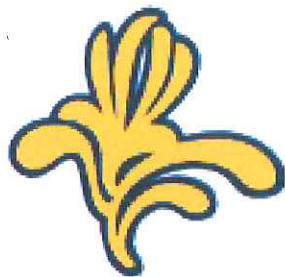


BRUSSELS ECONOMISCH
EN SOCIAAL
OVERLEGCOMITÉ

ACTIEPLAN VOOR DE JONGEREN



**Aangenomen door de
Regering en de Brusselse sociale gesprekspartners**

29 JANUARI 2008

Inhoudstafel

1. Inleiding.....	3
2. Factoren die de jeugdwerkloosheid in het Brussels Gewest verklaren.....	5
3. In het Brussels Gewest ten voordele van de jongeren ontplooid acties.....	7
3.1. Het Contract voor Beroepsproject.....	7
3.2. De valorisatie van de wachtstage.....	7
3.3. De ontwikkeling van de Individuele Beroepsopleidingen.....	7
3.4. Lancering van het peterschap in de onderneming.....	8
3.5. Ontwikkeling van de Startbaanovereenkomsten.....	8
3.6. Oprichting van een sociaal uitzendkantoor.....	9
3.7. Versterking van de uitrusting van de technische en de beroepsscholen.....	9
3.8. Ontwikkeling en oprichting van referentiecentra.....	9
3.9. Bestendiging van de Programma's voor Beroepsdoorstroming.....	10
3.10. « De jongeren », prioritaire doelgroep van de diversiteitsplannen.....	10
3.11. Ontwikkeling van dienstencheques.....	10
4. Nieuwe maatregelen van het Plan voor de Tewerkstelling van Jongeren.....	11
4.1. De beroepservaringen verveelvoudigen.....	11
4.1.1. Ontwikkeling van de stageformules in een beroepsomgeving.....	12
4.1.2. De eerste beroepservaring ontwikkelen.....	13
4.1.3. Ontwikkeling van de markt van de studentenjobs.....	13
4.1.4. Versterking en heroriëntatie van het JEEP-partnership.....	14
4.1.5. Oprichting van nieuwe sociale uitzendkantoren.....	15
4.1.6. Gebruik van de programma's tot opslorping van de werkloosheid.....	15
4.1.7. Netbuilding bevorderen.....	16
4.2. Strijd tegen schooldualisering.....	17
4.2.1. Synergieën bevorderen tussen Tewerkstelling, Vorming en Opleiding.....	17
4.2.2. Betere valorisatie van het alternerend onderwijs (werken/leren).....	17
4.2.3. Herwaardering van het technisch en het beroepsonderwijs.....	18
4.2.4. Oprichting van twee nieuwe referentiecentra.....	19
4.3. Verbetering van de bekwaamheden van de werkzoekende.....	19
4.3.1. Een systematisch karakter geven aan de voorstellen tot opleiding.....	19
4.3.2. Voorbereiding op de examens van SELOR.....	20
4.3.3. Het aanleren van talen bevorderen.....	21
4.4. Versterking van de begeleiding van elke werkzoekende.....	22
4.5. Ontwikkeling van de tewerkstelling voor de laaggeschoolden.....	23
4.6. Bijdrage van de Brusselse sociale gesprekspartners.....	24

1. Inleiding

Onderhavig plan voor de tewerkstelling van de jonge Brusselaars wordt aangenomen door de Regering en de Brusselse sociale gesprekspartners. Het amendeert en vult het op 20 maart 2006 aangenomen Tewerkstellingsplan voor de Brusselaar aan.

De Brusselse Hoofdstedelijke Regering heeft, doorheen haar Contract voor de Economie en de Tewerkstelling, de tewerkstelling, en meer bepaald die van de jongeren, tot de kern van haar preoccupatie gemaakt.

Die preoccupatie is natuurlijk gerechtvaardigd in het licht van de bijzonder moeilijke situatie van de jongeren op de arbeidsmarkt.

Voor het geheel van België lag de werkloosheidsgraad in 2005 lichtjes hoger dan het Europees gemiddelde (20,5% in België tegen 17,2% in de EU). De situatie is heel wat zorgwekkender in het Brussels Gewest (35,3%). De werkloosheidsgraad bij de jongeren is er heel wat hoger dan het Belgisch en het Europees gemiddelde.

Tabel 1 : Werkloosheidsgraad bij de jongeren : interregionale vergelijking 2000 -2006

		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
BHG	H	32,5	27,1	33,8	38,1	32,2	35,9	34,4
	F	28,8	27,9	31,9	31,1	34,9	33,8	36,2
	T	30,8	27,4	32,9	35,1	33,5	35,0	35,3
Vlaanderen	H	10,3	9,9	11,7	15,6	12,5	14,0	11,5
	F	12,5	10,1	11,5	15,3	14,8	14,4	13,7
	T	11,3	10,0	11,6	15,5	13,6	14,2	12,5
Wallonië	H	21,1	25,8	24,3	31,4	32,0	30,2	28,0
	F	34,7	31,7	29,4	32,1	34,4	34,2	35,6
	T	27,0	28,3	26,5	31,7	33,1	32,0	31,3
België	H	15,3	16,2	17,2	22,2	20,2	21,0	18,8
	F	20,4	17,9	18,3	21,2	22,4	22,2	22,6
	T	17,5	16,9	17,7	21,7	21,2	21,5	20,5
EU-25	H				..	18,3	18,4	16,8
	F				..	18,7	18,9	17,7
	T				..	18,5	18,6	17,2

Bron : NIS-EAK

Rekening houdend met de gunstige economische conjunctuur en onder impuls van de huidige gewestregering, stellen we evenwel vast dat de situatie geleidelijk verbetert. Zo vertegenwoordigden de werkzoekenden jonger dan 25 jaar, 16.827 in 2006. Vandaag zijn het er nog slechts 15.306 (2007), hetzij een daling van nagenoeg 11%.

Tabel 2. Aantal NWW per leeftijdscategorie

	-25			-30			Total DEI		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T
2004	8 191	8 381	16 573	16 791	17 141	33 932	46 277	44 044	90 322
2005	8 306	8 521	16 827	16 980	17 448	34 428	48 193	45 882	94 075
2006	7 976	8 400	16 376	16 535	17 434	33 969	49 364	47 736	97 099
2007	7 285	7 779	15 064	15 306	16 384	31 690	47 796	45 876	93 671

Bron: ACTIRIS,

Uit onderstaande tabel kunnen we opmaken dat de jeugdwerkloosheid daalt, ongeacht het studieniveau.

Tabel 3 : NWW < 25 jaar – Verdeling volgens het studieniveau in het BHG

	2005	2006	2007	Verskil 2006- 2007	
				VA	%
Primair + secundair 1 ^{ste} et 2 ^{de} graad	7 638	7 658	7 114	- 545	-7,1
Secundair (3 ^{de} et 4 ^{de} graad)	5 292	5 224	4 796	- 427	-8,2
Hoger	1 539	1 443	1 220	- 223	-15,5
Leercontract	446	394	386	- 8	-2,1
Andere studies	1 912	1 657	1 549	- 108	-6,5
Totaal	16 827	16 376	15 064	- 1 311	-8,0

Bron : ACTIRIS, berekeningen Observatorium

Hierbij dient opgemerkt dat de vermindering van het aantal jonge werkzoekenden is weergegeven in functie van een situatie op een gegeven ogenblik. Welnu, de vermindering van het aantal werkloze jongeren is het resultaat van twee bewegingen : het aantal personen die een job vinden (uitgaande stroom) en het aantal jongeren die zich inschrijven als werkzoekende (ingaande stroom). Deze statistieken vertegenwoordigen bijgevolg niet de hele situatie op de arbeidsmarkt vermits het reële aantal jobs logischerwijs de vermindering van de werkloosheidscijfers ruim overtreft.

2. Factoren die de jeugdwerkloosheid in het Brussels Gewest verklaren

Ondanks de aanwezigheid van talrijke jobs en het economisch dynamisme dat in Brussel en in de rand waargenomen wordt, kan de bijzonder hoge werkloosheid bij de jongeren in het Brussels Gewest door meerdere factoren verklaard worden. De hieronder hernomen factoren zijn niet altijd specifiek voor de jongeren, maar zij verklaren deels de hoge werkloosheidsgraad in Brussel.

- Het gebrek aan beroepservaring

Wanneer het tekort aan ervaring niet specifiek is voor jonge Brusselaars, dan kan die toch zwaarder doorwegen op een arbeidsmarkt die hogere eisen stelt in termen van kwalificaties.

- Het falen op school en de schooldualisering

Ondanks het feit dat de studieduur de neiging heeft langer te worden en dat de bereikte scholingsgraad hoger ligt dan vroeger, stelt men nog een aanzienlijke onderkwalificering vast bij een deel van de jongeren. Zo heeft, in 2004, 26,2% van de jongeren tussen 20 en 24 jaar in Brussel het hoger secundair niet voltooid (21,1% in Wallonië en 15,1% in Vlaanderen). Het Brussels Gewest wordt bijzonder sterk geconfronteerd met de dualisering van zijn onderwijs (heel in het bijzonder ten nadele van het technisch en beroepsonderwijs). De schoolachterstand is groter in Brussel dan in de andere twee gewesten, en dit zowel in het onderwijs van de Franse Gemeenschap als in de scholen van de Vlaamse Gemeenschap.

De achterstand en het schoolverzuim zijn duidelijk gekoppeld aan de problematiek van de grote stadscentra en de kwestie van de concentratie van op socio-economisch vlak kwetsbare groepen.

