

Mémoire

Recommandations et bonnes pratiques

**Développement entrepreneurial
Emploi des jeunes
Diversité cultu(r)elle dans le monde du travail**

Sommaire

Sommaire	2
Avant-propos	3
Défi 1: Le Développement des Entrepreneurs issus de la Diversité	4
Défi 2: L'emploi des Jeunes issus des milieux les moins favorisés	8
Défi 3: La Diversité Religieuse/Culturelle sur le lieu de travail	10

Avant-propos

L'inclusion socioéconomique des personnes issues de la diversité est l'un des plus importants défis auxquels nos gouvernements, tant au niveau fédéral qu'au niveau des entités fédérées, doivent s'atteler. Il s'agit d'une **urgence sociale** qui nécessite notre engagement concret sans plus tarder.

Malgré les efforts entrepris ces dernières années, les personnes issues de la diversité restent encore largement discriminées sur le marché de l'emploi. Le monde de l'entreprise peine à y voir un **vivier de talents** dans lequel il faudra puiser tôt ou tard notamment en raison de l'évolution ethnodémographie.

Lorsqu'elles développent des **initiatives entrepreneuriales**, ces populations restent encore trop souvent insérées dans des secteurs précaires et peu porteurs d'avenir. Elles ne sont pas suffisamment prises en compte dans les politiques de relance économique, de redynamisation du marché de l'emploi et de la protection de l'environnement entre autres.

Dans le cadre de la **Stratégie 2025 du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale**, il est apparu essentiel à l'ABPM de formuler plusieurs pistes de réflexion à destination du gouvernement régional et des institutions économiques et financières du pays.

Le document se décompose en **trois défis essentiels** :

- Le développement entrepreneurial,
- L'emploi des jeunes,
- La diversité cultu(r)elle dans le monde du travail.

Il constitue une réflexion sur la lutte contre toutes les formes de discriminations et/ou d'obstacles socioéconomiques et culturels ainsi que sur les conditions d'un vivre-ensemble.

Car, plus que jamais, au-delà du vivre-ensemble, il est temps de renforcer encore plus en avant le *faire ensemble*, l'*étudier ensemble* et le *travailler ensemble*. Notre société est notre bien commun qui apparaît de plus en plus menacée dans un contexte de crises multiples et de repli communautaire ou identitaire. Les tragiques événements de janvier et novembre 2015 et leurs conséquences sont malheureusement là pour nous le rappeler.

C'est pourquoi aussi il est urgent de valoriser et de faire connaître toutes les solutions afin de créer une dynamique positive qui portera les initiatives et les suscitera.

Les pouvoirs publics ont à coup sûr un rôle à jouer avec les acteurs de la société, dont les entreprises et leurs organes représentatifs, les écoles, les syndicats et les organisations de jeunesse. Elles peuvent en outre être assurées de la volonté de l'ABPM de prendre sa part dans ces défis et de remplir son rôle sociétal de conseil et de relais vers les publics-cibles.

Taoufik AMZILE
Président

Défi 1: Le Développement des Entrepreneurs issus de la Diversité

En région bruxelloise, un entrepreneur sur trois est de nationalité étrangère et un entrepreneur sur deux est lui-même issu de la diversité.

L'esprit d'entreprise existe bel et bien au sein de cette importante composante de notre population bruxelloise, notamment parmi sa composante « jeunesse ». La moitié des entrepreneurs starters belges est âgée de moins de 35 ans. En ce qui concerne les starters maghrébins, turcs ou issus d'Europe de l'est, ce chiffre monte à 70%.

Les autorités politiques et économiques doivent mieux appréhender la réalité et les spécificités de ce type d'entrepreneuriat. Il contribuera à coup sûr à la relance de notre région.

Impacts

Les problèmes rencontrés par ces entreprises sont connus et partagés avec l'ensemble des entreprises de taille équivalente :

- a. poids de la fiscalité et des charges sociales/patronales ;
- b. lourdeurs administratives : problème de simplification administrative ;
- c. chevauchement des compétences entre niveaux de pouvoir ;
- d. risque accru de faillite.

