



UN NOUVEAU DYNAMISME
POUR L'ÉCONOMIE BRUXELLOISE
EEN NIEUWE DYNAMIEK
VOOR DE BRUSSELSE ECONOMIE

Dossier de presse

745.000€ pour soutenir 12 projets innovants en matière de
lutte contre la discrimination

Cabinet du Ministre Didier Gosuin

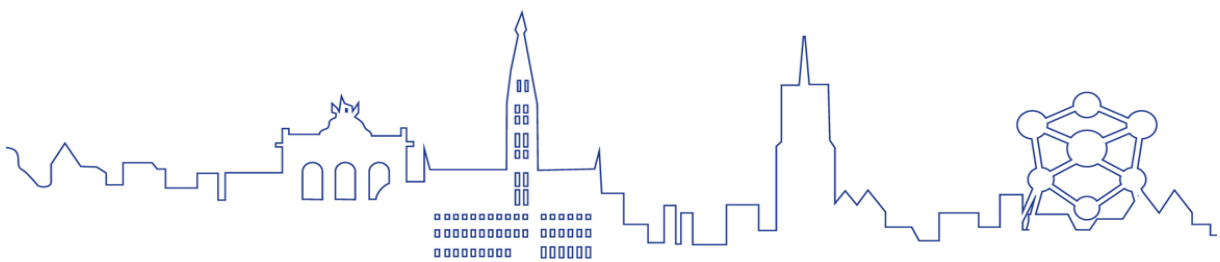


Table des matières

| | |
|---|----------|
| Introduction | 3 |
| Rétroacte | 4 |
| 3 types d'action soutenues | 4 |
| 5 exemples de projets : | |
| 1. #OPENJOBTESTING - Collectif contre l'islamophobie en Belgique/MRAX (Testing) | 5 |
| 2. Job Coaching UCM - UCM national (recrutement sans CV) | 6 |
| 3. Brux'Elles - Pour la Solidarité (lutte contre l'auto-discrimination) | 7 |
| 4. BXL Diversity booster - PAX Christi Wallonie-Bruxelles (recherche-action et parcours ad'hoc pour les jeunes d'origine immigrée) | 8 |
| 5. Diwam Awards - Divers-City (rôles-modèles) | 9 |

Introduction

L'actualité récente nous a tragiquement rappelé les risques liés à la désaffiliation¹d'une partie de la population bruxelloise. Vouloir apporter une solution à cette problématique nécessite de repenser le vivre ensemble en passant par la mise en place de mesures concrètes qui permettront à tous d'avoir une place au sein de la société, d'y être reconnu et ainsi d'y jouer un rôle de citoyen à part entière. Cette réflexion doit englober l'ensemble des aspects qui garantissent une participation effective et égale à la société, tels que l'accès au logement, l'accès à l'enseignement, à la culture... et à l'emploi.

Si l'on considère plus spécifiquement le marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale, toutes les analyses convergent pour mettre en exergue la forte prédominance du critère de l'origine dans les causes de difficulté d'accès à celui-ci. Ainsi, selon *Les indicateurs de l'intégration des immigrés 2015*² publiés conjointement par la Commission européenne et l'OCDE, la Belgique reste l'un des pays où le taux d'emploi parmi les personnes issues de l'immigration est le plus bas puisqu'il est toujours inférieur de plus de 10% au taux d'emploi des nationaux.

Et la situation n'est pas plus réjouissante en Région de Bruxelles-Capitale. Les chiffres livrés par le dernier Monitoring socio-économique du Centre interfédéral pour l'égalité des Chances sont sans appel : *à Bruxelles, le taux d'emploi des personnes d'origine belge est, en 2012, de 71,0 % (...) Les taux d'emploi les plus faibles sont observés pour les personnes originaires d'autres pays européens et du Proche/Moyen-Orient avec des taux inférieurs à 35 %*. En ce qui concerne le chômage, son taux est de 10% pour la population de la RBC d'origine belge alors qu'il atteint 30% pour celle d'origine maghrébine. Par ailleurs, à Bruxelles, les personnes d'origines étrangères sont surreprésentées dans les secteurs d'emplois les moins bien payés et les plus précaires. Ce qui pose aussi la question de l'éventualité d'un phénomène de discrimination à l'accès à la formation³.

Le Gouvernement bruxellois s'est engagé à renforcer la lutte contre toute forme de discrimination. La stratégie 2025 confirme cet engagement : l'enjeu de diversité en matière *d'économie-emploi-formation* en est un objectif transversal et l'un des axes prioritaires. C'est pourquoi, pour la première fois à Bruxelles, un appel à projets a été lancé pour mobiliser toutes les forces vives de la Région dans ce combat contre la discrimination. Plus de 40 projets ont été déposés et 12 d'entre eux ont été sélectionnés.

