



**PARLEMENT
DE LA RÉGION DE
BRUXELLES-CAPITALE**

—

**Compte rendu intégral
des interpellations et
des questions orales**

—

**Commission des Affaires économiques,
chargée de la Politique économique,
de la Politique de l'Emploi et
de la Recherche scientifique**

—

**RÉUNION DU
MERCREDI 23 JANVIER 2013**

—

**BRUSSELS
HOOFDSTEDELIJK
PARLEMENT**

—

**Integraal verslag
van de interpellaties en
mondelijke vragen**

—

**Commissie voor de Economische Zaken,
belast met het Economisch Beleid,
het Werkgelegenheidsbeleid en
het Wetenschappelijk Onderzoek**

—

**VERGADERING VAN
WOENSDAG 23 JANUARI 2013**

—

Le **Compte rendu intégral** contient le texte intégral des discours dans la langue originale. Ce texte a été approuvé par les orateurs. Les traductions - *imprimées en italique* - sont publiées sous la responsabilité du service des comptes rendus. Pour les interventions longues, la traduction est un résumé.

Publication éditée par le
Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale
Direction des comptes rendus
tél 02 549 68 02
fax 02 549 62 12
e-mail criv@parlbru.irisnet.be

Les comptes rendus peuvent être consultés à l'adresse
<http://www.parlbruparl.irisnet.be/>

Het **Integraal verslag** bevat de integrale tekst van de redevoeringen in de oorspronkelijke taal. Deze tekst werd goedgekeurd door de sprekers. De vertaling - *cursief gedrukt* - verschijnt onder de verantwoordelijkheid van de dienst verslaggeving. Van lange uiteenzettingen is de vertaling een samenvatting.

Publicatie uitgegeven door het
Brussels Hoofdstedelijk Parlement
Directie verslaggeving
tel 02 549 68 02
fax 02 549 62 12
e-mail criv@bruparl.irisnet.be

De verslagen kunnen geconsulteerd worden op
<http://www.parlbruparl.irisnet.be/>

SOMMAIRE

INTERPELLATIONS	4
- de Mme Marion Lemesre	4
à M. Benoît Cerexhe, ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé de l'Emploi, de l'Économie, du Commerce extérieur et de la Recherche scientifique,	
concernant "le Plan langues pour les Bruxellois".	
<i>Discussion – Orateurs : M. Hamza Fassi-Fihri, M. Arnaud Pinxteren, M. Emmanuel De Bock, M. Benoît Cerexhe, ministre, Mme Marion Lemesre.</i>	6
- de M. Arnaud Pinxteren	15
à M. Benoît Cerexhe, ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé de l'Emploi, de l'Économie, du Commerce extérieur et de la Recherche scientifique,	
concernant "le nouveau contrat de gestion d'Actiris".	
Interpellation jointe de Mme Elke Van den Brandt,	16
concernant "le CV multimédia".	
<i>Discussion conjointe – Orateurs : Mme Nadia El Yousfi, M. Hamza Fassi-Fihri, M. Emmanuel De Bock, Mme Elke Roex, M. Benoît Cerexhe, ministre, M. Arnaud Pinxteren, Mme Elke Van den Brandt.</i>	20

INHOUD

INTERPELLATIONS	4
- van mevrouw Marion Lemesre	4
tot de heer Benoît Cerexhe, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Tewerkstelling, Economie, Buitenlandse Handel en Wetenschappelijk Onderzoek,	
betreffende "het Talenplan voor de Brusselaars".	
<i>Bespreking – Sprekers: de heer Hamza Fassi-Fihri, de heer Arnaud Pinxteren, de heer Emmanuel De Bock, de heer Benoît Cerexhe, minister, mevrouw Marion Lemesre.</i>	6
- van de heer Arnaud Pinxteren	15
aan de heer Benoît Cerexhe, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Tewerkstelling, Economie, Buitenlandse Handel en Wetenschappelijk Onderzoek,	
betreffende "het nieuwe beheerscontract van Actiris".	
Toegevoegde interpellatie van Mevrouw Elke Van den Brandt,	16
betreffende "het multimedia-CV".	
<i>Samengevoegde bespreking – Sprekers: mevrouw Nadia El Yousfi, de heer Hamza Fassi-Fihri, de heer Emmanuel De Bock, mevrouw Elke Roex, de heer Benoît Cerexhe, minister, de heer Arnaud Pinxteren, mevrouw Elke Van den Brandt.</i>	20

*Présidence : M. Walter Vandenbossche, président.
Voorzitterschap: de heer Walter Vandenbossche, voorzitter.*

INTERPELLATIONS

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

INTERPELLATION DE MME MARION LEMESRE

À M. BENOÎT CEREXHE, MINISTRE DU GOUVERNEMENT DE LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE, CHARGÉ DE L'EMPLOI, DE L'ÉCONOMIE, DU COMMERCE EXTÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE,

concernant "le Plan langues pour les Bruxellois".

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

Mme Marion Lemesre.- La nécessité de maîtriser plusieurs langues pour trouver un emploi à Bruxelles n'est plus à démontrer et le Plan langues pour les Bruxellois a été créé en ce sens. Après quatre ans de mise en application et à un an de son terme, certains aspects de celui-ci posent toutefois question.

Si le système des chèques langues semble bien profiter à certains profils de bénéficiaires - pour une large part, les personnes ayant atteint un niveau d'études supérieures -, quel est le bilan pour le public qui, sorti de l'enseignement secondaire, ne maîtrise pas suffisamment le français et se présente sur le marché de l'emploi ?

La multiplication des cours de propédeutique dans les universités tend pourtant à montrer qu'il y a une connaissance insuffisante de la langue française parmi les élèves issus de l'enseignement francophone.

En septembre 2010, lors de la présentation du projet de Plan langues, vous reconnaissiez ne pas

INTERPELLATIES

De voorzitter.- Aan de orde zijn de interpellaties.

INTERPELLATIE VAN MEVROUW MARION LEMESRE

TOT DE HEER BENOÎT CEREXHE, MINISTER VAN DE BRUSSELSE HOOFDSTEDELIJKE REGERING, BELAST MET TEWERKSTELLING, ECONOMIE, BUITENLANDSE HANDEL EN WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK,

betreffende "het Talenplan voor de Brusselaars".

De voorzitter.- Mevrouw Lemesre heeft het woord.

Mevrouw Marion Lemesre (in het Frans).- *Een goede talenkennis is onontbeerlijk om werk in Brussel te vinden. Daarom hebt u het Talenplan voor de Brusselaars ontwikkeld. Een aantal elementen lijken evenwel nog voor verbetering vatbaar.*

Zo worden de taalcheques vooral gebruikt door personen met een diploma hoger onderwijs. Hoe zit het met de jongeren die na hun secundaire studies een job zoeken en het Frans niet voldoende beheersen?

In september 2010 hebt u bij de voorstelling van het Talenplan toegegeven dat u geen exacte cijfers heeft over het aantal werkzoekenden dat geen van beide landstalen voldoende beheerst om een job te vinden, zich in te schrijven of een opleiding te volgen.

Volgens het Brussels Observatorium voor de Werkgelegenheid schommelt het aantal werkzoekenden dat geen diploma heeft - of geen erkend diploma - en geen van beide landstalen

disposer des indicateurs statistiques suffisants pour pouvoir quantifier et qualifier la part des demandeurs d'emploi ne maîtrisant suffisamment aucune des deux langues nationales pour prétendre à un emploi, ou simplement pour s'inscrire et suivre une formation qualifiante.

Selon l'Observatoire bruxellois de l'emploi, la proportion de demandeurs d'emploi n'ayant pas fait d'études - ou ayant un titre non reconnu - ne connaissant pas une des deux langues nationales oscille entre 19 et 28% selon la tranche d'âge. Cela représente une part non négligeable de demandeurs d'emploi inaptes à s'insérer sur le marché de l'emploi pour des raisons linguistiques.

Ce public est-il encouragé avec suffisamment d'insistance à suivre un parcours d'apprentissage linguistique, indispensable à l'intégration sur le marché de l'emploi ?

Votre Plan langues se compose d'un volet basé sur des tests linguistiques. En 2011, 11.545 tests ont été effectués, mais n'ont toutefois conduit que 4.655 personnes vers une formation linguistique, soit environ 40%. Toutes langues enseignées confondues, ces tests ont révélé que 9.287 personnes sur les 11.545 - soit plus de 80% - ne dépassaient pas le niveau A, c'est-à-dire le niveau élémentaire.

On est droit de s'interroger sur les raisons de cet écart entre le nombre de tests effectués et le peu de personnes orientées vers une formation linguistique, qui semble pourtant nécessaire.

Le passage de ces tests se fait-il sur une base volontaire uniquement ou dès l'inscription chez Actiris ?

Ensuite, une fois le diagnostic linguistique émis et un niveau du cadre européen commun de référence ou CECR attribué, quel est l'impact de celui-ci sur la formation proposée ?

L'offre de formation linguistique est étendue à Bruxelles (cours individuels, promotion sociale, Bruxelles Formation, etc.), mais le Plan langues vise aussi à favoriser les synergies entre les différents acteurs concernés.

Dans une optique de cohérence entre les différents

kent, tussen 19 en 28%, naargelang van de leeftijdscategorie. Dat is geen gering aantal. Wordt dit publiek voldoende aangemoedigd om een taalopleiding te volgen?

In 2011 werden 11.545 taaltests uitgevoerd. Op basis daarvan werd slechts 40% van de personen naar een taalopleiding doorverwezen, terwijl meer dan 80% enkel het basisniveau haalde. Hoe komt dat?

Gaat het om vrijwillige tests of worden die tests systematisch afgenomen bij alle werkzoekenden die zich bij Actiris inschrijven?

Op basis van de taaltest wordt een taalniveau toegekend volgens het Europees Referentiekader voor Talen (ERK). Voor welke niveaus wordt een taalopleiding voorgesteld?

In Brussel bestaat er een ruim opleidingsaanbod (individuele lessen, volwassenenonderwijs, Bruxelles Formation,...). Het Talenplan wil de synergie tussen die verschillende actoren verbeteren. Wordt er een gemeenschappelijke opleidingskader of een gemeenschappelijk referentiekader zoals het ERK gebruikt, zodat de werkgevers een duidelijk beeld hebben van de taalvaardigheden van de kandidaten?

U hebt een partnerschap tussen Actiris, de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) en Bruxelles Formation aangekondigd om voor elke kandidaat een taalpaspoort op te stellen. Hoe ver staat dit project?

Moet de taaltest niet worden veralgemeend tot alle werkzoekenden die zich bij Actiris inschrijven? Welke maatregelen worden momenteel voorgesteld aan de werkzoekenden die maar een lage score halen?

Hoe komt het dat er zo'n groot verschil is tussen het aantal afgelegde tests en het aantal voorgestelde taalopleidingen? Bestaat er een gemeenschappelijk opleidings- en beoordelingskader?

partenaires de formation impliqués, existe-t-il un cadre commun de cours qui orchestrerait la formation linguistique, du niveau le plus bas (A0) jusqu'à un niveau au moins autonome (B2), validé par l'obtention d'un nouveau niveau CECR grâce auquel les employeurs pourraient avoir une idée claire des compétences linguistiques du candidat à l'emploi ?

Enfin, dans cette perspective, vous aviez proposé le projet d'un partenariat futur entre Actiris, le Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) et Bruxelles Formation visant à développer avec le candidat un portfolio linguistique. Quelles sont aujourd'hui les réalisations concrètes de ce projet ?

Je souhaiterais, par ailleurs, vous interroger sur les points suivants.

Ne serait-il pas opportun de généraliser les tests linguistiques des demandeurs d'emploi bruxellois dès l'inscription chez Actiris ? Dans le cas des demandeurs d'emploi n'ayant obtenu qu'un faible score au test linguistique, quelles sont les mesures qui existent aujourd'hui pour pallier efficacement ce problème ?

