

# BELGISCHE SENAAT

---

ZITTING 2025-2026

---

17 NOVEMBER 2025

---

**Informatieverslag over manieren om de interregionale arbeidsmobiliteit te bevorderen en de samenwerking tussen de openbare diensten voor arbeidsbemiddeling te versterken**

---

**VASTSTELLINGEN EN  
AANBEVELINGEN  
AANGENOMEN DOOR  
DE COMMISSIE VOOR DE  
TRANSVERSALE AANGELEGENHEDEN –  
GEWESTBEVOEGDEHEDEN**

---

---

*Zie:*  
**Documenten van de Senaat:**  
**8-66 – 2024/2025:**  
Nr. 1: Verzoek tot het opstellen van een informatieverslag.  
**8-66 – 2025/2026:**  
Nr. 2: Verslag.

# SÉNAT DE BELGIQUE

---

SESSION DE 2025-2026

---

17 NOVEMBRE 2025

---

**Rapport d'information sur les moyens d'augmenter la mobilité interrégionale de l'emploi et de renforcer la coopération entre les services publics de l'emploi**

---

**CONSTATATIONS ET  
RECOMMANDATIONS  
ADOPTÉES PAR  
LA COMMISSION DES  
MATIÈRES TRANSVERSALES –  
COMPÉTENCES RÉGIONALES**

---

---

*Voir:*  
**Documents du Sénat:**  
**8-66 – 2024/2025:**  
N° 1: Demande d'établissement d'un rapport d'information.  
**8-66 – 2025/2026:**  
N° 2: Rapport.

**DEEL I: VASTSTELLINGEN****I. ANALYSE VAN DE GEWESTELIJKE VERSCHILLEN OP DE ARBEIDSMARKT**

Vlaanderen onderscheidt zich door een hogere werkgelegenheidsgraad dan de twee andere Gewesten, namelijk 77% tot 78%, tegenover 67,1% in Wallonië en 66,5% in Brussel in 2024. Dit structurele verschil past in een context van arbeidstekorten in Vlaanderen, met een politieke ambitie om tegen 2030 een doelstelling van 80% te bereiken in België.

De gewestelijke werkloosheidscijfers voor het jaar 2024 bevestigen deze dynamiek, met Vlaanderen dat dicht bij volledige werkgelegenheid staat (3,8%), terwijl Brussel (11,9%) en Wallonië (7,5%) werkloosheidsniveaus vertonen die twee tot drie keer hoger liggen.

Ook binnen de Gewesten zijn er aanzienlijke verschillen, vooral in Brussel en Wallonië, waar bepaalde beperkte zones met een hoger werkloosheidspercentage blijven bestaan binnen de arbeidsmarktgebieden; de gemeentelijke verschillen in werkloosheidscijfers zijn daar sterker uitgesproken dan in Vlaanderen.

Vlaanderen heeft een sterk op zichzelf gerichte arbeidsmarkt: 96% van de jobs worden ingevuld door Vlaamse inwoners, tegenover amper 2% Brusselaars en 1,6% Walen.

Wallonië blijft eveneens relatief gesloten op territoriaal vlak, met 95% van de jobs ingevuld door Walen of enkele Franse grensarbeiders, en amper 5% werknemers afkomstig uit andere Gewesten.

Brussel blijft daarentegen een aantrekkingspool voor pendelaars: 45% van de Brusselse banen wordt ingenomen door Vlamingen (28,2%) of Walen (16,4%), een percentage dat sinds 2010 daalt ten voordele van de Brusselse inwoners zelf.

De economische specialisaties verschillen tussen de Gewesten: Vlaanderen (industrie, handel, bouw, diensten aan bedrijven, vastgoed, logistiek), Wallonië (zware industrie, farmaceutische industrie, semi-technische sectoren, transport) en Brussel (tertiaire sector, overheidsadministratie, hoofdzetels, hoger onderwijs).

Het aantal (en het percentage) vacatures in Brussel blijft relatief laag vergeleken met de andere Gewesten, en concentreert zich voornamelijk in sectoren die een hoog opleidingsniveau vereisen. Nochtans bestaat de «voorraad» werkzoekenden in Brussel grotendeels uit

**PARTIE I: CONSTATATIONS****I. ANALYSE DES DISPARITÉS RÉGIONALES DU MARCHÉ DE L'EMPLOI**

La Flandre se distingue par un taux d'emploi supérieur aux deux autres Régions, atteignant 77% à 78%, contre 67,1% en Wallonie et 66,5% à Bruxelles en 2024. Cet écart, structurel, s'inscrit dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre en Flandre, avec une ambition politique d'atteindre un objectif de 80% d'ici 2030 en Belgique.

Les taux de chômage régionaux pour l'année 2024 confirment cette dynamique, avec une Flandre proche du plein emploi (3,8%), tandis que Bruxelles (11,9%) et la Wallonie (7,5%) présentent des niveaux deux à trois fois plus élevés.

Les écarts intrarégionaux sont eux aussi significatifs, notamment à Bruxelles et en Wallonie, où certains secteurs restreints à plus fort taux de chômage persistent au sein même des bassins d'emploi; la dispersion communale des taux de chômage y est plus marquée qu'en Flandre.

La Flandre possède un marché du travail très autocentré: 96% de ses emplois sont occupés par des résidents flamands, contre à peine 2% de Bruxellois et 1,6% de Wallons.

La Wallonie demeure également relativement fermée sur le plan territorial, avec 95% des emplois occupés par des Wallons ou de rares frontaliers français, et à peine 5% de travailleurs issus d'autres Régions.

À l'inverse, Bruxelles reste un pôle d'attraction pour les navetteurs, avec 45% des emplois bruxellois occupés par des Flamands (28,2%) ou des Wallons (16,4%), une part en baisse depuis 2010 au profit des résidents bruxellois eux-mêmes.

Les spécialisations économiques diffèrent entre Régions: Flandre (industrie, commerce, construction, services aux entreprises, immobilier, logistique), Wallonie (industrie lourde, industrie pharmaceutique, semi-techniques, transport) et Bruxelles (tertiaire, administration publique, sièges sociaux, enseignement supérieur).

Le nombre (et le taux) d'emplois vacants à Bruxelles demeure relativement faible comparé aux autres Régions, et se concentre principalement dans des secteurs nécessitant un niveau d'études élevé. Or le «stock» de demandeurs d'emploi à Bruxelles est composé en grande

laaggeschoolden of mensen zonder een erkend gelijkwaardig diploma.

In Vlaams-Brabant zijn er meer vacatures beschikbaar die aansluiten bij de profielen van laag- tot middelhogeschoolde Brusselse werkzoekenden (transport en logistiek, horeca, handel, bouw).

In 2023 vereiste één op de drie vacatures in Brussel een diploma hoger onderwijs, tegenover minder dan één op de vijf in Vlaams-Brabant.

Jobs waarvoor hoogstens een diploma lager secundair onderwijs vereist is, vertegenwoordigen een vergelijkbaar aandeel in Vlaams-Brabant (17,2%), terwijl ze in Brussel minder dan één op tien vacatures uitmaken.

In Brussel heeft een zeer groot deel van de werkzoekenden (44%) een opleiding in het buitenland gevolgd die niet automatisch wordt erkend. Bijna 45% van hen is al meer dan twee jaar werkloos, wat de omvang van de langdurige werkloosheid in de hoofdstad illustreert.

In de Duitstalige Gemeenschap bereikt de vergrijzing van de werkzoekenden ongeziene niveaus: meer dan 25% van de werkzoekenden is er ouder dan vijfenvijftig jaar en een groot deel (48%) is langdurig werkloos.

In 2023 werkte ongeveer 7,9% van de actieve Walen in Brussel, en 3,8% in Vlaanderen. Deze percentages zijn licht gestegen sinds 2015, wat wijst op een groeiende pendeldynamiek, zij het nog steeds territoriaal beperkt.

Van de Brusselaars gaat 11,2% van de beroepsbevolking naar het Vlaamse Gewest om te werken – een aandeel dat de laatste jaren sterk is toegenomen – terwijl 4% naar het Waalse Gewest trekt.

Aan Vlaamse kant werkt 6,5% van de beroepsbevolking in Brussel, een trend die de laatste jaren is afgenomen, en 0,7% verplaatst zich naar Wallonië.

In de Duitstalige Gemeenschap werkt 40% van de actieve bevolking buiten het grondgebied van de Gemeenschap, van wie 30% in het buitenland, voornamelijk in Duitsland en het Groothertogdom Luxemburg, wat een specifieke grensoverschrijdende dynamiek weerspiegelt.

De groei van de beroepsbevolking vertraagt in alle Gewesten, met een verwachte stabilisatie in Brussel,

partie de personnes peu qualifiées ou ne disposant pas d'une équivalence de diplôme reconnue.

On observe dans le Brabant flamand une plus grande disponibilité de postes correspondant aux profils des demandeurs d'emploi bruxellois peu ou moyennement qualifiés (transport et logistique, hôtellerie, commerce, construction).

En 2023, à Bruxelles, un poste vacant sur trois requiert un diplôme de l'enseignement supérieur, contre moins d'un sur cinq dans le Brabant flamand.

Les postes exigeant au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur représentent une part comparable dans le Brabant flamand (17,2%), tandis qu'à Bruxelles ils concernent moins d'un poste vacant sur dix.

À Bruxelles, une part très significative des demandeurs d'emploi (44%) a suivi des études à l'étranger non reconnues automatiquement. Près de 45% d'entre eux sont inoccupés depuis plus de deux ans, traduisant le poids du chômage de longue durée dans la capitale.

En Communauté germanophone, le vieillissement des demandeurs d'emploi atteint des niveaux inédits, avec plus de 25% de demandeurs d'emploi ayant plus de cinquante-cinq ans, et une part importante (48%) en situation de chômage de longue durée.

En 2023, environ 7,9% des Wallons actifs travaillent à Bruxelles, et 3,8% en Flandre, taux en légère hausse depuis 2015, traduisant une dynamique de navettage croissante quoiqu'encore contenue territorialement.

Parmi les Bruxellois, 11,2% de la population active se rendent en Région flamande pour travailler – une proportion en nette augmentation ces dernières années – tandis que 4% se dirigent vers la Région wallonne.

Du côté flamand, 6,5% de la population active travaillent à Bruxelles, une tendance en recul au cours des dernières années, et 0,7% se déplace vers la Wallonie.

En Communauté germanophone, 40% de la population active travaillent en dehors du territoire de la Communauté germanophone, dont 30% à l'étranger, majoritairement vers l'Allemagne et le Grand-Duché de Luxembourg, reflétant une logique transfrontalière spécifique.

La croissance de la population en âge de travailler s'esouffle dans toutes les Régions, avec une stabilisation

een daling in Wallonië vanaf 2024 en in Vlaanderen vanaf 2029.

De vergrijzing is een structurele oorzaak van het tekort, met name in Vlaanderen en Wallonië, met een dalende demografische vervangingsgraad en een verwachte massale uitstroom tegen 2030 in tal van technische beroepen.

Het tekort aan arbeidskrachten treft alle Gewesten, maar er zijn aanzienlijke overlappingen inzake knelpuntberoepen – 61% overeenkomst tussen Wallonië en Vlaanderen – vooral in de bouw, de industrie, de gezondheidszorg en het transport.

De profielen van kandidaten in Wallonië en Brussel zijn onvoldoende gekwalificeerd om te voldoen aan de behoeften van de Vlaamse arbeidsmarkt, waar 90% van de werkgevers een goede kennis van het Nederlands en technische kwalificaties vereist.

Paradoxaal genoeg blijft de loonontwikkeling in de drie Gewesten homogeen, wat suggereert dat mobiliteit niet wordt aangestuurd door een loonverschil dat voldoende stimulerend is om de interregionale stromen te beïnvloeden.

Sinds 2015 neemt het aantal pendelaars tussen Wallonië en Vlaanderen en tussen Brussel en Vlaanderen in absolute cijfers over het algemeen toe, maar hun aandeel in de totale werkgelegenheid blijft stabiel, wat wijst op structurele inertie.

De Waalse pendelaars die in Vlaanderen werken, zijn geconcentreerd in de grensridor, voornamelijk in de regio Halle-Vilvoorde, waar ze bijna 10% van de banen innemen, en in de arrondissementen Kortrijk en Leuven. De luchthaven van Zaventem is een belangrijke pool binnen Halle-Vilvoorde.

Deze Waalse pendelaars komen voornamelijk uit de regio's Nijvel, Doornik-Moeskroen en Luik, en nemen een aanzienlijk aandeel van de jobs in bepaalde Vlaamse arrondissementen in, vooral in de buurt van de taalgrens, en met name in de industrie, schoonmaak en logistiek. De intensiteit van deze pendelstromen varieert dus naargelang van de locatie en de sectoren.

Brusselse pendelaars richten zich voornamelijk op de noordelijke rand – Vilvoorde, Machelen, Zaventem – en op logistieke of commerciële functies. Deze jobs, waarvoor een praktische kennis van het Nederlands maar weinig diploma's vereist zijn, zijn ook sterk

attendue à Bruxelles, un recul en Wallonie dès 2024, et en Flandre à partir de 2029.

Le vieillissement constitue un facteur structurel de pénurie, notamment en Flandre et en Wallonie, avec un taux de remplacement démographique déclinant et une sortie massive prévue d'ici 2030 dans de nombreux métiers techniques.

Les pénuries de main-d'œuvre touchent toutes les Régions, mais avec des chevauchements importants des métiers en tension (61% de recoupement entre Wallonie et Flandre), notamment dans la construction, l'industrie, la santé et les transports.

Les profils de candidats en Wallonie et à Bruxelles sont insuffisamment qualifiés pour répondre aux besoins du marché flamand, où 90% des employeurs exigeraient une bonne connaissance du néerlandais et des qualifications techniques.

Paradoxalement, la progression des salaires dans les trois Régions reste homogène, suggérant que la mobilité ne répond pas à un différentiel de salaire suffisamment incitatif pour modifier les flux interrégionaux.

Depuis 2015, la tendance aux navettes entre la Wallonie et la Flandre et entre Bruxelles et la Flandre est globalement en progression en nombre absolu, mais la part qu'elles représentent sur l'emploi global reste stable – montrant une inertie structurelle.

Les navetteurs wallons qui se rendent en Flandre pour travailler sont concentrés dans le corridor frontalier, principalement dans la zone de Hal-Vilvoorde, où ils occupent près de 10% des emplois, ainsi que dans les arrondissements de Courtrai et Louvain. L'aéroport de Zaventem représente un pôle majeur au sein de Hal-Vilvoorde.

Ces navetteurs wallons proviennent principalement des zones de Nivelles, Tournai-Mouscron et Liège et ils occupent une part significative des emplois dans certains arrondissements flamands, surtout près de la frontière linguistique, particulièrement dans l'industrie, le nettoyage et la logistique. L'importance des flux varie donc en fonction de la localisation selon les secteurs.

Les navetteurs bruxellois s'orientent principalement vers la proche périphérie nord – Vilvoorde, Machelen, Zaventem – et vers des fonctions logistiques ou commerciales. Ces emplois, qui exigent une connaissance opérationnelle du néerlandais mais peu de diplômes, sont

vertegenwoordigd in de sectoren van administratieve en ondersteunende diensten, vrije beroepen en technische activiteiten (waaronder hoofdzetels en advies- of consultancykantoren) en in de industrie.

Ongeveer 15% van de jobs in de zone Halle-Vilvoorde worden ingevuld door Brusselse werknemers. Wat de absolute pendelstromen betreft, behoren naast de bovengenoemde gemeenten ook Asse, Dilbeek en de grote stedelijke centra rond Brussel tot de belangrijkste bestemmingen.

Het profiel van de Brusselse pendelaars verschilt naargelang van de bestemming: richting Vlaanderen zijn ze vaker jong, laaggeschoold en soms recent geïmmigreerd; richting Wallonië zijn ze gemiddeld hoger opgeleid en bekleden ze vaker administratieve of technische functies.

De verschillen in werkloosheidscijfers zijn niet alleen interregionaal, maar ook stedelijk van aard, met een aloude en aanhoudende concentratie in de gemeenten in het noorden en westen van Brussel en langs het Waalse industriële bekken.

Ook de grensoverschrijdende pendelstromen zijn aan het evolueren: er is tussen 2010 en 2023 een daling van 20% in de mobiliteit richting Duitsland, maar een stijging van 44% richting het Groothertogdom Luxemburg, beïnvloed door een gunstig fiscaal klimaat. Terwijl de groei 2,99% bedroeg tussen 2021 en 2022, na het einde van de coronacrisis, beperkt ze zich tot 1,15% tussen 2022 en 2023, en tot 1,06% tussen 2023 en 2024.

De uiteenlopende definities van knelpuntberoepen tussen de Gewesten blijven de arbeidsmobiliteit bemoeilijken, ook al zijn er recentelijk stappen gezet om tot overeenstemming te komen, met name in 2024 tussen Forem (*Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi*), VDAB (Vlaamse Dienst voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding) en Actiris (Brusselse Gewestelijke Dienst voor arbeidsbemiddeling).

De arbeidsstromen tussen de Gewesten zijn asymmetrisch, met meer Walen die in Vlaanderen werken ( $\approx 45\ 000$  in 2023) dan Vlamingen in Wallonië ( $\approx 28\ 000$ ), wat wijst op een sterkere migratie-intensiteit van zuid naar noord dan omgekeerd.

De versnippering van de bevoegdheden op het gebied van activering, opleiding en sancties leidt tot een veelheid aan regelingen, wat vooral in gevallen van interregionale mobiliteit tot complexe administratieve procedures leidt.

également prépondérants dans les secteurs des services administratifs et de soutien, des professions libérales et activités techniques (incluant sièges sociaux et bureaux de conseil ou de consultance) et de l'industrie.

Environ 15% des emplois au sein de la zone Hal-Vilvorde sont occupés par des travailleurs bruxellois. En termes de flux de navettes absolus, les destinations principales, outre les communes précitées, comprennent également Asse, Dilbeek et les grands centres urbains entourant Bruxelles.

Le profil des navetteurs bruxellois diverge selon les destinations: vers la Flandre, ils sont plus souvent jeunes, peu qualifiés, parfois issus de l'immigration récente; vers la Wallonie, ils sont en moyenne plus qualifiés et occupent davantage des fonctions administratives ou techniques.

Les écarts de taux de chômage sont non seulement inter-régionaux mais aussi urbanisés, avec une concentration ancienne et persistante dans les communes au nord et à l'ouest de Bruxelles et du sillon wallon.

Les flux transfrontaliers sont eux aussi en mutation: recul de 20% des mobilités vers l'Allemagne, mais hausse de 44% vers le Grand-Duché de Luxembourg entre 2010 et 2023, influencée par une fiscalité avantageuse. Si la progression était de 2,99% entre 2021 et 2022 à la sortie de la pandémie de COVID-19, elle se limite à 1,15% entre 2022 et 2023 et à 1,06% entre 2023 et 2024.

La définition différenciée des métiers en pénurie entre Régions constitue un obstacle à la mobilité en matière d'emploi, même si des convergences récentes ont été amorcées, notamment en 2024 entre le Forem (*Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi*), le VDAB (*Vlaamse Dienst voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding*) et Actiris (*Office régional bruxellois de l'emploi*).

Les flux de travailleurs entre Régions sont asymétriques, avec davantage de Wallons employés en Flandre ( $\approx 45\ 000$  en 2023) que de Flamands en Wallonie ( $\approx 28\ 000$ ), illustrant une intensité migratoire plus forte sud-nord que nord-sud.

L'éclatement des compétences en matière d'activation, de formation et de sanction implique une multiplicité des dispositifs, provoquant des parcours administratifs complexes, surtout dans les cas de mobilité interrégionale.

## II. SAMENWERKING TUSSENDE OPENBARE DIENSTEN VOOR ARBEIDSBEMIDDELING

### A. Intergewestelijk samenwerkingsakkoord

In 2005 hebben het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, het Waals Gewest, het Vlaams Gewest, de Vlaamse Gemeenschap, de Duitstalige Gemeenschap en de Franse Gemeenschapscommissie een intergewestelijk samenwerkingsakkoord ondertekend met als doel de mobiliteit inzake werk en opleiding tussen de Gewesten te bevorderen. Sindsdien werken VDAB, Forem, Actiris, *Bruxelles Formation* en het *Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft* (ADG) nauw samen om zo veel mogelijk werkzoekenden in te zetten op de arbeidsmarkt en hun mobiliteit tussen de Gewesten te stimuleren. In dit kader zijn de openbare diensten voor arbeidsbemiddeling belast met:

- het uitwisselen van vacatures;
- het sensibiliseren van werkzoekenden en werkgevers voor interregionale mobiliteit;
- het promoten en organiseren van taalcursussen en taaluitwisselingen;
- het organiseren van interregionale opleidingen;
- het samenwerken aan de herinschakeling van werknemers die het slachtoffer zijn van collectief ontslag;
- het opstellen van een gecoördineerd plan voor Brussel en de rand.

Vervolgens zijn er bilaterale overeenkomsten gesloten om de samenwerking te verdiepen en meer gedetailleerde voorwaarden vast te stellen. Dergelijke overeenkomsten bestaan echter nog niet tussen alle openbare diensten voor arbeidsbemiddeling.

### B. Synerjob

Op 3 juli 2007 hebben Actiris, het ADG, *Bruxelles Formation*, Forem en VDAB de vereniging zonder winstoogmerk (vzw) Synerjob opgericht om hun krachten, middelen en resources te bundelen en zo efficiënter en structureler te kunnen inspelen op de uitdagingen van de arbeidsmarkt. Dit omvat met name:

- het analyseren van de Belgische arbeidsmarkt en de vastgestelde knelpunten;
- het nadenken over de uitdagingen;

## II. COOPÉRATION ENTRE SERVICES PUBLICS DE L'EMPLOI

### A. Accord de coopération interrégional

En 2005, la Région de Bruxelles-Capitale, la Région wallonne, la Région flamande, la Communauté flamande, la Communauté germanophone et la Commission communautaire française ont signé un accord de coopération interrégionale visant à favoriser une plus grande mobilité de l'emploi et de la formation entre les Régions. Depuis lors, le VDAB, le Forem, Actiris, *Bruxelles Formation* et l'*Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft* (ADG) travaillent en étroite collaboration afin d'intégrer le plus de demandeurs d'emploi possible sur le marché du travail et de promouvoir leur mobilité entre Régions. Dans ce cadre, les services publics régionaux de l'emploi (SPRE) sont chargés de:

- échanger des offres d'emploi;
- sensibiliser les demandeurs d'emploi et les employeurs à la mobilité interrégionale;
- promouvoir et organiser des cours de langues ainsi que des échanges linguistiques;
- organiser des formations interrégionales;
- coopérer à la réinsertion des travailleurs victimes d'un licenciement collectif;
- établir un plan coordonné pour Bruxelles et sa périphérie.

Des accords bilatéraux ont ensuite été établis, afin d'approfondir la coopération et de définir des modalités plus détaillées. Il n'existe cependant pas encore entre tous les SPRE.

