



RAPPORT D'ACTIVITÉS 2023

Mission Locale pour l'Emploi de Bruxelles-Ville
Boulevard d'Anvers, 26 - 1000 Bruxelles  02 211 10 30
<http://missionlocalebxlville.be>



#FaisLaDifference



Le mot de la direction

L'année 2023 a été une période de défis et de solutions à trouver, mais surtout de grandes réalisations pour la Mission Locale pour l'Emploi de Bruxelles-Ville.

Grâce au soutien de notre Conseil d'Administration et à l'implication de nos employé.e.s et ouvrier.ère.s, nous avons non seulement atteint nos objectifs, mais également renforcé notre rôle d'accompagner efficacement les chercheurs d'emploi bruxellois.

Cette année, nous avons continué à innover dans nos approches et à étendre nos services pour répondre aux besoins évolutifs de notre public.

Vous découvrirez dans ce rapport l'ensemble de nos réalisations et les nombreux nouveaux outils mis en place. Ces initiatives illustrent et renforcent notre volonté de répondre de manière globale aux défis auxquels sont confrontés les chercheur.euse.s d'emploi, en abordant de manière spécifique les problématiques qui influencent leur parcours professionnel.

L'énergie déployée par notre personnel, la collaboration entre équipes, la prise en compte de l'évolution du marché de l'emploi et l'ouverture aux partenaires ont constitué un cocktail gagnant.

Merci et bravo à vous tou.te.s cher.ère membres de notre Mission Locale. Merci aussi aux membres de nos CA et AG et aux multiples partenaires et pouvoirs subsidiaires.

Merci enfin aux plus de 2000 chercheur.euse.s d'emploi qui nous ont fait confiance en 2023.

Que vos désirs et projets se réalisent pour un épanouissement personnel couplé à une contribution de vos talents au sein de notre société.

Ensemble, nous faisons la différence !

Fabrice Schuller
Directeur général

Sommaire

<u>04</u>	A propos
<u>06</u>	L'accompagnement individuel
<u>08</u>	Contrats de Quartier
<u>14</u>	Accompagnement de groupe
<u>20</u>	Optimiser la recherche d'emploi
<u>26</u>	Deux initiatives phares
<u>32</u>	Nos Espaces Publics Numériques
<u>36</u>	Accompagnement d'ouvrier.ère.s
<u>42</u>	Faire la différence avec la communication
<u>50</u>	Perspectives générales

A propos de nous



Ce que les chercheurs d'emploi disent de nous

“Peu qualifiée et sans expérience, je ne savais pas par où commencer. Grâce à la Mission Locale, j’ai trouvé ma voie. Les formations m’ont préparée à mon nouveau poste en administration!”

Nadia

“Après des années de galère, la Mission Locale m’a aidé à me reconnecter. Du CV aux entretiens, ils étaient là. Maintenant, j’ai décroché un job en logistique.”

Volkan

“Deux ans sans boulot, c’était dur. Les formations ici m’ont donné les compétences et la confiance nécessaires. Maintenant, je m’éclate dans un job de service client!”

Sarah

“J’étais perdu avec le français et l’informatique, mais la Mission Locale m’a vraiment boosté. Aujourd’hui, j’ai un super job dans la vente. Merci pour tout le soutien!”

Laura

VISION & VALEURS

Notre mission est de fournir un soutien essentiel aux chercheurs d'emploi et de simplifier le recrutement pour les entreprises locales.

Nous visons à offrir à chaque personne une **chance équitable sur le marché du travail** grâce à un accompagnement personnalisé et des ressources adaptées.

Nous proposons des services conçus pour aider les demandeurs d'emploi bruxellois à **surmonter les défis** de leur parcours professionnel, incluant des **conseils individualisés, des formations ciblées et du soutien psychologique**. Notre objectif est de maximiser les chances de succès de nos candidats et de soutenir la croissance des entreprises locales.

Notre engagement : faire la différence dans la vie professionnelle des Bruxellois en les aidant à réaliser leur potentiel et en soutenant la croissance des entreprises locales.



Egalité des chances

Nos actions reposent sur l'égalité des conditions dans l'accès à la formation ou à l'emploi.



Collaboration

Parce qu'ensemble nous sommes plus forts, nous collaborons avec nos partenaires pour répondre aux besoins de notre public



Curiosité et innovation

Nous sommes des résolveurs de problèmes axés sur les résultats. Nous proposons la meilleure solution possible.

L'accompagnement individuel

En 2023, un accompagnement spécifique a bénéficié à chaque CE autour des étapes ci-après



Accueil

Nous accueillons et orientons les nouveaux arrivants avec bienveillance et sans jugement en créant un environnement inclusif dès la première visite.



Information

Nous fournissons des informations essentielles sur les services que nous offrons.



Bilan du parcours

Nous réalisons un bilan complet, prenant en compte les éléments facilitant et limitant le parcours professionnel.



Détermination du projet

Chaque parcours commence par la définition claire d'un projet professionnel personnalisé.



Techniques recherche

Nous enseignons les compétences clés pour la recherche d'emploi : la rédaction de CV, la préparation aux entretiens et les compétences numériques.



coaching en image

Notre coaching en image prépare les candidats à faire une impression positive lors de leurs entretiens d'embauche.



Événement employeurs

Nous organisons des rencontres avec les employeurs, comme les Job Days, pour favoriser le réseautage direct.



Candidature ciblée

Nous aidons à établir des contacts avec les employeurs et préparons les candidats pour ces rencontres cruciales.



Soutien post-placement

Nous offrons un soutien continu après la mise en formation ou l'emploi pour assurer une intégration réussie



Résultats#

	Nombre de chercheur.euse.s d'emploi accompagné.e.s	Nombres de sorties positives emploi/formation
2023	1743 personnes	810 personnes = 46%
2022	1779 personnes	800 personnes = 45%
2021	1759 personnes	704 personnes = 40%
2020	1402 personnes	546 personnes = 38 %

Contrats de Quartier



Contrat de Quartier des Marolles

Ce projet s'est terminé en novembre 2023 et visait à soutenir les chercheur.seuse.s d'emploi (CE) du périmètre particulièrement éloigné.e.s du marché du travail dans une antenne de proximité pour leur permettre d'acquérir les compétences nécessaires pour répondre aux attentes du marché. Ce projet incluait un **Espace Public Numérique** (EPN) composé de 10 ordinateurs accessibles aux CE pour leur recherche d'emploi ainsi qu'aux associations des Marolles.

Par rapport à un accompagnement classique à la Mission Locale, les CE étaient suivis de manière plus régulière, une grande part d'entre eux toutes les semaines.

Sur l'ensemble du Contrat de Quartier, de 2020 à 2023, plus de **500 personnes ont bénéficié d'un accompagnement individuel** ou de groupe avec 54 % de mises à l'emploi ou en formation. En 2023 ce sont 121 CE qui ont été accompagnés.