Comment expliquez-vous l'écart considérable entre le nombre de tests linguistiques effectués et le nombre, bien moindre, de formations linguistiques effectivement dispensées ? Quelle que soit la filière de formation choisie pour les cours de langue, existe-t-il un cadre commun de cours, balisé par des repères de réussite ou d'échec au sein du CECR que vous prenez comme référence et qui pourrait aussi servir de référence à l'employeur ?

Quel est aujourd'hui le bilan du partenariat entre Actiris, le VDAB et Bruxelles Formation visant à développer avec le candidat ce portfolio linguistique ?

Discussion

M. le président.- La parole est à M. Fassi-Fihri.

M. Hamza Fassi-Fihri.- Je tiens à saluer les efforts considérables déployés par le gouvernement depuis 2010 dans le cadre du Plan

Bespreking

De voorzitter.- De heer Fassi-Fihri heeft het woord.

De heer Hamza Fassi-Fihri (*in het Frans*).- *Ik juich de inspanningen toe die de regering sinds 2010 levert in het kader van het Talenplan. Het*

langues. Nous mesurons l'ampleur de la tâche. Il faut en effet permettre aux demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation linguistique répondant aux exigences d'un marché de l'emploi aussi cosmopolite et multiculturel que celui de Bruxelles. Ce n'est pas une mince affaire. Comme l'a rappelé Mme Lemesre, la mission est double : la formation en langues recouvre deux problématiques différentes. La première consiste en l'apprentissage d'une première langue nationale par un public sous-qualifié ne maîtrisant aucune des deux langues nationales de manière suffisante pour intégrer le marché du travail. La seconde concerne les formations dans une deuxième, voire une troisième langue nationale, voire dans une ou plusieurs langues étrangères, et destinée alors à un public davantage, voire très qualifié.

La multitude des besoins et des publics demande donc le déploiement d'approches et de moyens adaptés aux attentes de chacun. Dans ce contexte, il est question de compléter l'arsenal actuel de programmes de formation par une plate-forme internet destinée à l'apprentissage du français ou du néerlandais à distance.

Le lancement de cette plate-forme pensée sur le modèle du programme Wallangues, déjà opérationnelle en Wallonie et qui rencontre un véritable succès a été annoncé pour 2013. Cette échéance pourra-t-elle être respectée ? Ce dispositif devrait constituer dans un premier temps un nouvel outil gratuit mis à disposition des demandeurs d'emploi domiciliés à Bruxelles. L'ouverture de ce site à l'ensemble des résidents bruxellois, qu'ils soient demandeurs d'emploi ou non, est-elle envisagée à terme comme c'est le cas en Wallonie ? De plus, l'extension des programmes à d'autres langues, telles que l'allemand ou l'anglais, indispensable pour l'obtention de certains emplois à Bruxelles, est-elle prévue ?

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

M. Arnaud Pinxteren.- Au-delà des résultats quantitatifs - nombre de chèques langues distribués, nombre de tests de langues effectués -, nous avons déjà souligné, lors de l'adoption du Plan langues en 2010, l'importance d'évaluer également les résultats qualitatifs des initiatives menées dans le cadre de ce plan.

gaat om een enorme uitdaging, aangezien Brussel een zeer cosmopolitische en multiculturele arbeidsmarkt heeft. Wij moeten niet alleen opleidingen in een eerste landstaal organiseren voor laaggeschoold werkzoekenden die geen van beide landstalen voldoende beheersen om een job te vinden maar ook opleidingen in de tweede en derde landstaal of in een of meerdere vreemde talen voor meer geschoolde werkzoekenden.

U overweegt om in 2013 de bestaande opleidingsformules aan te vullen met een internetplatform waar men Frans of Nederlands vanop afstand kan leren, naar het voorbeeld van het programma Wallangues dat in Wallonië een groot succes kent. Zit dit project op schema?

Het internetplatform is in de eerste plaats bedoeld voor werkzoekenden die in Brussel zijn gedomicilieerd. Overweegt u om die website nadien open te stellen voor alle Brusselaars? Bent u van plan om het programma uit te breiden tot andere talen zoals het Duits of het Engels? De kennis van die talen is immers noodzakelijk voor bepaalde jobs in Brussel.

De voorzitter.- De heer Pinxteren heeft het woord.

De heer Arnaud Pinxteren *(in het Frans).*- *We moeten niet alleen rekening houden met kwantitatieve gegevens, zoals het aantal taalcheques dat werd verdeeld, maar ook met de kwalitatieve resultaten van de initiatieven die op grond van het Talenplan werden genomen.*

Avez-vous pu mettre un dispositif en place pour apprécier et appréhender l'évolution qualitative de la connaissance des langues au niveau des demandeurs d'emploi ? Sur cette base, une évolution de leur niveau de bilinguisme a-t-elle pu être observée ? Ce niveau leur a-t-il permis de décrocher un emploi ? Existe-t-il une appréciation de la trajectoire des demandeurs d'emploi à la suite de ce plan ?

Par ailleurs, un des chantiers à moyen terme du Plan langues concernait l'augmentation du nombre d'établissements scolaires de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire pratiquant l'immersion linguistique en Région bruxelloise. Où en est ce projet ? Quelle articulation a-t-elle pu être mise en place avec le décret immersion de la Fédération Wallonie-Bruxelles ?

Nous savons qu'à Bruxelles, les écoles d'immersion ont beaucoup moins essaimé qu'en Wallonie, à cause, notamment, d'un manque de financement, de la difficulté à trouver des professeurs bilingues, mais aussi de la "concurrence" à Bruxelles avec les écoles néerlandophones qui attirent de plus en plus les enfants de familles aisées.

Le problème du bilinguisme reste pourtant un problème majeur d'accès à l'emploi pour nombre de nos demandeurs d'emploi et l'idée de saisir ce problème à la source dès l'enseignement fondamental nous semble plus qu'importante.

Quelle concertation avez-vous pu mettre en place avec la Fédération Wallonie-Bruxelles afin d'augmenter le nombre d'écoles en immersion, notamment dans les quartiers les plus fragilisés ?

Par ailleurs, il existe une obligation pour les écoles bruxelloises de dispenser des cours dans la deuxième langue nationale à partir de la troisième année primaire (cinquième primaire en Wallonie). Or, la Fédération Wallonie-Bruxelles ne tient pas compte de cette spécificité bruxelloise dans l'octroi du capital-période, ce qui entraîne un manque à gagner important pour les écoles bruxelloises, évalué à 14 millions d'euros.

Dans le cadre du Plan langues, êtes-vous intervenu auprès de la Fédération Wallonie-Bruxelles à ce

Hebt u ervoor gezorgd dat de evolutie van de talenkennis (in de kwalitatieve zin) van werklozen kan worden gevolgd? Evolveert het niveau van die talenkennis? Vinden meer werklozen een baan dankzij een betere talenkennis? Hebt u zicht op de invloed van dit plan op werklozen?

Een van de maatregelen uit het talenplan bestond erin dat meer Brusselse basis- en middelbare scholen taalbadonderwijs zouden aanbieden. Wat is de stand van zaken? Werd de maatregel afgestemd op het decreet van de Fédération Wallonie-Bruxelles over taalbadonderwijs?

In Brussel is het aanbod van taalbadonderwijs veel kleiner dan in Wallonië. Dat heeft onder meer te maken met een gebrekkige financiering en de moeilijkheid om tweetalige leerkrachten te vinden, maar ook met de concurrentie van het Nederlandstalige onderwijs.

Een gebrek aan talenkennis blijft nochtans een belangrijke hinderpaal voor werkzoekenden. Mijn fractie vindt dat het probleem bij de bron moet worden aangepakt, namelijk in het onderwijs.

Hebt u overleg gepleegd met de Fédération Wallonie-Bruxelles om het aantal scholen die taalbadonderwijs organiseren uit te breiden?

Brusselse scholen moeten vanaf het derde jaar van de basisschool de tweede landstaal onderwijzen. De Fédération Wallonie-Bruxelles houdt voor de financiering geen rekening met die specifieke regeling, waardoor de Brusselse scholen ongeveer 14 miljoen euro aan hun neus voorbij zien gaan. Hebt u dat probleem ter sprake gebracht?

sujet ?

M. le président.- La parole est à M. De Bock.

M. Emmanuel De Bock.- Je me joins aux questions de mes collègues, en particulier celles de M. Pinxteren, sur l'évaluation du mécanisme.

Celui-ci, qui a été lancé il y a trois ou quatre ans - et considérablement renforcé depuis - mérite aujourd'hui un débat. Qui bénéficie exactement de ce mécanisme ? Dans quelle mesure celui-ci permet-il de trouver, de retrouver, voire de conserver un emploi ?

Ce mécanisme est-il efficace ? Ne faudrait-il pas le calibrer davantage ?

Au-delà de l'aspect du bilinguisme, d'autres langues étrangères comme l'anglais sont-elles concernées par ce mécanisme ? Dans l'affirmative, pourriez-vous nous fournir un tableau récapitulatif des langues concernées, ce qui permettrait d'avoir une approche plus dynamique de la politique à mener ?

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

M. Benoît Cerexhe, ministre.- Avant de répondre à vos différentes questions, je souhaite revenir sur quelques éléments plus globaux.

Comme vous l'avez rappelé, le Plan langues pour les Bruxellois a été lancé en septembre 2010. Il est le fruit d'une collaboration entre plusieurs acteurs : la Région, la Cocof, la Vlaamse Gemeenschaps Commissie (VGC), Actiris, Bruxelles Formation, le Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) et le Service formation PME (SFPME).

Pour rappel, cette initiative conjointe se basait sur le constat que les connaissances linguistiques, et singulièrement - mais pas uniquement, M. De Bock - celles des deux langues nationales, sont un requis important pour trouver une place sur le marché de l'emploi à Bruxelles. Avec l'internationalisation de Bruxelles, il appert que d'autres langues peuvent également être très utiles.

Selon une étude réalisée en 2011 par l'Observatoire bruxellois de l'emploi, d'une part,

De voorzitter.- De heer De Bock heeft het woord.

De heer Emmanuel De Bock (in het Frans).- *Ik sluit mij aan bij de vragen van mijn collega's, met name over de evaluatie van het mechanisme. Wie zijn de begunstigden? In welke mate zorgt het Talenplan ervoor dat de begunstigden een job vinden of behouden?*

Wordt er naast de tweetaligheid ook aandacht besteed aan vreemde talen zoals Engels? Over welke talen gaat het precies?

De voorzitter.- De heer Cerexhe heeft het woord.

De heer Benoît Cerexhe, minister (in het Frans).- *Het Talenplan ging van start in september 2010 en is de vrucht van een samenwerking tussen het gewest, de Cocof, de VGC, Actiris, Bruxelles Formation, de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) en de Service formation PME (SFPME).*

Kennis van beide landstalen, maar ook van andere talen, bleek immers erg belangrijk op de Brusselse arbeidsmarkt en de internationalisering van Brussel zal die trend nog versterken.

Volgens een studie uit 2011 worden in 48% van de vacatures bij Actiris specifieke vereisten qua talenkennis vermeld (61% bij de knelpuntberoepen). In 90% van de gevallen wordt kennis van Frans en Nederlands gevraagd. Minder dan 10% van de werkzoekenden verklaart echter een goede mondelinge of schriftelijke kennis van het Nederlands te hebben.

48% des offres d'emploi d'Actiris spécifient explicitement des exigences linguistiques (61% pour les fonctions critiques), et près de 90% de ces offres requièrent la combinaison du français et du néerlandais. D'autre part, moins de 10% des demandeurs d'emploi déclarent avoir une bonne connaissance orale et écrite du néerlandais. Nous disposons donc d'indicateurs qui justifient que des efforts soient menés au niveau de l'apprentissage des langues. Ce que nous avons fait et continuons à faire, comme l'a rappelé M. Fassi-Fihri.

Je rappelle, pour ne prendre qu'un des éléments du Plan langues, que le budget consacré aux chèques langues est passé d'un million d'euros en 2004 à un peu plus de neuf millions d'euros, et que le nombre de bénéficiaires de ces chèques à Bruxelles est passé de 500 personnes en 2004 à plus de 7.000 en 2012, ce qui représente une augmentation fort importante.

