sur le marché de l'emploi, sachant que 65 % des offres d'emplois disponibles requièrent un niveau de compétences élevé (minimum secondaire supérieur).

La formation est le cœur de la stratégie de reconquête de l'emploi bruxellois.

Le ministre rappelle qu'une spécificité du marché de l'emploi bruxellois est que, plus que dans les autres Régions, près de 55 % de l'emploi est public ou parapublic (l'enseignement, le secteur de la santé, etc.).

Un des paradoxes est que, parmi les chercheurs d'emploi, très peu ont un diplôme ou un diplôme reconnu. Pour 55 % du type offre d'emploi, le diplôme est une condition formelle d'accès aux examens, aux sélections ou aux emplois.

En parallèle à l'inadéquation des compétences en termes de diplômes, l'Observatoire bruxellois de l'emploi et de la formation View.brussels identifie un deuxième type d'inadéquation pénalisant fortement les profils peu qualifiés, à savoir l'inadéquation en matière de compétences linguistiques. 17,5 % des chercheurs d'emploi inscrits chez Actiris ne maîtrisent pas bien la langue dans laquelle leur dossier est géré. Près d'un cinquième des chercheurs d'emploi ne maîtrise pas bien ni le français ni le néerlandais ce qui rend plus compliquée la tâche de les placer dans des emplois, leur faire réussir une interview ou un test de sélection.

Ensuite, il y a beaucoup d'exigences linguistiques d'une deuxième langue (fonction capitale), d'une troisième langue (fonction internationale). Les compétences linguistiques sont donc souvent un des freins à la réussite des interviews de sélection et autres par les Bruxellois.

View.brussels identifie 3 types de causes expliquant le caractère critique des fonctions en matière de pénurie de main-d'œuvre : quantitatives, liées aux conditions de travail et qualitatives.

L'insuffisance quantitative en termes de main-d'œuvre concerne 87 fonctions en pénurie sur 113,

mais elle n'est pas la seule explication. D'autres facteurs, liés aux conditions de travail perçues comme défavorables dans le chef du chercheur d'emploi constituent un obstacle dans 42 % des fonctions relevées. Ces différents facteurs peuvent concerner les horaires de travail (par exemple infirmier et infirmière, horeca, etc.), la rémunération, les déplacements vers le lieu de travail, la pénibilité du travail ou des conditions relevant de certaines professions.

La cause « qualitative », induite par le manque de correspondance entre les besoins exprimés par les employeurs et le profil des chercheurs d'emploi, revient dans 49 % des fonctions, soit près d'une sur deux. Plusieurs facteurs interconnectés expliquent cette inadéquation : le niveau de compétences, le manque d'expérience et/ou la méconnaissance des langues.

Par ailleurs, le paysage de la formation professionnelle ou l'acquisition des compétences professionnelles en Région bruxelloise n'est pas uniquement circonscrit au seul opérateur Bruxelles Formation. La formation en alternance, l'Enseignement de Promotion Sociale, le réseau d'enseignement supérieur pour toutes les formations qui requièrent des titres délivrés par l'enseignement supérieur. Pour beaucoup de fonctions critiques ou en pénurie (ingénieurs, médecins, infirmiers, etc.), cela relève de diplômes accordés par les régimes d'enseignement.

Bruxelles Formation n'est pas le seul opérateur et ce n'est pas sur ses épaules seules que repose la montée en puissance des compétences des chercheurs d'emploi.

La qualification des Bruxellois est donc un enjeu majeur pour leur participation au marché de l'emploi, d'autant plus que la Belgique s'est fixée l'objectif européen d'atteindre un taux d'emploi de 80 %.

Le Conseil Supérieur de l'Emploi (CSE) a réparti cet objectif entre les 3 Régions car les villes ont peu de difficultés à atteindre cet objectif en raison d'éléments structurels qui ont une population plus pauvre et d'origine étrangère. L'objectif fixé pour Bruxelles par le CSE c'est de tendre vers un taux d'emploi de 73,4 % à échéance 2030. C'est une belle gageure et cela veut dire qu'il faudrait mettre à l'emploi 116.000 Bruxellois de plus qu'aujourd'hui, ce qui équivaut à presque un quart en plus. Même si le taux d'emploi progresse beaucoup ces derniers temps, il ne progresse pas encore assez vite pour atteindre cet objectif. Il faut tout faire pour l'atteindre.

La clé c'est la formation ! La montée en gamme des compétences des Bruxellois doit être au centre des priorités. La formation dépend d'autres niveaux institutionnels et d'autres formes, mais le niveau de

compétence des travailleurs à Bruxelles ne dépend pas seulement des organismes publics de formation, mais également de la manière dont les entreprises elles-mêmes forment continuellement les travailleurs tout au long de leur présence au travail.

Le CSE a rappelé, en juillet 2021, combien les entreprises dépensent trop peu en Belgique en formation professionnelle continue de leurs travailleurs. Lorsque, au gré des carrières, les gens quittent une entreprise, ils se retrouvent sur le marché de l'emploi mais sans avoir acquis, à travers leur expérience, un niveau de compétence régulièrement rafraîchi ou remis à niveau par l'entreprise. Il y a aussi une responsabilité des employeurs en général, publics comme privés, de renforcer les moyens de la formation professionnelle continue. Celle-ci est, en Belgique, beaucoup plus faible par rapport au 4 pays qui l'entourent. C'est un réel enjeu.

C'est dans ce contexte que le renouvellement du contrat de gestion entre le Gouvernement et Bruxelles Formation a été réfléchi.

Il faut développer une offre de formation menant à l'emploi sur base de l'analyse approfondie du marché de l'emploi et des compétences qui sont demandées sur le marché de l'emploi, de l'évolution des métiers, des tâches, etc. En Région bruxelloise, il sera demandé à Actiris de faire un bilan de compétences pour objectiver le niveau de compétence des chercheurs d'emploi et objectiver l'orientation vers l'offre de formation qui existe sur le territoire de la Région bruxelloise et principalement celle réalisée par Bruxelles Formation.

Il faut rapprocher les secteurs et répondre à leurs demandes à la manière dont les opérateurs professionnels sentent l'évolution des métiers, ont besoin de modifier les compétences dont doivent bénéficier les apprenants, mais aussi faire des offres de formation sur-mesure qui répondent à des demandes particulières d'une série d'opérateurs. Les exemples connus sont Capgemini, Fujitsu, la SNCB, la Défense. Il n'y a pas que l'offre de formation formalisée par Bruxelles Formation et autorisée par son comité de gestion qui comprend les partenaires sociaux, mais aussi l'offre sur mesure au cas par cas des besoins exprimés par les employeurs.

Si une entreprise demande 15, 20 ou 40 personnes à échéance de 1 an, 2 ans ou 3 ans, le package de formation peut être fait sur mesure pour répondre à leur besoin s'il y a une garantie qu'une toute grande majorité des gens qui suivent la formation sont engagés à la sortie. 80 % d'engagés, c'est le minimum. Comme cela, toutes les personnes qui s'engagent là-dedans ont une très forte chance de trouver un emploi si cette carrière les inspire.

Il faut également adapter sans cesse les méthodes pédagogiques. Bruxelles Formation l'a fait de très belle manière durant la crise Covid-19 en mettant une bonne partie de son offre en cours à distance. Il faut continuer à exploiter les nouvelles technologies, les nouvelles manières pédagogiques d'enseigner les métiers et de donner envie d'apprendre des compétences nécessaires aux métiers.

Il faut garantir un parcours de formation le plus fluide et rapide pour pouvoir répondre aux demandes des chercheurs d'emploi d'entrer en formation.

Les formations doivent être accessibles à la grande diversité des publics. On parle parfois des parents solos qui ont des tâches familiales pour lesquelles la question des horaires est importante.

Il faut pouvoir évaluer sans cesse les résultats des formations. On demande à Bruxelles Formation de produire des statistiques pour savoir si les formations conduisent à l'emploi et si ce n'est pas assez le cas, il est préférable mettre l'argent sur ce qui fonctionne le plus.

Le souhait est de pouvoir dépasser les différences institutionnelles et intégrer plus et mieux le travail de Bruxelles Formation et d'Actiris. Une des grandes nouveautés de ces contrats de gestion est qu'il y a un chapitre du contrat de gestion de Bruxelles Formation qui est intégré à un chapitre du contrat de gestion d'Actiris. Ils sont construits ensemble pour créer des ponts. C'est absolument essentiel. Dans les deux autres Régions, le VDAB et le Forem assument les doubles missions : placements, accompagnement des chômeurs et formations. À Bruxelles, il faut intégrer le plus possible le process de ces deux organismes séparés afin que l'information passe de l'un à l'autre le plus rapidement possible.

Le contrat de gestion s'articule autour de 3 objectifs : répondre aux besoins des chercheurs d'emploi, assurer une culture partenariale forte et garantir une amélioration continue de la gestion des ressources.

3. Audition de Mme Olivia P'tito, directrice générale de Bruxelles Formation

Mme Olivia P'tito débute son exposé par une vidéo de présentation du contrat de gestion de Bruxelles Formation (<https://www.youtube.com/watch?v=tUyN-tD1B43A>) :

« Le contrat de gestion, c'est un contrat à trois entre le Gouvernement francophone bruxellois, le Comité de gestion paritaire et sa présidente, la direc-

trice générale de Bruxelles Formation qui représente le personnel. Notre contrat de gestion 2023-2027 répond à trois objectifs stratégiques : notre cœur de métier pour répondre aux besoins des chercheurs d'emploi et des employeurs bruxellois et pour garantir la qualité de chaque étape d'un parcours de formation, notre environnement et le développement d'une culture partenariale forte, notre organisation et l'amélioration continue de la gestion de ressources et de nos modes de fonctionnement.

Le contrat de gestion doit répondre à six enjeux : le développement des compétences des chercheurs d'emploi bruxellois, la mobilité intra et interrégionale, voire internationale, le développement de nouvelles méthodes pédagogiques, la sécurisation des parcours de formation des stagiaires, la valorisation des compétences acquises à l'étranger et la mixité de genres et d'âges.

La vision de Bruxelles Formations pour 2027 est de simplifier et fluidifier le parcours de formation de nos stagiaires, être le partenaire privilégié des employeurs et des fonds sectoriels, notamment dans le cadre du développement des Pôles Formation Emploi, assumer notre rôle d'acteur de référence de la formation professionnelle à Bruxelles et être le moteur d'un réseau rassemblant les acteurs de l'orientation, de la formation professionnelle, du développement et de la validation des compétences menant à l'emploi.

Pour les cinq années à venir, l'équipe de Bruxelles Formation sera mobilisée, formée, épanouie et fière au service de ses publics ! ».

La présentation tient en six points et contient des sources cliquables afin qu'ils puissent aller chercher des informations complémentaires. Celle-ci est jointe en annexe du présent rapport.

Lors de cette audition, Mme Olivia P'tito abordera :

1. le rappel des missions de Bruxelles Formation;
2. un contrat de gestion pour l'exercice des missions de Bruxelles Formation tel que prévu par le décret;
3. 2023-2027 : un nouveau contrat de gestion;
4. la prise recul sur quelques résultats, tels que le nombre de chercheurs d'emploi formés ou l'évolution des profils des publics;
5. le budget et le plan d'actions 2023.

Les principes de bases et les missions essentielles de Bruxelles Formation consistent en l'apprentissage des compétences à l'exercice d'un métier. Il s'agit de l'offre de formation qualifiante, mais Bruxelles

Formation ne fait pas que cela. Beaucoup de chercheurs d'emploi n'arrivent pas à entrer directement en formation qualifiante et ont besoin de remise à niveau et d'un parcours avant d'arriver à cette formation.

Une des missions est l'actualisation et la qualification dans le métier. Cela peut être simplement l'apprentissage d'aptitudes professionnelles liées à un métier en particulier ou développer de nouvelles cordes à son arc pour ne pas laisser les compétences, notamment numériques, filer.

Le décret prévoit également l'acquisition d'une formation de base nécessaire à l'activité professionnelle, ainsi que l'orientation professionnelle qui s'exerce notamment à travers la Cité des métiers. Toute l'équipe au cœur de la Cité des métiers ainsi que les conseillers d'orientation sont en contact quotidien, notamment, avec les chercheurs d'emploi.

Enfin, la reconversion professionnelle est prévue, dans laquelle il est plus question soit de formations des travailleurs, soit de chercheurs d'emploi qui ont la volonté de changer complètement d'orientation. Après la pandémie, beaucoup de cas de travailleurs ont voulu changer de voie.

Tout cela se traduit par des services d'intérêt général à travers le développement et l'identification des compétences des chercheurs d'emploi. L'idée est de pouvoir positionner chacun dans ses compétences, en complément avec tout ce qui est fait par Actiris. Par l'organisation de réponses intégrées aux besoins des usagers, il est question de répondre à tous ceux qui s'expriment au niveau des secteurs. Les services sont également là pour donner toutes les informations, les conseils et l'orientation utiles aux usagers dans un monde où les Bruxellois et Bruxelloises sont souvent perdus en termes d'orientation professionnelle. Il y a une collaboration avec les secteurs professionnels et les entreprises via tous les services aux employeurs, tant dans la formation des travailleurs que, plus fondamentalement, dans l'offre sur-mesure qui a été évoquée par le ministre et qui permet un retour à l'emploi approchant les 100 %, mais aussi avec la FPIE (formation professionnelle individuelle en entreprise) qui permet véritablement de retourner à l'emploi à concurrence de plus de 85 %.

Bruxelles Formation ne fait pas les choses seules mais en collaboration avec Actiris, le SFPME (régisseur de l'offre de formations PME à Bruxelles), notamment.

Les pôles de formation de Bruxelles Formation sont situés sur 11 sites différents avec un « Formtruck » qui tourne dans les quartiers. Les centres de formation se trouvent plus ou moins dans le croissant pauvre de Bruxelles, mais il y a également un site à Auderghem.

Concernant le contrat de gestion pour l'exercice des missions de Bruxelles Formation, les engagements sont mutuels, tant de la part du Gouvernement francophone bruxellois que de la part de Bruxelles Formation. Cela va de soi pour pouvoir garantir le service de Bruxelles Formation publique avec les moyens et les informations adéquats.

