

Actes du colloque sur l'emploi au Parlement bruxellois

Le samedi 7 décembre 2024, à l'initiative de M. Elhadj Moussa Diallo – député et président de la Commission des Affaires économiques et de l'Emploi du parlement bruxellois – s'est tenu, au sein de l'hémicycle, un colloque consacré à l'emploi.

L'objectif de cet événement était de rassembler des experts du marché du travail, ainsi que des acteurs politiques, des ASBL et des citoyens, afin qu'ils partagent leur analyse de la situation de l'emploi en Belgique et à Bruxelles. L'événement visait également à recueillir des pistes concrètes d'amélioration à l'intention du futur gouvernement bruxellois.

Ce document est une synthèse des principaux points soulignés par les intervenants¹. Le contenu complet du colloque est accessible [en suivant ce lien](#).

1. Fédération des Entreprises de Belgique (FEB) : Photographie du marché de l'emploi en Belgique

La FEB dresse [un état des lieux du marché de l'emploi en Belgique](#), en soulignant les défis à relever.

- **Des indicateurs en demi-teinte:** Bien que le taux de chômage ait diminué en Belgique (de 8,5 % en 2014 à 5,5 % en 2023), d'autres indicateurs, comme le taux d'emploi (72,1 % contre 75,3 % pour la moyenne de l'UE) et le taux d'activité (70,5 % contre 75 % pour la moyenne de l'UE), révèlent des faiblesses structurelles.
- **Une durée de carrière trop courte :** le faible taux d'activité, notamment chez les jeunes et les personnes peu diplômées, ainsi que l'âge de sortie précoce du marché du travail (61,1 ans de manière effective en 2022 contre normalement 65 ans), contribuent à des durées de carrière trop courtes.
- **Un taux d'emploi structurellement bas:** La Belgique peine à atteindre l'objectif d'un taux d'emploi de 80 %, ce qui nécessite des mesures pour améliorer l'activation des chômeurs et l'intégration des malades de longue durée.
- **Des obstacles à la mobilité:** La faible mobilité géographique de la main-d'œuvre et la rigidité du marché du travail limitent les opportunités d'emploi.

La FEB appelle à une réforme urgente du marché du travail en Belgique. Celle-ci devrait inclure (1) l'activation des chômeurs, (2) une meilleure intégration des personnes en incapacité de longue durée, (3) des mesures pour encourager l'allongement des carrières et (4) une amélioration globale de l'attractivité des emplois.

¹ Ce document est le fruit de l'interprétation faite par M. Diallo.

2. Instance Bassin Emploi – Formation – Enseignement (IBEFE) : Les jeunes et l'emploi à Bruxelles: obstacles et défis

[L'IBEFE](#) se penche sur la situation des jeunes à Bruxelles et les obstacles qu'ils rencontrent dans leur accès à l'emploi.

- **Un cercle vicieux de la pauvreté:** Le taux de chômage élevé chez les jeunes Bruxellois (en 2023 un chercheur d'emploi sur dix a entre 18 et 24 ans) est lié à la pauvreté et aux difficultés d'accès à l'éducation.
- **L'importance de la certification :** L'obtention d'un diplôme est un facteur déterminant pour l'insertion professionnelle, mais de nombreux jeunes n'ont pas accès à une certification reconnue.
- **L'alternance comme voie d'excellence :** L'alternance, qui combine formation et expérience professionnelle, offre une opportunité d'insertion pour les jeunes, mais elle doit être renforcée et mieux adaptée aux besoins du public bruxellois.
- **Le défi de l'équivalence des diplômes:** Un grand nombre de Bruxellois sont titulaires de diplômes étrangers non reconnus (deux chercheurs d'emploi sur cinq diplômés du supérieur ont un diplôme non reconnu), ce qui constitue un obstacle majeur à leur insertion.

L'IBEFE plaide pour une meilleure sécurisation des parcours des jeunes, en facilitant l'accès à la certification et en reconnaissant les compétences acquises à l'étranger.

3. Brussels Entreprises Commerce & Industry (BECI)

Frans de Keyser, représentant du [BECI](#), analyse la situation de l'emploi à Bruxelles, en soulignant les défis et les opportunités liés à la transformation économique et démographique de la Région. Il met en lumière le rôle crucial de la politique régionale de l'emploi, en particulier son action dans les quartiers défavorisés et son soutien au tissu associatif. Il aborde également la question du déséquilibre du marché du travail et la nécessité d'une approche pragmatique et réaliste pour améliorer l'insertion professionnelle des Bruxellois.

- **Transformation de l'économie Bruxelloise:** Bruxelles, autrefois un centre industriel important, a vu son industrie décliner. Les entreprises locales n'ont pas réussi à s'adapter à la concurrence mondiale.
- **Changement démographique majeur:** 75% des habitants de Bruxelles n'ont pas de grands-parents ou de parents nés en Belgique. Ce changement a un impact profond sur le marché du travail.
- **Flux migratoire interne:** Un mouvement important de personnes ayant un emploi quittant Bruxelles, tandis que de nouvelles personnes arrivent, crée un défi constant pour les initiatives d'emploi.