Et ce n'est pas tout, puisque ces chèques langues font partie d'un dispositif plus global. Ainsi, dans le cadre de l'accord de coopération sur la mobilité interrégionale avec la Communauté flamande, le ministre Vandebroucke, à l'époque, et le ministre Muylers, récemment, ont tous les deux accepté de dégager un budget complémentaire pour renforcer l'apprentissage des langues à Bruxelles. Le VDAB a donc investi de manière complémentaire dans l'apprentissage des langues.

Ce dispositif plus global englobe l'offre de Bruxelles Formation en matière de langues (formations en langues orientées métiers, stages linguistiques en entreprises, etc.), les cours de langues organisés à l'Espace formation PME (EFPME) en collaboration avec Syntra et les cours de langues organisés par l'enseignement de promotion sociale. Ce dernier volet est rarement évoqué, mais il représente une masse extrêmement importante. Ce réseau d'enseignement de très bonne qualité a accepté de développer ses offres de formation à Bruxelles.

Sur une base annuelle, près de 50.000 Bruxellois suivent une formation en langues en enseignement de promotion sociale. Quelque 80% d'entre eux sont des étudiants et 20% - soit 10.000 personnes - sont des demandeurs d'emploi.

M. Emmanuel De Bock.- Ces 20% bénéficient-ils

Inspanningen op dit vlak zijn dus zeker nuttig en die leveren wij. Zo is het budget voor de talenchques gestegen van een miljoen euro in 2004 tot ruim negen miljoen euro en het aantal personen dat deze cheques ontvangt, van 500 in 2004 tot ruim 7.000 in 2012.

Deze talenchques kaderen bovendien in een globale aanpak. Zo hebben de Vlaamse ministers Vandebroucke en, nadien, Muylers een bijkomend budget vrijgemaakt voor taallessen van de VDAB in Brussel.

Verder is er het aanbod van Bruxelles Formation (beroepsgeoriënteerde taalcursussen, taalstages in ondernemingen, enzovoort), de taalcursussen van de SFPME en het tweedekansonderwijs. Dit laatste biedt een hoge kwaliteit en zal zijn aanbod in Brussel uitbreiden.

Jaarlijks volgen bijna 50.000 Brusselaars een taalcursus in het tweedekansonderwijs. Zo'n 80% daarvan zijn studenten en de rest werkzoekenden.

De heer Emmanuel De Bock (*in het Frans*).

des chèques langues ?

M. Benoît Cerexhe, ministre.- Lorsque le niveau du demandeur d'emploi n'est pas suffisant pour suivre des cours individuels ou des cours en petit groupe, celui-ci est orienté vers l'enseignement de promotion sociale via ces chèques. Globalement, une grande partie des élèves n'est pas touchée par les chèques langues.

Toutes ces initiatives ne seraient rien si elles ne donnaient pas des résultats concrets. Or, les analyses de la mesure chèques langues montrent que cette dernière permet d'augmenter substantiellement les chances de retrouver un travail.

La répartition des choix entre les différentes langues - français, néerlandais, anglais et espagnol - est reprise dans un document qui est à votre disposition.

L'Observatoire bruxellois de l'emploi a réalisé une analyse longitudinale des bénéficiaires des chèques, visant à évaluer les effets de ces chèques en termes de remise à l'emploi. L'analyse a clairement montré qu'il existait une relation significative entre la probabilité de sortir du chômage et le fait d'avoir bénéficié d'un chèque langue.

La comparaison en termes de taux de sortie a porté sur les bénéficiaires des chèques à l'aide de deux groupes de contrôle. Une différence de 17,2% en termes de taux de sortie a été enregistrée entre les chercheurs d'emploi ayant ou non suivi une formation en langues.

L'analyse a également tenu compte des caractéristiques des bénéficiaires. La hausse de la probabilité de sortir du chômage s'observe pour toutes les catégories examinées, y compris pour les chercheurs d'emploi ayant les profils les plus vulnérables, c'est-à-dire les chômeurs âgés, les chercheurs d'emploi inoccupés de longue durée et les chômeurs faiblement qualifiés.

Enfin, on a également constaté que les taux de sortie du chômage augmentaient pour les bénéficiaires des chèques, tous âges confondus, y compris pour les jeunes de moins de 25 ans. Dans le cadre des mesures 2012 du Plan langues, nous

Krijgt die 20% talencheques?

De heer Benoît Cerexhe, minister (in het Frans).- *Als het niveau van een werkzoekende te laag is voor individuele lessen of cursussen in kleine groepen, wordt hij via deze cheques naar het tweedekansonderwijs georiënteerd. Een groot deel van de leerlingen krijgt geen talencheques.*

Ik kan u een tabel bezorgen met de verdeling van de keuze voor de verschillende talen (Frans, Nederlands, Engels en Spaans).

Uit analyses blijkt dat de talencheques de kansen om werk te vinden sterk verhogen. Bij de groep die de cheques kregen geraakt 17,2% meer aan werk dan bij de groep zonder cheques. Dit verschil geldt voor alle categorieën, ook voor oudere werkzoekenden, werkzoekenden onder de 25 jaar, langdurig werklozen en laaggeschoolden.

Ik heb het Observatorium voor de Werkgelegenheid gevraagd om deze studie te actualiseren. De definitieve resultaten zullen er eind januari zijn, maar het ziet er naar uit dat ze de voorgaande analyse zullen bevestigen.

Wat taaltests bij de inschrijving betreft, de adviseurs van Actiris maken de werkzoekenden tijdens hun onderhoud steeds bewust van het belang van talenkennis en van de mogelijkheden om daar iets aan te doen. De laatste jaren laten steeds meer werkzoekenden zich testen: ruim 15.000 in 2012 tegen 4.221 in 2006.

Het is een van de verworvenheden uit het beheerscontract van Actiris dat het middelen krijgt om de competenties van de werkzoekenden na te gaan, ook wat de talenkennis betreft. Dat kost natuurlijk heel wat.

Een veralgemening van de tests komt er niet, omdat het hele uitgangspunt net is dat de werkzoekenden dit vrijwillig doen. Werkzoekenden die slecht scoren op een taaltest, kunnen een talencheque krijgen. Zij worden in eerste instantie doorverwezen naar groepslessen, bijvoorbeeld in het tweedekansonderwijs.

Zodra ze een zeker niveau bereikt hebben, kunnen ze een tweede talencheque krijgen waarmee ze individuele lessen kunnen volgen.

avons demandé à l'Observatoire de réactualiser cette étude. Les résultats définitifs sont attendus pour la fin janvier, mais, selon un premier rapport intermédiaire qui m'a été transmis, ceux-ci semblent bien se confirmer.

Quant à la généralisation des tests de langues dès l'inscription, je rappelle que lors des entretiens avec les demandeurs d'emploi, les conseillers à l'emploi d'Actiris les sensibilisent à l'importance de la connaissance des langues sur notre marché de l'emploi, à la possibilité de tester leurs connaissances en langues et à l'existence des chèques langues.

Les effets sont réels, puisque les tests sont en constante augmentation ces dernières années : de 4.221 tests en 2006, nous sommes aujourd'hui passés à plus de 15.000 en 2012. Le nombre de demandeurs d'emploi qui viennent tester leurs connaissances linguistiques est donc en nette progression.

Quant à une généralisation de ce dispositif à tous les demandeurs d'emploi, une des philosophies sous-jacentes de ce mécanisme repose sur un principe volontariste. Les demandeurs d'emploi qui effectuent un test de langues auprès d'Actiris se dirigent ensuite vers des dispositifs mis en place par d'autres acteurs, comme l'enseignement de promotion sociale.

Dans le cadre du débat que nous aurons certainement concernant le contrat de gestion d'Actiris, nous évoquerons un des acquis du contrat de gestion qui consiste en la mise à disposition de moyens pour permettre à Actiris de valider les compétences et les connaissances de tous les demandeurs d'emploi. Ceci requiert des moyens budgétaires importants, en ce compris dans le domaine linguistique.

Au niveau des mesures spécifiques pour les demandeurs d'emploi ayant un score faible aux tests de langues : ceci ne les empêche nullement de pouvoir bénéficier d'un chèque langue. Ils sont dirigés dans un premier temps vers des cours collectifs, notamment dans l'enseignement de promotion sociale.

Ensuite, si leurs connaissances augmentent et qu'ils atteignent un certain niveau, ils peuvent

Het verschil tussen het aantal tests en het aantal opleidingen verkleint. In 2006 waren er 741 talencheques tegen 4.221 tests, nu zijn het er 7.000 tegen 15.000 tests.

Dat betekent niet dat de andere 8.000 werkzoekenden niets doen. Zij kunnen ook taalcursussen volgen bij Bruxelles Formation of in het tweedekansonderwijs.

Voor de certificering van de verworven taalkennis, hanteert Actiris de Europese norm ATLI. De programma's van de cursussen worden ook goedgekeurd door de gemeenschappen. De privé-opleidingsinstellingen sluiten daarover een overeenkomst af met Actiris.

Actiris, de VDAB en Bruxelles Formation hebben een taalportfolio ontwikkeld op basis van het talenpaspoort dat de EU promoot. Hierin wordt de talenkennis van de werkzoekenden geregistreerd met een overzicht van de gevolgde cursussen en de ervaring met het gebruik van de talen, naast een eigen inschatting van de talenkennis door de werkzoekende zelf.

Bij gebrek aan talencheques heeft Wallonië het platform Brulangues ontwikkeld. Ook dat is een nieuw initiatief voor 2013. We zullen de termijn wellicht halen.

Daarnaast omvat het Talenplan nog een aantal concrete initiatieven, bijvoorbeeld rond taalbaden. Er komt overleg met de Fédération Wallonie-Bruxelles over initiatieven op middellange en lange termijn, die kaderen in de New Deal van het gewest.

Ik ben een groot voorstander van taalbaden en heb hierover een resolutie ingediend in het Brussels Parlement, toen ik nog in de oppositie zat. Net in Brussel, waar de behoefte het grootst is, zijn er het minst scholen die deze techniek toepassen.

Overigens moeten voor Brussel wel de beschikkingen van het federale parlement gewijzigd worden en dat is niet evident. Ik vraag u wat geduld.

bénéficiaire d'un second chèque langue, donnant cette fois-ci accès à des cours individuels et permettant de créer un véritable parcours linguistique.

Pour ce qui est de l'écart entre le nombre de tests (15.000) et de formations, il s'explique par plusieurs facteurs. Cependant, on constate également que cet écart se réduit. En 2006, il y avait 741 bénéficiaires de chèques langues pour 4.221 tests effectués. Aujourd'hui, nous sommes à 7.000 bénéficiaires pour 15.000 tests réalisés.

De plus, cela ne veut pas dire que les 8.000 autres ne font rien. Ils peuvent suivre des cours à Bruxelles Formation, ou encore dans l'enseignement de promotion sociale. Si seule la moitié des participants bénéficie de chèques, il ne faut pas en conclure que ceux-ci ne suivent pas de formations en langues. Ne soyons pas réducteurs par rapport à ce chiffre en augmentation.

Concernant la certification des connaissances linguistiques acquises, Actiris se réfère à la norme européenne ATL1. Je rappelle également que les programmes de cours sont des programmes de l'enseignement dûment approuvés par les Communautés, ou font l'objet d'une convention entre l'opérateur de formation privé et Actiris. En effet, différents opérateurs privés sont reconnus par Actiris et leurs programmes de formations linguistiques sont validés par Actiris.

Enfin, en ce qui concerne le partenariat entre Actiris, le VDAB et Bruxelles Formation pour le développement d'un portfolio linguistique avec le candidat, les différents services publics d'emploi et de formation professionnelle belges ont opté pour le passeport linguistique promu par l'Union européenne. Celui-ci enregistre l'ensemble des compétences linguistiques acquises par les chercheurs d'emploi et offre un aperçu de "l'identité linguistique" de l'apprenant en indiquant les langues secondes ou étrangères qu'il étudie ou a étudiées, les qualifications formelles en langues qu'il a obtenues et ses expériences significatives d'utilisation de la langue étrangère étudiée. Ce document contient en outre une auto-évaluation par l'apprenant de ses compétences actuelles dans cette langue.