- De vereisten in termen van kwalificaties

De vereisten in termen van kwalificatie zijn zeer hoog in Brussel terwijl een aanzienlijk deel van de arbeidsreserve laaggeschoold is en er in het bijzonder veel jongeren de school verlaten zonder diploma. Inderdaad, 49% van de jobs in Brussel wordt ingevuld door werknemers met een diploma van hogere studies (dit percentage bedraagt 33% in de andere gewesten). Die vereisten in termen van kwalificaties kunnen vanzelfsprekend zwaar wegen op de inschakeling van de jongeren. Deze kunnen bovendien nog worden versterkt door een fenomeen van over-kwalificering bij aanwerving.

- De vereisten in termen van talenkennis

De vereisten op het vlak van taalkennis zijn heel wat hoger in Brussel dan in de andere twee gewesten (tweetaligheid + andere talen). We vinden ze terug in talrijke functies en in talrijke sectoren, met inbegrip van bepaalde laaggeschoolde posten (cfr. horeca, handel, bewaking,...). De onvoldoende kennis van de tweede taal in Brussel bemoeilijkt de beroepsinschakeling.

- De zeer zware druk van de concurrentie op de Brusselse arbeidsmarkt

De werkgevers recruterend vaak buiten de gewestgrenzen.

- De wedersamenstelling van de werkgelegenheid in Brussel

De desindustrialisatie en de delokalisatie van sommige sectoren verklaren deels de verdwijning van laaggeschoolde en middengeschoolde jobs.

- De discriminatie bij aanwerving

Het fenomeen van de discriminatie bij aanwerving is bijzonder zorgwekkend in een multicultureel gewest zoals Brussel waar talrijke jongeren uit immigratie afkomstig zijn. Die bevolkingsgroep wordt drie keer zwaarder getroffen door werkloosheid dan de Belgen. Voor de jongeren die uit de immigratie afkomstig zijn, vertegenwoordigt het behalen van een diploma van het hoger secundair of van het hoger onderwijs een minder groot voordeel voor de inschakeling op de arbeidsmarkt dan voor de andere jongeren. Hun investeringen in opleiding worden minder gevaloriseerd.

– *Individuele factoren die het zoeken naar werk bemoeilijken*

Andere factoren kunnen de zoektocht naar werk voor jongeren bemoeilijken: een beperkt sociaal net, een moeilijke gezinssituatie, financiële problemen, huisvestings- en administratieve problemen, een tekort aan informatie en een autodiscriminerende houding (anticipatie van een eventuele negatieve reactie van de werkgever door het vermijden van een test- of uitdagingssituatie) enz.

– *Demografische factoren*

De bevolkingsgroei in Brussel wordt in de jongere leeftijdscategorieën vastgesteld. Alzo is, tussen 2000 en 2005, het aantal jongeren van minder dan 20 jaar met 6,8% toegenomen in Brussel, met 0,6% in Wallonië en is het daarentegen met 1,9% gedaald in Vlaanderen. Bijgevolg wordt de concurrentiedruk op de arbeidsmarkt scherper gesteld voor de jongeren in een context van groei van de actieve bevolking.

– *De problematiek van de grote steden waarmee weinig rekening gehouden wordt door de Federale maatregelen*

De voornaamste, in het kader van de werkloosheidsverzekering genomen maatregelen, werden voornamelijk opgevat om tegemoet te komen aan situaties die in wezen weinig uit te staan hebben met de Brusselaars (de maatregelen inzake prepensioenen, loopbaanonderbrekingen, tijdelijke werkloosheid). In het kader van de werkloosheidsverzekering werd geen enkele solidariteitsmaatregel van die omvang genomen om de structurele werkloosheid bij de jongeren aan te pakken en de beroepsinschakeling van die, in de steden overvloedig aanwezige arbeidskrachten, die voor een groot deel uit de immigratie afkomstig zijn, te bevorderen.

Tabel 4. Gewestelijke verdeling van de uitgaven de RVA

	VLAANDEREN	WALLONIE	BRUSSEL
Bevolking	56.4 %	33.8 %	9.4 %
Werkloosheidsuitkering	44 %	42 %	14 %
Andere RVA-uitgaven (tijdskrediet, prepensioenen, dienstencheques, ...)	64.5 %	30.5 %	4.5 %

De jongeren van vandaag zijn de beste troef voor de economie van morgen, waarin onze maatschappij moet geloven en investeren. Hen in de steek laten zou een ware sociale en economische verspilling zijn.

3. In het Brussels Gewest ten voordele van de jongeren ontplooid acties

Bewust van die zorgwekkende situatie heeft het Brussels Gewest talrijke maatregelen genomen om eraan te verhelpen. Hieronder volgt een overzicht.

3.1. Het Contract voor Beroepsproject

De maatregel van het Contract voor Beroepsproject werd aangepast volgens de leeftijd van de werkzoekende. Voor de min 25-jarigen is de opvolging intensief in de mate dat het om minstens één opvolgingsonderhoud per maand gaat (terwijl het voor de plus 25-jarigen om minstens één onderhoud om de drie maand gaat). Tussen juli 2004 en juni 2005 werden 28.475 min 25-jarigen opgeroepen voor een CBP. Onder hen hebben er 19.298 een onderhoud voor de voorstelling van het CBP gekregen. 7.980 personen hebben een CBP ondertekend en hebben een intensieve begeleiding van ACTIRIS en zijn partners kunnen genieten.

In het kader van het tewerkstellingsplan werd de voorstelling van het CBP herzien om die te brengen in het kader van beperkter groepen (maximum 5 personen), laat staan in het kader van individuele formules, om de informatica-interface beter te ontwikkelen via het medium « Mijn ACTIRIS », om de jongeren intensiever te begeleiden via een maandelijkse opvolging, en om de opvangcapaciteiten voor de formules van actief zoeken naar werk bij de partners te vergroten.

3.2. De valorisatie van de wachtstage

De wachtstage, een periode met een slecht gekozen naam, is een essentieel moment voor de toetreding van de jongere tot de arbeidsmarkt. Het is tijdens die periode dat zijn kansen gemaximaliseerd moeten worden door hem een aangepaste begeleiding en specifieke instrumenten te bieden.

Hiertoe heeft het tewerkstellingsplan een tewerkstellingskit ingevoerd. Door die kit kunnen de ondertekenaars van een CBP de volgende maatregelen genieten:

1. Taalcheques voor jongeren: er werd een cheque voor jongeren ingevoerd om hen (jonger dan 30 jaar) voor te bereiden op sollicitatiegesprekken en aanwervingstests. Het gaat om een tegoedbon van 2.245 euro, geldig in de openbare of privé-taalcentra die in het BHG actief zijn.
2. Reisbiljet: de werkzoekende kan gratis reisbiljetten van de MIVB krijgen maar moet, als tegenprestatie, het bewijs van zijn ondernomen stappen leveren.
3. Tijdens de wachtstage worden heel wat informatie (IMT-project,...) en gepersonaliseerde werkaanbiedingen, waaronder de IBO en de stages, aan de jongeren overgemaakt, met name via een speciale mailing.

3.3. De ontwikkeling van de Individuele Beroepsopleidingen

De Individuele Beroepsopleidingen (FPI-FPIE/IBO) zijn bedoeld om de werkzoekende een opleiding binnen de onderneming te laten genieten waarbij de aanwervingskosten voor deze laatste verlaagd wordt. Tijdens die opleiding behoudt de persoon zijn vorig statuut (bvb. werkloze), en zijn uitkering mag worden afgetrokken van het te betalen nettoloon. Aan het einde van de opleiding (van maximum 6 maanden) is de onderneming verplicht de stagiair in dienst te nemen voor een periode die minstens gelijk is aan de opleidingsperiode. In 2007 hadden 1.234 werkzoekenden zich in het kader van dit stelsel ingeschreven (tegen 952 in

2006 en 579 in 2005). Hiervan is 30%, hetzij 370 personen, jonger dan 25 jaar. Wanneer men de schijf 25-35 jaar beschouwt, bereikt de maatregel 560 personen.

Er zijn verschillende maatregelen genomen, zowel op gewestelijk, communautair als federaal vlak, om het aantal begunstigden van die maatregel substantieel te verhogen:

- vereenvoudiging van de administratieve procedures,
- uitbreiding door Bruxelles Formation en de VDAB van de maatregel tot de WZ die een kwalificerende opleiding voltooid hebben;
- activering van het wachtgeld voor de jongeren met een FPI/IBO contract die het technisch en beroepsonderwijs voltooid hebben en
- systematische promotie van de maatregel bij de ondernemingen door de Brusselse Dienst voor Werkgevers (BDW).

Hierdoor stijgt het aantal begunstigden van deze maatregel sterk sedert 2005.

3.4. Lancering van het peterschap in de onderneming

De KMO's met een bedrijfszetel in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest kunnen sedert 5 april 2007 een peterschapspremie genieten wanneer zij een ervaren persoon aanstellen als "peter" van een "stagiair" die een individuele beroepsopleiding in de onderneming volgt. Een van de varianten van dit programma laat de werknemers die kandidaat zijn om een onderneming over te nemen toe om eveneens de peterschapspremie te ontvangen.

Enkel de ondernemingen uit de sectoren van de industrie en de ambachten, de kleinhandel, de renovatie van gebouwen, met inbegrip van de installatie- of voltooiingswerken, de informatie- en communicatietechnologieën (ICT), de informatica en het milieubeheer komen in aanmerking.

