



GEWONE ZITTING 2021-2022

4 MEI 2022

BRUSSELS
HOOFDSTEDELIJK PARLEMENT
VOORSTEL VAN RESOLUTIE

**tot versterking van het alternerend leren
door een centrale rol toe te kennen
aan de ondernemingen**

(ingediend door mevrouw Clémentine BARZIN (F),
de heren David LEISTERH (F)
en Bertin MAMPAKA MANKAMBA (F))

Toelichting

Volgens het maandelijks rapport van januari 2022 van Actiris telde het Brussels Gewest 86.676 werkloze werkzoekenden. Tegelijkertijd deelt Actiris mee dat het aantal ontvangen jobaanbiedingen gestegen is : met 88,4 % in 2021 ten opzichte van 2020 en met 71,8 % ten opzichte van 2019. Deze vaststelling maakt het duidelijk dat het opleidingsaanbod nog verbeterd moet worden, gelet op de vraag naar banen. De « matching » laat dus te wensen over.

De knelpuntberoepen zijn al twintig jaar dezelfde. Volgens Agoria zijn er in België vandaag 16.000 vacatures in de technologische, digitale en groene industrie. Over 10 jaar, als alle gepensioneerden vervangen en alle vacatures ingevuld zijn, moeten nog 45.000 vacatures ingevuld worden. Het is een feit dat de opleidingscentra niet voldoende capaciteit hebben om genoeg personen te kunnen opleiden in verhouding tot het aantal jobaanbiedingen.

Bovendien worden de opleidingen in de opleidingscentra niet altijd tot het einde gevolgd. Een aantal ingeschrevenen haakt af tijdens de opleiding, vooral omdat ze lang duurt in verhouding tot de soms meer onmiddellijke behoefte aan bezoldiging. Als we « Horeca Be Pro Forma » als voorbeeld nemen, zou bijna 60 % van de ingeschrevenen de opleiding niet afmaken. Het is duidelijk dat de voornoemde moeilijkheden niet beperkt blijven tot de voornoemde sectoren en zich in vele andere bedrijfstakken voordoen.

SESSION ORDINAIRE 2021-2022

4 MAI 2022

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

**visant à renforcer la formation en
alternance en donnant un rôle central
au monde de l'entreprise**

(déposée par Mme Clémentine BARZIN (F),
MM. David LEISTERH (F)
et Bertin MAMPAKA MANKAMBA (F))

Développements

Selon le rapport mensuel de janvier 2022 d'Actiris, la Région bruxelloise comptait 86.676 demandeurs d'emploi inoccupés. En parallèle, Actiris annonce que le nombre d'offres d'emploi reçues enregistrent une hausse : de 88,4 % en 2021 par rapport à 2020 et de 71,8 % par rapport à 2019. Face à ce constat, force est de constater que l'offre de formation doit encore être améliorée au regard de la demande d'emplois. Le « matching » est donc imparfait.

Depuis vingt ans, on a les mêmes pénuries de recrutement aux mêmes endroits. Selon Agoria, il y a à ce jour 16.000 postes vacants en Belgique dans le secteur de l'industrie technologique, digitale et du green. D'ici dix ans, si tous les départs à la retraite ainsi que ces 16.000 postes sont comblés, ce sont encore 45.000 postes qui devront être pourvus. Un fait est que les capacités dans les centres de formation limitent le nombre de personnes formées par rapport à l'offre d'emplois.

De plus, les formations dans les centres de formation ne sont pas toujours remplies. Un certain nombre d'abandons de formations ont lieu en cours de route, et ce d'autant plus que la formation est longue eu égard à des besoins parfois plus immédiats de rémunération. Si on prend comme exemple « Horeca Be Pro Forma », ce sont près de 60 % des apprenants qui ne continueraient pas leur formation. D'évidence, les difficultés exposées supra ne se limitent pas aux seuls secteurs cités, tant elles concernent bien d'autres activités de notre économie.

De opleidingsnormen worden onderworpen aan een lange administratieve procedure via de Service francophone des métiers et des qualifications (SFMQ). De vertegenwoordigers van de ondernemingen en vakbonden bepalen mee de beroepsprofielen en de vertegenwoordigers van de opleiding, de validatie van de vaardigheden en het onderwijs bepalen de overeenkomstige opleidingsprofielen. Als we het opleidingscentrum Logisticity als voorbeeld nemen, konden er op vier jaar tijd amper twaalf opleidingen worden georganiseerd. Dat leidt onvermijdelijk tot een kloof met de behoeften op het terrein.