Quant à la plate-forme Brulanguages, qu'a

développée la Wallonie à défaut d'un système de chèques langues, elle fait aussi partie de notre arsenal d'initiatives pour 2013. Tout indique que le délai sera respecté.

La note au gouvernement sera déposée au début du mois de février et cette initiative sera opérationnelle dans les mois qui suivent.

En ce qui concerne le rôle des Communautés et de l'immersion linguistique, le Plan langues prévoyait plusieurs initiatives que nous pouvons concrétiser. Il prévoyait aussi des concertations avec la Fédération Wallonie-Bruxelles à propos d'initiatives à mettre sur pied à moyen ou long terme. La concertation avec la Fédération Wallonie-Bruxelles a été intégrée dans le cadre du New Deal qui est piloté par la Région.

Je suis, comme vous, un ardent défenseur de l'enseignement par immersion. J'ai d'ailleurs été l'auteur d'une résolution du Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale à ce sujet lorsque j'étais dans l'opposition.

Il est relativement paradoxal de constater que c'est à Bruxelles, où le besoin se fait le plus sentir, qu'il y a le moins d'écoles qui pratiquent cette immersion. Il faut toutefois savoir que, pour Bruxelles, cela demande la modification de dispositions par le Parlement fédéral, et que ce n'est pas facile à obtenir.

Cette concertation existe et elle est mise en œuvre par un nombre croissant d'écoles, mais cela devrait être beaucoup plus massif. C'est un objectif que je poursuis avec vous, mais qui demandera encore un peu de patience.

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

Mme Marion Lemesre.- La carence principale constatée est inhérente à la qualité de l'enseignement. Cette assemblée n'est pas le lieu idéal pour une interpellation sur ce point précis, car cette carence concerne des adolescents qui ont atteint l'âge de 18 ans et qui n'ont même pas acquis la première langue nationale. Cela a été constaté dans certaines écoles techniques ou professionnelles, et même dans l'enseignement secondaire général. Lorsqu'on y évalue le niveau

De voorzitter.- Mevrouw Lemesre heeft het woord.

Mevrouw Marion Lemesre (in het Frans).- *Heel wat jongeren van 18 jaar beheersen de eerste landstaal niet voldoende. Die vaststelling geldt voor het technisch en beroepsonderwijs, maar ook voor het algemeen secundair onderwijs. Het probleem ligt dus bij de kwaliteit van het onderwijs, en met name van het Franstalig onderwijs. Deze assemblee is evenwel niet de beste plaats om hierop dieper in te gaan.*

d'orthographe de ces jeunes ou leur incapacité à s'exprimer dans la première langue nationale, on constate combien le bât blesse dans l'enseignement et, notamment, dans l'enseignement francophone.

Malgré les efforts réalisés en termes de moyens ou d'offre de formations, que je salue d'ailleurs, on constate que 10% des chômeurs seulement sont bilingues. Le constat est récurrent.

Quant aux missions locales, et autres structures, dans les communes de la première couronne, notamment, disposez-vous de chiffres relatifs aux demandeurs d'emploi n'ayant aucun acquis de l'une des deux langues nationales ? Cette population est-elle ciblée par l'offre du Plan langues ? La méconnaissance d'au moins une des deux langues nationales les écarte de toute possibilité de trouver un emploi.

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

M. Benoît Cerexhe, ministre.- Je vérifierai si des demandeurs d'emploi n'ayant aucune connaissance d'au moins une des deux langues nationales sont inscrits chez Actiris.

J'attire votre attention sur le fait que le Plan langues comporte un volet "français langue étrangère". Bien que j'en ignore l'ampleur, cette problématique est prise en compte, notamment par Bruxelles Formation.

Mme Marion Lemesre.- Je vous remercie de bien vouloir nous transmettre ces informations.

- *L'incident est clos.*

INTERPELLATION DE M. ARNAUD PINXTEREN

À M. BENOÎT CEREXHE, MINISTRE DU GOUVERNEMENT DE LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE, CHARGÉ DE L'EMPLOI, DE L'ÉCONOMIE, DU COMMERCE EXTÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE,

concernant "le nouveau contrat de gestion d'Actiris".

Ondanks de inspanningen op financieel en opleidingsvlak is slechts 10% van de werkzoekenden tweetalig.

Hebt u cijfers over het aantal werkzoekenden dat geen van beide landstalen beheerst, met name in de gemeenten van de eerste kroon? Richt het Talenplan zich tot die doelgroep?

De voorzitter.- De heer Cerexhe heeft het woord.

De heer Benoît Cerexhe, minister *(in het Frans).*- *Ik zal nagaan of er bij Actiris werkzoekenden zijn ingeschreven die geen van beide landstalen beheersen.*

Het Talenplan omvat een hoofdstuk 'Frans als vreemde taal'. Die opleidingen worden onder meer verstrekt door Bruxelles Formation.

Mevrouw Marion Lemesre *(in het Frans).*- *Ik dank u bij voorbaat voor die informatie.*

- *Het incident is gesloten.*

INTERPELLATIE VAN DE HEER ARNAUD PINXTEREN

AAN DE HEER BENOÎT CEREXHE, MINISTER VAN DE BRUSSELSE HOOFDSTEDELIJKE REGERING, BELAST MET TEWERKSTELLING, ECONOMIE, BUITENLANDSE HANDEL EN WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK,

betreffende "het nieuwe beheerscontract van Actiris".

**INTERPELLATION JOINTE DE MME
ELKE VAN DEN BRANDT,**

concernant "le CV multimédia".

M. le président.- La commission décide de joindre l'interpellation de Mme Elke Van den Brandt à celle de M. Arnaud Pinxteren.

La parole est à M. Pinxteren.

M. Arnaud Pinxteren.- Dans l'édition du jeudi 20 décembre 2012 du journal Le Soir, nous apprenions l'approbation imminente du nouveau contrat de gestion d'Actiris par le gouvernement. Nous ne pouvons évidemment que nous réjouir de cette avancée sur un dossier éminemment important en matière de politique de l'emploi, même si nous regrettons qu'aucun débat n'ait pu avoir lieu préalablement en commission sur la base du rapport d'évaluation du premier contrat de gestion ainsi que sur la note d'orientation prévue par l'ordonnance du 30 avril 2009 relative au contrôle parlementaire.

Cela étant dit, j'aimerais revenir sur les trois lignes directrices majeures identifiées dans l'article du journal Le Soir que j'ai mentionné, à savoir la lutte contre les discriminations à l'embauche, l'évaluation des compétences des demandeurs d'emploi et la mise en place du dossier unique.

Premièrement, la lutte contre les discriminations à l'embauche serait l'une des priorités du nouveau contrat de gestion. Nous soutenons le gouvernement dans cette priorité. La discrimination à l'égard des Bruxellois sur le marché de l'emploi de notre Région est clairement identifiée par de nombreuses études comme l'un des fléaux majeurs à l'origine du chômage à Bruxelles.

Toujours selon l'article, le contrat de gestion d'Actiris prévoirait trois dispositifs de lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité sur le marché de l'emploi : un soutien à tout demandeur d'emploi victime de discrimination ; une offre de services aux employeurs en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité ; et la mise en place d'un Conseil de la diversité et de la non-discrimination.

**TOEGEVOEGDE INTERPELLATIE VAN
MEVROUW ELKE VAN DEN BRANDT,**

betreffende "het multimedia-CV".

De voorzitter.- De commissie beslist de interpellatie van mevrouw Elke Van den Brandt toe te voegen aan deze van de heer Arnaud Pinxteren.

De heer Pinxteren heeft het woord.

De heer Arnaud Pinxteren (*in het Frans*).- *Le Soir* meldde op 20 december 2012 dat de regering het nieuwe beheerscontract met Actiris weldra zou goedkeuren. Daar zijn we natuurlijk blij om, ook al vinden we het jammer dat er niet eerst in de commissie is over gedebatteerd.

De krant onderscheidde er drie hoofdthema's in: de strijd tegen discriminatie bij aanwerving, het screenen van de kwaliteiten van de werkzoekende en het persoonlijke dossier.

De strijd tegen discriminatie bij aanwerving zou mee bovenaan staan. We steunen de regering daarin. Heel wat studies hebben immers deze vorm van discriminatie al aangewezen als een van de belangrijkste oorzaken voor werkloosheid in Brussel.

Het beheerscontract voorziet in drie instrumenten om discriminatie op de arbeidsmarkt aan te pakken en diversiteit te promoten: steun aan elke werkzoekende die het slachtoffer is van discriminatie, dienstverlening aan werkgevers inzake strijd tegen discriminatie en promotie van de diversiteit en de oprichting van een 'raad voor de diversiteit en de non-discriminatie'.

Kunt u deze instrumenten wat toelichten?

Hoever staat het met de anonieme cv? Heeft men dat initiatief definitief overboord gegooid, ook al had federaal minister De Coninck beloofd achter dit soort initiatieven te staan?

Hoe staat het trouwens met het multimedia-cv, een absolute tegenpool van het anonieme cv? Vanwaar die ommezwaai?

Waarom is de multimedia-cv zo moeilijk toe te

Pouvez-vous donner plus de précisions sur ces trois dispositifs ? Que recouvrent-ils exactement ? Quels en sont les objectifs spécifiques ?

Qu'en est-il de l'initiative des CV anonymes ? Ce projet n'est pas cité dans les axes prioritaires. Est-il définitivement abandonné eu égard aux évaluations mitigées sur le sujet et ce, malgré l'annonce de la ministre fédérale De Coninck de favoriser ce type d'initiatives ?

Qu'en est-il, par ailleurs, de votre projet de CV multimédia, qui est complètement à l'opposé de l'initiative du CV anonyme ? Je souhaiterais obtenir quelques éclaircissements sur cette modification de stratégie.

Au-delà de son côté innovant et du fait qu'il permettrait d'aborder d'autres compétences que celles des diplômes uniquement, qu'est-ce qui explique la difficulté de mise en œuvre du CV multimédia ? Qu'en est-il de l'accès aux outils pour tous les demandeurs d'emploi ? Qu'en est-il de la capacité des opérateurs d'emploi d'accueillir cette charge de travail supplémentaire ?

Des questions légitimes se posent sur la mise en place de ce projet et sur les risques qu'il n'aboutisse à davantage de discrimination, sur d'autres bases, par exemple celle de l'accès aux multimédias ou celle de la compétence demandée.

La deuxième ligne directrice majeure du contrat de gestion tel qu'il apparaît dans la presse aurait trait à l'évaluation des compétences des demandeurs d'emploi en vue d'une bonne orientation des demandeurs d'emploi d'une part, et de l'augmentation de la crédibilité d'Actiris auprès des employeurs, d'autre part.

Nous soutenons, bien entendu, cet objectif de meilleure connaissance des demandeurs d'emploi, mais nous insistons aussi sur la nécessité d'effectuer en parallèle une meilleure analyse des offres d'emploi. Les exigences des employeurs sont trop souvent surévaluées par rapport aux besoins de la fonction, notamment en matière de connaissances linguistiques.

Un renforcement de la direction employeurs d'Actiris est-il prévu en ce sens ? Lors d'une réponse à l'une de mes interpellations sur le sujet

passen? Hebben alle werkzoekenden nu al toegang tot de instrumenten? Kunnen de tewerkstellingsoperatoren de extra werklust aan?

De vraag is of dit project geen nieuwe discriminatie in het leven roept, bijvoorbeeld op basis van de toegang tot de multimedia.

De tweede beleidslijn van het beheerscontract betreft het beter screenen van de werkzoekende om hem vervolgens beter te oriënteren, maar ook om Actiris bij werkgevers geloofwaardiger te doen overkomen.

We steunen natuurlijk de betere onderkenning van de kwaliteiten van de werkzoekende, maar dringen er op aan dat ook de werkaanbiedingen beter worden geanalyseerd. De werkgevers stellen hun eisen, onder meer hun taalvereisten, vaak te hoog.