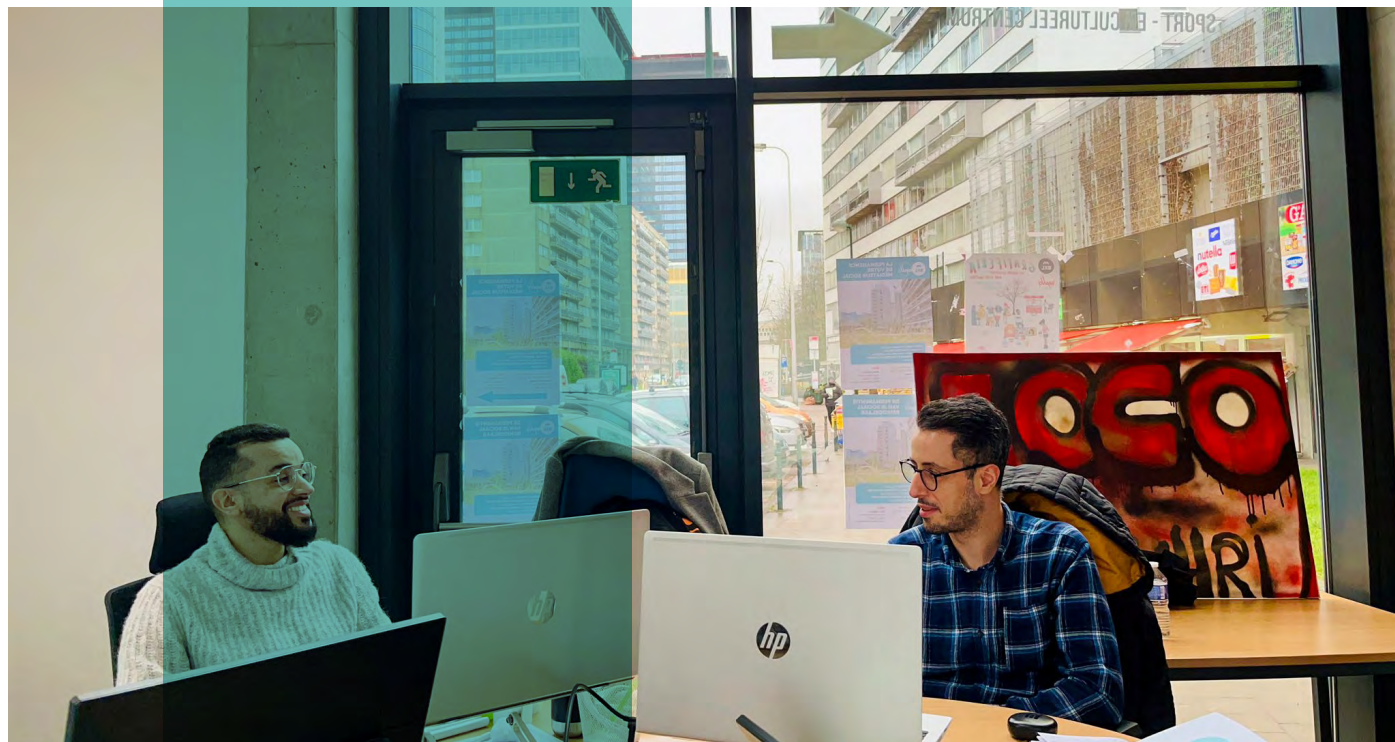
Contrat de Quartier Hélicopt-Anvers

Ce projet consiste en la création d'une antenne « emploi » de quartier, au cœur du périmètre Hélicopt-Anvers, partagée avec d'autres structures pour créer une dynamique et constituer un pôle d'attraction du public.

Elle est consacrée aux **technologies digitales** et comporte un EPN et une antenne emploi décentralisée. Là, deux conseillers emploi de la Mission Locale mènent des **actions d'accompagnement individuel et de groupe** à destination des demandeur.euse.s du quartier.

De plus, ces deux conseillers consacrent une partie de leur temps sur le terrain, à la **rencontre des associations et de la population du périmètre**. Ils ont donc une mission de sensibilisation, d'information et d'orientation du public vers l'antenne « emploi » du quartier. Cette mission prend la forme de permanences « emploi » au sein d'associations partenaires, organisation de séances d'information, participation à des activités organisées par ces partenaires, etc. Ces conseillers seront également en charge de la gestion de l'EPN (dans le courant 2024).

En 2023 nous avons travaillé à la mise en place de ce contrat de quartier : recherche d'un local partagé, planification des activités, conceptions des outils pédagogiques pour les ateliers, rencontre avec les associations de terrain du quartier, etc.
Malgré l'absence d'antenne, nous avons pu accompagner une quarantaine de CE au siège de l'asbl en individuel et via des ateliers de recherche d'emploi.



Contrat de Quartier Versailles

Ce projet a été initié en 2023 mais ne se déploiera qu'en 2024 et s'articule de la manière suivante :

Partenariat avec des associations du quartier proches du public cible.

Nous comptons notamment collaborer avec l'asbl Projets Versailles avec laquelle nous avons déjà travaillé dans le passé lors du Hackathon NOH, Team4NOH, l'association FEMMA qui propose un soutien aux femmes du quartier, etc.. L'objectif de ce partenariat est d'identifier et sélectionner des femmes susceptibles de participer à nos ateliers de remobilisation et de détermination de projet professionnel.

Réalisation d'ateliers de reprise de remobilisation/confiance en soi hebdomadaires

Ateliers de prise de parole, réflexion citoyenne (organismes d'éducation permanente), self-defense, activités d'autonomisation (gérer son budget, etc.), participation à des activités culturelles, etc. Ces ateliers sont organisés par l'assistante sociale de la Centrale de l'Emploi. Dans ce cadre également nous rechercherons des collaborations. Nous contacterons des associations telles que le Groupe Santé Josaphat avec le projet « Pâtes au beurre ».

Réalisation d'ateliers de détermination professionnelle hebdomadaires

Bilan socioprofessionnel, bilan de compétence, réalisation de CV et lettres de motivation, visite de partenaires emploi/formation (Actiris, Centres de formation, Syndicats, Cité de métiers, etc.).

Accompagnement vers l'emploi individualisé

Entretiens d'une heure toutes les deux semaines en moyenne afin d'aborder des problématiques externes au groupe mais également pour guider les femmes vers la concrétisation de leur projet professionnel (postuler à des offres d'emploi, se préparer à un entretien d'embauche, etc.).



Accompagnement de groupe



Groupe d'orientation professionnelle

Définition d'un projet professionnel en vue d'une insertion directe sur le marché de l'emploi ou dans un objectif de formation qualifiante.

L'accompagnement relève à la fois d'une compréhension du monde du travail, d'une confrontation à l'environnement professionnel et d'une dimension personnelle : connaissance de ses caractéristiques professionnelles, objectifs individuels clairs, autonomie, confiance.

Détermination ciblée

Sensibilisation et découverte d'un métier précis pour confirmer/infirmier un projet professionnel dans les domaines suivants : vente, sécurité, programmation, santé.

Vitrines aux savoir faire

Modules de confirmation de compétences en **vente, nettoyage, logistique-cariste, HoReCa, ouvrier de maintenance et sécurité** (agent de gardiennage).

Outre le coaching de groupe, les participants bénéficient également d'un rafraichissement de leurs connaissances/compétences par des modules de formations courtes et ciblées : brevet cariste, techniques de nettoyage, techniques de vente, VCA (brevet de sécurité sur chantier), normes HCCP (HORECA). A l'issue de ces vitrines, l'organisation de jobdays donnent l'occasion aux participants de rencontrer des employeurs.

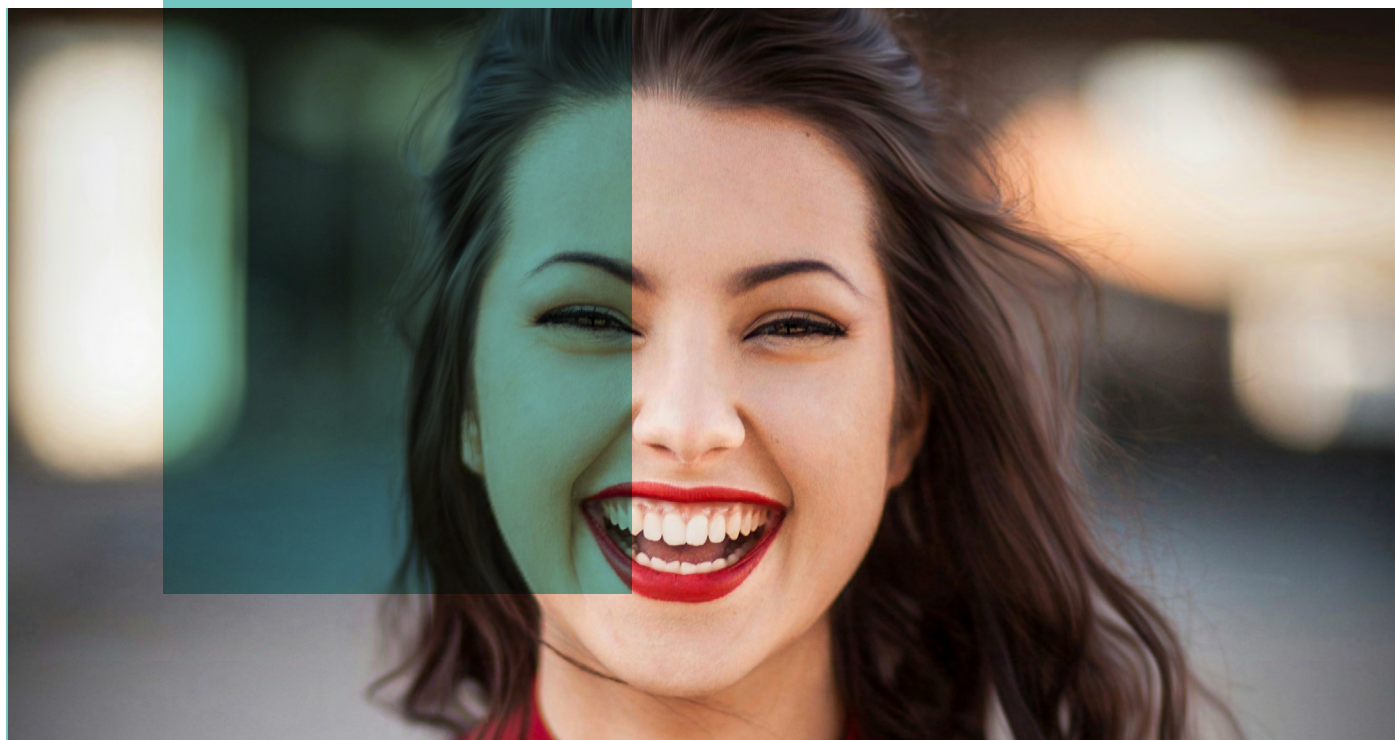
L'objectif est de permettre aux CE de **mettre en valeur leurs compétences directement en présence d'employeurs pour favoriser l'embauche** sans les freins liés aux lettres de motivation, CV et entretiens de sélection.