### B. Synerjob

Le 3 juillet 2007, Actiris, l'ADG, *Bruxelles Formation*, le Forem et le VDAB ont créé l'association sans but lucratif (ASBL) Synerjob afin de mutualiser leurs forces, leurs moyens et leurs ressources, et ainsi répondre de manière plus efficace et structurelle aux défis du marché du travail. Cela inclut notamment:

- l'analyse du marché du travail belge et des problèmes rencontrés;
- la réflexion autour des défis;

- het delen van kennis en goede praktijken;
- het uitvoeren van gezamenlijke acties;
- het sluiten van partnerschappen in het kader van internationale projecten;
- de coördinatie in het kader van Europese dossiers (*EUROpean Employment Services*, Jongerengarantie, het Europees Netwerk van openbare diensten voor arbeidsbemiddeling, WAPES en ReferNet);
- of het bepalen van standpunten die op internationaal niveau moeten worden verdedigd.

Er zijn verschillende werkgroepen opgericht, onder meer over de automatische uitwisseling van vacatures en over statistieken. Er is ook een werkgroep over interregionale mobiliteit, die manieren onderzoekt om mobiliteit te bevorderen met behulp van digitalisering, een sectorspecifieke benadering en samenwerking rond gerichte projecten. Er bestaan daarnaast nog andere werkgroepen.

De raad van bestuur, die bestaat uit de directies van de oprichtende leden, komt meerdere keren per jaar bijeen om nieuwe projecten te bespreken, bestaande initiatieven te ondersteunen en de vooruitgang van de thematische werkgroepen te evalueren.

Synerjob voert, net als de openbare diensten voor arbeidsbemiddeling, regelmatig studies uit over beroeps-mobiliteit. Dergelijke analyses vormen waardevolle instrumenten, omdat ze aantonen dat de belemmeringen voor mobiliteit en werk niet alleen afhangen van opleiding of de arbeidsmarkt, maar ook van ruimere factoren, zoals toegang tot huisvesting of vervoer.

### C. Samenwerking tussen Actiris en VDAB

Op 24 juni 2021 hebben de Vlaamse Gemeenschap, het Vlaams Gewest en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest een samenwerkingsakkoord gesloten over de afstemming van het beleid inzake arbeidsmarkt, opleiding en mobiliteit van werkzoekenden. Deze overeenkomst vormt het kader voor en versterkt de samenwerking tussen Actiris en VDAB.

De belangrijkste elementen van deze overeenkomst zijn:

#### 1) *Uitwisseling van vacatures en gegevens*

Een pijler van de samenwerking is de automatische gegevensuitwisseling: Actiris en VDAB hebben wederzijds

- le partage des connaissances et bonnes pratiques;
- la réalisation d'actions communes;
- la conclusion de partenariats dans le cadre de projets internationaux;
- la coordination dans le cadre des dossiers européens (*EUROpean Employment Services*, Garantie Jeunesse, le Réseau européen des services publics d'emploi, WAPES et ReferNet);
- ou la détermination de positions à défendre à l'international.

Plusieurs groupes de travail ont été mis en place, notamment sur les flux automatiques d'offres d'emploi ou sur les statistiques. Un groupe de travail sur la mobilité interrégionale existe également. Celui-ci explore les moyens de la favoriser, en s'appuyant sur la numérisation, une approche sectorielle et des collaborations autour de projets ciblés. Il existe également d'autres groupes de travail.

Le conseil d'administration, composé des directions des membres fondateurs, se réunit plusieurs fois par an pour discuter de nouveaux projets, soutenir les initiatives existantes et évaluer les avancées des groupes de travail thématiques.

Synerjob, à l'instar des SPRE, mène régulièrement des études sur la mobilité professionnelle. Ces analyses constituent des outils précieux, car elles montrent que les obstacles à la mobilité et à l'emploi ne dépendent pas uniquement de la formation ou du marché du travail, mais également de facteurs plus larges, tels que l'accès au logement ou à la mobilité.

### C. Collaboration entre Actiris et le VDAB

Le 24 juin 2021, la Communauté flamande, la Région flamande et la Région de Bruxelles-Capitale ont conclu un accord de coopération portant sur l'articulation des politiques du marché du travail, de la formation et de la mobilité des demandeurs d'emploi. Cet accord encadre et renforce la collaboration entre Actiris et le VDAB.

Les éléments essentiels de cet accord sont:

#### 1) *Échange d'offres d'emploi et de données*

Un pilier de la coopération est l'échange automatique de données: Actiris et le VDAB ont accès mutuellement à

toegang tot elkaars vacaturedatabanken. Sommige vacatures kunnen echter bij overeenkomst worden uitgesloten.

Beide diensten delen ook gegevens over werkzoekenden, met inachtneming van de AVG (algemene verordening gegevensbescherming). De specifieke projecten waarvoor deze uitwisseling nodig is, zijn opgenomen in de overeenkomst.

De samenwerking is in de eerste plaats gericht op de begeleiding naar jobs in de Vlaamse Rand. De resultaten worden gemeten aan de hand van acht strategische en operationele indicatoren.

## **2) Mandatering**

Op het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest beschikt VDAB over gemeenschapsbevoegdheden (opleiding). Actiris is in principe verantwoordelijk voor de begeleiding en de inschakeling van Brusselse werkzoekenden en voor het leggen van contacten met werkgevers. Een werkzoekende die een opleidingstraject bij VDAB Brussel volgt, kan echter ook door dezelfde instantie worden begeleid naar werk. Dit mechanisme, dat VDAB in staat stelt gewestbevoegdheden uit te oefenen, wordt «mandatering» genoemd. De modaliteiten en financiering van deze regeling worden vastgelegd in een meerjarige samenwerkingsovereenkomst.

Wanneer iemand zich bij Actiris in Brussel inschrijft, wordt hij uitgenodigd voor een gezamenlijke infosessie van VDAB en Actiris. Dankzij het mandateringsmechanisme heeft de Brusselse werkzoekende de vrijheid om te kiezen voor een opleiding en begeleiding in het Nederlands door VDAB, met als doel een loopbaantraject in het Nederlands op te bouwen. Die keuze is vrijwillig, maar eenmaal hiervoor is geopteerd, hangen er bepaalde verplichtingen aan vast. De redenen voor het stopzetten of onderbreken van een traject worden bijgehouden en doorgegeven aan de controlediensten.

Er moet worden opgemerkt dat de bevoegdheden inzake sancties en opvolging, ook wanneer een traject bij VDAB wordt gevolgd, bij Actiris blijven. Actiris beoordeelt of het opportuun is om een sanctie op te leggen of kan zelfs een ander integratietraject voorstellen.

## **3) Gezamenlijke analyses**

Elk jaar wordt een gezamenlijke analyse van de arbeidsmarkt uitgevoerd, en om de drie jaar wordt daarvan een uitgebreidere versie gepubliceerd.

leurs bases d'offres d'emploi. Certaines offres peuvent toutefois être exclues par convention.

Les deux services partagent également des données sur les demandeurs d'emploi, dans le respect du RGPD (règlement général sur la protection des données). Les projets spécifiques nécessitant ces échanges sont inscrits dans la convention.

La coopération vise principalement l'accompagnement vers des emplois en périphérie flamande. Les résultats sont mesurés par huit indicateurs stratégiques et opérationnels.

## **2) Mandatement**

Sur le territoire de la Région bruxelloise, le VDAB dispose de compétences communautaires (formation). En principe, Actiris est, lui, responsable de l'accompagnement et du placement des demandeurs d'emploi bruxellois et la mise en relation avec les employeurs. Toutefois, un demandeur d'emploi engagé dans un parcours au VDAB Bruxelles peut également être orienté par ce dernier. Ce mécanisme qui permet au VDAB d'exercer des compétences régionales est appelé «mandatement». Les modalités et le financement de ce dispositif sont fixés par une convention pluriannuelle.

Lorsqu'une personne s'inscrit chez Actiris à Bruxelles, elle se voit proposer une session d'information commune VDAB-Actiris. Grâce au dispositif de mandatement, le demandeur d'emploi bruxellois a la liberté d'opter pour une formation et un accompagnement en néerlandais par le VDAB, avec pour objectif de concrétiser un projet professionnel en néerlandais. Ce choix est facultatif, mais une fois engagé, il entraîne certaines obligations. Les motifs d'abandon ou d'interruption d'un parcours sont documentés et transmis aux services de contrôle.

Il faut noter que même en cas de parcours suivi au VDAB, les compétences en matière de sanctions et de suivi rapproché relèvent toujours d'Actiris. Ce dernier peut juger de l'opportunité d'imposer une sanction ou même proposer un autre parcours d'insertion.

## **3) Analyses conjointes**

Chaque année, une analyse commune du marché de l'emploi est réalisée et une version élargie en est livrée tous les trois ans.

De studiediensten staan ook in voor de monitoring en de analyse van de interregionale mobiliteit en de kenmerken van de werkgelegenheid, alsook voor gezamenlijke analyses (minstens één thema per jaar) met betrekking tot Brussel en de Vlaamse Rand.

#### **4) Talen**

Het beheersen van het Nederlands blijft een belangrijke troef op de arbeidsmarkt, zowel in Vlaanderen als in Brussel. Om de Nederlandse en de Franse taalvaardigheid te versterken, worden door het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Vlaamse Gemeenschap verschillende initiatieven aangeboden. Zo biedt *Bruxelles Formation* een ruim aanbod aan taalcursussen, via zijn eigen gespecialiseerde centrum. Voor het Nederlands wordt nauw samengewerkt met VDAB. Zodra de cursisten een bepaald niveau hebben bereikt, worden ze doorverwezen naar Het Huis van het Nederlands, dat hen verder begeleidt met het oog op arbeidsmobiliteit.

#### **5) Communicatie en bewustmaking**

Communicatie vormt een essentieel instrument binnen de interregionale samenwerking. Gezamenlijke campagnes, zoals «*Een job, c'est aussi un job*» zijn erop gericht vooroordelen weg te nemen en de mobiliteit van werknemers tussen de Gewesten te bevorderen. Deze campagnes worden onder meer in de Brusselse metro getoond, zodat ze een breed publiek kunnen bereiken.

Tegelijkertijd speelt Actiris een actieve rol in het bewustmaken van werkzoekenden over de arbeidsmogelijkheden in Vlaanderen en over het belang van de kennis van het Nederlands om hun tewerkstellingskansen zowel in Brussel als in Vlaanderen te versterken. Actiris analyseert de redenen waarom sommige werkzoekenden niet kiezen voor een loopbaantraject in het Nederlands (bijvoorbeeld omdat ze sneller werk vinden via een Franstalige opleiding of omwille van gezinsomstandigheden). Deze gegevens worden jaarlijks opgevolgd.

#### **6) Meerjarige samenwerkingsovereenkomst en doelstellingen**

De samenwerkingsovereenkomst wordt uitgevoerd via een meerjarige overeenkomst tussen VDAB en Actiris. De huidige overeenkomst, die van 2023 dateert, heeft een duidelijk doel: jaarlijks tweeduizend Brusselse werkzoekenden in Vlaanderen aan werk helpen, met een jaarlijkse groei van 10%. Op basis van de cijfers lijkt dit doel haalbaar.

Les services d'étude sont également chargés du *monitoring* et de l'analyse des navettes interrégionales et des caractéristiques de l'emploi, ainsi que d'analyses conjointes (au moins une thématique par an) concernant Bruxelles et la périphérie flamande.

#### **4) Langues**

La maîtrise du néerlandais reste un atout majeur sur le marché du travail, tant en Flandre qu'à Bruxelles. Pour renforcer les compétences linguistiques en néerlandais comme en français, différents dispositifs sont proposés par la Région de Bruxelles-Capitale et la Communauté flamande. Bruxelles Formation offre ainsi un large éventail de cours de langues, notamment via son centre spécialisé. Concernant le néerlandais, une collaboration étroite est menée avec le VDAB. Dès qu'un certain niveau est atteint, les apprenants sont orientés vers *Het Huis van het Nederlands*, qui les accompagne déjà dans une perspective de mobilité professionnelle.

#### **5) Communication et sensibilisation**

La communication constitue un levier essentiel dans le cadre de la coopération interrégionale. Des campagnes conjointes, telles que «*Een job, c'est aussi un job*», visent à déconstruire les préjugés et à promouvoir la mobilité des travailleurs entre Régions. Ces campagnes sont notamment diffusées dans le métro bruxellois afin de toucher un large public.

Parallèlement, Actiris joue un rôle actif dans la sensibilisation des demandeurs d'emploi quant aux opportunités disponibles en Flandre et quant à l'importance de maîtriser le néerlandais pour renforcer les perspectives professionnelles tant à Bruxelles qu'en Flandre. Actiris analyse les raisons pour lesquelles certains demandeurs d'emploi ne choisissent pas un projet professionnel en néerlandais (par exemple recherche plus rapide d'un emploi via une formation en français, contraintes familiales). Ces données sont suivies annuellement.

#### **6) Convention pluriannuelle et objectifs**

L'accord de coopération est mis en œuvre par une convention pluriannuelle entre le VDAB et Actiris. La convention actuelle qui date de 2023 a un objectif clair: faire venir travailler deux mille demandeurs d'emploi bruxellois en Flandre par an, avec une croissance de 10% chaque année. Les chiffres tendent à montrer que l'objectif est atteint.

#### D. Samenwerking tussen Actiris en Forem

In het verleden vonden er al occasionele uitwisselingen plaats tussen Actiris en Forem. In 2005, met het sluiten van een samenwerkingsovereenkomst tussen de verschillende deelstaten, en vervolgens in 2007 met de oprichting van Synerjob, kreeg deze samenwerking een meer structureel karakter.

Sinds 2024 is een bilaterale samenwerkingsovereenkomst van kracht. Die heeft een tweeledig doel: bijdragen tot het uitvoeren van het gewestelijke tewerkstellingsbeleid en het begeleiden van de ontwikkelingen en de transitie van de arbeidsmarkt. Beide instellingen bundelen hun expertise om hun respectieve opdrachten te vervullen.

Concreet wordt om de twee jaar een actieplan goedgekeurd rond zeven prioritaire projecten, waaronder een analyse van de mobiliteit tussen Actiris en Forem. De samenwerking heeft ook betrekking op mobiliteit om opleidingsredenen: elk jaar volgen ongeveer 350 werkzoekenden een opleiding in het andere Gewest (de cijfers worden momenteel geanalyseerd). Er is voorts een automatische uitwisseling van vacatures tussen Actiris en Forem.

#### E. Samenwerking tussen VDAB en Forem

De samenwerking tussen Forem en VDAB gaat terug tot de overeenkomst van 2005, die werd gesloten tussen alle Gemeenschappen en Gewesten en waarbij alle openbare diensten voor arbeidsbemiddeling en opleiding betrokken waren. Sinds 2018 is deze samenwerking versterkt door een specifiek protocol tussen Vlaanderen en Wallonië, dat rechtstreeks werd ondertekend door de ministers van Werk van beide Gewesten.

De samenwerking is in de eerste plaats gebaseerd op het gezamenlijke beheer van de knelpuntberoepen. Op basis van de respectieve lijsten worden een aantal beroepen geselecteerd waaraan prioriteit wordt verleend bij de begeleiding van werkzoekenden. Het doel is om Waalse kandidaten te begeleiden naar beroepen waarvoor in Wallonië een overschot aan geschoolde arbeidskrachten bestaat, maar in Vlaanderen een tekort, en zo nodeloze concurrentie te vermijden. In 2024 begeleidde Forem bijvoorbeeld Waalse kandidaten naar 1 285 vacatures in Vlaanderen. In 2025 hebben Forem en VDAB beslist om de nadruk te leggen op een reeks specifieke beroepen om de mobiliteit te bevorderen, zoals verkoper, productieoperator, medewerker groene ruimtes en polyvalent medewerker in de horeca.

#### D. Collaboration entre Actiris et le Forem

Par le passé, des échanges ponctuels existaient déjà entre Actiris et le Forem. En 2005, avec l'adoption d'un accord de coopération entre les différentes entités fédérées et puis en 2007 avec la création de Synerjob, cette coopération a pris une dimension plus structurelle.

Depuis 2024, un accord bilatéral de coopération est d'application. Son objectif est double: contribuer à la mise en œuvre de la politique régionale de l'emploi et accompagner les évolutions ainsi que la transition du marché du travail. Pour ce faire, les deux organismes mettent en commun leur expertise afin de remplir leurs missions respectives.

Concrètement, un plan d'action est adopté tous les deux ans autour de sept projets prioritaires, comprenant notamment une analyse des mobilités entre Actiris et le Forem. La coopération couvre aussi la mobilité pour raisons de formation: environ 350 demandeurs d'emploi par an suivent une formation dans l'autre Région (chiffres en cours d'analyse). Il existe également un échange automatique d'offres d'emploi entre Actiris et le Forem.

#### E. Collaboration entre le VDAB et le Forem

La coopération entre le Forem et le VDAB remonte à l'accord de 2005, conclu entre l'ensemble des Communautés et Régions et impliquant tous les services publics de l'emploi et de la formation. Depuis 2018, cette collaboration s'est renforcée par un protocole spécifique entre la Flandre et la Wallonie, signé directement par les ministres de l'Emploi des deux Régions.

La coopération repose d'abord sur la gestion concertée des métiers en pénurie. Sur la base des listes respectives, une sélection de professions est établie afin de prioriser l'accompagnement des demandeurs d'emploi correspondant à ces métiers. L'objectif est d'orienter les candidats wallons vers des métiers où la Wallonie dispose d'un excédent de main-d'œuvre qualifiée, mais où la Flandre connaît une pénurie, et ce, afin d'éviter toute concurrence inutile. En 2024, le Forem a par exemple accompagné des candidats wallons pour 1 285 offres d'emploi situées en Flandre. En 2025, le Forem et le VDAB ont décidé de mettre l'accent sur une série de métiers ciblés pour accroître la mobilité, tels que vendeur, opérateur de production, collaborateur en espaces verts ou encore polyvalent en restauration.

Een ander belangrijk onderdeel betreft de uitwisseling van vacatures. De overeenkomst bepaalt dat de vacatures van VDAB gedurende zes maanden op de website van Forem mogen worden gepubliceerd, zolang ze niet zijn ingevuld. De voorbije jaren zijn op die manier meer dan 100 000 vacatures doorgegeven. In 2024 werden in totaal meer dan 532 000 vacatures gepubliceerd, waarvan er 50 000 afkomstig waren van VDAB. Van de 50 000 vacatures die VDAB in 2024 op de website van Forem publiceerde, hadden er bijna 31 000 (61%) betrekking op moeilijk in te vullen functies en knelpuntberoepen in Wallonië. In maart 2025 telde Wallonië immers 162 knelpuntberoepen en Vlaanderen 251, waarvan ongeveer de helft gemeenschappelijk was, vooral in de industrie, de bouw en de gezondheidszorg.

Er wordt momenteel onderhandeld over een nieuwe samenwerkingsovereenkomst tussen het Waals Gewest, de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaams Gewest. De onderhandelingen moeten leiden tot een formele overeenkomst tussen VDAB en Forem, met als doel de bestaande synergieën verder te versterken en de inter-regionale mobiliteit nog meer te stimuleren.

Op dit moment is er een hervorming aan de gang bij Forem. In dat kader werd een centraal dossier ingevoerd, waarin alle informatie over de werkzoekende en zijn traject op één plaats wordt bijgehouden.

De inschrijving gebeurt normaal gezien online, maar kan indien nodig ook telefonisch of persoonlijk plaatsvinden. Op basis van deze gegevens wordt automatisch een curriculum vitae aangemaakt en online geplaatst, zodat het toegankelijk is voor ondernemingen. Als de werkzoekende nog geen duidelijk beroepsprofiel heeft, worden tests en gesprekken georganiseerd om zijn vaardigheden en kwalificaties in kaart te brengen.

Een gepersonaliseerde begeleiding wordt vervolgens georganiseerd:

- maandelijks contact met Forem;
- minstens één individueel onderhoud met een adviseur om de vier maanden.

De hervorming versterkt de verantwoordelijkheid van beide partijen:

- na vier maanden moet Forem aan de werkzoekende een «passende» werkaanbieding, een stage of een opleiding voorstellen;

Ensuite, un autre volet important concerne l'échange d'offres d'emploi. L'accord prévoit que les offres du VDAB puissent être publiées pendant six mois sur le site du Forem, tant qu'elles ne sont pas pourvues. Ces dernières années, plus de 100 000 offres ont ainsi été transférées. En 2024, plus de 532 000 offres ont été diffusées au total, dont 50 000 émanant du VDAB. Parmi les 50 000 offres publiées en 2024 par le VDAB sur le site du Forem, près de 31 000 (61%) concernaient des métiers critiques ou en pénurie en Wallonie. En effet, on dénombrait, en mars 2025, 162 métiers en pénurie en Wallonie et 251 en Flandre, dont environ la moitié sont communs, principalement dans l'industrie, la construction et la santé.

Un nouvel accord de coopération est en cours de négociation entre la Région wallonne, la Communauté flamande et la Région flamande. Il devrait aboutir à une convention formalisée entre le VDAB et le Forem, afin de renforcer encore les synergies existantes et de stimuler davantage la mobilité interrégionale.

Il peut être noté que le Forem est en cours de réforme. Dans le cadre de celle-ci, un dossier unique a été instauré. Celui-ci centralise toutes les informations relatives au demandeur d'emploi ainsi que son parcours.

L'inscription se fait en ligne par défaut, mais elle peut également être réalisée par téléphone ou en présentiel si nécessaire. À partir de ces données, un *curriculum vitae* est automatiquement généré et mis en ligne, accessible aux entreprises. Si le demandeur d'emploi ne dispose pas d'un profil métier défini, des tests et entretiens sont organisés afin d'identifier ses compétences et caractéristiques.

Un accompagnement personnalisé est ensuite mis en place:

- un contact mensuel avec le Forem;
- au moins un entretien individuel avec un conseiller tous les quatre mois.

La réforme renforce la responsabilisation des deux parties:

- après quatre mois, le Forem doit proposer au demandeur d'emploi une offre «convenable», un stage ou une formation;

– daartegenover moet de werkzoekende gevolg geven aan de oproepingen en voorstellen die hem worden gedaan.

De ondernemingen worden eveneens geresponsabiliseerd, met een verplichting om *feedback* te geven na een sollicitatiegesprek met een kandidaat.

Tot slot moet elke afspraak die Forem of een andere actor voor beroepsinschakeling agendeert, nageleefd worden door de werkzoekende. In geval van ongewettigde afwezigheid kan een sanctie worden opgelegd.

### F. Samenwerking tussen Forem en ADG

De samenwerking tussen Forem en ADG wordt geregeld door het samenwerkingsakkoord van 27 mei 2004 tussen beide openbare arbeidsbemiddelingsdiensten en wordt versterkt door het samenwerkingsakkoord van 24 februari 2005 tussen de deelstaten. Er bestaat ook een kaderovereenkomst met betrekking tot de interregionale vorming. Bovendien zijn er talrijke informele contacten tussen beide structuren.