De peterschapspremie bedraagt 1.000 euro per maand.

Voor de voltijdse indienstneming van een stagiair onder het IBO- of het FPI-statuut, kan de werkgever de premie genieten gedurende gans het jaar van de individuele beroepsopleiding, met een minimum van twee maanden en een maximum van zes maanden. De premie mag nooit 24.000 euro per onderneming en per jaar overschrijden.

Voor de voltijdse indienstneming van een kandidaat-overnemer van de onderneming, kan de werkgever de premie genieten gedurende minimum zes maanden en maximum twaalf maanden. Wanneer de werknemer de onderneming overneemt binnen de twaalf maanden die volgen op het einde van het peterschap, komt hier nog een aanvullende maandelijkse premie van 1.000 euro bovenop.

3.5. Ontwikkeling van de Startbaanovereenkomsten

In de geest van het CET, die erin bestaat alle levende krachten van het Gewest in te zetten voor de werkgelegenheid, werd een programma « 100 jongeren » gestart. Het principe van dit programma bestaat erin 100 jongeren de gelegenheid te geven gedurende een of twee jaar een startbaanovereenkomst in een Brusselse ION te genieten. Die beroepservaring omvat een opleiding (1/3-tijds).

De functies worden georiënteerd naar laaggeschoolde jobs waaraan behoefte is in het Gewest. Het is de bedoeling de kansen op inschakeling van de jongeren op de klassieke arbeidsmarkt te maximaliseren.

In 2006 hebben de MIVB, de BDW, de Haven van Brussel en het BIM actief aan die operatie deelgenomen, waardoor jongeren zich hebben kunnen voorbereiden op een brevet op het vlak van de veiligheid of ook nog om een rijbewijs voor vrachtwagens te behalen. In 2007 werden

100 nieuwe posten gecreëerd bij de MIVB, de BDW, ACTIRIS, het BIM, de DBDMH en de GOMB.

Tegen 2009 zullen niet minder dan 700 jongeren die maatregel genoten hebben.

Men zal er eveneens aan herinneren dat de Regering de financiering heeft goedgekeurd van 57 halftijdse arbeidsposten met een overeenkomst van eerste tewerkstelling in de 19 gemeenten van het Gewest goedgekeurd heeft. Die posten zijn gereserveerd voor de stagiairs uit het alternerend onderwijs (CEFA/CDO/CDV) en verdeeld op basis van een oproep tot projecten. Zij zullen toegankelijk zijn vanaf september 2007.

3.6. Oprichting van een sociaal uitzendkantoor

Rekening houdend met omvang van de werkloosheid bij de bijzonder kwetsbare jongeren in ons Gewest, hebben wij het opportuun geacht een pilootproject voor een sociaal uitzendkantoor te ontwikkelen. Zoals zij het heeft voorzien in het Contract voor de Economie en de Tewerkstelling, wil de Regering vermijden dat die bijzonder kwetsbare jonge Brusselaars terechtkomen in de spiraal van de inactiviteit, van de verzanding in de werkloosheid en van de sociale uitsluiting.

Het doel van dit kantoor bestaat erin die jonge, laaggeschoolde werkzoekenden van 16 tot 30 jaar als uitzendkracht te plaatsen, door hen een specifieke begeleiding te verzekeren. In dit project komt het er dus op neer het commercieel doel (het grootst mogelijk aantal uitzendkrachten plaatsen) te verzoenen met een sociaal doel (een aan die doelgroep aangepaste sociale begeleiding geven). Het einddoel bestaat er vanzelfsprekend in die doelgroep toegang te geven tot een duurzame en kwaliteitsvolle job.

Een eerste sociaal uitzendkantoor heeft de deuren geopend op 1 februari 2007 (project Daoust, Febecoop, T-Service). De doelstelling bestaat erin jaarlijks 300 jongeren aan het werk te krijgen dankzij dit instrument.

3.7. Versterking van de uitrusting van de technische en de beroepsscholen

Het technisch en beroepsonderwijs heeft te lijden onder een tekort aan middelen om te kunnen genieten van moderne uitrustingen die beantwoorden aan de marktbehoeften. De werktuigen waarop de leerlingen hun beroep leren komen vaak absoluut niet meer overeen met de werktuigen die in de ondernemingen gebruikt worden. Het Brussels Gewest heeft dan ook een aanzienlijke investering, van de orde van 2 miljoen euro, gedaan om deze situatie te verbeteren.

In 2006 hebben 38 projecten in 23 technische en beroepsscholen gewestsubsidies genoten in het kader van een gerichte oproep tot projecten in de sectoren van de bouw en van de technologische industrie. De selectie van de scholen is gebeurd, naast andere criteria, op basis van beroepen waarvan de kwalificaties gezocht worden door de Brusselse ondernemingen, die een tekort hebben aan arbeidskrachten. Hiervoor werd een jury gevormd, samengesteld uit vertegenwoordigers van het Brussels Gewest, de Cocof, de Franse Gemeenschap, de Vlaamse Gemeenschap, de VGC en van de betrokken sectoren.

3.8. Ontwikkeling en oprichting van referentiecentra

Uitgaande van de vaststelling dat het tekort aan opleiding een belangrijk element is in het geheel van de verklarende factoren voor de werkloosheid, heeft het Brussels Gewest een plan gelanceerd voor de ontwikkeling van de referentiecentra. Die centra spelen een impulsrol om het mogelijk te maken de actie van de bestaande opleidingsoperators te versterken of om nieuwe opleidingsformules te ontwikkelen die, door toedoen van spitstechnologische uitrustingen, beter beantwoorden aan de noden van de werkgevers.

Die referentiecentra voorzien dat een deel van hun actie, ten belope van 25%, voor de leerlingen en de leerkrachten gereserveerd wordt. Daarenboven moeten de referentiecentra samenwerken met de door de Franse Gemeenschap opgerichte centra voor spitstechnologie. Die verbintenissen zijn bekrachtigd in een samenwerkingsakkoord tussen de Franse Gemeenschap, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Cocof, betreffende de herwaardering van het kwalificerend onderwijs.

In 2006 beschikte het Brussels Gewest over twee referentiecentra: het eerste in het domein van de metaalconstructies (Iristech+) en het tweede in het domein van de informatie- en communicatietechnologieën (Evoliris). In 2007 werden drie nieuwe referentiecentra opgericht, in de domeinen van het transport/de logistiek, de bouw en de horeca.

3.9. Bestendiging van de Programma's voor Beroepsdoorstroming

De Programma's voor Beroepsdoorstroming hebben tot doel bepaalde categorieën werkzoekenden de mogelijkheid te bieden hun positie op de arbeidsmarkt te verbeteren door know-how en beroepservaring op te doen gedurende een periode van maximum twee jaar. Deze ervaring gaat gepaard met een begeleiding op het terrein en met een beroepsopleiding. De werknemers worden ingeschakeld in activiteiten die niet voldoende voorkomen in het circuit van het regelmatig werk.

In 2006 hebben 561 personen die maatregel genoten, waarvan ongeveer een vierde jonger was dan 25 jaar. Deze cijfers zijn stabiel gebleven in 2007.

3.10. « De jongeren », prioritaire doelgroep van de diversiteitsplannen

In het kader van het beleid voor de valorisatie van de diversiteit op de arbeidsmarkt heeft de BHR een as betreffende de diversiteitsplannen op de voorgrond geplaatst. Dit beleid kadert in de grote structuurassen van het CET en wordt in het bijzonder ontwikkeld in het Tewerkstellingsplan.

Die diversiteitsplannen beogen de uitwerking van strategieën voor de gelijkheid der kansen en de diversiteit op het vlak van de aanwerving van personeel in de ondernemingen. Ze worden ontworpen, binnen de ondernemingen, door de diensten van de Human Resources, in overleg met het geheel van het personeel of van zijn vertegenwoordigers. Diversiteitsconsulenten – in dienst genomen bij ACTIRIS – worden belast met het helpen van de ondernemingen die hun know-how terzake ter beschikking stellen om te helpen bij het opstellen van de plannen.

De problematiek van de tewerkstelling van jonge Brusselaars is in de voorziening verwerkt.

Concreet genomen heeft het Beheerscomité van ACTIRIS eind 2006 de referentiekadertekst voor de diversiteitsplannen goedgekeurd. Die tekst werpt vier discriminatie-assen op: de oorsprong, de leeftijd, het geslacht en de handicap alsook vier interventieterranen: de positionering, de recrutering, het personeelsbeleid en de communicatie.

Er worden dus prioriteiten vooropgesteld om acties ten uitvoer te brengen die de tewerkstelling van jongeren moeten begunstigen.

In 2007 werden 6 diversiteitsplannen afgesloten.

3.11 Ontwikkeling van dienstencheques

De dienstencheques zijn een aanzienlijke hefboom voor de tewerkstelling, ook voor die van de jongeren. Inderdaad, een groot aantal onder hen werkt in het kader van die maatregel, die hen in staat stelt een zeker aantal bekwaamheden te verwerven die nuttig kunnen zijn in de privé- of de openbare sector.

4. Nieuwe maatregelen van het Plan voor de Tewerkstelling van Jongeren

Uit de hogerop weergegeven beschrijving blijkt dat een groot aantal op de tewerkstelling van jongeren gerichte maatregelen reeds genomen zijn, of dit nu is in het kader van het Contract voor de Economie en de Tewerkstelling of in dat van het Plan voor de Tewerkstelling van de Brusselaars.