Gelet op al die elementen, is het de bedoeling om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt veel beter op elkaar af te stemmen door de ondernemingen en werkzoekenden centraal te plaatsen. De ondernemingen moeten centrale partners worden om de talenten op te leiden en te behouden. Ze moeten meer verantwoordelijkheid dragen en daarbij beter gesteund worden. Ze moeten tevens meer Brusselaars opleiden in hun sectoren naar gelang van de situatie op de markt.

Dit voorstel van resolutie is gebaseerd op de hervorming van de beroepsopleiding in Frankrijk in 2018. Door die hervorming kunnen Franse ondernemingen, samen of apart, voortaan opleidingscentra leren/alternerend leren (CFA's) worden. Naar gelang van de markt bepalen ze welke opleidingen noodzakelijk zijn en zorgen ze samen met de onderneming voor de theoretische en praktische opleiding. Daartoe krijgen ze forse financiële steun: de financiering van de CFA's is gebaseerd op het aantal « kostencontracten » en het type diploma in kwestie.

Sinds 2018 werden bijna 1.500 CFA's opgericht. Volgens een recent overzicht van 2 februari 2022, werden in de privésector in 2021 698.000 contracten geregistreerd tegenover 510.300 in 2020 en 354.000 in 2019. Dat is bijna een verdubbeling op twee jaar tijd, ondanks de gezondheids-crisis¹.

Het alternerend leren fors versterken

Dit voorstel van resolutie strekt er in de eerste plaats toe het alternerend leren in het Brussels opleidingslandschap fors uit te breiden.

Bij het alternerend leren kan men een beroep leren via een stage in een onderneming. Tot nu toe is het centrum voor alternerende opleidingen in KMO's, het EFP, belast is met het alternerend leren in Brussel: de vzw organiseert de theoretische en praktische opleiding die aan een ondernemingsstage voorafgaat. Wat de resultaten betreft:

¹ Lienhard, Laetitia, « Elisabeth Borne se félicite des 718.000 contrats d'apprentissage signés en 2021, un record », in Le Figaro, 3 février 2022, <https://www.lefigaro.fr/conjoncture/elisabeth-borne-se-felicite-des-718-000-contrats-d-apprentis-signes-en-2021-un-record-20220203>.

En ce qui concerne les référentiels de formation, ils sont soumis à un processus administratif long via le service francophone des métiers et des qualifications (SFMQ). Les représentants des entreprises et des syndicats contribuent à émettre des profils métiers et ce sont des représentants de la formation, de la validation des compétences et de l'enseignement qui définissent les profils formations correspondants. En prenant l'exemple du pôle formation emploi « Logisticity », ce sont à peine douze formations qui ont pu être établies en quatre ans. Cela crée inévitablement un décalage avec les besoins du terrain.

Au vu de tous ces éléments, il s'agit de faire correspondre beaucoup plus l'offre et la demande d'emplois, en mettant au centre du système les entreprises et les chercheurs d'emploi. Les entreprises doivent être des partenaires centraux pour former et garder les talents. Elles doivent être davantage responsabilisées et davantage soutenues dans leur prise de responsabilité. Elles doivent également devenir des agents démultiplicateurs de Bruxellois(es) formé(e)s dans leurs secteurs en fonction du marché.

La présente proposition de résolution s'inspire de la réforme de la formation professionnelle en France en 2018. Avec cette réforme, les entreprises françaises, réunies ou seules, peuvent désormais devenir des centres de formation en apprentissage/alternance (CFA). En fonction du marché, elles définissent les formations nécessaires et assurent la formation théorique et pratique en lien avec l'entreprise. Elles sont fortement encouragées financièrement pour ce faire: le financement des CFA s'opère en fonction du nombre de « coûts-contrats » et du type de diplôme dont il s'agit.

Près de 1.500 CFA y ont été ainsi créés depuis 2018. Selon un récent bilan publié le 2 février 2022, dans le secteur privé, 698.000 contrats ont été enregistrés en 2021, contre 510.300 en 2020 et 354.000 en 2019, soit un quasi-doublement en deux ans malgré la crise sanitaire¹.