L'élaboration du nouveau contrat de gestion a commencé en juin 2021. Comme le prévoyait le contrat de gestion précédent, la mise en œuvre du contrat de gestion 2017-2022 a été évaluée à la fois en interne mais en recourant également au service de trois experts académiques (Daniel Dumont, juriste, Ilan Tojerow, économiste et Marc Zune, sociologue) venant d'universités différentes. Ils se sont penchés tant sur l'analyse interne qui avait été effectuée que sur toutes les analyses qui étaient à leur disposition. Ils en ont élaboré des recommandations. Cela a nourri l'élaboration du nouveau contrat de gestion qui est tout à fait clôturée aujourd'hui. La signature officielle a été faite le 18 janvier 2023, mais l'adoption par le Gouvernement francophone bruxellois s'est faite le 8 décembre dernier.

Aujourd'hui, la phase trois est enclenchée, à savoir la mise en œuvre opérationnelle. Les équipes sont en train de rédiger le plan de gestion afin de pouvoir mettre en œuvre ce contrat de gestion de manière opérationnelle pour, ensuite, proposer tous les reportings habituels annuels les plus lisibles possibles à l'attention tant du comité de gestion que de manière publique puisqu'ils sont situés sur le site Internet, dans la partie « publication ».

Concernant la phase 1, suite à l'évaluation qui avait été faite par les trois experts académiques, des recommandations méthodologiques ont été émises. Celles-ci visaient à avoir un nombre limité d'objectifs stratégiques, à réfléchir en amont aux mesurables et avoir un plan d'évaluation de la mise en œuvre du contrat de gestion (ce qui est en train d'être traduit en ce moment à travers le plan de gestion pour être le plus lisible possible sur la mise en œuvre) et à prévoir un moment d'évaluation intermédiaire à travers la création d'un comité de suivi et d'expertise.

En ce qui concerne les recommandations stratégiques, l'idée est de bien connaître les publics et les attirer vers la formation professionnelle. Le profil des publics a en effet été analysé. L'idée est également de soutenir l'innovation pédagogique qui se retrouve beaucoup dans les termes du contrat de gestion.

Une stratégie d'évaluation d'impact tournée vers l'aide à la décision est également prévue. La mise en œuvre opérationnelle de ce nouveau contrat de gestion n'a pas été attendue pour sortir une nouvelle étude de l'analyse sur l'impact de la formation quali-

fiance pour le taux de sortie vers l'emploi. Il est clair qu'il y a un impact majeur pour divers publics cibles : les femmes, les chômeurs de longue durée, les personnes de nationalité hors union européenne et les détenteurs ou détentrices de diplôme étranger non reconnu. Pour toutes ces personnes, le taux de retour à l'emploi après la formation qualifiante est réellement plus important pour celles qui ont suivi une formation qualifiante par rapport à celles qui ont le même profil mais qui n'ont pas suivi de formation qualifiante. Cela peut aller jusqu'à 23 points d'amélioration de taux de retour à l'emploi pour les femmes, par exemple.

Pour intégrer la formation professionnelle classique et la formation PME, Bruxelles Formation se met dans la roue du Gouvernement francophone bruxellois. Le jour où cela sera décidé au niveau de l'autorité, Bruxelles Formation exécutera les choses, comme c'est clairement indiqué dans le contrat de gestion. Il en va de même que pour les Maisons de l'emploi et les Maisons de l'emploi de la formation.

Une préparation de la révision de l'accord de coopération « politiques croisées » qui date de 2012 est en cours.

La phase deux du nouveau contrat de gestion a été consacrée à son élaboration : durant plusieurs mois, les membres du Comité de gestion et la présidente, Myriam Amrani, se sont réunis avec les services. Cela a été fait en collaboration avec le ministre Bernard Clerfayt et sa représentante au Comité de gestion, Caroline Daux, ainsi que pour le travail conjoint avec Actiris, la direction générale d'Actiris et le Comité de développement stratégique Actiris-Bruxelles Formation qui se réunit cinq fois par an.

Il y a très souvent des réunions avec l'équivalent du Comité de direction restreint, tant du côté d'Actiris que de Bruxelles Formation afin de faire des réunions plus opérationnelles et centrées sur la mise en œuvre de l'accord de coopération aux politiques croisées emploi-formation.

Des activités participatives ont été organisées afin de veiller à ce que les équipes puissent contribuer au contrat de gestion.

Le comité de gestion de Bruxelles Formation est composé de sept représentants patronaux et sept représentants syndicaux, ainsi que d'un commissaire budget et un commissaire formation.

Le contrat de gestion intègre les valeurs de Bruxelles Formation. Elles ont fait l'objet d'un travail participatif au sein de Bruxelles Formation en 2019. Toute une série de questionnaires ont été lancés et les valeurs ont été intégrées dans le quotidien pour les incarner.

Le contrat de gestion intègre les six valeurs de Bruxelles Formation. La première est la satisfaction des stagiaires (l'orientation usagers au quotidien). Les résultats sont au rendez-vous. Il n'y a jamais eu d'aussi bons résultats qu'en 2021 sur la satisfaction des stagiaires. Le deuxième meilleur résultat est en 2022.

La deuxième valeur est la diversité. Il s'agit de l'accueil de l'ensemble des chercheurs d'emploi bruxellois dans toutes leurs composantes et toutes leurs diversités. L'offre de formation doit s'adapter à l'ensemble des publics.

La troisième valeur est la collaboration. Celle-ci est en interne mais également vis-à-vis de l'externe. Cela se traduit par une culture partenariale forte et, au quotidien, entre les équipes. Il faut briser les silos qui existent dans les services publics.

La quatrième valeur est la reconnaissance et l'épanouissement du personnel. S'il existe bien une force d'un service public, c'est son équipe. Cette dernière a été très mobilisée pendant toute la période compliquée du Covid, mais elle reste quand même épanouie et au rendez-vous et il importe de leur témoigner une profonde reconnaissance.

La cinquième valeur est l'amélioration continue et la gestion du changement. Il y a beaucoup de partenariats. Plus de 250 membres de l'équipe sont concernés par des logiques partenariales, tels que les Pôles Formation Emploi, la Cité des métiers, etc. Il y a beaucoup de membres de l'équipe qui travaillent dans une logique partenariale au quotidien. Cela a fait partie d'un accompagnement au changement.

La dernière valeur est la responsabilité sociétale et environnementale de Bruxelles Formation, à la fois dans ses formations mais également dans son quotidien.

Le contrat de gestion 2023 2027 s'inscrit en réponse à six enjeux. Ils ont été évoqués dans la petite vidéo et sont également repris in extenso dans le contrat de gestion.

La vision a également été évoquée en sept points. Le but est de simplifier la vie des usagers au maximum, mais également des employeurs, d'être le partenaire privilégié des employeurs à travers des Pôles Formation Emploi, mais également au-delà puisqu'il n'y a pas que les quatre domaines d'activités qui sont couverts par les Pôles Formation Emploi auxquels il faut répondre.

Le but est également de développer le rôle de régisseur et de travailler en réseau avec l'ensemble des acteurs du domaine afin de pouvoir identifier ce qui

coïncide pour l'accessibilité des chercheurs d'emploi à l'offre de formation, se mettre à la place des usagers et d'identifier ceux qui, le cas échéant, empêchent les personnes de rentrer en formation.

Un autre but est de lutter contre la précarité des stagiaires. Le revenu de formation est également prévu dans l'accord de Gouvernement et une première pierre a été vraiment posée au 1^{er} janvier 2021 avec le passage de un à deux euros bruts par heure passée en formation pour tous les chercheurs d'emploi. Il y a également eu la gratuité pour les chercheurs d'emploi qui sont par exemple inscrits à l'EFP. Traiter les gens qui se forment de la même manière partout est une chose importante pour Bruxelles Formation.

Le paysage de la formation professionnelle sera simplifié et l'alternance valorisée. L'intervenante y a déjà fait référence, il s'agit du rapprochement et l'intégration avec le SFPME.

Pour répondre aux besoins d'inclusion numérique, Bruxelles Formation développera son offre de formation et de testing de base en compétences numériques. L'idée est bien d'agir en complémentarité totale avec le bilantage linguistique et numérique qui sera opéré par Actiris de manière systématique, en commençant par les jeunes à partir du mois de septembre. Bruxelles Formation s'intègre dans le nouveau contexte, mais pour leurs chercheurs d'emplois qui sont déjà sous contrat de Bruxelles Formation il y a moyen d'agir. Des tests de compétences numériques bien utiles existent et sont raccordés à une offre de formation. Le but est que chaque fois qu'un chercheur d'emploi passe par les formations de Bruxelles Formation, il augmente ses compétences numériques quelque métier qu'il souhaite exercer après.

Bruxelles Formation approfondira son expertise pédagogique en tant qu'acteur public de référence. Les membres de l'équipe sont en train de réfléchir à une « pédagobox » afin de mettre en partage notamment avec des partenaires tous les outils pédagogiques utilisés en interne. Ce sera rajouté dans le cadre de la mise en œuvre du contrat de gestion.

Les trois objectifs stratégiques sont précisés par plusieurs objectifs intermédiaires. Les objectifs intermédiaires sont liés à plusieurs conditions de réussite qui servent de base à l'élaboration du Plan de gestion, en tant que leviers opérationnels du Contrat de gestion.

De manière schématique, le premier objectif stratégique est le cœur de métier : répondre aux besoins des chercheurs d'emploi et des employeurs en garantissant la qualité de chaque étape des parcours de formation vers l'emploi, avec une offre de services qui répondent aux besoins du marché du travail, une

insertion durable dans l'emploi et mesurée, l'accessibilité et la sécurisation des parcours de formation.

On le sait, la précarité des stagiaires en formation est une réalité. Près de la moitié des stagiaires en formation relèvent du statut BIM (les bénéficiaires d'intervention majorée). Il faut pouvoir sécuriser leur parcours afin de prévoir le coup d'après avec eux pour éviter toute démobilitation. Certains Bruxellois et Bruxelloises n'ont plus les moyens de se former aujourd'hui, c'est une réalité et c'est pour cela que Bruxelles Formation s'occupe des publics les plus précarisés. Investir dans l'innovation pédagogique fait également partie du cœur de métier.

Le deuxième objectif stratégique est d'assurer une culture partenariale forte. Dans le fichier PowerPoint figure une liste non exhaustive de partenaires avec lesquels Bruxelles Formation travaille. Que ce soit au niveau international européen ou au niveau régional, il y a énormément d'accord de coopération aux politiques croisées avec, notamment, la Fédération Wallonie Bruxelles sur la validation des compétences, avec le FOREM, l'IFAPME, etc. Bruxelles Formation travaille main dans la main avec toutes celles et ceux qui peuvent être utiles aux chercheurs d'emploi.

Le troisième objectif stratégique sera de garantir une amélioration continue de la gestion des ressources et du fonctionnement de Bruxelles Formation. Cette dernière est certifiée ISO depuis quelques années et cette certification est renouvelée annuellement. Les processus de Bruxelles Formation sont de qualité avec une logique managériale qui se veut être transparente et partagée avec l'ensemble de l'équipe et des parties prenantes.

Les directions qui existent au niveau de Bruxelles Formation sont la communication, les ressources immobilières et mobilières, etc. Tout cela doit être exemplaire puisque c'est l'argent public qui est utilisé.

Le contrat de gestion se clôture par toute une série d'indicateurs à responsabilité partagée. Le premier, qui est le suivi des séances d'information, est nouveau. C'est quelque chose qui a été construit avec Actiris pour imaginer le suivi des personnes qui sont invitées à une séance d'informations et voir combien rentrent en formation après cette séance d'informations. Comme cet indicateur est nouveau, il n'y a pas encore de résultats.

D'autres indicateurs existent : le nombre de chercheurs d'emploi bruxellois entrés en formation, le nombre de places correspondantes, le taux de sortie positive à l'issue des formations professionnelles (sortie vers l'emploi ou une reprise d'études ou de formation), le taux de sortie vers l'emploi à l'issue des formations professionnalisantes, le taux de sortie vers

l'emploi après les FPIE, la durabilité dans l'emploi des stagiaires sortis et le délai d'entrée en emploi des stagiaires (Bruxelles Formation mesure après combien de temps les personnes retrouvent un emploi).

Dans la présentation PowerPoint, se trouve le schéma de la prise de recul sur quelques résultats. En 2020 et 2021, des personnes étaient en formation, y compris à distance, alors que les centres de Bruxelles Formation étaient fermés de mars à mai 2020 et d'octobre 2020 à février 2021. Les équipes ont dû faire preuve d'agilité pour continuer à former sous toutes les formes.

En 2021, le nombre de chercheurs d'emploi formés a augmenté. Une personne n'est jamais comptée deux fois, même si elle a suivi plusieurs formations. Dans le schéma, on peut visualiser les différentes formations : en ligne, en entreprise et en centre. En 2022, les affaires ont progressivement repris avec 14.645 chercheurs d'emplois distincts qui ont été formés ce qui ne permet pas encore d'atteindre les résultats de 2019 mais marque une progression par rapport à 2021.

Dans le rapport d'activités dédié aux politiques croisées entre Actiris & Bruxelles Formation, qui est rédigé tous les ans depuis 2017, est produit le tableau relatif aux six indicateurs stratégiques à responsabilité partagée.

L'intervenante présente les chiffres extraits du « rapport en bref 2022 » qui se trouvent dans le PowerPoint. Elle explique que les chercheurs d'emploi, au lendemain du Covid, étaient encore plus perdus que d'habitude. On sent aujourd'hui qu'il y a une remobilisation et que les gens sont plus « focus » sur leur projet professionnel. La conclusion de ces chiffres est que les stagiaires sont majoritairement satisfaits.