Vitrines de formation

Destinés aux personnes qui souhaitent entrer en formation qualifiante, ces modules sont axés sur la préparation aux entretiens de motivation et sur la sensibilisation aux tests psychotechniques.

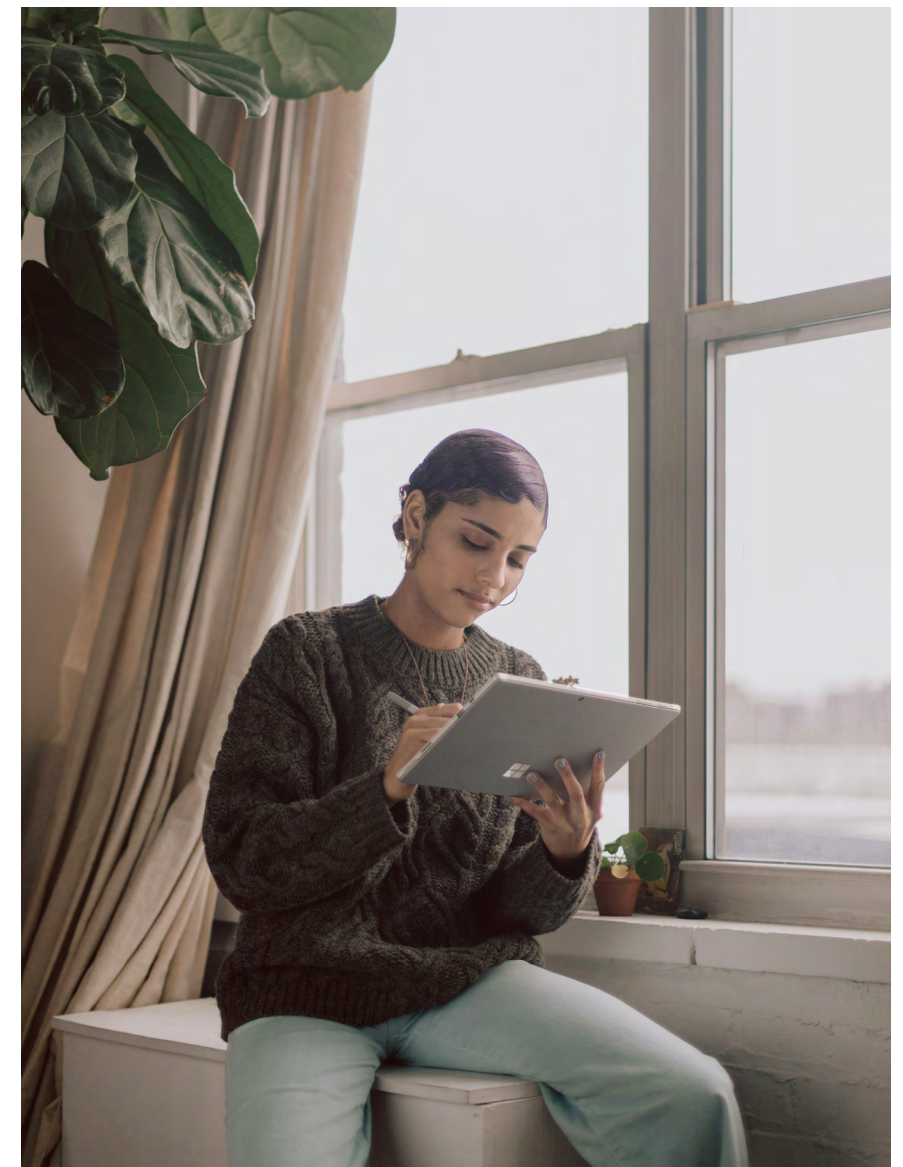
Look@Job

Module d'accompagnement de groupe et suivi individuel dont le but est de sensibiliser à l'importance de faire une bonne première impression lors des entretiens d'embauche. Contenu: acquisition des codes comportementaux et travail sur la communication non-verbale.



Nouveaux Départs

Programme de remobilisation et de détermination d'un projet professionnel destiné aux femmes victimes de violences conjugales. L'objectif de ce programme est de leur redonner confiance en elles et leur permettre d'envisager une nouvelle vie professionnelle.



Résultats généraux

	Nombre de groupes	Nombres de participants	Nombre de sorties positives emploi/formation
2023	21	181	90=50%
2022	21	191	105=55%
2021	19	191	117=61%
2020	18	143	98=69%

Résultats Look@Job

	Rendez-vous individuels	Nombres de groupes	Nombre de participants
2023	109	17	150
2022	116	21	179
2021	110	23	189

Résultats prospection juin 2023-décembre 2023

Organisation de Job Day 5

Nombre d'employeurs 10

Rencontre avec les candidats 50

Contrats décrochés 25

Plus de chiffres

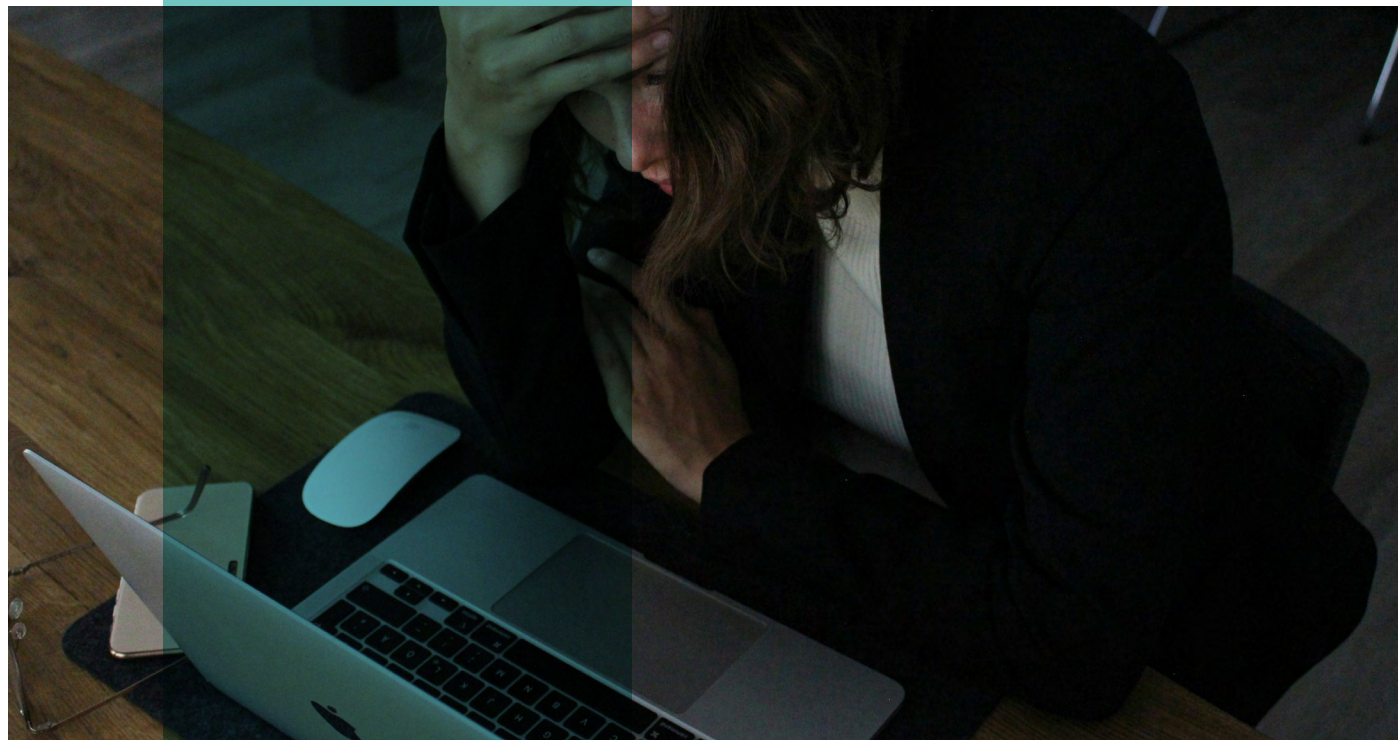
92

Employeurs ont été prospectés afin de dénicher les opportunités d'emploi.

130

postes à pourvoir au total (offres d'emploi).

