



OBSERVATOIRE  
BRUXELLOIS  
DU MARCHÉ DU TRAVAIL  
ET DES QUALIFICATIONS

**Eléments d'analyse de l'évolution de la contribution du  
programme FSE Objectif 3 de la Région de Bruxelles-Capitale  
à la mise en œuvre de la Stratégie européenne pour l'emploi  
durant la période 2000-2006**

Mars 2008



Avec le soutien du  
Fonds social européen



# Table de matières

## Introduction

1.	Evolution des instruments de gouvernance de la politique d'emploi de la Région de Bruxelles-Capitale à la mise en œuvre de la Stratégie européenne pour l'emploi .....	1
2.	Evolution de la contribution de la programmation FSE de la Région de Bruxelles-Capitale à la mise en œuvre de la Stratégie européenne pour l'emploi .....	5
	Premier axe prioritaire de la programmation: la lutte contre l'exclusion du marché du travail, en ce inclus les mesures de prévention du chômage de longue durée .....	9
	Second axe prioritaire de la programmation: égalité des chances. ....	18
	Troisième axe prioritaire de la programmation: développement de la cohérence des politiques d'emploi. ....	19
	Quatrième axe prioritaire de la programmation: amélioration des structures et systèmes....	23
	Contribution de la programmation à la Stratégie européenne pour l'emploi.....	26
3.	Contribution du projet de programme opérationnel FSE de la Région pour la période 2007-2013 au titre de l'objectif "Compétitivité régionale et emploi" .....	35
	Annexe .....	37
	Rappel du contenu des lignes directrices pour l'emploi en 1999 et en 2000 .....	37
	Rappel du contenu des lignes directrices pour l'emploi en 2001 et 2002 .....	39
	Rappel du contenu des lignes directrices pour l'emploi en 2003 et 2004 .....	41
	Rappel du contenu des lignes directrices pour l'emploi en 2005 et en 2006 .....	43



## Introduction

La présente analyse a pour seule ambition de restituer les principaux apports du programme FSE Objectif 3 de la Région de Bruxelles-Capitale à la mise en œuvre de la Stratégie européenne pour l'emploi durant la période 2000-2006.

N'engageant que son auteure, cette analyse se fonde sur divers documents dont :

- les rapports annuels d'activité des gestionnaires et opérateurs des mesures ;
- les diverses notes de suivi élaborées par l'Observatoire bruxellois du Marché du Travail et des Qualifications ;
- les rapports annuels d'exécution ;
- le rapport final de l'évaluation externe du programme FSE Objectif 3 de la Région de Bruxelles-Capitale;
- les documents-clés de la Direction générale Emploi, affaires sociales et égalité des chances de la Commission européenne.

Elle ne vise pas à rendre compte de l'ensemble des mesures contenues dans le programme FSE de la Région mais bien d'approfondir la contribution de nouvelles mesures ou de mesures suscitant parfois quelques interrogations quant à leur "place" dans la panoplie des mesures d'aide à l'emploi existant en Région de Bruxelles-Capitale.

Enfin, il est sans doute utile de rappeler que cette contribution à la Stratégie européenne pour l'emploi ne serait pas ce qu'elle est sans la discrète mais indispensable collaboration des gestionnaires et opérateurs des mesures d'aide à l'emploi dont celles cofinancées par le programme régional FSE Objectif 3.



## 1. Evolution des instruments de gouvernance de la politique d'emploi de la Région de Bruxelles-Capitale à la mise en œuvre de la Stratégie européenne pour l'emploi

Si, depuis 1998, la Région de Bruxelles-Capitale participe aux travaux de rédaction et d'évaluation du plan annuel d'action pour l'emploi (PAN), c'est en fait à partir de 2001 que la Région a initié une démarche nouvelle de concertation au sein du Gouvernement et du CESRB<sup>1</sup> d'un **Plan d'action régional pour l'emploi (PAR)**. Ce Plan, actualisé annuellement jusqu'en 2005, définit les contributions de la Région au Plan d'action national pour l'emploi après concertation avec les interlocuteurs sociaux<sup>2</sup> et prend en compte les priorités en matière d'emploi d'économie et de cohésion sociale telles que développées dans le Plan régional de développement (PRD). Il a pour but essentiel de s'assurer que la croissance du volume d'emplois générée par l'économie urbaine bénéficie prioritairement aux demandeurs d'emploi bruxellois.

Dans ce cadre, dès le lancement du 1<sup>er</sup> plan, plusieurs mesures ont été prévues dans le but de renforcer ou de compléter les politiques mises en place en fournissant des outils supplémentaires qui répondent à l'une ou l'autre problématique spécifique telle que la prévention et la lutte contre le chômage de longue durée, la lutte contre les discriminations à l'embauche, le soutien à l'esprit d'entreprise (entre autres des candidats, créateurs d'entreprise mal pris en compte par les organismes bancaires de prêt ordinaire), l'aide à la formation linguistique de salariés nouvellement embauchés, ...

En juin 2002, un **Pacte social pour l'emploi des Bruxellois** est conclu entre les interlocuteurs sociaux et le Ministre de l'emploi, de l'économie et de la formation professionnelle régional. Ce Pacte vise à la fois la détermination des contributions conjointes des secteurs professionnels bruxellois et des pouvoirs publics à la mise en œuvre des lignes directrices européennes en matière d'emploi et des priorités 2 & 7 du projet de second **Plan régional de développement** ainsi que le renforcement du dialogue économique et social à Bruxelles, en matière d'expansion économique, d'emploi et de formation professionnelle, au travers des instruments de concertation sociale instaurés à cet effet par les pouvoirs publics bruxellois.

On épinglera le fait que ces différents instruments indiquent la nécessité de rendre compte de l'efficacité des mesures politiques mises en œuvre, notamment sous l'angle de leur impact sur les résultats, en collaboration avec les interlocuteurs sociaux et en intégrant l'expertise des composantes bruxelloises du dispositif ENIAC mise en place dans le cadre du Plan d'action national pour l'emploi en 2000.

---

<sup>1</sup> Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale.

<sup>2</sup> Voir les différents avis du CESRB pour une information détaillée (<http://www.ces.irisnet.be/>).

A travers la mise en place de ces instruments, la Région vise à orienter sa politique vers le développement et/ou renforcement de la concertation entre interlocuteurs sociaux et Gouvernement ainsi que la recherche d'une plus grande cohérence entre les politiques d'économie, d'emploi et de formation. En termes de politique régionale en faveur de l'emploi, la période 2000-2004 est marquée par :

- le développement de manière de plus en plus "ciblée" de mesures d'activation (dont celles relatives au comportement de recherche du demandeur d'emploi) et de lutte contre les discriminations à l'embauche ;
- le renforcement et la diversification de l'offre de formation à destination des demandeurs d'emploi et des travailleurs ;
- la mise en place de la gestion mixte du marché de l'emploi ;
- le soutien à l'esprit d'entreprise, notamment à travers le développement des centres d'entreprises et de l'économie sociale et une refonte de l'ordonnance relative à l'expansion économique.

En 2004, le nouveau Gouvernement, issu des élections régionales, se donne comme priorité essentielle de créer les conditions d'une meilleure viabilité économique et financière de la Région, soucieux du renforcement de l'institution bruxelloise et du rétablissement d'une équité de financement de la Région.

L'innovation et la solidarité constituent les deux principes mis en avant par ce Gouvernement tandis que la définition d'objectifs quantifiables et évaluables ainsi que la contractualisation sont les fondements méthodologiques de la démarche.

La déclaration de Gouvernement, intitulée "Un avenir et une ambition pour Bruxelles", décline les grands principes de l'action gouvernementale pour les cinq années à venir (2004-2009) sur les thèmes de l'emploi, de l'économie, du logement; ces trois aspects constituant le premier axe des priorités gouvernementales. La conclusion, avec l'ensemble des acteurs économiques et sociaux bruxellois tant publics que privés, d'un contrat pour l'économie et l'emploi traduira la volonté du Gouvernement d'associer les forces bruxelloises à la réalisation d'un projet de ville négocié.

Le second axe d'intervention du Gouvernement concerne la qualité de vie des Bruxellois tant en matière de rénovation et d'embellissement de la ville qu'en matière d'aménagement du territoire et de vie dans les quartiers (mobilité, sécurité, proximité).

Comme annoncé dans la déclaration de politique générale du nouveau Gouvernement bruxellois en juillet 2004, les interlocuteurs sociaux bruxellois et le Gouvernement régional ont conclu en mars 2005, un **Contrat pour l'économie et l'emploi à Bruxelles (C2E)**.

L'ambition fondamentale qui sous-tend l'ensemble du Contrat est de mobiliser l'action publique en partenariat avec les forces économiques et sociales régionales pour remédier aux déséquilibres structurels que connaît Bruxelles à travers des actions ciblées visant prioritairement :



- la réduction du chômage ainsi que le renforcement de l'accès des Bruxellois à l'emploi;
- le développement économique durable de Bruxelles et la restauration à plus long terme des équilibres fondamentaux garantissant l'équilibre des finances régionales et communales.

Ces deux objectifs se traduisent par un ensemble de 27 chantiers d'actions articulés sur trois axes stratégiques :

- l'accès à l'emploi des Bruxellois, en particulier des peu qualifiés;
- le redéploiement économique ainsi que le développement durable de Bruxelles, en particulier dans certaines zones prioritaires;
- la mise à niveau des outils publics pour répondre aux deux défis qui précèdent.

L'adoption du Contrat pour l'économie et l'emploi traduit ainsi :

- la volonté de créer une cohérence et une cohésion des politiques et actions gouvernementales autour d'un projet régional ambitieux ;
- la volonté de créer un consensus sur ce projet avec les forces vives régionales et de les associer à sa réalisation et réussite ;
- la volonté de promouvoir structurellement et durablement le dialogue public/privé et de contractualiser la relation entre les pouvoirs publics bruxellois et les acteurs économiques et sociaux de la Région sur base d'engagements réciproques et d'un plan d'action opérationnel et performant.

Ce contrat vise à articuler, sur une période de 5 ans (2005-2010), une série d'actions ayant pour grandes lignes de force :

- de réduire le taux de chômage à Bruxelles par la création d'emplois,
- d'augmenter l'accès des Bruxellois à l'emploi, via la consolidation du processus de formation,
- de remettre l'entreprise au cœur des préoccupations de la ville.

On notera enfin que ce contrat entend poursuivre le travail mené dans le cadre du Pacte social pour l'emploi des Bruxellois.

En décembre 2005, le Gouvernement de la Région a adopté le **Plan d'action pour l'emploi des Bruxellois**, déclinaison opérationnelle des grandes lignes de force en matière d'emploi définies dans le C2E. Présenté en janvier 2006 au Comité bruxellois de concertation économique et sociale, le plan définitif est appliqué depuis mars 2006.

Mis en œuvre à travers 4 axes d'actions, le plan fixe quatre priorités transversales :

- l'emploi des jeunes,
- le renforcement du partenariat avec tous les acteurs tant publics que privés,
- la priorité donnée à la qualification et à la formation,
- la mise à niveau des outils publics (en particulier l'Office régional bruxellois de l'emploi).

Le C2E, contribution de la Région au Programme National de Réforme 2005-2008 (PNR), n'a pas pour vocation d'intégrer toutes les aides directes et indirectes en matière d'emploi mais bien de mobiliser l'action publique en partenariat avec les forces économiques et sociales régionales pour remédier aux déséquilibres structurels de la Région à travers des actions ciblées visant principalement d'une part la réduction du chômage et le renforcement de l'accès des Bruxellois à l'emploi et d'autre part le développement économique durable de Bruxelles et la restauration à plus long terme des équilibres fondamentaux garantissant l'équilibre des finances régionales et communales<sup>3</sup>.

Spécifiquement sur la question de la Stratégie européenne pour l'emploi, le C2E indique que les mesures visées doivent "s'inscrire dans les lignes directrices européennes et les grandes orientations de politiques économiques (par exemple, FSE ; Objectif 3, Objectif 2, ...)"<sup>4</sup>. Il ajoute que l'Europe est un atout unique pour Bruxelles dont le développement profite à l'ensemble du pays et que les politiques européennes en matière socio-économique (emploi, économie, insertion sociale et professionnelle, ...) ont un impact direct sur les politiques nationales et indirectement, régionales.