Het is evenwel duidelijk dat de jeugdwerkloosheid tot op heden een zorgwekkende problematiek is die nieuwe acties vereist.

Bijgevolg moeten de reeds genomen maatregelen versterkt worden en moeten er nieuwe actie-assen ontwikkeld worden, waarbij een adequaat antwoord gegeven wordt op de hogerop geïdentificeerde vaststellingen. Die stap past volop in het kader van de tenuitvoerbrenging van het Contract voor de Economie en de Tewerkstelling. In dit kader dient bijzondere aandacht verleend aan de goede samenwerking tussen de verschillende operatoren.

Wij zullen hieronder die nieuwe maatregelen uiteenzetten volgens zes onderscheiden assen:

- De beroepservaringen verveelvoudigen;
- De schooldualisering bestrijden;
- De deskundigheid van de werkzoekenden verbeteren;
- Het aanleren van talen begunstigen;
- Een aangepaste begeleiding voor elke werkzoekende voorzien en
- De werkgelegenheid voor de laaggeschoolden ontwikkelen.

4.1. De beroepservaringen verveelvoudigen

De jongeren die op de arbeidsmarkt komen beschikken niet vaak genoeg over een aan de bedrijfswereld aangepaste beroepservaring. Die vaststelling heeft het CET ertoe aangezet de toegang tot een eerste tewerkstelling voor de jongeren te verankeren in een van zijn prioriteiten (werkkerrein 5):

Het vooropgesteld doel bestaat erin tegen het einde van de gewestelijke legislatuur ervoor te zorgen aan een zo groot mogelijk aantal jongeren, zodra zij de school verlaten, een eerste beroepservaring te bezorgen en hen zo de gelegenheid te bieden om actief te werk te gaan.

Om dit ambitieus doel waar te maken zal het er vooral op aankomen:

- de door Actiris gecoördineerde lokale voorzieningen voor socio-professionele inschakeling te mobiliseren om elke jongere die de school verlaat – met of zonder kwalificaties – een eerste beroepservaring aan te bieden. Tijdens de begeleiding zal een bijzondere aandacht geschonken worden aan de houding en de motivatie van de kandidaten;
- en een consequent aantal aanbiedingen van eerste beroepservaringen met de Brusselse privé- en openbare werkgevers te onderhandelen, die openstaan voor de door de tewerkstellingsoperatoren begeleide jongeren en die, op hun beurt, zouden kunnen leiden tot duurzame betrekkingen.

Concreet stellen wij voor om de volgende voorstellen uit te werken:

- de stages in ondernemingen en de eerste beroepservaringen te ontwikkelen;
- de markt van de studentenjobs ontwikkelen;
- het JEEP-partnership hervormen;
- nieuwe sociale uitzendkantoren creëren
- beter gebruik maken van de programma's tot opslorping van de werkloosheid en
- Netbuilding bevorderen.

4.1.1. De stageformules in een beroepsomgeving ontwikkelen

Stages, die een opleiding afronden, ook in het kader van een beroepsinlevingsovereenkomst, zijn een belangrijk middel om een beroepservaring te genieten.

Op dit ogenblik kan men een dubbele vaststelling doen: enerzijds is het aantal stageplaatsen te beperkt (men raamt op 7.000 het aantal beschikbare stageplaatsen). en anderzijds is de inventarisering en de ontwikkeling van de stageplaatsen te verspreid. Wij stellen voor, voor de jonge werkzoekenden die in dienst genomen worden in het kader van een opleidingsparkoers, het aantal beschikbare stageplaatsen te ontwikkelen via een kaderakkoord met de werkgeversorganisaties.

Om de opleidingsoperatoren gemakkelijker stageplaatsen te laten vinden, wordt er voorgesteld een database van de beroepsstages te creëren. Informatie hieromtrent zal door de BDW aan de werkgevers bezorgd worden.

Die database zal gezamenlijk gerealiseerd worden door Bruxelles-Formation en de VDAB-RDBB. Er zal eveneens naar synergieën gezocht worden met de communautaire initiatieven terzake. De database zal een compilatie geven van de bij de ondernemingen maar ook bij de administraties en in de social-profitsector beschikbare plaatsen. Zij zal toegankelijk zijn voor alle opleidingsoperatoren.

Onder « stage » verstaat men hier elke aanwezigheid in een onderneming die gedekt wordt door hetzij een individuele opleidingsovereenkomst, hetzij een beroepsinlevingsovereenkomst.

Stages mogen niet leiden tot het in de plaats stellen van werknemers van de onderneming.

Wat meer bepaald de stages betreft in het kader van de CEFA, CDBO/CDV, EFPME of SYNTRA zullen de werkgeversorganisaties en de BDW de ondernemingen sensibiliseren, met name voor de door de RVA aan de werkgevers geboden premies.

Daarenboven, wat de alternerende opleiding betreft, zullen de volgende voorwaarden verenigd moeten zijn:

1. De opleiding is gelinkt aan een duidelijk door een bevoegde overheid geïdentificeerd beroep;
2. De opleiding berust op een reëel onderhandeld opleidingsplan;
3. De opleiding mondt uit in een kwalificatie en/of een leesbare en zichtbare certificatie;
4. Een algemeen scholingsreglement werd onderhandeld op het niveau van de sector;
5. Een controle van de sector is voorzien om de opleidingsomstandigheden in de onderneming en in het vormingscentrum na te gaan (veiligheid, geschiktheid van de uitrusting, vormingscapaciteit van de onderneming,...).

Voorstellen:

- 1. Het aantal stageplaatsen in een beroepsomgeving ontwikkelen om te komen tot een jaarlijkse groeivoet van 1000 plaatsen en te streven naar een totaal van 10.000 stageplaatsen.**
- 2. Oprichting van een databank bij ACTIRIS die de inventaris opmaakt van de aangeboden stageplaatsen in een beroepsomgeving.**

4.1.2. De eerste beroepservaringen ontwikkelen

De startbaanovereenkomsten voor jongeren en de individuele beroepsopleiding in een onderneming (IBO) zijn middelen die bevoorrecht moeten worden om jongeren de gelegenheid te geven een eerste arbeidsovereenkomst te bekomen.

Om dit te bereiken zal, in het BESOC, een kaderakkoord onderhandeld worden om, in functie van de verschillende types eerste beroepservaringen, het aantal startbanen in ondernemingen te ontwikkelen. Dit kaderakkoord zal vertaald worden in sectorale akkoorden. Alzo zal het aan de sectorale organisaties (patronale en syndicale) toekomen de toepassing van dit kaderakkoord te verzekeren en die verbintenis ten uitvoer te brengen bij hun leden, in functie van de opportuniteiten van de sector. De doelstelling om elk jaar 10% bijkomende plaatsen te creëren zal nagestreefd worden en zal het voorwerp zijn van een jaarlijkse evaluatie.

In dat kader zal de ontwikkeling van startbaanovereenkomsten type II (voor de begunstigden van het alternerend onderwijs) bijzondere aandacht genieten.

Voorstellen:

- 3. Het aantal plaatsen eerste beroepservaring ontwikkelen via een tussen de Regering en de Brusselse gesprekspartners afgesloten kaderakkoord, met een streefdoel van 10% per jaar.**
- 4. Voor hun specifieke doelpublieken, zullen de Missions Locales, de Lokale Werkwinkels, de CEFA, CDBO/CDV, EFPME en SYNTRA worden opgeroepen om te voldoen aan de aanbiedingen van de ondernemingen en om de kwalificatie van de jongeren te verbeteren als voorwaarde voor een betere toegang tot de betrekkingen die worden aangeboden door de ondernemingen.**

4.1.3. De markt van de studentenjobs ontwikkelen

Een studentenjob is vaak het eerste middel voor een jongere om een eerste ervaring op te doen in de arbeidswereld. Tijdens de zomer van 2007 heeft de sector ongeveer 7.300 in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest verblijvende jobstudenten geplaatst. De groei van dit segment bedraagt 10% per jaar. Een beroep doen op externe operatoren is een courante praktijk geworden voor dit type activiteit.

De overheid speelt evenwel vaak een te passieve rol ten opzichte van die kwestie waarbij zij de intermediaire sector de eerste rol laat spelen van tussenpersoon. Om studentenjobs beter te valoriseren, zal een specifieke databank die aan dit type werk gewijd is, bij ACTIRIS worden opgericht, waarin de werkaanbiedingen die aan dit type contract beantwoorden, opgenomen worden. Anderzijds mag de studentenjob de plaats van de jobs met een regelmatig arbeidscontract niet innemen.

In dat kader zou een medewerking met de uitzendsector voorzien kunnen worden, om de informatie over studentenjobs beter te verspreiden.

Voorstel:

5. Oprichting van een databank bij ACTIRIS, specifiek gewijd aan aanbiedingen van studentenjobs, in samenwerking met de intermediaire sector.

4.1.4. Versterking en heroriëntatie van het JEEP-partnership

Het project JEEP streefde er tot op heden naar, de leerlingen van het secundair onderwijs aan het einde van hun leerplicht te sensibiliseren voor de realiteit van de arbeidsmarkt. Het verenigt in een partnership de Franse Gemeenschap, ACTIRIS en de Missions Locales.