Optimiser la recherche d'emploi



Module de gestion de stress

En réponse à l'augmentation notable des cas d'anxiété, de burnout, et d'autres problèmes de santé mentale, **nous avons lancé en septembre 2023 le module "Gestion du stress"** en tant que projet pilote et sans communication externe préalable. Nous avons en effet constaté de nombreux blocages liées à la gestion du stress, notamment lors des entretiens d'embauche. L'objectif principal du module est d'aider les participants à reconnaître et à apprivoiser leur stress en leur fournissant des

GESTION DU STRESS

2023

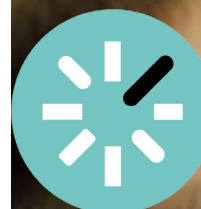
GUIDE - MISSION LOCALE POUR L'EMPLOI DE BRUXELLES-VILLE



GUIDE :
COMMENT GÉRER
VOTRE STRESS LORS
DE VOTRE
ENTRETIEN
D'EMBAUCHE ?

IDENTIFIEZ VOTRE STRESS

Votre stress peut être votre allié
comme votre pire ennemi.
À vous d'apprendre à gérer son
intensité et d'adopter une recherche
d'emploi plus zen.



#FaisLaDifférence

leur stress tout en leur fournissant des méthodes efficaces. Le programme se déroule une fois par mois, et est accessible à toutes les personnes inscrites à la Mission Locale, en séance de groupe ou individuelle. Chaque session de groupe dure une matinée, de 9h30 à 12h, et est accessible une seule fois par personne.

Bien qu'il ne remplace pas un suivi psychologique ou un travail thérapeutique de long terme, ce module sert d'introduction à la notion souvent évoquée mais mal comprise du « stress ».

Au total, **20 personnes** y ont participé, réparties en trois groupes.

Module D-Stress

Parallèlement, le module “D-stress” propose une approche complémentaire centrée sur les techniques de sophrologie. L'objectif de ce module est de fournir aux chercheur.euse.s d'emploi des outils pratiques pour gérer leur stress, utiles tout au long de leur parcours professionnel.

Ensemble, les modules “Gestion du Stress” et “D-stress” offrent une exploration complète du stress, combinant théorie et pratique pour une meilleure gestion du stress au quotidien.



De nouveaux outils

Explorama

Orientation

Utilisé pour l'orientation professionnelle, il permet de découvrir différents univers professionnels et de se projeter dans un environnement.



Les visages

Photolangage

Utilisé dans nos modules pour la première impression : chaque participant choisit un visage qui représente une autre personne du groupe. Il est également utilisé pour exprimer comment on se sent (par exemple : dans sa recherche d'emploi, à l'issue du module,...).



Les défis de l'entretien

Entretien d'embauche

Cet outil vise à préparer à l'entretien d'embauche ou d'entrée en formation. La personne pioche une question au hasard et tente d'y répondre du mieux qu'elle peut.



Ingrédients du travail

Orientation et préparation

L'outil vise à clarifier les éléments indispensables recherchés dans un emploi / une entreprise.



Qualités & Défauts

Orientation

L'outil sert à identifier ses qualités et ses points à améliorer ainsi qu'à développer sa réponse (question souvent posée en entretien)

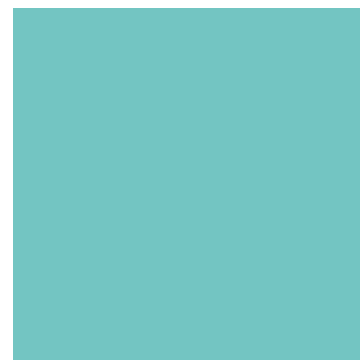
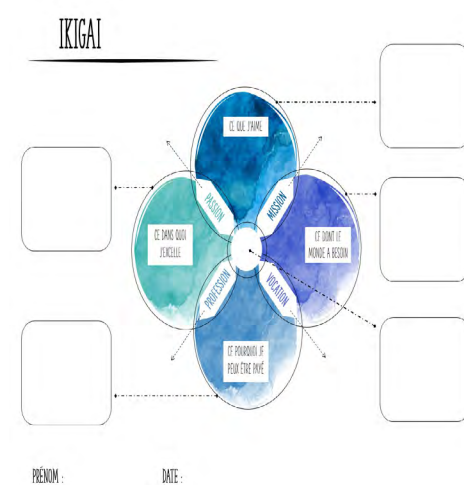


Ikigai

Photolangage

A travers le photolangage, les participants tentent de découvrir leur Ikigai. L'objectif est de déterminer ce qui nous fait nous lever le matin et ce qui donne du sens à notre vie.

L'ikigai permet de mettre en relation : nos compétences, nos valeurs, nos centres d'intérêts, nos savoirs etc. – et ce pour trouver ce qui nous fait vibrer.



MON MBTI

GUIDE – LA MISSION LOCALE POUR L'EMPLOI DE BRUXELLES-VILLE



Mon MBTI

Entretien d'embauche

Le MBTI (Myers Briggs Type Indicator) évalue le profil de personnalité psychologique des chercheurs d'emploi. C'est un outil qui permet d'apprendre à mieux se connaître mais, aussi à mieux comprendre les autres.



Initiatives phares : sensibilisation et dépistage



Détecter les violences conjugales

Dans le souci d'améliorer notre soutien aux chercheurs d'emploi confrontés aux violences conjugales, nous avons développé un syllabus dédié à la détection de ces situations pour nos conseillers. Ce syllabus a été rédigé par une de nos conseillères emploi, spécialisée et formée sur les questions de violences conjugales.

Ce syllabus, fruit d'un travail approfondi, comprend des modèles théoriques, des études de cas, et des recommandations pratiques pour identifier les signes de violence.

L'objectif de ce syllabus est double : tout d'abord, il vise à fournir à nos conseillers les outils et les connaissances nécessaires pour reconnaître les signes de violence conjugale chez nos bénéficiaires. Ensuite, il a pour but de les sensibiliser aux spécificités de ces situations délicates, afin qu'ils puissent apporter un soutien adapté et bien informé aux victimes.

Après sa rédaction, le syllabus a été présenté par notre conseillère à tous les employés pour assurer une compréhension approfondie et une mise en œuvre effective des protocoles de détection.



Syllabus théorique Les violences conjugales



Les troubles neurodéveloppementaux

En 2023, un projet pilote avec l'ULB, en collaboration avec la Febisp, s'est développé afin de proposer aux Asbl du secteur de l'ISP **une sensibilisation et des actions de dépistage de troubles neurodéveloppementaux.**

Il s'agit de troubles présents depuis la petite enfance et persistants, ils comprennent les troubles du développement de l'attention, du développement des interactions sociales et de la communication, les troubles spécifiques des apprentissages, du développement moteur ainsi que du développement

intellectuel. Lorsqu'ils sont pris en charge, ces troubles peuvent être régulés de différentes manières. **Toutefois, ils sont généralement sous-diagnostiqués, ce qui peut impacter négativement le parcours scolaire et professionnel des personnes,** notamment via des difficultés d'orientation professionnelle, lors d'examens, lors d'entretiens d'entrée en formation ainsi que dans leur environnement professionnel par exemples.

Ce projet prend racine via une étude menée par les asbl Fobagra et Apeda (Grammaticos & Van Kol, 2021) qui montrait que sur un échantillon de 63 personnes dans un parcours d'insertion professionnelle, 28 personnes présentaient un profil de suspicion de trouble dys. Malgré ce faible échantillon, des études menées à plus larges échelles montrent qu'un pourcentage non négligeable de personnes présentent ce type de troubles parmi la population tout venante.

L'objectif du projet de la HUB était donc de mettre en place une série d'actions au sein de différentes Asbl afin d'aborder ces troubles neurodéveloppementaux pour le public en insertion professionnelle. Pour ce faire, **un neuropsychologue a été engagé pour l'ensemble du secteur et la Mission Locale s'est portée volontaire afin de l'accueillir dès le mois de mai 2023 au sein de nos locaux, chaque mercredi après-midi.**

Les Missions du neuropsychologue au sein de la Mission Locale sont diverses. Tout d'abord, des

troubles neurodéveloppementaux sont proposés aux chercheurs d'emploi accompagnés à la Mission Locale, aux travailleurs engagés sous contrat DEIES ainsi que pour l'ensemble du personnel de la Mission Locale. Pour les personnes qui réalisent ce processus, il s'agit d'une opportunité d'investiguer leur fonctionnement cognitif et de réfléchir à la manière de compenser d'éventuelles difficultés professionnelles avec des outils et des aménagements de travail ou de formation (par exemple au niveau de l'organisation, la planification et la gestion du temps au travail).