La contribution bruxelloise au PNR s'intègre dans la Stratégie de Lisbonne à travers l'énonciation de deux grands objectifs :

- l'accès à l'emploi, en particulier des jeunes peu qualifiés ;
  - le déploiement économique, en particulier dans les zones urbaines déstructurées ;
- la Région souscrivant à l'objectif général négocié dans le PNR, à savoir : le renforcement de la compétitivité et de l'emploi de façon à continuer à mener une politique sociale et écologique équilibrée.

Afin de contribuer à l'atteinte de ces objectifs, la Région valorise 4 groupes de mesures en matière d'emploi<sup>5</sup> :

- le renforcement de la contractualisation de la relation entre le (jeune) demandeur d'emploi et ACTIRIS en vue de son accompagnement dans sa recherche d'emploi. La démarche préventive est ainsi mise en avant ;
- le développement et le renforcement des collaborations à la fois au plan interrégional en vue d'augmenter la mobilité professionnelle et au plan institutionnel afin d'organiser les synergies entre l'offre/demande d'emploi et l'offre/demande de formation ;
- la mise à niveau des outils publics dont ACTIRIS ;
- l'amélioration des compétences et qualifications.

---

<sup>3</sup> Approche générale du Contrat pour l'Economie et l'Emploi.

<sup>4</sup> S'en référer à la rubrique "Intégration dans un projet de ville novateur et dynamique" du C2E.

<sup>5</sup> Le lecteur trouvera en annexe un tableau reprenant les principales mesures d'aide à l'emploi promues par la Région.

## **2. Evolution de la contribution de la programmation FSE de la Région de Bruxelles-Capitale à la mise en œuvre de la Stratégie européenne pour l'emploi**

Le Fonds social européen, principal instrument financier de l'Union Européenne pour le développement des ressources humaines et l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, soutient des actions de prévention et de lutte contre le chômage ainsi que des actions favorisant le développement des ressources humaines. Instrument stratégique de mise en œuvre d'une coordination européenne des politiques d'emploi des Etats membres, il vise à encourager un niveau élevé d'emploi (les politiques actives du marché du travail), l'égalité entre hommes et femmes, le développement durable ainsi que la cohésion économique et sociale.

La Région de Bruxelles-Capitale, du fait de sa place et de son rôle sur l'échiquier institutionnel belge, vise depuis ses débuts à "désenclaver" les compétences régionales d'emploi en amenant les autres champs de compétences à se mobiliser sur l'emploi des Bruxellois à Bruxelles. La recherche d'une plus grande cohérence entre les actions entreprises dans la Région, avec ou sans le soutien des fonds structurels, passe nécessairement par la mise en œuvre de processus de coordination en matière d'emploi, régulé par le Service public d'emploi, les organes paritaires de négociation étant les garants de ces coordinations tant vis-à-vis des travailleurs que des employeurs. Ainsi, tant le Plan régional pour l'emploi négocié en 2001 que le C2E entendent assurer la coordination stratégique des diverses interventions des fonds structurels européens à Bruxelles en matière d'économie, d'emploi et de formation.

Décidée en 2000 et couvrant une période de 7 années (2000-2006), la programmation FSE Objectif 3 de la Région de Bruxelles-Capitale, gérée par le service FSE d'ACTIRIS, a pour objectif global de faciliter, de manière directe ou indirecte l'insertion socioprofessionnelle des demandeurs d'emploi bruxellois. Soutien actif à la mise en œuvre de la politique régionale de l'emploi, la programmation s'inscrit effectivement dans les lignes directrices de la stratégie européenne pour l'emploi.

Initialement pourvue d'un budget de 23,69 millions d'euros provenant du FSE (soit 44,7% du montant total éligible), la contribution de la programmation à la politique d'emploi porte essentiellement sur :

- l'amélioration de la capacité d'insertion socioprofessionnelle des demandeurs d'emploi bruxellois selon qu'ils soient exposés au risque ou en situation d'exclusion. Quelque 54% du budget initial sont prévus pour ce premier axe d'intervention ;
- le renforcement de la politique d'égalité des chances entre hommes et femmes. Le budget consacre 9% de ses moyens à ce type d'action ;
- le développement de la cohérence des politiques d'emploi, axe transversal de la Stratégie européenne pour l'emploi. 27% du budget sont consacrés à cette priorité;

- le développement de dispositifs destinés à privilégier une approche anticipative des tendances de l'emploi et des besoins en qualifications, à la mise en œuvre de systèmes visant à décoder des mécanismes discriminatoires d'embauche et à promouvoir une politique d'embauche non discriminatoire. Quelque 8% du budget visent cette action.

Suite à la révision à mi-parcours intervenue en 2004, le programme a été ajusté à la fois à l'évolution du contexte socio-économique et politique de la Région et aux résultats de l'évaluation de sa mise en œuvre concrète. La révision a aussi permis de répartir la réserve de crédits du FSE (réserve de performance) sur les différents axes d'intervention pour un montant de 1.028.239 €. Globalement, le budget prévu sur la période après ajustement suite à la révision à mi-parcours et en incluant la réserve de performance s'élève à 55.235.447 € dont 24.723.939 € à charge du FSE et 29.996.533 € à charge des pouvoirs publics bruxellois.

Le tableau ci-dessous indique pour chaque axe prioritaire les montants FSE prévus, en incluant la réserve de performance.

En euros

Axes prioritaires		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Total
Lutte contre l'exclusion	39,0%	923.900	923.300	932.500	951.200	1.837.839	1.766.706	2.318.119	9.653.564
Mesures de prévention	15,0%	892.800	929.800	939.100	957.800				3.719.500
Egalité des chances	12,4%	303.400	309.500	312.600	318.800	624.102	666.582	531.260	3.066.244
Cohérence politiques d'emploi	23,9%	890.000	907.800	950.700	969.800	776.868	792.133	620.558	5.907.859
Amélioration des structures	6,5%	267.600	272.900	275.700	281.200	151.570	154.732	187.808	1.591.510
Assist. technique	3,2%	48.000	48.900	49.400	50.400	209.402	291.648	87.512	785.262
Total		3.325.700	3.392.200	3.460.000	3.529.200	3.599.781	3.671.801	3.745.257	24.723.939

Source: service FSE d'ACTIRIS

Les résultats de l'évaluation finale<sup>6</sup>, mise à jour de l'évaluation à mi-parcours, indiquent de façon globale que le programme est arrivé à maturité au sens où les mesures mises en œuvre démontrent généralement leur potentiel et ce, en lien avec les objectifs définis et les besoins constatés. Sa cohérence est soulignée, dont notamment son intégration dans les politiques menées aux niveaux régional, fédéral et européen.

On relèvera qu'une seconde révision de la programmation a eu lieu en 2006 sur base de la consommation effective des mesures pour les années 2000 à 2005 et des prévisions pour l'année 2006. Cette révision avait simplement pour objet d'imputer les montants nécessaires aux différentes mesures.

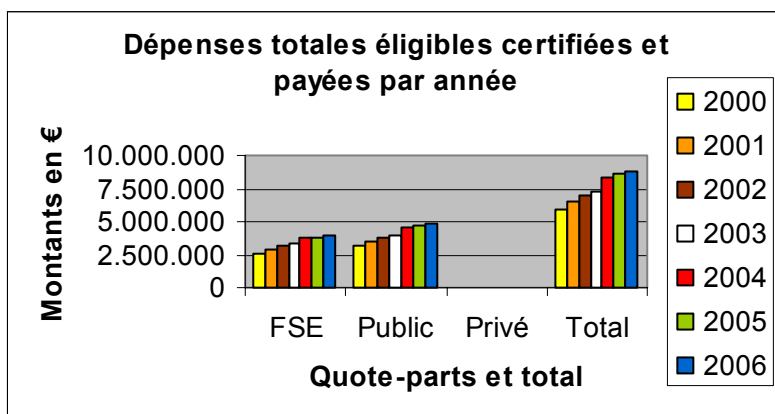
Entre 2000 et 2006<sup>7</sup>, le montant total des dépenses éligibles et certifiées demandées par l'autorité de paiement<sup>8</sup> est de 52.277.968,53 € dont 23.525.077,70 € en provenance du FSE et 28.728.197,27 € provenant de la Région.

<sup>6</sup> In "Rapport final, Evaluation du DOCUP et du Complément de programmation de l'Objectif 3 de la Région de Bruxelles-Capitale et suivi de celui-ci", OGNETS et TEF (ULB).

<sup>7</sup> L'année 2000 est à considérer comme une année de transition.

Le FSE représente 45% du financement total éligible des projets conventionnés.

En termes d'évolution des dépenses, comme tend à l'indiquer le graphique ci-dessous, on constate une augmentation croissante des dépenses entre 2000 et 2004, traduction, pour une large part, de la mise en œuvre progressive du programme. Les deux dernières années tendent à une stabilisation des dépenses.



Source: service FSE d'ACTIRIS

<sup>8</sup> La quote-part privée étant très réduite (24.693,56 euros soit 0,1% du montant total éligible), elle ne sera pas prise en compte dans l'analyse. Les montants indiqués dans le document ont été arrêtés à la treizième demande de paiement intermédiaire (introduite en juillet 2007).

Comme le montre le tableau suivant, on remarquera que les dépenses FSE concernent pour 55,7% des actions d'accueil et d'accompagnement de personnes à la recherche d'un emploi, ce qui est légèrement supérieur aux prévisions initiales. Si l'on y adjoint les mesures visant à offrir des solutions d'accueil temporaire pour les enfants en bas âge de demandeurs d'emploi, on arrive à un pourcentage de 68%. L'accueil des enfants a totalisé 12,3% des dépenses sur la période alors que le budget de départ prévoyait 9% de ses moyens à cette action.

On constatera que les mesures de prévention ont été intégrées dans l'axe de lutte contre l'exclusion professionnelle depuis 2004. L'explication principale à cette fusion est liée à la gestion du programme (voir la partie suivante pour une information détaillée).

On notera encore que 23,1% des dépenses concernent des actions visant à la mise en œuvre de processus de coordination et de recherche de plus de cohérence en matière d'actions sur l'emploi tandis que les mesures visant à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail représentent quelque 6% des dépenses. Initialement, respectivement 27% et 8% du budget étaient consacrés à ces priorités.

Enfin, un peu moins de 3% des dépenses sont consacrées à l'assistance technique à savoir le service gérant le programme ainsi que les activités de publicité d'évaluation, et d'audit.

*Evolution des dépenses FSE selon les axes prioritaires:*

**En euros**

Axes prioritaires	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Total
Lutte contre l'exclusion	807.263,30	874.040,82	872.124,81	912.835,38	1.832.635,51	2.129.239,33	2.159.846,93	9.587.986,08
Mesures de prévention	754.340,82	837.006,51	836.972,83	834.502,59	205.781,47	31.837,50	4.147,00	3.504.588,72
Egalité des chances	303.400,00	309.500,00	397.147,76	449.051,34	461.402,04	470.791,51	494.286,37	2.885.579,02
Cohérence pol. emploi	594.149,38	741.762,67	805.912,10	762.274,71	873.891,61	791.078,33	863.528,04	5.432.596,84
Amélioration structures	134.433,00	109.215,92	166.513,28	221.841,32	259.163,14	284.673,95	254.434,57	1.430.275,18
Assist. technique	42.805,88	39.408,25	64.204,45	83.612,44	123.169,12	152.495,41	178.355,31	684.050,86
Total	2.636.392,38	2.910.935,17	3.142.875,23	3.264.117,78	3.756.042,89	3.860.146,03	3.954.598,22	23.525.076,70

Source: service FSE d'ACTIRIS

**Premier<sup>2</sup> axe prioritaire de la programmation: la lutte contre l'exclusion du marché du travail, en ce inclus les mesures de prévention du chômage de longue durée**

Comme mentionné plus avant, la programmation régionale concentre 55,7% de ses moyens à des mesures directes d'assistance aux personnes visant l'amélioration de la capacité d'insertion socioprofessionnelle, pilier central du programme. S'intégrant dans la philosophie de la ligne directrice pour l'emploi 19 (1 et 7 en 2000), les mesures visent essentiellement l'accueil et l'accompagnement du demandeur d'emploi vers la recherche d'un emploi ou vers le développement de son propre emploi. Ces activités de soutien du demandeur d'emploi dans son processus d'insertion se déclinent à travers l'action de 51 partenaires ou services d'ACTIRIS en 2006 (contre 49 en 2000). Elles représentent quelque 98% des dépenses réalisées dans cette priorité.