Dit programma omvat drie modules : een algemene module, een module over de arbeidsmarkt en een module gewijd aan de persoonlijke positionering en de voorbereiding op het beroepsleven. De module Actiris bestaat uit een verklarend bezoek aan de diensten aangeboden door ACTIRIS (coördinatie door de Missions Locales). Er wordt in het bijzonder een verklaring gegeven aan de leerlingen over de verschillende diensten die zij zullen aandoen bij het zoeken naar werk (inschrijving, AZW...).

In 2005-2006 bereikte dit project 33 onderwijsinstellingen, d.i. 78 klassen en 847 leerlingen. Behalve het BHG en de FG namen ook de Missions Locales van Vorst, Sint-Gillis, Molenbeek, Elsene, Sint-Joost, Schaarbeek en Anderlecht deel aan het project.

Het idee om het Frans- en Nederlandstalig onderwijs te sensibiliseren voor de arbeidsmarkt is zinvol. Deze sensibilisatie zou naar onze mening echter eerder toegespitst moeten zijn op informatie over beroepen met toekomst en de manier om ertoe te komen om deze uit te oefenen (met name wat betreft opleiding). Met andere woorden, een operationalisering van de doelstelling van werkterrein 7 van het CET, te weten de bevordering van het parcours van de burger van de school naar een job.

Op pedagogisch vlak lijkt het ons belangrijk om deze voorziening voor meer scholen in het BHG (CF en VG) te ontwikkelen. Ook zou de pedagogische inhoud van het programma moeten worden aangepast en beter afgestemd op de realiteiten van de arbeidsmarkt en op de hulp bij het zoeken naar werkgelegenheid. Men zou inderdaad van het programma gebruik kunnen maken om systematisch informatie te verstrekken over niet ingevulde werkaanbiedingen, de toekomstgerichte sectoren en beroepen, de bedrijfswereld, de arbeidswereld, en dit samen met de betrokken sectoren. Tenslotte zou dit programma een gelegenheid kunnen vormen om informatie te verspreiden over de mogelijkheid tot stages van korte duur in ondernemingen of over die in verband met studentenjobs.

De huidige financieringswijze van het programma wordt trouwens opnieuw in vraag gesteld door de dragers van het project en door de Franse Gemeenschap. Er moet bijgevolg een oplossing gevonden worden om de bestending ervan te verzekeren. Hiervoor bieden zich verschillende oplossingen aan, waaronder het afsluiten van een overeenkomst of zelfs een samenwerkingsakkoord met de Franse Gemeenschap en/of een versterking van de middelen die voor dit project aan de Missions Locales bestemd worden.

Wanneer het raadzaam is dat het JEEP-net de jongeren informeert over de gewestelijke tewerkstellings- en opleidingsvoorzieningen, kan dit toch de plaats niet innemen van de oriëntatie-opdrachten tijdens en aan het einde van de schooltijd. De door het CET voorziene gewestelijke conferentie betreffende de synergieën tussen Tewerkstelling, Opleiding en Onderwijs zou zich moeten buigen over deze noodzakelijke schakelingen tussen Gewesten en Gemeenschappen.

Trouwens, het programma en de voorstelling ervan zouden in alle netten moeten plaatsvinden. Deze heroriëntatie zou moeten gebeuren in overleg met de Missions Locales die dit project tot op heden ontwikkeld hebben.

Voorstel:

- 6. Versterking, bestendiging en heroriëntatie van het project JEEP in het BHG om een publiek van 1.500 jongeren per jaar te halen.**

4.1.5. Oprichting van nieuwe sociale uitzendkantoren

In het Contract voor de Economie en de Tewerkstelling en het Tewerkstellingsplan voor de Brusselaar is overeengekomen verschillende sociale uitzendkantoren op te richten, met name ter bevordering van de tewerkstelling van jongeren van 16 tot 30 jaar die weinig kansen maken op de arbeidsmarkt en niet in het bezit zijn van een diploma van het hoger secundair onderwijs.

De opdracht van een sociaal uitzendkantoor bestaat erin, een partnership te vormen tussen de openbare en privé-sector om uitzendarbeid aan te bieden van korte en lange duur, voorafgegaan door een sociale begeleiding. Dit partnership omvat bijgevolg een of meerdere commerciële organisaties en een social-profitorganisatie.

Het sociaal uitzendkantoor heeft als kenmerk zich te specialiseren in het onthaal van jonge werkzoekenden die weinig banden hebben met de arbeidsmarkt, waarbij een bijzondere benadering op maat van de betrokken jonge werkzoekende noodzakelijk is.

De sociale begeleiding maakt een globale benadering mogelijk van de problemen waarmee de jonge werkzoekende wordt geconfronteerd : administratief, persoonlijk, juridisch, sociaal... Immers, deze problemen vormen stuk voor stuk hindernissen voor het vinden van werk. De begeleider beschikt over de tijd en de nodige instrumenten om de jonge werkzoekende op kwalitatieve wijze voor te bereiden op sollicitatiegesprekken.

Op 6 juli 2006 keurde de regering het ARIS Interim-project goed, het eerste sociaal uitzendkantoor.

Op 21 juni 2007 heeft de Brusselse Regering haar goedkeuring gehecht aan het principe van het creëren van een of meerdere nieuwe sociale uitzendkantoren (in functie van de kwaliteit van de ingediende projecten). Hiertoe zal een projectoproep worden gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad.

Naar aanleiding van de oprichting van die nieuwe kantoren zal het overlegplatform inzake tewerkstelling overgaan tot een geregelde evaluatie van de in gang gezette initiatieven rekening houdend, met name, met de kenmerken van de begunstigde en met de voor die acties uitgetrokken budgetten.

Afgezien van die projecten, zal gezocht worden naar een medewerking tussen ACTIRIS en het sociaal fonds voor uitzendkrachten.

Voorstel:

- 7. De nieuwe sociale uitzendkantoren operationeel maken en, vervolgens, overgaan tot een globale evaluatie van het systeem binnen het overlegplatform voor de werkgelegenheid.**

4.1.6. Gebruik van de programma's tot opslorping van de werkloosheid

Het BDP-programma kent vandaag een stabilisatie in het Brussels gewest. Dit instrument laat nochtans uiterst kansarme werkzoekenden toe om op de arbeidsmarkt een eerste beroepservaring op te doen.

In het kader van de erkenningen die tot op heden zijn verleend aan projecten van PIOW en IB, vertegenwoordigen de werknemers jonger dan 30 jaar 21,7% van alle werknemers. Zij maken vooral deel uit van het uitvoerend personeel.

Deze cijfers tonen aan dat de jongeren een klein percentage uitmaken van het doelpubliek van de IB en PIOW. Wij wensen het BDP-systeem uit te kunnen breiden opdat het beter ten goede zou komen aan de jonge werkzoekenden. Ook willen wij het aspect versterken van « doorstroming naar een job » dat aan de basis lag van de oprichting ervan.

De federale regering heeft overigens beslist om de begunstigden van een BDP-betrekking toe te laten om ter beschikking te worden gesteld van een derdenondernemer. Wij denken dat deze aanpassing een goede zaak is en gretig dient gebruikt te worden. Doel: een driepartijenrelatie scheppen tussen de werkzoekende, een actor van het verenigingsleven, die hem een socio-professionele begeleiding verstrekt, en een werkgever.

Het luik « opleiding » van dit instrument zou moeten worden herzien en voornamelijk gericht op jonge WZ die in het beste geval een diploma bezitten van het lager secundair onderwijs. Ook de omkadering van dit programma zou moeten worden versterkt en gepreciseerd.

Het begeleiden van de stagiairs naar tewerkstelling moet herzien worden. Die begeleiding moet wezenlijk deel uitmaken van het Programma. Zij moet aanvangen vóór het einde van het contract en, in voorkomend geval, nog enkele maanden na het einde van het contract blijven voortduren.

Tenslotte moet het luik « evaluatie » van deze maatregel versterkt worden, om in het bijzonder de structuren te valoriseren waarvan het BDP-project de reële mogelijkheden aantoonde voor de tewerkstelling van stagiaires na hun deelname aan het programma.

Voorstellen :

- 8. Lancering van een oproep tot projecten voor 100 nieuwe BDP-posten voor jongeren, voor functies die werkgelegenheid creëren.**
- 9. Sensibilisatie van de promotoren van BDP-projecten voor de mogelijkheid om stages te organiseren in een derdenonderneming.**
- 10. Regelmatige evaluatie van de projecten en invoering van een mechanisme voor de valorisatie van de verenigingen met percentages voor de plaatsing van stagiaires op de arbeidsmarkt, met vergelijkbare kenmerken, die boven het gemiddelde liggen. Invoering van de mogelijkheid om posten te herverdelen in functie van de bekomen resultaten in termen van overdracht naar tewerkstelling.**

4.1.7. Netbuilding bevorderen

Tewerkstelling begint vaak met een eerste ervaring in een onderneming in de vorm van een stage.

Men stelt evenwel vast dat de verschillende actoren inzake tewerkstelling en opleiding niet altijd over de middelen en de tijd beschikken om bedrijven te contacteren en gestructureerde partnerships op te zetten die de partners moeten toelaten om in volle vertrouwen te evolueren.

In het kader van de hervorming van de Missions Locales (en van de Lokale Werkwinkels) en van het ontwerp van ordonnantie hierover, is het voorzien dit aspect te versterken. Het gaat er niet om, aan de Missions Locales een rol van coördinator toe te vertrouwen, maar eerder een rol als « facilitator ». Deze rol zal worden opgenomen door een referentiepersoon om concrete tewerkstellingsprojecten en projecten voor de verwerving van beroepservaring uit te werken onder allerlei vormen. Deze partnerships moeten de combinatie zijn van een actie inzake

opleiding en een actie inzake tewerkstelling, met wederzijdse verbintenissen van de verschillende actoren.