In 2024 heeft Forem 146 werkaanbiedingen voor ondernemingen in de Duitstalige Gemeenschap (exclusief interim) behandeld en ADG heeft 77 werkaanbiedingen voor ondernemingen in het Waals Gewest buiten de Duitstalige Gemeenschap behandeld (exclusief interim en gewone verspreiding). Er bestaat nog geen automatische uitwisseling van vacatures.

In verband met samenwerking op het vlak van opleiding hebben 9 personen die gedomicilieerd waren in de Duitstalige Gemeenschap een plan voor opleiding en inschakeling (*Plan Formation Insertion*) gevolgd in een Waalse onderneming en 27 personen gedomicilieerd in het Waals Gewest buiten de Duitstalige Gemeenschap hebben een plan voor opleiding en inschakeling gevolgd in een Duitstalige onderneming. Eenenveertig werkzoekenden van de Duitstalige Gemeenschap hebben een opleiding gevolgd in een Forem-centrum, terwijl 19 werkzoekenden een opleiding hebben gevolgd in een ADG-centrum.

### G. Interfederaal platform

Een interfederaal platform werd opgericht als gevolg van de interministeriële conferentie van 14 december 2021. Het platform verenigt de vertegenwoordigers van de bevoegde federale en regionale overheden die bevoegd zijn voor het werkgelegenheidsbeleid. De doelstelling bestaat erin de samenwerking in het kader van de huidige bevoegdheidsverdeling te versterken.

– en contrepartie, le demandeur d'emploi doit répondre aux convocations et aux propositions qui lui sont faites.

Les entreprises sont également responsabilisées, avec une obligation de fournir un retour (*feedback*) après avoir rencontré un candidat.

Enfin, chaque rendez-vous fixé par le Forem ou par un autre acteur de l'insertion socioprofessionnelle doit être respecté par le demandeur d'emploi. En cas d'absence non justifiée, une sanction peut être appliquée.

### F. Collaboration entre le Forem et l'ADG

La collaboration entre le Forem et l'ADG est régie par l'accord de coopération du 27 mai 2004 entre ces deux services publics de l'emploi et est renforcée par l'accord de coopération du 24 février 2005 entre les entités fédérées. Une convention cadre relative à la formation interrégionale existe également. En outre, de nombreux contacts informels existent entre les deux structures.

En 2024, le Forem a géré 146 offres d'emploi de postes de travail pour des entreprises situées en Communauté germanophone (hors interim) et l'ADG a géré 77 offres d'emploi de postes de travail pour des entreprises situées en Région wallonne hors Communauté germanophone (hors interim et simple diffusion). Il n'existe pas encore d'échange automatique des offres d'emploi.

S'agissant de la collaboration en matière de formation, 9 personnes domiciliées en Communauté germanophone ont réalisé un Plan Formation-Insertion dans une entreprise wallonne et 27 personnes domiciliées en Région wallonne hors Communauté germanophone ont réalisé un Plan Formation-Insertion dans une entreprise germanophone. Quarante-et-un demandeurs d'emploi de la Communauté germanophone ont suivi une formation dans un des centres du Forem, tandis que 19 demandeurs d'emploi wallons ont suivi une formation dans un centre de l'ADG.

### G. Plateforme interfédérale

Une plateforme interfédérale a été instaurée à la suite de la conférence interministérielle du 14 décembre 2021. Elle réunit les représentants des niveaux fédéral et régionaux compétents en matière de politique de l'emploi, de formation et d'insertion professionnelle. Son objectif est de renforcer la coopération dans le cadre de la répartition actuelle des compétences.

Het mandaat van het platform is gebaseerd op drie belangrijke assen:

- de mogelijkheden voor werk uitbreiden en de belangrijkste uitdagingen het hoofd bieden; tekorten aan arbeidskrachten voorkomen en de mobiliteit van werknemers bevorderen;
- de maatregelen op het vlak van werkgelegenheidsbeleid analyseren en de uitvoering ervan voorbereiden;
- adviezen en aanbevelingen formuleren.

De vergaderingen die in dat kader werden gehouden hebben aangetoond dat een sterkere samenwerking mogelijk is, op voorwaarde dat er een politieke consensus is. De administraties zijn in staat het werk over te nemen en de gekozen richtingen te concretiseren zodat ze een efficiënte operationele uitvoering kunnen garanderen.

## H. RVA

De Rijksdienst voor arbeidsvoorziening (RVA) speelt een beperkte rol in de uitvoering van het werkgelegenheidsbeleid op federaal niveau, die vooral gericht is op het beleid inzake werkloosheidsvergoedingen, zowel voor volledige of tijdelijke werkloosheid. De RVA is ook belast met het beheer van federale steun aan de mobiliteit, die geëvolueerd is van het vroegere mobiliteitssupplement naar de interregionale mobiliteitspremie (dat laatste is voorbestemd om te verdwijnen), om de mobiliteit van de werknemers tussen de Gewesten te faciliteren.

Overigens treedt de RVA op als operator voor sommige gewestelijke reglementeringen, bijvoorbeeld voor de Activaregelingen. Tot slot organiseert de RVA overleg via zijn beheerscomité, waar de Gewesten als waarnemer aan deelnemen. Om de duidelijkheid en de efficiëntie van de uitwisseling te verzekeren, wordt de agenda systematisch opgedeeld tussen federale en gewestelijke punten.

## I. College van leidende ambtenaren inzake werkloosheid

De plaatsingsdiensten zetelen in dit college.

## III. HINDERPALEN VOOR DE MOBILITEIT

Onvoldoende kennis van het Nederlands is de belangrijkste hinderpaal voor de Walen en Brusselaars om een job te vinden in Vlaanderen. Volgens VDAB is voor 90% van de werkaanbiedingen kennis van het

Son mandat repose sur trois axes principaux:

- accroître les possibilités d'emploi et relever deux défis majeurs: prévenir les pénuries de main-d'œuvre et favoriser la mobilité des travailleurs;
- analyser les mesures de politique de l'emploi et préparer leur mise en œuvre;
- formuler des avis et recommandations.

Les réunions menées dans ce cadre ont montré qu'un potentiel de coopération renforcée existe, à condition qu'un consensus politique existe. Les administrations peuvent assurer le relais et concrétiser les orientations définies, garantissant ainsi une mise en œuvre opérationnelle efficace.

## H. ONEM

L'Office national de l'emploi (ONEM) joue un rôle limité dans la mise en œuvre de la politique de l'emploi au niveau fédéral, principalement centré sur la gestion des allocations de chômage, qu'il s'agisse du chômage complet ou temporaire. Il est également chargé de la gestion des aides fédérales à la mobilité, qui ont évolué de l'ancien complément mobilité vers la prime de mobilité interrégionale (cette dernière étant appelée à disparaître), afin de faciliter la circulation des travailleurs entre les Régions.

Par ailleurs, l'ONEM intervient comme opérateur pour certaines réglementations régionales, par exemple pour les régimes Activa. Enfin, l'Office organise une concertation via son comité de gestion, où les Régions participent en qualité d'observateur. Pour assurer la clarté et la pertinence des échanges, l'ordre du jour est systématiquement divisé entre questions fédérales et questions régionales.

## I. Collège des fonctionnaires dirigeants en matière de chômage

Les services de placement siègent au sein de ce collège.

## III. OBSTACLES À LA MOBILITÉ

La maîtrise insuffisante du néerlandais est le principal frein à l'accès à l'emploi en Flandre pour les Wallons et Bruxellois. Selon le VDAB, 90% des offres d'emploi impliquent la maîtrise du néerlandais, un seuil que peu

Nederlands vereist, een drempel die weinig Franstalige werkzoekenden overwinnen, vooral voor de functies die contact met het publiek inhouden.

In Brussel spreekt 84% van de werkzoekenden geen Nederlands en hebben slechts 16% onder hen een goede kennis. Die taalbarrière wordt versterkt door zelfcensuur van vele werkzoekenden voor banen in Vlaanderen.

In het Waals Gewest vermeldt slechts 18% van de werkzoekenden in hun profiel een basiskennis of een iets hoger niveau van kennis van het Nederlands.

Vlaamse werkgevers stellen vaak hogere taalvereisten dan nodig, een fenomeen dat erkend wordt door de openbare diensten, hoewel sommige sectoren zoals logistiek of industrie mensen geleidelijk aannemen via opleiding op het werk.

De *tools* om de werkelijke taalnoden van een functie te bepalen worden door de ondernemingen te weinig benut, hetgeen leidt tot taaleisen die te hoog zijn voor de job.

Het aanbod aan taalopleidingen is beperkt of onvoldoende aangepast aan de professionele context, met opleidingen die niet goed aansluiten bij de knelpuntberoepen, die weinig toegankelijk zijn onder de vorm van deeltijdse opleiding en zelden worden aangeboden op het werk.

Het interregionaal openbaar vervoer is niet aangepast aan atypische uurroosters (in het bijzonder voor functies op de luchthaven van Zaventem of voor ploegenarbeid), hetgeen de fysieke toegang tot sommige werkregio's sterk beperkt – in het bijzonder voor een kwetsbaar publiek.

De verplaatsingskosten, het gebrek aan een rijbewijs (bij 45% van de Waalse werkzoekenden) en het magere aanbod aan openbaar vervoer in landelijk gebied vormen belangrijke hinderpalen, in het bijzonder voor oudere werkzoekenden of werkzoekenden in gebieden met weinig openbaar vervoer.

Meer dan de helft van de Brusselse gezinnen beschikt niet over een wagen en slechts 40% van de laag opgeleide personen heeft een rijbewijs, hetgeen hun mogelijkheden tot mobiliteit sterk beperkt.

de demandeurs d'emploi francophones atteignent, surtout pour les fonctions en contact avec le public.

À Bruxelles, 84% des demandeurs d'emploi ne parlent pas le néerlandais et seulement 16% en ont une bonne connaissance. Cette barrière linguistique est aggravée par une autocensure de nombreux demandeurs d'emploi vis-à-vis des emplois en Flandre.

En Région wallonne, seuls 18% des demandeurs d'emploi mentionnent dans leur profil avoir une maîtrise de base ou un peu plus élevée du néerlandais.

Les employeurs flamands imposent souvent des exigences linguistiques plus élevées que nécessaire, un phénomène reconnu par les services publics, bien que certains secteurs comme la logistique ou l'industrie permettent une entrée progressive via une formation sur le lieu de travail.

Les outils permettant de calibrer les besoins linguistiques réels d'un poste sont insuffisamment utilisés par les entreprises, ce qui conduit à une surqualification linguistique demandée.

L'offre de formations linguistiques est limitée ou pas suffisamment adaptée aux contextes professionnels, avec des formations peu contextualisées aux métiers en tension, peu accessibles en mode alterné et rarement proposées sur le lieu de travail.

Les transports en commun interrégionaux sont inadaptés aux horaires atypiques (notamment pour les postes à l'aéroport de Zaventem ou en équipes), ce qui limite fortement l'accès physique à certains bassins d'emploi – en particulier pour les publics précaires.

Le coût des déplacements, l'absence de permis de conduire (chez 45% des demandeurs d'emploi wallons) et la faible offre de transport rural constituent des freins majeurs, en particulier pour les demandeurs d'emploi plus âgés ou issus de zones mal desservies.

Plus de la moitié des ménages bruxellois n'ont pas de voiture et seuls 40% des personnes ayant peu de qualifications ont un permis de conduire, ce qui affecte fortement leur mobilité potentielle.

Alternatieven zoals carpooling of een pendeldienst georganiseerd door het bedrijf blijven marginaal en weinig gekend bij zowel werkzoekenden als werkgevers.

Administratieve procedures die gepaard gaan met de interregionale mobiliteit worden als complex, ondoorzichtig en tijdrovend ervaren, wegens de institutionele versplintering en het ontbreken van een onestopshop.

Een groot deel van de werkzoekenden kent zelfs het bestaan van mobiliteitsvoorzieningen niet, of weet niet hoe er toegang toe te hebben, hoewel er in elke regio instrumenten bestaan.

Financiële stimulansen voor mobiliteit (opleidingsvergoedingen, terugbetaling van kosten, werkpremies) zijn te onduidelijk en hun impact blijft beperkt.

De huisvestingskost in tewerkstellingszones in Vlaanderen, in combinatie met een tekort aan betaalbare huurwoningen is voor veel werknemers een hinderpaal om te verhuizen naar de plaats waar ze werken.

De toegang tot crèches of voorschoolse opvang hangt vaak af van het feit of men werk heeft of van de woonplaats, hetgeen de overgang naar werk in een ander Gewest sterk belemmert voor werkloze ouders.

Een groot deel van de Waalse, Brusselse en Vlaamse werkzoekenden is onvoldoende opgeleid: 45% beschikt niet over een diploma hoger secundair onderwijs in Franstalig Wallonië, 41% wordt beschouwd als laagopgeleid in de Duitstalige Gemeenschap, 60,9% heeft geen diploma hoger secundair onderwijs of een gelijkwaardig diploma in Brussel, en 42,2% is laagopgeleid in Vlaanderen.

Werkgevers verkiezen onmiddellijk inzetbare profielen, hetgeen de kansen op een geleidelijke integratie beperkt voor de werkzoekenden die nog niet over alle competenties beschikken.

De informatie over werkaanbiedingen in de andere Gewesten is versnipperd, beperkt en weinig doelgericht, waardoor de platformen weinig aantrekkelijk zijn voor de werkzoekenden die niet goed vertrouwd zijn met informatica.

Veel werkzoekenden weten niet goed waar ze zich kunnen informeren over vacatures in Vlaanderen. De Vlaams Interuniversitair Onderzoeksnetwerk arbeidsmarktrapportering (VIONA)-studie (2023) toont aan dat 62% van de Brusselse werkzoekenden en 66% van de

Les alternatives comme le covoiturage ou les navettes d'entreprise restent marginales et peu connues des demandeurs d'emploi comme des employeurs.

Les démarches administratives liées à la mobilité interrégionale sont jugées complexes, opaques et chronophages, en raison de la fragmentation institutionnelle et de l'absence de guichet unique.

Une grande part des demandeurs d'emploi ignore l'existence même des dispositifs de mobilité, ou ne sait pas comment y accéder, bien que des outils existent dans chaque région.

Les incitants financiers à la mobilité (indemnités de formation, remboursement de frais, primes à l'embauche) souffrent d'un manque de lisibilité et leur impact reste marginal.

Le coût du logement dans les zones d'emploi en Flandre, combiné à la rareté des loyers accessibles, empêche nombre de travailleurs de déménager vers leur lieu de travail.

L'accès aux crèches ou au périscolaire est souvent conditionné à l'emploi ou à la résidence, ce qui entrave fortement la transition vers un emploi interrégional pour les parents sans emploi.

Une part significative des demandeurs d'emploi wallons, bruxellois et flamands ne dispose que de peu de qualifications: 45% ont un diplôme inférieur au certificat d'enseignement secondaire supérieur (CESS) en Wallonie francophone, 41% sont considérés comme peu qualifiés en Communauté germanophone, 60,9% n'ont pas de CESS ou d'équivalence de diplôme à Bruxelles et 42,2% sont peu qualifiés en Flandre.

Les employeurs privilégient des profils immédiatement opérationnels, ce qui limite les opportunités d'intégration progressive pour les demandeurs d'emploi n'ayant pas encore toutes les compétences.

L'information sur les offres d'emploi dans les autres Régions est morcelée, limitée et peu ciblée, rendant les plateformes peu attractives pour les demandeurs d'emploi peu familiers du numérique.

De nombreux demandeurs d'emploi ne savent pas bien où ils peuvent s'adresser pour s'informer sur les emplois disponibles en Flandre. L'étude VIONA (*Vlaams Interuniversitair Onderzoeksnetwerk arbeidsmarktrapportering*, 2023) montre que 62% des demandeurs d'emploi

Waalse werkzoekenden zeggen dat ze niet weten waar ze werkaanbiedingen in Vlaanderen kunnen vinden of waar ze er informatie over kunnen vinden.

De begeleidingstrajecten naar mobiliteit (informatie, mentorschap, verkenningstage) zijn niet goed gestructureerd en nog zelden gesystematiseerd, hoewel gemengde initiatieven hun nut hebben bewezen (bijvoorbeeld Aviato).

De erkenning en de gelijkwaardigheid van diploma's, certificaten en verworven kennis verkregen in het buitenland is nog steeds onderworpen aan lange, ingewikkelde en vaak ondoorzichtige procedures, hetgeen veel werkzoekenden ontmoedigt, in het bijzonder mensen afkomstig uit het buitenland of mensen die worden omgeschoold.

De verschillen in definitie van knelpuntberoepen maken de bepalingen met betrekking tot steun aan de mobiliteit ingewikkeld, ook al is er in 2024 samengewerkt om de definities van knelpuntberoepen en kritieke functies op elkaar af te stemmen tussen Forem, VDAB en Actiris.

De maatregelen voor steun aan woonmobiliteit zijn weinig verspreid, worden zelden ingezet en zijn weinig gecoördineerd tussen de Gewesten, hoewel ze potentieel kunnen bijdragen tot het opheffen van structurele hinderpalen op het vlak van afstand.

Het aanbod aan buitenschoolse opvang ter ondersteuning van omscholing of intensieve opleidingen blijft ontoereikend, met name om alleenstaande ouders in staat te stellen een voltijdse opleiding te volgen.

De opkomst van telewerk heeft de ongelijkheden in de toegang tot interregionale werkgelegenheid niet vermindert. Hoewel telewerk sinds de gezondheidscrisis sterk is toegenomen, komt het vooral ten goede aan gekwalificeerde en tertiaire jobs, die voornamelijk in Brussel en de grote steden te vinden zijn. Beroepen waarvoor een tekort aan arbeidskrachten bestaat en die toegankelijk zijn voor minder gekwalificeerde werknemers (logistiek, industrie, zorg, bouw) lenen zich nog steeds weinig tot telewerk, wat het effect van telewerk op de interregionale mobiliteit beperkt. Bovendien heeft de veralgemening van telewerk niet geleid tot een significante toename van langeafstandspendelen, aangezien de meeste werkgevers nog steeds een regelmatige fysieke aanwezigheid op de werkplek eisen.

Het gebrek aan tweetalige opleidingsrichtingen en geïntegreerde opleidingstrajecten belemmert de mobiliteit van jongeren en volwassenen. Het aanbod van tweetalige

bruxellois et 66% des demandeurs d'emploi wallons déclarent qu'ils ne savent pas où ils peuvent trouver ou se renseigner sur les offres d'emploi en Flandre.

Les parcours d'accompagnement vers la mobilité (information, mentorat, stage exploratoire) sont peu structurés et encore rarement systématisés, bien que des initiatives mixtes aient montré leur efficacité (par exemple Aviato).

La reconnaissance et l'équivalence des diplômes, certifications et acquis obtenus à l'étranger demeurent des démarches longues, complexes et souvent opaques, ce qui décourage de nombreux demandeurs d'emploi, en particulier les personnes issues de l'immigration ou en reconversion.

Les différences dans la définition des métiers en pénurie compliquent les dispositifs d'aide à la mobilité, bien qu'un travail de concordance des définitions des métiers en pénurie et fonctions critiques ait été réalisé en 2024 entre le Forem, le VDAB et Actiris.

Les dispositifs d'aide à la mobilité résidentielle sont peu diffusés, rarement mobilisés et peu coordonnés entre Régions, en dépit de leur rôle potentiel pour lever les freins structurels de distance.

L'offre d'accueil extrascolaire pour accompagner les reconversions ou les formations intensives reste insuffisante, spécialement pour permettre à des parents isolés de suivre un parcours de formation à temps plein.

Le développement du télétravail n'a pas réduit les inégalités d'accès à l'emploi interrégional. Si le télétravail s'est fortement diffusé depuis la crise sanitaire, il bénéficie surtout aux emplois qualifiés et tertiaires, principalement localisés à Bruxelles et dans les grandes villes. Les métiers en tension accessibles aux publics moins qualifiés (logistique, industrie, soins, construction) restent peu télétravaillables, ce qui limite l'effet du télétravail sur la mobilité interrégionale. Par ailleurs, la généralisation du télétravail n'a pas entraîné de hausse significative des navettes longue distance, la majorité des employeurs exigeant encore une présence physique régulière sur site.

Le manque de filières bilingues et de parcours de formation intégrés freine la mobilité des jeunes et des adultes. L'offre de formations bilingues (français-néerlandais)

opleidingen (Frans-Nederlands) blijft zeer beperkt, zowel in het secundair onderwijs als in de beroepsopleiding. Interregionale alternerende opleidingstrajecten zijn weinig bekend en krijgen weinig waardering, terwijl ze een belangrijke hefboom zouden kunnen zijn voor professionele integratie in een ander Gewest. Administratieve obstakels en het gebrek aan automatische erkenning van leerresultaten tussen Gewesten bemoeilijken de mobiliteit van leerlingen.

Een aanzienlijk deel van de werkzoekenden, met name ouderen, laaggeschoolden en personen met een migratieachtergrond, ondervindt moeilijkheden bij de toegang tot en het gebruik van digitale *tools* (zoals vacatureplatforms, online administratieve procedures en afstandsopleidingen). Deze digitale kloof beperkt hun vermogen om zich te informeren over interregionale kansen en om doeltreffend te solliciteren.

Discriminatie bij aanwerving tegenover Brusselse of Waalse kandidaten blijft bestaan, vooral op basis van accent, naam of vermeende afkomst. Deze vormen van discriminatie zijn gedocumenteerd, maar worden zelden bestraft.

Hardnekkige vooroordelen over verschillen in mentaliteit, stiptheid, flexibiliteit of taalintegratie tussen Gewesten voeden het wantrouwen van werkgevers en de zelfcensuur bij kandidaten. Deze stereotypen worden versterkt door het gebrek aan directe contacten en positieve getuigenissen, en worden nog te weinig ontkracht door bewustmakingscampagnes, hoewel die wel degelijk hun nut hebben.

Sommige landelijke of voorstedelijke gebieden, meer bepaald in Wallonië en de Brusselse Rand, kampen met een tekort aan openbaar vervoer, kinderopvang en betaalbare huisvesting. Deze territoriale kloof vergroot de mobiliteitsproblemen voor kwetsbare of geïsoleerde doelgroepen.

Er bestaan weinig gestructureerde programma's om werkzoekenden te begeleiden bij hun interregionale mobiliteitsproject, hetzij via taalcoaching, integratiebegeleiding of werkplekbegeleiding. Nochtans hebben deze instrumenten hun doeltreffendheid in andere contexten bewezen.

Werkervaring of opleidingen in een ander Gewest worden bij aanwerving soms onvoldoende erkend of gewaardeerd door werkgevers, wat de motivatie tot mobiliteit afremt, vooral bij pas afgestudeerden en mensen die zich omscholen.

reste très limitée, tant dans l'enseignement secondaire que dans la formation professionnelle. Les parcours d'alternance interrégionaux sont peu connus et peu valorisés, alors qu'ils pourraient constituer un levier majeur pour l'insertion professionnelle dans une autre Région. Les obstacles administratifs et la non-reconnaissance automatique des acquis d'apprentissage entre Régions compliquent la mobilité des apprenants.