Ces mesures sont complétées par la prime de transition professionnelle qui permet à certaines catégories de demandeurs d'emploi nouvellement embauchés de bénéficier d'une formation sur le lieu de travail et de l'autre côté par un dispositif intégré d'(in)formation et de coordination des conseillers en insertion et/ou en recherche active d'emploi.

Ce premier axe d'intervention vise ainsi à contribuer au maintien d'une cohésion sociale élevée, condition préalable au renforcement de la productivité et de la compétitivité<sup>10</sup>.

*Evolution annuelle des dépenses liées à la lutte contre l'exclusion socioprofessionnelle:*

En euros

Lutte contre l'exclusion	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Total
Dépenses FSE	1.561.604,12	1.711.047,33	1.709.097,64	1.747.337,97	2.038.416,98	2.161.076,83	2.163.993,93	13.092.574,80
Dépenses pouvoirs publics	1.908.627,27	2.091.280,18	2.088.897,13	2.135.653,29	2.491.398,54	2.641.316,12	2.644.881,43	16.002.053,96
Total dépenses éligibles	3.470.231,39	3.802.327,51	3.797.994,77	3.882.991,26	4.529.815,52	4.802.392,95	4.808.875,36	29.094.628,76

Source: service FSE d'ACTIRIS

Durant la première moitié de mise en œuvre du programme, les mesures liées à l'accueil et l'accompagnement des demandeurs d'emploi incluaient au niveau de la répartition financière l'accueil des demandeurs d'emploi non inscrits auprès d'ACTIRIS ainsi que le service de guidance socioprofessionnelle d'ACTIRIS. Suite à la révision à mi-parcours, le financement lié à l'activité d'accueil des demandeurs d'emploi non inscrits auprès d'ACTIRIS a été transféré en 2004 vers la mesure de développement du réseau des plates-formes locales pour l'emploi.

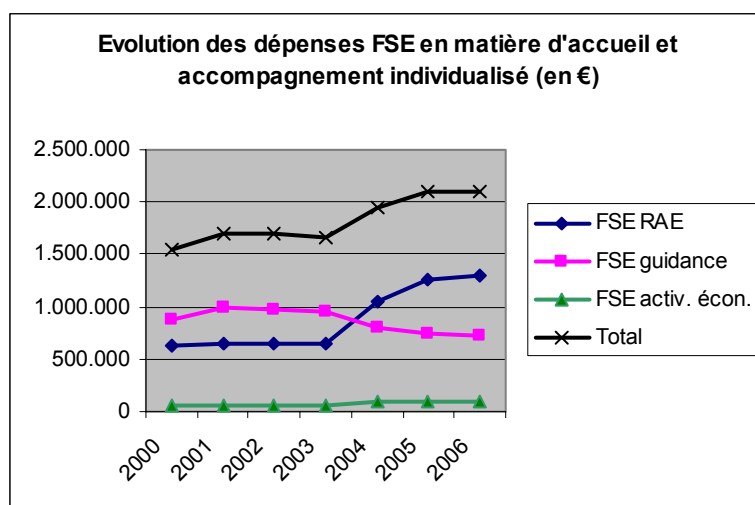
Par ailleurs, suite à un travail réflexion mené au sein d'ACTIRIS, le service de guidance socioprofessionnelle a été intégré dans les activités du réseau de recherche active d'emploi.

<sup>9</sup> Dans le document de programmation initial, il s'agit des deux premiers axes prioritaires.

<sup>10</sup> Voir à ce propos le Livre blanc de la Commission européenne intitulé "Croissance, compétitivité et emploi", 1994.

Etant donné le poids et le rôle central dévolus aux actions d'accompagnement et de soutien individualisés aux demandeurs d'emploi (en ce compris les DE non inscrits), il nous semble intéressant d'approcher au plus près ces actions.

Ainsi, le graphique ci-dessous fournit une vue de l'évolution des dépenses FSE selon la nature de l'accompagnement à savoir: l'aide à la recherche active d'emploi (RAE), l'accompagnement individuel sous forme de guidance spécifique ou de soutien à la création d'une (micro) activité économique.



Source: service FSE d'ACTIRIS

Globalement, les dépenses liées à ces actions ont cru de 35,3% entre 2000 et 2006, signe de la mise en œuvre progressive des mesures mais aussi de la contribution du programme à offrir une réponse aux besoins d'un public cible en constante augmentation. En effet, si l'on comptait en janvier 2000 un peu plus de 73.000 demandeurs d'emploi inoccupés (DEI), on en totalisait quelque 97.000 en janvier 2006. Cette évolution négative se marque particulièrement parmi les demandeurs d'emploi infraqualifiés ainsi qu'auprès des plus âgés.

Enfin, sans doute est-ce aussi un effet de l'évolution des objectifs poursuivis par la politique d'emploi aux niveaux fédéral et régional au cours de la période et ce, en lien avec le développement permanent d'une coordination européenne de plus en plus prégnante en la matière. L'on pense notamment aux politiques visant l'activation du comportement de recherche d'emploi, le retour sur le marché de l'emploi des plus de 50 ans, la segmentation toujours plus "chirurgicale" du dispositif d'insertion, etc.

Au niveau de la population prise en charge par l'une et/ou l'autre de ces actions, le tableau ci-dessous tend à indiquer que les actions requérant une individualisation de la prise en charge sont fortement sollicitées par les personnes à la recherche d'un emploi: on constate une augmentation globale du nombre de personnes accueillies en 2000 et en 2006 de plus de 27%. Cependant, outre les éléments explicatifs mentionnés



auparavant, plusieurs autres facteurs, généralement internes à la mise en œuvre des différentes mesures et du programme dans son ensemble, nuancent ce constat.

*Evolution du nombre<sup>11</sup> de personnes accompagnées selon la nature de l'accompagnement:*

Nature accompagnement	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Total
RAE	3.609	3.840	4.010	4.468	7.440	8.248	9.366	40.981
Accomp./Guidance	9.419	10.410	12.363	14.579	15.460	13.572	7.309	83.112
Activité économique	338	238	492	485	394	368	368	2.683

Source: rapports annuels d'exécution, service FSE d'ACTIRIS

L'accompagnement à la recherche active d'un emploi a fortement augmenté en 2004. Cette croissance s'explique en partie par la fusion des services de guidance socioprofessionnelle et de recherche active d'emploi d'ACTIRIS. Effective depuis 2004, celle-ci avait pour principal objet de s'intégrer efficacement dans la mise en place en mai 2004 du contrat de projet professionnel, outil transversal commun à tous les conseillers internes ou partenaires d'ACTIRIS. Ce repositionnement du réseau a dès lors nécessité une redéfinition des services proposés jusqu'alors; ceci a, entre autres, induit une diminution, "fictive" en quelque sorte, des actions de guidance et accompagnement spécifique.

Par ailleurs, la mise en œuvre progressive du réseau des plates-formes locales pour l'emploi (RPE) a profondément transformé les techniques de récolte et d'encodage des informations relatives aux bénéficiaires et aux actions réalisées. Ceci a engendré un certain nombre de biais dans la production statistique (principalement pour les années 2004 et 2005), notamment au niveau des actions de guidance proposées aux bénéficiaires du revenu d'intégration sociale (ou assimilé). Le passage d'un encodage sur support externe (extranet) vers l'encodage direct dans la base de données IBIS a requis un important travail d'(in-)formation auprès des conseillers en insertion des CPAS mais aussi de redéfinition des normes et contenus de l'encodage et donc de l'action elle-même.

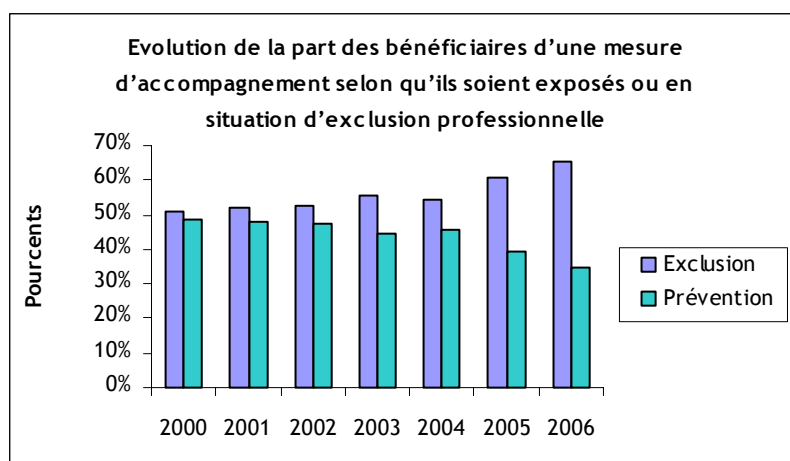
On relève le même type de mécanisme au niveau de l'accueil et de l'accompagnement orientés vers les demandeurs d'emploi non inscrits auprès d'ACTIRIS (DENI). De plus, on constate aussi que cette action perd de sa pertinence au fil de la mise en place effective du RPE. En effet, si l'objectif de cette mesure était bien de favoriser l'inscription de ces personnes en tant que demandeur d'emploi auprès d'ACTIRIS afin de les amener à inscrire leur projet professionnel dans la "norme institutionnelle", force est de constater qu'une majorité de ces personnes était en fait déjà inscrite auprès du Service public d'emploi au moment de la prise en charge.

Ces différents éléments expliquent en grande partie le "pic" de croissance des actions d'accompagnement et de guidance constaté en 2004 principalement.

<sup>11</sup> Non exempt de doubles comptages.

On remarquera enfin que les actions visant le soutien à la création de son emploi connaissent une relative stabilité tout au long de la période qui s'explique essentiellement par le fait que le nombre de "places" conventionnées est demeuré quasi identique durant les 7 années de la programmation.

Le graphique ci-dessous fournit une vue synthétique de l'évolution annuelle du nombre de bénéficiaires selon que ces derniers soient en situation d'exclusion socioprofessionnelle<sup>12</sup> au début de leur prise en charge ou exposés au risque d'entrer dans cette situation.



Source: rapports annuels d'exécution, service FSE d'ACTIRIS

Comme on peut le constater, les bénéficiaires en situation d'exclusion sont de plus en plus présents dans le programme. Si, en 2000, ils représentaient 51,2% de l'ensemble des personnes prises en charge, en 2006, plus de 65% des participants sont en situation d'exclusion.

On rappellera encore à ce propos que l'analyse ex-ante effectuée en 1999 en vue de l'élaboration du programme 2000-2006 évoquait cette éventualité dès lors qu'elle indiquait dans ses conclusions que "vu les caractéristiques d'une partie importante du public de l'ORBEm et en dépit de tous les efforts permettant l'offre d'un nouveau départ, la politique préventive des lignes directrices 1 et 2<sup>13</sup> ne suffira pas à protéger ces bénéficiaires du risque d'exclusion".

Le facteur "durée de chômage" ne constitue pas le seul facteur explicatif de l'enlèvement dans le chômage. Les caractéristiques sociales/individuelles sont des éléments prédominants pour une partie importante des demandeurs d'emploi bruxellois.

<sup>12</sup> Dans la programmation régionale, sauf exception, la situation d'exclusion se définit le plus souvent par la durée d'inoccupation professionnelle du bénéficiaire (soit  $\geq$  à 6 mois pour un jeune de moins de 25 ans, soit  $\geq$  à 12 mois pour un adulte), son peu de qualification (acquisition d'un diplôme équivalent au niveau de l'enseignement secondaire inférieur tout au plus), ses caractéristiques individuelles (origine étrangère, statut social, handicap, ...).

<sup>13</sup> Pour rappel, la ligne 1 a pour objectif d'offrir un nouveau départ pour les jeunes avant leur 6ème mois de chômage et prévenir le chômage de longue durée tandis que la LD 2 vise à offrir un nouveau départ pour les adultes avant leur 12ème mois de chômage.

Comme l'indique le tableau ci-dessous, c'est à cette partie de la population que la mise en œuvre du programme FSE Objectif 3 de la Région tend à s'adresser en priorité.