Aan een consultant bij de Missions Locales dient dan ook de rol toevertrouwd van interface, met het oog op partnerships tussen de actoren van het verenigingsleven en de ondernemingen.

Voorstel:

11. Identificatie bij de Missions Locales en de Lokale Werkwinkels van een consultant belast met het opzetten van concrete projecten voor tewerkstelling en voor het verwerven van beroepservaring onder verschillende vormen.

4.2. Strijd tegen schooldualisering

Het mechanisme van doorverwijzing in de Franse Gemeenschap ligt aan de basis van een depreciatie van het technisch en beroepsonderwijs en van het deeltijds onderwijs. Na niet te zijn geslaagd in het traditioneel onderwijs, wordt de jongere geleidelijk doorverwezen naar andere vormen van onderwijs. Dit systeem veroorzaakt een demotivatie bij de jongeren en een globale depreciatie van hun situatie. Deze vaststellingen hebben geleid tot het sluiten van het « Contrat pour l'Ecole en Communauté Française ».

Het gewest is terzake niet bij de pakken blijven zitten. Denken we met name maar aan de reeds getroffen maatregelen voor de uitrusting in de scholen van het technisch en beroepsonderwijs, evenals de geplande samenwerkingen tussen de referentiecentra en de centra voor spitstechnologie.

4.2.1. Bevordering van de synergieën tussen Tewerkstelling, Opleiding en Onderwijs

De gewestelijke conferentie betreffende de synergieën tussen Tewerkstelling, Opleiding en Onderwijs zal het geheel van de betrokken ministers samenbrengen en hierbij de Brusselse sociale gesprekspartners betrekken. Op basis van de voorbereidingswerkzaamheden van de CCFEE en van het BNCTO, zal ze met name de volgende onderwerpen aansnijden:

1. Maatregelen voor de redding van het onderwijs in de scholen in moeilijkheden, die niet meer in staat zijn de basisvaardigheden over te brengen, in bijzonder voor het leren van het Nederlands;
2. De uitwerking van een operationele interface tewerkstelling – vorming – opleiding;
3. De toegang, voor leerlingen en werkzoekenden, aan het einde van de vorming, tot kwalificerende stages in ondernemingen.
4. De structurele herfinanciering van het opleidingsstelsel, hierbij inbegrepen de preciese engagementen van de sectorale fondsen.

Voorstel:

12. Een gewestelijk conferentie gewijd aan de synergieën tussen Werkgelegenheid, Opleiding en Vorming bijeenroepen.

4.2.2. Betere valorisatie van het alternerend onderwijs (werken/leren)

De alternerende opleiding is een instrument dat weinig is uitgebouwd in het Brussels gewest. Het biedt nochtans een aanzienlijk potentieel om de beroepsinschakeling van laaggeschoolde jongeren mogelijk te maken.

In het specifiek kader van het Tewerkstellingsplan voor de Jonge Brusselaar stellen wij voor

om meer te investeren in het alternerend onderwijs, met name door een grotere gewestelijke inspanning voor de CEFA/CBDO/CDV, EFPME en SYNTRA.

De CEFA/CBDO/CDV, die nog steeds verbonden zijn met een schoolinstelling voor voltijds onderwijs, richten zich voornamelijk tot jongeren van 15 tot 18 jaar, m.a.w. jongeren die nog leerplichtig zijn. In 2005 stonden deze CEFA/CBDO/CDV in voor het onthaal van 1.486 stagiairs. EFPME van zijn kant ontving in 2006 2.500 stagiairs waarvan 1.400 stagiairs-leerlingen en 1.000 stagiairs-bedrijfsleiders.

Een grotere gewestelijke deelname door een versterking van het ACTIRIS-partnership zou toelaten om de voorwaarden te verbeteren voor de verrichting van de stages en om een nauwere opvolging (gelijkaardig met jobcoaching) van de stagiaires te verzekeren. Wij denken dat deze verbetering van het systeem de maatregel doeltreffender en aantrekkelijker zou moeten maken. Dit zou bovendien toelaten om het vertrouwen te verhogen van de ondernemingen die stagiairs ontvangen en om de oorzaken van opgaves en een demotivatie van de jongeren te beperken.

Wij stellen daarom voor om het bedrag van de toelage voor de CEFA in het kader van het ACTIRIS-partnership op aanzienlijke wijze te verhogen tot 1.000.000 euro. Hierover zal overleg worden gepleegd met de actoren van het alternerend onderwijs, ACTIRIS en het kabinet van de minister van Tewerkstelling.

Trouwens, in navolging van de onlangs in de gemeenten (cfr. 3.5) gecreëerde plaatsen en om te verhelpen aan de inschakelingsmoeilijkheden stellen wij voor om 20 nieuwe stageplaatsen te creëren in de ION voor stagiaires met een overeenkomst van eerste alternerende beroepservaring.

Voorstellen:

13. Verhoging van de gewestelijke steun aan de CEFA/CBDO/CDV voor de begeleiding van stagiairs, met als doelstelling een reële kwalitatieve opvolging van de stagiairs. De gewestelijke financiële inbreng zal aanzienlijk verhoogd worden.

14. Oprichting van 20 nieuwe stageplaatsen voor alternerend leren in de ION's.

4.2.3. Herwaardering van het technisch en beroepsonderwijs

In 2008 zal een nieuwe oproep worden verricht aan andere scholen. Deze nieuwe oproep zal kunnen beschikken over een budgettaire enveloppe van twee miljoen euro. In dat kader zal met name bijzondere aandacht geschonken worden aan de volgende sectoren:

1. de eco-bouw (alliantie tewerkstelling – huisvesting – leefmilieu)
2. de gezondheid, bijstand aan personen en kinderopvang (Brussel – Gezond Stadsgewest)
3. cultuur, toerisme en congressen (met inbegrip van aanverwante werkzaamheden) horeca;
4. transport en logistiek, in een perspectief van duurzame ontwikkeling;
5. de sociale economie.

Voorstel :

15. Lancering van een nieuwe oproep tot projecten in 2008 voor een herwaardering van de uitrustingen van de scholen van het technisch en beroepsonderwijs

4.2.4. Oprichting van twee nieuwe beroepsreferentiecentra

Het tekort aan opleiding is een essentieel verklarend element voor de werkloosheid in het Brussels Gewest, en het Gewest heeft dan ook een plan gelanceerd voor de ontwikkeling van beroepsreferentiecentra.

Die centra spelen een impulsrol om het mogelijk te maken de actie van de bestaande opleidingsoperatoren te versterken of om nieuwe opleidingsformules te ontwikkelen die, door toedoen van spitstechnologische uitrustingen, beter beantwoorden aan de noden van de werkgevers.

Die beroepsreferentiecentra voorzien dat een deel van hun actie, ten belope van 25%, voor de leerlingen en de leerkrachten gereserveerd wordt. Daarenboven moeten de beroepsreferentiecentra samenwerken met de door de Franse Gemeenschap opgerichte centra voor spitstechnologie. Die verbintenissen zijn bekrachtigd in een samenwerkingsakkoord tussen de Franse Gemeenschap, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Cocof, betreffende de herwaardering van het kwalificerend onderwijs.

In 2006 beschikte het Brussels Gewest over twee referentiecentra: het eerste in het domein van de metaalconstructies (Iristech+) en het tweede in het domein van de informatie- en communicatietechnologieën (Evoliris). In 2007 werden drie nieuwe referentiecentra opgericht, in de domeinen van het transport/de logistiek, de bouw en de horeca.

Het Gewest moet er zich vastberaden toe verbinden de ontwikkeling van die nieuwe centra te verzekeren.

Voorstel:

16. De ontwikkeling mogelijk maken van de pas in de sectoren van het transport/ de logistiek, de bouw en de horeca opgerichte referentiecentra.

4.3. Verbetering van de bekwaamheden van de werkzoekenden

4.3.1. Een systematisch karakter geven aan de voorstellen tot opleiding

De vaststelling is inmiddels door iedereen gekend en wordt door allen gedeeld : de eisen inzake kwalificatie zijn zeer hoog te Brussel, terwijl een aanzienlijk gedeelte van de reserve aan arbeidskrachten laaggeschoold is. Daarbij komt nog dat talrijke jongeren de school verlaten zonder diploma. Werkterrein 7 van het CET is gewijd aan dit probleem.

Om deze situatie te verhelpen, moeten de jonge Brusselse werkzoekenden veel meer worden doorverwezen naar opleidingsfilières die leiden tot een job. In dit verband gaat het erom, een benadering aan te nemen die heel wat systematischer is.

In het kader van de CBP-oproepen zal de ACTIRIS adviseur op systematische wijze, samen met de werkzoekenden die geen diploma van het hoger secundair hebben de opportuniteit overwegen van een (pre)opleiding in het kader van hun inschakelinksparkoers, in samenhang met zijn beroepsproject. Het kan bijvoorbeeld gaan om een voorstel van kwalificerende opleiding, van een alternerende opleiding of van een opleiding gegeven door het onderwijs voor sociale promotie.

De werkzoekende behoudt de mogelijkheid het hem gedane voorstel tot opleiding te weigeren. Hij stapt dan in en proces van autonoom zoeken. Wanneer hij na 3 maanden geen bevredigende resultaten van zijn zoektocht aan zijn referentie-adviseur kan voorleggen die getuigen van zijn zoeken naar werk, wordt hem een nieuwe opleidingsvoorstel gedaan.