De plus, il s'agit également d'un **processus qui vise la reconstruction de l'estime de soi ainsi qu'une meilleure compréhension de ses besoins sur le lieu de travail** ou de formation. Le processus dure généralement 9 séances, au tarif de 11 euros (projet repris sous la Convention Psychologue de Première Ligne) par entrevue, la première étant gratuite. Dès le lancement du projet, la **Mission Locale a pris la décision de prendre en charge le coût total des séances afin que cela ne représente pas un frein pour le public en grande précarité**. A ce stade, nous n'avons pas encore eu de retours au sujet du nombre de personnes qui ont réalisés cette investigation.

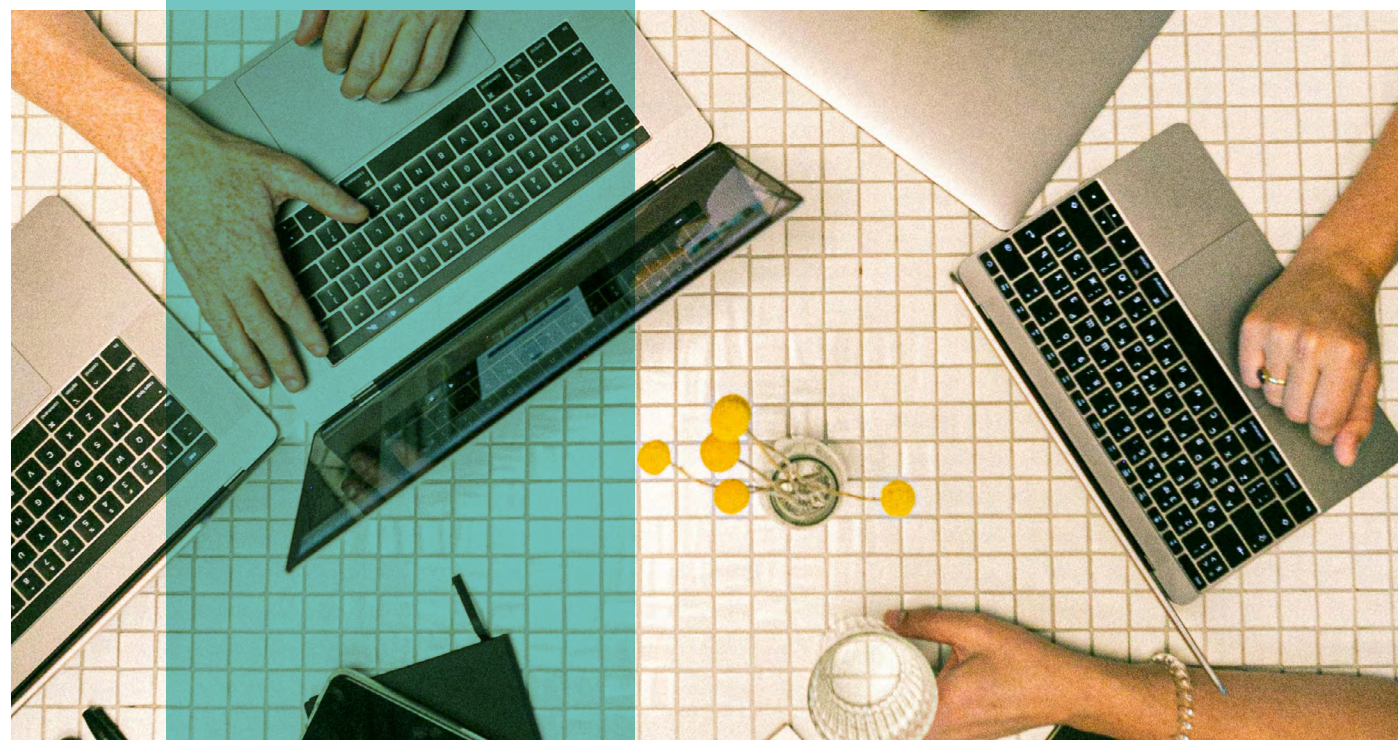
Ensuite, il a également été organisé **des séances d'information à destination des acteurs de terrain**. Au total, environ 30 employés (conseillers, formateurs, réceptionnistes, etc.) de la Mission Locale ont reçu

une sensibilisation au sujet des troubles neurodéveloppementaux par le neuropsychologue, via 4 séances d'informations organisées dans nos locaux.

Ces séances ont permis aux employés de la Mission Locale d'être davantage informés sur ces troubles et ont permis de nombreuses réflexions sur la manière de faciliter l'accompagnement et améliorer l'alliance de travail avec les chercheurs d'emploi ainsi que les travailleurs en insertion professionnelle de la Mission Locale.

Une grille de dépistage des troubles a également été distribuée à l'ensemble des travailleurs ayant participé aux sensibilisations afin de faciliter la détection des difficultés auprès du public accompagné en Mission Locale, et améliorer l'orientation vers le neuropsychologue.

Nos Espaces Publics Numériques



Lancement de l'atelier "My Actiris"

L'Espace Public Numérique (EPN) constitue un volet essentiel de nos services, afin de renforcer les compétences numériques et l'autonomie des chercheurs d'emploi dans leur parcours vers l'emploi. Ce module lancé par notre conseiller Etic, répond à la nécessité d'accompagner les chercheurs d'emploi face aux contrôles stricts du service Disponibilité d'Actiris. Ce service vérifie si les démarches de recherche d'emploi enregistrées sur leur profil MyActiris sont conformes aux exigences.

L'objectif de ce module est donc de guider les CE dans la mise à jour de leur profil et dans l'encodage de leurs candidatures, afin d'éviter les convocations stressantes et potentiellement pénalisantes pour les CE.

En 2023, deux sessions du module MyActiris ont été organisées. Chaque session s'est déroulée sur une semaine, avec des horaires de 9h à 12h et un maximum de 12 participants par session.



Résultats de l'EPN d'Yser

RDV
ETIC prévus **679**

RDV
présents **449**

Nombre de
CE différents **253**

Atelier
MyActiris **11**

Plus de chiffres

1166

Passages libre

230

Nombre de CE
différents

Résultatst de l'EPN de Bockstael

RDV
ETIC prévus **342**

RDV
présents **232**

Nombre de
CE différents **75**

Ateliers initiation
à l'informatique **33**

Accompagnement d'ouvrier.ères en contrat d'insertion



Dispositif Emploi d'Insertion en Economie Sociale

Il s'agit de **contrats « aidés »** (rémunération prise en charge par Actiris) **qui permettent à 44 ouvriers.ères de bénéficier d'un emploi pour une durée maximale de 2 ans en étant sur le payroll de la Mloc.** La finalité est l'acquisition de savoir-faire et de savoir-être pour décrocher un emploi durable et de qualité pendant ou après la fin de contrat d'insertion.

Le focus est mis sur le volet pédagogique (pratique sur le terrain, formation théorique, certifications spécifiques aux métiers), la guidance psychosociale

pour résoudre les problématiques entravant l'emploi durable et les techniques de recherche d'emploi (CV, lettre de motivation, codes comportementaux, préparation à l'entretien d'embauche...).

En 2023, des contrats débutant et se terminant chaque mois, la Mission Locale a accompagné 69 personnes dans ce cadre.

Des partenariats pédagogiques sur le terrain ont été mis en place avec les services de la Ville de Bruxelles dans le domaine de la voirie, des espaces verts et des logements sociaux. 14 ouvriers aide-jardiniers ont été affectés dans les équipes de la Ville de Bruxelles. 10 ouvriers balayeurs de rues ont été affectés dans les équipes de la Ville de Bruxelles. 12 ouvriers en rénovation bâtiment ont été affectés au Logement Bruxellois

Enfin, **8 contrats sur 44 étaient consacrés à notre régie du bâtiment Récube** : rénovation, réactivation et réemploi. Des chantiers de construction favorisant le réemploi de matériaux recyclés et les circuits courts, ont généré des rentrées financières via les contributions des « clients » (asbl, organismes publics, particuliers). Ces rentrées d'argent réduisent l'intervention des subsides publics.

Résultats

	Nombre de CE accom- pagnés	Nombre fins de contrat	Nombre mises à l'emploi parmi ces fins de con- trats	Nombre de mises en formation parmi ces fins de contrats	Taux de mise à l'emploi/for- mation
2023	69	27	13	1	52%
2022	71	30	15	2	56%
2021	72	26	6	2	31%

Bilan

Le taux (52 %) de mise à l'emploi et en formation peut être considéré comme très positif compte tenu du profil des chercheurs d'emploi : inoccupation de longue durée, absence de qualification ou diplôme inférieur à la 4ème année de l'enseignement secondaire, moyenne d'âge élevée (+ de 45 ans). Le taux de mise à l'emploi légèrement inférieur à 2022, peut s'expliquer par une diminution des offres d'emploi par rapport à 2022, une année exceptionnelle portée par la fin de la pandémie Covid 19 et la relance économique qui en découlait.