Caractéristiques individuelles	2001					2006				
	Global (%)	Prévention (%)	Ind. concentration <sup>14</sup>	Exclusion (%)	Ind. concentration	Global (%)	Prévention (%)	Ind. concentration	Exclusion (%)	Ind. concentration
Total des bénéficiaires d'un accomp. ou guid.	/	48,1	/	51,9	/	/	34,6	/	65,4	/
Sexe										
H	50,4	49,2	1,0	50,8	1,0	47,9	37,1	1,0	62,9	0,9
F	49,6	47,0	1,0	53,0	1,0	52,1	32,2	1,0	67,8	1,1
Classes d'âge										
< 25 ans	24,5	48,2	5,1	51,8	1,3	20,9	43,9	5,8	56,1	1,1
25-45 ans	64,1	49,5	1,4	50,5	1,0	69,0	32,2	1,4	67,8	1,2
> 45 ans	11,4	41,0	0,8	59,0	0,8	10,1	31,3	0,6	68,7	0,5
Groupes de nationalités										
B	44,8	50,8	0,9	49,2	0,7	50,7	37,1	0,8	62,9	0,7
UE	6,7	52,3	0,65	47,7	0,5	7,7	42,5	0,7	57,5	0,6
NUE	48,5	45,3	1,3	54,7	1,7	41,6	30,0	1,6	70,0	2,1
Niveaux d'études										
≤ certificat de base	30,8	44,7	0,6	55,3	0,8	33,2	30,4	0,95	69,6	1,4
Secondaire inférieur	26,6	42,7	1,15	57,3	1,3	22,7	31,3	0,9	68,7	0,9
Secondaire supérieur	26,3	54,6	1,45	45,4	1,1	26,1	37,5	1,1	62,5	0,9
Enseignement supérieur	16,4	60,5	1,2	39,5	0,9	17,9	43,7	1,0	56,3	0,8

Source: rapports annuels d'exécution, service FSE d'ACTIRIS

Il est probablement utile de signaler avant toute chose que ce type d'analyse doit être relativisé car il s'agit d'une comparaison de données chiffrées sur base d'une part de moyennes annuelles de demandeurs d'emploi inscrits (et donc sans prise en compte de la population non inscrite) et d'autre part du nombre total de participants à une action d'accompagnement et/ou de guidance<sup>15</sup>. Ensuite, la récolte des données a fortement évolué entre 2001 et 2006, ce qui implique de considérer les informations fournies par le tableau avec précaution et de les mettre en regard avec d'autres éléments d'ordre qualitatif tels que la représentation de différents groupes par rapport à la population globale des demandeurs d'emploi ou le contexte d'intervention ainsi que les stratégies d'action, etc. Néanmoins, on peut constater que la contribution du programme régional en matière d'accompagnement des demandeurs d'emploi est importante à plus d'un titre. En effet, de par la sur-représentation de certains groupes, le programme est un instrument d'égalisation des chances ou plus exactement de compensation pour aider à faire face aux inégalités du marché du travail, en ce compris le secteur de l'intermédiation. A l'évidence, il permet aussi de diversifier et de renforcer l'offre de services par l'apport de partenaires extérieurs notamment, constituant dès lors un appui pour la réalisation des objectifs de la politique régionale de l'emploi (par

<sup>14</sup> Cet indice vise à mesurer la représentation du groupe de bénéficiaires en situation (ou exposés au risque) d'exclusion sur base de leurs caractéristiques par rapport à l'ensemble des demandeurs d'emploi inscrits auprès d'ACTIRIS (DEI) puisqu'il s'agit du pourcentage du groupe de bénéficiaires selon telle ou telle caractéristique divisé par le pourcentage de DEI répartis selon les mêmes caractéristiques. Si l'indice est supérieur à 1, il indique une sur-représentation de ce groupe par rapport à la répartition de la population de DEI.

<sup>15</sup> En ce compris les demandeurs d'emploi ayant bénéficié d'une prime de transition professionnelle, soit 54 personnes en 2006 (aucun en 2001).

exemple: le ciblage de plus en plus important des jeunes de moins de 25 ans sortant de l'école) dans une visée d'amélioration de la cohésion sociale.

Par ailleurs, la révision à mi-parcours du programme régional a permis d'intégrer les principes sous-tendant la mise en place du contrat de projet professionnel (CPP) dans l'organisation des mesures promues. Plus spécifiquement en matière d'accompagnement et de guidance<sup>16</sup>, on constate que la mesure générale (c'est-à-dire avec ou sans le cofinancement du FSE Objectif 3) d'aide à la recherche active d'emploi tient une place importante dans le déroulement concret du CPP, ce qui, somme toute, est assez "rassurant". Ainsi, entre juillet 2004 et juin 2006, un peu plus de 90% des demandeurs d'emploi signant un CPP ont comme objectif la recherche d'emploi, soit de manière autonome, soit à l'aide d'actions d'accompagnement dans la recherche d'emploi<sup>17</sup>.

Le tableau ci-dessous fournit une vue synthétique de la contribution du programme régional à la mise en place effective des actions d'aide à la recherche d'emploi. L'on remarquera l'augmentation substantielle du nombre de signataires d'un CPP entre 2005 et 2006, tant au niveau "préventif" qu'au niveau "curatif"<sup>18</sup>, parmi les participants à au moins une action de RAE soutenue par le FSE.

---

<sup>16</sup> Suite à la nouvelle loi relative au droit à l'intégration sociale, l'on remarquera que les cellules d'insertion socioprofessionnelle des CPAS ont commencé à négocier des "projets individualisés d'intégration sociale" à la même époque.

<sup>17</sup> In "Analyse du Contrat de projet professionnel: situation 2 ans après la mise en place du CPP (du 1er juillet 2004 au 30 juin 2006)", note de l'Observatoire bruxellois du Marché du Travail et des Qualifications à l'intention des membres du Comité de gestion de l'ORBEm, 09.01.2007.

<sup>18</sup> Notions impropres, malheureusement passées dans le langage commun. Cette terminologie fait en effet basculer le demandeur d'emploi d'un état personne normale à un état de "possible" malade.

Bien que l'analyse soit biaisée du fait qu'il s'agit exclusivement du nombre de signataires d'un CPP dans l'année<sup>19</sup>, l'on constate une augmentation d'ampleur comparable au niveau du rapport entre les participants à une action RAE ayant convenu d'un CPP et le nombre total de signataires d'un CPP.

Participants à une action RAE ayant convenu d'un CPP (durant l'année passée sous revue ou l'année antérieure)	%age par rapport au nombre total de participants à au moins une action RAE		%age par rapport au nombre total de signataires d'un CPP dans l'année passée sous revue	
	2005	2006	2005	2006
<i>Approche préventive*</i>	38,2	46,8	20,2	31,3
<i>Approche curative*</i>	45,9	51,3	40,4	45,1
<b>Total</b>	43,0	49,6	29,9	37,8

Source: service FSE d'ACTIRIS, Observatoire; \*estimation sur base des axes du programme.

Si l'ensemble des mesures visant à l'amélioration de la capacité d'insertion sont relativement "visibles" et harmonisées du point de vue de leurs réalisations, il n'en va pas de même en termes de résultats et ce, pour diverses raisons relevant à la fois de contingences externes à la mesure et de motifs méthodologiques propres à l'action. Il est vrai que traiter une information hétérogène n'est pas chose aisée du fait même que cette tâche a pour ambition de donner une image fidèle des actions entreprises respectueuse à la fois des résultats de la concertation menée avec les différents gestionnaires de ces mesures et de la relation de plus ou moins grande confiance établie avec les participants à ces actions<sup>20</sup>.

Plus généralement, la mesure de l'efficacité de l'action par rapport aux objectifs de départ n'est guère possible si l'on s'en réfère aux conclusions de l'évaluation externe qui indiquent à juste titre que le manque de fiabilité des données (dans leur dimension temporelle) "n'a pas permis d'apprécier dans le temps l'évolution de l'efficacité et de l'efficience des mesures. En outre, relativement aux axes 4 et 5<sup>21</sup>, l'absence d'objectifs chiffrés a obligé l'évaluateur à appréhender la question de l'efficacité dans un sens très large, quelque peu éloigné de la notion communément analysée". Néanmoins, l'évaluateur conclut que "dans la majorité des mesures, les objectifs ont été atteints dans le respect du budget et dans des proportions appréciables; ce qui permet d'avancer que les mesures ont fait preuve d'une certaine efficacité et efficience".

Enfin, l'on rappellera que si l'élaboration de correspondances entre les actions d'accompagnement/guidance et la situation d'emploi des demandeurs d'emploi ayant participé à l'une ou l'autre de ces mesures est certes intéressante, elle est aussi par trop réductrice des effets de l'action. Ainsi, l'insertion sur le marché de l'emploi est aussi liée à la conjoncture à un moment donné, à l'organisation réglementaire de ce

<sup>19</sup> En 2005, 27,5% des participants à une action RAE signataires d'un CPP l'avaient négocié avant l'année passée sous revue (soit en 2004). Le pourcentage est de 31% pour les participants de l'année 2006.

<sup>20</sup> On rappellera en outre que le flux Dimona est activé depuis janvier 2006 seulement et que l'on est encore loin d'une exploitation optimale des informations fournies par ce flux auprès d'ACTIRIS.

<sup>21</sup> Ce que les évaluateurs appellent, dans le jargon du programme régional, les axes 4 et 5 concernent la cohérence des politiques d'emploi et l'amélioration des structures.

marché, notamment, tandis que l'action d'accompagnement/ guidance implique l'acquisition de capacités, d'attitudes ou encore de savoirs qui peuvent s'avérer déterminants pour l'accès à l'emploi à un moment donné.

Compte-tenu de ces éléments préalables à la lecture du tableau ci-dessous, l'on trouvera, à titre informatif, une synthèse des résultats tels qu'encodés au 31 décembre pour les années 2005 et 2006.

	Nombre de sorties positives		Nombre d'autres sorties		Nombre d'actions non terminées
	Emploi	Formation	Réorientation	Arrêt	
<b>2005</b>					
RAE	1.062	499	8	1.187	/
Accomp./guid <sup>22</sup> .	1.834	3.963	Non dispon.	1.746	13.968
<b>2006</b>					
RAE	1.419	681	6	1.342	/
Accomp./guid.	370	3.868	Non dispon.	1.570	6.220

Source: rapports annuels d'exécution, service FSE d'ACTIRIS

Par souci de clarification, l'on notera d'une part que la notion d'emploi recouvre toutes les formes de statuts ou types de contrat (salarié, indépendant, activation des allocations sociales) et d'autre part que la forte diminution du nombre de sorties vers l'emploi entre 2005 et 2006 trouve son explication principale dans l'implémentation du flux Dimona, ce dernier ayant conduit les cellules d'insertion des CPAS à ne plus encoder ce résultat. Enfin, ne sont pas pris en compte les demandeurs d'emploi qui poursuivent leur recherche d'emploi de manière autonome après la fin de l'action proprement dite.

L'(in-)formation et la coordination, sous forme de deux réseaux thématiques -l'un relatif à la recherche active d'emploi et l'autre à l'insertion socioprofessionnelle menée dans les cellules des CPAS-, constitue la dernière mesure mise en œuvre sous ce premier axe d'actions. Bien que son poids financier soit minime<sup>23</sup>, ce type de coordination constitue certainement un outil important à la bonne gouvernance du programme car il favorise la participation de différents acteurs de terrain. A ce propos, on indiquera que le programme soutient trois autres réseaux thématiques regroupés sous la priorité visant à contribuer au développement de la cohérence des politiques d'emploi (voir plus loin pour une information détaillée). Il est clair que les deux réseaux thématiques de ce premier pilier participent aussi au développement de cette cohérence dès lors qu'ils visent à :

- améliorer la (re-)connaissance des actions menées parmi les professionnels de l'insertion via l'échange organisé d'informations et ainsi contribuer à un processus de formation continue des conseillers;
- améliorer la qualité des actes techniques et favoriser les passerelles entre partenaires.

<sup>22</sup> Hormis la filière de développement de l'emploi par l'économie.

<sup>23</sup> Le FSE cofinance les frais de salaire de la coordination.