Renforcer radicalement l'alternance

La présente proposition de résolution vise, premièrement, à renforcer radicalement la formation en alternance dans le paysage de la formation à Bruxelles.

L'alternance permet l'apprentissage d'un métier via un stage en entreprise. À ce jour, le centre de formation en alternance PME, l'EFP, est l'organisme en charge de l'alternance à Bruxelles: l'ASBL organise la formation théorique et pratique avant un stage en entreprise. En termes de résultats: ce sont 80 % des diplômés de la

¹ Lienhard, Laetitia, « Elisabeth Borne se félicite des 718.000 contrats d'apprentissage signés en 2021, un record », in Le Figaro, 3 février 2022, <https://www.lefigaro.fr/conjoncture/elisabeth-borne-se-felicite-des-718-000-contrats-d-apprentis-signes-en-2021-un-record-20220203>.

80 % van de gediplomeerden vindt daarna binnen 6 maanden een vaste baan in de sector waarin ze werden opgeleid. Ondanks het tekort aan arbeidskrachten slaagt evenwel slechts 50 % van de leerlingen erin een stageplaats te vinden.

Om het aantal opgeleide en tewerkgestelde personen aanzienlijk te verhogen, vooral in de knelpuntberoepen, moeten de Brusselse ondernemingen, samen (in een federatie of sector) of apart, de mogelijkheid krijgen om centra voor alternerend leren op te richten.

Naar het voorbeeld van het Franse systeem voor beroepsopleidingen zullen de opleidingen dus worden bepaald volgens de behoeften van de ondernemingen en de markt en worden georganiseerd door de centra voor alternerend leren (CAL's). Aan dit initiatief zijn twee voorwaarden verbonden :

- a priori, het verkrijgen van een kwaliteitscertificaat na controle van een reeks criteria die moeten garanderen dat de opleiding aan minimale normen voldoet (follow-up van de jongere, aanpak van spanningen, eventuele verbreking van het contract voor alternerend leren, de wijze waarop de pedagogische kwaliteit van de kennisoverdracht wordt gewaarborgd enz.) ;
- a posteriori, transparantie op basis van sleutel-indicatoren, waaronder het inschakelingspercentage en het percentage opgeleiden die vast werk vinden, de aanwezigheidsgraad en het slaagpercentage. Voor elk CAL zullen die cijfers worden meegedeeld, zodat men kan nagaan en controleren of de ondernemingen voldoen aan de kwaliteitscriteria die tot tewerkstelling leiden. Het is absoluut noodzakelijk om over te stappen van een middelenverbintenis naar een resultaat-verbintenis.

Wegens hun kennis en inschakeling in de markt zullen de ondernemingen een voortrekkersrol spelen op het gebied van pedagogische en technologische innovatie. Met opleidingen die inspelen op de steeds veranderende eisen van de markt, zullen ze een groot voordeel hebben als ze de opgeleide persoon onmiddellijk in dienst nemen. De rol van de overheid zal bestaan in de financiering van de contracten voor alternerend leren in de CAL's op basis van de resultaten van de CAL's, die behaald worden onder de voornoemde voorwaarden. Als de resultaten op het gebied van tewerkstelling en duurzame tewerkstelling ontbreken, zal de financiering worden verlaagd of ingetrokken. Omgekeerd, als de tewerkstelling toeneemt, kunnen eventueel premies worden toegekend. De overheid zal dus ook regulerend optreden.

De ondernemingen moeten veel directer worden betrokken bij het vaststellen van de functie- en opleidingsprofielen.

Ook de opleiders moeten door de ondernemingen aangesteld worden en door de CAL's betaald worden. Het is belangrijk dat de verloning dynamischer en optimaler verloopt.

formation en alternance qui trouvent un emploi durable dans les six mois dans le secteur d'activité pour lequel ils ont été formés. Pourtant, malgré les pénuries de main-d'œuvre, ce sont seulement 50 % des apprenants qui réussissent à obtenir un stage.

Afin d'augmenter sensiblement le nombre de personnes formées et mises à l'emploi, de surcroît dans les métiers en pénurie, il s'agit de permettre aux entreprises bruxelloises, réunies (en fédération ou groupement sectoriel) ou seules, de créer des centres de formation en alternance.