Le public de Bruxelles Formation est composé de moitié moitié femmes hommes. Si l'on va dans des domaines tels que la logistique, la construction ou l'industrie technologique, il y a malheureusement moins de femmes. Bruxelles Formation a une très bonne collaboration avec Interface 3 afin d'y remédier. Une des solutions est de préparer des femmes à exercer des métiers où elles ne seront en contact qu'avec des hommes et de choisir ces métiers-là par vocation et de ne pas lâcher ni leur formation, ni leur job pour de mauvaises raisons. C'est une méthode pédagogique qui fonctionne très bien grâce à un partenaire bien équipé en la matière. Dans cet équilibre femmes hommes, il y a 23 % de jeunes de moins de 25 ans et 22 % entre 25 et 29 ans. Si les deux sont cumulés, c'est un grand pourcentage des moins de 30 ans. Il y a 58,2 % d'inscrits chez Actiris depuis moins d'un an et seulement 39,8 % de chômeurs de longue durée.

Concernant les stagiaires qui sont chez les partenaires conventionnés avec Bruxelles Formation, il y a beaucoup plus de femmes, moins de jeunes et plus de seniors, ainsi que plus de chômeurs de longue durée. Le gros des partenaires c'est les OISP (organismes d'insertion socioprofessionnelle) qui ciblent un public qui est plus éloigné du marché de l'emploi, notamment les chômeurs de longue durée. Ils accueillent 55,2 % de stagiaires qui relèvent de diplômes étrangers non reconnus.

Le budget de Bruxelles Formation pour 2023 est de 91.875.101 euros dont 65 % via la dotation Commission communautaire française, 14,81 % via la Région bruxelloise et 14,10 % du FSE+. Sur la sixième réforme de l'État et sur le FSE+, le budget est de plus en plus lié à l'activité. Pour la sixième réforme de l'État, toute la mise en œuvre est liée au nombre de places et est conventionnée avec Actiris. Bruxelles Formation est payé en fonction du nombre de places qui sont occupées. Pour le FSE+, ils vont rentrer dans la nouvelle programmation avec un système lié à l'heure de formation donnée (coût unitaire).

Le gros des dépenses relève des RH. Pour former, il faut des humains. À côté de cela, il y a le Support Production de la formation dont 8.178.023 euros sortent du budget de Bruxelles Formation et retournent dans les poches des stagiaires. Une partie des dépenses est également affectée à l'infrastructure, au support informatique (en post-Covid, le prêt de 450 PC portables a été maintenu pour les stagiaires qui en ont besoin) et au support communication.

L'intervenante présente le détail de l'offre régie par Bruxelles Formation. Le nombre de places qui sont prévues en 2023 concernent 22.811 places pour des chercheurs d'emploi (avec une majorité dans les centres de formation et le reste chez les partenaires). On est bien dans une économie de services à Bruxelles avec la gestion, le management et l'administration, d'une part, et le numérique, d'autre part, qui tiennent le haut du pavé du nombre de places et d'heures.

L'équipe de Bruxelles Formation est composée de plus de 600 personnes avec plus de 66 % qui travaillent pour le cœur du métier et près de sept jours de formation moyenne par collaborateur en 2022. C'est dire que la formation fait partie de l'ADN de cette belle institution ...

4. Échange de vues

Mme Joëlle Maison (DéFI) remercie le ministre et Mme Olivia P'tito pour leurs présentations. Elles étaient intéressantes et complètes mais également interpellantes.

Certains chiffres communiqués sont encourageants comme celui de 500.000 travailleurs soulevé par le ministre. Cependant, d'autres chiffres interpellent. En effet, seulement 38 % des chercheurs d'emploi bruxellois détenaient en 2021 un niveau d'étude moyen élevé ce qui correspond au secondaire supérieur. Il s'agit d'un taux très faible.

Un autre chiffre interpellant est que 2 chercheurs d'emploi sur 5 ont un diplôme étranger sans équivalence.

L'inadéquation en matière de compétence linguistique se voit confirmée essentiellement en langue première. En effet, 17,3 % des chercheurs d'emploi ne connaissent ni le français ni le néerlandais.

M. Bernard Clerfayt (ministre) précise qu'il s'agit de 17,5 % qui ne maîtrisent pas, et non ne connaissent pas, la langue dans laquelle leur dossier est rédigé. Ces chercheurs d'emploi peuvent comprendre quelques instructions simples. Cependant, mis en condition de travail, ils ne peuvent pas totalement interagir et comprendre l'intégralité des instructions ou encore des règles de sécurité. Cela pose problèmes pour leur insertion à l'emploi et pour suivre des formations.

Mme Joëlle Maison (DéFI) remercie le ministre pour cette précision. Le groupe DéFI est « responsable » de l'insertion dans le décret mission de la maîtrise de la langue française, la députée a donc à cœur que les choses changent à l'avenir.

Les présentations démontrent tout l'intérêt d'avoir un contrat de gestion avec une partie commune entre Actiris et Bruxelles Formation. Dans cette situation, un découplage se justifie d'autant plus et est concrétisé dans le contrat de gestion.

Un bilan de compétence des demandeurs d'emploi en termes de compétences numériques, professionnelle et linguistiques est incontournable pour recenser de manière plus fine et accroître les compétences des Bruxelloises et des Bruxellois. Dans ce but, il est nécessaire d'avoir une boîte à outil diversifiée. La présentation a démontré que c'était le cas à Bruxelles Formation. Il est à noter que Bruxelles Formation s'articule avec d'autres acteurs également essentiels dans le domaine de la formation comme l'EFP, la promotion sociale et la formation continue dans les entreprises, encore insuffisante.

La députée est favorable à l'obligation de formation après un an de chômage pour acquérir des compétences supplémentaires. Les chômeurs de longue durée représentent 38 %. Ce chiffre rend encore plus prégnant de rendre cette obligation de formation obligatoire au terme d'un an. Il faut également proposer

des formations plus courtes qui répondent au besoin du marché du travail.

Analyser, découpler, innover, fluidifier, accélérer, simplifier, et évaluer doivent être les maîtres mots. C'est ce que les interventions respectives du ministre et de Mme Olivia P'tito et le contrat de gestion reflètent. Le groupe DéFI soutient pleinement cette démarche.

La députée revient sur le chiffre de 2 personnes sur 5 qui ont un diplôme étranger non reconnu. Le système de validation des compétences de la Fédération Wallonie-Bruxelles est extrêmement lourd et pénible. La députée connaît, d'autre part, le consortium de validation des compétences, mais cela ne concerne qu'une série de métiers relevant généralement de l'enseignement qualifiant. Bruxelles Formation propose également un accès à d'autres formations. En Flandre, le système est beaucoup plus fluide pour les titulaires de diplômes non reconnus. Il suffit de s'encoder sur une plateforme et une série de procédures s'affichent. Il est possible d'obtenir sa validation si la personne s'identifie immédiatement. Cela semble beaucoup plus fluide en Flandre, de quoi sans doute s'en inspirer. Est-ce qu'il y a des ouvertures à ce niveau ?

Il a été fait mention dans les présentations de l'orientation et la cité des métiers. Dans ce cadre global de l'orientation, la députée souhaite parler de ce que propose l'EFP avec le Défi Des Talents. Le Défi Des Talents donne l'opportunité aux élèves de 2^{ème} et de 3^{ème} années secondaires en Région bruxelloise de découvrir des métiers de manière pratique et ludique sous forme de défis. C'est à la fois collectif et axé métier. Cela peut réellement susciter l'intérêt et un attrait pour des métiers qui habituellement ne sont pas reconnus ou valorisés de manière générale et en particulier dans l'enseignement.

Est-il envisagé une opération concrète comparable au niveau de la cité des métiers ? Il y a déjà des ateliers au sein de la cité des métiers, mais est-ce qu'en collaboration avec Bruxelles Formation y aurait-il moyen de généraliser cette pratique de Défi Des Talents ? Cela paraît pour la députée intéressant dans le cadre de la valorisation des métiers ou de certains métiers plus techniques.

L'innovation pédagogique est au cœur du nouveau contrat de gestion. L'actualité démontre que Mme Caroline Désir ralentit le cours du pacte d'excellence. Ce pacte semble déjà dépassé par rapport aux attentes et besoins des élèves. Le secteur de la formation évolue plus vite et est plus apte à s'adapter aux besoins et envies des élèves ou des apprenants. Le secteur de l'enseignement est plus compliqué à faire bouger. Pourriez-vous donner des exemples

d'innovations pédagogiques en dehors des formations à distance ?

Le Formtruck est une initiative sympathique et intéressante pour amener cette envie de se former au cœur d'endroits où un déficit d'envie de se former existe. Quelles sont les actions pratiques envisagées ?

La députée termine son intervention en exprimant un regret concernant l'enseignement avec 2 personnes sur 5 qui ne maîtrisent pas une des deux langues à Bruxelles. La députée ne comprend pas comment en Fédération Wallonie-Bruxelles le budget du FLA a été restreint. Le Français Langue d'Apprentissage est un dispositif spécifique qui s'adresse précisément aux élèves qui ne maîtrisent pas bien la langue d'apprentissage.

Bruxelles Formation répare et aide à son niveau. Cependant, si en amont c'était mieux préparé, cela permettrait d'arriver à ce fameux taux d'emploi de 73 % ou de 80 % à horizon 2030 de manière beaucoup plus fluide et facile.

M. David Leisterh (MR) remercie le ministre et la directrice générale de Bruxelles Formation pour leurs présentations.

Le député précise que des débats très constructifs ont eu lieu en commission ces dernières semaines sur l'utilité d'un audit de Bruxelles Formation comme ce fût le cas avec Actiris. En effet, le groupe MR a fait une proposition de résolution visant à réaliser un audit externe de Bruxelles Formation.

Le député estime que Bruxelles est à un tournant sur toute une série de volet et singulièrement sur son avenir en termes d'emploi et de développement économique. Le taux d'emploi augmente légèrement mais pas assez vite pour le groupe MR. Il y a encore à Bruxelles entre 87.000 et 88.000 demandeurs d'emploi en mars 2023. En parallèle, il y a 113 métiers en pénurie. Tous ces métiers ne requièrent pas un BAC +4 ou un BAC +5. Il y a une série de métiers qui pourrait certainement rapidement être rempli au travers des formations de Bruxelles Formation. Certains secteurs, comme l'HORECA ou encore celui de la construction, tirent la sonnette d'alarme car ils ne trouvent pas de profils pour pouvoir remplir des fonctions vacantes depuis plusieurs mois.

Bruxelles Formation a un rôle important pour permettre à un demandeur d'emploi à trouver du travail dans un des secteurs en pénurie. Ces secteurs cherchent à se développer, à faire vivre Bruxelles, à créer de l'emploi, du bien-être et de la richesse à Bruxelles.

La solution pour y arriver est de former dans ces secteurs le plus rapidement possible ces 88.000 demandeurs d'emploi.

Un plan de gestion ne suffit pas, il est nécessaire d'avoir un plan Marshall de la formation à Bruxelles pour accélérer et renforcer la formation. Un tel plan pourrait décupler les horaires de formation. Le député et sa collègue Mme Clémentine Barzin ont souhaité visiter un centre de formation mais il était déjà fermé à 15 heures. Il faudrait prolonger les heures de formation comme en Flandre. Il faut entrer dans une dynamique intense et rapide où l'on forme presque tous les jours et à toute heure.

Bruxelles Formation a l'opportunité de répondre à cet enjeu capital pour Bruxelles. Certaines formations prennent 9 mois à Bruxelles alors qu'elles ne durent que quelques semaines en Flandre. Il y a quelque chose à faire à ce niveau-là.

Les nombreux secteurs en pénurie à Bruxelles peuvent faire partie de la solution pour baisser le nombre de demandeurs d'emploi, diminuer le taux de pauvreté et de personne en situation de précarité.

La clé d'un emploi est une formation pré-qualifiante ou qualifiante. Cela se joue auprès du ministre et de Bruxelles Formation. Le groupe MR soutiendra toutes décisions allant dans le sens d'intensifier et de concrétiser le plan de formation en véritable plan Marshall.

Il faut utiliser tous les leviers et tous les acteurs à Bruxelles et au-delà pour faire en sorte qu'à court terme les demandeurs d'emploi trouvent une formation menant à un emploi en pénurie. Les secteurs auront ainsi une perspective à court terme d'employés qualifiés. Les formations peuvent être publiques ou privées en collaboration avec des entreprises.

Il en va de l'avenir de notre capitale. Le groupe MR compte sur le ministre et Bruxelles Formation pour saisir cette opportunité et que la formation soit plus rapide, plus concrète et plus intensive.

Mme Clémentine Barzin (MR) souligne à son tour que, dans la démarche d'audit de Bruxelles Formation, y voir clair dans les chiffres, dans les rapports entre les objectifs et les résultats, est une nécessité. Quelle analyse le ministre fait-il de la réalisation du contrat de gestion précédent ? Quels sont les résultats atteints, non atteints, les corrections jugées nécessaires qui ont guidé le ministre dans l'établissement de ce nouveau contrat de gestion ? À ce titre, de qui est composé le comité de suivi, qui portera un regard sur le suivi et les résultats de ce contrat de gestion ? Il est indiqué que celui-ci sera composé de personnel

externe, notamment des personnes issues du monde de l'entreprise. Il serait intéressant d'avoir leur avis.

13.821 chercheurs d'emploi ont été formés en 2021. Par rapport aux 88.000 chercheurs d'emploi, quelle analyse le ministre en fait-il ? En effet, à 90 millions d'euros de budgets pour 22.000 personnes formées en tout si les travailleurs sont inclus, cela donne un résultat de 4.000 euros par personne formée par an. Est-ce un coût-bénéfice, une orientation budgétaire que le ministre trouve satisfaisante ?

Parmi les demandes de précisions sur les résultats que fournissent les nombreux indicateurs, la députée ajoutera celle-ci : Mme Olivia P'tito indique dans ses rapports que 13.821 personnes chercheuses d'emploi ont été formées en 2021 alors que, selon une réponse du ministre à une question écrite, seuls 9.042 chercheurs d'emploi ont bénéficié d'une indemnité de formation dans le cadre d'une formation organisée par Bruxelles Formation ou ses partenaires. Le ministre peut-il expliquer ce gap ? Il y a une différence marquante. S'agit-il d'un distinguo entre formation qualifiante et les autres formations ?

Dans le rapport annuel 2022, on peut constater que le taux d'achèvement des formations est de 87 % alors que le taux de sorties positives à l'issue des formations est de 68,3 %. Le ministre peut-il également expliquer cette différence. Y a-t-il un distinguo entre achèvement et sortie de formation ?