Plant u een versterking van de directie van Actiris? In februari zei u de werkgeversbeheerders per sector te willen opsplitsen om de verschillende sectoren beter te kunnen bestrijken.

Is voor de werkzoekenden ook in een sectorale opsplitsing voorzien? Heeft Actiris raadgevers die beslagen zijn in de specifieke kennis van de werkzoekende? Hoe staat het met de opleidingsgraad van deze raadgevers?

De derde beleidslijn van het beheerscontract gaat over het persoonlijke dossier.

Hoe wordt de privacy van die gegevens bewaard? Kan de RVA ze inkijken? We pleiten al lang voor minder standaardisering en een meer individuele begeleiding van werkzoekenden. Betekent het persoonlijke dossier niet weer een standaardisering van het interview? Hoe verzoent u een meer individuele begeleiding met het persoonlijke dossier?

Ik stel voor het beheerscontract van Actiris aan de commissieleden uit te delen. Dan krijgen we een globale kijk op de doelstellingen van het contract en kunnen we eventueel terugkomen op de evaluatie van het vorige beheerscontract dat naar deze versie heeft geleid.

en février dernier, vous nous avez dit qu'il était prévu de réaliser un découplage sectoriel de la direction employeurs afin de mieux appréhender les différents secteurs d'activités.

Ce découplage sectoriel est-il également envisagé au sein de la direction chercheurs d'emploi d'Actiris afin de permettre une spécialisation des conseillers emploi en fonction du profil des demandeurs d'emploi ? Qu'en est-il par ailleurs de la formation des conseillers emploi, élément indispensable à une offre de service de qualité des demandeurs d'emploi ?

Quant à la troisième ligne directrice majeure du nouveau contrat de gestion, à savoir la mise en place du dossier unique, celle-ci constitue clairement un élément positif en termes de partage d'informations entre les nombreux acteurs de l'emploi et de la formation.

Qu'est-il prévu en termes de confidentialité des données ? Qu'en est-il notamment de l'accès à ces données par l'ONEM ? Par ailleurs, nous plaçons depuis longtemps pour une diminution des standardisations dans les procédures d'entretien des demandeurs d'emploi et pour une personnalisation de l'accompagnement. La mise en place du dossier unique ne risque-t-elle pas d'accentuer davantage la standardisation des procédures d'entretien ? Comment entendez-vous concilier le dossier unique et la personnalisation de l'accompagnement ?

Ces différentes questions m'amènent à vous proposer de présenter le contrat de gestion d'Actiris aux membres de la commission. Cela nous permettrait, au-delà des questions que nous vous posons aujourd'hui, d'avoir un aperçu global des objectifs et des éléments d'évaluation du contrat de gestion, et d'éventuellement revenir sur l'évaluation du contrat de gestion précédent, qui a conduit à cette nouvelle mouture.

M. le président.- La parole est à Mme Van den Brandt pour son interpellation jointe.

Mme Elke Van den Brandt (*en néerlandais*).- *Le contrat de gestion semble ambitieux. Je souhaiterais, comme M. Pinxteren, qu'il fasse l'objet d'une discussion en commission.*

De voorzitter.- Mevrouw Van den Brandt heeft het woord voor haar toegevoegde interpellatie.

Mevrouw Elke Van den Brandt.- Het beheerscontract lijkt ambitieus. Ik sluit mij dan ook aan bij de vraag van de heer Pinxteren om het in de commissie te bespreken. Die ambitie is nodig, want de uitdagingen in Brussel zijn enorm.

La question cruciale est de savoir si Actiris dispose des moyens pour le mettre effectivement en œuvre. Comment le parlement peut-il suivre de près et régulièrement cette mise en œuvre, tant sur le plan quantitatif que qualitatif ? Au VDAB par exemple, les commissions de visite permettent de voir comment les objectifs sont atteints.

Je suis partagée par rapport au CV multimédia qui permet aux personnes qui butent sur le CV classique de mettre leur personnalité en valeur autrement. Je serai attentive à l'évaluation du projet pilote de CV multimédia qui a été lancé en octobre.

Le but n'est pas de remplacer le CV anonyme par son opposé, le CV multimédia. L'évaluation du CV anonyme n'était, certes, pas totalement positive, mais pas non plus entièrement négative. Ses bénéfices et ses objectifs restent pertinents. À nous d'en proposer une formule améliorée.

Le CV multimédia me semble être un procédé très coûteux. En outre, comme le CV anonyme, il demande beaucoup de travail. Cet aspect avait justifié les réticences par rapport au CV anonyme.

De plus, le CV multimédia, comme le CV anonyme, n'est pas intéressant pour tout le monde. Dans chaque projet pilote, il est important d'examiner comment parvenir à un travail sur mesure et voir quels sont les types d'accompagnements nécessaires pour les différents profils.

Où en est-on dans le processus de mise à la disposition de modèles de CV anonymes et d'intégration des formulaires standards aux plans de diversité ? Quelles expériences ont-elles été consignées jusqu'à présent ? Quelle évaluation est-elle prévue ? Pour quand ? Quand pourrons-nous à nouveau vous interroger à ce sujet ?

De cruciale vraag is natuurlijk of Actiris over de middelen beschikt (geld, informatica, personeel) om het beheerscontract ook waar te maken. Hoe kan het parlement controleren of het beheerscontract daadwerkelijk wordt nageleefd, zowel kwantitatief als kwalitatief? De Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) werkt met visitatiecommissies. Dat is een interessante manier om na te gaan op welke manier doelstellingen gehaald worden. Het is de bedoeling dat het parlement de activiteiten van Actiris van nabij kan volgen en niet dat ze het beheerscontract om de vijf jaar bespreekt.

In oktober startte een proefproject rond het multimedia-cv. Dat is het tegenovergestelde van het anonieme cv. In een korte video proberen sollicitanten een beeld van hun persoonlijkheid te geven om zo hun kansen op een interview te verhogen. Ik heb daar gemengde gevoelens bij.

De anonimiteit is natuurlijk helemaal weg, maar anderzijds kan een bepaalde groep mensen zo wel zijn capaciteiten op een andere manier tonen dan in een klassieke cv, dat voor veel mensen een drempel betekent. Het is een mes dat aan twee kanten snijdt en ik kijk dan ook uit naar de evaluatie.

Het is echter zeker niet de bedoeling dat dit multimedia-cv in de plaats komt van het anonieme cv. Dat heeft ook zijn verdienste en zijn doelstellingen, die relevant blijven. De evaluatie van het anonieme cv was niet honderd procent positief, maar ook niet honderd procent negatief. Er waren voor- en nadelen en het is nu aan ons om die nadelen weg te werken en met een verbeterde formule op de proppen te komen.

Het multimedia-cv lijkt me een zeer kostelijk en arbeidsintensief procedé. Twee aspecten die uit de evaluatie van het anonieme cv naar voor kwamen, gelden eveneens voor het multimedia-cv. Een cv anoniem maken is al arbeidsintensief, zeker als men er enkel de strategisch belangrijke informatie wil uithalen. Dat was een argument om het anonieme cv met enige terughoudendheid te benaderen.

Ik neem aan dat het multimedia-cv tegen datzelfde obstakel opbotst. Het is voor sommige mensen

Samengevoegde bespreking

M. le président.- La parole est à Mme El Yousfi.

Mme Nadia El Yousfi.- En réponse à ma question d'actualité du 20 décembre dernier, vous aviez confirmé que l'exécutif avait adopté le contrat de gestion et vous aviez souligné l'importance de la discrimination à l'embauche à Bruxelles, tout en indiquant que l'élément essentiel de ce contrat de gestion n'était pas la lutte contre cette forme de discrimination, mais bien la qualité de l'accompagnement.

Avec un taux de chômage de plus de 20%, notre Région doit investir prioritairement dans la création d'emplois, et ensuite dans l'accompagnement et la formation des demandeurs d'emploi, surtout des moins qualifiés d'entre eux.

Ce contrat de gestion doit être la feuille de route d'un objectif clair et unique : faire baisser le chômage à Bruxelles.

L'importance de ce document m'amène à rejoindre M. Pinxteren dans sa demande, notamment par rapport à l'évaluation de l'ancien contrat de gestion, et à vous demander une présentation en commission du nouveau contrat de gestion qui lie

misschien interessant, maar zeker niet voor iedereen. Het past wel binnen een antidiscriminatiebeleid dat ervoor moet zorgen dat mensen met verschillende profielen aan werk geholpen worden. Het is belangrijk om bij elk proefproject na te gaan hoe men tot maatwerk kan komen. We moeten immers maatwerk bieden en nagaan welk profiel welk type begeleiding nodig heeft.

Technische modellen rond anonimisering ter beschikking stellen, standaardformulieren integreren in de diversiteitsplannen: ik weet graag hoever het daarmee staat. Twee of drie maanden geleden hebben we daar al een debat over gehouden.

Wat is de stand van zaken? Wat zijn de ervaringen tot nog toe? Welke evaluatie is gepland? Wanneer mogen we die verwachten? Wanneer mogen we u opnieuw over het onderwerp interpellieren?

Discussion conjointe

De voorzitter.- Mevrouw El Yousfi heeft het woord.

Mevrouw Nadia El Yousfi (*in het Frans*).- *In antwoord op mijn dringende vraag van 20 december 2012 liet u weten dat de regering het beheerscontract goedgekeurde. U benadrukte toen ook dat discriminatie bij de aanwerving een probleem vormt, maar dat het beheerscontract vooral focust op de kwaliteit van de begeleiding.*

Met een werkloosheidsgraad van 20% zou het Brussels Gewest toch voorrang moeten geven aan de creatie van banen en dan pas denken aan de begeleiding van de werklozen.

Dit document is daarbij van groot belang en daarom zou ik, net als de heer Pinxteren, in de commissie een evaluatie willen krijgen van het vorig beheerscontract en een voorstelling van het nieuwe contract.

Het beheerscontract wil in het kader van de samenwerking tussen Bruxelles Formation en Actiris een uniek dossier invoeren. Net zoals de heer Pinxteren heb ik vragen bij de standaardisering en de verbetering van de gepersonaliseerde begeleiding.

Actiris au gouvernement jusqu'en 2017.

Dans le cadre de la collaboration entre Bruxelles Formation et Actiris, le contrat de gestion prévoit la création d'un dossier unique. À ce propos, je rejoins notamment les préoccupations de M. Pinxteren sur la standardisation et l'amélioration de l'accompagnement personnalisé.

Pourrions-nous avoir davantage de précisions à propos de la création du conseil de la diversité, qui serait une transformation du Pacte territorial pour l'emploi, et qui a été décrit comme un "énième gadget" par certains lors de la question d'actualité ? Qu'apporte cette transformation ? Avez-vous des exemples d'actions développées par ce biais ?

Au sujet du CV anonyme, à propos duquel j'avais déposé une interpellation qui a été renvoyée au débat de cet après-midi par le Bureau élargi, nous apprenons par voie de presse que, dans sa note de politique générale, la ministre fédérale en charge de l'Emploi, Mme De Coninck, veut permettre aux demandeurs d'emploi de postuler anonymement. Selon la ministre, bien qu'une sollicitation anonyme ne soit pas une solution miracle, le fait d'utiliser cette possibilité peut faire partie d'une politique plus large pour revoir les méthodes de recrutement des entreprises.

Cette semaine, plusieurs articles de presse ont ouvert le débat sur l'utilité du CV anonyme et les positions de M. Delruelle pour le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (CECLR), M. Daoust pour l'Union des entreprises de Bruxelles (BECI), M. Van Muylder pour la Fédération générale du travail de Belgique (FGTB) ainsi que les vôtres y ont notamment figuré.

Pour vous avoir interrogé à plusieurs reprises sur cette question, M. le ministre, j'interprète votre position de la façon suivante : le CV anonyme, qui n'est pas la panacée, est une expérience qui ne s'est pas révélée concluante, ce qui a mené à l'abandon du procédé dans notre Région.