Une part importante des demandeurs d'emploi, notamment les plus âgés, les peu qualifiés et les personnes issues de l'immigration, rencontrent des difficultés d'accès ou d'usage des outils numériques (plateformes d'offres d'emploi, démarches administratives en ligne, formations à distance). Ce décrochage numérique limite leur capacité à s'informer sur les opportunités interrégionales et à postuler efficacement.

Des discriminations à l'embauche à l'encontre des candidats bruxellois ou wallons persistent, notamment fondées sur l'accent, le nom ou l'origine perçue. Ces discriminations sont documentées mais peu sanctionnées.

Des préjugés malheureusement persistants sur les différences de mentalité, de ponctualité, de flexibilité ou d'intégration linguistique entre Régions alimentent la méfiance des employeurs et l'autocensure des candidats. Ces stéréotypes sont renforcés par le manque de contacts directs et de témoignages positifs, et ne sont qu'encore trop rarement déconstruits par des campagnes de sensibilisation, bien que celles-ci aient le mérite d'exister.

Certaines zones rurales ou périurbaines, notamment en Wallonie et en périphérie bruxelloise, souffrent d'un déficit d'offre de transports publics, de services de garde d'enfants ou de logements abordables. Cette fracture territoriale accentue les difficultés de mobilité pour les publics précaires ou isolés.

Peu de programmes structurés existent pour accompagner les demandeurs d'emploi dans leur projet de mobilité interrégionale, que ce soit via du mentorat linguistique, du *coaching* à l'intégration ou du tutorat en entreprise. Or, ces dispositifs ont montré leur efficacité dans d'autres contextes.

Les expériences de travail ou de formation dans une autre Région sont parfois mal reconnues ou valorisées par les employeurs lors du recrutement, ce qui limite l'incitation à la mobilité, notamment chez les jeunes diplômés et les publics en reconversion.

De mobiliteitspremies, de terugbetalingen van kosten of de steunmaatregelen voor residentiële mobiliteit zijn weinig bekend, weinig aantrekkelijk of administratief complex, wat de daadwerkelijke impact ervan op de werknemersstromen tussen de Gewesten beperkt.

De sociaal-economische situatie van werknemers heeft een grote invloed op hun mobiliteit. Hoogopgeleide werknemers met een hoger inkomen zijn doorgaans meer geneigd om lange woon-werktrajecten af te leggen. Voor laagopgeleide werknemers met beperkte middelen vormen de vervoerskosten daarentegen een echte belemmering.

De beschikbare gegevens over mobiliteitsstromen, profielen van pendelaars, slaagpercentages van interregionale trajecten of de impact van maatregelen blijven fragmentarisch, wat de evaluatie van het overheidsbeleid en de mogelijkheid om gerichte acties uit te voeren beperkt.

De complexiteit van en veelheid aan regelgeving vormen een belemmering voor de interregionale mobiliteit op het vlak van werkgelegenheid. Ze maken de procedures lang en ingewikkeld, zowel voor werkzoekenden als voor werkgevers, in het bijzonder voor kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's). Werkzoekenden en bedrijven zijn immers vaak verplicht om zich tot verschillende instanties te richten (RVA, Hulpkas voor werkloosheidsuitkeringen (HVW)/vakbonden, Actiris, *Bruxelles Formation*, VDAB, enz.) om de competenties van iedereen in kaart te brengen.

Bij elke stap moet een aanvraag worden ingediend, moet men de verwerking van het dossier afwachten en zich vervolgens wenden tot een andere instantie met een gevalideerd formulier.

De situatie wordt nog complexer in een context van interregionale mobiliteit, gelet op de specifieke specialisatie van elke instelling en het gebrek aan uniformiteit in de procedures tussen Wallonië, Vlaanderen, de Duitstalige Gemeenschap en Brussel. Bovendien moeten de human resources (hr)-diensten binnen een onderneming de toepasselijke regels identificeren, de aandachtspunten in kaart brengen en de te nemen maatregelen bepalen. Deze taak blijkt complex te zijn vanwege de verschillen in regelgeving tussen de deelstaten en de soms lange wachttijden om een officieel antwoord te krijgen. Uit angst voor fouten zijn ondernemingen soms terughoudend om gebruik te maken van interregionale mobiliteit. Het voorbeeld van de aanwervingssubsidies is hierbij bijzonder illustratief: de toepasselijke regels zijn gewestelijk en worden bepaald door de woonplaats van de werknemer, niet door de plaats van tewerkstelling.

Les primes à la mobilité, les remboursements de frais ou les dispositifs d'aide à la mobilité résidentielle sont peu connus, peu attractifs ou administrativement complexes, ce qui limite leur impact réel sur les flux de travailleurs entre Régions.

La situation socio-économique des travailleurs influence fortement leur capacité à se déplacer. Les travailleurs plus qualifiés et disposant de revenus plus élevés, sont généralement plus enclins à effectuer de longs trajets domicile-travail. À l'inverse, pour les travailleurs faiblement qualifiés et disposant de ressources limitées, le coût du transport constitue un véritable frein.

Les données disponibles sur les flux de mobilité, les profils des navetteurs, les taux de réussite des parcours interrégionaux ou l'impact des dispositifs restent fragmentaires, ce qui limite l'évaluation des politiques publiques et la capacité à cibler les actions.

La complexité et la multiplicité des réglementations sont un frein à la mobilité interrégionale en matière d'emploi. Elles rendent les démarches longues et compliquées tant pour les demandeurs d'emploi que pour les employeurs, en particulier pour les petites et moyennes entreprises (PME). En effet, les demandeurs d'emploi et entreprises sont bien souvent obligés de naviguer entre plusieurs organismes (ONEM, Caisse auxiliaire de paiement des allocations de chômage (CAPAC)/syndicats, Actiris, *Bruxelles Formation*, VDAB, etc.) pour identifier les compétences de chacun.

À chaque étape, il faut introduire une demande, attendre le traitement du dossier, puis se tourner vers une autre instance avec un formulaire validé.

La situation est encore plus complexe dans un contexte de mobilité interrégionale, compte tenu de la spécialisation propre à chaque organisme et de l'absence d'uniformité des procédures entre la Wallonie, la Flandre, la Communauté germanophone et Bruxelles. En outre, au sein d'une entreprise, les services des ressources humaines doivent identifier les règles applicables, repérer les points de vigilance et définir les mesures à mettre en œuvre. Cette tâche se révèle complexe en raison des disparités réglementaires entre entités fédérées et des délais parfois importants pour obtenir des réponses officielles. Par crainte d'erreurs, les entreprises sont parfois réticentes à faire appel à la mobilité interrégionale. L'exemple des subsides à l'embauche est particulièrement illustratif. Les règles applicables sont régionales et déterminées par le lieu de résidence du travailleur, et non par le lieu d'emploi.

#### IV. BESTAANDE INITIATIEVEN EN GOEDE PRAKTIJKEN

##### A. Opleidingsprogramma's en begeleiding bij omscholing

###### 1) *Individuele beroepsopleiding en beroepsverkennde stages*

Via de Individuele Beroepsopleiding (IBO) kan een werkzoekende gedurende één à zes maanden opgeleid worden op de werkvloer van een toekomstige werkgever in het Vlaams Gewest. Om een beroep te kunnen doen op dit opleidingsinstrument moet de werkzoekende ingeschreven zijn bij VDAB. Als de IBO succesvol verloopt, volgt er een aanwerving van de werkzoekende. Voor werkzoekenden die het Nederlands niet goed machtig zijn, bestaat er de IBO-T. In dit IBO-traject wordt er extra taalcoaching en -opleiding gegeven op de werkvloer.

Werkzoekenden uit andere Gewesten kunnen zich ook inschrijven bij VDAB. In Brussel gaat het dan vooral over werkzoekenden die bewust kiezen voor een Nederlandstalig traject bij VDAB. In Wallonië gaat het vaak om mensen die een IBO willen volgen. Een IBO(-T)-traject is dus ook mogelijk voor werkzoekenden die woonachtig zijn in een ander Gewest. Omwille van de mogelijke bijkomende taalcoaching via de IBO-T is dit een geschikt instrument in het kader van interregionale mobiliteit.

In het nieuwe samenwerkingsakkoord tussen VDAB en Forem zal als operationele doelstelling worden opgenomen dat 500 Waalse werkzoekenden door de VDAB zullen worden opgeleid, vooral in Vlaamse bedrijven via IBO of PFI (*Plan Formation-Insertion*). Wanneer een opleiding niet bestaat in Wallonië, wanneer de wachttijden voor de opleiding er te lang zijn, enz., zal VDAB ook de Waalse werkzoekende opleiden.

Voor werkzoekenden die nog niet precies weten welke richting ze uit willen, kan de beroepsverkennde stage of beroepsinlevingsstage soelaas bieden. Een beroepsinlevingsstage is een betaalde stage van zes maanden die de werkzoekende helpt om extra vaardigheden aan te leren op de werkvloer. De stage is mogelijk bij een werkgever uit de profit- of non-profitsector die gevestigd is in Vlaanderen of Brussel. De werkzoekende krijgt tijdens deze stage een stagevergoeding. Iedereen die

#### IV. INITIATIVES EXISTANTES ET BONNES PRATIQUES

##### A. Programmes de formation et accompagnement à la reconversion

###### 1) *Formation professionnelle individuelle et stages d'orientation professionnelle*

Grâce à la Formation professionnelle individuelle (FPI) (*Individuele Beroepsopleiding* (IBO)), un demandeur d'emploi peut être formé pendant un à six mois sur le lieu de travail d'un futur employeur en Région flamande. Pour bénéficier de cet outil de formation, le demandeur d'emploi doit être inscrit au VDAB. En cas de réussite de la FPI, le demandeur d'emploi sera recruté. Pour les demandeurs d'emploi qui ne maîtrisent pas suffisamment le néerlandais, il existe la FPI avec soutien linguistique. Dans ce parcours de FPI, une formation en langue et un soutien linguistique sont également dispensés sur le lieu de travail.

Les demandeurs d'emploi issus d'autres Régions peuvent également s'inscrire au VDAB. À Bruxelles, il s'agit dans ce cas essentiellement de demandeurs d'emploi qui choisissent volontairement un parcours en langue néerlandaise au VDAB. En Wallonie, ce sont souvent des personnes qui souhaitent suivre une FPI. Les demandeurs d'emploi domiciliés dans une autre Région peuvent donc également bénéficier d'une FPI avec soutien linguistique. Compte tenu de la possibilité d'un soutien linguistique supplémentaire dans le cadre de la FPI, celle-ci est un outil approprié dans le contexte de la mobilité interrégionale.

Le nouvel accord de coopération entre le VDAB et le Forem inclura comme objectif opérationnel la formation de 500 demandeurs d'emploi wallons par le VDAB, surtout dans des entreprises flamandes par l'intermédiaire de la FPI ou du PFI (*Plan Formation-Insertion*). Le VDAB formera également des demandeurs d'emploi wallons si la formation est indisponible en Wallonie ou si les délais d'attente sont trop longs pour pouvoir y bénéficier d'une formation.

Pour les demandeurs d'emploi qui ne savent pas encore exactement vers où s'orienter, le stage d'orientation professionnelle ou celui d'immersion professionnelle peut apporter une aide. Un stage d'immersion professionnelle est un stage rémunéré de six mois qui aide le demandeur d'emploi à acquérir des compétences supplémentaires sur le lieu de travail. Le stage peut être effectué auprès d'un employeur du secteur marchand ou non marchand établi en Flandre ou à Bruxelles. Pendant ce stage, le

mag werken in België mag een beroepsinlevingsstage doen. Werkzoekenden uit Wallonië kunnen dus ook een beroepsinlevingsstage doen bij een werkgever in een ander Gewest.

## 2) Taalopleidingen en -ondersteuning

VDAB biedt taalversterking en taalondersteuning voor zowel werkzoekenden in opleiding als werknemers op de werkvloer. Wanneer een anderstalige klant zich bij VDAB meldt, gaan zij deze zoveel mogelijk begeleiden naar een taalopleiding, bij voorkeur tijdens de job of stapsgewijs via het volwassenenonderwijs of de avondschool. Er wordt zoveel mogelijk ingezet op het leren van het Nederlands via een opleiding of rechtstreeks op de werkvloer.

Volgens verschillende stakeholders zijn de taaleisen die worden gesteld voor een vacature vaak te hoog. Dit leidt ertoe dat, zelfs wanneer een (sterke) beheersing van het Nederlands niet per se nodig is voor het uitoefenen van de functie, er toch om een hoog niveau van Nederlands wordt gevraagd. De VDAB biedt *screenings* aan van vacatures om te kijken of de taalvereisten niet te hoog zijn. Ze kijken na welke taalkennis nodig is voor de job en helpen met de opmaak van een duidelijke vacature in heldere taal. Zo raadt VDAB aan om een lijst op te maken over de communicatie die deel uitmaakt van de job, zoals telefoneren met klanten over een bestelling, veiligheidsinstructies lezen, een presentatie geven...

Forem zet daarnaast in zijn begeleiding in op sensibilisering rond de werkgelegenheidsmogelijkheden in Vlaanderen. Daarnaast zijn er zeven voltijdse tweetalige adviseurs aan de slag om werkzoekenden te ondersteunen tijdens bijvoorbeeld evenementen zoals de «*jobdays*» en de «*werkweek*». Zij ondersteunen de werkzoekende door mee sollicitatiegesprekken voor te bereiden, *cv's* (*curriculum vitæ*) in het Nederlands bij te werken en bedrijven aan de werkzoekende voor te stellen zodat zijn kansen worden gemaximaliseerd. Acht bedrijfsadviseurs staan in voor het beheer van de werkaanbiedingen van VDAB, met de mogelijkheid om gerichte preselecties te organiseren met Waalse werkzoekenden.

*Bruxelles Formation* biedt een brede waaier aan taalopleidingen aan via zijn eigen gespecialiseerd talencentrum. Voor de taallessen Nederlands werken zij nauw samen met VDAB. Eens een bepaald niveau bereikt

demandeur d'emploi perçoit une indemnité de stage. Toute personne autorisée à travailler en Belgique peut effectuer un stage d'immersion professionnelle. Les demandeurs d'emploi wallons peuvent donc également suivre un stage d'immersion professionnelle auprès d'un employeur d'une autre Région.

## 2) Formations en langue et soutien linguistique

Le VDAB offre un renforcement et un soutien linguistiques tant aux demandeurs d'emploi en formation qu'aux travailleurs sur le lieu de travail. Lorsqu'un client non néerlandophone s'adresse au VDAB, celui-ci l'oriente au mieux vers une formation en langue, de préférence sur son lieu de travail ou par paliers dans l'enseignement pour adultes ou en cours du soir. L'accent est mis autant que possible sur l'apprentissage du néerlandais par une formation externe ou directement sur le lieu de travail.

Selon plusieurs parties prenantes, les exigences linguistiques posées pour une vacance d'emploi sont souvent excessives. Il en résulte que, même si une maîtrise (élevée) du néerlandais n'est pas absolument requise pour exercer la fonction, un bon niveau de néerlandais est quand même réclamé. Le VDAB propose de vérifier si les exigences linguistiques imposées dans le cadre d'une offre d'emploi ne sont pas trop élevées. Il identifie le niveau de langue nécessaire pour l'emploi en question et aide à rédiger une offre plus transparente. Ainsi, le VDAB recommande qu'une liste d'objectifs de communication nécessaires pour le poste soit établie, comme téléphoner au client au sujet d'une commande, lire des consignes de sécurité, effectuer une présentation...

Dans le cadre de son accompagnement, le Forem s'efforce également d'attirer l'attention du demandeur d'emploi sur les possibilités de débouchés en Flandre. En outre, sept conseillers bilingues à temps plein sont dédiés à l'accompagnement des demandeurs d'emploi notamment lors d'événements en Flandre tels que les «*jobdays*» et la «*werkweek*». Ils aident le demandeur d'emploi à préparer un entretien d'embauche, à actualiser son CV (*curriculum vitæ*) en néerlandais et lui présentent des entreprises où postuler afin de maximiser ses chances. Huit conseillers entreprises sont en charge de la gestion des offres d'emploi provenant du VDAB, avec la possibilité d'organiser des présélections ciblées avec les demandeurs d'emploi wallons.

*Bruxelles Formation* propose une offre étendue de formations linguistiques dispensées dans son propre centre linguistique spécialisé. Pour les cours de néerlandais, *Bruxelles Formation* collabore étroitement avec le

wordt, verwijzen zij de cursist door naar Het Huis van het Nederlands dat hem ondersteunt en werkt met het oog op professionele mobiliteit.

### 3) Gezamenlijke platformen en samenwerkingen

Een aantal goede voorbeelden kunnen teruggevonden worden in gezamenlijke platformen en samenwerkingen. Via deze projectmatige samenwerkingen speelt VDAB bijvoorbeeld in op actuele situaties. Zo organiseren zij onder andere jobbeurzen, bedrijfsbezoeken en andere evenementen om werkzoekenden naar vacatures toe te leiden.

#### a) Collectieve ontslagen

Op vlak van collectieve ontslagen kunnen ook goede voorbeelden van vruchtbare samenwerking teruggevonden worden. Een voorbeeld is deze in de context van de herstructurering bij Audi. Deze samenwerking tussen Actiris, VDAB en Forem werd gecoördineerd door Actiris. Ze bestond uit het inrichten van een crisiscel, een tewerkstellingscel en een aantal complementaire maatregelen zoals een *Job Day* en gezamenlijke informatiesessies waarbij alle mogelijkheden voor hertewerkstelling in de regio's gepromoot konden worden.

#### b) Aviato

Een andere samenwerking die zijn vruchten afwerpt, is Aviato. Aviato fungeert als centrum van tewerkstelling op *Brussels Airport*, waar zowel werkzoekenden als werkgevers samenkomen. De luchthaven van Zaventem vormt een belangrijke economische pool in de nabijheid van Brussel. Eind 2022 waren er 29 835 directe jobs geregistreerd, verspreid over 335 bedrijven. Tel je daar de 54 897 indirecte jobs bij, dan komt de site in totaal uit op bijna 85 000 uiteenlopende arbeidsplaatsen, verdeeld over drie grote *clusters*: luchtvaartnavigatie, ondersteunende luchthavenactiviteiten en zakelijke diensten.

Zowel Actiris als VDAB zijn leden van de raad van bestuur van Aviato, Forem is een partner. Bij Aviato is een gemengd team aan de slag: de ene helft van het team bestaat uit medewerkers van Actiris, de andere helft bestaat uit VDAB-medewerkers. Voor werkgevers en werkzoekenden fungeert Aviato als een «*single point of contact*». De duidelijke pendelstroom richting Zaventem toont aan dat dit initiatief werkt. De laatste jaren is het aandeel Brusselaars dat op de luchthaven werkt sterk toegenomen, van 16% in 2017 tot 20% in 2022,

VDAB. Lorsqu'un certain niveau est atteint, les apprenants sont orientés vers la Maison du Néerlandais (*Huis van het Nederlands*), qui les accompagne et travaille déjà dans une optique de mobilité professionnelle.

### 3) *Plateformes et collaborations communes*

Plusieurs bons exemples peuvent être identifiés au travers de plateformes et collaborations communes. Ces collaborations menées dans le cadre de projets spécifiques permettent par exemple au VDAB de réagir aux situations du moment. Il organise entre autres des salons de l'emploi, des visites d'entreprises et d'autres événements visant à guider les demandeurs d'emploi vers des offres d'emploi.

#### a) Licenciements collectifs

On trouve également de bons exemples de collaborations fructueuses dans des situations de licenciements collectifs. Un exemple en la matière est la restructuration d'Audi. Cette collaboration entre Actiris, le VDAB et le Forem a été coordonnée par Actiris. Elle a consisté à mettre en place une cellule de crise, une cellule pour l'emploi et quelques mesures complémentaires, comme une Journée de l'emploi et des sessions d'information conjointes pour promouvoir toutes les possibilités de remise au travail dans les régions.

#### b) Aviato

Aviato est un autre exemple de collaboration fructueuse. Aviato fait office de centre pour l'emploi à *Brussels Airport*, et permet aux demandeurs d'emploi de rencontrer les employeurs potentiels. L'aéroport de Zaventem constitue un pôle économique important à proximité de Bruxelles. Fin 2022, 29 835 emplois directs y étaient enregistrés, répartis entre 335 entreprises. Si l'on y ajoute les 54 897 emplois indirects, le site totalise quelque 85 000 emplois très diversifiés, partagés entre trois grands *clusters*: la navigation aérienne, les activités aéroportuaires de support et les services aux entreprises.

Actiris et le VDAB sont tous deux membres du conseil d'administration d'Aviato, tandis que le Forem en est un partenaire. Aviato occupe une équipe mixte composée pour moitié de collaborateurs d'Actiris et pour l'autre de collaborateurs du VDAB. Aviato fonctionne comme un point de contact unique pour les employeurs et les demandeurs d'emploi. Le flux de navetteurs qui convergent vers Zaventem montre que cette initiative fonctionne. Ces dernières années, la proportion de Bruxellois travaillant à l'aéroport a fortement augmenté,

voornamelijk afkomstig uit Brussel-Stad, Schaarbeek en Anderlecht.

Organisaties gaan ook samenwerkingen aan met Aviato. Zo heeft *Bruxelles Formation* een partnerschap met Aviato dat vooral gericht is op jobs voor laaggeschoolden. Gezien de Brusselse context waarbij een groot deel van de werkzoekenden laaggeschoold is, is dit een bijzonder relevante samenwerking. Het doel is om deze groep werkzoekenden toegang te geven tot jobs op voorwaarde dat ze ten minste één van de twee landstalen (Frans of Nederlands) voldoende beheersen en een goede kennis van het Engels hebben. Ongeveer 2 000 werkzoekenden worden opgeleid, opgevolgd of begeleid in het kader van partnerschappen tussen *Bruxelles Formation* en organisaties zoals Aviato en Aviapartner. Deze opleidingen houden voornamelijk verband met activiteiten op de luchthaven van Zaventem.

Een andere samenwerking met de federale overheidsdienst (FOD) Financiën resulteerde in de organisatie van een Aviato Jobcafé. Een jobcafé is een informele en interactieve bijeenkomst waar je als werkzoekende de kans krijgt om luchthavenbedrijven te ontmoeten. Elke editie staat in het teken van een ander thema of specifiek gezochte profielen. Op het jobcafé gericht op jobs bij de douane, kreeg de FOD Financiën de mogelijkheid om in gesprek te gaan met geschikte en enthousiaste kandidaten.

Daarnaast is er ook de *Aviato Academy*, waar geïnvesteerd wordt in op maat gemaakte opleidingen die afgestemd zijn op specifieke vacatures van werkgevers. Hierdoor kunnen werkzoekenden nieuwe vaardigheden leren en wordt er begeleiding op de werkvloer geboden. *Aviato Academy* neemt hier de leiding, identificeert de opleidingsbehoeften en zoekt de juiste partners die kunnen instappen. Dit instrument wordt als zeer relevant beschouwd, al maken nog te weinig bedrijven er gebruik van.