Concrètement, le réseau de recherche active d'emploi existe depuis septembre 1992. Si, à l'origine, son objet concernait essentiellement l'information et la coordination des actions entre opérateurs, au fil du temps, il s'est aussi déployé vers la formation et la recherche de consensus méthodologiques. Au fur et à mesure de l'expérience, ce lieu de réunion entre collaborateurs s'est affiné pour devenir un réseau de partenaires. L'on pourrait traduire cette lente maturation par le fait qu'aujourd'hui, les acteurs ne veulent plus seulement transformer le monde de l'emploi, ils acceptent aussi de se transformer pour un projet commun d'adéquation du (et au-) marché de l'emploi. Ils ont en quelque sorte dépasser leur rôle de collaborateurs privilégiés pour avancer vers celui de partenaires, ceci ne signifiant pas de facto l'établissement d'une relation "d'égal à égal" mais bien d'une relation dans laquelle chacun connaît et respecte le rôle de l'autre. On remarquera que, depuis 2000, deux personnes, intégrées dans le service RAE d'ACTIRIS, sont affectées à la coordination de ce réseau. Cela implique la reconnaissance tant par le SPE que par les partenaires extérieurs de l'utilité de cette coordination ainsi que de son rôle de pilotage et d'arbitrage. On mentionnera encore deux éléments importants : cette fonction, assez clairement définie, ne se confond pas avec celles relevant de la formation ou de la supervision technique et elle n'est pas (encore) submergée par des charges de travail administratif et/ou de contrôle de gestion.

Les acquis du réseau sont de plusieurs ordres. D'abord, il a augmenté la lisibilité des méthodes et l'échange des pratiques, notamment par un approfondissement des techniques d'animation utilisées au sein du réseau. Ensuite, il a permis le passage sans difficulté majeure d'un encodage sur support externe vers un encodage direct dans la base de données IBIS.

Le réseau des conseillers en insertion des cellules des CPAS a été mis sur pied en octobre 1996 et s'est interrompu en mai 2005. Si l'évaluation externe aborde de façon périphérique le réseau de recherche active d'emploi, il n'en est pas de même de la "formation des agents d'insertion" (intitulé exact de la mesure). L'évaluation conclut que cette mesure est perfectible en termes de pertinence au niveau de son champ d'action, des problèmes d'adéquation entre les objectifs poursuivis et les besoins ayant été constatés. Contrairement au réseau des partenaires de recherche active d'emploi, cette mesure n'a pas trouvé sa spécificité au sein du dispositif global d'insertion socioprofessionnelle tel qu'organisé en Région de Bruxelles-Capitale. La principale hypothèse explicative à cela est à rechercher dans la fonction même de coordination de ce réseau. En effet, trop peu de ressources y ont été affectées par sous-estimation de la charge de travail. Ceci a entraîné un manque d'analyse des besoins et des modalités de fonctionnement des conseillers en insertion ainsi dès lors que des techniques de coordination à mettre en œuvre.

## **Second<sup>24</sup> axe prioritaire de la programmation: égalité des chances.**

12,3% des moyens de la programmation régionale sont consacrés à cet axe d'intervention organisé autour de l'accueil des enfants de moins de 3 ans des demandeurs d'emploi inscrits auprès d'ACTIRIS. Son objet est de permettre à ceux-ci de réaliser les actions nécessaires dans le cadre de leur parcours d'insertion. Deux types d'opérateurs interagissent à savoir: la Maison d'Enfants d'ACTIRIS (avec 35 places tout au long de la période) et le réseau des crèches partenaires. Ce dernier se répartit sur l'ensemble du territoire régional et est coordonné par la Maison d'Enfants. En 2006, l'on compte 14 crèches totalisant 93 places. En 2000, elles étaient 9 et comportaient 54 places. L'offre de service a donc augmenté tout au long de la période par le biais du partenariat mis en œuvre avec les crèches de la Région.

Soutien direct à la ligne directrice pour l'emploi 18 (20 en 2000), cette mesure vise à apporter un soutien à la politique menée par la Région en vue d'accroître l'offre d'infrastructures pour l'accueil des enfants des personnes actives dont celles à la recherche d'un emploi.

*Evolution annuelle des dépenses liées à l'égalité des chances:*

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Total	%
Dépenses FSE	303.400	309.500	397.147,76	449.051,34	461.402,04	470.791,51	494.286,37	2.885.579,02	45,0
Dépenses pouvoirs publics	370.800	378.300	485.402,82	548.840,52	563.935,82	575.411,84	604.127,78	3.526.818,78	55,0
Total dépenses éligibles	674.200	687.800	882.550,58	997.891,86	1.025.337,86	1.046.203,35	1.918.951,21	6.412.397,80	100,0

Source: service FSE d'ACTIRIS

En 2001, ces structures ont permis à 218 demandeurs d'emploi (93% de femmes) de réaliser des démarches en vue d'une insertion professionnelle. 69% d'entre eux étaient inoccupés depuis au moins 12 mois. En 2006, cette mesure a fourni une solution pour la garde de leurs enfants à quelques 614 demandeurs d'emploi (dont 97% sont des femmes) à la recherche d'un emploi depuis au moins 12 mois pour 85% d'entre eux. Tant en matière de places disponibles qu'en fourniture de service aux demandeurs d'emploi, l'offre a augmenté de manière relativement importante durant cette période de programmation.

L'évaluation finale relève que cet axe d'intervention répond à un besoin clairement identifié en Région bruxelloise, principalement au niveau des femmes seules élevant des enfants. On regrettera dès lors que cette action n'ait pas été intégrée comme telle dans le nouveau plan d'action<sup>25</sup> du Gouvernement bruxellois.

<sup>24</sup> Dans le document de programmation initial, il s'agit du troisième axe prioritaire.

<sup>25</sup> Plan régional crèches 2007-2009 visant à créer des places d'accueil collectif pour les enfants de moins de 3 ans.



### **Troisième<sup>26</sup> axe prioritaire de la programmation: développement de la cohérence des politiques d'emploi.**

Plus d'un quart du montant total de la programmation est consacré à cette priorité (26,3%). Son incidence sur les autres axes prioritaires n'est pas des moindres. En effet, les mesures de cet axe visent une plus grande cohérence et une meilleure coordination au niveau régional des actions menées en matière d'emploi par les opérateurs locaux. La mobilisation d'autres partenaires dont les interlocuteurs sociaux ajoute une dimension transversale à cette priorité.

Les actions mises en œuvre portent sur le développement de plates-formes locales pour l'emploi dont un réseau informatique permettant le suivi effectif des bénéficiaires du dispositif d'insertion socioprofessionnelle notamment (RPE), la création d'emplois par le développement des quartiers et la recherche de synergies transversales pour l'emploi. Cette dernière concerne la mise en place d'une coordination dynamique de partenaires pour, entre autres, optimiser l'efficacité des mesures envisagées en faveur de l'emploi. Elle s'inscrit dans le cadre des travaux du Pacte Territorial pour l'Emploi en Région de Bruxelles-Capitale. Enfin, les tâches de gestion des activités menées en partenariat par ACTIRIS font aussi partie de cette priorité.

Cet axe d'intervention contribue spécifiquement à la mise en œuvre de la LD 20 de la Stratégie européenne pour l'emploi (ligne directrice 11 en 2000).

*Evolution annuelle des dépenses liées au développement de la cohérence des politiques d'emploi:*

	En euros								
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Total	%
Dépenses FSE	594.149,38	741.762,67	805.912,10	762.274,71	873.891,61	791.078,33	863.528,04	5.432.596,84	45,0
Dépenses pouvoirs publics	726.182,57	906.598,84	985.003,67	931.669,10	1.068.089,74	966.873,52	1.055.423,17	6.639.840,61	55,0
Total dépenses éligibles	1.320.331,95	1.648.361,51	1.790.915,77	1.693.943,81	1.941.981,35	1.757.951,85	1.918.951,21	12.072.437,45	100,0

Source: service FSE d'ACTIRIS

On signalera que la mesure portant sur la création d'emplois par le développement des quartiers a été retirée de la programmation en 2005 par ses responsables suite à des modifications des objectifs et missions de l'asbl gestionnaire de cette action.

Cet axe d'intervention porte essentiellement sur le développement et/ou le renforcement du travail en partenariat et ce, dans un souci de plus grande cohérence entre les acteurs, pour une meilleure efficacité des actions. Il s'agit de réussir à donner une légitimité plus grande au travail mené sur base d'un partenariat plutôt que chaque institution prise séparément, en montrant que l'action conjointe est un facteur de réussite plus importante car l'incidence "politique" est elle-même plus grande. Tant le Service public d'emploi (considéré dans son ensemble comme dans son mode de fonctionnement interne) que les institutions extérieures (asbl, CPAS, interlocuteurs

<sup>26</sup> Dans le document de programmation initial, il s'agit du quatrième axe prioritaire.

sociaux, services publics régionaux,...) doivent concilier leurs propres projets de développement au profit d'un projet commun considéré comme stratégique, porteur de croissance et de bien-être potentiels. Comme déjà évoqué auparavant (voir aussi la partie relative aux réseaux de la première priorité), le principal facteur de réussite de cette priorité réside dans la coordination, son organisation, ses moyens techniques et humains, sa reconnaissance par l'ensemble des partenaires potentiels<sup>27</sup>. Plus fondamentalement, la mise en place d'un réel partenariat requiert l'élaboration d'un modèle dans lequel chacun agit dans la conscience de son propre rôle<sup>28</sup> et celui de l'autre. Au terme de la programmation, ce processus, certes en constante évolution, n'a pas donné tout le potentiel qu'il recèle.

Etroitement liées à la plus ou moins grande reconnaissance par les acteurs du rôle pivot de la fonction "coordination" (et non de l'agent coordinateur), les réalisations de cette priorité sont multiples et d'une grande variété. Ainsi la recherche de synergies transversales pour l'emploi (plus connue sous le nom de Pacte territorial pour l'emploi) a orienté son travail autour de six axes d'action traduits par huit groupes de travail. Certains axes n'ont pas ou peu été développés alors que d'autres ont pris une place prépondérante dans la mise en œuvre des objectifs globaux de la mesure. Le Pacte territorial, lieu d'information et de concertation informel, est devenu au cours de cette période, "l'outil privilégié pour mener en commun une réflexion prospective et des actions innovantes sur le marché de l'emploi"<sup>29</sup>.

De multiples facteurs expliquent cette évolution pour le moins variée dont ceux relevant de la coordination technique et du contexte institutionnel et/ou politique, ceux relevant de la volonté individuelle des pilotes et/ou membres des groupes de travail (eux-mêmes dans une position d'acteur ou de consommateur, ...) ou encore des prises de décision de l'Assemblée plénière du Pacte territorial, etc.

La mise en œuvre du plan d'action du Pacte a permis de développer ou d'approfondir des concepts tels que les métiers de la ville, la stratégie européenne pour l'emploi, l'économie sociale, etc. Elle a conduit à de nouvelles collaborations recouvrant dans la mesure du possible la diversité institutionnelle de la Région.

Des projets concrets ont vu le jour, des produits<sup>30</sup> et des méthodes, des lieux de concertation officiels ont été mis au point avec plus ou moins de succès. Leur diffusion et leur pérennisation ont pris différentes formes selon leurs objectifs, leur nature ou encore selon les ressources disponibles.

---

<sup>27</sup> Elle n'est dès lors ni donneur d'ordres ou grande conseillère, ni formatrice ou contrôleuse, ni copine ou ennemie.

<sup>28</sup> En ce compris ses connaissances, ses compétences et son environnement.

<sup>29</sup> in Pacte social pour l'emploi des Bruxellois, juin 2002.

<sup>30</sup> Entre autres les trois documents produits avec le soutien du programme FSE fédéral. Intitulés: "L'Europe et l'emploi, ça me regarde", ces documents portent à la fois sur la construction de l'UE du point de vue social, le développement des politiques d'emploi en Belgique et en RBC et le soutien des fonds structurels européens à la mise en œuvre de cette politique d'emploi à Bruxelles.