Vu l'importance de l'emploi durable, la députée désire revenir sur cet indicateur de taux de sortie vers l'emploi. Il couvre, elle cite, la proportion de chercheurs d'emploi dont la formation a débouché sur un emploi d'un mois minimum ou sur la reprise une formation. Elle demande quel est le taux de sortie positive spécifiquement pour les chercheurs d'emploi puisque c'est ici globalisé avec les travailleurs. Il est fondamental de savoir combien de personnes, parmi ces chercheurs d'emploi, vont vers une autre formation et de bien distinguer les différents types de sortie.

Bruxelles formation rassemble-t-elle au sein d'une même catégorie « sortie vers l'emploi » les sorties en emploi et les sorties en formation ? Faut-il simplement soustraire les indicateurs 23 des indicateurs 22 ou faut-il demander davantage de précisions pour mieux catégoriser ces sorties ?

De plus, il est ici question d'insertion durable. Le seul critère est-il bien d'avoir occupé un emploi d'un mois minimum ? Est-ce qu'une modification du seuil minimum a été effectuée dans ce nouveau contrat de gestion, par exemple avec d'autres jalons dans le temps ? C'est d'autant plus important que le contrat de gestion se veut un outil dynamique qui prévoit les modalités d'évaluation de son impact principalement

en termes d'insertion vers le marché du travail des stagiaires.

Lorsque le ministre parle de formation, parle-t-il de formation complète pour acquérir la connaissance d'un métier ou de chaque module y menant le cas échéant, ce qui augmente le chiffre du nombre de formations au total ? C'est une réalité à laquelle on est confronté lorsque l'on parle à toute une série d'interlocuteurs. C'est l'occasion de parler de la réalité derrière les indicateurs et d'en comprendre un peu plus.

Parmi les indicateurs relatifs à l'information-orientation, la députée ne voit pas la fréquentation de la Cité des métiers. Comment le ministre explique-t-il cela ?

Enfin, Bruxelles Formation indique que les dotations sont liées au nombre de places et le groupe MR s'étonne que le nombre de places soit plus important que le nombre de personnes formées. Ne serait-il pas opportun d'être plus flexible et d'adapter des formations qui continuent en ayant perdu un certain nombre de candidats ? Lors d'une visite de Bruxelles Formation, le groupe MR a été confronté à des formations qui perdent une série de candidats au fur et à mesure qu'elles évoluent. Rien n'est adapté pour cela. Y a-t-il une flexibilité accrue possible pour justement être beaucoup plus agile et faire venir de nouvelles personnes le cas échéant ou adapter les formations ?

Au-delà des indicateurs, la députée désire revenir sur certains éléments. Le contrat de gestion porte son intérêt sur l'orientation tout au long de la vie. Comment le ministre évite-t-il la concurrence avec le secteur privé concernant les formations payantes adressées aux travailleurs ?

Le contrat de gestion veut que Bruxelles Formation soit devenue un partenaire privilégié des employeurs en 2027 via l'offre sur-mesure, notamment. Pourquoi attendre 2027 ?

L'indicateur neuf couvre le nombre d'employeurs ayant construit un parcours de formation avec Bruxelles formation. Combien d'offres en partenariat avec les employeurs ont eu lieu à ce jour, mis à part issues du partenariat entre Technicity et la STIB ?

En outre, une accélération de la mise en place des formations pour qu'elles collent mieux à la demande du marché va-t-elle avoir lieu ?

Concernant toujours les employeurs, le contrat de gestion annonce une garantie solution employeurs. Le ministre a-t-il déjà les balises ?

En ce qui concerne les formateurs, l'avenir va-t-il faire en sorte que davantage de formateurs issus du monde du travail puissent venir donner des cours à jour par rapport à des formateurs « professionnels ». Une rémunération supérieure des formateurs pour pouvoir bénéficier des meilleurs enseignants est-elle également envisagée ? C'est aussi une des solutions.

En ce qui concerne l'environnement, à savoir les partenaires, le contrat de gestion évoque l'intégration avec le SPFPME. Qu'en est-il à ce jour ? Quelles seront les conséquences sur l'EFP ?

Comment articule-t-on mieux aujourd'hui le travail avec celui des Maisons de l'emploi ?

Le contrat de gestion prévoit des partenariats renforcés avec toute une série de partenaires tels qu'Actiris, VDAB, l'enseignement, les OISP, l'administration bruxelloise, etc. Par contre, il ne prévoit aucun partenariat avec le secteur associatif de la Commission communautaire française, et encore moins avec les 225 associations qui sont toutes soutenues dans le cadre du décret Cohésion sociale.

C'est un sujet qui tient à cœur la députée. Il y a des acteurs, tels que maisons médicales, maisons de jeunes, éducateurs de rue, entraîneurs sportifs, foyers sociaux, centres de planning familial, qui pourraient opportunément être associés à l'information dispensée aux jeunes en matière de formation professionnelle et/ou des caractéristiques du marché de l'emploi. Des démarches ont-elles été mises en place ou sont-elles prévues dans ce sens par le ministre ?

Enfin, le contrat de gestion parle de la formation à des compétences environnementales des chercheurs d'emploi. De quoi s'agit-il ?

Mme Isabelle Emmery (PS) remercie le ministre pour avoir contextualisé l'audition de cet après-midi et Mme Olivia P'tito pour la présentation détaillée du contrat de gestion.

Les défis liés aux spécificités bruxelloises du marché de l'emploi et de la formation sont connus. Il y a encore beaucoup de travail à envisager, mais le travail effectué par Bruxelles Formation en étroite collaboration avec le Parlement francophone bruxellois prend un élan plus qu'intéressant avec le dépôt de ce nouveau contrat de gestion. Le travail est acharné et la collaboration est intense. Le groupe PS pense que ce contrat de gestion sera un excellent outil qui permettra à Bruxelles Formation de poursuivre ce qu'elle fait déjà avec les moyens nécessaires dans le cadre de son offre de service. Il est intéressant de souligner qu'il va également renforcer le rôle qui est confié à Bruxelles formation en tant que régisseur de l'offre de

formation professionnelle, des partenariats, des parcours et de la certification.

Il y a plusieurs éléments très favorables qui méritent d'être soulignés, comme cette collaboration accrue avec le partenaire Actiris. C'est un point d'attention tout à fait particulier dans le contrat de gestion qui est salué par le groupe PS.

Il est présent à travers l'ensemble de la présentation de Mme Olivia P'tito qu'il y a aussi cette attention particulière pour les publics les plus vulnérables que sont les jeunes sans emploi, mais également les personnes les plus éloignées du marché de l'emploi, c'est-à-dire qui sont les moins qualifiées.

C'est également important en termes de gestion qu'il y ait aussi ces indicateurs qui sont décrits dans le contrat de gestion et qui permettront d'évaluer la performance de Bruxelles Formation dans la réalisation de ses objectifs stratégiques.

Concernant la construction de l'articulation des différentes parties prenantes à la rédaction du contrat de gestion, la députée a bien noté dans la présentation que les académiques ont beaucoup compté dans le travail. Y a-t-il eu une réflexion inter organisations de formation, comme le Forem, pour donner une dimension supra régionale dans cette réflexion ? Même si l'on ne peut pas se comparer aux deux autres Régions, il est malgré tout intéressant d'avoir cette réflexion-là.

Dans les valeurs de Bruxelles Formation, il y a un point d'orgue à la satisfaction des usagers. C'est un service public, c'est un service au public. Ils doivent donc être au centre de l'attention. Comment cette satisfaction se décline-t-elle concrètement dans les objectifs stratégiques et dans la manière de mesurer son degré via les indicateurs ?

Dans le premier objectif stratégique, il est évoqué l'adéquation des besoins aux entreprises. Il s'agit d'un vœu très cher au groupe MR, mais c'est également important pour le groupe PS. Mme Olivia P'tito l'a bien décrit dans une interview qu'elle a donnée à l'Echo la semaine dernière. Concrètement, comment le ministre va-t-il répondre à cet objectif qui peut être qualifié de salutaire avec des formations adaptées aux métiers qui recrutent ? Quel est le cheminement à ce niveau-là ? Le ministre peut-il en dire un peu plus pour certains métiers des soins qui sont, pour l'instant, très malmenés. Les pénuries sont grandes. Quelle est l'approche du ministre de ce type de formation. Les soins, c'est un métier qui demande vraiment une formation qui va peut-être au-delà de la formation et qui s'envisage même comme un sacerdoce, tant les conditions de travail sont parfois pénibles.

Dans un deuxième objectif stratégique, le ministre parle du renforcement de la collaboration avec le VDAB Brussel. Peut-il expliquer comment cette collaboration sera concrètement renforcée au niveau du catalogue de formation et de la gestion conjointe des lieux multi partenariales avec la Cité des métiers, par exemple. Là aussi il faut décloisonner. La députée aimerait en savoir un petit peu plus sur ce sujet de manière opérationnelle.

Dans le contrat de gestion, le ministre mentionne le développement d'actions spécifiques encourageant la participation vers la formation qualifiante des publics sous représentés ou précarisés, avec notamment une priorité pour les femmes et les familles monoparentales. Comment cela est-il envisagé ? Mme Clémentine Barzin a évoqué les pistes via la cohésion. La députée peut la rejoindre sur l'utilisation de ces réseaux-là pour entrer plus en contact et attirer ces femmes vers la formation.

Concernant la part des emplois liés à des compétences numériques, cette part augmente et c'est une réalité intégrée de manière transversale dans les enjeux et les actions entreprises dans le contrat de gestion, comme les formations linguistiques. Le ministre peut-il donner plus de détails sur le catalogue de formations qui sera présenté afin d'améliorer ces compétences numériques ? Les actions sont-elles menées spécifiquement pour inciter les femmes à développer leurs compétences pour un secteur d'avenir à haute valeur ajoutée dans laquelle elles sont, hélas, sous représentées ? Beaucoup d'entre elles considèrent effectivement à tort que ce ne sont pas des métiers dans lequel elles se sentiraient bien.

Le parcours d'un Bruxellois en formation n'est pas simple. Cela demande de renoncer peut-être à un revenu dans un métier qui ne correspond pas tout à fait à ce que l'on avait envisagé. Le ministre reparle du revenu de formation. Un pas important a été franchi en 2021 afin d'augmenter ce revenu, mais cela ne correspond pas encore à l'ambition de la déclaration de politique régionale. Quelles sont les pistes du ministre pour tenter d'améliorer encore les conditions de formation des stagiaires ? Comme pour l'emploi, les conditions sont un frein à l'entrée des Bruxellois dans ces filières.

L'exercice de présentation du contrat de gestion de Bruxelles Formation est aujourd'hui pleinement satisfaisant. Serait-il envisageable d'avoir une présentation pour Actiris.

M. Bernard Clerfayt (ministre) précise que c'est prévu et qu'une date est fixée courant du mois de mai. Il s'est rendu compte un petit peu trop tard qu'il y aurait pu avoir une commission conjointe puisqu'il y a un rapport d'activités conjoint.

M. Hicham Talhi (Ecolo) remercie le ministre et Mme Olivia P'tito pour leur présentation. La mise en contexte du ministre pour expliquer dans quelle situation particulière et difficile du marché de l'emploi bruxellois on est amené à juger les performances de Bruxelles Formation était très intéressante. Ce rappel était nécessaire. Le ministre a également dit, à juste titre, que la formation n'est pas uniquement Bruxelles Formation mais également les employeurs. À cet égard, il y a des lacunes.

M. David Leisterh a fait une métaphore très intéressante en disant que Bruxelles Formation serait une sorte d'officier d'État civil. Le député espère que Bruxelles Formation remplira ce rôle avec beaucoup de prudence en évitant les mariages forcés ou les mariages arrangés. Tout le monde sait que ce type d'union ne dure pas et se fait au détriment des deux parties. Ce n'est pas aussi simple de dire qu'il y a 80.000 demandeurs d'emploi et 123 métiers en pénurie et qu'il suffit de les marier ensemble. Il faut arrêter ce simplisme. Le député espère que le ministre veille à ce qu'il n'y ait pas ce type d'union.

Il y a également des éléments importants sur la singularité du marché de l'emploi bruxellois qui compte beaucoup d'emplois (para)publics. À cet égard, l'objectif du taux d'emploi de 80 % est partagé par tout le monde. Comment calculer ce taux de 80 % ? La définition concrète doit pouvoir être définie pour éviter des comparaisons fallacieuses avec d'autres régions et d'autres pays et dire que nos chiffres seraient moins bons. Le MR a récemment déposé une proposition d'ordonnance qui visait à exclure de ce futur marché de l'emploi une partie de demandeurs d'emploi qui se trouve actuellement en formation. Le député souligne ce point parce qu'il faut pouvoir être cohérent dans les propositions qui sont faites et dans les objectifs que certains souhaitent atteindre.

Par rapport au contrat de gestion qui est présenté aujourd'hui y a-t-il un angle concernant l'intégration des réfugiés Ukrainiens ? Pour le dire différemment, y a-t-il une appréhension du modèle mer noire pour l'intégration de ce type de public ?

En tant que écologiste, membre du gouvernement de la fédération Wallonie Bruxelles, le groupe Ecolo reconnaît qu'il y a peut-être des lacunes sur la reconnaissance des diplômes et que l'ambition qui a été affichée en début de législature et ce qu'elle est aujourd'hui ne correspond malheureusement pas aux attentes souhaitées et souffre surtout d'une comparaison importante par rapport à ce qu'il se passe au niveau du Gouvernement flamand.

M. Kalvin Soiresse Njall (Ecolo) remercie le ministre et Mme Olivia P'tito pour leur présentation qui était assez riche et intéressante. Il désire apporter

quelque ajout sur la question de la reconnaissance des diplômes et de la validation des compétences.

Travaillant régulièrement sur le dossier en Fédération Wallonie Bruxelles, le député constate que l'impact que cela a en termes d'emploi est sous-estimé. Il a visité régulièrement l'asbl Ciré qui a un service uniquement dédié à cela. Ils sont catastrophés par la manière dont est gérée la question de la reconnaissance des diplômes. Aujourd'hui, le Ciré est financé par la Région bruxelloise, mais 60 à 80 % des demandeurs d'emploi qui demandent la reconnaissance de diplômes sont orientés vers la Flandre parce que le système de la Région bruxelloise est trop rigide.