Momenteel wordt bekeken of het model van Aviato, waarbij de focus ligt op tewerkstellingzones (in dit geval *Brussels Airport*) in plaats van specifieke jobs, ook op andere locaties gerealiseerd kan worden. Via de Vlaamse VIONA-studie en de op vraag van VDAB en Actiris aanvullende studie werd er namelijk onderzocht waar er potentieel ligt om de interregionale mobiliteit uit te breiden. Deze analyses maakten het mogelijk om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt met elkaar te vergelijken, terwijl ook de *feedback* van werkgevers en

passant de 16% en 2017 à 20% en 2022. Ils sont principalement originaires de Bruxelles-Ville, de Schaarbeek et d'Anderlecht.

Des organisations nouent également des collaborations avec Aviato. Bruxelles Formation a ainsi conclu un partenariat avec Aviato qui vise surtout des emplois accessibles à des personnes faiblement qualifiées. Ce type de collaboration est particulièrement pertinent dans le contexte bruxellois, où une grande part des demandeurs d'emploi ont un faible niveau de compétences. L'objectif est de permettre à cette catégorie de demandeurs d'emploi d'accéder à des opportunités d'emploi moyennant une maîtrise suffisante d'au moins l'une des deux langues nationales (le français ou le néerlandais) et une bonne connaissance de l'anglais. Environ deux mille demandeurs d'emploi sont formés, suivis ou accompagnés dans le cadre de partenariats entre Bruxelles Formation et des structures telles qu'Aviato et Aviapartner. Ces formations sont principalement liées à l'activité de l'aéroport de Zaventem.

Une autre collaboration avec le service public fédéral (SPF) Finances a abouti à l'organisation d'un Aviato Jobcafé. Un jobcafé est une rencontre informelle et interactive qui offre aux demandeurs d'emploi la possibilité de rencontrer des entreprises aéroportuaires. Chaque édition est consacrée à un thème différent ou à des profils spécifiques recherchés. Lors du jobcafé axé sur les emplois dans le secteur douanier, le SPF Finances a pu s'entretenir avec des candidats qualifiés et enthousiastes.

Il faut par ailleurs également citer l'*Aviato Academy*, qui investit dans des formations sur mesure adaptées aux offres d'emploi spécifiques de l'aéroport. Cette académie permet aux demandeurs d'emploi d'acquérir de nouvelles compétences et leur offre un accompagnement sur le lieu de travail. L'*Aviato Academy* prend l'initiative en la matière, recense les besoins de formation et recherche les bons partenaires pour y répondre. Cet outil est jugé particulièrement pertinent, même si trop peu d'entreprises l'utilisent actuellement.

On examine actuellement si le modèle d'Aviato, fondé sur des zones d'emploi (en l'espèce, *Brussels Airport*) plutôt que sur des métiers spécifiquement, peut être concrétisé aussi dans d'autres lieux. L'étude flamande VIONA et l'étude complémentaire réalisée à la demande d'Actiris et du VDAB ont cherché à identifier où il était encore possible d'élargir la mobilité interrégionale. Ces analyses ont permis de croiser l'offre et la demande sur le marché du travail, tout en intégrant les retours d'expérience des employeurs et des demandeurs d'emploi sur

werkzoekenden over de ondervonden obstakels werd meegenomen. In de Vlaamse Rand zijn bijvoorbeeld Halle-Vilvoorde, Asse en Sint-Pieters-Leeuw interessante zones voor Brusselaars. Actiris en VDAB gebruiken de informatie uit deze studie om de samenwerkingen verder te segmenteren waarbij zij gericht mikken op bepaalde zones, sectoren en doelpublieken.

### c) Traject opleiding-job

*Bruxelles Formation* heeft een gemeenschappelijk instrument met Actiris, een traject opleiding-job. *Bruxelles Formation* zorgt hierbij voor een minimum aan basisvaardigheden of een minimale opleiding waarvan een deel van de opleiding in de onderneming plaatsvindt en een ander deel in het opleidingscentrum. Dit traject wordt opgezet in samenwerking met ondernemingen en is redelijk succesvol. Onder andere bij Decathlon werd dit instrument reeds gebruikt.

Gelijkaardig aan het traject opleiding-job bij Decathlon zijn er ook heel wat projecten in de sector van de beveiliging, verzekeringen en de voedingsindustrie. Het gaat om jobs waarvoor de beroepsopleiding vrij soepel is. Hierdoor zijn sleutel-op-de-deuroplossingen vrij eenvoudig. De belangrijkste uitdaging van deze projecten is ervoor te zorgen dat de verworven vaardigheden in de praktijk kunnen worden toegepast.

### d) Beroepenpunt

Een ander goed voorbeeld is het Beroepenpunt. Dit is een portaalsite die gezamenlijk door *Bruxelles Formation*, Actiris en VDAB wordt beheerd. Ook de verschillende tewerkstellings- en opleidingsinstellingen in Brussel zijn hier vertegenwoordigd. Dit punt maakt deel uit van het Internationale Netwerk van *cités des métiers*.

Het Beroepenpunt geeft in beide talen advies en informatie over opleiding en toeleiding. Op hun website is onder andere een lijst van alle Frans- en Nederlandstalige opleidingen terug te vinden, met daarbij de links naar opleidingen in Vlaanderen. Daarnaast reiken de adviseurs van het Beroepenpunt het interregionale mobiliteitsdocument uit dat men nodig heeft voor opleidingen buiten Brussel, in Wallonië of bij VDAB. Omdat alles hier samengebracht wordt in één loket, wordt het Beroepenpunt meer en meer gezien als een «*single point of contact*» in Brussel.

les obstacles rencontrés. Il existe des zones intéressantes pour les Bruxellois dans la périphérie flamande, par exemple à Hal-Vilvoorde, Asse, Leeuw-Saint-Pierre, etc. Actiris et le VDAB se servent des informations issues des études précitées pour mieux segmenter leur collaboration et mieux viser certaines zones, certains secteurs et certains groupes cibles.

### c) Parcours formation-emploi

Bruxelles Formation dispose d'un outil partagé avec Actiris, à savoir un dispositif de parcours formation-emploi. Bruxelles Formation s'assure à cet égard d'un minimum de compétences de base ou d'une formation minimale, avec une partie en entreprise et une partie en centre de formation. Ce dispositif est mobilisé avec les entreprises, avec un succès plus ou moins marqué, et a déjà été utilisé entre autres avec Decathlon.

Outre le parcours formation-emploi chez Decathlon, il y a aussi de nombreux projets analogues dans le domaine de la sécurité, des assurances et de l'agroalimentaire. Il s'agit d'emplois pour lesquels la formation professionnelle est relativement agile, ce qui permet de mettre en œuvre des solutions «clés sur porte» assez facilement. L'enjeu majeur de ces projets est de s'assurer que les compétences acquises restent transférables dans la pratique.

### d) Cité des métiers

Un autre bon exemple est la Cité des métiers. Il s'agit d'un portail géré conjointement par Bruxelles Formation, Actiris et le VDAB. Les différents opérateurs de l'emploi et de la formation à Bruxelles y sont également représentés. La Cité des métiers fait partie du Réseau international des cités des métiers.

La Cité des métiers vise à offrir des conseils et des informations en matière de formation et d'orientation dans les deux langues. Le site internet de la Cité des métiers propose l'intégralité du catalogue des offres de formation francophones et néerlandophones, avec des liens vers les offres en Flandre. En outre, le document de mobilité interrégionale, nécessaire pour se former en dehors de Bruxelles, que ce soit en Wallonie ou auprès du VDAB, est remis par les conseillers de la Cité des métiers. Tout est ainsi concentré en un guichet unique. La Cité des métiers est donc perçue de plus en plus comme un *single point of contact* (SPOC) à Bruxelles.

e) *Formtruck*

Een ander initiatief van *Bruxelles Formation* is *Formtruck*, een rondreizende truck die de wijken van Brussel aandoet en de burgers informeert en adviseert over opleidingsmogelijkheden. Dit biedt een antwoord op de specifieke grootstedelijke uitdagingen van Brussel.

f) *Promotiecampagnes*

Daarnaast wordt er ook ingezet op sensibilisering van de werkzoekende via onder andere (gezamenlijke) promotiecampagnes. Om vooroordelen te ontkrachten over werken in een ander Gewest, werd bijvoorbeeld de campagne «*Een job, c'est aussi un job*» door Actiris en VDAB gelanceerd. Hierbij werd benadrukt dat werken in Vlaanderen vergelijkbaar is met werken in Brussel.

Binnen Actiris wordt er bovendien veel reclame gemaakt voor werken in Vlaanderen. Het belang van het leren van het Nederlands wordt hierbij benadrukt. Indien de werkzoekende interesse heeft in een job in Vlaanderen, wordt hij doorverwezen naar VDAB.

**4) *Hulp bij administratieve procedures en diploma-erkenning***

Actiris kan werkzoekenden ondersteunen bij het aanvragen van de procedure voor erkenning van een buitenlands diploma. Zij bieden deze ondersteuning via twee partners: CIRE (*ASBL Coordination et initiatives pour réfugiés et étrangers*) langs Franstalige zijde en het Agentschap integratie en inburgering aan Nederlandstalige zijde. Medewerkers van deze twee partners helpen de werkzoekenden bij het doorlopen van de nodige stappen.

In het Waals Gewest werd, om tegemoet te komen aan de problematiek van erkenning van buitenlandse diploma's, een bekwaamheidsvalideringssysteem met rechtsgevolgen ingevoerd. Werkzoekenden van buitenlandse origine van wie de vaardigheden nog niet werden erkend via een gelijkstelling van het diploma, vinden dankzij dit systeem makkelijker werk. De filosofie achter het validatiesysteem van competenties bestaat er net in om vaardigheden te kunnen erkennen voor mensen die geen basisdiploma hebben. Aan Franstalige kant is dit systeem gebaseerd op het Europese certificatiekader, dat vervolgens wordt vertaald in het Franstalige certificatiekader, waarop referentiesystemen zoals de *Service*

e) *Formtruck*

Bruxelles Formation a également mis en place un *Formtruck*, un camion itinérant qui sillonne les quartiers de la ville pour informer et conseiller les citoyens sur les opportunités de formation, en réponse aux enjeux urbains spécifiques à Bruxelles.

f) *Campagnes de promotion*

On s'efforce aussi de sensibiliser le demandeur d'emploi par le biais, entre autres, de campagnes de promotion communes. C'est ainsi qu'Actiris et le VDAB ont lancé la campagne «*Een job, c'est aussi un job*» pour dissiper les préjugés concernant le fait d'aller travailler dans une autre Région. Le but était aussi de faire passer le message que travailler en Flandre ou à Bruxelles, c'est la même chose.

En interne, Actiris fait aussi beaucoup de promotion pour la recherche d'un emploi en Flandre. On insiste à cet égard sur l'importance d'apprendre le néerlandais. Les demandeurs d'emploi qui manifestent de l'intérêt pour un emploi en Flandre sont orientés vers le VDAB.

**4) *Aide dans le cadre de procédures administratives et de reconnaissance des diplômes***

Actiris peut apporter un appui aux demandeurs d'emploi pour l'introduction de leur demande de reconnaissance d'un diplôme obtenu à l'étranger. Cet appui est offert en collaboration avec deux partenaires: du côté francophone, il s'agit du CIRE (*ASBL Coordination et initiatives pour réfugiés et étrangers*) et, du côté néerlandophone, de l'*Agentschap integratie en inburgering* (agence pour l'intégration (civique)). Les collaborateurs de ces deux partenaires aident les demandeurs d'emploi à faire les démarches nécessaires.

Pour répondre à la problématique de la reconnaissance des diplômes des demandeurs d'emploi d'origine étrangère, la Région wallonne a mis en place un dispositif de validation des compétences ayant des effets juridiques. Ce dispositif permet d'accélérer l'intégration professionnelle des demandeurs d'emploi d'origine étrangère dont les compétences n'ont pas encore fait l'objet d'une équivalence de diplôme. La philosophie du dispositif de validation des compétences vise précisément à permettre la reconnaissance des compétences pour les personnes n'ayant pas de diplôme initial. Ce dispositif est construit côté francophone dans le cadre européen de certification, qui se décline ensuite dans le cadre francophone

*francophone des métiers et des qualifications* (SFMQ) zijn gebaseerd.

### 5) *Initiatieven van opleidings- en onderwijsinstellingen*

#### a) IFAPME (Waals Gewest)

Het *Institut wallon de formation en alternance et des indépendants et petites et moyennes entreprises* (IFAPME) is een openbare administratieve eenheid. De opdrachten van deze overheidsdienst zijn vastgelegd in een decreet. Het netwerk van IFAPME bestaat uit zeven vzw's die als opleidingscentra instaan voor het aanbieden van lessen. Centraal in het model van IFAPME staat de alternerende opleiding waarbij werken wordt gecombineerd met opleiding. Maar liefst de helft van de 40 000 leerlingen die zij jaarlijks opleiden, volgt een alternerende beroepsopleiding. Meer dan de helft van het aanbod beroepsopleidingen van het IFAPME is gericht op knelpuntberoepen of kritieke functies.

IFAPME zet in op een digitale onderwijsaanpak. Hierdoor wordt het mogelijk om basis- en vakoverschrijdende digitale vaardigheden te verwerven, digitale opleidingen te implementeren en een digitaal onderwijsplatform op te zetten.

In een nieuwe partnerschapsovereenkomst tussen het IFAPME en de *Service formation PME* (SFPME) worden de voorwaarden voor mobiliteit in het kader van stageovereenkomsten verduidelijkt. Deze partnerschapsovereenkomst voorziet onder andere in een wederzijdse erkenning van stageplaatsen in ondernemingen en in de toepassing van de regelgeving van het Gewest waarin de stageovereenkomst wordt ondertekend.

Ook tussen het IFAPME en het EFP (*enseignement et formation professionnels*) wordt er een overeenkomst opgemaakt. Deze overeenkomst zal de stages voor professionele praktijkervaring omkaderen. Dit zijn onbetaalde stages bedoeld om essentiële praktijkervaring op te doen binnen de opleiding.

Voor de Duitstalige Gemeenschap bestaat er sinds 2011 een samenwerkingsakkoord met het Waals Gewest. In dit kader is er een overeenkomst tussen het IFAPME en het *Institut für Aus- und Weiterbildung im Mittelstand und in kleinen und mittleren Unternehmen* (IAWM). De overeenkomst werd in 2022 vernieuwd en voorziet niet alleen in de mobiliteit van de cursisten, maar ook in de uitwisseling van reglementaire en pedagogische

des certifications, sur lequel s'appuient les référentiels comme le Service francophone des métiers et des qualifications (SFMQ).

### 5) *Initiatives émanant d'institutions de formation et d'enseignement*

#### a) IFAPME (Région wallonne)

L'Institut wallon de formation en alternance et des indépendants et petites et moyennes entreprises (IFAPME) est une unité d'administration publique dont les missions sont définies par décret. Le réseau de l'IFAPME est constitué de sept ASBL centres de formation qui assurent concrètement la dispense des cours. Au cœur du modèle de l'IFAPME se trouve la formation en alternance, dans le cadre de laquelle le travail est combiné avec une formation. La moitié des plus de 40 000 apprenants formés chaque année par l'IFAPME suivent une formation qualifiante et en alternance. Par ailleurs, plus de la moitié de l'offre de formation qualifiante de l'IFAPME cible des métiers en pénurie ou des fonctions critiques.

L'IFAPME a développé une pédagogie numérique, visant à permettre l'acquisition de compétences numériques de base et transversales, la mise en œuvre de parcours de formation numérique et la mise en place d'une plateforme de pédagogie numérique.

Une nouvelle convention de partenariat entre l'IFAPME et le Service formation PME (SFPME) précise les modalités de mobilité dans le cadre des conventions de stage. Cette convention de partenariat prévoit notamment une réciprocité d'agrément des lieux de stage en entreprise et l'application de la réglementation de la Région dans laquelle la convention de stage est signée.

Une convention est également établie entre l'IFAPME et l'EFP (*enseignement et formation professionnels*), pour encadrer les stages de pratique professionnelle. Ceux-ci sont des stages non rémunérés visant à permettre d'acquérir une expérience pratique essentielle dans le cadre de la formation.

Pour ce qui est de la Communauté germanophone, un accord de coopération a été conclu en 2011 avec la Région wallonne. Dans ce cadre, une convention spécifique lie l'IFAPME à l'*Institut für Aus- und Weiterbildung im Mittelstand und in kleinen und mittleren Unternehmen* (IAWM). Cette convention, renouvelée en 2022, ne se limite pas aux seuls aspects de mobilité des apprenants. Elle prévoit également des échanges d'informations à

informatie, gegevens en toepassingen. Er wordt ook jaarlijks een lijst van opleidingen opgesteld die in aanmerking komen voor mobiliteit, in overleg met de Duitstalige Gemeenschap.

Aan Vlaamse zijde werd in 2019 een overeenkomst ondertekend tussen het IFAPME en Syntra Vlaanderen. Deze werd tot nu toe weinig geactiveerd. In 2022 sloot het *Office francophone de la formation en alternance* (OFFA) eveneens een overeenkomst met het Vlaamse departement WEWIS Werk en Sociale Economie om de interregionale mobiliteit van jonge leerlingen te bevorderen.

In het opleidingsjaar 2024-2025 volgden 284 leerlingen die ingeschreven zijn in een IFAPME-centrum een stage buiten het Waals Gewest die werd beheerd door externe diensten. Tweehonderd negenenvijftig leerlingen volgden een stage in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, 25 leerlingen liepen stage in de Duitstalige Gemeenschap. Deze cijfers tonen het positieve effect aan van een gemeenschappelijk regelgevend kader en/of van gelijkwaardigheden wat betreft opleiding, inhoud en diploma's. Bij de stages die werden begeleid door het IFAPME werden er 78 stages gevolgd in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en 17 in het Vlaams Gewest.

#### b) Wallonie-Bruxelles Enseignement

*Wallonie-Bruxelles Enseignement* is een organisatie die zich specifiek richt op het volwassenenonderwijs. Het onderwijs wordt georganiseerd volgens een modulair systeem. Hierdoor kunnen studenten hun opleiding onderbreken wanneer dat nodig of wenselijk is. Elke module wordt aangeduid als een onderwijseenheid. Sommige onderwijseenheden worden volledig op zichzelf georganiseerd, zelfs wanneer ze deel uitmaken van een ruimer opleidingstraject. Andere opleidingseenheden worden dan weer gegroepeerd in secties. Elke sectie bestaat uit verschillende onderwijseenheden en omvat doorgaans ook stageperiodes en een geïntegreerde proef die geldt als afstudeeropdracht.

Om toegang te krijgen tot bepaalde cursussen, moet men eerst de competenties verworven hebben die in eerdere modules aan bod zijn gekomen. Deze vereiste competenties kan men aantonen met een attest of via een toelatingsproef.

Een van de grote voordelen van dit systeem is de uniformiteit van de pedagogische dossiers en de beoogde competenties, ongeacht de onderwijsinstelling of het

caractère réglementaire et pédagogique, un partage de données, ainsi qu'un partage d'applications. Par ailleurs, une liste de formations éligibles à la mobilité est établie chaque année en collaboration avec la Communauté germanophone.

S'agissant de la Région flamande, une convention a été conclue en 2019 entre l'IFAPME et *Syntra Vlaanderen*. Toutefois, cette convention a été peu activée en pratique jusqu'à présent. En 2022, l'Office francophone de la formation en alternance (OFFA) a également signé une convention avec le département flamand du Travail et de l'Économie sociale (*département WEWIS Werk en Sociale Economie*), afin de favoriser la mobilité inter-régionale des jeunes apprenants.

Pour l'année de formation 2024-2025, 284 apprenants inscrits dans un centre IFAPME ont effectué un stage en dehors de la Région wallonne, géré par des services externes. Deux cent cinquante-neuf apprenants ont effectué leur stage dans la Région de Bruxelles-Capitale et 25 apprenants ont fait de même dans la Communauté germanophone. Ces chiffres illustrent l'effet positif d'un socle commun de règles et/ou d'équivalences, notamment en matière de formation, de contenu et de diplômes. Pour ce qui concerne les stages encadrés par l'IFAPME, 78 stages ont été effectués en Région de Bruxelles-Capitale et 17 en Région flamande.

#### b) Wallonie-Bruxelles Enseignement

*Wallonie-Bruxelles Enseignement* est une organisation axée spécifiquement sur l'enseignement pour adultes. L'enseignement y est organisé selon un système modulaire, ce qui permet aux étudiants d'interrompre leur formation lorsqu'ils en ont le besoin ou le souhaitent. Chaque module est appelé unité d'enseignement. Certaines unités d'enseignement sont organisées de manière totalement indépendante, même lorsqu'elles s'inscrivent dans un cursus plus large. D'autres unités d'enseignement sont regroupées en sections. Chaque section est composée de plusieurs unités d'enseignement et intègre généralement des périodes de stage ainsi qu'une épreuve intégrée, qui est en fait le travail de fin d'études.

Pour accéder à certains cours, il est nécessaire de maîtriser les compétences abordées dans les modules précédents. L'acquisition de ces compétences peut être justifiée par une attestation ou vérifiée par un test d'entrée.

L'un des grands avantages de ce système réside dans l'uniformité des dossiers pédagogiques et des compétences visées, quels que soient l'établissement ou le

net. Daardoor kan een student een opleiding starten in de ene provincie en deze zonder problemen voortzetten in een andere provincie.

Voor elke gevolgde onderwijseenheid wordt een attest van slagen afgeleverd. Bij het voltooien van alle eenheden van een sectie, behaalt de student een certificaat of diploma. Deze studiebewijzen zijn erkend door de Franse Gemeenschap en hebben dezelfde waarde als de studiebewijzen die worden uitgereikt in het secundair of hoger onderwijs.

Het volwassenenonderwijs voorziet bovendien in een hele reeks redelijke aanpassingen om studenten te ondersteunen die met uiteenlopende situaties worden geconfronteerd. Dit gaat niet alleen om studenten met een handicap, maar ook studenten die bepaalde basisvaardigheden missen.

Op basis van vaststellingen uit studies heeft de nieuwe Waalse regering een overeenkomst opgesteld tegen 2035. Het opzet hiervan is het volwassenenonderwijs heroriënteren naar bepaalde sectoren om efficiënter te beantwoorden aan de evoluties op de arbeidsmarkt en aan de huidige sociaal-economische noden.

#### c) Syntra (Vlaanderen)

Syntra bestaat uit een netwerk van zes vestigingen verspreid over Vlaanderen en Brussel en biedt meer dan vijfhonderd erkende ondernemerschapsopleidingen aan. Naast de rol in het ondernemerschap is Syntra ook de grootste aanbieder van duaal leren in Vlaanderen.