L'action menée par le Service public d'emploi (SPE) en matière de développement des actions en partenariat a débuté en 1991; le réseau des plates-formes locales pour l'emploi en constitue l'une des suites logiques, ce projet ayant été initié en 2000. Ce réseau vise à rapprocher des utilisateurs (demandeurs d'emploi et employeurs) les services qui leur sont destinés et à mettre en place une coordination en vue d'améliorer le service qui leur est rendu par ACTIRIS et les partenaires. S'inscrivant dans le champ plus vaste de la coordination par le service d'ACTIRIS du partenariat mis en œuvre, la mesure a pour objectifs d'ouvrir les bases de données du SPE à ses partenaires membres du réseau, de contribuer à la promotion de la complémentarité des énergies disponibles et d'instaurer une meilleure communication entre l'ensemble des acteurs du champ de l'insertion socioprofessionnelle en Région bruxelloise. Après une période de test, les connexions entre les opérateurs partenaires du RPE et le SPE ont été mises en place pour le réseau de recherche active d'emploi puis pour les cellules d'insertion des CPAS et les missions locales et enfin pour les asbl d'insertion socioprofessionnelle. Les deux services publics de formation professionnelle sont eux aussi connectés au RPE. Chaque partenaire a bénéficié d'une formation préalable et peut faire appel au help-desk en cas de problème.

Fin 2006, outre les deux services publics de formation, les 18 partenaires de RAE (soit 100%) étaient connectés au réseau pour l'ensemble de leurs actions ainsi que les 19 cellules d'insertion socioprofessionnelle des CPAS, l'ensemble des partenaires coordinateurs (missions locales/Tracé) et 47 organismes d'insertion socioprofessionnelle (soit ± 90%).

Mise en place en 1992, la coordination des opérateurs locaux d'insertion par les 9 missions locales et OOTB<sup>31</sup> (Tracé Brussel) s'inscrit aussi dans le cadre du développement de plates-formes locales. Cette coordination se répartit sur six zones d'intervention couvrant la RBC :

- la *zone centrale* (regroupant les opérateurs de Bruxelles-Ville),
- la *zone nord-est* (St-Josse, Schaerbeek et Evere)
- la *zone nord-ouest* (Molenbeek, Berchem-Ste-Agathe, Ganshoren, Jette et Koekelberg),
- la *zone ouest* (Anderlecht),
- la *zone sud* (Saint-Gilles, Forest et Uccle),
- la *zone sud-est* (Etterbeek, Ixelles, Woluwé-St-Pierre, Woluwé-St-Lambert, Auderghem et Watermael-Boitsfort).

Ces partenaires sont chargés d'observer la problématique de l'insertion socioprofessionnelle, de proposer des projets finalisés d'action d'insertion socioprofessionnelle avec les partenaires de la zone, de promouvoir et coordonner les actions locales d'insertion socioprofessionnelle articulant l'intervention des partenaires locaux, d'accueillir et d'orienter certains publics visés par les actions d'insertion, de favoriser l'inscription comme demandeur d'emploi auprès d'ACTIRIS et le suivi par ce

---

<sup>31</sup> Overleg Opleidings- en Tewerkstellingsprojecten Brussel/Plate-forme de concertation et de coopération des organisations bruxelloises néerlandophones privées qui mettent sur pied des actions visant à aider les demandeurs d'emploi à trouver du travail.

dernier de leur parcours d'insertion, d'animer et d'assurer le secrétariat de la commission de concertation de leur zone.

En termes de réalisations, le tableau ci-dessous fournit une vue synthétique du nombre de partenaires subventionnés et du nombre d'actions conventionnées avec ACTIRIS répartis selon le type, les zones de concertation et les années 2002-2006.

Le nombre de partenaires conventionnés pour la recherche active d'emploi (RAE) est fourni sur base des zones de concertation tout en rappelant que les actions de RAE ont une vocation régionale.

Zones	C		NE		NO		O		S		SE		Total RBC	
	2002	2006	2002	2006	2002	2006	2002	2006	2002	2006	2002	2006	2002	2006
<b>Types de parten. subvent::</b>	Nombre de partenaires <sup>32</sup>													
asbl d'insertion	21	17	16	19	15	13	6	8	14	14	10	10	82	81
cellule ISP CPAS	1	1	3	3	5	5	1	1	3	3	6	6	19	19
<b>Types d'actions ISP:</b>	Nombre d'actions d'insertion conventionnées													
Guidance pour publics spécifiques	8	7	6	5	8	6	5	5	8	8	9	12	44	43
Remise à niveau, préformation	21	23	32	33	18	18	8	12	11	18	7	8	97	112
Formation qualifiante	12	8	21	23	7	9	5	8	27	27	5	2	77	77
<b>Places conventionnées en ISP</b>	Nombre de places conventionnées pour des actions d'insertion dans les asbl													
	1.083	928	1.024	1.277	907	946	320	551	1.114	1.456	333	511	4.781	5.669
<b>Recherche active d'emploi</b>	Nombre de partenaires conventionnés pour la RAE													
	2	2	3	3	1	1	1	2	6	6	4	4	17	18

Sources: coordination RAE et service partenariat d'ACTIRIS

Alors que le nombre de partenaires est demeuré stable au cours de la période 2002-2006, on remarquera que seules les actions menées en matière de remise à niveau/préformation ont connu une augmentation de l'ordre de 15% tandis que le nombre de places conventionnées croît de quelque 18%.

Quant aux résultats de l'évaluation externe, ils laissent apparaître que "la stratégie du DOCUP<sup>33</sup> affiche clairement une volonté d'intensifier l'approche partenariale et locale. Au travers de la mise en œuvre du programme, cela se décline notamment au travers de mesures diverses où la dimension locale est présente à des degrés divers (création d'emploi par le développement des quartiers, recherche de synergies transversales pour l'emploi, ...). De façon plus profonde, cette stratégie se concrétise par la mise en place et la consolidation d'un partenariat coordonné touchant au public essentiellement fragilisé. Pierre angulaire de la réussite du dispositif d'insertion professionnelle, celui-ci, riche et diversifié, permet de répondre à une complexité des situations qui exige une intervention multidimensionnelle et multidisciplinaire. La complémentarité des approches n'épuise cependant pas la tension entre le local, plus terrain et la logique régionale, plus institutionnelle". On retiendra encore que l'évaluation estime que le RPE "constitue peut-être un des éléments les plus visibles de la valeur ajoutée

<sup>32</sup> Non exempt de doubles comptages car une même structure peut avoir plusieurs sièges d'exploitation.

<sup>33</sup> DOCUP= document de programmation.

communautaire, ou tout au moins le plus innovant. Le FSE a permis le développement et la mise en œuvre du RPE".

Les résultats de cet axe prioritaire peuvent aussi se mesurer indirectement à travers:

- les transformations juridiques à l'œuvre depuis un certain temps. En effet, le Gouvernement de la Région a proposé d'une part une ordonnance visant à clarifier le statut et les tâches des missions locales pour l'emploi et des lokale werkwinkels et d'autre part un arrêté relatif aux partenariats que peut conclure ACTIRIS;
- le nouveau plan d'action 2007-2013 du Pacte territorial. Ce plan redéfinit aussi le fonctionnement des divers lieux de concertation internes au Pacte.

#### **Quatrième<sup>34</sup> axe prioritaire de la programmation: amélioration des structures et systèmes**

Avec 5,1% du montant FSE prévu, cette priorité porte sur le développement de dispositifs destinés à privilégier une approche anticipative des tendances de l'emploi et des besoins en qualifications, à mettre en œuvre des systèmes visant à décoder les mécanismes discriminatoires d'embauche et à promouvoir une politique d'embauche non discriminatoire. Les mesures déployées sont l'Observatoire bruxellois du Marché du Travail et des Qualifications, la lutte contre la discrimination à l'embauche et le service gérant l'octroi des primes de transition professionnelle au sein d'ACTIRIS.

Cet axe s'inscrit dans les lignes directrices 19 et 20 (lignes 6 et 7 en 2000).

*Evolution annuelle des dépenses liées à l'amélioration des structures et systèmes:*

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Total	%
Dépenses FSE	134.433,00	109.215,92	166.513,28	221.841,32	259.163,14	284.673,95	254.434,57	1.430.275,18	45,0
Dépenses pouvoirs publics	162.075,96	133.486,14	190.953,70	261.239,38	316.754,94	347.934,82	310.975,59	1.723.420,53	54,2
Quote-part privée	2.231,04	0,00	12.562,52	9.900,00	0,00	0,00	0,00	24.693,56	0,8
Total dépenses éligibles	298.740,00	242.702,06	370.029,50	492.980,70	575.918,08	632.608,77	565.410,16	3.178.389,27	100,0

En euros

Source: service FSE d'ACTIRIS

La mesure de lutte contre la discrimination à l'embauche vise à promouvoir une meilleure gestion de la diversité dans le monde professionnel, aux côtés des pouvoirs publics. Un groupe transversal de réflexion en matière de lutte contre la discrimination et de promotion de la diversité a été mis en place au sein du Pacte territorial pour l'emploi. Il rassemble une quinzaine de partenaires dont les représentations patronales et syndicales de la Région ainsi que les administrations, services publics et les organisations d'insertion socioprofessionnelle.

Etroitement liée aux prises de décision de l'assemblée plénière du Pacte territorial pour l'emploi, cette mesure a connu des périodes plus ou moins intensives en termes de réalisation d'actions de sensibilisation auprès du monde des entreprises et des

<sup>34</sup> Dans le document de programmation initial, il s'agit du cinquième axe prioritaire.

intermédiaires du marché de l'emploi. Ainsi, une attention particulière était portée tantôt sur l'analyse des mécanismes conduisant à la discrimination, tantôt sur l'élaboration de guides ou brochures d'information à destination des conseillers en emploi et/ou sur l'intensification et la diversification des séminaires de sensibilisation. On rappellera ici que le cofinancement par le programme FSE de la Région concerne les tâches de coordination pour mener à bien les actions décidées par le groupe transversal et l'assemblée plénière.

On retiendra quelques manifestations phares: l'organisation d'un séminaire proposant un état des lieux de la question des discriminations à l'embauche en région bruxelloise, l'organisation d'un forum sur le thème du recrutement et de l'égalité des chances, la promotion de la diversité comme outil de gestion des ressources humaines auprès de 5 grands secteurs d'activité bruxellois, l'élaboration et la diffusion d'un guide visant à donner des moyens aux intermédiaires du marché de l'emploi pour combattre la discrimination ethnique à l'embauche, l'installation d'un guichet permanent d'information sur les discriminations au sein d'ACTIRIS. Annuellement, quelques 150 à 200 personnes participaient à l'une ou l'autre de ces activités.

Ces différentes actions ont permis en quelque sorte de renforcer la volonté politique de poursuivre ce type de travail pour amener le monde professionnel -tant patronal que syndical, privé ou public, marchand comme non marchand- à s'impliquer toujours davantage dans la construction commune d'une culture de la diversité en Région bruxelloise.

La seconde mesure de cet axe concerne l'analyse des tendances du marché de l'emploi et des besoins en qualifications. L'Observatoire bruxellois du Marché du Travail et des Qualifications est le gestionnaire de cette action. Ainsi, il réalise annuellement une analyse détaillée des fonctions critiques dans la Région.

Les activités menées par l'Observatoire se répartissent en trois grandes catégories:

- les travaux réalisés en réponse à des demandes de diagnostic et d'analyse provenant d'acteurs économiques, sociaux, institutionnels ou politiques;
- les publications de l'Observatoire en matière d'analyses thématiques liées aux évolutions du contexte dans lequel se définissent les emplois, les fonctions et les métiers. Ces travaux sont le plus souvent sollicités par les groupes de travail du Pacte territorial pour l'emploi auquel participe l'Observatoire. C'est aussi dans ce contexte que l'experte ENIAC a animé le groupe de travail relatif à la visibilité des programmes européens en matière d'emploi;
- la production et la récolte de données relatives aux mesures d'aide à l'emploi développées par la Région de Bruxelles-Capitale, dans le cadre de sa mission de suivi du PAN/PNR et de producteur de la base de données d'Eurostat relative aux politiques publiques d'emploi. L'élaboration et la production de rapports statistiques semestriels pour les partenaires d'ACTIRIS relatifs à leurs activités ainsi que la construction et la mise à jour annuelle des indicateurs de suivi du programme FSE de la Région font partie intégrante de sa mission de suivi du PNR. C'est aussi dans ce

cadre qu'il réalise annuellement la mise à jour de l'inventaire des mesures d'emploi déployées par les autorités publiques de la Région.