L'accord de Gouvernement de la Fédération Wallonie Bruxelles dit qu'il faut faciliter les procédures. Le député le dit régulièrement à Mme Caroline Désir et à Mme Valérie Glatigny, il faut aller au-delà et penser à réformer ce système afin de voir comment le taux d'emploi peut être amélioré. Il existe une plateforme d'organisations syndicales, d'organisations d'intégration des personnes étrangères et d'organisation de la société civile qui a fait un memorandum et qui explique en quoi au niveau, par exemple, des soins hospitaliers et de toute une série de services il y a des gens compétents. Il y a eu une polémique en ce qui concerne l'enseignement. Il y a des professeurs compétents. Bruxelles étant une région multiculturelle avec énormément de gens d'origine étrangère qui ont acquis leur diplôme à l'étranger, si ce système n'est pas amélioré ces gens n'y arriveront pas. Le député, après avoir posé une question écrite, a reçu les chiffres d'Actiris. Presque 40 % des demandeurs d'emploi à Bruxelles n'ont pas de reconnaissance de diplômes. Vu la complexité du système, certaines personnes ne demandent même plus la reconnaissance de leur diplôme et préfèrent trouver des alternatives.

Après analyse des chiffres donnés par Actiris, on peut constater que les personnes qui souffrent le plus de ce système sont les femmes précarisées qui ont obtenu un diplôme à l'étranger. Par exemple, il y a un problème de reconnaissance du CESS pour les personnes d'origine congolaise qui l'ont obtenu entre 1997 et 2015. Elles reçoivent un refus automatique. Le député a demandé à avoir des rapports et il ne les a pas obtenus. La seule réponse qu'il a eue est celle de la ministre qui dit qu'elle respecte la jurisprudence de ses prédécesseurs. Il se demande pourquoi ce refus est automatique et que toute une génération de gens, dont des gens d'origine congolaise, qui ont des diplômes plus élevés qui demandent à avoir une reconnaissance de diplômes et qui ne l'obtiennent pas parce qu'il y a eu des rapports auxquels on ne peut pas avoir accès. L'intervenant, en tant que député de la majorité, estime qu'il faut travailler collectivement à faire évoluer ce système, et surtout pour Bruxelles.

Est-ce que le ministre en parle avec les ministres en charge ? Y a-t-il des échanges avec elles pour savoir comment faire évoluer ce système ?

M. Ahmed Mouhssin (Ecolo) souhaite revenir sur 3 éléments. Le premier élément porte sur la question du handicap. Le député reconnaît le travail réalisé par Bruxelles Formation en la matière. Néanmoins, il regrette que dans le cadre du contrat de gestion, la référence à la question du handicap n'apparaît qu'à une seule reprise. Bruxelles Formation fait cependant mieux que le Forem dont le contrat de gestion ne mentionne même pas cette question.

Certes, toute une réflexion est faite dans le plan d'actions. Le député estime cependant que cela doit se retrouver dans le contrat de gestion. En effet, le contrat de gestion lie le Gouvernement et Bruxelles Formation. Il est donc important que cette question apparaisse dedans car c'est sur cette base que les députés peuvent interpeller le ministre sur les actions de Bruxelles Formation. En analysant le plan d'actions et en regardant le rapport intermédiaire handistreaming, le groupe Ecolo est plutôt satisfait. Il y a des améliorations.

Le deuxième élément porte sur les emplois verts. La question de l'environnement et de la formation est importante. Cela fait longtemps qu'on parle d'alliance emploi-environnement et cela passe par la formation. « Make it in Germany » est un site du Gouvernement allemand qui s'oriente vraiment sur les questions de la carrière dans les métiers durables et les emplois verts. Il y a une vraie demande. Une grande partie des défis passera par la formation comme l'isolation de l'ensemble des bâtiments. Certaines personnes, maçons ou chauffagiste par exemple, ont des outils mais elles auront peut-être besoin de nouvelles formations pour accomplir ces grands défis. Certaines personnes ne connaissent pas les métiers de l'environnement. Le député salue que Bruxelles Formation et le Gouvernement l'aient compris, tout comme l'Allemagne.

Le dernier élément concerne la question de l'effet d'aubaine. Le député a fait une formation FPIE. C'est un outil intéressant quand on se retrouve sans emploi. C'est cependant parfois un effet d'aubaine pour les patrons d'avoir des salariés qu'ils ne paieront pas au juste prix. Les employeurs auront des salariés pendant 6 mois sans vraiment de formation. Le député souhaite qu'une attention particulière soit fournie à cette problématique. Le système est excellent mais il peut y avoir un effet d'aubaine et il faut y être attentif.

M. Hicham Talhi (Ecolo) précise qu'il rejoint ce qui a été dit par Mme Clémentine Barzin concernant les liens qui peuvent être fait avec toutes les structures

de cohésion sociale. Le député n'y avait pas pensé. Il agréé et soutient cette proposition.

Mme Clémentine Barzin (MR) comprend moins bien le paragraphe sur le renforcement et l'organisation d'une offre de formation permettant aux usagers de développer non seulement des compétences métiers et comportementales mais aussi des compétences de base minimales, notamment dans le domaine du numérique, des langues, mathématique ainsi que dans les compétences citoyennes et environnementales. La députée aimerait savoir de quoi il s'agit précisément. Cela ne concerne pas la question des métiers verts, un sujet sur lequel la députée intervient régulièrement au Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale.

M. Bernard Clerfayt (ministre) répondra à quelques questions générales avant de passer la parole à Mme Olivia P'tito. Concernant les questions très précises de Mme Clémentine Barzin, il propose qu'elle en fasse des questions écrites afin qu'elle puisse avoir les chiffres complets qu'elle demande. Cela fait partie du débat public et du contrôle parlementaire tout à fait légitime.

Il est regrettable que M. David Leisterh, après sa belle intervention très générale, ait non seulement manqué la mise en contexte dans laquelle il y avait déjà des éléments de réponse et le ministre ne désire pas les répéter si le député n'est pas là pour les entendre.

Évidemment que tout le monde est mobilisé pour réduire le taux de chômage, Pour augmenter le taux d'emploi, pour répondre aux réalités et aux éléments de structure différentes qui sont à Bruxelles. Comme M. Kalvin Soiresse Njall l'a rappelé, il y a à Bruxelles une population énormément diversifiée avec des profils radicalement différents de ce qu'il y a dans d'autres régions. Cela réclame des réponses adaptées, attentives, respectueuses des différences et de l'état de formations beaucoup plus faible qu'il y a à Bruxelles.

La composition de la population active se nourrit des gens qui sortent des études. Le ministre rappelle qu'il y a 10 % de « needs » en Région bruxelloise et que l'on vient de 15 %. Il est donc énorme de se dire qu'il y a 10 % d'une cohorte de jeunes qui sortent de l'école et arriveront sur le marché de l'emploi sans diplôme secondaire. Une autre partie de la population active vient directement de l'étranger pour s'installer à Bruxelles, avec toutes les difficultés que cela implique, comme les problèmes de connaissances linguistiques. On ne connaît pas grand-chose de leurs compétences numériques, ni de leurs compétences professionnelles de leur passé professionnel avec ou sans diplôme.

Si le ministre était député au Parlement de la fédération Wallonie Bruxelles, il reprendrait le compte rendu intégral de ce que M. Kalvin Soiresse Njall a dit pour aller interpeler Mme Caroline Désir et Mme Valérie Glatigny. Il ne parvient pas à comprendre pourquoi le côté francophone n'est pas capable de répéter la facilité et l'efficacité avec laquelle la Communauté flamande reconnaît et traite les demandes de reconnaissance de diplômes alors que cela concerne beaucoup plus de Bruxellois.

Le ministre en est profondément fâché. Depuis son prédécesseur, il insiste sur ce point. Les cabinets se rencontrent et évoquent cette question de manière régulière et il n'y a aucune avancée. Le ministre partiellement fâché parce qu'un statut spécial a été donné à l'accueil des Ukrainiens dans un cadre européen spécial, avec des demandes particulières, pour la reconnaissance des diplômes des gens qui viennent d'Ukraine.

Leur système d'enseignement est moins lointain d'une nôtre que d'autres circonstances. Même pour cela, malgré des directives européennes qui invitent tous les pays à une forme d'assouplissement, il n'y a aucune avancée en Communauté française. Cela limite aussi la capacité à mettre au travail et à insérer sur le marché de l'emploi ce public qui est désireux de travailler. La distance devrait permettre d'interroger telle université ou telle école supérieure sur le profil des cours. C'est plus facile que pour un pays très lointain comme la Syrie ou l'Afghanistan ou la Guinée. Il n'y a aucune raison que la Communauté française soit moins efficace que la Communauté flamande sur ce point.

Il est possible que, pour une série d'études menées à l'étranger, l'on arrive à la conclusion que ça ne peut pas justifier une équivalence pleine et totale, mais il faut alors indiquer quelles sont les voies à suivre, comme une année d'études supplémentaires ou quelques cours supplémentaires. Il faut pouvoir aider ces gens qui ont un parcours d'études supérieures de deux, trois, quatre ou cinq ans à avoir l'équivalence. Il n'y a aucune raison de leur demander de repartir à zéro. Il faut rappeler que 40 % de chercheurs d'emploi sont dans cette situation chez Actiris.

Le diplôme est essentiel pour les emplois publics. Par contre, dans les emplois privés, ce n'est qu'un élément de signalement des compétences. Quand une banque engage une personne pour être directeur d'agence ou expert financier, il n'y a pas besoin d'un diplôme. Le ministre connaît des banques qui ont engagé dans des fonctions de directeur d'agence des gens qui n'ont aucun diplôme, mais ils avaient les compétences pour le faire grâce à leur expérience. Dans le secteur privé, en particulier, pour beaucoup

d'emploi il n'y a pas nécessairement besoin d'une équivalence de diplôme.

Avec l'accompagnement des chercheurs d'emploi et la formation professionnelle, dans beaucoup de cas des choses ne sont pas bien produites auparavant sont réparées, comme des jeunes qui ont quitté l'école sans diplôme ou des gens qui viennent de l'étranger avec un parcours de vie compliqué. Il faut s'interroger sur tout ce qu'il y a avant. Parfois, les mécanismes d'accueil des personnes venant de l'étranger n'ont pas été convenablement faits. L'apprentissage de la langue ou l'insertion vers l'emploi n'ont pas été pendant longtemps suffisamment pris en charge.

Il y a aussi des problèmes d'orientation. Beaucoup de personnes ont fait des études mal orientées et doivent reprendre le trajet via Bruxelles formation ou via d'autres structures de formation. Il y a également des travailleurs qui sont inscrits chez Actiris en recherche d'emploi après un parcours professionnel de 10 ou 15 ans sans que l'entreprise n'ait accompagnée cette carrière d'une formation qui les rend à nouveau propices pour reprendre un emploi.

Lors d'une visite au Danemark, il y a un an et demi, le ministre a rencontré les partenaires sociaux (syndicats et patronat). Le patronat était très fier du fait qu'il mettait très rapidement les gens en formation pour de nombreuses journées par an. Avec le regard belge, le ministre a demandé s'ils n'avaient pas peur que, en étant trop bien formés, les employés les quittent pour aller dans une autre entreprise. C'est la peur des patrons belges. On lui a répondu que si les employés s'en vont, ils trouveront quelqu'un d'autre qui a été formé par les autres entreprises et qui aura aussi des compétences. C'est un système de confiance mutuelle qui tire les compétences vers le haut.

En Belgique c'est l'inverse, on a peur de former les employés par peur de les perdre et récupérer d'une autre entreprise quelqu'un de mal formé. Ce climat de confiance fonctionne aussi au Danemark parce que le service public de l'emploi et de la formation oriente très vite vers la formation les chercheurs d'emploi qui se présentent. Il y a même des exemples dans lesquels les gens sortent de l'emploi et vont s'inscrire le vendredi au service public de l'emploi et sont déjà envoyés en formation dès le lundi. C'est un engagement collectif à tous les niveaux afin de miser sur la formation.

Le Danemark a compris que la seule ressource naturelle qu'ils ont est la capacité de la main-d'œuvre, la créativité de l'esprit, la créativité de la main pour produire de la valeur au bénéfice du pays.

Bruxelles Formation a voulu décroisonner et aller le plus loin possible dans le cadre institutionnel actuel

et faire travailler encore plus ensemble Bruxelles Formation, Actiris et tous leurs partenariats, avec le VDAB, l'EFP, les OISP, etc.

Bruxelles Formation est un instrument né de la concertation sociale. Cet instrument est au service et dirigé par les partenaires sociaux. Le ministre donne un budget de 94 millions, il fait un contrat de gestion et interroge de temps en temps Mme Olivia P'tito sur ce qu'elle fait pour suivre le bon usage qu'elle fait de l'argent public. La gestion au quotidien, les décisions mois par mois du comité de gestion sont décidées par le syndicat et le patronat. C'est bien une volonté de donner cet instrument aux partenaires sociaux qui sont au cœur des besoins des politiques de l'emploi afin d'assurer la formation dont les travailleurs ont besoin. Si les syndicats ont à se plaindre qu'une série de travailleurs ne trouve pas facilement de l'emploi dans tel secteur, Bruxelles Formation est là pour répondre à la demande que les syndicats portent au comité de gestion. Si le patronat n'est pas content de ne pas trouver les compétences dont il a besoin, il a l'occasion de parler au comité de gestion et de demander à la direction de répondre à ces besoins.

Il y a cinq ans, des Pôles Formation emplois ont été créés, spécialisés dans certains secteurs. La décision a encore plus été décentrée auprès des partenaires sociaux. C'est à eux qu'il appartient d'assurer la veille sur les métiers et sur les compétences, de décider des formations, de les choisir en partageant des moyens du secteur public et les moyens des fonds sectoriels pour assurer la formation des chercheurs d'emploi et des travailleurs.