Omdat Syntra niet strikt aan onderwijsregelgeving gebonden is, dus aan geen taalwetgeving, stelt het hen in staat om snel in te spelen op nieuwe ontwikkelingen en daarvoor de juiste opleiding te ontwikkelen en aan te bieden. Ze werken hiervoor altijd samen met sectororganisaties, bedrijven, speerpuntclusters en andere relevante partners binnen specifieke sectoren of voor een bepaald onderwerp. Zij gaan steeds vraaggestuurd te werk: individuele klanten komen met een specifieke opleidingsbehoefte, wens of de ambitie om hun professionele droom te realiseren. Zij responsabiliseren hun klanten door hen aan te spreken en enthousiast te maken voor opleidingen, ook over de taalgrens. Zij geloven in het doelgericht werven van klanten voor specifieke opleidingen en trajecten.

Werkplekleren wordt door hen gezien als de grootste kans om de arbeidsmobiliteit te stimuleren. Daarnaast

réseau. Cela permet à un étudiant de commencer une formation dans une province et de la poursuivre sans problème dans une autre province.

Pour chaque unité d'enseignement suivie, une attestation de réussite est délivrée. Lorsque l'étudiant complète l'ensemble des unités d'une section, il peut obtenir un certificat ou un diplôme. Ces titres, reconnus par la Communauté française, ont la même valeur que ceux délivrés dans l'enseignement secondaire ou supérieur.

L'enseignement pour adultes prévoit en outre toute une série d'aménagements raisonnables afin d'accompagner les étudiants confrontés à différentes situations. Cela concerne non seulement les étudiants en situation de handicap, mais aussi ceux présentant des lacunes en compétences de base.

Sur la base des constats issus de plusieurs études, le nouveau gouvernement wallon a établi un contrat à l'horizon 2035. Celui-ci a pour objectif de réorienter l'enseignement pour adultes vers certains secteurs afin qu'il réponde plus efficacement aux évolutions du marché du travail et aux besoins socioéconomiques actuels.

#### c) Syntra (Flandre)

Syntra consiste en un réseau de six implantations, dont cinq en Flandre et une à Bruxelles, et propose plus de cinq cents formations agréées en entrepreneuriat. Outre le rôle qu'il joue dans le domaine de l'entrepreneuriat, Syntra est également le plus grand fournisseur de formations en alternance en Flandre.

Syntra n'est pas strictement tenu à un format d'enseignement particulier et n'est donc pas lié par la législation linguistique, ce qui lui permet de réagir rapidement aux nouvelles évolutions et de développer et proposer les formations adéquates. Pour ce faire, le centre collabore toujours avec des organisations sectorielles, des entreprises, des *clusters* stratégiques et d'autres partenaires pertinents dans un secteur spécifique ou pour un sujet spécifique. Syntra travaille toujours en fonction de la demande: les clients individuels viennent avec un besoin de formation spécifique, un souhait ou l'ambition de réaliser leur rêve professionnel. L'organisation responsabilise ses clients en les incitant à suivre des formations, y compris au-delà de la frontière linguistique. Syntra croit dans le recrutement ciblé de clients pour des cours et des parcours spécifiques.

Syntra considère l'apprentissage sur le lieu de travail comme le meilleur moyen de stimuler la mobilité de la

moet er volgens hen sterker ingezet worden op trajectdenken.

### 6) *Mentorschapsprogramma's*

In België zijn er verschillende organisaties die mentorschapsprogramma's aanbieden en in het verleden aangeboden hebben. *DUO for a JOB* is daar een voorbeeld van.

*DUO for a JOB* is een organisatie die een intergeneratie en intercultureel mentorprogramma voorstelt om de professionele integratie van jongeren met een migratieachtergrond te vergemakkelijken en tegelijk de ervaring van vijftigplussers te valoriseren. Binnen het programma wordt een jonge werkzoekende van buitenlandse oorsprong in contact gebracht met een mentor die ouder is dan vijftig jaar. Samen doorlopen zij gedurende zes maanden een traject van intensieve en algemene begeleiding.

*DUO for a JOB* is actief in België, Frankrijk en Nederland.

Sinds de oprichting van *DUO for a JOB* twaalf jaar geleden, werden er in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest maar liefst 6 500 werkzoekenden begeleid. Zevenenzeventig procent van de begeleide jongeren vond een positieve oplossing na zes maanden begeleiding. Dat kan een job, een stage of een opleiding zijn. Bij 63% bestond deze oplossing uit een job. Omdat *DUO for a JOB* vooral werkt met kwetsbare jongeren (NEET (*not in education, employment or training*)-jongeren, langdurig werklozen, enz.) zijn dit zeer positieve resultaten. Ook langs de zijde van de mentoren is de ervaring positief. Maar liefst acht op tien mentoren neemt na een eerste ervaring opnieuw een begeleiding op.

Recent werd in een studie in opdracht van de Koning Boudewijnstichting het rendement van het mentorschap op overheidsinvesteringen getoetst: elke euro die in het programma *DUO for a JOB* wordt geïnvesteerd, levert de overheid 18 euro aan netto besparingen op.

Het instrument kan significant bijdragen tot de interregionale mobiliteit. De interregionale mobiliteit steunt vooral op de toegang tot pertinente informatie op het juiste moment. Hier wordt de rol van mentor als facilitator belangrijk. Hij bezit de kennis van de sector en heeft recente beroepservaring. Hij wordt met andere woorden een brug tussen de werkzoekende en de wereld van het werk. Door de jongere te oriënteren naar

main-d'œuvre. L'organisation estime par ailleurs qu'il faut penser davantage en termes de trajets adaptés aux besoins du client.

### 6) *Programmes de mentorat*

En Belgique, il existe plusieurs organisations qui proposent des programmes de mentorat ou en ont proposé par le passé. *DUO for a JOB* est l'une d'entre elles.

*DUO for a JOB* est une organisation qui propose un programme de mentorat intergénérationnel et interculturel visant à faciliter l'insertion professionnelle de jeunes issus de l'immigration, tout en valorisant l'expérience des personnes de plus de cinquante ans. Le programme consiste à mettre en relation un jeune demandeur d'emploi d'origine étrangère avec un mentor de plus de cinquante ans pour un accompagnement intensif et global sur une période de six mois.

*DUO for a JOB* est active en Belgique, en France et aux Pays-Bas.

Depuis sa création il y a douze ans, *DUO for a JOB* a accompagné en Région de Bruxelles-Capitale pas moins de 6 500 demandeurs d'emploi. Septante-sept pour cent des jeunes accompagnés ont trouvé une solution positive à l'issue des six mois d'accompagnement, sous la forme d'un emploi, d'un stage ou d'une formation. Soixante-trois pour cent d'entre eux ont accédé à un emploi. Ces résultats sont d'autant plus remarquables que le programme de *DUO for a JOB* s'adresse principalement à un public vulnérable (des jeunes NEET (*not in education, employment or training*), des chômeurs de longue durée, etc.). Du côté des mentors aussi, l'expérience est positive. Près de huit mentors sur dix choisissent de recommencer un accompagnement après une première expérience.

Récemment, une étude commandée par la Fondation Roi Baudouin a permis d'évaluer le retour sur investissement public du mentorat: chaque euro investi dans le programme de *DUO for a JOB* permet de générer 18 euros d'économies nettes pour les pouvoirs publics.

Ce dispositif peut contribuer significativement à la mobilité interrégionale. La mobilité interrégionale repose fondamentalement sur l'accès à l'information pertinente au moment opportun. C'est précisément là qu'intervient le rôle essentiel du mentor. Disposant d'une connaissance sectorielle approfondie et d'une expérience professionnelle récente, le mentor devient un pont entre le demandeur d'emploi et le monde du

knelpuntsectoren, beroepen met goede perspectieven en opleidingen van de toekomst draagt de mentor bij tot een beter begrip van de arbeidsmarkt. De mentor helpt de jongere daarnaast om zich de gebruikelijke omgangsvormen van het beroepsleven en van de specifieke sector eigen te maken. Zo kan hij zich beter voorbereiden op sollicitatiegespreken en een bredere visie ontwikkelen, waarbij ook naar kansen buiten het eigen Gewest wordt gekeken. Bij interregionale mobiliteit is de taalbarrière een wederkerend probleem. Tijdens de zes maanden werkt het duo aan de talenkennis en de sectorspecifieke terminologie.

### 7) *Initiatieven van werkgeversorganisaties*

Sectorfederatie Agoria, gespecialiseerd in technologie en digitalisering, heeft in de studie «*Be the Change*» werk gemaakt van het in kaart brengen van welke sectoren en rollen zich bij de digitale transitie in een risicozone bevinden en van de bestaande vaardigheden binnen huidige functies die aan het verdwijnen zijn. Daarbij blijkt dat mensen in dergelijke functies zich in een kwetsbare positie kunnen bevinden binnen de digitale transitie. Toch blijkt vaak dat de vaardigheden die zij hebben relatief eenvoudig en laagdrempelig om te zetten zijn naar nieuwe, digitaal gerichte competenties. Dit kan een waardevolle insteek zijn in het debat over digitale omscholing.

## B. Fiscale en financiële stimulansen voor mobiliteit

### 1) *Rijbewijs*

#### a) Waals Gewest: *Passeport Drive*

Omdat het gebrek aan een rijbewijs de mobiliteit van werkzoekenden op een negatieve wijze beïnvloedt, heeft het IFAPME het initiatief *Passeport Drive* opgezet. *Passeport Drive* is een rijbewijscheque die alle kosten die verbonden zijn aan het behalen van het theoretisch en praktisch rijexamen voor het AM-rijbewijs of het B-rijbewijs vergoedt. De begunstigde heeft twee jaar de tijd om zijn rijbewijs te behalen. Om recht te hebben op de financiële tussenkomst moet de werkzoekende ingeschreven zijn als student bij het IFAPME en een opleiding gevolgd of beëindigd hebben die het recht op de tussenkomst opent. Het gaat om opleidingen in de sector van de bouw, hout en elektrotechnieken die leiden tot een knelpuntberoep.

travail. Le mentor contribue également à une meilleure appréhension du marché de l'emploi en orientant le jeune vers les secteurs en pénurie, les métiers porteurs et les formations d'avenir. Par ailleurs, le mentor aide le jeune à acquérir les codes du monde professionnel ainsi que du secteur spécifique, de manière à ce qu'il puisse mieux se préparer aux entretiens d'embauche et développer une vision plus large, incluant les opportunités en dehors de sa Région d'origine. Un problème récurrent en matière de mobilité interrégionale est la barrière linguistique. Au cours des six mois d'accompagnement, le binôme travaille sur les langues et le vocabulaire sectoriel spécifique.

### 7) *Initiatives d'organisation d'employeurs*

La fédération sectorielle Agoria, spécialisée dans la technologie et la numérisation, s'est employée, dans l'étude «*Be the Change*», à cartographier les secteurs et les rôles qui se trouvent dans une zone à risque dans le cadre de la transition numérique ainsi que les compétences existantes dans les fonctions qui sont en train de disparaître. Il apparaît que les personnes occupées dans ces fonctions peuvent se trouver en position de vulnérabilité dans le processus de transition numérique. Pourtant, il s'avère souvent que les compétences qu'elles possèdent pourraient être transformées assez facilement et de manière accessible en nouvelles compétences, axées sur le numérique. Cela peut être une précieuse contribution au débat sur la reconversion numérique.

## B. Incitants fiscaux et financiers en faveur de la mobilité

### 1) *Permis de conduire*

#### a) Région wallonne: *Passeport Drive*

Comme l'absence de permis de conduire influence négativement la mobilité des demandeurs d'emploi, l'IFAPME a mis en place le dispositif *Passeport Drive*. Il s'agit d'un chèque couvrant l'ensemble des coûts liés à la préparation des épreuves théorique et pratique pour le permis de conduire AM ou B. Le bénéficiaire dispose d'un délai de deux ans pour obtenir son permis de conduire. Pour avoir droit à cette intervention financière, le demandeur d'emploi doit être inscrit comme élève à l'IFAPME et avoir suivi ou terminé une formation ouvrant le droit à cette intervention. Il s'agit de formations dans les secteurs de la construction, du bois et de l'électrotechnique donnant accès à une fonction critique.

In 2022 zijn er 709 cheques toegekend, waarvan 264 leerlingen hun rijbewijs behaalden.

Een soortgelijk programma wordt aangeboden door Forem.

Bovendien, omwille van de moeilijkheidsgraad van het theorie-examen in Wallonië en het lage opleidingsniveau van de werkzoekenden, is het aantal mislukkingen van het theoretisch rijexamen hoog. Om aan dit probleem tegemoet te komen, heeft IFAPME een mobiele app gelanceerd gericht aan de ingeschreven cursisten. *Drive* bevat interactieve modules om de verkeersregels te herhalen, proefexamens om te oefenen in examenomstandigheden, een gepersonaliseerde opvolging van de leerprogressie en regelmatige herinneringen om een continue leerinspanning te stimuleren. Sinds de lancering van de app in april 2025 werd de applicatie maar liefst 1 744 keer gedownload en werden er 16 077 sessies geregistreerd.

#### b) Duitstalige Gemeenschap: *Mobil4Job*

De Duitstalige gemeenschap heeft momenteel een proefproject lopen, *Mobil4Job*. Dit project biedt ondersteuning voor de theorieopleiding en de praktijkopleiding voor het behalen van het rijbewijs. Het behalen van het theoretisch rijbewijs wordt hier losgekoppeld van het praktisch rijbewijs.

Voor mensen met leermoeilijkheden of voor anderstaligen zijn klassieke theoriecursussen van rijsholen niet geschikt. In samenwerking met Alteo VoG (*Vereinigung ohne Gewinnerzielungsabsicht*) worden er al een aantal jaar regelmatig voorbereidende cursussen in een eenvoudig taalgebruik aangeboden. In deze cursussen ligt het tempo lager en is de groep kleiner. Het aantal personen dat na de cursus meteen slaagt, is ondanks de intensieve voorbereiding niet zo hoog.

Voor de praktijkopleiding zijn er verschillende opleidingsmodellen. De prijs is afhankelijk van het aantal uren en of de leerling over een eigen wagen beschikt. De subsidie voor rijlessen wordt alleen verleend aan werkzoekenden die aantoonbaar een zeer laag gezinsinkomen hebben en die al geslaagd zijn voor het theorie-examen. Bovendien moet de werkzoekende al concrete beroepsvooruitzichten hebben.

De ondersteuning voor het theoretisch en het praktisch rijbewijs kunnen gecombineerd worden, maar dit is niet noodzakelijk zo.

En 2022, 709 chèques ont été attribués et 264 élèves ont obtenu leur permis de conduire.

Un programme similaire est proposé par le Forem.

De plus, en raison de la difficulté de l'examen théorique en Wallonie et du faible niveau de qualification des demandeurs d'emploi, le nombre d'échecs à l'examen théorique pour le permis de conduire est élevé. Pour remédier à ce problème, l'IFAPME a lancé une application mobile pour les apprenants inscrits. Baptisée *Drive*, elle propose des modules interactifs de révision du Code de la route, des tests blancs permettant de s'exercer en conditions d'examen, un suivi de progression personnalisé et des rappels réguliers pour encourager la constance dans l'apprentissage. Depuis son introduction en avril 2025, 1 744 téléchargements de l'application et 16 077 connexions à l'application ont été recensés.

#### b) Communauté germanophone: *Mobil4Job*

Dans la Communauté germanophone, le projet pilote *Mobil4Job* est actuellement en cours. Ce projet offre un soutien pour la formation théorique et pratique en vue de l'obtention du permis de conduire. L'obtention du permis théorique est ici dissociée de celle du permis pratique.

Les cours théoriques classiques des auto-écoles ne conviennent pas aux personnes ayant des difficultés d'apprentissage et aux allophones. Depuis quelques années, des cours préparatoires sont donc régulièrement dispensés dans un langage simple, grâce à une collaboration avec l'ASBL Alteo. Ces cours se donnent à un rythme plus lent et en plus petits groupes. Malgré la préparation intensive, le nombre de personnes qui réussissent directement au terme des cours n'est pas très élevé.

Différents modèles de formation sont proposés pour la formation pratique. Le prix dépend du nombre d'heures et du fait que l'apprenant possède ou non un véhicule. Le subside pour ces leçons de conduite n'est alloué qu'aux demandeurs d'emploi pouvant démontrer que leur revenu familial est très faible et ayant déjà réussi l'examen théorique. En outre, le demandeur d'emploi doit déjà avoir des perspectives d'emploi.

L'aide accordée pour le permis théorique peut être combinée à l'aide pour le permis pratique, mais ce n'est pas nécessairement le cas.

### c) Vlaamse Gemeenschap en Brussel

Hoewel VDAB in het verleden opleidingen voor rijbewijs B aanbood, zijn de middelen hiervoor, zoals aangekondigd, eind 2024 stopgezet. Er is nog één uitzondering voor Brussel, waar de opleiding voor rijbewijs B nog steeds aangeboden wordt om tegemoet te komen aan de mobiliteitsdrempel die sommige werkzoekenden ervaren.

#### 2) *Vergoedingen voor opleidingen en reiskosten*

De werkzoekende die een opleiding volgt in een andere regio blijft onderworpen aan de regelgeving van de regio waar hij gedomicilieerd is. In deze context betaalt *Bruxelles Formation* stagevergoedingen en reiskosten van Brusselse stagiaires die een opleiding volgen in Wallonië of Vlaanderen. Vlaamse werkzoekenden die een opleiding volgen in Brussel worden vergoed door de VDAB, die ook hun deelname aan opleidingen goedkeurt.

#### 3) *Fiscale stimulansen en premies*

##### a) Mobiliteit

Vroeger bestond er een mobiliteitstoeslag voor werkzoekenden die een baan in een andere regio opnamen, die buiten het toepassingsgebied viel van de «passende dienstbetrekking». Bij de zesde Staatshervorming werd deze maatregel afgeschaft.

Vervolgens werd er een premie voor interregionale mobiliteit ingevoerd op het federale niveau. Een langdurig werkloze die aan de slag gaat in een ander Gewest kon via dit systeem een deel van de werkloosheidsuitkering behouden indien er aan bepaalde voorwaarden was voldaan. Deze maatregel werd opgeheven op 25 september 2025.

##### b) Doelgroepenbeleid

Sinds de zesde Staatshervorming hebben de Gewesten de bevoegdheid gekregen over het doelgroepenbeleid. Vlaanderen heeft er destijds voor gekozen om te werken met een systeem van Rijksdienst voor sociale zekerheid (RSZ)-kortingen voor specifieke doelgroepen. Inmiddels zijn de meeste RSZ-kortingen afgeschaft omdat ze niet doeltreffend blijken. Een doelgroepkorting die wel behouden blijft, is de doelgroepkorting voor personen zonder recente, duurzame werkervaring. Dit systeem voorziet in een korting voor de werkgever, op voorwaarde dat de werkzoekende ingeschreven is bij

### c) Communauté flamande et Bruxelles

Si par le passé, le VDAB proposait des formations pour le permis de conduire B, il a été mis un terme au financement de celles-ci fin 2024, comme annoncé. Il ne subsiste qu'une seule exception pour Bruxelles, où la formation en vue de l'obtention du permis B est toujours offerte, et ce afin de lever les obstacles à la mobilité de certains demandeurs d'emploi.

#### 2) *Interventions dans le coût des formations et frais de déplacement*

Le demandeur d'emploi qui suit une formation dans une autre Région reste soumis à la réglementation de la Région dans laquelle il est domicilié. C'est dans ce contexte que Bruxelles Formation verse des indemnités de stage et des frais de transport aux stagiaires bruxellois qui suivent une formation en Wallonie ou en Flandre. Les demandeurs d'emploi flamands qui suivent une formation à Bruxelles sont indemnisés par le VDAB, lequel approuve également leur participation à la formation.

#### 3) *Incitants fiscaux et primes*

##### a) Mobilité

Il existait par le passé un complément de mobilité pour les demandeurs d'emploi qui acceptaient un emploi dans une autre région et qui n'était pas considéré comme un «emploi convenable». Cette mesure a été supprimée lors de la sixième réforme de l'État.

Une prime de mobilité interrégionale a ensuite été instaurée au niveau fédéral. Un chômeur de longue durée qui allait travailler dans une autre Région pouvait, grâce à ce système, conserver une partie de son allocation de chômage à certaines conditions. Cette mesure a été supprimée le 25 septembre 2025.

##### b) Politique de groupes cibles

Depuis la sixième réforme de l'État, les Régions ont hérité de la compétence en matière de politique de groupes cibles. À l'époque, la Flandre a choisi d'appliquer un système de réductions des cotisations à l'Office national de sécurité sociale (ONSS) au bénéfice de groupes cibles spécifiques. Depuis lors, la plupart de ces réductions ont été supprimées en raison de leur inefficacité. Une réduction a toutefois été maintenue, celle qui s'applique au groupe cible que constituent les personnes n'ayant aucune expérience professionnelle récente et durable. Ce système octroie à l'employeur une réduction de

VDAB. Voor een Brusselse werkzoekende die zich inschrijft bij VDAB en een job zoekt in Vlaanderen kan deze korting bekomen worden.

In Brussel heeft men gekozen voor een meer persoonsgebonden maatregel (Activa) die de werkloosheidsuitkering activeert, ongeacht de plaats van tewerkstelling. Brusselse werkzoekenden kunnen beide systemen combineren: een RSZ-korting voor de werkgever in Vlaanderen en een Activa voor de werkzoekende in Brussel. Dit kan een extra stimulans zijn voor pendel, vooral voor Brusselse werkzoekenden naar Vlaanderen.

### C. Buitenlandse voorbeelden en internationale vergelijkingen

#### 1) Duitsland

Op vlak van duaal leren is Duitsland een voorloper. Het Duitse model van duaal leren is al tientallen jaren zeer succesvol. Dit systeem omvat een partnerschap tussen de overheid en bedrijven, waarbij de overheid de opleiding financiert en het leerbedrijf de kosten van het praktijkgedeelte betaalt. Dit lijkt op de situatie in Vlaanderen waar de leerling ook een contract krijgt met een werkgever.

Het verschil met het Duitse systeem is de kwalificatiestructuur. In Duitsland is deze landelijk vastgesteld om regionale verschillen te voorkomen. Er is veel afstemming tussen werkgevers en opleidingsinstellingen op federaal niveau. De deelstaten zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van het onderwijs en hebben paritair samengestelde raden voor overleg over het duale systeem. Zij adviseren de deelstaatregeringen over verbeteringen in het duale onderwijs.

Maar liefst meer dan de helft van de leerlingen in beroeps- en technisch onderwijs in Duitsland volgt een duale opleiding. Als gevolg heeft Duitsland één van de laagste jeugdwerkloosheidscijfers in Europa (5,6% tegenover een Europees gemiddelde van 11%).

Daarnaast heeft Duitsland met Frankrijk een samenwerkingsovereenkomst over stages ondertekend. Het doel van deze overeenkomst is om taaluitwisselingen te bevorderen.

cotisations à condition que le demandeur d'emploi soit inscrit au VDAB. Elle peut aussi être obtenue pour un demandeur d'emploi bruxellois qui s'inscrit au VDAB et cherche un emploi en Flandre.