Deze procedure zal verlopen in naleving van de bepalingen voorzien in het samenwerkingsakkoord van 30 april 2004 tussen de Federale Staat en de gefedereerde entiteiten betreffende de actieve begeleiding en opvolging van werkzoekenden.

De mogelijkheden tot ontwikkeling van het opleidingsaanbod zullen eveneens door de gewestelijke conferentie voor de opleiding onderzocht worden.

Voorstel :

- 17. Systematisch een geschikte opleiding aanbieden aan elke nieuw ingeschreven jongere die niet in het bezit is van een diploma van het hoger secundair onderwijs.**

4.3.2. Voorbereiding op de examens van SELOR

De Brusselaars zijn ondervertegenwoordigd in het openbaar ambt, en dit op alle beleidsniveaus. Deze vaststelling is opgenomen in het CET (werkkerreinen 11 en 12). Hiervoor worden over het algemeen twee grote verklaringen aangehaald : een gebrek aan systematische informatie over de examens (in elke zin van het woord) en een probleem van onderkwalificatie en slechte voorbereiding van de Brusselse kandidaten die deelnemen aan de examens.

Wij wensen het slaagpercentage van de Brusselaars voor de examens van SELOR resoluut te verhogen. Om deze doelstelling te verwezenlijken, stellen wij voor dat er over deze examens meer gedetailleerde informatie beschikbaar zou zijn voor de werkzoekenden ingeschreven bij ACTIRIS. Deze betere informatie zal met name de organisatie moeten mogelijk maken van een systeem van coaching voor de werkzoekenden.

De organisatie van deze coaching vereist tijd en informatie. Wij stellen voor dat de gewestelijke plaatsingsinstelling en haar eventuele partners vroeger zouden worden ingelicht dan het grote publiek over de organisatie van een examen. Doel : de organisatie van een specifieke coaching die aangepast is aan de geplande examens (selectie van de kandidaten, voorbereiding, enz.). De verwezenlijking van deze coaching vereist tevens dat men in het bezit is van nauwkeurige informatie over de stof die dient gestudeerd maar eveneens over het type vragen die over het algemeen worden gesteld.

Voorstel :

- 18. Onderhandelen met SELOR over de mogelijkheid om de werkzoekenden ingeschreven bij ACTIRIS voor te bereiden op de examens.**

Overigens, om de ondervertegenwoordiging van de jonge Brusselaars in de ondernemingen en de federale overheden te verhelpen, worden de volgende pistes bestudeerd:

- Oprichting van de door de Interministeriële Conferentie Tewerkstelling van 12 maart 2004 voorziene Task Force om de tewerkstelling van de Brusselaars in het federaal openbaar ambt te bevorderen;
- Systematische mededeling, aan de gewestelijke plaatsingsdiensten, van de contractuele werkaanbiedingen in het federaal openbaar ambt;
- Systematische mededeling aan ACTIRIS van de contractuele plaatsaanbiedingen in het gewestelijk openbaar ambt;
- Afsluiting van een “contract” met de openbare bedrijven die verplichten langs te gaan bij de gewestelijke plaatsingsdiensten in het geval van vacante contractuele betrekkingen;
- Versnelling van de plannen tegen de discriminatie bij aanwerving;
- Betere samenwerking van de Gewesten met Selor om de voorbereiding op de wervingsexamens in het openbaar ambt te vergemakkelijken.

- Omvangrijke informatiecampagnes, die door de Gewesten overgenomen worden bij belangrijke wervingsexamens;
- Oprichting van een centrum van de beroepen uit het openbaar ambt, overeenkomstig voorstel 5 van het Tewerkstellingsplan voor de Brusselaar.

4.3.3. Het aanleren van talen bevorderen

De vereisten op het vlak van taalkennis zijn heel wat hoger te Brussel dan in de beide andere gewesten.

Om deze situatie te verhelpen, heeft het gewest het mechanisme van de taalcheques voor jongeren uitgewerkt. Deze maatregel laat aan elke niet-werkende werkzoekende die jonger is dan 30 jaar en ingeschreven is bij ACTIRIS en een CBP heeft ondertekend en die autonoom zoekt, toe taallessen Nederlands, Frans, Engels of Duits te volgen.

Het ingevoerde mechanisme voor de toekenning van deze taalcheques voor jongeren is inmiddels te restrictief gebleken. Wij stellen daarom voor om de voorwaarden voor de toekenning van deze cheques te versoepelen op basis van drie actieassen.

Ten eerste dient het gebruik van de taalcheques voor jongeren te worden opgenomen als een van de effectieve acties van het CBP. Dit zou een systematische doorverwijzing moeten toelaten van autonome werkzoekenden naar de cheques van ACTIRIS, en meer bepaald naar een taalopleiding. Het al dan niet reëel gebruik van de cheques zal het voorwerp moeten zijn van een opvolging en zal tevens deel uitmaken van de evaluatie van de actieve deelname van de werkzoekende aan de voorgestelde begeleiding.

Ten tweede dient de leeftijdsvoorwaarde die verbonden is aan de formule van de taalcheque voor jongeren die in feite moet voorbereiden op sollicitatiegesprekken, afgeschaft te worden. Deze cheques zullen bijgevolg worden omgedoopt tot «taalcheques voor sollicitatiegesprekken».

Tenslotte weten we dat het verkrijgen van deze taalcheques ondergeschikt is aan een minimale kennis van de taal waarvoor de cheque wordt aangevraagd. Bij ACTIRIS wordt een test verricht om deze minimale kennis vast te stellen (het resultaat moet minstens gelijk zijn aan 3 op 9). We stellen helaas vast dat vele werkzoekenden dit vereiste minimum niet halen. Er moet een passend antwoord kunnen worden aangeboden voor de werkzoekenden die een lager cijfer dan het vereiste minimum behalen. De deelname aan collectieve lessen zou een interessant alternatief kunnen zijn voor de taalcheque voor sollicitatiegesprekken. Hierover dienen onderhandelingen gestart met openbare opleidingsinstellingen (Bxl-Formation, VDAB) en met het onderwijs voor sociale promotie met als doel specifieke partnerships te organiseren.

Er zullen onderhandelingen moeten worden gestart met de publieke opleidingsinstellingen (VDAB, Bruxelles-Formation) om specifieke partnerships uit te werken, met name met het onderwijs voor sociale promotie.

Voorstellen :

- 19. De leeftijdsvoorwaarde schrappen voor de taalcheque voor jongeren die moet voorbereiden op sollicitatiegesprekken en die cheque omdopen in «taalcheque voor sollicitatiegesprekken»;**
- 20. De taalcheques voor selectiegesprekken dienen als een concrete actie van het CBP beschouwt te worden, en deze actie dient opgevolgd te worden.**
- 21. Onderhandelen met de publieke opleidingsinstellingen (VDAB, Bruxelles-Formation) om specifieke partnerships uit te werken, met name met het onderwijs voor sociale promotie, teneinde een aangepast antwoord te bieden voor**

de werkzoekenden die niet het vereiste minimum halen om de taalcheque te bekomen.

Niettegenstaande de hogerop voorgestelde maatregelen, valt te vrezen dat de campagnes voor de promotie van die maatregelen bij de individueel benaderde werkzoekenden niet voldoende zullen zijn om de werkzoekenden te mobiliseren. Om betere resultaten te bekomen moet er worden overgegaan tot een ware herschikking van de partnership-voorzieningen en tot de definiëring van een globaler taalplan.

Alzo zal de gewestelijke conferentie betreffende de synergieën tussen Tewerkstelling, Opleiding en Onderwijs belast worden met het opstellen van een dergelijk "taalplan" in Brussel. Dit plan zal de doelgroepen moeten bepalen die toegang zullen krijgen tot de taalopleidingen, evenals het budget dat hiervoor zal worden uitgetrokken, de operatoren, de mobilisatie van alle inschakelingspartners in dit proces, de talen die naast het Nederlands bevorderd moeten worden, enz. Een analyse van de aanvragen van de ondernemingen evenals een continuïteit in het aanleren en het onderhoud van de kennis lijken eveneens onontbeerlijk om de inhoud van dit taalplan te bepalen.

4.4. Versterking van de begeleiding van elke werkzoekende

In het kader van het 1^{ste} werkterrein van het Contract voor de Economie en de Tewerkstelling en dankzij de invoering van het Contract voor Beroepsproject (CBP), werd de relatie tussen de werkzoekende en ACTIRIS in een contract gegoten. De werkzoekende die dit wenst kan alzo verschillende acties ondernemen die zijn toegang tot een job vergemakkelijken.

De CBP-maatregel werd aangepast op basis van de huidige bepalingen, in functie van de leeftijd van de werkzoekende. Voor de werkzoekenden jonger dan 25 jaar is het de bedoeling een intensieve opvolging te verzekeren, namelijk minstens een onderhoud per maand. Voor de 25-plussers is er een driemaandelijks onderhoud.

Die maatregel laat toe het inschakelingsparkoers van elke werkzoekende in een omlijnd kader te plaatsen en er een kwalitatieve opvolging van te verzekeren. Toch moet deze relatie worden versterkt gemaakt.