Ces trois catégories concourent à asseoir le cadre contextuel dans lequel les emplois, les qualifications et les métiers se définissent et sont susceptibles de connaître des évolutions. L'Observatoire traite dès lors de la question des transformations du marché du travail selon deux axes d'égale importance:

- en analysant le contexte dans lequel les emplois, les fonctions et les métiers se définissent et sont susceptibles de connaître des évolutions;
- en collaborant à l'analyse pluridimensionnelle des facteurs favorisant le renforcement et l'amélioration du fonctionnement du marché du travail aux plans local et régional.

Complémentairement à la poursuite de ce travail par l'équipe de l'Observatoire en 2007 et suite à l'expérience acquise au sein du dispositif ENIAC<sup>35</sup>, la mise en place d'un groupe technique permanent réunissant les techniciens des différentes programmations actives sur le territoire bruxellois (dont l'Observatoire) a été décidé lors de l'élaboration des nouveaux programmes régionaux. Ce groupe, animé par l'experte ENIAC attachée à l'Observatoire a pour tâche d'organiser:

- la collecte planifiée de données communes à l'ensemble des programmes opérationnels;
- une stratégie de collaboration avec les porteurs de projets afin de les informer de l'utilité d'indicateurs de suivi et travailler avec eux à l'élaboration de ces derniers;
- un système de suivi intégrant un ensemble d'indicateurs de suivi communs<sup>36</sup> aux différentes programmations.

Cet ensemble d'indicateurs de suivi pourra être utile aux Autorités de gestion notamment lors de la rédaction du rapport annuel d'exécution. Plus généralement, il devrait permettre de refléter l'avancée des réalisations et résultats en regard des objectifs fixés dans les programmes opérationnels ainsi que dans la contribution bruxelloise au cadre de référence stratégique national (CRSN) et au programme national de réforme (PNR).

---

<sup>35</sup> S'agissant d'une structure d'appui méthodologique, le dispositif ENIAC, projet mis en place en 2001 dans le cadre de la programmation fédérale Objectif 3 du FSE, a pour objectifs de prendre en charge l'analyse de l'impact de la stratégie européenne pour l'emploi (SEE) et du FSE (Objectif 3) sur les politiques belges et de jouer ainsi un rôle de prospective; d'apporter un soutien au suivi de la mise en œuvre des lignes directrices pour l'emploi dans les politiques belges; de contribuer à la cohérence des contributions respectives des entités fédérale et fédérées afin d'améliorer la coordination par rapport au Programme national de réforme (PNR).

<sup>36</sup> Pour information, le dispositif ENIAC a établi un premier travail d'analyse des indicateurs de suivi proposés dans les différentes programmations Objectif 3 2000-2006 du FSE qui a abouti à la mise en place d'un "set minimum commun d'indicateurs de suivi". Ce premier exercice, certes imparfait, peut être utile en matière de capitalisation d'expérience.

## ***Contribution de la programmation à la Stratégie européenne pour l'emploi***

Dans un premier temps, il paraît important de resituer les mécanismes de coordination prévus entre les programmes FSE Objectif 3 et les PAN/PNR afin d'en montrer brièvement la complexité pour aborder ensuite les principaux éléments de synthèse relatifs à la contribution du FSE au PAN/PNR.

Dès l'abord, on notera quelques différences essentielles entre le processus de mise en œuvre des programmations du FSE et celui de la Stratégie européenne pour l'emploi à savoir que le premier repose sur des procédures et des normes communautaires (instrument supranational) tandis que le second se fonde sur la "méthode ouverte de coordination", elle-même s'intégrant dans ce que l'on nomme la "soft law"<sup>37</sup>. En fait, cette méthode est utilisée parce qu'il n'y a pas d'harmonisation supranationale de la politique d'emploi, celle-ci demeurant une compétence des Etats membres.

Par ailleurs, les agendas sont différents. Ainsi, les programmations du FSE Objectif 3 sont pluriannuelles alors que le processus de la Stratégie européenne pour l'emploi est annuel. Cette dernière a démarré en 1998, c'est-à-dire durant la seconde moitié de la programmation FSE 1994-1999.

La négociation des programmations FSE Objectif 3 de la présente période a été menée sur base des piliers et lignes directrices (objectifs) de la SEE de 1999. Suite à la procédure d'évaluation à mi-parcours, la révision des objectifs et actions de la SEE est intervenue dans le Plan d'action national 2003 alors que celle de la programmation devait être finalisée en 2004.

Plus généralement, dès les origines, la négociation et le suivi des plans d'action nationaux (et régionaux) pour l'emploi ont été du ressort des ministres fédéral et régionaux de l'emploi avec la collaboration des administrations de l'emploi et de la formation ainsi que d'autres compétences fédérales, régionales et/ou communautaires pour la mise en œuvre de différents aspects connexes (fiscalité, enseignement,...). Ainsi, par exemple, les services/agences FSE sont sollicités en vue de fournir les éléments d'information pertinents quant aux budgets et aux activités menées en les répartissant selon les lignes directrices de l'année passée sous revue.

Avec "l'expérience", les acteurs ont transformé cet exercice, probablement plus difficile en Région bruxelloise que dans les autres régions, en un travail de consultation et de concertation entre acteurs. Ainsi entre 2001 et 2004, la Région bruxelloise établissait son propre Plan d'action pour l'emploi après avoir consulté tant les interlocuteurs sociaux que l'ensemble du Gouvernement régional. Le suivi de ce plan était effectué par l'ensemble des administrations et des services publics d'emploi et de formation puis soumis pour avis aux diverses instances de la Région.

Depuis la mise en place du nouveau Gouvernement, c'est le Contrat pour l'économie et l'emploi qui constitue l'instrument de gouvernance des politiques régionales. Le suivi évaluatif annuel du C2E est assuré par une instance extérieure aux administrations. Ces

---

<sup>37</sup> La "soft law" s'apparente à un ensemble de règles non contraignantes juridiquement mais engageant le pouvoir politique. Le pouvoir parlementaire intervient peu dans ce type de mécanisme. L'une des hypothèses sous-jacente à ce type de coordination offrant une relative flexibilité est que la "pression des pairs" conduit à une convergence des politiques.



dernières sont sollicitées en vue de la récolte des informations utiles pour mener à bien le travail d'évaluation.

En outre, suite aux conclusions de la révision à mi-parcours de la stratégie de Lisbonne, une nouvelle méthode de travail est à l'œuvre depuis 2005 afin de susciter la mise en place effective de partenariats plus solides entre les interlocuteurs sociaux et les représentants politiques, entre autres, mais aussi avec les autorités publiques, etc. Ainsi, les lignes directrices pour l'emploi et les grandes orientations des politiques économiques (GOPE) ont été regroupées dans les "lignes directrices intégrées", traduction des objectifs de la stratégie européenne en matière de politique économique et de coordination des politiques d'emploi. Les Etats membres assurent la transposition de ces objectifs européens<sup>38</sup> au niveau national à travers l'élaboration de leur propre programme national de réforme (PNR). Ce dernier intègre les réformes envisagées pour la période 2005-2008 et comprend une partie relative à la stratégie développée en matière d'emploi. Les deux années suivantes sont consacrées à la mise en œuvre du programme et à son suivi<sup>39</sup>, la Commission rédigeant sur base des rapports de progrès annuels des différents Etats membres un document de synthèse et des recommandations.

En Belgique, la coordination politique du PNR est assurée par un comité d'accompagnement politique réunissant le premier ministre, les ministres-présidents, les vice-premiers ministres, le ministre des Affaires étrangères (représentation permanente auprès de l'UE), notamment. Plus spécifiquement en matière d'emploi, le volet 3 du programme de réforme nationale est coordonné par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale sur base des contributions des entités régionales et/ou communautaires.

La synchronisation des timings entre les procédures de suivi de ces instruments (programmes soutenus par le FSE ou autre fonds, PNR, C2E) étant loin d'être parfaite, il est de plus en plus apparent que des aménagements devront être faits en Région bruxelloise pour rendre les exercices annuel de suivi (et d'évaluation) plus performants en termes de cohérence entre les différents instruments mais aussi en termes de (re)connaissance et de coordination des "techniciens" intervenant dans ces exercices.

Ceci étant posé, tant les plans d'action nationaux que les programmes nationaux de réforme fournissent annuellement des informations précises au sujet de la contribution du FSE<sup>40</sup> à la mise en œuvre de la SEE, informations peu accessibles pour le profane tant elles sont synthétiques. En outre, force est de constater que le FSE y est généralement considéré du seul point de vue de son apport financier à la mise en œuvre d'une politique d'emploi et de formation. Très peu d'informations concernent le suivi des axes d'intervention et des bénéficiaires. A cela, on peut avancer plusieurs explications

---

<sup>38</sup> Voir COM(2005)330 final: Actions communes pour la croissance et l'emploi: le programme communautaire de Lisbonne.

<sup>39</sup> Les Etats membres élaborent pour ce faire un "rapport de progrès annuel" incluant une batterie d'indicateurs de contexte et de suivi. Pour une information détaillée, le lecteur est invité à consulter le site [www.be2010.eu](http://www.be2010.eu).

<sup>40</sup> Depuis peu, les diverses entités tendent à montrer la contribution de l'ensemble des fonds structurels.

de plus ou moins grande importance qui s'entrecroisent: le résultat des concertations entre les autorités politiques quant au contenu final du texte, la collaboration plus ou moins étroite entre les experts ENIAC et les services/agences FSE, les modalités de rédaction de cette partie dont, par exemple, l'espace disponible dans le document final.

Comme expliqué dans les chapitres précédents à travers la description des axes prioritaires et des principales mesures entreprises, le programme FSE Objectif 3 de la Région de Bruxelles-Capitale contribue effectivement à la mise en œuvre de la Stratégie européenne pour l'emploi, aujourd'hui intégrée dans la Stratégie de Lisbonne. Le tableau ci-dessous fournit une synthèse de la contribution financière du programme FSE de la Région à la mise en œuvre des objectifs de la SEE durant la période 2000-2006. Cette contribution se concentre principalement sur l'accompagnement des demandeurs d'emploi en situation ou en risque d'exclusion professionnelle du fait d'un manque de qualification, d'une discrimination (ethnique principalement), ..., les mesures visant à offrir un accueil aux enfants en bas âge et à lutter contre les comportements discriminatoires constituant une aide pour le demandeur d'emploi en recherche d'une insertion professionnelle. Ainsi les lignes directrices 18 et 19 (nonobstant la création d'emplois par le développement des quartiers) totalisent un peu plus de 67% du montant global prévu.

Elle porte ensuite sur la modernisation des services d'emploi et l'amélioration de la réponse aux besoins du marché du travail (soit 29,2%).

Tableau récapitulatif de la contribution du programme régional répartie selon les mesures, elles-mêmes regroupées sous les lignes directrices pour l'emploi 2005-2008<sup>41</sup>

En euros				
Contribution 2000-2006	Fonds social européen	Pouvoirs publics Région	Autres <sup>42</sup>	Total
Mesures du programme FSE Objectif 3 RBC				
Garde des enfants	3.066.244	3.747.621		6.813.865
<b>Total LD 18</b>	<b>3.066.244</b>	<b>3.747.621</b>		<b>6.813.865</b>
Développement de l'emploi par l'économie	604.018	738.222		1.342.240
Lutte contre la discrimination	232.228	283.801		516.029
Guidance recherche active d'emploi	6.453.887	7.888.094		14.341.980
Programme d'insertion socioprofessionnelle des CPAS	5.151.362	6.296.076		11.447.438
Prime de transition professionnelle	555.778	679.217		1.234.995
Création d'emplois par le développement des quartiers	417.889	510.810		928.699
<b>Total LD 19</b>	<b>13.415.162</b>	<b>16.396.220</b>		<b>29.811.381</b>
Observatoire bruxellois du Marché du Travail et des Qualifications	1.293.510	1.510.822	70.100	2.874.432
Recherche de synergies transversales pour l'emploi	219.115	267.963		487.078
Développement de plates-formes locales, en ce compris le réseau	5.363.464	6.555.334		11.918.798
<b>Total LD 20</b>	<b>6.876.089</b>	<b>8.334.119</b>	<b>70.100</b>	<b>15.280.308</b>
Formation des agents d'insertion et formation collective	145.420	154.945	63.900	364.265
<b>Total LD 23</b>	<b>145.420</b>	<b>154.945</b>	<b>63.900</b>	<b>364.265</b>
<b>Total</b>	<b>23.502.915</b>	<b>28.632.905</b>	<b>134.000</b>	<b>52.269.820</b>

Source: PAN 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, PNR 2005, 2006, 2007

<sup>41</sup> Voir annexe pour un rappel succinct du contenu des lignes directrices pour l'emploi.