Nombre de réussites dans une formation certifiante

Permis
cariste **15**

Validation des
compétences **12**

VCA Sécurité
sur chantier **18**

Quelques chiffres supplémentaires

7840

Nombre d'heures de
formations internes
données par nos
encadrants

4250

Nombre d'heures de
formations données
par des prestataires
externes

Projet "isoleur"

Suite à la demande des entreprise en bâtiment d'ouvriers spécialisés dans l'isolation, nous avons mis en place une formation « isoleur » que nous dispensons aux ouvriers au sein des chantiers de construction. Nous avons également eu la chance de bénéficier de 2 postes article 60 octroyés par le CPAS de Bruxelles-Ville, les ouvriers mis à disposition bénéficient des mêmes formations que nos ouvriers sous contrat DEIES et sont intégrés à la Régie du bâtiment.

Arrêt du financement FSE

Le projet de 2023 était d'augmenter le volume de formations internes et externes en vue de permettre à nos ouvriers d'acquérir plus de compétences et de leur offrir un maximum de perspectives. A cette fin, nous avons rentré un projet FSE qui aurait dû nous permettre grâce aux subsides d'atteindre cet objectif. Malheureusement et à notre grande surprise, le projet FSE n'a pas été retenu pour des raisons institutionnelles : le statut régional des contrats de travail ne permettant pas d'être éligibles au FSE Wallonie-Bruxelles.

La Mission Locale a cependant décidé de **ne pas changer le programme initialement mis en place pour 2023 et de l'assumer sur fonds propres, ce qui a permis à nos ouvriers de bénéficier de l'ensemble des formations.** Au vu des restrictions budgétaires auxquelles nous devons faire face pour 2024, nous avons divisé par deux le budget de formations externes en privilégiant les plus porteuses. Et nous avons mis en place une dynamique avec l'ensemble des encadrants, afin d'augmenter le volume de formation interne tout en restant sur une même qualité et utilité pour nos ouvriers en apprentissage.

Chantiers participatifs

En 2023, notre régie Récube a collaboré avec :

L'ASBL COMUNA pour rénover 16 logements temporaires en vue d'y accueillir des familles avec enfants.

BATITERRE, pour le démontage et la revalorisation de matériaux de construction.

HUB BRUXELLES, avec l'équipe espaces verts, afin d'améliorer l'accueil des demandeurs d'asile grâce à un cadre plus propre et plus adapté.

L'ASBL ILOT pour adapter et rénover un centre d'accueil pour femmes, et les parties communes d'un centre pour familles.

Les serres de la Ville de Bruxelles, au travers d'un échange nous permettant d'utiliser leurs installations pour donner formation, et une participation active de nos ouvriers et leur encadrant aux tâches saisonnières au sein de leur équipe.

Faire la différence avec notre communication



Campagne contre les discriminations à l'emploi

Dans le cadre de notre engagement continu pour lutter contre les discriminations, nous avons lancé la campagne de communication «**Fais la différence, ne la subis pas !**». Cette initiative vise à sensibiliser et à mobiliser contre les discriminations à l'emploi, tout en mettant l'accent sur la valorisation des compétences des chercheurs d'emploi bruxellois.

Objectifs de la campagne

Sensibilisation : informer les chercheurs d'emploi sur les réalités et les conséquences des discriminations à l'emploi.

Valorisation des compétences : mettre en avant l'importance de développer et valoriser ses compétences en tant que moyens de lutte contre les discriminations.

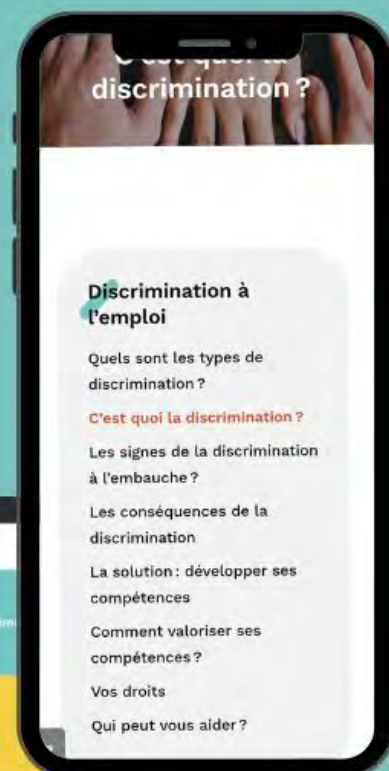
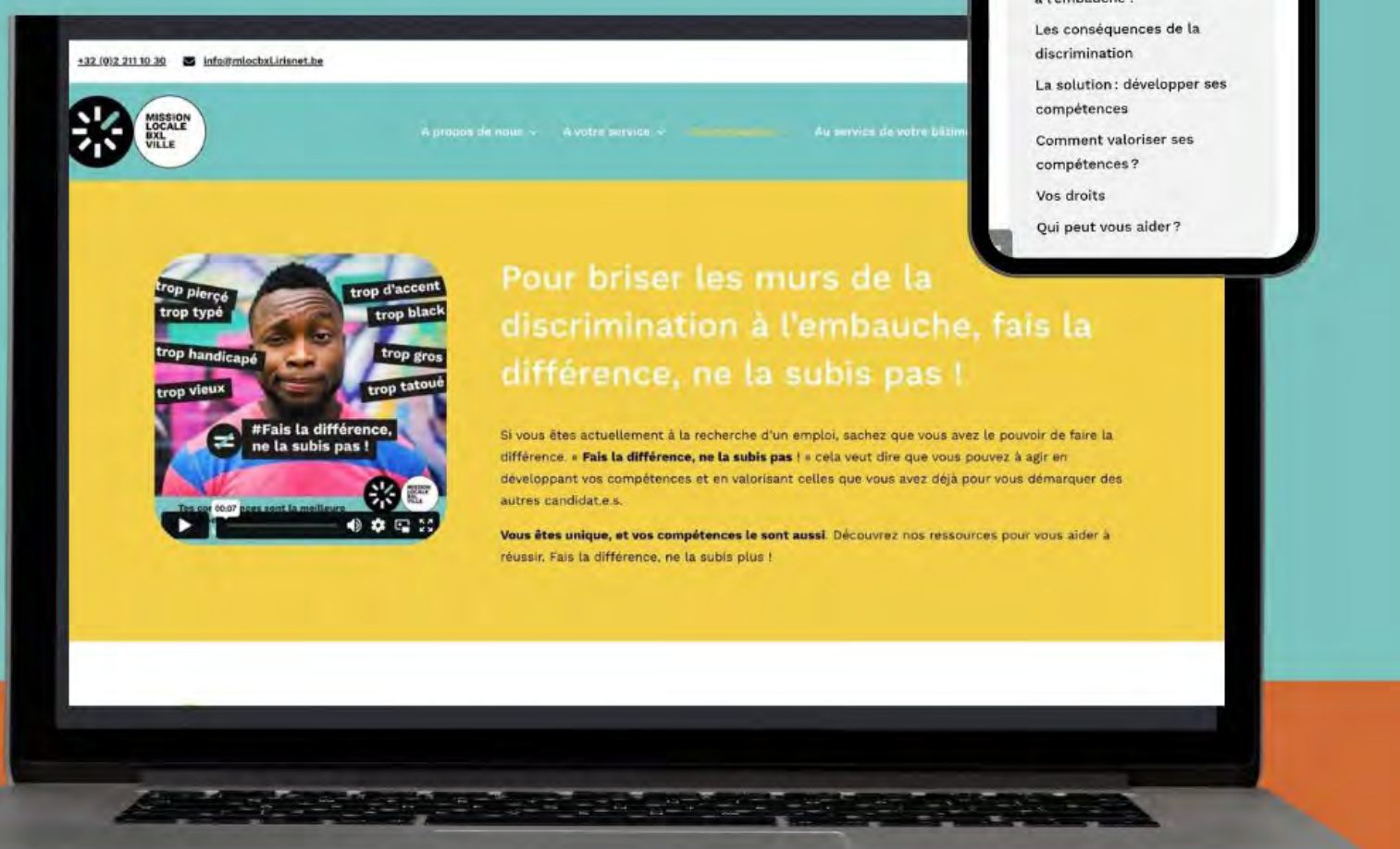
Inciter à l'action : encourager les chercheurs d'emploi à prendre contact avec la Mission Locale pour bénéficier d'un accompagnement personnalisé, améliorant ainsi leurs opportunités d'emploi.