Je souhaiterais vous entendre quant aux propos de la ministre fédérale à ce sujet et quant à une éventuelle imposition du CV anonyme par le pouvoir fédéral. Y a-t-il eu ou va-t-il y avoir une

Kunnen we meer informatie krijgen over de oprichting van de raad voor diversiteit, de opvolger van het Territoriaal Pact voor de werkgelegenheid, die door sommigen wordt omschreven als een zoveelste gadget? Waarom deze wijziging?

Via de pers vernemen we dat federaal minister, mevrouw De Coninck, in haar algemene beleidsverklaring stelt dat ze anoniem solliciteren wil mogelijk maken. Deze maatregel zou deel uitmaken van een groter plan om de aanwervingsmethodes van bedrijven te herzien.

Deze week hebben verschillende krantenartikels het debat geopend over het nut van een anoniem cv en hebben meerdere betrokken partijen, onder andere de heer Delruelle van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding (CGKR) en de heer Daoust van Brussels Enterprises Commerce and Industry (BECI), alsook uzelf hun mening gedeeld.

Ik kon daaruit begrijpen dat het anoniem cv geen wondermiddel is en dat het onvoldoende overtuigend werkt om mee verder te gaan.

Wat is uw mening over het voorstel van mevrouw De Coninck om het anonieme cv federaal in te voeren? Vond er al overleg plaats tussen het gewest en de federale overheid of moet dat nog gebeuren?

Bent u, na het experiment in 2011, nog steeds van plan om het idee van een anoniem cv te laten varen of komt er een nieuwe versie van het anonieme cv? Welke wijzigingen zouden dan worden aangebracht?

In het artikel van Le Soir verwees u ook naar het multimedia-cv. Wat is het verband tussen het anonieme cv en het multimedia-cv? Kan het multimedia-cv wel een oplossing bieden voor discriminatie? Wat is de meerwaarde ervan? Het anonieme cv had het voordeel dat de kandidaat het ten minste kon halen tot een eerste interview.

Toch staan deze twee ideeën niet noodzakelijk lijnrecht tegenover elkaar. Het multimedia-cv kan voor bepaalde mensen een oplossing bieden, het anonieme cv dan weer voor anderen. We moeten trouwens rekening houden met de digitale kloof.

concertation entre la Région et le gouvernement fédéral ?

Pour revenir à l'expérimentation de 2011, peut-on toujours parler, à ce stade, d'un abandon pur et simple du CV anonyme dans notre Région ? Ou peut-on imaginer une version modifiée du CV utilisé pendant l'expérimentation ?

Un combat comme la lutte contre la discrimination mérite la conjugaison de plusieurs outils. Si l'on retient cette option, quelles démarches pourraient-elles être entreprises pour créer une nouvelle mouture du CV anonyme ? Je pense aux corrections qui pourraient être apportées pour répondre à certaines lourdeurs dénoncées par le monde du patronat.

Enfin, toujours dans les colonnes du journal Le Soir, vous passez de votre avis mitigé sur le CV anonyme au CV multimédia. Quel est le rapport entre les deux ? En quoi le CV multimédia apporterait-il une réponse au phénomène de discrimination à l'embauche ? Quelle serait sa plus-value ? Je pense qu'un patron qui sélectionne les candidats sur la base de leur origine ne changera pas de point de vue avec le CV multimédia. Le CV anonyme, sans être la panacée, avait l'avantage de permettre au candidat d'atteindre au moins le premier entretien.

Cependant, les deux outils ne sont pas nécessairement opposés. Le CV multimédia fonctionnera pour certains, tandis que le CV anonyme fonctionnera pour d'autres. Il nous faut, par ailleurs, tenir compte de la fracture numérique toujours bien présente, même chez les jeunes.

M. le président.- La parole est à M. Fassi-Fihri.

M. Hamza Fassi-Fihri.- Il me paraît délicat de procéder à une interpellation sur la base d'un article de presse. On peut en effet recourir aux questions d'actualité dans ce cas de figure.

M. le président.- M. Fassi-Fihri, dans un parlement, chacun a le droit de s'inspirer de la source de son choix, vous n'avez pas à porter de jugement à ce propos. Souhaitez-vous poursuivre votre interpellation ?

De voorzitter.- De heer Fassi-Fihri heeft het woord.

De heer Hamza Fassi-Fihri (*in het Frans*).- *Het lijkt mij delicaat om een interpellatie in te dienen op basis van een persartikel. In dat geval kan men beter een dringende vraag stellen.*

De voorzitter.- Mijnheer Fassi-Fihri, in een parlement mag iedereen zich baseren op de bron van zijn keuze. Het is niet aan u om daarover te oordelen. Wenst u voort te gaan met uw interpellatie?

(Rires)

M. Hamza Fassi-Fihri.- Quand le ministre pourra-t-il nous présenter le contrat de gestion ? Dès que nous en disposerons, nous pourrions en effet entrer dans les détails. Il a déjà été question du CV anonyme, du CV multimédia, de discriminations à l'embauche... Il est dit dans la presse que ce dernier point serait essentiel dans le contrat de gestion, ce que réfute le ministre.

Il serait utile que nous disposions de ce document pour évaluer ce qui a été réalisé et débattre des nouveaux axes prioritaires de la Région, en espérant qu'il ne faille pas attendre trois mois pour débattre ici de ce sujet.

M. le président.- La parole est à M. De Bock.

M. Emmanuel De Bock.- Nous avons appris que le nouveau contrat de gestion 2013-2017 d'Actiris misait dorénavant sur le "matching", à savoir la rencontre entre l'offre et la demande, et la transition vers l'emploi, en valorisant les compétences. On peut légitimement s'interroger : n'était-ce pas le cas jusqu'à présent ? Apparemment, non.

Le premier contrat 2006-2012 visait l'accompagnement individuel, la décentralisation des services, l'adoption d'une nouvelle structure et d'une nouvelle identité, l'Orbem devenant Actiris. Ceci a essentiellement mobilisé l'énergie d'Actiris au cours des six dernières années.

Je rejoins les questions de mon collègue Pinxteren concernant l'analyse des profils des demandeurs d'emploi qu'il convient d'améliorer en parallèle de l'examen des offres. Trop souvent, les employeurs ont des exigences surévaluées par rapport aux besoins de la fonction. Mais, souvent aussi, les demandeurs d'emploi font une mauvaise auto-évaluation de leur formation ou de leur parcours. Certains se surévaluent, espérant pouvoir décrocher plus facilement un emploi, d'autres se sous-évaluent, estimant que les formations ou expériences acquises sont insuffisantes pour la fonction.

Lorsque M. Chapelle est devenu directeur d'Actiris il y a deux ans, il avait expliqué sa grande ambition de faire d'Actiris le chasseur de têtes de

(Gelach)

De heer Hamza Fassi-Fihri (in het Frans).- *Mijnheer de minister, wanneer zult u ons het beheerscontract voorstellen? Volgens de pers zou discriminatie bij aanwerving centraal staan in dat beheerscontract, maar u weerlegt dat.*

Het zou nuttig zijn om over dat document te beschikken, zodat wij de verwezenlijkingen en de nieuwe krachtlijnen kunnen beoordelen.

De voorzitter.- De heer De Bock heeft het woord.

De heer Emmanuel De Bock (in het Frans).- *In het nieuwe beheerscontract van Actiris wordt er bijzondere aandacht besteed aan het beter afstemmen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en het benutten van de vaardigheden van werklozen om hen aan een baan te helpen. Het is jammer dat daar nu pas werk van wordt gemaakt.*

Het vorige beheerscontract ging over de individuele begeleiding van werklozen, het decentraliseren van de diensten, de invoering van een nieuwe bedrijfsstructuur en het vervangen van de benaming BGDA door Actiris.

Net zoals de heer Pinxteren vind ik dat de profielen van de werklozen beter moeten worden geanalyseerd. Het komt vaak voor dat werklozen de vereisten voor een functie niet goed inschatten of geen realistisch beeld hebben van hun eigen opleidingsniveau of hun ervaring. Veel werklozen zijn geneigd om zichzelf te over- of onderschatten.

Toen de heer Chapelle directeur van Actiris werd, zei hij dat Actiris de headhunter bij uitstek voor Brusselse bedrijven moest worden. Hij wees erop dat de dienstverlening van Actiris bovendien gratis is, in tegenstelling tot die van de privésector.

De man drukt zich ietwat provocerend uit, maar hij is tenminste ambitieus. Kunnen we zijn beleid evalueren in zijn bijzijn? In welke mate is de geloofwaardigheid van Actiris toegenomen bij

la Région de Bruxelles-Capitale pour toutes les entreprises. La différence avec le privé, c'est qu'Actiris est gratuit.

J'aime beaucoup ce langage un peu provocateur, mais pas dénué de volontarisme. Pourrait-on envisager une évaluation en présence de M. Chapelle ? Dans quelle mesure notre office régional de l'emploi, Actiris, a-t-il gagné en crédibilité auprès des demandeurs d'emploi et des employeurs ? Offre-t-il aux employeurs de trouver plus facilement le candidat idéal, leur évitant de perdre du temps en vain pour recruter la perle rare ?

D'autre part, il conviendrait de disposer d'une l'évaluation par les demandeurs d'emploi eux-mêmes. Actiris répond-il à leurs besoins en trouvant des employeurs qui correspondent à leurs attentes ?

Je voudrais un vrai débat et je profite de cette interpellation pour vous demander d'aller encore plus loin dans cette thématique.

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

Mme Elke Roex (*en néerlandais*).- *Je me joins à mes collègues. J'aimerais également recevoir en commission le texte complet du contrat de gestion proposé et que nous en débattons.*

Cette question mérite un débat plus large et plus approfondi que ce que permet le cadre d'une interpellation.

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

M. Benoît Cerexhe, ministre.- Le gouvernement a en effet approuvé un projet de contrat de gestion en sa séance du 20 décembre dernier, de sorte que nous avons pu officiellement le signer la semaine dernière. J'en ai transmis une copie au parlement, comme l'ordonnance le prévoit, au même titre que le rapport d'évaluation et la note d'orientation à l'époque.

werklozen en werkgevers? Is het nu gemakkelijker voor bedrijven om de beste kandidaat te vinden?

We moeten ook de werklozen de kans geven om Actiris te evalueren. Ik plet voor een volwaardig debat.

De voorzitter.- Mevrouw Roex heeft het woord.

Mevrouw Elke Roex.- Ik wens mij aan te sluiten bij mijn collega's en zou ook graag het volledige beheerscontract voorgesteld krijgen in de commissie en erover debatteren.

Het stoort mij niet dat de heer Pinxteren hierover reeds interpelleert; ik wilde eigenlijk hetzelfde doen maar ik vind dat deze kwestie een uitgebreider debat verdient waarin we alle aspecten grondig kunnen bespreken. Met deze interpellatie zullen een aantal belangrijke elementen naar boven komen, maar zullen we helaas niet de tijd hebben om alle aspecten grondig te bekijken.

De voorzitter.- De heer Cerexhe heeft het woord.

De heer Benoît Cerexhe, minister (*in het Frans*).- *De regering heeft op 20 december een ontwerp van beheerscontract goedgekeurd. Het werd vorige week officieel getekend. Ik bezorg het document aan het parlement.*

Mijnheer Pinxteren, u vindt het jammer dat er geen debat heeft plaatsgevonden over de

M. Pinxteren, vous regrettez qu'au niveau de la procédure, il n'y ait pas eu de débat sur la note d'orientation ni sur le rapport d'évaluation. L'ordonnance prévoit que je transmette ces documents et que le débat soit ouvert dès l'adoption du contrat de gestion.

Nous aurions également pu l'obtenir sur la base d'une de vos interpellations. Je suis toutefois prêt à vous présenter ce contrat de gestion pour en débattre ensuite. Cette option est préférable tant pour vous que mon successeur, puisque j'ai négocié personnellement ce contrat de gestion pendant plusieurs mois d'affilée. Je suis disposé à le défendre et même rapidement.

