

“Rien n’attire plus qu’une formation portée par les employeurs”

BRUXELLES

Salon de la formation ces 22 et 23 mars. Le point sur la complexité du marché de l’emploi.

Il se serait bien vu chauffeur poids lourd, Bernard Clerfayt. Ou cuisinier. Si le ministre bruxellois de l’Emploi et de la Formation professionnelle (Défi) comptait se réorienter, il trouverait facilement de l’embauche : ces deux métiers sont en pénurie à Bruxelles. Ces jobs seront aussi représentés parmi les 20 filières qui drageront les chercheurs d’emploi au Salon de la formation ces 22 et 23 mars à Tour&Taxis.

Pour le Schaerbeekoï, y attirer les Bruxellois infraqualifiés reste plus ardu qu’un créneau dans un 30 tonnes. Il rappelle : “Paradoxe bruxellois, 40% des emplois se destinent aux travailleurs hautement qualifiés alors que 80% des chercheurs d’emploi le sont peu.” En février 2022 en effet, 19,9% des 85700 demandeurs d’emploi inoccupés recensés par Actiris, étaient peu qualifiés (secondaire inférieur), 21,5% moyennement qualifiés (secondaire supérieur) et 41,6% détenteurs d’un diplôme étranger sans équivalence chez nous. “Ce sont une infirmière congolaise, un carrossier albanais ou un la-

borantin marocain.” Le taux de chômage est à l’avenant : il concerne 26% de Bruxellois faiblement qualifiés.

“On va chercher les jeunes où ils sont via les influenceurs et pubs dans les jeux vidéo.”

Pourtant, “il existe des tonnes de métiers en pénurie qui bénéficient de formations courtes”, assure Clerfayt. Citons coffreur, ferrailleur, électricien, plombier, tuyauteur, boucher, vendeur, maçon, mécanicien, carreleur, monteur d’échafaudages, soudeur, auxiliaire d’enfance, sans parler des métiers du Web ou de la Stib. “Sur les 22600 places disponibles en 2022, 16303 sont professionnalisantes”, glisse Olivia P’tito, directrice de Bruxelles Formation. “Parmi elles, 5200 formations qualifiantes où apprendre un métier de A à Z.” Dont 4000 dans les métiers en pénurie.

■ Hors radars

Selon P’tito, ces formations dans les fonctions critiques



■ Bruxelles Formation dispose en 2022 de 16303 places en formation professionnalisante. © JC GUILLAUME

“mènent à l’emploi”. Leur taux de sortie positive (vers un job ou une autre formation) s’élève à 70%. Certains partenariats sont exemplaires : “En un mois et demi, Derbigum a formé des travailleurs à la pose d’étanchéité : tous sont restés à l’emploi. TUC Rail a formé puis engagé des poseurs de voie. Fujitsu a donné 6 mois en cybersécurité dont tous les participants ont trouvé un boulot”. Clerfayt est formel : “Rien ne marche mieux qu’une formation portée par des employeurs. J’aimerais que toutes nos formations le permettent, mais tous les petits in-

dépendants de Bruxelles ne peuvent pas former et engager deux soudeurs par an.”

Plus épineux : quid de ceux qui restent hors radars ? Ces “Neets” (“Not in Education, Employment or Training”, soit les jeunes qui ne sont “ni à l’école, ni à l’emploi, ni en formation”), on les estime à 10 ou 11% à Bruxelles. Ils n’ont pas droit au chômage. “Ils sont chez papa-maman. Ils ne vont pas pousser la porte de la Cité des métiers ou d’Actiris.” Comment les hameçonner ? “Depuis février, on va les chercher là où ils sont. Sur les réseaux, sur

Tik Tok, grâce à des influenceurs bruxellois aux vastes communautés”, vante P’tito. Autre innovation : “On fait de la pub dans les jeux vidéo. Par exemple, quand ils marquent un but dans un jeu de foot, un message s’affiche qui dit qu’ils peuvent aussi marquer un but dans la vie. On leur dit que la formation est là, gratuite.” Pour attirer les geeks, “certaines inscriptions ne sont possibles qu’online”.

Nul doute que ces Neets pourraient être séduits par une toute nouvelle profession comme testeur d’app mobile.

Julien Rensonnet

Contre la discrimination, protéger les enquêteurs

BRUXELLES

Bernard Clerfayt prépare un plan contre la discrimination à l’embauche. La protection des enquêteurs sera renforcée.

À formation égale, certains et certaines restent encore et toujours boudés par les employeurs. Qu’il s’agisse des femmes qui pourraient devenir mères, des jeunes aux patronymes maghrébins ou des travailleurs d’origine subsaharienne. Le ministre bruxellois de l’Emploi et de la Formation professionnelle Bernard Clerfayt (Défi) a donc remis ce 18 mars un document aux partenaires sociaux qui met à jour la stratégie anti-discrimination à l’embauche de son prédécesseur Didier Gosuin.

“La volonté est de mieux mesurer les discriminations”, révèle-t-il. “Je veux aussi

mobiliser les secteurs professionnels où ces discriminations sont les plus présentes.” Une idée parmi d’autres : “Dans les marchés publics, on pourrait plancher sur un avantage à offrir aux entreprises qui mettent en place un plan diversité.”

Autres pistes : centraliser les plaintes sur une seule plateforme web, accompagner au mieux les victimes et “travailler sur l’empowerment des travailleurs et travailleuses susceptibles de subir les discriminations”. Il s’agirait d’un coaching offert par Actiris. “Si un employeur demande à une candidate si elle compte devenir maman, c’est interdit. Mais la candidate ne peut pas s’enlever. Ça risque de

crisper l’entretien. L’idée est de lui offrir des techniques pour s’en sortir, des parades”.

Plus délicat : réformer l’ordonnance testing pour “mieux protéger les fonctionnaires” qui se chargent d’envoyer de faux CV et de fausses candidatures pour “tester” la réaction des employeurs face aux profils discriminés. “Ils commettent un faux”, concède Clerfayt. “La procédure doit être suffisamment claire et sans ambiguïté, sans quoi un tribunal peut considérer la démarche comme une provocation.”

Enfin, toute l’imagerie de communication de Bruxelles Formation poursuivra ses efforts de déconstruction des stéréotypes de genre. Olivia P’tito, directrice : “Sur les affiches, on met en scène des carreuses, des codeuses, des maçonnes, des gameuses, des soudeuses, des mécaniciennes, des chauffeuses poids lourd.”

J. R.



■ Mécaniciennes ou codeuses s’affichent à Bruxelles Formation.