Déploiement de campagne

Page dédiée sur notre site

Une page spécifique a été développée sur notre site internet, fournissant une ressource centrale pour tous ceux qui cherchent à comprendre et à lutter contre les discriminations à l'emploi. Cette page comprend non seulement des informations détaillées sur les droits des chercheurs d'emploi et les différentes formes de discrimination, mais aussi des conseils pratiques pour développer des compétences, reconnaître les signes de discrimination, et savoir comment y réagir efficacement.

Notre page dédiée



Vidéo de campagne

Au cœur de notre stratégie de communication, notre vidéo qui se veut percutante met en lumière les préjugés et stéréotypes qui subsistent dans le monde du travail. Avec la participation spéciale de l'artiste bruxellois Senso, nous avons souhaité toucher un public plus large et donner plus d'impact à notre message. Cette vidéo est un outil de sensibilisation, mais aussi une invitation à réfléchir et à changer les comportements des chercheurs d'emploi mais aussi des employeurs.



Visuels de campagne

Une série de visuels percutants a été créée pour accompagner la campagne sur les réseaux sociaux. **Chaque visuel aborde un type de discrimination spécifique**, illustrant les préjugés qui l'entourent et invitant à la réflexion et à la discussion. Ces images sont conçues pour engager visuellement et émotionnellement notre public afin de renforcer le message de la campagne.

Nous avons également utilisé les réseaux sociaux pour diffuser des visuels et des messages puissants qui encouragent à la discussion et à l'action. Des contenus axés sur des conseils pratiques pour développer ses compétences ont été partagés afin de renforcer l'autonomie des chercheurs d'emploi.



#Fais la différence, ne la subis pas.



#Fais la différence, ne la subis pas.



#Fais la différence, ne la subis pas.



#Fais la différence, ne la subis pas.



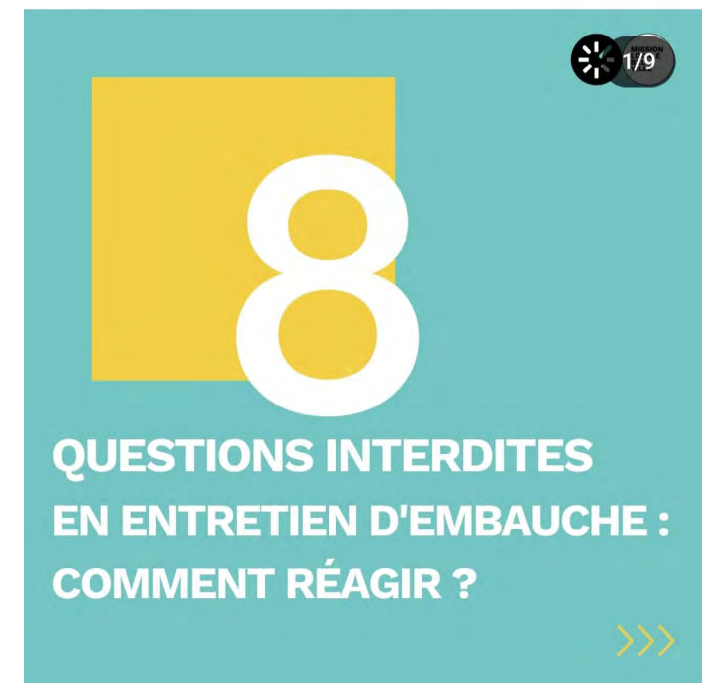
#Fais la différence, ne la subis pas.



#Fais la différence, ne la subis pas.

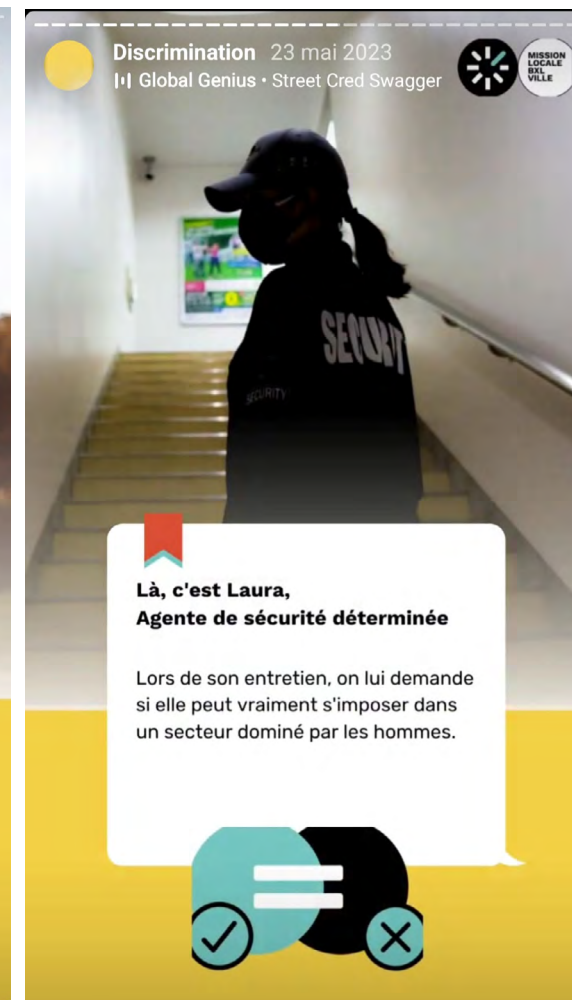
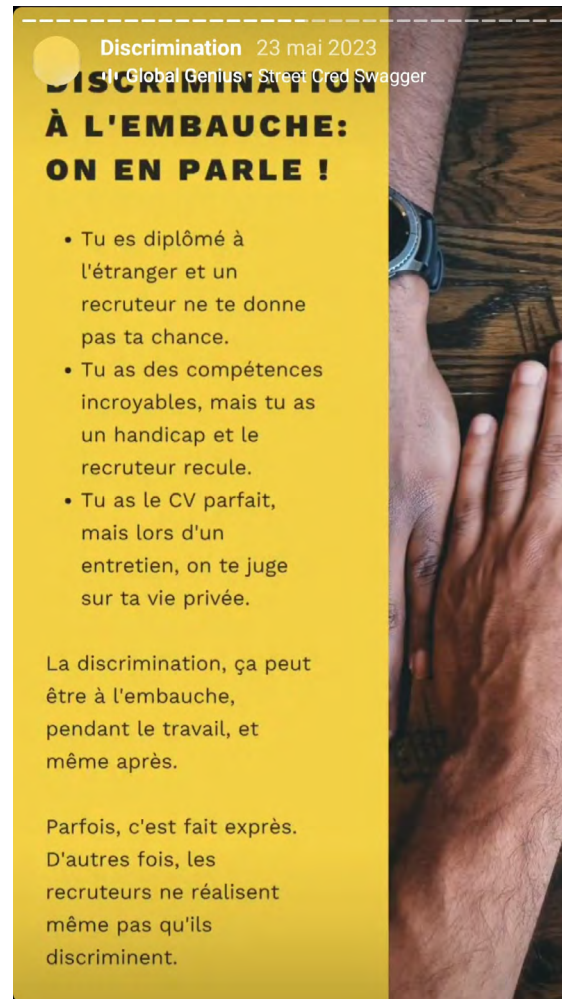
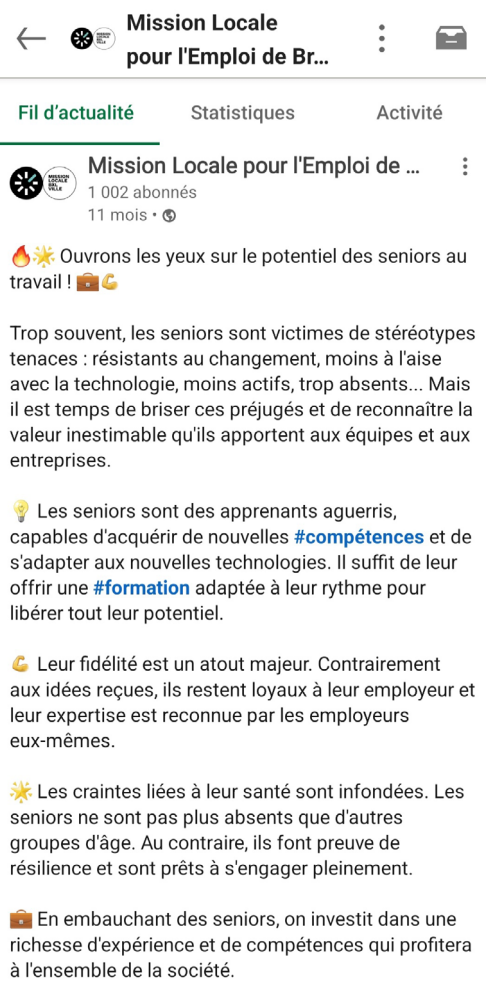


missionlocaled Bruxel...