À l'image du système de formation professionnelle français, les formations seront donc établies en fonction des besoins des entreprises et du marché et mises sur pied par les CFA. Cette initiative sera soumise à deux conditions :

- a priori, l'obtention d'une certification de qualité obtenue après vérification d'une série de critères visant à garantir que la formation aura des standards de formation minimum (suivi du jeune, comment on gère une tension, une éventuelle rupture du contrat d'alternance, comment on s'assure de la qualité pédagogique de la transmission des savoirs, etc.) ;
- a posteriori, une transparence sur la base d'indicateurs clés dont : le taux d'insertion et de maintien pérenne à l'emploi, le taux d'assiduité et de réussite d'obtention de la certification. Pour chaque CFA, ces taux seront communiqués, ce qui permettra de réguler et de constater si les entreprises ont bien les critères de qualité qui mènent à l'emploi. Il est impératif de passer d'une obligation de moyens à une obligation de résultats.

Du fait de leur connaissance et de leur insertion sur le marché, les entreprises seront à la pointe de l'innovation pédagogique et technologique. Avec des formations répondant aux exigences du marché sans cesse en évolution, elles auront un grand avantage à engager immédiatement la personne ainsi formée. L'autorité publique aura pour rôle de financer les contrats d'alternance dans les CFA, le tout en fonction des résultats des CFA, livrés par les conditions précitées. Si les résultats en termes de mise et de maintien à l'emploi ne sont pas au rendez-vous, les financements seront revus à la baisse ou supprimés et inversement si le taux de mises à l'emploi va croissant, avec la possibilité d'instaurer, le cas échéant, des bonus de résultats. L'autorité publique sera donc aussi régulatrice.

Les entreprises doivent être beaucoup plus directement impliquées dans la définition des profils métiers, mais aussi des profils formations.

Les formateurs doivent être également déterminés par le monde des entreprises et rémunérés par les CFA. Il importe de pouvoir dynamiser et optimiser les rémunérations.

Net als de ondernemingen zullen ook de werkzoekenden worden gestimuleerd. De ondernemingen zullen hen veel aantrekkelijker betalen en zullen daarbij geholpen worden met overheidssteun.

Samengevat, met dit systeem kunnen vraag en aanbod veel beter op elkaar worden afgestemd. De voordelen voor de ondernemingen zijn : de mogelijkheid om personen met een doorgedreven opleiding in dienst te nemen ; de mogelijkheid om ze op te leiden dankzij een aanzienlijke subsidie voor de CAL's ; de mogelijkheid om snel ad hoc opleidingen te organiseren. De voordelen voor de werkzoekenden zijn : een snelle onderdompeling in een veelbelovende, doorgedreven opleiding ; de verplichting voor de onderneming om een stageplaats voor hen te zoeken en een bezoldiging die van meet af aan aantrekkelijk is. Het alternerend leren beantwoordt aan de noodzaak om de opleidingscapaciteit te vergroten en bijgevolg de werkgelegenheid aan te zwengelen. Het gaat erom een opwaartse « win-winspiraal » tot stand te brengen.

*De rol van de onderneming
in de polen opleiding-werk te versterken*

Ten tweede strekt het voorstel van resolutie ertoe de rol van de onderneming in de polen opleiding-werk te versterken (POW's).

Het Gewest telt vandaag vier POW's : Technicity, Construcity, Digitalcity en Logisticity, die voorheen beroepsreferentiecentra waren. Bovendien bestaat voor de horeca het referentiecentrum Horeca Be Pro Forma. Deze centra zijn gericht op de knelpuntberoepen in Brussel.

De overheid is via die POW's partnerschappen aangegaan met de privésector : de sectorfederaties zijn een van de drie actoren in elke POW, samen met een vertegenwoordiger van Actiris en een andere van Bruxelles Formation. De sectorale federaties hebben de functionele leiding over elke vzw. Volgens het Franse model, dat aan het begin van deze tekst werd voorgesteld, zullen de polen opleiding-werk de plaats van het alternerend leren in hun systeem geleidelijk kunnen uitbreiden.

Voor de sectoren in Brussel, vooral die welke met een tekort aan arbeidskrachten kampen, is het noodzakelijk dat de overheid hen in contact brengt met werkzoekenden die goed voorgelicht zijn, wat een deel van de motivatie garandeert, en die over een professionele prekwalficatie beschikken.