¹ Par désaffiliation, il faut comprendre le phénomène de mise à l'écart des réseaux producteurs de la richesse et de la reconnaissance sociale. Il paraît plus adapté que le terme « exclusion » dans la mesure où ce dernier fait référence au non-accès à des droits civiques, politiques et sociaux attachés à la citoyenneté, ce qui n'est pas le cas ici.

² <http://www.oecd-ilibrary.org/>

³ *Ibid.*, p.155.

Rétroacte

Lancé en mai dernier, et pour la 1^{ère} fois en Région bruxelloise, l'appel à projet « lutte contre les discriminations » répond à la dynamique de rationalisation économique portée par le Ministre Gosuin. **Ainsi, et c'est une première en Région bruxelloise, 100% des subsides facultatifs « économie et emploi » sont attribués sur base d'appels à projets².**

Doublons, chevauchements, redondances... souvent les pouvoirs publics subsidiaient des projets privés déjà réalisés par des structures publiques. Grâce à la réforme des subsides facultatifs, on s'assure que l'argent du contribuable soit dépensé à bon escient. Plus de 5 millions d'euros sont ainsi répartis en 2016 autour de huit appels à projets spécifiques⁴.

Objectif : davantage d'efficacité et une dépolitisation totale de la procédure d'octroi.

Une fois les appels à projets clôturés, chaque dossier introduit est analysé par des comités d'avis. Ils sont composés de représentants d'organismes publics, associatifs et économiques liés à la thématique et appuyés par des experts.

3 types d'action soutenues

L'appel à projet « Lutte contre les discriminations » a été structuré sur base des 3 types d'action suivant :

1. *Lutter contre la discrimination à l'embauche dans la mise à l'emploi et sur le lieu de travail*
2. *Valoriser la diversité des talents au sein des entreprises privées*
3. *Soutenir l'employabilité des personnes issues des « groupes-cibles »*

⁴ Plus d'infos : <http://werk-economie-emploi.brussels/>

5 exemples de projets

1. #OPENJOBTESTING - Collectif contre l'islamophobie en Belgique/MRAX (Testing)

Deux opérations d'auto-testing réalisées par des particuliers ont récemment remis en lumière la problématique des tests de situation.

#OPENJOBTESTING est un projet initié par le Collectif Contre l'Islamophobie en Belgique (CCIB), association active dans la lutte contre les discriminations et qui défend la vision d'une société inclusive et respectueuse de chacun(e). Sur base de tests de situations, le testing est un des moyens qui peut aider à comprendre certains mécanismes de discriminations dans l'accès à l'emploi (processus de sélection et de recrutement principalement).

#OPENJOBTESTING peut se définir comme une démarche exploratoire qui veut approfondir l'outil du testing pour mettre en évidence ses avantages et ses limites.

Un partenaire connu du paysage associatif belge vient renforcer le travail de coopération et de synergie affiché de ce projet : le Mouvement contre le Racisme, l'Antisémitisme et la Xénophobie. Le MRAX établira et éditera une brochure explicative sur le testing, son cadre légal, ses limites et ses conditions pour le mettre en pratique. Le MRAX dispose d'une solide expérience en matière de lutte contre toutes les formes de discriminations et peut au travers de son réseau et de son expérience développer un outil d'informations grand public sur les tests de situations.

#OPENJOBTESTING donnera lieu aux résultats concrets suivants :

- Une brochure explicative sur le testing et ses modalités pratiques (accessible au grand public)
- Une méthode de testing bénéficiant d'un accompagnement académique (description du processus, cadre de fonctionnement et limites)
- Les résultats quantitatifs obtenus sur base de plusieurs critères à définir
- Un panel de recommandations à l'attention des décideurs politiques et du monde du travail

+Infos : <http://www.islamophobia.be/>



2. Job Coaching UCM - UCM national (recrutement sans CV)

Le projet *Job Coaching UCM* s'adresse aux indépendants et Très Petites Entreprises (TPE, < 10 travailleurs) de l'économie marchande bruxelloise (Commerce, Horeca...). Il consiste en du coaching direct des petites structures dans leur processus de recrutement et de sélection, suivant l'implémentation durable d'une méthode de recrutement innovante et non-discriminante : recruter sans passer par les outils classiques de présentation que sont le CV ou la lettre de motivation.

Si la pratique du recrutement sans CV est aujourd'hui peu répandue au sein de nos entreprises, elle rencontre un succès grandissant dans les pays anglo-saxons (« *Resume Not Required* ») et a marqué l'intérêt du gouvernement français dans le cadre de sa dernière campagne de lutte contre les discriminations. Comme le CV anonyme, le recrutement sans CV tend à promouvoir des profils plus diversifiés et à lutter contre les discriminations à l'embauche en étant centré sur les compétences (hard/soft skills).

Le recrutement sans CV encourage l'employeur à détecter les talents des candidats en évitant les biais de jugement classiques qui peuvent être mis en évidence à la lecture d'un CV (les fameux « trous » dans le parcours) ou d'une lettre de motivation. Ce ne sont plus le concept de « durée d'expérience » ou le dernier diplôme obtenu qui guident le raisonnement en tant qu'indicateurs, mais bien ce que le candidat est *concrètement* capable de faire et sa réelle motivation à obtenir le poste.