Bruxelles a opté pour une mesure (Activa) qui est davantage liée à la personne et qui «active» l'allocation de chômage quel que soit l'endroit où se situe l'emploi. Les demandeurs d'emploi bruxellois peuvent combiner les deux systèmes: une réduction des cotisations à l'ONSS pour l'employeur en Flandre et une mesure Activa pour le demandeur d'emploi à Bruxelles. Cela peut encourager certains demandeurs d'emploi à se déplacer dans une autre Région, surtout les Bruxellois vers la Flandre.

### C. Exemples étrangers et comparaisons internationales

#### 1) Allemagne

L'Allemagne est pionnière de la formation en alternance. Le modèle allemand est une réussite depuis des dizaines d'années déjà. Il consiste en un partenariat entre les pouvoirs publics et les entreprises, les premiers finançant la formation et les secondes supportant les coûts de la partie pratique. Il ressemble au modèle flamand où l'élève décroche aussi un contrat auprès d'un employeur.

La différence avec le système allemand réside dans la structure des certifications. En Allemagne, elle est établie au niveau national afin d'éviter les différences régionales. Il existe une bonne adéquation entre les employeurs et les organismes de formation au niveau fédéral. Les *Länder* sont responsables de la mise en œuvre de l'enseignement et sont dotés de conseils composés paritairement pour la concertation sur les formations en alternance. Ils adressent des recommandations aux gouvernements des *Länder* pour améliorer l'enseignement en alternance.

Pas moins de la moitié des élèves inscrits dans l'enseignement technique et professionnel en Allemagne suivent une formation en alternance. C'est ainsi que l'Allemagne a un des taux de chômage les plus faibles d'Europe chez les jeunes (5,6% contre une moyenne européenne de 11%).

En outre, l'Allemagne a conclu avec la France un accord de coopération en matière de stages. L'objectif de cet accord est de promouvoir les échanges linguistiques.

## 2) *Nederland*

Het samenwerkingsverband binnen Euregio Scheldemond is een partnerschap tussen werkgeversorganisaties en arbeidsbemiddelingsdiensten in Nederland (Zeeuws-Vlaanderen) en VDAB, gericht op mobiliteit tussen Vlaanderen en Zeeuws-Vlaanderen. Binnen dit samenwerkingsverband zijn in het verleden reeds verschillende projecten en studies opgezet rond grensoverschrijdende tewerkstelling en grensoverschrijdend ondernemen.

## 3) *Scandinavische landen en Baltische Staten*

De Scandinavische landen en Baltische staten zijn een voorloper op vlak van onderwijs- en arbeidsmarktplatformen. In deze landen is er sterk ingezet op goede burgerplatformen, opleidingsplatformen en platformen voor de aansluiting tussen arbeidsmarkt en opleiding.

## 4) *Zwitserland*

In Zwitserland draagt meertaligheid 10% bij aan het bruto binnenlands product (BBP). Dit toont aan dat investeren in meertaligheid voordelen biedt voor de samenleving als geheel.

Ondanks haar vergelijkbare interne grenzen met België, zijn er voor zover bekend geen financiële incentives om de mobiliteit van werknemers tussen de verschillende taalregio's in Zwitserland te bevorderen. De werkloosheidscijfers in Zwitserland zijn over het algemeen veel lager dan in België (bijvoorbeeld 4-5% in Genève, wat in Zwitserland het hoogste werkloosheidscijfer is) en de benadering van meertaligheid (drie officiële talen, ongeacht de regio) verschilt van de drie eentalige regio's in België.

## 5) *Frankrijk*

Het project «Grenzeloos Competent» was een samenwerking tussen opleidingsverstreckers over de taalgrens en Franse organisaties om banen in West-Vlaanderen in te vullen. Het project focust op drie speersectoren: agrovoeding, textiel en nieuwe materialen en duurzame bouw en renovatie. De partners van het project concentreren zich op drie types activiteiten: de promotie van banen in de drie sectoren, de ontwikkeling van grensoverschrijdende opleidingen voor vijf technische functies waarvoor een tekort aan arbeidskrachten heerst en ondersteuning van micro-ondernemingen en kmo's in hun aanpak om grensoverschrijdende arbeidskrachten

## 2) *Pays-Bas*

Au sein de l'*Euregio Scheldemond* (Eurorégion de l'embouchure de l'Escaut), un partenariat a été conclu entre les organisations patronales et les services de l'emploi des Pays-Bas (Flandre zélandaise) et le VDAB; il est axé sur la mobilité entre la Flandre et la Flandre zélandaise. Plusieurs projets et études ont déjà été mis en place dans le cadre de ce partenariat en vue de favoriser l'emploi et l'entrepreneuriat transfrontaliers.

## 3) *Pays scandinaves et États baltes*

Les pays scandinaves et les États baltes sont des pionniers des plateformes enseignement-marché du travail. Ces pays investissent beaucoup dans le développement de plateformes citoyennes, de plateformes de formation et de plateformes de connexion entre le marché du travail et la formation.

## 4) *Suisse*

En Suisse, le multilinguisme contribue au produit intérieur brut (PIB) à concurrence de 10%, preuve qu'il est avantageux pour l'ensemble de la société d'investir dans le multilinguisme.

Bien que les frontières intérieures de la Suisse soient comparables à celles de la Belgique, il n'existe pas, pour autant qu'on sache, d'incitants financiers pour encourager la mobilité des travailleurs entre les différentes régions linguistiques helvétiques. D'une manière générale, les taux de chômage en Suisse sont nettement inférieurs à ceux de la Belgique (par exemple, 4-5% à Genève, ce qui est le taux de chômage le plus élevé de Suisse) et l'approche suisse axée sur le multilinguisme (trois langues officielles quelle que soit la région) diffère de celle de la Belgique (trois régions unilingues).

## 5) *France*

Le projet «Compétences sans frontières» consistait en une collaboration entre les organismes de formation par-delà la frontière linguistique et les organisations françaises dans le but de pourvoir les emplois vacants en Flandre occidentale. Le projet est centré sur trois secteurs de pointe: le secteur agro-alimentaire, le textile et les nouveaux matériaux et la construction et rénovation durables. Les partenaires du projet se concentrent sur trois types d'activités: la promotion des emplois dans ces trois secteurs, le développement de formations transfrontalières pour cinq fonctions techniques en pénurie et le soutien de microentreprises et de PME

aan te werven. Verder werken de diensten en statistische en onderzoeksorganisaties aan de drie zijden nauwer samen om de evolutie van grensoverschrijdende tewerkstelling beter te begrijpen en te bestuderen.

**D. Samenwerking en mogelijke mobiliteit op vlak van opleiding**

Actiris organiseert wekelijks of zelfs meerdere keren per week Franstalige infosessies over werken in Vlaanderen.

\*  
\* \*

dans leurs efforts pour attirer de la main-d'œuvre transfrontalière. Les services et organisations de statistique et de recherche des trois côtés collaborent plus étroitement pour mieux comprendre et étudier l'évolution de l'emploi transfrontalier.

**D. Collaboration et mobilité possible dans le domaine de la formation**

Actiris organise chaque semaine et même plus souvent des sessions d'information en français sur le travail en Flandre.

\*  
\* \*

## DEEL II: AANBEVELINGEN

Er wordt de federale regering en de regeringen van de deelstaten aanbevolen om:

### I. WAT BETREFT DE VERSTERKING VAN SAMENWERKINGSAKKOORDEN EN STRUCTUREN

1. Samenwerkingsakkoorden tussen de gewestelijke openbare diensten voor arbeidsbemiddeling (GDAB) te hernieuwen en concretiseren, waarin concrete operationele doelstellingen worden opgenomen: voor de interregionale mobiliteit van de werknemers en betreffende de coördinatie tussen de Gewesten, en daarbij transparante monitoringsystemen in te voeren, met jaarlijkse rapportering aan de regionale parlementen.

2. De technische interoperabiliteit en gegevensuitwisseling te verbeteren: procedures voor interregionale mobiliteit moeten administratief vereenvoudigd worden. Dit omvat de technische interoperabiliteit tussen platformen van de GDAB's en een automatische en snellere uitwisseling van vacature- en kandidatengegevens. De creatie van een uniek loket of een uniforme databank waar alle vragen kunnen worden gesteld, is essentieel.

3. Ervoor te zorgen dat het aanbod aan stageplaatsen wordt verspreid, zoals dat gebeurt voor werkaanbiedingen.

4. Een juridische basis op te zetten om de persoonsgegevens en de begeleidings- en opleidingsacties van de werkzoekenden met elkaar uit te wisselen.

5. Waar nodig, interregionale *teams* en *single points of contact* (SPOCs) te ontwikkelen en implementeren. Hierbij wordt er gewerkt volgens een model dat gebaseerd is op tewerkstellingszones, zoals dat bijvoorbeeld toegepast wordt in het Aviato-project. Deze gemengde *teams* en SPOCs worden gedefinieerd en opgericht langs de volledige taalgrens.

6. Synerjob te versterken en te ondersteunen: deze groepering van GDAB's moet effectiever de uitdagingen van regionale arbeidsmarkten aanpakken. Er tevens voor te zorgen dat de permanente werkgroep rond interregionale mobiliteit verder inzet op digitalisering, sectorale aanpak, onderlinge uitwisselbaarheid op het vlak van administratieve termijnen, gegevensuitwisseling, uniek loket en specifieke projecten.

7. Naar analogie van het project «Grenzeloos Competent», daar waar dit mogelijk is in België een samenwerking

## PARTIE II: RECOMMANDATIONS

Il est recommandé aux gouvernements fédéral et des entités fédérées de:

### I. EN CE QUI CONCERNE LE RENFORCEMENT DES ACCORDS ET STRUCTURES DE COOPÉRATION

1. Renouveler et concrétiser des accords de coopération entre les services publics régionaux de l'emploi (SPRE) en veillant à intégrer des objectifs opérationnels concrets: pour la mobilité interrégionale des travailleurs, concernant la coordination entre les Régions et en mettant en place des systèmes de *monitoring* transparents prévoyant un rapportage annuel aux parlements régionaux.

2. Améliorer l'interopérabilité technique et l'échange de données: les procédures de mobilité interrégionale doivent être simplifiées sur le plan administratif. Il s'agit notamment d'assurer l'interopérabilité technique entre les plateformes des SPRE et de systématiser et accélérer l'échange de données sur les emplois vacants et les candidats. Il est essentiel de créer un guichet unique ou une banque de données uniforme où toutes les questions pourront être adressées.

3. Veiller à diffuser les offres de stage comme cela se fait pour les offres d'emploi.

4. Créer une base juridique permettant l'échange des données à caractère personnel et des actions d'accompagnement et de formation des demandeurs d'emploi.

5. Développer et mettre en place des équipes interrégionales et des points de contact uniques là où cela s'impose, en s'inspirant d'un modèle basé sur des bassins d'emploi, comme cela se fait par exemple dans le projet Aviato. Ces équipes mixtes et points de contact uniques sont définis et instaurés tout le long de la frontière linguistique.

6. Renforcer et soutenir Synerjob: ce groupement de SPRE doit aborder les défis des marchés de l'emploi régionaux de manière plus efficace. Le groupe de travail permanent consacré à la mobilité interrégionale doit continuer à œuvrer à la numérisation, à une approche sectorielle, à l'interopérabilité en termes de délais administratifs, à l'échange de données, à la création d'un guichet unique et à des projets spécifiques.

7. Par analogie avec le projet «Compétences sans frontières», instaurer, là où cela est possible en Belgique,

over de regiogrenzen heen op te zetten, waarbij er wordt gewerkt rond de toeleiding naar, promotie van en opleiding in een specifieke sector waarbij ook de ondernemingen in deze sector ondersteuning kunnen genieten.

8. In te zetten op samenwerking tussen de openbare arbeidsbemiddelingsdiensten en partners die dicht bij de werkgevers en werkzoekenden staan, zijnde private bemiddelaars, werkgeversorganisaties, vakbonden, sectorale organisaties, enz., onder meer via opleidingen.

9. De interregionale samenwerking tussen opleidingsverstrekkers zoals Syntra, IFP, IFAPME, enz., te verbeteren, waardoor toeleiding ook gebeurt naar opleidingsverstrekkers over de taalgrens heen.

## II. WAT BETREFT KNELPUNTBEROEPEN

10. Te onderzoeken hoe we verder kunnen werken aan het onderling afstemmen van definities van knelpuntberoepen en kritieke functies, zoals dat vandaag gebeurt tussen Forem, VDAB en Actiris, om betrouwbare vergelijkingen te kunnen garanderen, gebaseerd op hoe lang het duurt om een werkaanbieding in te vullen en op het aantal werkzoekenden dat op die beroepen gericht is.

11. Elke werkzoekende, ongeacht zijn woonplaats, de mogelijkheid te bieden om toegang te krijgen tot opleidingen en voorzieningen die de tewerkstelling bevorderen in knelpuntberoepen.

12. Het beleid inzake opleiding beter af te stemmen op de noden van de arbeidsmarkt en in het bijzonder op de knelpuntberoepen van elk gebied, via een meer gedetailleerde en systematische gegevensinzameling waardoor de beroepen waar er een tekort aan arbeidskrachten is, dynamisch in kaart kunnen worden gebracht en er een betere informatie-uitwisseling mogelijk is.

13. Werkgevers met knelpuntberoepen te ondersteunen om hun rekruteringsgebied uit te breiden naar andere regio's.

## III. WAT BETREFT OPLEIDING EN COMPETENTIEONTWIKKELING

### A. Opleiding en stage

14. Een samenwerkingsovereenkomst op te stellen voor opleiding, vorming, stages tussen de verschillende Gemeenschappen, naar analogie van Frankrijk en

une collaboration par-delà les frontières régionales en ce qui concerne l'insertion professionnelle, la promotion et la formation dans un secteur spécifique, en offrant également un soutien aux entreprises de ce secteur.

8. Miser sur la collaboration entre les services publics de l'emploi et les partenaires qui sont les plus proches des employeurs et des demandeurs d'emploi, à savoir les services de placement privés, les organisations patronales, les syndicats, les organisations sectorielles, etc., notamment en ce qui concerne les formations.

9. Améliorer la collaboration interrégionale entre les opérateurs de formation comme Syntra, l'IFP, l'IFAPME, etc., ce qui permettra d'orienter vers des opérateurs de formation de l'autre côté de la frontière.

## II. EN CE QUI CONCERNE LES MÉTIERS EN PÉNURIE

10. Examiner comment poursuivre le travail de concorde des définitions des métiers en pénurie et fonctions critiques tel que cela existe actuellement entre le Forem, le VDAB et Actiris afin d'assurer des comparaisons fiables, basées sur la durée de satisfaction des offres et le nombre de demandeurs d'emploi positionnés sur ces métiers.

11. Permettre à chaque demandeur d'emploi d'accéder, quelle que soit sa région de résidence, aux formations et dispositifs favorisant l'emploi dans les métiers en pénurie.

12. Mieux aligner les politiques de formation sur les besoins du marché du travail et notamment des métiers en pénurie de chaque territoire, via une récolte de données plus précise et systématique permettant une cartographie dynamique et un meilleur partage d'information à propos des métiers en manque de main-d'œuvre.

13. Aider les employeurs devant recruter dans des métiers en pénurie à étendre leur territoire de recrutement aux autres régions.

## III. EN CE QUI CONCERNE LA FORMATION ET LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

### A. Formation et stage

14. Élaborer un accord de coopération entre les différentes Communautés pour les formations et stages, par analogie avec ce qui existe en France et en Allemagne.

Duitsland. Onderstaande aanbevelingen en elementen maken hier deel van uit of dragen hieraan bij.

15. Duaal leren en werkplekleren te versterken. Daarbij dient te worden gezorgd voor een duidelijk overzicht van werkplekken in Wallonië vanuit Vlaanderen en vice versa en ingezet op opleidingsverstreckers zoals Syntra om Franstaligen naar Nederlandstalige werkplekken toe te leiden. Bovendien hoort er te worden gezorgd voor kwalitatieve taalondersteuning tijdens het duaal traject.

16. Individuele beroepsopleidingen (IBO) en *Plan Formation-Insertion* (PFI) te promoten als effectieve instrumenten en extra in te zetten op IBO-T door in de eerste drie maanden gratis taalondersteuning te voorzien.

17. Het makkelijker te maken voor studenten, stagiaires, werkzoekenden en werknemers in opleiding om interregionale stages te volgen, in het bijzonder door de administratieve stappen te vereenvoudigen en door de onderlinge erkenning van competenties te garanderen.

18. Het opleidingsaanbod af te stemmen op de arbeidsmarktbehoeften, waarbij wordt samengewerkt met beroepssectoren om de inhoud van opleidingen af te stemmen op de concrete behoeften van bedrijven. Om in kaart te brengen wat de nodige competenties en competentieveranderingen zijn, kan er beroep gedaan worden op de methodiek van de competentieprognoses.

19. Ervoor te zorgen dat de opleidingsuren toegankelijk zijn voor iedereen, door avondlessen te organiseren, ook voor taallessen.

20. Een digitale en inclusieve dimensie op te nemen in alle beleidsmaatregelen inzake opleiding, met name door de toegang tot digitale hulpmiddelen en de opleiding van de opleiders te verbeteren.

21. Digitale vaardigheden en opleidingen te promoten en erin te investeren, door een digitale onderwijsaanpak te ontwikkelen die het verwerven van basis- en vakoverschrijdende digitale vaardigheden ondersteunt en digitale opleidingen te implementeren via platformen zodat (een taal) leren vanop afstand mogelijk wordt.

22. In te zetten op trajectdenken: de opleiding moet maximaal aangepast zijn aan het individu in functie van de te verwerven competenties. Opleiding, begeleiding,

Les recommandations et éléments suivants en font partie ou y contribuent.

15. Renforcer la formation en alternance et l'apprentissage sur le lieu de travail. Veiller à ce qu'une vue d'ensemble claire des emplois disponibles en Wallonie soit accessible en Flandre et inversement et compter sur les opérateurs de formation tels que Syntra pour orienter les francophones vers les emplois situés dans la région néerlandophone. Veiller en outre à offrir un soutien linguistique de qualité pendant la formation en alternance.

16. Promouvoir les instruments efficaces que sont les Formations professionnelles individuelles (FPI) (*Individuele beroepsopleidingen* (IBO)) et le Plan Formation-Insertion (PFI). Renforcer plus encore la FPI avec encadrement linguistique en offrant ce soutien gratuitement pendant les trois premiers mois.

17. Faciliter l'accès aux stages interrégionaux pour les étudiants, les stagiaires, les demandeurs d'emploi et les travailleurs en formation, notamment en simplifiant les démarches administratives et en garantissant les reconnaissances mutuelles des compétences.

18. Aligner l'offre de formations sur les besoins du marché du travail: collaborer avec les secteurs professionnels afin d'assurer une adéquation entre le contenu des formations et les besoins concrets des entreprises. Un inventaire des compétences et changements de compétences nécessaires pourra être établi grâce à la méthode des prévisions de compétences.

19. Rendre les horaires de formation plus accessibles pour tous les publics, notamment en prévoyant des cours du soir, y compris pour les formations en langues.

20. Intégrer la dimension numérique et inclusive dans toutes les politiques de formation, notamment en renforçant l'accès aux outils digitaux et la formation des formateurs.

21. Promouvoir les compétences et formations numériques et investir dans celles-ci: développer une pédagogie numérique permettant l'acquisition de compétences numériques de base et transversales, et mettre en œuvre un parcours de formation numérique via des plateformes, de manière à permettre l'apprentissage (d'une langue) à distance.

22. Penser davantage en termes de trajets adaptés aux besoins: la formation doit être adaptée au maximum à l'individu en tenant compte des compétences à acquérir.

taalondersteuning, enz., maken integraal deel uit van het traject en kan gedeeltelijk op de werkvloer gebeuren.

23. In te zetten op het fysiek sensibiliseren over opleiding en vorming over de regiogrenzen heen.

24. De invoering van transregionale en tweetalige leerplannen en universitaire curricula aan te moedigen, waardoor studenten de lessen of een deel van hun opleiding in een andere taalregio kunnen volgen, zodat de taalkennis van de andere nationale talen verbetert en de interregionale mobiliteit wordt aangemoedigd. Het drietalige curriculum in de rechten dat de universiteiten van Namen en Hasselt samen aanbieden, evenals de mogelijkheid om lessen te volgen in de zusteruniversiteit in het kader van *Leuven-Louvain University Alliance*, zijn goede voorbeelden op dat vlak.

## B. Erkenning van competenties en diploma's

25. De erkenning te harmoniseren van competenties, kwalificaties, opleidingen en diploma's: een gecoördineerde en allesomvattende aanpak te creëren voor de erkenning van buitenlandse en interregionale diploma's en competenties, zodat een erkenning in één Gewest automatisch geldt in alle Gewesten. Er horen officiële attesten te komen met erkende waarde in alle regio's.

26. Competentieverwerving te valideren via getuigschriften, attesten, *microcredentials* met een waarde in alle betrokken regio's, en het systeem van de EVC (erkenning van verworven competenties)- en VAE (*validation des acquis de l'expérience*)-trajecten en ervaringsbewijzen uit te breiden naar alle regio's.

27. Gezamenlijke opleidingstrajecten te organiseren, die leiden tot een kwalificatie en een brug slaan tussen de deelstaten.

## C. Talen

28. Vanaf zeer jonge leeftijd het leren van het Nederlands te stimuleren. Dit uit zich zowel in de ontwikkeling van immersie in het Nederlands in het Franstalig onderwijs als in het voorzien van meer plaatsen in het Nederlandstalig onderwijs. Hetzelfde geldt voor het Frans in het Nederlandstalig onderwijs. Dat kan ook door de verplichting om een tweede landstaal te leren

La formation, l'accompagnement, le soutien linguistique, etc., font partie intégrante du trajet et peuvent être en partie assurés sur le lieu de travail.

23. Sensibiliser en présentiel à l'importance de se former au-delà des frontières régionales.

24. Encourager la mise en place de programmes scolaires et interuniversitaires transrégionaux et bilingues, permettant notamment aux étudiants de suivre des cours ou une partie de leur formation dans une autre région linguistique, afin de renforcer la maîtrise des autres langues nationales et d'encourager la mobilité interrégionale. Le programme d'études trilingue en droit proposé conjointement par les universités de Namur et de Hasselt, ainsi que la possibilité de suivre des cours dans l'université partenaire dans le cadre de la *Leuven-Louvain University Alliance*, constituent de bons exemples en la matière.

## B. Reconnaissance des compétences et des diplômes

25. Harmoniser la reconnaissance des compétences, des titres, des formations et des diplômes: instaurer une approche concertée et globale pour la reconnaissance de diplômes et compétences étrangers et interrégionaux, de telle manière qu'une reconnaissance dans une Région soit automatiquement valable dans toutes les Régions. Prévoir des attestations officielles dont la valeur est reconnue dans toutes les régions.

26. Valider l'acquisition de compétences au moyen de certificats, d'attestations ou de microcertifications dont la valeur est reconnue dans toutes les régions concernées. Étendre le système des parcours EVC (épreuves de vérification des connaissances) et VAE (*validation des acquis de l'expérience*) ainsi que les titres d'expérience à toutes les régions.