- **Politique régionale de l'emploi:** La politique s'est concentrée sur l'aide aux personnes dans les quartiers défavorisés via des dispositifs spécifiques comme la Mission Locale, la formation et la création d'opportunités économiques locales.
- **Rôle des ASBL:** De nombreuses ASBL locales, soutenues par la Région, jouent un rôle crucial dans la politique de l'emploi. Cependant, elles manquent souvent de coordination et opèrent en silos.
- **Déséquilibre du marché du travail:** Il existe un déséquilibre important sur le marché du travail à Bruxelles, mais il est important de comprendre le contexte derrière les chiffres du chômage.
- **Hétérogénéité des chômeurs de longue durée:** Le groupe des chômeurs de longue durée n'est pas uniforme. Certains font face à des obstacles importants, tandis que d'autres travaillent au noir.
- **Importance de l'éducation:** Les personnes ayant un diplôme ont plus de chances de trouver un emploi. Un accompagnement soutenu est crucial pour ceux qui ont quitté le marché du travail depuis longtemps.

M. De Keyser propose plusieurs pistes d'action pour améliorer la politique de l'emploi à Bruxelles :

- **Identification et quantification des groupes cibles :** Identifier précisément les groupes cibles de la politique de l'emploi et quantifier leurs besoins afin de mieux adapter les dispositifs existants et d'en créer de nouveaux si nécessaire.
- **Plateforme numérique de données :** Développer une plateforme numérique intégrant l'ensemble des données relatives aux demandeurs d'emploi afin de faciliter le suivi et l'évaluation des politiques mises en place.
- **Coordination Région-Communes et ouverture des silos :** Améliorer la coordination entre la Région bruxelloise et les communes dans le domaine de l'emploi et de la formation. Il faut également « ouvrir les silos » qui existent au sein de l'administration et entre les différents acteurs de terrain.
- **Focus sur l'intelligence artificielle:** Accorder une plus grande attention à l'intelligence artificielle et à son impact sur le marché du travail. Il s'agit d'anticiper les changements à venir et d'adapter les formations en conséquence.
- **Renforcement de la politique de sanctions:** Renforcer la politique de sanctions à l'égard des demandeurs d'emploi qui ne respectent pas leurs engagements, tout en veillant à ce que ces sanctions soient appliquées de manière équitable.

4. Solidarité des Alternatives Wallonnes et Bruxelloises (SAW-B) : L'économie sociale et l'emploi à Bruxelles

La [SAW-B](#), fédération regroupant des associations et entreprises de l'économie sociale ainsi qu'une agence-conseil spécialisée dans le développement d'entreprises sociales, met en avant les évolutions de l'emploi à Bruxelles et propose des solutions concrètes pour renforcer l'insertion professionnelle.

- **Des évolutions positives mais des défis persistent:** Bien que les taux de chômage et d'emploi à Bruxelles aient connu une évolution positive ces dernières années, des défis subsistent, notamment en ce qui concerne l'emploi des jeunes et des personnes d'origine non-européenne.
- **Lutter contre les inégalités dès l'école:** Pour améliorer l'accès au marché du travail pour les populations les plus exclues, il est crucial de s'attaquer aux inégalités dès l'école, car elles constituent la racine du problème.
- **Prendre en compte les aspirations des travailleurs:** La crise du COVID-19 a fait évoluer les attentes des travailleurs, qui recherchent désormais des emplois de qualité et porteurs de sens. Les entreprises et les pouvoirs publics doivent tenir compte de ces aspirations dans leurs politiques.
- **Utiliser la commande publique comme levier:** La commande publique peut être un outil puissant pour renforcer l'emploi à Bruxelles, en favorisant la relocalisation de l'économie et la lutte contre le dumping social.
- **Intégrer l'économie sociale dans les politiques économiques:** Les entreprises d'économie sociale peuvent jouer un rôle important dans le développement économique et l'insertion des personnes exclues du marché du travail traditionnel.

La SAW-B souligne l'importance d'une approche globale et inclusive pour améliorer l'insertion professionnelle à Bruxelles, en s'attaquant aux inégalités dès le plus jeune âge et en tenant compte des aspirations des travailleurs et des entrepreneurs.

5. Alimou Barry : Témoignage sur le parcours d'insertion professionnelle des diplômés étrangers

Alimou Barry met en avant plusieurs points importants concernant les difficultés d'insertion professionnelle des étudiants étrangers diplômés en Belgique.

- **La période de recherche d'emploi après l'obtention du diplôme est trop courte.** La loi accorde actuellement 12 mois aux diplômés étrangers pour chercher un emploi ou créer une entreprise, mais cette durée est souvent insuffisante pour trouver un poste dans un domaine de prédilection.

- **L'obtention du permis de travail unique est un processus long et complexe qui décourage les employeurs.** La procédure peut prendre jusqu'à quatre mois, ce qui freine les entreprises qui ont besoin d'une personne opérationnelle rapidement. De plus, l'obligation de proposer un contrat à durée indéterminée limite les possibilités d'embauche pour les diplômés non européens.
 - **Les diplômes obtenus dans les pays africains ne sont pas suffisamment valorisés.** Malgré le travail et les compétences qu'ils représentent, ces diplômes rencontrent des obstacles à la reconnaissance en Belgique.
 - **Les critères de sélection des employeurs, basés sur l'expérience professionnelle, constituent un obstacle majeur pour les jeunes diplômés.** Exiger plusieurs années d'expérience, même pour des postes accessibles aux jeunes diplômés, limite les opportunités pour les étudiants étrangers récemment diplômés.
-

Ce colloque a réuni 70 participants issus de divers secteurs bruxellois. Cette première édition a été particulièrement riche en échanges d'informations pratiques sur le secteur de l'emploi à Bruxelles, ainsi qu'en Belgique de manière générale. D'autres rencontres de ce type figurent à l'agenda 2025 du président de la Commission des Affaires Économiques et de l'Emploi.