Voir les statistiques

Booster



Ambassadrice de la campagne

Nadia Aime, dont l'histoire remarquable l'a menée de la rue à une carrière de Spécialiste Technique en Cybersécurité chez Microsoft, a été la marraine de cette initiative. Elle incarne parfaitement notre message clé : valoriser les compétences comme moyen de lutter contre les discriminations à l'emploi.

Résultats

Retombée médiatique

La reconnaissance médiatique de nos efforts a été un indicateur clé de l'impact de la campagne. Nous avons été mis en avant dans **«Fokus Human Ressources» du Vif/L'Express** ce qui souligne l'importance de notre action dans la lutte contre les discriminations à l'embauche. Des articles sur **BX1** et **La Capitale** ont également été diffusés ce qui a élargi notre portée et notre visibilité.

La Ville de Bruxelles lance sa nouvelle campagne de lutte contre la discrimination à l'emploi

Avec sa toute nouvelle campagne de communication, la Mission Locale pour l'emploi de la Ville de Bruxelles veut frapper fort sur le sujet de la lutte contre les discriminations à l'emploi.



La nouvelle campagne. - Bruxelles-Ville.



Par Sudinfo
Publié le 06/05/2023 à 13:14



“Fais la différence, ne la subis pas !” : la campagne de communication contre la discrimination à l'emploi



Et toi, tu es trop quoi ?



Lutter contre les discriminations à l'emploi demande d'agir à plusieurs niveaux de pouvoir et de compétences. Avec sa toute nouvelle campagne de communication, la Mission Locale pour l'emploi de la Ville de Bruxelles frappe fort, avec le parti pris d'un ton dynamique, décomplexé et positif qui souffle un vent de fraîcheur sur la thématique.

Valoriser les compétences

La campagne intitulée "Fais la différence, ne la subis pas !" offre une idée d'action et de pouvoir personnel face à ces situations du quotidien qui donnent souvent le sentiment d'être impuissant, et encore, quand on a conscience d'en être victime, ce qui n'est malheureusement pas toujours le cas. Comment ? En développant ses compétences mais aussi en valorisant celles que l'on a déjà.

Dénoncer les discriminations, c'est toucher 2 publics : ceux qui en sont victimes et ceux qui peuvent en être les vecteurs, parfois malgré eux. Les uns comme les autres doivent prendre conscience de ces

mécanismes pervers qui, plutôt que de valoriser la multiculturalité de notre Ville, en font une source d'injustices qu'il est urgent de combattre. C'est pourquoi nous avons opté pour un message à la fois clair et dynamique, qui se focalise sur l'action. Bien sûr, nous avons bien conscience qu'un travail de répression face à ces discriminations doit également exister dans le même temps si l'on veut en venir à bout, explique Fabian Maingain, échevin de l'emploi à la Ville de Bruxelles.

Une campagne, des outils

La campagne de communication, essentiellement sur les réseaux sociaux, comprendra une série de supports vidéo et d'affichages sans pathos et sans langue de bois ainsi que des ressources et outils pour lutter contre la discrimination.

Nous sommes déterminés à briser les murs de la discrimination à l'embauche et à créer un environnement où chaque personne a une chance égale de réussir. Balayons les faux préjugés pour souligner les vraies compétences, déclare Fabrice Schuller, Directeur général de la Mission Locale pour l'Emploi de Bruxelles-Ville.



Tes compétences sont la meilleure réponse à la discrimination à l'emploi. On est là pour t'aider et te coacher.

La campagne est marrainée par **Nadia Aimé**, qui défend et promeut la diversité et l'inclusion. Son parcours exceptionnel, de la rue à un poste de Spécialiste Technique en Cybersécurité chez Microsoft, incarne parfaitement le message de la campagne : valoriser les compétences est le meilleur rempart contre les discriminations à l'emploi.

Plus d'infos :
missionlocalebxville.be/discrimination-a-l-emploi

À propos de la Mission Locale pour l'Emploi de Bruxelles-Ville

La Mission Locale pour l'Emploi de Bruxelles-Ville est une asbl spécialisée dans l'insertion socioprofessionnelle. Grâce à des financements communaux, régionaux, européens et de partenaires privés, elle déploie de nombreuses actions à destination des chercheurs.euses d'emploi éloigné.e.s du marché du travail. Elle est soutenue par un Conseil d'Administration présidé par l'Echevin de l'Emploi de la Ville de Bruxelles.



MISSION
LOCALE
BXL
VILLE



Découvrez cette campagne en vidéo en flashant ce QR Code.

Performance du site pendant la campagne

Durant le mois de mai 2023, notre site a enregistré une activité notable liée à la prise de rendez-vous individuels et aux inscriptions aux formations, comme en témoignent les chiffres suivants :

Demandes de rendez-vous individuels

En mai 2023, **37 personnes ont rempli un formulaire** pour demander un rendez-vous individuel.

En comparaison, sur l'ensemble de l'année 2023, **187 personnes** ont effectué cette démarche.

Cela représente environ 20% des demandes de rendez-vous pour l'année entière concentrées en un seul mois et ce sans l'utilisation de Facebook Ads ou Google Ads ce qui indique un intérêt et une interaction accrus avec notre site pendant cette période.

Inscriptions aux formations

En ce qui concerne les inscriptions aux formations, **77 personnes ont rempli un formulaire en mai 2023.**

Pour toute l'année 2023, 647 personnes ont procédé de même pour s'inscrire à nos formations. Les 77 inscriptions de mai représentent une augmentation significative par rapport aux 47 de avril et sont nettement supérieures aux 23 de juillet.

Cette hausse en mai peut être vue comme un indicateur direct de l'efficacité de la campagne en cours, qui semble avoir stimulé l'intérêt et motivé davantage de personnes à s'inscrire à la MLOC.

Conclusion

Les données de mai 2023 montrent clairement une **augmentation de l'engagement sur notre site**, coïncidant avec nos efforts de campagne. La nette augmentation des inscriptions aux formations et des demandes de rendez-vous pendant ce mois souligne l'impact positif de nos activités de communication et de promotion. Ces chiffres illustrent non seulement l'efficacité de la campagne en termes de sensibilisation mais aussi en termes de conversion, ce qui a incité les chercheurs d'emploi à prendre des actions concrètes qui soutiennent leur développement professionnel.

Analyse annuelle des performances du site

L'année 2023 a marqué une nette progression de l'engagement et de la participation aux offres de notre site, comparativement à l'année 2022.

Inscriptions aux formations

En 2023, **647 personnes se sont inscrites à nos formations**, ce qui représente une augmentation significative par rapport aux 286 inscriptions enregistrées en 2022.

Cette hausse de plus de 126% démontre un intérêt croissant pour nos programmes de formation et reflète **l'efficacité de nos efforts de communication**

Demandes de rendez-vous individuels

Pour les rendez-vous individuels, **187 personnes ont rempli le formulaire** de demande en 2023, contre 122 en 2022.

Cette augmentation de 53% suggère que davantage de personnes cherchent un soutien personnalisé, ce qui pourrait indiquer une confiance accrue en la valeur de nos services ou une meilleure sensibilisation à l'aide que nous pouvons fournir.

Conclusion

L'augmentation notable du nombre d'inscriptions aux formations et des demandes de rendez-vous individuels en 2023 par rapport à 2022 témoigne de **la réussite de nos stratégies d'engagement et de nos campagnes de communication**. Ces résultats positifs soulignent l'importance de continuer à investir dans des campagnes de sensibilisation efficaces et dans l'amélioration de nos offres pour répondre aux besoins de notre public.

Perpsectives générales

1

Coeur de métier

Continuer et améliorer nos services d'accompagnement au bénéfice de plus de 2000 chercheur.euse.s d'emploi bruxelloi.se.s grâce aux compétences de nos équipes back et front office.

2

Contrats de Quartier

Développer un nouveau partenariat pour la formation d'éducateur en collaboration avec l'enseignement de promotion sociale.

3

Contrats de Quartier

Projets d'accompagnement personnalisé des CE en fonction de besoins spécifiques des quartiers dans les zones Hélicoptère-Anvers et Versailles.

4

Ouvrier.ère.s DEIES

Développement des formations à l'isolation du bâtiment et la pose de panneaux solaires ainsi qu'à la valorisation des déchets de construction

5

Gestion du stress

Continuation du nouveau module de gestion du stress en complément du module Look@Job.

6

Nouvelle campagne

Une campagne ciblée sur les violences faites aux femmes afin de renforcer leur intégration professionnelle et leur autonomie.

7

Cohésion sociale et équité

En vue de la nouvelle législature régionale et communale, toute autre idée pouvant bénéficier aux CE de la Ville de Bruxelles et de la Région de Bruxelles-Capitale dans un objectif de cohésion sociale, d'accès à l'emploi pour tou.te.s et de lutte contre la discrimination à l'embauche.