27. Mettre en place des parcours conjoints de formation qualifiante, intégrant des passerelles entre entités fédérées.

## C. Langues

28. Stimuler l'apprentissage du néerlandais dès le plus jeune âge. Cela se traduit autant par le développement de l'immersion en néerlandais dans l'enseignement francophone qu'en prévoyant davantage de places dans l'enseignement néerlandophone. Il doit en aller de même pour le français dans l'enseignement néerlandophone. Cela se traduit également par l'obligation d'apprendre

in de klassieke richtingen van het verplicht onderwijs ingericht door de deelstaten.

29. Taalopleidingen en -ondersteuning te stimuleren, intensiveren en personaliseren, door:

- intensieve taalbadan aan te bieden;
- een uitgebreid en financieel toegankelijk aanbod te bieden van taalopleidingsmodules;
- sectorspecifieke taalcursussen te ontwikkelen via opleidingscentra;
- taalcoaching te stimuleren op de werkvloer en bedrijven ertoe aan te zetten om taalplannen op te stellen voor werknemers;
- taalvereisten te herbekijken en de werkgevers te helpen om het relevante vereiste niveau voor taalcompetenties vast te stellen in vacatures door middel van objectieve *tools* zoals de VDAB-taalscan, om onnodig hoge eisen bij te stellen;
- voldoende plaatsen te voorzien;
- de inspanningen op het vlak van taalopleiding te versterken, in het bijzonder via trajecten die aangepast zijn aan de context en aan de sectoren onder druk.

#### D. Rijbewijs

30. Structurele ondersteuning aan te bieden voor het behalen van rijbewijs B, naar analogie van programma's zoals «*Passeport Drive*» en «*Mobil4Job*».

#### IV. WAT BETREFT MOBILITEITSOPLOSSINGEN EN INFRASTRUCTUUR

31. Het openbaar vervoer te verbeteren en te integreren, door:

- een fijnmazig en uitgebreid netwerk te ontwikkelen, inclusief oplossingen voor onregelmatige uren en nachtwerk (bijvoorbeeld voor *Brussels Airport*);
- een gecoördineerd transportnetwerk te creëren tussen de vervoersmaatschappijen (MIVB, De Lijn, NMBS, TEC);

une seconde langue nationale dans les filières classiques de l'enseignement obligatoire organisé par les entités fédérées.

29. Stimuler, intensifier et personnaliser les formations linguistiques et le soutien linguistique:

- proposer des immersions linguistiques intensives;
- proposer une offre étendue et financièrement accessible de modules de formation linguistique;
- développer des cours de langues spécifiques à un secteur, par le biais de centres de formation;
- stimuler le *coaching* linguistique sur le lieu de travail et encourager les entreprises à mettre en place des plans linguistiques pour les travailleurs;
- revoir les exigences linguistiques et aider les employeurs à identifier le niveau d'exigence adéquat en termes de compétences linguistiques dans les offres d'emploi au moyen d'instruments objectifs tels que l'outil d'évaluation des aptitudes linguistiques développé par le VDAB, afin de diminuer les exigences inutilement élevées;
- prévoir suffisamment de places;
- accroître les efforts en matière de formation linguistique, notamment à travers des parcours contextualisés et adaptés aux secteurs en tension.

#### D. Permis de conduire

30. Proposer un soutien structurel pour l'obtention du permis de conduire B, par analogie avec ce que prévoient des programmes tels que «*Passeport Drive*» et «*Mobil4Job*».

#### IV. EN CE QUI CONCERNE LES SOLUTIONS DE MOBILITÉ ET L'INFRASTRUCTURE

31. Améliorer et intégrer les transports en commun:

- développer un réseau dense et étendu, incluant des solutions pour les horaires irréguliers et le travail de nuit (par exemple pour *Brussels Airport*);
- créer un réseau de transport coordonné entre les diverses sociétés de transport (STIB, *De Lijn*, SNCB, TEC);

- |   |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>– te zorgen voor een één-ticket-systeem (onestopshop) en de tariefstructuren en commerciële voorwaarden voor grensoverschrijdende trajecten te harmoniseren, om verwarring en meerkosten te vermijden;</li> <li>– reizigers te voorzien van kwaliteitsvolle informatie via de uitrol van een gemeenschappelijke datahub en een open gegevensportaal;</li> <li>– te investeren in infrastructuur die pendelen tussen de Gewesten vergemakkelijkt.</li> </ul> <p>32. Collectief een mobiliteitsbeleid uit te bouwen rond geïdentificeerde tewerkstellingzones zodat een zone met veel tewerkstelling goed ontsloten is. Dit geldt bijvoorbeeld voor de omgeving van Brussel, waar het essentieel is om de vervoersinfrastructuur en de begeleidingsvoorzieningen naar de voorstedelijke gebieden te versterken, met name voor Brusselse werkzoekenden. Het idee is om het potentieel van deze bevolkingsstromen die de grote steden verlaten, vooral die van Brussel, ten volle te benutten.</p> <p>33. Werkgevers actief te betrekken bij mobiliteitsbeleid en ze aan te moedigen om een proactief mobiliteitsbeleid te voeren, inclusief het aanbieden van mobiliteitsbudgetten, het stimuleren van carpooling en deelplatformen voor moeilijk bereikbare bedrijventerreinen. Daarnaast ook kleinere organisaties te stimuleren om samen te werken aan carpool- of shuttlesystemen.</p> <p>34. Werkgevers te stimuleren om kritisch na te denken over hun mobiliteitsverwachtingen, door:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– hen ervan bewust te maken welke mobiliteitseisen gesteld kunnen worden voor welke functies. Is het rijbewijs B bijvoorbeeld een <i>nice to have</i> of een <i>must have</i>;</li> <li>– duidelijk te maken hoe flexibiliteit in arbeidsvoorwaarden een realistischer verwachtingspatroon rond mobiliteit kan bewerkstelligen, bijvoorbeeld via glijdende uurroosters.</li> </ul> <p>35. De tramlijn naar de luchthaven van Zaventem en de sneltram naar Willebroek te ontwikkelen.</p> <p>36. Fietsinfrastructuur te versterken: de combinatie van fiets en openbaar vervoer te bevorderen.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>– prévoir un système de ticket unique (<i>one-stop shop</i>) et harmoniser les structures tarifaires et les conditions commerciales pour les parcours transfrontaliers, afin d'éviter toute confusion et des surcoûts;</li> <li>– fournir aux voyageurs une information de qualité à partir du déploiement d'un <i>hub</i> de données et d'un portail de données ouvert commun;</li> <li>– investir dans des infrastructures facilitant les navettes entre les Régions.</li> </ul> <p>32. Développer collectivement une politique de mobilité autour de bassins d'emploi identifiés, en faisant en sorte qu'une zone riche en emplois soit bien accessible. Cela s'applique par exemple aux abords de Bruxelles, où il est essentiel de renforcer les infrastructures de transport et les dispositifs d'accompagnement vers les zones périurbaines, notamment pour les demandeurs d'emploi bruxellois. L'idée est de tirer pleinement parti du potentiel de ces flux de population sortant des métropoles, surtout ceux de Bruxelles.</p> <p>33. Associer activement les employeurs à la politique de mobilité et encourager ceux-ci à mener une politique de mobilité proactive, incluant une offre de budgets mobilité ainsi que la promotion du covoiturage et des plateformes de partage pour les zonings industriels difficilement accessibles. Encourager les petites organisations à collaborer pour mettre en place des systèmes de covoiturage ou de navettes.</p> <p>34. Encourager les employeurs à mener une réflexion critique sur leurs attentes en matière de mobilité:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– sensibiliser les employeurs à la question de savoir quelles exigences en matière de mobilité sont requises pour quelles fonctions. Voir, par exemple, si la détention du permis de conduire B est un atout intéressant ou une condition <i>sine qua non</i>;</li> <li>– voir comment la flexibilité des conditions de travail pourrait favoriser des attentes plus réalistes en matière de mobilité, par exemple par l'instauration d'horaires flottants.</li> </ul> <p>35. Développer la ligne de tram vers l'aéroport de Zaventem et la liaison de tram express vers Willebroek.</p> <p>36. Renforcer l'infrastructure cyclable: promouvoir la combinaison du vélo avec les transports en commun.</p> |
|---|--|

## V. WAT BETREFT FINANCIËLE EN FISCALE STIMULANSEN

37. De paritaire comités te verzoeken om na te denken over de mogelijkheid om naar boven af te wijken van de collectieve arbeidsovereenkomsten in arbeidsmarktgebieden waar een tekort aan arbeidskrachten heerst.

38. Financiële en/of fiscale prikkels aan werkzoekenden aan te bieden, door hen bijvoorbeeld te stimuleren om een opleiding te volgen en stagevergoedingen en reiskosten te financieren voor interregionale stagiairs.

39. Fiscale en/of financiële incentives aan specifieke initiatieven te koppelen, zoals het organiseren van taalopleiding op het werk, in plaats van incentives te koppelen aan het aanwerven van een bepaalde doelgroep.

40. De tussenkomst in woon-werkverkeer te optimaliseren en te streven naar een veralgemening van de 80-20-regeling (werkgever 80%, overheid 20%) voor alle werknemers en openbaar vervoerabbonnementen.

41. Eenvoudige en toegankelijke maatregelen te ontwerpen. De huidige premies zijn immers vaak ineffectief wegens onbekend of administratief belastend. Beleidsmaatregelen moeten administratief eenvoudig, toegankelijk, goed bekend en breed gedragen zijn door alle betrokken partijen.

42. Interregionale mobiliteitsbeurzen te introduceren, naar het voorbeeld van Erasmus, voor korte stages (4, 8, 12 of 20 weken) in andere Gewesten.

## VI. WAT BETREFT COMMUNICATIE EN INFORMATIEVOORZIENING

43. Te voorzien in één enkel aanspreekpunt (SPOC) in elk Gewest voor alle betrokken partijen. Dit is cruciaal voor werkzoekenden en bedrijven om de administratieve complexiteit te verminderen.

44. Ervoor te zorgen dat de GDAB's een automatische vertaling van vacatures aanbieden, zodat een breder, anderstalig publiek bereikt kan worden.

45. Actieve marketingcampagnes te voeren. Campagnes in elk Gewest te lanceren, die:

- werkzoekenden en werkgevers informeren over jobpotentieel over de grens en over de bestaande

## V. EN CE QUI CONCERNE LES INCITANTS FINANCIERS ET FISCAUX

37. Inviter les commissions paritaires à mener une réflexion sur la possibilité de déroger à la hausse aux conventions collectives de travail dans les bassins d'emploi en tension.

38. Offrir des incitants financiers et/ou fiscaux aux demandeurs d'emploi: les encourager à suivre une formation et financer des indemnités de stage et de déplacement aux stagiaires interrégionaux.

39. Associer des incitants fiscaux et/ou financiers à des initiatives spécifiques, comme l'organisation de formations linguistiques sur le lieu de travail, plutôt que d'associer des incitants à l'embauche d'un groupe cible donné.

40. Optimiser l'intervention dans les frais de déplacement domicile-lieu de travail: tendre vers une généralisation du régime 80-20 (employeur 80%, pouvoirs publics 20%) à tous les travailleurs et à tous les abonnements de transports en commun.

41. Concevoir des mesures simples et accessibles: les primes actuelles sont souvent inefficaces parce que méconnues ou administrativement contraignantes. Les mesures politiques doivent être simples sur le plan administratif, accessibles, bien connues et soutenues par l'ensemble des parties prenantes.

42. Instaurer des bourses de mobilité interrégionale, sur le modèle d'Erasmus, dédiées aux stages de courte durée dans d'autres Régions (4, 8, 12 ou 20 semaines).

## VI. EN CE QUI CONCERNE LA COMMUNICATION ET L'INFORMATION

43. Veiller à avoir un point de contact unique (SPOC – *single point of contact*) dans chaque Région pour toutes les parties prenantes. C'est fondamental pour les demandeurs d'emploi et les entreprises, et cela permettra de réduire la complexité administrative.

44. Veiller à ce que les SPRE proposent une traduction automatique des offres d'emploi pour qu'elles puissent atteindre un public plus large, parlant une autre langue.

45. Mener des campagnes de marketing actif. Lancer dans chaque Région des campagnes:

- qui informent les demandeurs d'emploi et les employeurs sur le potentiel d'emploi par-delà la frontière

- |   |   |
|---|---|
| <p>maatregelen en ondersteuningsmechanismen in het kader van interregionale mobiliteit;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– vooroordelen over werken in een ander Gewest ontkrachten;</li> <li>– informeren over bestaande maatregelen ter ondersteuning van het invullen van een functie en een goede integratie van de persoon;</li> <li>– sensibiliseren over het belang van mentorschap binnen bedrijven om leerlingen en/of nieuwe werknemers te begeleiden en ervoor zorgen dat ze goed in het bedrijf worden geïntegreerd.</li> </ul> <p>46. Met getuigenissen te werken ten aanzien van werkgevers en werkzoekenden, om de voordelen en positieve ervaringen rond interregionale mobiliteit in de kijker te zetten.</p> <p>47. Gezamenlijke promotiecampagnes en infosessies te organiseren tussen GDAB's en opleidingsverstrekkers.</p> | <p>linguistique et sur les mesures et dispositifs de soutien existants dans le cadre de la mobilité interrégionale;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– qui déconstruisent les préjugés sur le fait de travailler dans une autre Région;</li> <li>– qui informent sur les mesures existantes qui aident à pourvoir une fonction et favorisent une bonne intégration de la personne;</li> <li>– qui sensibilisent à l'importance du tutorat en entreprise afin d'accompagner les apprenants et/ou nouveaux travailleurs et de s'assurer de leur bonne intégration au sein de celle-ci.</li> </ul> <p>46. Compiler des témoignages d'employeurs et de demandeurs d'emploi pour mettre en avant les avantages et les expériences positives en matière de mobilité interrégionale.</p> <p>47. Organiser des campagnes de promotion et sessions d'information communes entre SPRE et opérateurs de formation.</p> |
|---|---|

## **VII. WAT BETREFT BESTRIJDING VAN DISCRIMINATIE EN STEREOTYPEN**

48. De bestaande actieplannen ter bestrijding van discriminatie te evalueren en te bekijken hoe regionale afkomst hierin een element kan zijn.
49. Het bewustzijn bij werkgevers te verhogen: projecten (zoals VOKA *Welt*) kunnen worden gebruikt om bedrijven te begeleiden naar meer inclusiviteit en diversiteit, inclusief het aanpakken van stereotypen en het opstellen van vacatures.
50. Voor effectieve opvolging te zorgen van discriminatiemeldingen: slachtoffers van discriminatie horen ondersteund te worden en er dient voor gezorgd te worden dat meldingen effectief worden opgevolgd.

## **VIII. WAT BETREFT BREDERE SOCIAAL-ECONOMISCHE FACTOREN**

51. Huisvestingsbeleid te integreren in arbeidsmarktbeleid: huisvesting zou erkend moeten worden als een belangrijke drempel voor interregionale mobiliteit. Er moeten oplossingen komen voor betaalbare huisvesting in de buurt van werk.
52. Voor een onthaalbeleid te zorgen van interregionale migranten. Werkzoekenden uit een andere regio dienen

## **VII. EN CE QUI CONCERNE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET LES STÉRÉOTYPES**

48. Évaluer les plans d'action existants de lutte contre les discriminations et examiner quel rôle l'origine régionale peut jouer à cet égard.
49. Augmenter la prise de conscience des employeurs: utiliser des projets (tels que VOKA *Welt*) pour accompagner les entreprises vers plus d'inclusion et de diversité, y compris en les aidant à s'attaquer aux stéréotypes et à rédiger des offres d'emploi.
50. Veiller à un suivi effectif des signalements de discrimination: soutenir les victimes de discrimination et veiller au suivi effectif des signalements.

## **VIII. EN CE QUI CONCERNE LES FACTEURS SOCIOÉCONOMIQUES PLUS LARGES**

51. Intégrer la politique du logement dans la politique du marché de l'emploi comme seuil important pour la mobilité interrégionale. Il convient de trouver des solutions de logements abordables à proximité du travail.
52. Veiller à une politique d'accueil en faveur des migrants interrégionaux. Les demandeurs d'emploi issus

de mogelijkheid te krijgen om ondersteuning te krijgen bij het verhuizen, inclusief begeleiding bij het zoeken naar een geschikte woonst, onderwijs of opvang voor kinderen of een passende job voor de partner van de betrokkene.

53. Voor flexibele en toegankelijke kinderopvang te zorgen, met bijzondere aandacht voor arbeidsmarktgebieden, in het bijzonder transregionale en grensoverschrijdende gebieden. De vorming en betrokkenheid van publiek-private partnerschappen en kinderdagverblijven in of nabij bedrijvzones hoort te worden aangemoedigd. Deze dimensie zou moeten worden geïntegreerd in het activeringsbeleid en de steunmaatregelen voor arbeidsmobiliteit, waarbij voorrang wordt gegeven aan werknemers en personen die actief een opleiding volgen.

54. Te focussen op de kwaliteit van jobs en arbeidsomstandigheden: het creëren van kwalitatieve jobs met goede arbeidsvoorwaarden te stimuleren en het aantal onzekere contracten of ongunstige uren die mobiliteit bemoeilijken dient verminderd te worden.

55. De sociale partners, met name de vakbonden en werkgeversorganisaties, systematisch te betrekken bij het verbeteren van het sociaal-economische kader om interregionale mobiliteit te versterken.

## **IX. WAT BETREFT MONITORING EN ONDERZOEK**

56. Voortdurende en gedetailleerde monitoring en onderzoek te doen, door regelmatig te peilen naar pendelstromen tussen regio's, inclusief op gemeentelijk en stedelijk niveau, om knelpunten in kaart te blijven brengen.

57. In de studies van de GDAB's een luik te integreren betreffende de structurele monitoring van de evolutie van de belemmeringen voor interregionale mobiliteit.

58. De uit te voeren acties (zoals informatiesessies voor bepaalde beroepen of netwerkacties) af te stemmen op specifiek vastgestelde behoeften.

59. De relevantie te evalueren van *feedback* door werkgevers over kandidaten die door de GDAB's van een ander Gewest zijn voorgesteld.

d'une autre région doivent pouvoir obtenir un soutien au déménagement, et bénéficier aussi d'un accompagnement dans la recherche d'un logement approprié, d'un établissement d'enseignement ou d'un service de garde pour les enfants, ou encore d'un emploi adapté pour le conjoint de l'intéressé.

53. Fournir des services de garde d'enfants souples et accessibles, en veillant à une attention particulière aux bassins d'emploi notamment transrégionaux et transfrontaliers et en impliquant et en encourageant des partenariats publics-privés et les crèches dans ou à proximité des zonings d'activités économiques. Veiller à intégrer cette dimension dans les politiques d'activation et les aides à la mobilité de l'emploi en donnant priorité aux travailleurs ainsi qu'aux personnes activement en formation.

54. Mettre l'accent sur la qualité des emplois et des conditions de travail: encourager la création d'emplois de qualité offrant de bonnes conditions de travail, et réduire le nombre de contrats précaires ou d'horaires inconfortables qui entravent la mobilité.

55. Associer systématiquement les partenaires sociaux, notamment les syndicats et les organisations patronales, au processus d'amélioration du cadre socioéconomique afin de renforcer la mobilité interrégionale.

## **IX. EN CE QUI CONCERNE LE SUIVI ET L'ANALYSE**

56. Réaliser un suivi et une analyse permanents et détaillés: analyser régulièrement les flux de navetteurs entre les Régions, y compris au niveau des villes et des communes, pour identifier les difficultés de manière durable.

57. Intégrer un suivi structurel de l'évolution des obstacles à la mobilité interrégionale dans les études faites par les SPRE.

58. Cibler les actions à mettre en œuvre (telles que des sessions d'information propres à certaines professions ou des dispositifs de mise en relation) sur la base de besoins spécifiquement identifiés.

59. Évaluer la pertinence d'un retour des employeurs sur des candidats proposés par le SPRE d'une autre Région.

## X. WAT BETREFT POLITIEKE VISIE EN GEDRAGENHEID

60. Overleg of een dialoog te organiseren tussen de deelstaten inzake het activeringsbeleid en het definiëren van het passende werkaanbod vanuit een interregionaal perspectief.

61. Asymmetrisch beleid te integreren in een overkoepelende visie en te erkennen dat Gewesten eigen accenten kunnen leggen, terwijl ervoor wordt gezorgd dat dit gebeurt binnen een gedeelde visie waar samenwerking nodig is. Een «one-size-fits-all»-beleid is niet realistisch. Diverse beleidsdomeinen horen bij deze problematiek te worden betrokken.

62. De afstemming tussen vacatures en werkzoekenden te versterken vanuit een interregionaal perspectief, op basis van een gemeenschappelijk competentiekader en de geografische locatie.

## XI. WAT BETREFT SPECIFIEKE INITIATIEVEN OF PROJECTEN ALS GOEDE PRAKTIJK

63. Mentorprogramma's zoals het *DUO for a JOB* mentorprogramma te ondersteunen en te promoten: intergenerationele en interculturele mentorprogramma's zijn efficiënt en helpen jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt via netwerken en individuele begeleiding bij het overwinnen van taalbarrières en het zien van kansen buiten hun eigen Gewest.

64. Het «Beroepenpunt / *Cité des métiers*» model uit te breiden: dit functioneert als een SPOC in Brussel, bundelt het aanbod van verschillende opleidingen en kan dienen als een goede praktijk voor andere deelstaten.

## X. EN CE QUI CONCERNE LA VISION ET LE SOUTIEN POLITIQUES

60. Organiser une concertation ou un dialogue entre les entités fédérées autour des politiques d'activation et la définition de l'offre d'emploi appropriée dans une perspective interrégionale.

61. Intégrer une politique asymétrique dans une vision globale: reconnaître qu'une Région peut définir ses propres priorités, mais faire en sorte que cela se fasse dans le cadre d'une vision partagée qui nécessite une collaboration. Une politique uniforme n'est pas réaliste. Veiller à associer différents domaines politiques à cette problématique.

62. Renforcer le *matching* entre les offres d'emploi et les demandeurs d'emploi dans une perspective interrégionale, en fonction d'un référentiel de compétences commun et de la localisation géographique.

## XI. EN CE QUI CONCERNE LES INITIATIVES OU PROJETS SPÉCIFIQUES COMME EXEMPLES DE BONNE PRATIQUE

63. Soutenir et promouvoir des programmes de mentorat tels que *DUO for a JOB*: les programmes de mentorat intergénérationnels et interculturels sont efficaces et aident les jeunes éloignés du marché du travail, grâce à des réseaux et à un accompagnement individualisé, à surmonter les barrières linguistiques et à voir des opportunités en dehors de leur propre Région.

64. Étendre le modèle «*Cité des métiers / Beroepenpunt*»: celui-ci fonctionne comme un point de contact unique à Bruxelles, regroupe l'offre de différentes formations et peut servir de bonne pratique pour d'autres entités fédérées.