Inderdaad, momenteel ondertekent meer dan de helft van de werkzoekenden geen CBP. Welnu, heel wat van deze personen lopen een groot risico om vast te slibben in de werkloosheid. Hoewel het vrijwillig karakter van het CBP niet in vraag wordt gesteld, lijkt het evenwel onontbeerlijk die werkzoekenden beter aan te moedigen om zich in te schakelen in deze maatregel die hen wordt voorgesteld teneinde te kunnen genieten van de instrumenten die tot hun beschikking worden gesteld. Dit geldt eveneens voor de jongeren die blijkbaar met hun eigen middelen geen oplossing vinden voor hun inschakelingsprobleem. In dat geval zal ACTIRIS hen opnieuw een begeleiding voorstellen.

De relatie tussen de werkzoekende en ACTIRIS moet vanzelfsprekend beantwoorden aan de bepalingen van het samenwerkingsakkoord van 30 april 2004 tussen de Federale Staat en de gefedereerde entiteiten betreffende de actieve begeleiding en opvolging van de werklozen.

Om het kwalitatief karakter van de in het kader van het CBP voorgestelde begeleiding te verhogen, in het bijzonder voor de jonge werkzoekenden die op autonome wijze op zoek gaan naar werk, zal hun opvolging voortaan een opvolging om de 15 dagen inhouden, teneinde een regelmatige balans op te maken van zijn situatie.

Naar aanleiding hiervan zal de arbeidsconsulent systematisch een selectie maken van de werkaanbiedingen van ACTIRIS om aanbiedingen voor te stellen.

Ook moeten de aangeboden begeleiding en de verzekerde opvolging aangepast zijn aan de kenmerken van elke werkzoekende.

Overigens, het feit een CBP te ondertekenen en actief deel te nemen aan de acties van het inschakelingsparcours zou een waarborg zijn voor het uitblijven van sancties vanwege de RVA. Beide elementen zijn noodzakelijk om te komen tot deze hervorming. Hiertoe zal een nauwe samenwerking op gang dienen gebracht te worden tussen ACTIRIS en de RVA. Dit zal bovendien als niet te verwaarlozen gevolg hebben dat het werk van de arbeidsconsulenten wordt gevaloriseerd.

Voorstellen :

22. De begeleiding en de responsabilisering van de jongeren versterken:

- voor de jongeren met een CBP voor het autonoom zoeken naar werk wordt een opvolging verzekerd om de 15 dagen; deze omvat eveneens een balans van de situatie van de werkzoekende;
- voor deze zelfde werkzoekenden zal naar werk worden gezocht naar aanleiding van de opvolgingsgesprekken teneinde beschikbare jobs aan te bieden die overeenstemmen met hun profiel. Deze jongeren zullen systematisch worden opgenomen in de selecties van werkaanbiedingen door de beheerders van deze aanbiedingen;
- ACTIRIS zal een begeleiding aanbieden aan jongeren die met hun eigen middelen blijkbaar geen oplossing vinden voor hun inschakelingsprobleem; .

23. Schikkingen treffen opdat de actieve deelname aan de acties bepaald door het CBP zou overeenstemmen aan de eisen van de RVA wat betreft de activering van het zoeken naar werk en, in voorkomend geval, deze overeenstemming in een samenwerkingsakkoord laten valideren.

4.5. Ontwikkeling van de tewerkstelling voor de laaggeschoolden

In Brussel wordt een groot aantal arbeidsplaatsen gecreëerd. Deze gecreëerde tewerkstelling komt echter niet voldoende ten goede aan de Brusselaar. Een van de oorzaken van deze situatie is het feit dat de gecreëerde jobs niet voldoende overeenstemmen met het profiel van de Brusselse werkzoekenden.

Talrijke maatregelen om de sociale lasten te verlagen, in het bijzonder voor de jongeren, werden ingevoerd. De toegekende verlagingen zijn evenwel niet voldoende gekend door de ondernemingen en de werkzoekenden. Om de informatie betreffende de lastenverlagingen voor laaggeschoolden te verspreiden, zal bij de werkgevers een omvangrijke communicatiecampagne worden gerealiseerd in het Brussels gewest.

Overigens vereist het creëren van duurzame arbeidsplaatsen die voor een zo groot mogelijk aantal Brusselaars toegankelijk zijn, het lanceren van werkelijk ambitieuze herstelplannen voor de stadseconomie, die op transversale wijze de excellente clusters, de openbare sectoren en de social-profitsectoren moeten mobiliseren, met name op het vlak van:

1. de eco-bouw (alliantie tewerkstelling – huisvesting – leefmilieu)
2. de gezondheid, de bijstand aan personen en de kinderopvang (Brussel – Gezond Stadsgewest)
3. cultuur, toerisme en congressen (met inbegrip van aanverwante werkzaamheden), horeca;
4. transport en logistiek, in een perspectief van duurzame ontwikkeling;
5. de sociale economie.

Voorstellen :

- 24. Systematische informatie van de Brusselse werknemers over de maatregelen tot verlaging van de sociale lasten. Lancering van een uitgebreide informatiecampaïne hierover.**
- 25. Verstrekken van systematische en geïndividualiseerde informatie aan de werkzoekenden over de hulp waarop zij recht hebben voor het vinden van werk.**

4.6. Bijdrage van de Brusselse sociale gesprekspartners

De sociale gesprekspartners verbinden zich ertoe, naast de Regering, de uitdaging van de tewerkstelling van de jongeren aan te gaan. Hun specifieke bijdrage zal betrekking hebben op de finalisering en de tenuitvoerbrenging van verschillende, van de hogerop bedoelde maatregelen, waaronder onder meer:

1. de ontwikkeling van de eerste beroepservaringen (zie maatregelen 1 & 2);
2. de oprichting van referentiecentra (zie maatregel 13);
3. de wederopleving van de tewerkstelling in de prioritaire sectoren.

Daarenboven zijn de sociale gesprekspartners ermee belast aanvullende maatregelen voor te stellen die met name betrekking hebben op:

1. de interregionale mobiliteit via de ESRBHG en het territoriaal pakt voor de tewerkstelling;
2. de gelijke behandeling tussen jonge vrouwen en mannen op de Brusselse arbeidsmarkt, via de ESRBHG;
3. Vorming van het personeel van Actiris evenals van de partner ION's in de genderdimensie om te strijden tegen de vooroordelen die beletten dezelfde kansen aan mannen en vrouwen te geven in hun inschakelingsparkoers en in hun tewerkstelling;
4. In het beleid ter bevordering van de diversiteit, een bijzondere aandacht schenken aan de dubbele discriminatie vrouwen/buitenlandse origine.

Voorstel :

- 26. De Brusselse sociale gesprekspartners ermee belasten aanvullende maatregelen voor te stellen om de uitdaging van de jongerentewerkstelling aan te gaan.**

Het op 29 januari 2008 verenigde Economische en Sociaal Overleg Comité neemt het
“AKTIEPLAN VOOR DE JONGEREN” aan.

Voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest



Charles PICQUE

Minister-Voorzitter van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Plaatselijke Besturen,
Ruimtelijke Ordening, Monumenten en Landschappen, Stadsvernieuwing, Openbare Netheid,
Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking



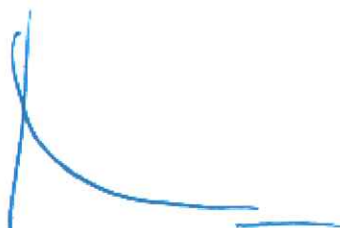
Benoît CEREXHE

Minister van Tewerkstelling,
Economie, Wetenschappelijk Onderzoek,
Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp

Voor de representatieve werknemersorganisaties



Myriam GERARD
Gewestsecretaris ACV

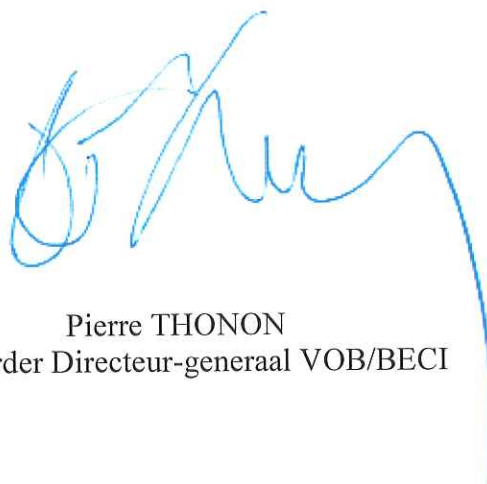


Philippe VANMUYLDER
Algemeen Secretaris ABVV

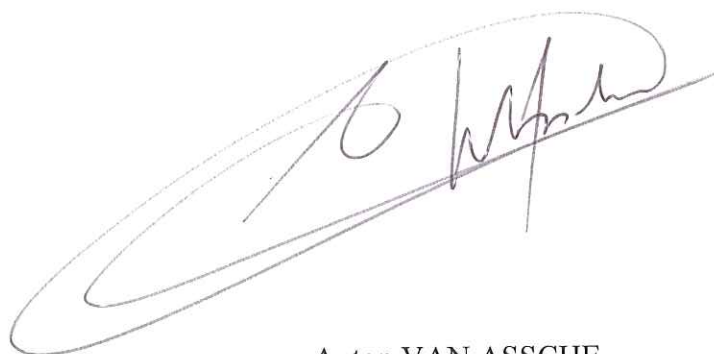


Philippe VANDENABEELE
Gewestsecretaris ACLVB.

Voor de representatieve werkgeversorganisaties en de
Middenstandorganisaties



Pierre THONON
Bestuurder Directeur-generaal VOB/BECI



Anton VAN ASSCHE
UNIZO-Regio Brussel



Francine WERTH
Politiek Secretaris UCM