J'ai beaucoup regretté que le contrat fasse l'objet d'une couverture de presse à un moment où il n'était même pas encore approuvé. D'abord parce que c'était un mauvais message qui remettait en doute le sérieux de l'implication des négociateurs - je songe aux partenaires sociaux qui ont consacré à ce contrat une énergie et un savoir-faire considérables - et surtout parce que la manière dont le contrat a été commenté n'était que très partiellement conforme à l'économie générale d'un document qui demande une analyse sérieuse. Vous m'avez posé des questions, et je vais bien entendu y répondre. Certains points devront être débattus lorsque je présenterai le contrat de gestion.

M. De Bock m'interroge sur la correspondance entre les profils des demandeurs d'emploi et les exigences des employeurs, la réorganisation du Service bruxellois aux employeurs (SBE) et l'aspect chasseur de tête de notre office régional de l'emploi. Comme il est prévu que, dans les jours qui viennent, nous consacrons tout un débat à l'évaluation des contrats de gestion, précédent et nouveau, je resterai factuel par rapport aux éléments sur lesquels vous m'interrogez. Le fait que l'article présente la lutte contre les discriminations en tête des trois lignes directrices du contrat de gestion illustre ma crainte que des commentaires prématurés ne créent des malentendus sur la portée de ce contrat.

La discrimination à l'embauche est un facteur crucial à prendre en compte pour répondre aux défis de la mise à l'emploi des Bruxellois. Ni Actiris, ni moi-même n'avons attendu ce contrat de gestion pour mettre sur pied toute une série

oriëntatienota en het evaluatierapport. De wetgeving bepaalt dat ik die documenten aan het parlement moet bezorgen en dat het debat van start kan gaan zodra het beheerscontract is goedgekeurd.

Ik ben van plan om het beheerscontract voor te stellen en er vervolgens over te debatteren. Binnenkort zal ik het persoonlijk verdedigen.

Ik vind het jammer dat de pers al over het contract bericht terwijl het nog niet eens was goedgekeurd. Er verscheen een snertartikel waarin een journalist liet uitschijnen dat de partners niet op een ernstige manier bij de onderhandelingen werden betrokken en op een zeer reducerende manier schreef over een contract dat een ernstige analyse waard is.

Mijnheer De Bock stelt vragen over de overeenkomst tussen de profielen van werklozen en de eisen van werkgevers, de reorganisatie van de Brusselse Dienst voor Werkgevers (BDW) en de rol van Actiris als headhunter. Aangezien er binnenkort een debat wordt georganiseerd, houd ik het kort. In het voornoemde persartikel ging vooral aandacht naar de strijd tegen discriminatie op de arbeidsmarkt. Ik vrees dat dat tot heel wat misverstanden zal leiden.

Discriminatie bij aanwerving is een cruciaal probleem. We hebben niet op het nieuwe beheerscontract gewacht om maatregelen te nemen, maar we vonden het wel belangrijk dat er in het contract op een transversale manier aandacht werd besteed aan het probleem. Het zou echter niet goed zijn als de indruk ontstond dat Actiris zich in de eerste plaats bezighoudt met de strijd tegen discriminatie. Actiris is een werkgelegenheidsdienst die ook aandacht besteedt aan de strijd tegen discriminatie. Daarom blijven we sleutelen aan beleidsmiddelen om die strijd te voeren, zoals diversiteitsplannen, anonieme cv's en multimedia-cv's.

Het anonieme cv dateert van 2010 of 2011. Er namen toen een dertigtal bedrijven deel aan een proefproject. Het was de bedoeling om discriminatie in de eerste fase van het aanwervingsproces, waarbij bepaalde kandidaturen meteen in de prullenmand belanden, uit te roeien. Als de resultaten van het proefproject

d'initiatives pour freiner ce fléau. Il nous a paru important que ce contrat intègre concrètement cette problématique dans la réflexion de chaque mission d'Actiris, de manière transversale.

Le contrat a aussi été l'occasion de faire le point sur les outils qui existaient en la matière et de tracer leur avenir.

Il ne serait toutefois dans l'intérêt de personne de faire croire qu'Actiris serait devenu, par priorité, un opérateur de la lutte contre les discriminations. Actiris est un opérateur d'emploi qui doit intégrer activement la lutte contre les discriminations à son action.

Concrètement, cela signifie que les outils existants - les plans de diversité, le CV anonyme, le CV multimédia - vont continuer à être approfondis.

L'expérience du CV anonyme a été lancée en 2010 ou 2011. À l'époque, l'expérience était supervisée par le Pacte territorial pour l'emploi. Une trentaine d'entreprises y ont participé, soit quinze entreprises du secteur privé et quinze entreprises du secteur public. En lançant cette expérience, nous pensions de bonne foi que le CV anonyme permettrait de franchir la première étape du recrutement, au cours de laquelle un CV est rejeté sur la base du nom, du prénom, de l'âge ou du sexe, sans même un coup d'œil sur les compétences. Notre espoir était alors, en cas de succès, de généraliser cette pratique à Bruxelles. L'expérience a révélé que cette procédure pouvait être intéressante dans un certain nombre de cas, mais qu'elle n'était pas non plus la solution universelle au problème de la discrimination.

Le CV anonyme s'est révélé imparfait dans la lutte contre les discriminations à l'embauche pour une série de raisons que j'ai eu l'occasion d'expliquer. Tout d'abord, il faut faire une distinction entre les modes de recrutement des institutions publiques et des entreprises privées. Ensuite, la taille des entreprises, leur secteur et leur culture influence également le processus.

Nous avons abondamment discuté de ce qui devait encore figurer sur un CV et nous avons constaté, dans plusieurs cas, que plus l'anonymisation était poussée, plus les personnes peu qualifiées étaient défavorisées, et que cela pouvait aboutir à une

goed meevielen, wilden we de maatregel veralgemenen. De ervaring leerde ons echter dat het anonieme cv soms nuttig kan zijn, maar zeker geen mirakeloplossing is.

In de strijd tegen discriminatie stelt het anonieme cv teleur. De aanwervingsprocedures in overheidsinstellingen en privébedrijven zijn niet te vergelijken. De omvang van een bedrijf, de bedrijfscultuur en de sector spelen immers een rol in de procedure.

Uit onderzoek blijkt dat hoe anoniemer het cv is opgesteld, hoe slechter dat uitpakt voor de laaggeschoolde werkloze, wat de discriminatie nog meer versterkt. Is het wel verstandig om bijvoorbeeld de woonplaats niet te vermelden op het cv, terwijl het voor de werkgever interessant is om te weten of de kandidaat dichtbij de werkplaats woont? Het anonieme cv kan in sommige omstandigheden nuttig zijn, maar niet altijd.

Over het voorstel van de federale minister van Werk ben ik niet geraadpleegd. Ik ben altijd bereid haar het verslag over het anonieme cv van het Territoriaal Pact voor de werkgelegenheid te bezorgen. In Frankrijk zijn gelijkaardige vaststellingen gedaan. Ik wil het anonieme cv niet laten vallen, maar wil het ook niet veralgemenen.

We stellen op dit moment een vademecum op om bedrijven bij hun aanwervingsprocedures bij te staan.

We gebruiken eveneens situatietests. Om de vereisten van de werkaanbiedingen duidelijk te bepalen, werken we samen met de diversiteitsconsulenten van Actiris en de consulenten van de Brusselse Dienst voor Werkgevers. De aanwerving moet immers zo objectief en transparant mogelijk verlopen en gebaseerd zijn op de vaardigheden.

Het multimedia-cv is geïnspireerd op wat de vzw Wheelit doet. Deze vzw stemt de vraag en het aanbod van werk af op werklozen met een handicap.

Wheelit biedt mensen met een handicap de mogelijkheid om zich op een andere manier voor te stellen aan werkgevers.

discrimination à rebours. Était-il judicieux de ne plus faire figurer le domicile sur le CV, alors que cela peut s'avérer intéressant pour un employeur de recruter quelqu'un qui habite à proximité de son lieu de travail ? Fallait-il continuer à mettre les stages en entreprise sur le CV ?

Donc, le CV anonyme peut être adéquat dans certaines situations, mais il n'est pas à généraliser.

Je n'ai pas été consulté dans le cadre de la proposition de la ministre fédérale en charge de l'Emploi. Je suis à sa disposition pour lui expliquer notre expérience en détail puisqu'un rapport sur ces CV anonymes a été réalisé par le Pacte territorial pour l'emploi. Sachez qu'en France, l'expérience a abouti aux mêmes types de résultats que chez nous. Nous n'allons pas abandonner le CV anonyme, mais nous n'allons certainement pas le généraliser.

Nous développons actuellement un vade-mecum pour aider les entreprises dans leurs procédures de recrutement. Il comportera des fiches différentes en fonction du type d'entreprise, de la taille et du secteur.

Nous travaillons également sur les tests de situation. Nous collaborons aussi avec les conseillers diversité d'Actiris et les conseillers du SBE pour bien déterminer les exigences dans les offres d'emploi. Le recrutement doit être le plus objectif et le plus transparent possible et se baser sur les compétences.

Le CV multimédia que nous lançons s'inspire de ce que fait l'asbl Wheelit. Cette asbl s'occupe de correspondances entre offres d'emploi et demandeurs d'emploi souffrant d'un handicap.

Wheelit obtient des résultats en permettant à une personne handicapée de se présenter d'une tout autre manière.

Le CV papier a peu évolué au cours des trente dernières années. Il est aujourd'hui relativement standardisé puisque sa rédaction est guidée par de nombreux conseillers.

L'idée, même si elle ne convient pas à tous, est de permettre à un demandeur d'emploi de se présenter pendant 90 secondes d'une autre manière que par

Het klassieke cv is de afgelopen dertig jaar nauwelijks geëvolueerd. Tegenwoordig is het min of meer een standaarddocument dat werklozen opstellen met de hulp van consultants.

Met het multimedia-cv kunnen werklozen zich voorstellen in een kort filmpje. Dat gebeurt onder begeleiding van Actiris. Het is ook een manier om de digitale kloof te overbruggen.

(verder in het Nederlands)

Vorige zomer heb ik het project besproken met Actiris. Dat heeft geleid tot de oprichting van een cel. Die verenigt de dienst Actieve Zoektocht naar Werk, het Territoriaal Pact en een gespecialiseerde multimediapartner die geselecteerd werd via een offerteaanvraag. De gekozen partner werkt al een aantal jaren samen met Wheelit, de vereniging die werkzoekenden met een handicap begeleidt.

(verder in het Frans)

Het multimedia-cv geeft werklozen de mogelijkheid om kwaliteiten te benadrukken die niet zo goed tot uiting komen in een klassieke cv.

De evaluatie van de vaardigheden van werklozen is de belangrijkste nieuwigheid in het beheerscontract. Volgens de sociale partners was het gebrek daaraan een groot manco in het vorige beheerscontract. Krachtens het nieuwe contract worden de vaardigheden van alle werklozen getest om ze zo objectief mogelijk in kaart te brengen.

Mijnheer Pinxteren, het is de bedoeling om de Directie Werkgevers van Actiris een duwtje in de rug te geven. We beginnen met een reorganisatie van die directie, die rond een aantal sectoren wordt gegroepeerd om de kwaliteit van de dienstverlening te verbeteren. We moeten nog afwachten wat die maatregel zal opleveren, maar het zou me verbazen als hij niet gunstig wordt onthaald.

Een bedrijf dat personeel wil aanwerven, moet kunnen samenwerken met een partner die zijn sector kent. De reorganisatie is dan ook nuttig. Een werkloze heeft echter eerder behoefte aan een begeleider met een ruime blik op de arbeidsmarkt.

Actiris besteedt al veel aandacht aan de opleiding

le biais de son CV papier, de faire transpar tre sa motivation, des traits de sa personnalité tout en étant conseillé et accompagné par les conseillers d'Actiris.

Par ailleurs, cette aide d'Actiris évite la fracture numérique.

(poursuivant en néerlandais)

Une cellule réunissant le service de recherche active d'emploi (RAE), le Pacte territorial pour l'emploi et un partenaire multimédia spécialisé a été constituée. Ce partenaire, sélectionné par le biais d'un appel d'offres, travaille depuis des années avec Wheelit.