Mais en outre :

- a. pas ou peu de financement adéquat ou sources de financement conventionnel difficilement accessibles ;
- b. émiettement du paysage entrepreneurial dans les populations concernées, myriade de petits opérateurs dans certains secteurs très concurrentiels et à faible marge de rentabilité ;
- c. entrepreneurs dynamiques mais mal informés sur le contexte dans lequel ils opèrent et des moyens mis à disposition, par conséquent mal préparés aux défis de l'entreprise : problème de l'accompagnement lors de la création et au cours des deux premières années d'activité.

Recommandations

L'ABPM recommande d'une part d'œuvrer au développement et à la pérennisation de ces entreprises, et d'autre part, de les faire participer aux stratégies de création d'emploi et de développement économique régional.

- Au sein des populations de la diversité, donner une plus grande **visibilité aux organismes publics ou non** qui interviennent dans la création et le développement de l'entreprise : qui fait quoi au bénéfice de qui ? Ceci peut se faire en outre via la sensibilisation à l'entrepreneuriat lors des salons Entreprendre Bruxelles, Entreprendre Wallonie, Ondernemen in Vlaanderen,... Lors de ces Salons, la présence de structures promouvant la création d'entreprise au sein des publics de la diversité s'avère essentielle notamment dans la recherche de partenariats avec d'autres réseaux entrepreneuriaux ;
- A l'inverse, encourager la tenue d'évènements de **promotion de l'entrepreneuriat** (Salon LEAD,...) directement au sein des populations issues de la diversité ; y encourager les organismes publics à y participer ;
- Assurer un **canal d'information** direct vers les populations concernées en vue d'améliorer l'accès à l'information qualitative. Les médias communautaires (radio AraBel FM, Radio Gold, Maghreb TV,...) constituent un élément important de diffusion par le biais de programmes au cours desquels les organismes présentent ce qu'ils proposent aux candidats entrepreneurs et répondent aux questions des auditeurs ; promouvoir la création d'émissions centrées sur l'entrepreneuriat via ces médias communautaires ;
- **Renforcer l'action d'Impulse et du 1819** parmi les populations issues de la diversité, notamment par la réalisation de partenariats avec les associations d'entreprises actives au sein de la diversité ; permettre à ces associations disposant d'une proximité et d'une légitimité au sein des populations ciblées de mieux relayer le rôle et les actions du 1819 ; faire évoluer le site du 1819 vers un portail unique incluant une visibilité et des liens de renvoi vers les associations professionnelles issues de la diversité ;
- Encourager l'entrepreneuriat par des **modes de financement alternatif** qui n'entrent pas en contradiction avec le financement conventionnel :
 - Développer plus en avant **l'approche participative** - Analyser avec le Brusoc/Finance Brussels la possibilité de créer à l'attention des TPE et des PME des produits basés sur le capital-risque (à noter que le capital-risque existe déjà au niveau de la SRIB) ;
 - Encourager les **plateformes de crowdfunding** pour le financement de start-ups issues de la diversité dont le capital n'excède pas 300 000 EUR. Ces plateformes offrent le

financement mais également les conseils et le suivi de la communauté des investisseurs, renforçant la pérennité des projets financés ;

- **Mobiliser l'importante épargne des citoyens** (près de 240 milliards €) par la création de fonds d'investissement ou de SICAV dans l'économie réelle/locale, plus particulièrement dans les quartiers les moins favorisés. Ce mode permettrait de financer les besoins au niveau communal et au niveau régional (crèches, maisons de repos, infrastructures collectives). Il permet en outre la rétention d'une partie de l'épargne des ménages issus de la diversité qui est transférée dans les pays d'accueil en offrant de nouveaux exutoires d'investissement. En outre, ces projets sont à la base **d'emplois captifs blancs ou verts**. Un traitement fiscal approprié des revenus mobiliers générés peut favoriser ce type de véhicule d'investissement sociétal.

- Inclure les entreprises de la diversité dans les **stratégies de croissance par l'export**. Ces PME sont encore insuffisamment associées aux politiques de développement à l'exportation, en tant que facteur-clé de la croissance et de l'emploi. Promouvoir auprès d'elles les primes octroyées pour la promotion et le développement de leurs activités hors Union européenne mais également mieux mettre en valeur leur position d'ambassadeurs dans le commerce entre la Belgique et leurs pays d'origine ;

- Développer le **mentoring d'entreprise** par lequel une entreprise développée accompagne une startup pendant les deux premières années suivant sa création. Les départements juridiques ou de marketing peuvent ainsi fournir une assistance dans la revue/rédaction de contrats ou fournir des conseils ou une assistance dans la création d'outils de communication. Les ressources humaines également peuvent assister dans la sélection de candidats en ce qui concerne les compétences transversales.