Concernant les métiers en pénurie, le ministre est attentif à l'évolution des pénuries d'emplois et il y a un rapport régulier d'Actiris, en collaboration avec ces partenariats, sur le sujet afin de les identifier. La plupart des métiers en pénurie le sont depuis très longtemps, aussi bien en Wallonie, en Flandre, en France ou aux Pays-Bas. Il y a un problème plus global. Dans certains cas, c'est parce que l'évolution des métiers et plus rapides que l'évolution de la formation, comme c'est le cas pour les métiers liés à l'informatique. Selon le rapport d'analyse, les pénuries résultent pour beaucoup des éléments de qualité de l'emploi, tels que les horaires ou les conditions de travail.

Le ministre entend bien pleurer aujourd'hui les employeurs du secteur de l'Horeca, ils ont connu une désaffection pour ce secteur pendant la crise covid parce qu'une série de gens ont pu réfléchir sur leurs conditions de travail. C'est un métier de passion est passionnant, mais il entraîne des obligations sur la vie de famille. Un des éléments de leurs pénuries résulte du comportement par rapport à ces horaires. Une des leçons de la table ronde qui a été faite est que, pour répondre à cela, le secteur lui-même se rend compte

que, pour redevenir attractif, il doit repenser la modalité de rémunération, d'horaires, etc. afin qu'une série de gens qui ont une vie de famille puissent concilier la relation vie de famille/vie professionnelle dans le contexte particulier de ces métiers.

Le ministre revient sur le calcul de Mme Clémentine Barzin qui obtient un résultat de 4.000 euros par personne formée par an et confirme que c'est effectivement le prix que cela coûte. Il serait bien heureux que cela coûte plus cher et que l'on mette plus d'argent dans la formation. Cela ne coûte pas moins cher au Forem, au VDAB ou dans les pays voisins. Le prix dépend évidemment de la formation, de sa durée, etc. C'est une moyenne. La vraie question à se poser est de savoir si ces formations répondent à des besoins, si les gens qui suivent ces formations ont ensuite une chance de trouver un emploi. Il faut mesurer le pourcentage d'insertion par l'emploi. Il propose à la députée de faire une question écrite sur les taux de sortie positive en emploi, en une autre formation ou en une reprise d'études.

Il y a davantage de places que de personnes formées parce que, lorsque l'on annonce un cours, un professeur peut accueillir dans la classe 25 personnes et, lorsque le cours démarre, il n'y a que 22 inscrits. Le cours démarre donc avec 25 places mais 22 personnes formées. Il faut savoir que, en cours de route, il y en a quelques-uns qui abandonnent. Il faut avoir de la souplesse dans les offres de formation, savoir renoncer à des formations qui ne donnent pas de bons résultats. La priorité est de viser le taux de remise à l'emploi. Mme Olivia P'tito pourra dire combien de réformes il y a dans les offres de formation. Le nombre total est le résultat de suppressions et de rajouts. Il y a donc beaucoup plus de mouvements qu'il n'y paraît.

Parler de garantie solutions employeurs est un aspect différent dans le contrat d'Actiris et dans le contrat de Bruxelles Formation. Sous la législature précédente il a beaucoup été question de la garantie solutions pour les chercheurs d'emploi qui s'adressent à Actiris qu'il fallait traiter le mieux possible. Pour réussir cela, la meilleure, et presque la seule des solutions finales, est le retour à l'emploi. Passer de stage en stage n'est pas un objectif en soi.

Pour cela, il faut soigner les employeurs qui offrent un emploi et qui ont l'intelligence de s'adresser à Actiris ou de travailler avec Bruxelles formation avec une offre de formations sur-mesure en fonction de leurs besoins. Il y a moyen de faire du sur-mesure pour entreprises à condition que celles-ci prennent contact avec les services publics et définissent une demande précise et contractualisent un programme précis.

C'est le Collège qui paye cette formation, c'est un cadeau à l'entreprise sans flux financier avec elle. Il l'aide à trouver le personnel qui correspond à leurs besoins et il veut continuer à être orienté « satisfaction des besoins des entreprises » car elle conduit à la satisfaction de chercheurs d'emploi qui ont trouvé un emploi. Les deux formules sont la FPIE et la FP sur-mesure collective.

Concernant le revenu de formation, il n'avait plus bougé depuis 1999. Il a été doublé à deux euros. Il faut savoir que, dès que l'on va plus loin, ces revenus sont fiscalisés. Depuis deux ans le Collège formule des demandes au Fédéral, car il ne veut pas dépenser un euro de plus pour que tout parte dans les caisses du ministère fédéral des finances et rien dans la poche du travailleur. Il n'y a toujours pas d'accord avec le Fédéral et le ministre des finances sur cette question. Ça ne se passe pas bien, ce que le ministre regrette amèrement. Il va peut-être falloir réfléchir à voir quels autres moyens peuvent être mis en œuvre pour déployer et sécuriser les parcours.

Dans le modèle politique actuel et dans l'économie de marché, on ne peut pas forcer les gens à suivre des formations ou prendre des emplois qui ne leur correspondent pas. Il faut créer les conditions pour qu'ils aient envie de les prendre afin qu'il puisse y déployer leurs talents et y trouver du plaisir. Néanmoins, les chiffres montrent que l'on se dirige dans cette voie.

Le niveau de compétence travailleur dépend d'un très grand nombre d'acteurs. C'est un enjeu de société. Cela ne repose pas uniquement sur les épaules de Bruxelles Formation. Cela repose d'abord sur les choix individuels et l'accompagnement des parents dans les études de leurs enfants. On est un des pays où l'accès à l'université ou aux études supérieures et l'un des plus riches du monde. Il y a un effort gigantesque du service public afin que les gens puissent faire des études qui leur plaisent. La grande majorité des travailleurs sort de l'enseignement supérieur pour aller directement sur le marché de l'emploi. Ils ne reviennent chez Actiris au Bruxelles Formation qu'une quinzaine d'années après, lorsqu'ils changent de carrière.

Pour répondre à M. Ahmed Mouhssin, le mot « diversité », était censé couvrir chacun des publics particuliers auxquels il faut tenir compte, mais comme le public qui porte un handicap a un taux d'insertion à l'emploi le plus difficile, il faut y être encore plus attentif aussi à travers la formation professionnelle.

Les modifications sur le marché de l'emploi qui résultent de la transition environnementale transforment, dans beaucoup de cas, des tâches ou des manières de faire dans des métiers existants. Ce sont souvent des modifications du contenu de formations

existantes. Il y a quelques emplois créés, tels que « valorisateur de déchets », qui sont typiques, mais la plupart des emplois ont été pensés en transition écologique et environnementale dans toute une série de métiers. Parfois le nom du métier change pour bien faire apparaître le volet environnemental.

Mme Olivia P'tito (directrice générale de Bruxelles Formation) explique que, l'EFP est vraiment partie prenante de la Cité des métiers. Toutes les collaborations qu'il peut y avoir sont les bienvenues. À la Cité des métiers, on parle, par exemple du Défi des talents, on y trouve deux équivalents temps pleins de la Fédération Wallonie Bruxelles qui la font visiter à énormément d'écoles. Il y a beaucoup de jeunes qui y passent pour connaître tous les leviers d'orientation et les outils d'orientation qu'ils pourront utiliser plus tard et pour avoir le réflexe de revenir, le cas échéant, à la cité des métiers.

Concernant l'innovation pédagogique hors formation à distance, l'intervenante peut citer le projet Skool qui est un schéma d'apprentissage en milieu de travail qui cumule à la fois une FPIE à mi-temps pour des jeunes dans la fonction de vente avec une boutique école qui avait été constituée pendant les travaux de City2. Cela a très bien fonctionné et les jeunes sont retournés durablement à l'emploi. Elle croit très fort aux vertus de l'apprentissage en milieu de travail pour tout le monde. La part d'apprentissage en milieu de travail doit augmenter et cela fait partie du contrat de gestion.

Au niveau de la Cité des métiers, il y a toute une série de séances d'information qui sont organisées et le Pôle académique bruxellois est présent et regroupe tous les acteurs de l'enseignement supérieur et universitaire et ils essaient au quotidien de donner des outils aux chercheurs d'emploi qui ont des diplômes étrangers non reconnus.

Les centres de formation sont souvent fermés à partir d'une certaine heure. Il faut rappeler que pour ce qui est de la formation des chercheurs d'emploi, elle doit se faire la journée sur la base de la réglementation fédérale. Cela ne peut pas être fait le soir, c'est lié à la législation chômage.

Par contre, dans les Pôles formation emploi, il y a un partage et une mutualisation des espaces qui permet de former des travailleurs après avoir formé des chercheurs d'emploi. Le travail est fait sur les mêmes outils/machines/engins. Pour cela, il faut bien évidemment deux équipes. Il y des moyens qui sont nécessaires afin d'avoir des centres pleins du matin au soir. L'ambition est également d'avoir des enfants les mercredis après-midi ou les samedis qui viennent s'initier à l'industrie technologique, au numérique, etc.

13.821 est le chiffre qui a été donné pour les indemnités stagiaire. Le gap entre les personnes qui perçoivent des indemnités stagiaire (les 2 euros bruts de l'heure) est différent du nombre de personnes qui ont été formées parce que dans ce nombre il y a notamment les FPIE qui ne reçoivent pas les 2 euros de l'heure, mais sont payés autrement par l'employeur.

Le taux d'achèvement est différent de la fin de formation au sens strict. Il y a un gap parce qu'il y a des personnes qui n'achèvent pas leur formation parce qu'elles retrouvent un travail anticipativement. Le taux d'achèvement doit donc être additionné à 1 ou 2 % de personnes qui arrêtent leur formation pour aller directement à l'emploi.

Le taux de sortie positive est différent du taux de sortie vers l'emploi. Le premier est une sortie positive soit vers l'emploi, soit vers la reprise d'études ou de formation et le second est au sens strict le retour à l'emploi soit un jour, soit un mois minimum.

Concernant la durabilité dans l'emploi, en prenant les tableaux repris dans le rapport des politiques croisées emploi/formation avec Actiris qui est sur le site de Bruxelles Formation, l'intervenante précise que ces taux sont systématiquement repris. Il y a réellement une mesure de ce qui se fait de manière automatique et systématique par View, l'Observatoire bruxellois de l'emploi et de la formation. Elle constate que les personnes qui sortent de formation en 2020 ont moins trouvé de travail que les autres années, ce qui montre l'impact de la situation socio-économique du Covid. Sont également annexées, toute une série d'enquêtes qui illustrent, au-delà des chiffres, le vécu des stagiaires en formation et après formation.

Sur la question entre les places et le nombre de chercheurs d'emploi, chaque chercheur d'emploi utilise, selon les années, 1,2 ou 1,5 ou 1,7 place chacun en moyenne parce que l'on parle beaucoup, et à raison, de sécurisation des parcours, mais une personne qui un diplôme comme un CEB de base, aura souvent une nécessité de se remettre à niveau en français et mathématique, par exemple, avant de pouvoir accéder à la formation qualifiante. Cela veut dire que, a minima, deux places seront utilisées. Il y a un taux dans le tableau de bord annuel des indicateurs de Bruxelles Formation (également sur le site internet) qui montre que chaque personne peut effectivement utiliser plusieurs places de formation.

Dans le rapport d'activité globale de Bruxelles Formation 2021 qui est sur le site, les résultats de la Cité des métiers y sont repris. Cette dernière produit, par ailleurs, un rapport à part entière sur son site. En 2019 elle était à 50.000 visiteurs citoyens Bruxellois qui viennent demander des conseils et des informations. L'année passée, il y en avait plus de 55.000.

Le public est donc revenu et il y a de nouveau un engouement pour cette orientation professionnelle qui est plus que jamais nécessaire.

Concernant le nombre d'employeurs, cela se trouve aussi dans les indicateurs de Bruxelles Formation. On peut y trouver tous les chiffres. En 2020, il y avait 8 entreprises qui ont construit un parcours de formation avec Bruxelles Formation pour 7 en 2021. Heureusement, à côté de cela, il y a 857 entreprises qui ont accueilli un stagiaire pour un stage d'achèvement en 2020, 1.042 en 2021, 978 entreprises en 2020 pour la FPIE et 973 en 2021.

La GSE (garantie solution employeur) est une priorité partagée avec Actiris pour 2023 et 2024. Il s'agit d'un plan d'action en partie commun. C'est dans ce cadre qu'ils perçoivent des besoins d'employeurs qui nécessitent alors de mettre en place des formations sur mesure. Il y a des moyens dévolus pour ce faire dans le cadre de la commande de formation.

Concernant les Maisons médicales, il y a toute une série de sollicitations ou de séances d'information qui sont organisées au niveau de la Cité des métiers. Cela a déjà été fait notamment pour les AIS.

En ce qui concerne la valeur satisfaction, il s'agit d'un formulaire à remplir en ligne ou sur place qui est systématiquement proposé à tous les stagiaires qui sortent de formation. Comme on est en amélioration continue et en certification ISO, Bruxelles Formation fait ensuite un rapport d'amélioration pour souligner et améliorer ce qui a moins bien été au sein d'un Pôle de formation. Ils prennent les points d'attention et essaient de mener des actions pour améliorer les choses l'année suivante.

Concernant les formations dans le domaine des soins, tels que aide-soignant ou aide à domicile, elles sont organisées en partenariat. Force est de constater qu'il y a peu de demandes. Les employeurs ne font pas appel à Bruxelles Formation pour des offres sur mesure dans ce domaine-là, à part Erasme pour des postes de secrétariat médical qui reviennent chaque année.

Il y a un très bon partenariat avec Interface3 pour la question des femmes dans les métiers du numérique et, de manière générale, pour la préparation des femmes dans des métiers dits d'homme.

Bruxelles Formation a beaucoup de travail avec le VDAB avec une volonté de décroïsonner. L'offre du VDAB figure également dans le catalogue de formations, tout comme la formation PME.