De POW's, die de rechtsvorm van een vzw hebben, zullen aldus theoretische opleidingen en kwalificerende vooropleidingen kunnen verstrekken (de basis van bepaalde beroepen die de ondernemingen niet altijd wensen aan te leren wegens tijdgebrek), terwijl de ondernemingen het praktijkgedeelte van de opleidingen voor hun rekening zullen nemen, wat de capaciteit op het gebied van onthaal, opleiding en bijgevolg tewerkstelling van de werkzoekenden zal doen toenemen. Op basis van het voor-

Comme les entreprises, les chercheurs d'emploi seront aussi stimulés. Les entreprises les rémunéreront de manière beaucoup plus intéressante et seront aidées pour ce faire par un appui public.

En résumé, ce système permettra de faire correspondre de manière beaucoup plus efficace l'offre et la demande. Les avantages pour les entreprises sont : la capacité d'engager des personnes disposant d'une formation de pointe ; la capacité de former ces personnes grâce à un subventionnement important des CFA ; la capacité de définir rapidement des formations ad hoc. Les avantages pour les chercheurs d'emploi sont : une immersion rapide dans une formation porteuse et à la pointe ; l'obligation pour l'entreprise de leur ouvrir un stage et une rémunération qui se veut d'emblée attractive. L'alternance est une réponse au besoin d'amplification de la capacité de formation et donc de la mise à l'emploi. Il s'agit d'instaurer un cercle vertueux « gagnant-gagnant ».

*Renforcer la place de l'entreprise
au sein des pôles formation emploi*

Deuxièmement, la présente proposition de résolution vise à renforcer la place de l'entreprise au sein des pôles formation emploi (PFE).

La Région compte actuellement quatre PFE : Technicity, Construcity, Digitalcity, Logisticity, précédemment centres de référence. Pour l'horeca, il y a en outre le centre de référence Horeca Be Pro Forma. Ces centres sont connectés aux potentiels des branches en pénurie à Bruxelles.

L'autorité publique a noué à travers ces PFE des partenariats avec le privé : les fédérations sectorielles constituent un des trois acteurs rassemblés au sein de chaque PFE, aux côtés d'une représentation d'Actiris et d'une autre de Bruxelles Formation. Ce sont les fédérations qui ont la direction fonctionnelle de chaque ASBL. En application du modèle français présenté au début de ce texte, il apparaît que les pôles formation emploi pourront progressivement renforcer la place de l'alternance dans leur dispositif.

Les secteurs à Bruxelles, de surcroît ceux marqués par des pénuries de main-d'œuvre, ont besoin que l'autorité publique les mettent en rapport avec des chercheurs d'emploi bien orientés, ce qui garantit une partie de la motivation, et disposant d'une préqualification professionnelle.

Les PFE, constitués en ASBL, pourront ainsi assurer la formation théorique et la préformation qualifiante (les bases de certains métiers que les entreprises ne souhaitent pas toujours enseigner par manque de temps), tandis que le volet pratique des formations sera adressé aux entreprises, ce qui augmentera les capacités en termes d'accueil, de formation et dès lors de mise à l'emploi des chercheurs d'emploi. Sur la base du modèle proposé, un CFA pourra s'organiser de manière conventionnée entre

gestelde model zal een CAL een overeenkomst kunnen sluiten met de vzw van de POW en de partnerondernemingen, waardoor ze de logica van « kosten contracten » zal volgen. Dat is een logica die het EFP eveneens zal kunnen volgen.

De communicatie verbeteren

Communicatie met de werkzoekenden is een onontbeerlijk element dat de overheid moet verbeteren. Over veel knelpuntberoepen is weinig bekend of ze bieden onbekende voordelen : werkzekerheid, lonen, ondernemingscapaciteit, internationalisering bijvoorbeeld.

In het voorgestelde model is het de bedoeling om intensief te communiceren met de werkzoekenden over de bestaande CAL's, de opleidingen die ze aanbieden en het succes ervan.

l'ASBL du PFE et les entreprises partenaires, ce qui les fera entrer dans la logique du « coût-contrat ». C'est une logique dans laquelle pourra s'inscrire également l'EFP.