Le projet *Job Coaching* permettra également, en parallèle à la diffusion d'une pratique de recrutement innovante et non-discriminante :

- De créer un véritable relais entre les indépendants travaillant seuls, les TPE et Actiris (Select Actiris, service diversité) ;
- D'augmenter le taux d'emploi dans la région et de participer à la réduction du chômage en allant stimuler des gisements d'emplois ou de places de stages dans des entreprises difficiles à contacter ;
- D'assurer un soutien à l'acquisition de compétences des indépendants et TPE dans leur développement économique en optimisant le matching entre offre et demande de travail.

+Infos : <https://www.ucm.be/>



3. Brux'Elles - Pour la Solidarité (lutte contre l'auto-discrimination)

En raison de leur sexe et de leur origine réelle ou supposée, les **femmes immigrées ou perçues comme telles** sont parmi les premières victimes de discriminations sur le marché du travail.

Le projet *Brux'Elles* a l'ambition de réaliser un travail collectif de déconstruction des généralisations abusives, des images que les employeurs renvoient aux femmes immigrées ou perçues comme telles, des stratégies que certaines femmes mettent en place pour protéger leur estime de soi ou pour éviter d'avoir à affronter un marché de l'emploi ressenti comme hostile.

Le projet vise trois objectifs clés :

- Sensibiliser les entreprises au phénomène d'intériorisation de la discrimination.
- Co-construire avec tous les acteurs concernés un outil de lutte contre ce phénomène à destination des associations de terrain.
- Évaluer le changement des comportements par un testing de l'outil auprès de femmes immigrées ou perçues comme telles qui seront ensuite mentorées par des salarié-e-s d'entreprise (mécénat de compétences) dans leur recherche d'emploi.

POUR LA SOLIDARITÉ – PLS est un think & do tank indépendant engagé en faveur d'une société solidaire et durable. L'équipe ***POUR LA SOLIDARITÉ – PLS*** œuvre dans l'espace public aux côtés des entreprises, des pouvoirs publics et des organisations de la société civile.

+ Infos : <http://www.pourlasolidarite.eu/>



4. **BXL Diversity booster - PAX Christi Wallonie-Bruxelles** (recherche-action et organisation d'un parcours ad'hoc pour les jeunes d'origine immigrée)

Le projet *BXL Diversity booster* vise la connaissance des mécanismes « inhibant » l'accès à l'emploi et l'esprit d'entreprise des jeunes Bruxellois d'origine étrangère afin de travailler plus finement sur les mécanismes d'*empowerment* de cette catégorie de la population dans des emplois durables et de qualité. Le projet *BXL Diversity Booster* est composé de deux volets :

Volet « recherche » : une recherche-action qui donne lieu à des supports de communication (conférence, brochure pour les décideurs, manuel pour les GRH, documentaire grand public).

Volet « formation » : organisation d'un parcours pour jeunes entrepreneurs d'origine immigrée sur base de 3 métiers en pénurie et aménagement d'un stage ou soutien à l'auto-crédation d'emploi par rapport au métier en pénurie choisi par le jeune.

***Pax Christi** est une organisation d'Education permanente active dans le champ de la lutte contre le racisme. Elle réalise pour et avec ses publics des analyses qui servent de base à un travail de sensibilisation et de formation des citoyens et décideurs.*

+ Infos : <http://paxchristiwb.be/>



5. Diwan Awards - Divers-City (rôles-modèles)

Les *Diwan Awards*, portés par l'asbl Divers-City visent à renforcer l'expression de la citoyenneté au travers de la valorisation de « rôles-modèles » dans une variété de secteurs : *santé, réussite au féminin, arts et arts de la scène, sport, entrepreneuriat, associatif et bien d'autres*.

Une trentaine de talents belges sont ainsi portés par les votes d'un public issu de toutes les franges de la population belge : des policiers votent en masse pour des avocats, des médecins pour leur confrères... dans un élan de reconnaissance transculturelle aux rayonnements positifs.

+ Infos : <http://diwanawards.org/>



Projets sélectionnés - geselecteerd projecten

1. #OPENJOBTESTING (CCIB/MRAX)
2. "Job Coaching UCM" (UCM national)
3. « Brux'Elles » (Pour la Solidarité)
4. BXL Diversity Booster (PAX Christi Wallonie-Bruxelles)
5. "Diwam Awards" (Divers-City)
6. "Recrutement du base des compétence" (Administration communale de Koekelberg)
7. "Brugcoach voor vormingscentrum Molenbeek" (Groep Intro vzw)
8. Réseau Employeurs Travailleurs (Mission locale pour l'emploi de Forest)
9. "Inclusief werken in de praktijk" (ELLA)
10. "Coaching des chercheurs d'emploi handicapés" (Diversicom)
11. "PACTE" (ULB/Metices)
12. "Coach'Me" (CGSLB)