Les deux entreprises ne peuvent être actives dans le même créneau et la startup ne peut devenir sous-traitante de l'entreprise mentor. Par contre, cette dernière peut l'aider à accéder à des réseaux de commercialisation. Outre l'important aspect de la responsabilité sociétal d'entreprise, le support fourni présente l'avantage d'économies budgétaires s'agissant de la startup. Un avantage fiscal doit pouvoir bénéficier à l'entreprise développée qui entre dans une relation de mentoring.

- Développer le principe des **chèques startup**. A la création de la startup, financer sous forme d'un subside un carnet de chèques que la startup pourra utiliser pour des consultations préfinancées auprès de prestataires répertoriés (juriste, avocat, notaire, fiscaliste, ...)

- Promouvoir au plan européen un dispositif similaire à la Garantie Jeunes pour la création d'entreprise. Le **Startup Youth Guarantee** permettrait d'aborder directement la création d'une entreprise plutôt que d'envisager le passage du stage en entreprise de 6 mois.

Le Startup Youth Guarantee peut se concevoir comme un panachage de mesures de financement et d'accompagnement via une coopérative d'activités : enveloppe budgétaire de départ (correspondant à l'allocation de la garantie jeunes), maintien des allocations sociales et conseils. Les entreprises financées sont avant tout créatrices de valeur ajoutée sur le plan local et peuvent à terme créer des emplois captifs. Priorité pourrait être octroyée aux projets qui sont repris dans la liste des métiers en pénurie.

Défi 2: L'emploi des Jeunes issus des milieux les moins favorisés

Les jeunes issus de l'immigration rencontrent plus de difficultés dans leur parcours scolaire et dans leur insertion économique et professionnelle. En outre, le monitoring socioéconomique dans son édition 2015 confirme encore une grande proportion d'emplois précaires et mal rémunérés.

Impacts

- Taux de chômage doublé par rapport à la moyenne nationale au sein des populations d'origine marocaine ou turque. Les projections démographiques montrent un accroissement de la population bruxelloise, par conséquent une exacerbation d'un flux déjà tendu ;
- Situation de précarité face à l'emploi touchant aussi bien les personnes sous-qualifiées (Programme de Garantie Jeunes) que celles (sur)qualifiées ;
- Renforcement du sentiment d'exclusion et risque de déshérence sociale notamment auprès de plus précaires ;
- Risque de récupération par les courants et mouvements les plus extrêmes comme le rappellent les tragiques événements de Paris et leurs conséquences au sein de notre pays.

Recommandations

- Mieux préparer les conseillers en recrutement (notamment au sein d'Actiris) à identifier les compétences nécessaires à une fonction. Les former au **talent mapping** afin de rendre plus efficace le *job matching* ; questionner l'effectivité des compétences requises par rapport à l'emploi proposé (l'employeur ne surestime-t-il pas les compétences requises ? Le parfait bilinguisme se justifie-t-il pour le poste ? ...)
- Promouvoir les programmes de **Valorisation des Acquis de l'Expérience** (VAE) mais également les programmes de Validation des Compétences pour les personnes infraqualifiées mais disposant de compétences professionnelles acquises de manière informelle ;
- Promouvoir et subsidier les **programmes de mentoring** des jeunes issus des quartiers les moins favorisés. Les professionnels participant contribuent ainsi à désenclaver culturellement et professionnellement les jeunes dont ils sont parrains (exemple Programme *Be My Coach !*) ;
- Réserver une partie des **jobs d'étudiants** aux jeunes issus des quartiers les moins favorisés et non plus les destiner aux seuls enfants du personnel. Les jobs d'étudiants constituent une opportunité supplémentaire d'acquérir des savoirs, de l'expérience et les codes sociaux en vigueur dans le monde du travail ;