Il y a une vision inclusive de la question des personnes handicapées avec le plan handistreaming qui

figurait au PF2020 par le passé. Bruxelles Formation a continué la mise en œuvre de ce plan handistreaming parce qu'ils sont en charge de la formation professionnelle des personnes handicapées. Ils ont beaucoup de contacts avec PHARE et les services d'accompagnement de première ligne. Ils essaient d'être en complémentarité et d'accueillir chaque personne qui le souhaite dans leurs formations et celles de leurs partenaires en adaptant le poste de formation, comme il faudra adapter demain le poste de travail. Ils essaient d'être le plus inclusifs possible. Les chiffres sont ce qu'ils sont parce que les personnes ne souhaitent pas toujours s'identifier comme étant une personne handicapée. C'est le seul obstacle à la comptabilisation réelle de l'inclusivité.

Le programme de formation évolue et intègre les emplois verts et leur dimension environnementale. Bruxelles Formation ne le fait malheureusement peut-être pas assez savoir. Ils font attention à ce que les personnes soient bien engagées après la FPIE et les suivent. Il y a plus de 85 % de personnes qui retrouvent un emploi durable en CDI après FPIE.

M. Ahmed Mouhssin (Ecolo) remercie les intervenants pour l'ensemble des éléments donnés. Il est important que le contrat de gestion soit prévu pour 5 ans.

Un débat sur la nécessité d'avoir un audit de Bruxelles Formation s'est effectivement tenu il y a quelques semaines. Les réponses apportées sur le contrat de gestion confirment pour le groupe Ecolo qu'il n'est pas nécessaire de faire un audit.

Le ministre a parlé de 3 académiques, ceux-ci ont-ils réalisé des rapports dans le cadre du plan de suivi ?

M. Bernard Clerfayt (ministre) précise que le rapport réalisé par les 3 académiques portait sur l'évaluation du plan de gestion précédent.

Avant de rédiger un nouveau plan de contrat de gestion, aussi bien que pour Actiris que pour Bruxelles Formation, une évaluation est réalisée sur le contrat de gestion existant qui fixait lui-même des objectifs opérationnels et les indicateurs. Une vérification est faite sur la réalisation ou non des différents objectifs. Les académiciens ont fait des recommandations sur ce qu'il convenait de changer.

À titre d'exemple, dans le premier plan, il y avait trop d'objectifs. La recommandation émise visait à se concentrer un peu plus et elle a été suivie. Il manquait aussi parfois d'indicateur suffisant pour tous les objectifs cités. Il est nécessaire de construire des indicateurs plus précis et plus adaptés aux objectifs afin de pouvoir mieux les mesurer. Voilà des exemples de

remarques générales qui ont été suivies dans ce nouveau contrat de gestion.

M. Ahmed Mouhssin (Ecolo) signale que cela confirme qu'une évaluation externe et un comité de suivi constituent la bonne méthode à suivre.

M. David Leisterh (MR) souligne que l'évaluation externe se rapproche d'un audit.

Un demandeur d'emploi peut-il rester sans suivre de formation durant une ou plusieurs années alors qu'il y a une série de métiers en pénurie ? C'est un débat qui mérite d'être posé sans entrer dans une dynamique dure.

Les métiers en pénurie ne le sont pas qu'ici mais Bruxelles se doit d'être pionnière en la matière.

M. Hicham Talhi (Ecolo) espère sincèrement qu'à la suite de cette présentation et de cet échange de vues, les débats par presse interposée seront plus honnêtes intellectuellement.

Il est important de ne pas affirmer que la remise à l'emploi soit simple que du contraire. Une étude démontre que depuis la dégressivité mise en place il y a 10 ans la remise à l'emploi est conjoncturelle. Au plus le taux d'emploi augmente au plus des personnes sont remises à l'emploi.

Ce n'est donc pas une question de volonté des uns ou des autres. C'est simplement la conjoncture économique qui fait qu'il y a plus de remise à l'emploi. Le député reste persuadé que ce n'est pas en forçant les demandeurs d'emploi qu'il y aura des mariages durables.

5. Approbation du rapport

La commission a fait confiance au président et à la rapporteuse pour la rédaction du rapport.

La Rapporteuse,

Joëlle MAISON

Le Président,

Mohamed OURIAGHLI

Le Contrat de gestion de Bruxelles Formation

Parlement francophone bruxellois

Mardi 18 avril 2023

Olivia P'tito – Directrice générale

Partie 1

Rappel de nos missions et services d'intérêt général



former pour l'emploi

Présentation

1. Rappel de nos missions, services d'intérêt général
2. Un Contrat de gestion pour l'exercice de nos missions
3. 2023 - 2027 : un nouveau Contrat de gestion
4. Prise de recul sur quelques résultats
5. Budget et Plan d'actions 2023
6. Sources

Moment d'échanges

former pour l'emploi



Nos missions

Conformément au **Décret du 17 mars 1994**, portant sa création, Bruxelles Formation est chargé de l'**organisation**, de la **régie** et de la **gestion** de la **formation professionnelle**.

Par **formation professionnelle**, il faut entendre « *toute mesure ayant pour but de donner à une personne la capacité professionnelle requise pour exercer une activité professionnelle salariée* ».

Elle consiste notamment en :

- ❖ L'apprentissage des compétences nécessaires à l'exercice d'un métier ;
- ❖ L'actualisation et la qualification dans le métier ;
- ❖ L'acquisition d'une formation de base nécessaire à l'activité professionnelle ;
- ❖ L'orientation professionnelle ;
- ❖ La reconversion professionnelle, le perfectionnement et l'élargissement des connaissances.



former pour l'emploi

Nos services d'intérêt général

Pour exercer ses missions, Bruxelles Formation accomplit les services d'intérêt général suivants :



- ❖ Développement et identification des compétences des chercheurs d'emploi et travailleurs ;
- ❖ Organisation de réponses intégrées aux besoins des usagers, notamment exprimés par des organismes composés partiellement de représentants des travailleurs et des employeurs ;
- ❖ Information, conseil et orientation des usagers ;
- ❖ Collaboration avec les secteurs professionnels et les entreprises ;
- ❖ Observation, analyse, gestion et diffusion de l'information relatives à la formation professionnelle.

Dans l'exercice de ses missions, Bruxelles Formation est chargé de collaborer avec les organismes compétents en matière d'Emploi, de Formation et d'Enseignement au niveau, international, européen, belge, régional, communautaire et local, notamment avec Actiris et le SFPME.



former pour l'emploi

4

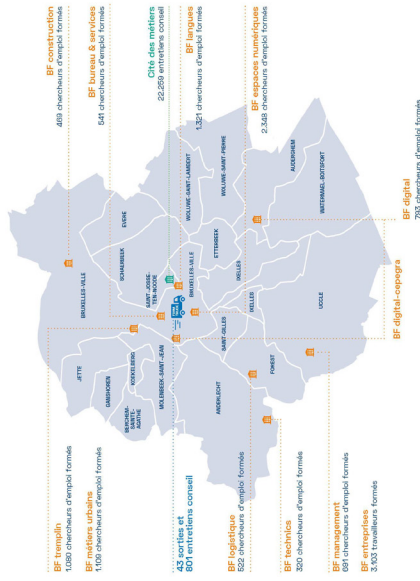
Partie 2

Un Contrat de gestion pour l'exercice de nos missions



former pour l'emploi

Une équipe au service des Bruxellois.es :



former pour l'emploi

5

Un Contrat de gestion pour l'exercice des missions de Bruxelles Formation

Pour l'exercice des missions de Bruxelles Formation telles que décrites dans le cadre décentralisé, un Contrat de gestion est conclu entre le Collège, le Comité de gestion et le fonctionnaire dirigeant pour une durée de cinq ans au plus.

Le Contrat de gestion contient notamment :

- ✓ Les engagements du Collège en matière de subventions et d'autres engagements non financiers ;
- ✓ Les engagements de Bruxelles Formation en termes de services à rendre aux usagers, gestion de ses ressources, objectifs quantitatifs et qualitatifs, moyens à mettre en œuvre et échéances ;
- ✓ Les modalités de mise en œuvre, de suivi et de révision.



former pour l'emploi

7

[Vidéo de présentation du Contrat de gestion 2023-2027](#)

Partie 3

2023-2027 : un nouveau Contrat de gestion



former pour l'emploi

Phase I : Évaluation 2017-2022 – Recommandations du Comité d'experts académiques pour l'élaboration du Contrat de gestion 2023-2027

Recommandations méthodologiques

Nombre limité d'objectifs stratégiques.

Réfléchir en amont aux « mesurables » et à un plan d'évaluation de la mise en œuvre du Contrat de gestion, notamment via un groupe de travail mixte Direction générale / Comité de gestion.

Prévoir un moment d'évaluation intermédiaire.

→ Intégrées dans le Contrat de gestion 2023-2027.

Recommandations stratégiques

1. Connaître les publics et les attirer vers la formation professionnelle.
 2. Soutenir l'innovation pédagogique et valoriser l'expertise de Bruxelles Formation vis-à-vis de ses partenaires.
- Font partie des missions et activités de Bruxelles Formation (OS1. Cœur de métiers sur la formation des chercheurs d'emploi).

former pour l'emploi

10

Méthodologie d'adoption du Contrat de gestion 2023-2027 en 3 phases



former pour l'emploi

9

Phase I : Évaluation 2017-2022 – Recommandations du Comité d'experts académiques pour l'élaboration du Contrat de gestion 2023-2027

Recommandations stratégiques

3. Une stratégie d'évaluation d'impact tournée vers l'aide à la décision.
→ Étude d'impact de la formation professionnelle en cours de développement par Bruxelles Formation avec view.brussels.

4. Intégrer la formation professionnelle « classique » et la Formation PME.
5. Associer les acteurs de la formation professionnelle aux Maisons de l'emploi, et plus largement, clarifier le rôle de celles-ci.
→ cf. Accord de majorité COCOF: Intégré dans le Contrat de gestion 2023-2027 (OS2: Culture partenariale).
6. Les « politiques croisées » en matière d'emploi et de formation professionnelle, préluède à une régionalisation de la formation ?
→ Révision de l'Accord de coopération du 09/02/2012 en cours. Contribution aux travaux préparatoires à la VIème Réforme de l'État.

former pour l'emploi

11

Phase II : Élaboration du nouveau Contrat de Gestion 2023-2027

Ce travail d'élaboration a duré plusieurs mois et a associé plusieurs parties prenantes parmi lesquelles :

- Les membres du Comité de gestion de Bruxelles Formation (en séance plénière ou en groupe de travail) et la Présidente du Comité de gestion ;
- Le Ministre de Tutelle, la Commissaire du Collège représentant le Ministre de Tutelle au Comité de gestion et le Cabinet du Ministre ;
- La Direction générale d'Actiris et le Comité de développement stratégique Actiris – Bruxelles Formation ;
- Les équipes de Bruxelles Formation ;
- Des experts académiques.



former pour l'emploi

12

Le contrat de gestion intègre nos valeurs



former pour l'emploi

14

Phase II : Élaboration du nouveau Contrat de Gestion 2023-2027

Composition du Comité de gestion de Bruxelles Formation :

- Présidente du Comité de gestion et Vice-Président du Comité de gestion d'Actiris (invité permanent).
- Membres représentants des travailleurs : 3 FGTB, 3 CSC et 1 CGSLB.
- Membres représentants des employeurs : 5 BECI (Confédération Construction Bruxelles, Federgon, UPTR, COMEOS), 1 UCM (→ SNI en 2023) et 1 BRUXEO.
- Commissaire du Ministre de Tutelle / de la Formation professionnelle.
- Commissaire de la Ministre du Budget.
- Fonctionnaire dirigeante.



former pour l'emploi

13

Le Contrat de gestion 2023-2027 s'inscrit en réponse aux 6 enjeux suivants

1. Le développement des **compétences des chercheurs d'emploi bruxellois** - y compris linguistiques et numériques - en concordance avec l'évolution du marché du travail y inclus dans sa dimension sectorielle, et les opportunités des métiers qui recrutent.
2. La **mobilité** intra et inter-régionale, voire internationale.
3. Le développement de **nouvelles méthodes pédagogiques** (hybridation, agilité et modalités innovantes d'apprentissage).
4. La **sécurisation des parcours de formation** (formations transversales – préqualifiantes -qualifiantes) en particulier pour la population précarisée.
5. La **valorisation des compétences acquises à l'étranger** par une partie importante des chercheurs d'emploi inscrits chez Actiris.
6. La **mixité de genres et d'âges** visant à améliorer la diversité et l'inclusion.



former pour l'emploi

15

Le Contrat de gestion porte une vision pour 2027

1.

Le parcours de formation de l'usager sera simplifié et sécurisé grâce au renforcement de l'accompagnement et l'accrochage des publics éloignés du marché de l'emploi.

2.

Bruxelles Formation sera un partenaire privilégié des employeurs et des Fonds sectoriels bruxellois, notamment des Pôles Formation Emploi (PFE).

3.

Bruxelles Formation aura pleinement déployé son rôle de Régisseur de la formation professionnelle en étant un moteur d'un travail en réseau.

4.

La lutte contre la précarité des stagiaires sera renforcée en développant des actions positives encourageant leur participation.

5.

Le paysage de la formation professionnelle sera simplifié et l'alternance valorisée.

6.

Pour répondre au besoin d'inclusion numérique, Bruxelles Formation développera son offre de formation et de testing de base en compétences numériques.

7.

Bruxelles Formation approfondira son expertise pédagogique en tant qu'acteur public de référence.

former pour l'emploi

16

Contrat de gestion 2023-2027 : 3 objectifs stratégiques

OS1 : Notre cœur de métier : Répondre aux besoins des chercheurs d'emploi et des employeurs en garantissant la qualité de chaque étape des parcours de formation vers l'emploi.

