

Le projet "Jobcoach" du Gouvernement bruxellois

- Session : 2016-2017
- Année : 2017
- N° : 283 (2016-2017) 1
- Question écrite du **12/05/2017**
 - de WARZEE-CAVERENNE Valérie
 - à TILLIEUX Eliane, Ministre de l'Emploi et de la Formation

Selon les chiffres publiés en 2015 par la Commission européenne et l'OCDE, la Belgique demeure l'un des pays où le taux d'emploi parmi les personnes d'origine étrangère est inférieur à 10 %. Toutefois, le problème de la discrimination ne concerne pas seulement les personnes d'origine étrangère, puisque cette dernière s'étend également au nom, au facies, à l'âge, à l'apparence physique ou relative à une ethnie, à l'orientation sexuelle, à la religion, à l'état de santé, la grossesse, le modèle parental, fumeur ou non, est monnaie courante dans le domaine de l'embauche. Or, il existe très peu de recours pour lutter contre ces pratiques discriminatoires. C'est la raison pour laquelle, le Gouvernement bruxellois a élaboré le projet « Jobcoach », à destination des indépendants et TPE de moins de 10 travailleurs actifs dans le secteur marchand bruxellois, commerce et horeca par exemple. Le projet « Jobcoach » propose une méthode de recrutement sans avoir recours aux outils classiques de présentation, habituellement utilisés sur le marché du travail. Ce projet-pilote sera mené durant l'année 2017, en Région bruxelloise, pour lutter contre les discriminations et favoriser la diversité dans l'emploi. Les 12 projets sont soutenus et financés à hauteur de 745.000 euros par le Gouvernement régional et son Ministre de l'Économie et de l'Emploi, Didier Gosuin.

Concrètement, le projet « Jobcoach » propose de mettre des professionnels du recrutement gratuitement à disposition d'entreprises afin de les aider à sélectionner les collaborateurs, et ce de bout en bout. Dans un premier temps, le coach prend contact avec l'employeur afin d'évaluer les besoins en personnel. Ensuite, le coach établit, en collaboration avec l'employeur, un profil de candidat en phases avec les compétences requises par l'entreprise. Il transmettra, ensuite, ce profil à Actiris, accompagné des modalités d'engagement. Dans un deuxième temps, Actiris diffusera largement l'offre et effectuera un premier tri parmi les candidatures réceptionnées. Les coordonnées des candidats retenus par Actiris seront transmises au coach qui aidera l'employeur à la sélection finale en recourant à une méthodologie centrée sur les compétences. Les candidats devront par conséquent passer toute une série de tests avec le coach : entretiens en face à face, questionnaires, tests en situation, ... Le coach guidera le choix de l'employeur, cependant ce dernier reste maître du choix final.

Cette méthode inédite propose donc aux candidats postulants d'être sélectionnés et reçus sans avoir été filtrés au préalable par le biais de leur CV ou leur lettre de motivation, mais uniquement en se focalisant sur leurs compétences concrètes et

vérifiables.

Madame la Ministre a-t-elle pris connaissance de cette initiative du Gouvernement bruxellois ?

Le cas échéant, que pense-t-elle de ce projet-pilote ?

Ne serait-il pas opportun que le Gouvernement wallon mette sur pied un projet similaire à celui de « Jobcoach » en Région wallonne ?

Enfin, plus généralement peut-elle nous faire un état des lieux des différentes mesures existantes actuellement en vigueur en Région wallonne afin de lutter contre la discrimination à l'embauche ?

- Réponse du **27/06/2017**

- de TILLIEUX Eliane

Je salue l'initiative de la région bruxelloise qui répond aux besoins des PME en matière de recrutement et qui vise aussi à lutter contre les discriminations à l'embauche.

Cette initiative trouve son pendant en Région wallonne dans la dynamique initiée par la Direction Unique Employeurs (D.U.E.), elle-même favorisée par une réorganisation territoriale du FOREm.

En effet, les entreprises clientes du FOREm sont essentiellement des PME et des TPE qui sollicitent le FOREm en vue de bénéficier d'un soutien au niveau de l'organisation des recrutements.

Les missions du FOREm à l'égard des entreprises sont centrées sur la récolte des offres d'emploi, la gestion et la satisfaction d'un maximum d'entre elles. L'ambition est en outre de développer une relation durable et personnalisée avec chaque entreprise, en rationalisant le nombre d'interlocuteurs avec lesquels les entreprises peuvent être en relation pour l'ensemble de l'offre de services.

Pour gérer les contacts avec les entreprises, le FOREm déploie une première ligne, composée de « conseillers entreprises », qui constitue la porte d'entrée privilégiée des entreprises. Chaque conseiller gère un portefeuille d'entreprises avec lesquelles il établit et entretient une relation personnalisée et durable.

La « raison d'être » du conseiller est d'être à l'écoute des entreprises, d'analyser leurs besoins avec elles et d'y apporter des réponses adéquates.

En matière de recrutement, à la demande de l'entreprise, le conseiller soutient cette dernière dans les différentes phases qui composent le processus, tout en visant la satisfaction du besoin de son client et en lui proposant les candidatures répondant au mieux à ses attentes.

En matière de lutte contre les discriminations à l'embauche, le FOREm est particulièrement actif au travers du conseil qu'il délivre aux entreprises. Il s'agit en quelque sorte d'une « campagne » permanente et adaptée à notre réalité wallonne.

Tout d'abord, le FOREm organise des actions de sensibilisation et de formation pour tous les conseillers en contact avec des entreprises. Ces formations contribuent notamment à renforcer la maîtrise des concepts liés à l'égalité des chances, à la diversité et aux

principes de non-discrimination dans le cadre d'une procédure de recrutement.

Ensuite, un contrôle systématique, et avant leur diffusion, des offres gérées par le FOREm, est réalisé au travers de la validation du contenu de ces offres par les conseillers entreprises. Le FOREm est particulièrement attentif à ce que le contenu des offres qu'il diffuse soit en accord avec les législations actuellement en vigueur et, notamment, les décrets et lois anti discrimination.

Par ailleurs, les jobcoaches des MIRE, partenaires du FOREm, ont également pour mission de soutenir l'insertion des publics fragilisés par des actions et une méthodologie qui visent à lever les obstacles des stéréotypes discriminants.

Enfin, la sensibilisation de l'entreprise à la gestion de la diversité des ressources humaines est un des enjeux que le FOREm tente de rencontrer au travers de la mise en place d'une relation personnalisée et durable entre le conseiller et l'entreprise, mais aussi via les actions menées par le « Consortium Diversité » dont il est un des initiateurs avec HEC-ULg et le CRIPEL.