- Développer la **Garantie Jeunes** auprès des au sein des **entreprises et des commerces issus de la diversité**. Des actions similaires peuvent être envisagées également pour les jeunes diplômés. Ceci permet aussi à l'entreprise qui recrute d'avoir une nouvelle perspective dans la façon dont elle gère ses activités, de se renforcer grâce aux compétences techniques du diplômé, de générer de nouvelles idées. Il y a aussi un sentiment de valorisation mutuelle qu'il faut encourager ;
- Encourager les **partenariats Ecole-Entreprise**, via les fédérations d'entreprise ou sectorielles :
 - **Rapprocher l'entreprise et l'école**: promouvoir ses métiers, exposer ses besoins aux étudiants qui sont leurs futurs collaborateurs ; inviter des entreprises/entrepreneurs pour des conférences, l'animation de workshops, la tenue de private talks au sein de l'école ; confier aux étudiants du secondaire supérieur des *study cases* ou des problématiques rencontrées par les entreprises en vue de stimuler leur aptitude d'analyse, leur créativité et de gestion de situation (système de *boot camps*) ;
 - Promouvoir la présence de ses étudiants au sein des entreprises afin qu'ils se rendent mieux compte de la réalité du monde du travail ; à l'instar des classes de mer ou de neige, **développer les classes d'entreprise** pour les secondaires supérieurs et ce afin de les initier le plus tôt aux compétences entrepreneuriales.

Défi 3: La Diversité Religieuse/Culturelle sur le lieu de travail

Définir la place de la diversité religieuse et plus particulièrement celle de la pratique de la religion musulmane sur le lieu de travail, en respectant les principes de liberté, d'inclusion et d'égalité de traitement.

Les pouvoirs publics et les managers d'entreprises doivent mieux appréhender cette nouvelle réalité sociale et culturelle qui requiert des solutions innovantes. Des initiatives en ce sens voient le jour, en témoigne l'édition du [Livre blanc sur la diversité](#) dans le monde de l'entreprise, à l'initiative du BECI ainsi que le livre du CBAI et du Centre Interfédéral : [Diversité convictionnelle - Comment l'appréhender ? Comment la gérer ?](#)

La gestion de ce défi prend tout son sens notamment à l'aune du débat actuel au sujet de l'inscription de la laïcité ou de la neutralité de l'Etat dans la Constitution.

Impacts

La sensibilité du sujet se traduit en une difficulté pour les travailleurs issus des communautés musulmanes à s'insérer sur le plan professionnel :

- Difficulté des entreprises à gérer la présence et/ou la visibilité du religieux/de l'islam sur le lieu de travail. Quelle attitude adopter face aux demandes qui émanent de travailleurs de confession musulmane ? ;
- Crainte de gérer de manière inefficace des situations potentiellement conflictuelles ou des demandes jugées inappropriées ;
- Crainte d'être associé à des personnes xénophobes et/ou islamophobes ;
- Réticences à recruter (en raison de l'actualité et du problème du voile notamment) ;
- Triple sanction pour la collectivité dans un contexte budgétaire difficile: coût de l'éducation à charge de la collectivité, coût des indemnités de chômage/aide sociale, mais également... fuite de talents.

Recommandations

- De manière générale : encourager une plus grande implication des pouvoirs publics quant à l'accompagnement des entreprises à mieux s'adapter à l'évolution démographique et socioculturelle et **envisager la diversité de façon pragmatique** et non dogmatique (un voile n'empêche pas de travailler sur un ordinateur) ;
- Assurer une **meilleure définition des plans diversité**. Les plans diversité doivent inclure une feuille de route incluant, lorsque cela est possible des objectifs qualitatifs et quantitatifs ; prévoir un

système de suivi et d'évaluations régulières ; décourager les plans n'incluant que des aspects purement informatifs ou « exotiques » (semaine de la gastronomie de la diversité...)

- Développer et diffuser des **formations sur la diversité culturelle/religieuse** auprès des entreprises. Sur cette question, les plans diversité ne peuvent représenter qu'une partie de la réponse. Les candidats travailleurs d'origine étrangère frappent aux portes de l'entreprise que celle-ci envisage ou non d'implémenter un plan diversité. Les entreprises doivent intégrer cette nouvelle donne au même titre que n'importe quel défi auquel elle s'expose. Un rôle d'accompagnement pour les organisations patronales et des associations d'entrepreneurs s'avère essentiel ;
- Développer de manière éducative et préventive des **formations destinées aux travailleurs issus des communautés culturelles musulmanes**. Leur inculquer les bonnes pratiques et les limites dans lesquelles ils peuvent formuler leurs attentes dans le respect des missions de l'entreprise. Des associations actives dans la diversité peuvent jouer un rôle de relais dans cette perspective.