Une offre de service pertinente & coordonnée par BF répondant aux besoins du marché du travail

L'insertion durable dans le marché du travail des chercheurs d'emploi et des travailleurs dans des emplois de qualité

L'accessibilité et la sécurisation des parcours de formation

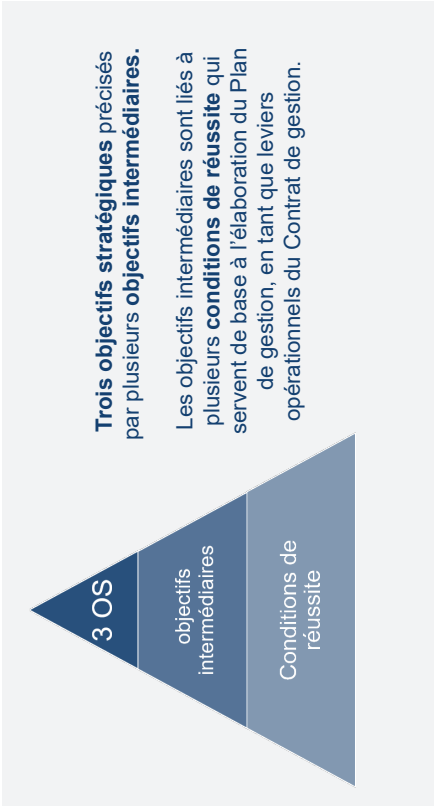
Une attention particulière pour les publics plus précarisés/éloignés du marché de l'emploi

L'innovation pédagogique

former pour l'emploi

18

Structure du Contrat de gestion 2023-2027



former pour l'emploi

17

Contrat de gestion 2023-2027 : 3 objectifs stratégiques

OS2 : Notre environnement : Assurer une culture partenariale forte.

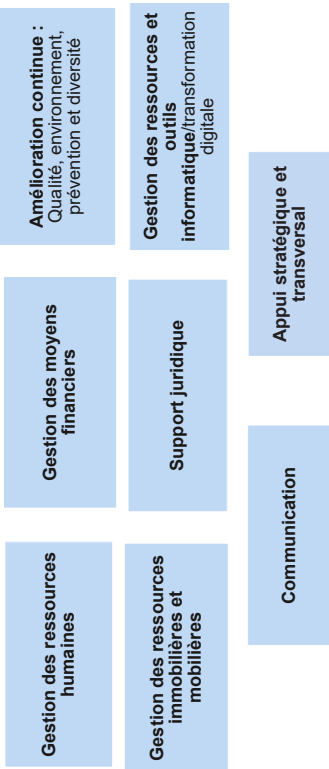
Au niveau (inter)régional / bruxellois	Actiris, SFPME / EFP, VDAB Brussel, l'Enseignement de Promotion sociale, l'Enseignement supérieur, l'Enseignement qualifiant, les services publics régionaux (Paradigm, SPRB, Bruxelles Environnement, ...), les Pouvoirs locaux, les projets multipartenaires en Région bruxelloise (Pôles Formation Emploi, ...), Brupartners, le Forem, l'IFAPME.
Au niveau national	Office National de l'Emploi, INAMI, Synerjob asbl, Collège des fonctionnaires dirigeants.
Au niveau international et européen	Coopération aux accords internationaux, veille des politiques européennes, centre Euroguidance, coordination Refernet, FSE +, Réseau international des Cités des métiers, WorldSkills Belgium, etc.

former pour l'emploi

19

Contrat de gestion 2023-2027 : 3 objectifs stratégiques

OS3 : Notre organisation : Garantir une amélioration continue de la gestion de nos ressources et de notre fonctionnement.



former pour l'emploi

Partie 4

Prise de recul sur quelques résultats



former pour l'emploi

Contrat de gestion 2023-2027 : indicateurs stratégiques à responsabilité partagée avec Actiris

1. Suivi des séances d'information (SI) :

- Nombre d'invitations aux SI > nombre de demandes de formation suite à ces invitations > nombre d'entrées en formation suite à ces demandes de formation (dans l'année suivant la date de la SI),
- Nombre d'auto-inscriptions aux séances d'information

2. Nombre de CE bruxellois entrés en formation / nombre de places correspondantes.

3. Taux de sortie positive à l'issue des formations professionnelles.

4A. Taux de sortie vers l'emploi à l'issue des formations professionnalisantes.

4B. Taux de sortie vers l'emploi après les FPIE.

5. Durabilité dans l'emploi des stagiaires sortis vers l'emploi à l'issue d'une formation professionnalisante.

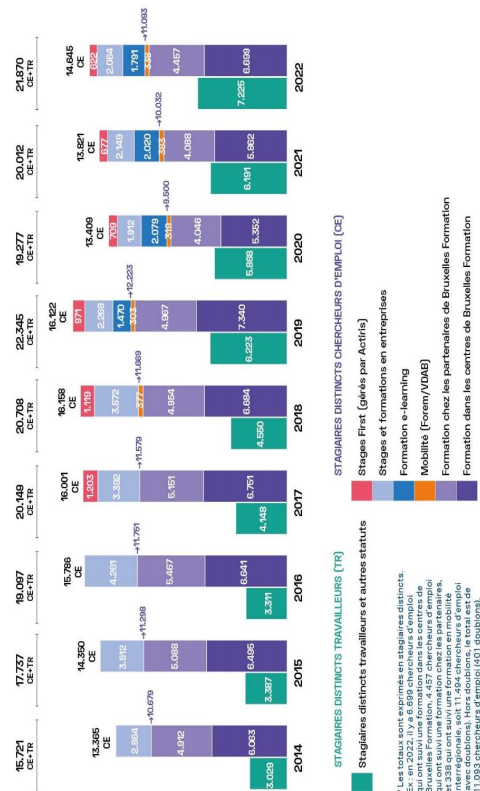
6. Délai d'entrée en emploi des stagiaires sortant d'une formation professionnalisante.

Ces indicateurs seront systématiquement ventilés par genre

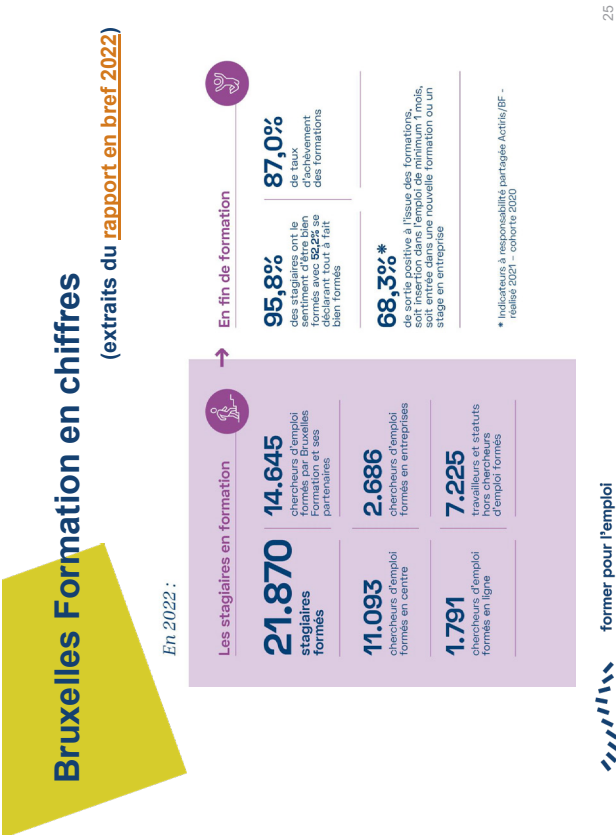


former pour l'emploi

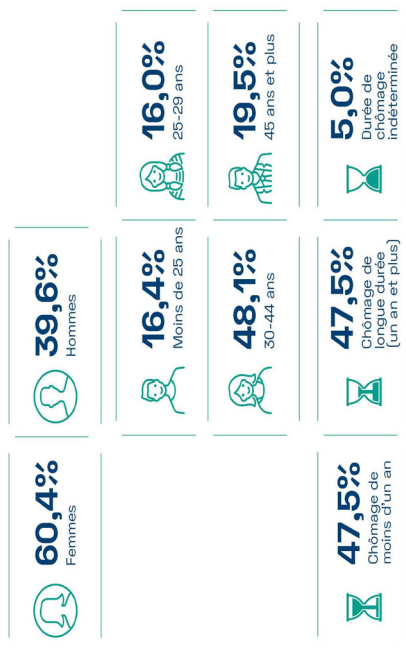
NOMBRE DE CHERCHEURS D'EMPLOI ET DE TRAVAILLEURS FORMÉS* (2014-2022)



former pour l'emploi



Le profil du public des partenaires de Bruxelles Formation :



former pour l'emploi

29

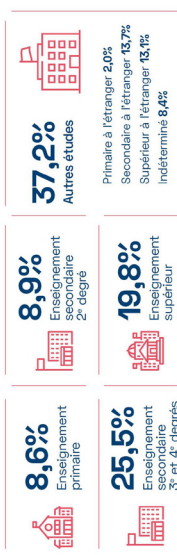
Partie 5

Budget et Plan d'actions 2023

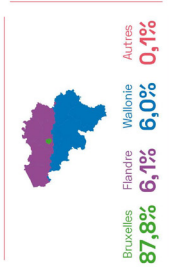


former pour l'emploi

NIVEAU D'ETUDES



ORIGINE GÉOGRAPHIQUE DES STAGIAIRES



NATIONALITÉ DES STAGIAIRES



former pour l'emploi

28

NIVEAU D'ETUDES



ORIGINE GÉOGRAPHIQUE DES STAGIAIRES



NATIONALITÉ DES STAGIAIRES



former pour l'emploi

30

Budget 2023

Budget des recettes : 91.875.101 €

Le budget des principales recettes est réparti comme suit :

- 60.150.978 € via la dotation COCOF (65,47%)
- 13.605.000 € via la Région bruxelloise (6è Réforme, ex-Pac) (14,81%)
- 12.958.914 € via l'UE (FSE et autres programmes de l'UE) (14,10%)

Budget des dépenses : 91.875.101 €

Le budget des principales dépenses est réparti comme suit :

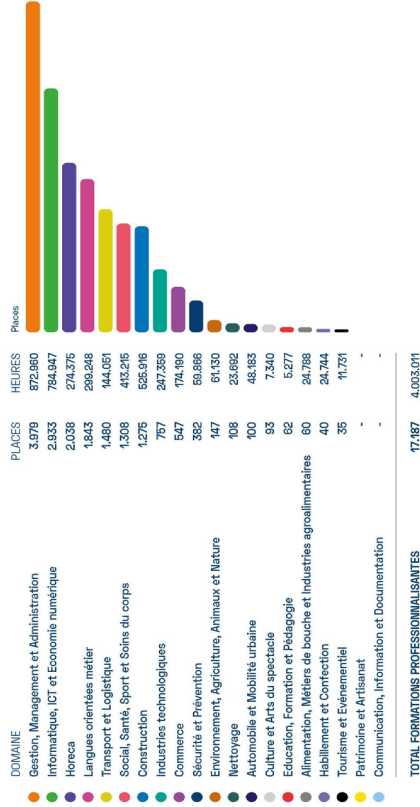
- 52.433.089 € affectés aux comptes du Support RH (57,07%) dont les charges salariales
- 19.704.943 € affectés aux comptes du Support Production de la formation (21,45%) dont 8.178.023 € d'indemnités stagiaires et frais de déplacement
- 10.042.231 € affectés aux comptes du Support Infrastructures (10,93%)
- 3.156.733 € affectés aux comptes du Support Informatique (3,44%)
- 2.117.956 € affectés aux comptes du Support communication (2,31%)



former pour l'emploi

32

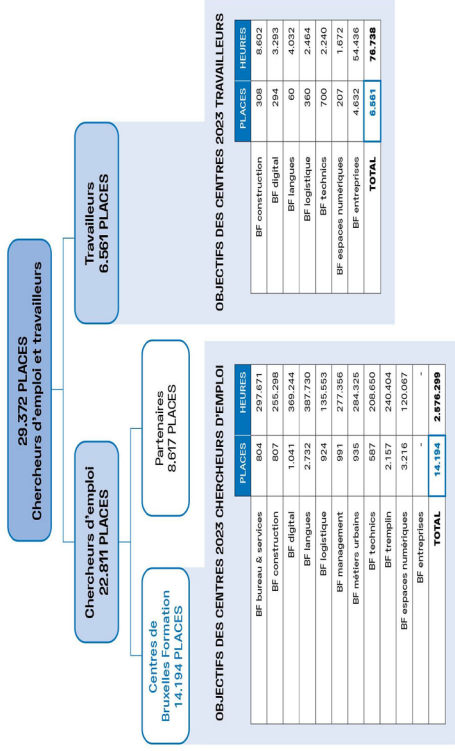
L'offre de formation professionnalisante 2023 régie par Bruxelles Formation, ventilée par domaine



former pour l'emploi

34

L'offre 2023 régie par Bruxelles Formation : 29.372 places
dont 22.811 pour des chercheurs d'emploi



former pour l'emploi

33

Notre équipe sans qui rien ne serait possible :



former pour l'emploi

35



Sources

Lien vers les principales sources utiles pour les membres de la Commission :

- [Contrat de gestion 2023-2027](#) et sa [vidéo](#) de présentation
- Rapports annuels d'exécution du Plan de gestion 2017-2022 ([2021](#), [2020](#), [2019](#), etc.)
- Rapports annuels: [en bref 2022](#), [2021](#), [2020](#), [2019](#), etc.
- Politiques croisées emploi-formation avec Actiris : Rapports annuels ([2021](#), [2020](#), [2019](#), etc.)
- Plans d'actions annuels : [2023](#), [2022](#), [2021](#), [2020](#), etc.
- Catalogues de l'offre de formation : [2023](#), [2022](#), [2021](#), [2020](#)
- Indicateurs du Contrat de gestion : [2021](#), [2020](#), [2019](#)

Sources

Sources

Études du Service Études et Statistiques de Bruxelles Formation et études conjointes :

- [Analyse conjointe de l'impact de la formation qualifiante sur l'insertion en emploi des demandeurs d'emploi bruxellois \(2023\)](#)
- [La « fracture numérique », les inégalités numériques et les stagiaires de Bruxelles Formation \(2022\)](#)
- [Les conditions de vie des stagiaires en formation : obstacles ou leviers ? \(2021\)](#)
- [Précarité du public en formation professionnelle en Région bruxelloise en 2015 : Bruxelles Formation et partenaires \(2018\)](#)
- [Ventilation géographique des stagiaires en formation en 2021, 2020, 2019, etc.](#)
- [Analyse des fonctions critiques en Région de Bruxelles-Capitale : rapports 2022, 2021, 2020](#)



Merci pour votre attention

Toutes vos questions sont les bienvenues