(poursuivant en français)

Ce projet constitue une offre complémentaire aux demandeurs d'emploi qui permet de faire émerger d'autres éléments que ceux qui transparaissent dans le CV papier.

Quant à l'évaluation des compétences, c'est la grande nouveauté du nouveau contrat. Selon nos partenaires sociaux, l'évaluation correcte des compétences de nos demandeurs d'emploi était probablement l'outil qui manquait le plus dans le dispositif d'accompagnement mis en place par le contrat précédent. Le nouveau contrat prévoit donc la mise en œuvre progressive de tests visant, à terme, à ce que tous les demandeurs d'emploi entrant chez Actiris voient leurs compétences objectiv es de la manière la plus opérationnelle possible. Nous y reviendrons, et vous aurez l'occasion de noter que le contrat intègre notamment la nécessité que l'expertise d'Actiris puisse aider l'employeur à formuler l'offre la plus adéquate.

En réponse à vos questions, M. Pinxteren, sachez qu'un renforcement de la direction employeurs d'Actiris est prévu en ce sens. Il est d'ailleurs initié par la réorganisation de celle-ci en pôles sectoriels, dont nous avons déjà parlé. Ce renforcement de la direction employeurs est toutefois plus vaste et constitue peut-être l'autre axe majeur du nouveau contrat.

En revanche, il n'est pas prévu de scinder de la même façon la direction demandeurs d'emploi. Le

van personeel, ook al kwam opleiding amper ter sprake in het vorige beheerscontract.

In het nieuwe beheerscontract komen opleidingen uitgebreid ter sprake.

U stelde ook vragen over het unieke dossier van werkzoekenden. Zowel Actiris als Bruxelles Formation engageren zich om daar werk van te maken.

Dit jaar wordt er een technische studie uitgevoerd. Ik kan uw vragen nog niet beantwoorden, maar we zullen er uiteraard voor zorgen dat de gegevens van werkzoekenden vertrouwelijk worden behandeld en dat de dossiers enkel toegankelijk zullen zijn voor diensten die het recht hebben om ze in te kijken.

Ik ben verbaasd over uw laatste vraag. Het belangrijkste doel van een uniek dossier bestaat erin dat standaardgegevens zo min mogelijk moeten worden bijgewerkt. Het kan niet de bedoeling zijn dat verschillende instanties zich moeten bezighouden met het verzamelen van steeds dezelfde gegevens. Volgens mij is uw vrees volledig onterecht.

Ik stel voor om een debat te voeren na de voorstelling van het beheerscontract.

contrat de gestion prévoit de réévaluer l'organisation actuelle de cette direction en vue d'optimiser la qualité des services. Nous verrons bien ce qui ressortira de cette réévaluation, mais je serais étonné que le découpage sectoriel soit vu ici comme une évolution favorable.

Un recruteur a besoin de travailler avec un interlocuteur qui est au fait de ses contraintes, et dans ce cadre, la spécialisation sectorielle a tout son sens. Par contre, un demandeur d'emploi pourrait avoir plutôt besoin d'un conseiller à même de lui apporter une vision transversale du marché auquel il peut s'adresser. Dans cette optique, il me semble que la spécialisation dudit conseiller tournerait plus utilement autour du profil du demandeur d'emploi, ou encore de son métier... Mais nous verrons ce qui ressortira des analyses prévues.

Sachez enfin que les efforts en matière de formation du personnel menés par Actiris sont importants, même si cet aspect était étonnamment peu présent dans le précédent contrat.

Nous avons remédié à cet oubli, et il s'agit désormais d'un des éléments-clés du chapitre relatif à la dynamique interne et au plan stratégique de la direction des ressources humaines.

Enfin, vous m'interrogez sur le dossier unique, qui est désormais un engagement repris au cœur des contrats de gestion, tant d'Actiris que de Bruxelles Formation.

L'étude technique sera réalisée cette année, et il ne m'est donc pas possible de répondre aux questions fonctionnelles que vous posez. Sachez cependant que nous traiterons évidemment avec toute l'attention requise les questions de la confidentialité des données et de leur accès uniquement par les services qui sont en droit d'en prendre connaissance.

Par contre, votre dernière question m'étonne. En effet, le but fondamental d'un dossier unique est de permettre que les données standardisées soient traitées le moins souvent et le plus efficacement possible. Si aujourd'hui, un conseiller emploi passe une partie considérable d'un entretien à recueillir des données dont il a besoin et auxquelles il n'a

pas accès alors qu'elles existent par ailleurs, nous espérons que le dossier unique va lui permettre d'aller plus rapidement à l'essentiel, à savoir le contact personnalisé avec le chercheur d'emploi en vue de lui apporter une réponse cohérente par rapport au parcours qu'il a déjà effectué. L'effet recherché est donc bien le contraire de celui que vous semblez craindre, et je vois mal comment il pourrait en être autrement.

Pour le reste, je vous propose que nous menions un débat plus large lors de la présentation du contrat de gestion.

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

M. Arnaud Pinxteren.- Un article de presse ne permet assurément pas de mener un débat complet sur un dossier et un contrat de gestion qui comporte de multiples déclinaisons et objectifs, une stratégie complète, des finalités subtiles, etc.

Je suis tout à fait demandeur d'un débat complet, sur la base du document que nous aurons pu analyser, afin de mieux appréhender la hiérarchie des objectifs, la diversification des moyens et les différents paramètres de suivi et d'évaluation des indicateurs quantitatifs, qualitatifs, etc.

Mon but n'était pas de lancer une discussion prématurée, mais de discuter du sujet sur la base de l'article de presse qui nous en informe, faute de mieux. Il s'agit tout au plus d'une première approche. Nous espérons que la présentation du contrat de gestion puisse avoir lieu le plus rapidement possible.

Ce débat ne manque pas d'intérêt, notamment pour ce qui concerne la question de la lutte contre la discrimination. Cet élément est, selon vous, surpondéré. Il s'agirait d'un élément plutôt transversal qui aurait été mis en exergue. Il sera intéressant d'examiner comment cette question se retrouve, de manière transversale, dans les différents objectifs qui seront mentionnés.

Je prends note des conclusions de l'évaluation du CV anonyme, ainsi que de votre refus de toute concurrence entre le CV anonyme et le CV multimédia. Ce dernier devrait également faire l'objet d'une évaluation.

De voorzitter.- De heer Pinxteren heeft het woord.

De heer Arnaud Pinxteren *(in het Frans).*- Een persartikel maakt het inderdaad niet mogelijk om een debat over alle aspecten van het beheerscontract te voeren, maar het is de enige informatie waarover wij momenteel beschikken. Het gaat dus om een eerste aanzet.

Ik hoop dat de voorstelling van het beheerscontract spoedig zal plaatsvinden, zodat wij een volledig debat kunnen voeren op basis van een grondige analyse van het document (hiërarchie van de doelstellingen, verdeling van de middelen, parameters voor de evaluatie van de kwantitatieve en kwalitatieve indicatoren, enzovoort).

U zegt dat de strijd tegen discriminatie niet het hoofdthema van het beheerscontract is, maar eerder een transversaal element. Ik ben benieuwd hoe dat in de verschillende doelstellingen zal terug te vinden zijn.

Ik noteer de conclusies van de evaluatie van het anonieme cv, maar ook uw weigering om het anonieme cv en het multimedia-cv met elkaar in concurrentie te laten gaan. Ik hoop dat er eveneens een evaluatie van het multimedia-cv zal komen.

Zal Wheelit in staat zijn om alle 110.000 Brusselse werkzoekenden toegang tot het multimedia-cv te geven? Het is belangrijk dat een gelijke toegang tot die bijkomende dienst wordt gewaarborgd.

Uw antwoord met betrekking tot het unieke dossier vermindert mijn vrees voor standaardisering niet.

Par rapport à l'accès au CV multimédia, il n'est pas certain que Wheelit puisse répondre à la demande des 110.000 demandeurs d'emploi bruxellois, ou même à la moitié des personnes susceptibles de pouvoir en bénéficier. Une question se pose en termes d'égalité d'accès à ce service supplémentaire, bien que celui-ci soit potentiellement intéressant.

Votre réponse à propos du dossier unique n'apaise pas notre crainte de standardisation. Le dossier unique permettra sans doute de décharger les conseillers emploi d'une partie de leur fardeau administratif. Il ne faudrait pas, sous prétexte que les procédures sont facilitées, que ceux-ci soient contraints de remplir des objectifs quantitatifs de traitement et de nombre de demandeurs d'emploi à rencontrer.

Le dossier unique doit être introduit, tout en maintenant le même temps de traitement par demandeur d'emploi. Cela permettra de dégager du temps pour une approche plus individualisée. Ce dispositif devra, lui aussi, faire l'objet d'une évaluation.

J'attends avec impatience la présentation du contrat de gestion et le débat qui s'ensuivra.

M. le président.- La parole est à Mme Van den Brandt.

Mme Elke Van den Brandt (*en néerlandais*).- *Le contrat de gestion et le débat qui oppose le CV anonyme au CV multimédia ne sont que deux petits aspects de toute une série de mesures. Si un remède-miracle existait, il aurait déjà permis de résoudre tous les problèmes.*

Quoi qu'il en soit, il importe de tenir compte de l'aspect de la discrimination dans l'évaluation du CV multimédia.

L'accompagnement et le contrôle des entreprises doivent s'effectuer de deux manières. D'une part, il faut examiner quel type de CV convient le mieux à quel type d'entreprise. D'autre part, les tests de situation permettent de contrôler l'existence d'une discrimination et de confronter l'entreprise à ce phénomène qu'elle perpétue bien souvent inconsciemment.

Dankzij het unieke dossier zal de administratieve rompslomp voor de tewerkstellingsconsulenten afnemen, maar het is niet omdat de procedures worden vereenvoudigd dat de behandelingstijd per werkzoekende mag worden ingekort. Ik hoop dat de tewerkstellingsconsulenten niet zullen worden verplicht om meer dossiers te behandelen, maar dat de tijd die vrijkomt zal worden gebruikt voor een meer gepersonaliseerde aanpak.

De voorzitter.- Mevrouw Van den Brandt heeft het woord.

Mevrouw Elke Van den Brandt.- Ik dank de minister voor zijn antwoord. Ik kom nog even terug op het beheerscontact en het debat anonieme cv versus multimedia-cv. Het gaat om slechts twee kleine aspecten van een hele menukaart aan maatregelen. Was er een wondermiddel mogelijk, dan was dat zeker in een of ander land al opgedoken en massaal ingevoerd en waren alle problemen van de baan.

Hoe dan ook, het is belangrijk het discriminatieaspect mee te nemen in de evaluatie van het multimedia-cv. We komen er later nog op terug.

Bedrijven moeten we op twee manieren begeleiden en controleren. Enerzijds kan men bedrijf per bedrijf nagaan welk instrument, een anonieme cv dan wel een multimedia-cv, het beste is. Anderzijds is de wat meer assertieve controle via

De leur côté, les demandeurs d'emploi ont tout intérêt à bien étudier le profil de l'employeur pour chaque candidature et à choisir le type de CV qui mette le plus de chances de leur côté.

- Les incidents sont clos.

praktijktesten een middel om na te gaan of van discriminatie sprake is en kan men een bedrijf confronteren met het vaak onbewuste feit dat het discrimineert. Discriminatoire gedrag komt vaak voort uit een ingesteldheid waarvan men zich niet bewust is. Idealiter zou men die ingesteldheid best herprogrammeren, maar dat ligt wat moeilijker.

Werkzoekenden mogen evenmin enkel en alleen op één paard wedden. Men kan niet tegen een werkzoekende zeggen dat hij of zij enkel met een anonieme, een multimedia-cv of een papieren cv moet werken. Bij elke sollicitatie moet het profiel van de werkgever nagegaan worden om de beste kansen uit de wacht te slepen.

Solliciteren wordt dus maatwerk, op maat van de bedrijven en van de werkzoekende.

- De incidenten zijn gesloten.