Renforcer la communication

La communication est un élément indispensable que le secteur public doit renforcer à l'égard des chercheurs d'emploi. De nombreux métiers en pénurie sont méconnus ou possèdent des avantages méconnus : garantie d'emploi, salaires, capacité d'entrepreneuriat, internationalisation par exemple.

Dans le modèle qui est proposé, il s'agit de communiquer intensivement auprès des chercheurs d'emploi sur les CFA existants, les formations qu'ils proposent et leur succès.

Clémentine BARZIN (F)
David LEISTERH (F)
Bertin MAMPAKA MANKAMBA (F)

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

tot versterking van het alternerend leren door een centrale rol toe te kennen aan de ondernemingen

Het Brussels Hoofdstedelijk Parlement,

Overwegende dat het aanbod aan opleidingen moet worden verbeterd ten opzichte van de vraag naar werk ;

Overwegende dat het Brussels Hoofdstedelijk Gewest al jaren kampt met vacatures in bepaalde sectoren die niet ingevuld geraken ;

Overwegende dat de huidige capaciteit van de opleidingscentra het aantal op te leiden personen beperkt in verhouding tot de jobaanbiedingen ;

Overwegende dat de opleidingscentra niet altijd vol zitten en dat in sommige van de centra de opleidingen niet altijd volledig doorlopen worden ;

Overwegende dat de opleidingsnormen onderworpen worden aan een lange administratieve procedure, wat de uitvoering ervan vertraagt en onvermijdelijk voor een kloof met de behoeften op het terrein zorgt ;

Overwegende dat de ondernemingen meer Brusselaars moeten opleiden in hun sectoren ;

Overwegende dat 80 % van de gediplomeerden van het alternerend leren binnen 6 maanden een vaste baan vindt in de sector waarin ze opgeleid werden ;

Overwegende dat de sectoren in Brussel de gewestelijke overheden nodig hebben om hen in contact te brengen met werkzoekenden die goed voorgelicht zijn en een kwalificerende vooropleiding hebben gevolgd ;

Gelet op de behoefte aan een betere begeleiding van de werkzoekenden in het kader van een « win-winregeling » met het Brusselse bedrijfsleven ;

Overwegende dat het, wat de opleidingen betreft, absoluut noodzakelijk is dat het Brussels Hoofdstedelijk Gewest overgaat van een middelenverbintenis naar een resultaatverbintenis ;

PROPOSITION DE RÉOLUTION

visant à renforcer la formation en alternance en donnant un rôle central au monde de l'entreprise

Le Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale,

Considérant que l'offre de formation doit être améliorée au regard de la demande d'emploi ;

Considérant que la Région de Bruxelles-Capitale connaît des pénuries de recrutement dans certains secteurs depuis des années ;

Considérant que les capacités actuelles dans les centres de formation limitent le nombre de personnes formées par rapport à l'offre d'emploi ;

Considérant que les centres de formation ne sont pas toujours remplis et qu'il existe un certain nombre d'abandons de formations en cours de route dans certains de ces centres ;

Considérant que les référentiels de formation sont soumis à un processus administratif long, ce qui retarde la mise en application de ceux-ci et crée inévitablement un décalage avec les besoins sur le terrain ;

Considérant que les entreprises doivent devenir des agents démultiplicateurs de Bruxellois(es) formé(e)s dans leurs secteurs ;

Considérant que 80 % des diplômés de la formation en alternance trouvent un emploi durable dans les six mois dans le secteur d'activité pour lequel ils ont été formés ;

Considérant que les secteurs à Bruxelles ont besoin que les autorités régionales les mettent en rapport avec des chercheurs d'emploi bien orientés au préalable et disposant d'une préformation qualifiante ;

Considérant la nécessité d'un meilleur accompagnement des demandeurs d'emploi dans le cadre d'un schéma « gagnant-gagnant » avec le tissu des entreprises bruxelloises ;

Considérant qu'en termes de formation, il est impératif que la Région de Bruxelles-Capitale passe d'une obligation de moyens à une obligation de résultats ;

Verzoekt de Brusselse Hoofdstedelijke Regering :

- met het College van de Franse Gemeenschapscommissie en de Vlaamse Gemeenschapscommissie te onderhandelen en overeen te komen om alle nodige intersectorale maatregelen te treffen en nuttige synergieën te ontwikkelen opdat :
 - vraag en aanbod op de arbeidsmarkt veel beter op elkaar afgestemd kunnen worden, door de werkgevers en werkzoekenden centraal te plaatsen ;
 - de ondernemingen, gezamenlijk (in een federatie of een sectoraal samenwerkingsverband) of apart, centra voor alternerend leren (CAL's) kunnen oprichten ;
 - de CAL's zelf opleidingscursussen kunnen organiseren volgens de behoeften van de ondernemingen en de markt, onder voorwaarden die vooraf vervuld moeten worden en die door de betrokken overheden worden vastgesteld en gecontroleerd ;
 - de betrokken overheden de contracten voor alternerend leren in de CAL's kunnen financieren volgens hun resultaten, zoals gemeten aan de hand van voorwaarden a posteriori ;
 - de ondernemingen veel directer betrokken kunnen worden bij de bepaling van de functieprofielen en de opleidingsprofielen ;
 - de opleiders ook aangesteld kunnen worden door de ondernemingen en bezoldigd worden door de CAL's ;
 - de ondernemingen geholpen kunnen worden om werkzoekenden die een opleiding volgen, veel beter te betalen ;
 - de plaats van het alternerend leren in de Polen opleiding-werk (POW's) versterkt kan worden ;
 - de POW's zich via een overeenkomst in een CAL kunnen organiseren met partnerondernemingen, waardoor ze de logica van de « kosten-contracten » volgen ; deze logica zou ook kunnen worden toegepast op het centrum leren en werken (EFP) ;
 - de POW's de kwalificerende vooropleiding en theoretische opleiding kunnen verstrekken en het praktische deel van de opleiding aan de ondernemingen kunnen overlaten ;
 - de communicatie met de werkzoekenden over het bestaan en de voordelen van de knelpuntberoepen verbeterd kan worden ;

Demande au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale :

- de négocier et de s'accorder avec le Collège de la Commission communautaire française et le Collège de la Commission communautaire flamande pour prendre toutes les mesures intersectorielles et développer les synergies utiles qui permettent :
 - de faire correspondre beaucoup plus l'offre et la demande d'emplois, en mettant au centre du système les employeurs et les chercheurs d'emploi ;
 - aux entreprises, réunies (en fédération ou groupement sectoriel) ou seules, de créer des centres de formation en alternance (CFA) ;
 - aux CFA, d'établir eux-mêmes les formations en fonction des besoins des entreprises et du marché, sous réserve de conditions à remplir au préalable, fixées et suivies par les pouvoirs publics concernés ;
 - aux pouvoirs publics concernés, de financer les contrats d'alternance dans les CFA, en fonction des résultats de ceux-ci mesurés par des conditions à posteriori ;
 - que les entreprises soient beaucoup plus directement impliquées dans la définition des profils métiers, mais aussi des profils formations ;
 - que les formateurs soient également déterminés par le monde des entreprises et rémunérés par les CFA ;
 - d'aider les entreprises à rémunérer de manière beaucoup plus intéressante les chercheurs d'emploi qui suivent une formation ;
 - de renforcer la place de l'alternance dans les dispositifs des pôles formation emploi (PFE) ;
 - aux PFE, de s'organiser de manière conventionnée en CFA avec des entreprises partenaires, ce qui fera entrer dans la logique du « coût-contrat » ; c'est une logique qui pourra s'appliquer également au centre de formation de métiers en alternance (EFP) ;
 - aux PFE, d'assurer la préformation qualifiante et la formation théorique, et d'adresser le volet pratique des formations aux entreprises ;
 - de renforcer la communication sur l'existence et les avantages des métiers en pénurie auprès des chercheurs d'emploi ;

- intensief gecommuniceerd kan worden met de werkzoekenden over de bestaande CAL's, de opleidingen die ze aanbieden en het succes ervan ;
- het Parlement regelmatig op de hoogte te houden van de voortgang die bij het streven naar de doelstellingen van deze resolutie wordt geboekt.

- de communiquer intensivement auprès des chercheurs d'emploi sur les CFA existants, les formations qu'ils proposent et leur succès ;
- de tenir le Parlement régulièrement informé des avancées engrangées dans la mise en œuvre des objectifs portés par la présente résolution.

Clémentine BARZIN (F)
David LEISTERH (F)
Bertin MAMPAKA MANKAMBA (F)