<sup>42</sup> La rubrique "autres" reprend toutes les dépenses incluses dans l'intitulé "quote-part privée".

On remarquera que selon les "cycles" de vie des lignes directrices pour l'emploi, certaines mesures sont tantôt placées dans une ligne directrice spécifique tantôt intégrées dans une ligne directrice plus généraliste comme le montre le tableau ci-dessous:

Intitulé de la mesure	LD 1999	LD 2001	LD 2003	LD 2005
Guidance et RAE	1, 2, 9	1, 7	1	19
Programme ISP des CPAS	1, 2, 9	1, 7	1	19
Développement de l'emploi par l'économique	1, 2, 9, 11	1, 7	2	19
Prime de transition professionnelle	1, 2, 3, 4, 9	1, 7	1	19
Accueil des demandeurs d'emploi non inscrits	9	7	7	/
Lutte contre la discrimination à l'embauche	9	7	7	19
Formation des agents d'insertion	6	4	4	23
Formations collectives	6, 11	4	/	/
Création d'emplois par le développement des quartiers	12	11	10	19
Développement du réseau des plates-formes locales pour l'emploi	12	11	C	20
Observatoire bruxellois du Marché du Travail et des Qualifications	13	6	10	20
Accueil des enfants des demandeurs d'emploi	20	18	6	18
Recherche de synergies transversales pour l'emploi	mesures inclassables dans une ligne directrice spécifique	11	10	20
Service de transition professionnelle		11	10	20
Service de partenariat		11	C	20

Source: DOCUP FSE Objectif 3 de la RBC, rapports d'exécution 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006

Ainsi, la filière d'accompagnement du demandeur d'emploi désireux de créer son emploi fait le plus souvent partie des actions visant la prévention et la lutte contre le chômage de longue durée. A certains moments, elle est spécifiquement dédiée à la ligne directrice portant sur le développement de l'esprit d'entreprise, ce qui est assez logique vu son objet.

Par ailleurs, le tableau ci-dessous présente pour l'année 2006 une vue synthétique des principales mesures bruxelloises d'aide à l'emploi<sup>43</sup> selon leur articulation avec:

- les lignes directrices pour l'emploi 2005-2008,
- les chantiers prioritaires du Contrat pour l'économie et l'emploi (C2E), document de référence pour la contribution de la Région de Bruxelles-Capitale au PNR 2005-2008,
- leur cofinancement avec les deux fonds structurels européens actifs en Région de Bruxelles-Capitale à savoir: le Fonds social européen (FSE) et le Fonds européen de développement régional (FEDER).

<sup>43</sup> Une présentation détaillée de ces mesures est consultable sur le site de l'Observatoire bruxellois du Marché du Travail et des Qualifications.



Tableau des mesures d'aide à l'emploi inventoriées en 2006 répertoriées selon leur cofinancement ou non à un fonds structurel européen (FSE ou FEDER), leur articulation aux lignes directrices pour l'emploi 2005-2008 et selon les chantiers prioritaires du Contrat pour l'économie et l'emploi 2005-2010.

Mesures	Cofinancement europ. <sup>44</sup>	Lignes directrices 2005-2008								Chantiers prioritaires du C2E <sup>45</sup>			
		17 <sup>46</sup>	18	19	20	21	22	23	24	Axe 1	Axe 2	Axe 3	
Contrat de projet professionnel (CPP)				x	x	x					Ch. 1, 2		
Service Espace Ressources Emploi (ERE)				x	x	x					Ch. 1, 3, 7		
Service bruxellois aux Employeurs (SBE)					x						Ch. 2, 4	Ch. 17	
Agent Contractuel Subventionné (ACS) auprès de certains pouvoirs locaux				x							Ch. 5		
ACS auprès de certains pouvoirs publics de la Région de Bruxelles-Capitale				x							Ch. 5		
Programme de transition professionnelle				x							Ch. 5, 6		
Convention de premier emploi dans les projets globaux de société			x					x			Ch. 5		
Convention de premier emploi "expérience d'emploi formatrice"			x					x			Ch. 5		
Intervention dans le cadre de l'Arrêté Royal 123									x			Ch. 18	
Intervention dans le cadre de l'Arrêté Royal 258												Ch. 18	
Octroi du permis de travail aux travailleurs étrangers				x	x					x			
Aides à la formation										x		Ch. 18	
Aides à la consultance					x							Ch. 18	
Aides à l'intégration professionnelle : chèque langues, chèque TIC, chèque formation				x				x			Ch. 9		
Intervention dans les frais de réinstallation des chômeurs									x				
Prime de transition professionnelle	(1)			x									

<sup>44</sup> Cofinancement de la mesure (d'une partie de celle-ci ou de certains opérateurs) dans le cadre de la programmation FSE Objectif 3 de la RBC (1) ou de la programmation FSE Objectif 3 Wallonie Bruxelles (2) ou Flandre (3) ou fédérale (4) ou encore dans le cadre de la programmation FEDER Objectif 2 de la RBC (5).

<sup>45</sup> Ne sont prises en compte que les mesures citées dans le document car ce dernier n'a pas pour vocation d'intégrer toutes les aides directes et indirectes en matière d'emploi.

<sup>46</sup> Ligne directrice pour l'emploi transversale à l'ensemble des mesures déployées dès lors qu'elle a pour objet d'appliquer des politiques de l'emploi visant à atteindre le plein emploi, à améliorer la qualité et la productivité du travail et à renforcer la cohésion sociale et territoriale. Ces politiques devraient aider l'Union européenne à atteindre en moyenne un taux d'emploi total de 70%, un taux d'emploi des femmes d'au moins 60% et un taux d'emploi des travailleurs âgés (55 à 64 ans) de 50% d'ici à 2010 et à réduire le chômage et l'inactivité. Les États membres devraient envisager de fixer des objectifs nationaux en matière de taux d'emploi."

Mesures	Cofinancement europ. <sup>47</sup>	Lignes directrices 2005-2008							Chantiers prioritaires du C2E			
		17	18	19	20	21	22	23	24	Axe 1	Axe 2	Axe 3
Service Guidance Recherche active d'emploi et partenaires du réseau RAE	(1)			x						Ch. 1, 2		
Service de consultation sociale				x						Ch. 1		
Programme d'insertion socioprofessionnelle avec les CPAS	(1) (4)			x						Ch. 1, 3		
Formation des conseillers et agents d'insertion	(1)							x				
Coordination et concertation des opérateurs locaux d'insertion	(1)				x					Ch. 2		
Partenariat en matière d'insertion socioprofessionnelle	(2) (3) (4) (5)	x	x							Ch. 1, 2		
Partenariat dans le cadre d'une filière d'insertion par l'économique	(1)		x								Ch. 15	
Plates-formes Locales pour l'Emploi	(1)				x					Ch. 7		
Accueil des enfants des chercheurs d'emploi	(1)	x										
Partenariat pour l'accueil des enfants des chercheurs d'emploi	(1)	x										
Recherche des synergies transversales pour l'emploi (Pacte territorial pour l'emploi)	(1)				x							Ch. 25
Lutte contre la discrimination à l'embauche	(1)		x							Ch. 2, 10		
Guichet d'information sur la discrimination à l'embauche			x							Ch. 10		
Observatoire bruxellois du Marché du Travail et des Qualifications	(1)				x							
Brussels Outplacement		x	x			x						
Centres de référence professionnelle						x		x	x	Ch. 7, 8		
Aide à la création d'activités économiques: centres d'entreprises et guichets d'économie locale	(5)		x			x					Ch. 15, 16	
Fonds d'amorçage, micro-crédit et prêt subordonné	(5)					x					Ch. 15, 23	Ch. 27
Surveillance de la législation relative à l'occupation des travailleurs étrangers par l'inspection sociale régionale					x	x				Ch. 13		
Surveillance de la législation relative à la gestion mixte du marché de l'emploi en RBC par l'inspection sociale régionale						x				Ch. 10, 13		Ch. 25
Agrément et financement des ILDE et des entreprises d'insertion			x								Ch. 23	

<sup>47</sup> Cofinancement de la mesure (ou d'une partie de celle-ci ou de certains opérateurs) dans le cadre de la programmation FSE Objectif 3 de la RBC (1) ou de la programmation FSE Objectif 3 Wallonie Bruxelles (2) ou Flandre (3) ou fédérale (4) ou encore dans le cadre de la programmation FEDER Objectif 2 de la RBC (5).

Ces quelques éléments ne traduisent que trop partiellement le glissement important qui est à l'œuvre en matière de gestion de la politique régionale de l'emploi. En effet, l'intégration de plus en plus grande des objectifs européens et donc du cadre commun sous-jacent à la SEE fournit une vue de la planification (stratégique) et de la coordination, elle aussi de plus en plus importante de l'action régionale avec celle menée d'une part par les autres Régions et l'Etat fédéral et d'autre part par les différents acteurs institutionnels (qu'il s'agisse des SPE, des interlocuteurs sociaux ou encore du secteur associatif, entre autres).

Le PAN/PNR n'est pas "simplement" une procédure et des documents administratifs n'engageant que de façon accessoire les différents acteurs du marché de l'emploi. Prenant sa place dans le champ politique, il devient un instrument de gouvernance européen de plus en plus prégnant.

Il en est naturellement de même pour le Fonds social européen (FSE), instrument principal de la Commission européenne pour la mise en œuvre de la SEE. Ainsi, en 2002, une communication<sup>48</sup> de la Commission relative aux effets de la stratégie européenne pour l'emploi sur la politique d'emploi des Etats membres indique l'importance du rôle du FSE dans le soutien apporté aux transformations sociales et économiques profondes auxquelles sont confrontés les Etats membres.

En Région bruxelloise, toutes programmations confondues, la contribution du FSE pour la période de programmation 2000-2006 est estimée à quelque 124 millions d'€. Mais on ne peut le réduire à ce seul aspect car le FSE vise à des changements structurels en matière de gestion du capital humain. Pour cela, il requiert l'élaboration d'une stratégie sur plusieurs années, il oblige à la construction de plus en plus "sophistiquée" d'indicateurs de performance (en termes de réalisation, résultat et impact) tant des actions menées que des programmes, en lien avec la batterie d'indicateurs de performance annuels de la SEE<sup>49</sup>. Il nécessite encore de prévoir des systèmes d'évaluation interne et externe de plus en plus complexes.

Enfin, il conduit aussi, de façon exacerbée dans certains cas, à la mise en place de procédures de contrôle administratif et financier harassants pour les gestionnaires, démotivants pour les opérateurs et "idiots" aux yeux de nombreux participants.

On notera que cet aspect est mis en avant par l'évaluation externe du programme FSE Objectif 3 de la Région. Celle-ci indique dans ses conclusions que " les lourdeurs administratives induites par la gestion d'un tel programme ainsi que le rôle de plus en plus omniprésent joué par les auditeurs sont de véritables freins au développement harmonieux du Programme ainsi qu'à son efficacité opérationnelle. Une réflexion devrait être menée au niveau européen quant à la manière de simplifier les procédures administratives sans bien entendu diminuer la qualité des contrôles. Toutefois, l'expérience montre que dans bien des cas, il est possible

---

<sup>48</sup> Communication COM(2002) 416 final intitulée: "Bilan de cinq années de stratégie européenne pour l'emploi".

<sup>49</sup> Selon nous, ceci ne peut être un prétexte pour exiger des gestionnaires de ces mesures, simplement du fait de leur cofinancement, la mise en application de règles de mise en œuvre et de suivi différentes de celles demandées pour tout gestionnaire d'une mesure régionale d'aide (in-)directe à l'emploi.

d'alléger les procédures sans en diminuer les qualités. Au niveau de l'ORBEm, une réflexion pourrait être menée sur la manière d'appliquer les procédures européennes et l'approche des auditeurs de l'ORBEm dans ce domaine. Souvent, un formalisme national excessif renforce encore la lourdeur des procédures européennes. Une manière d'objectiver cette nécessité de simplification, serait d'organiser une mesure de la charge administrative tant pour les opérateurs que pour l'ORBEm en lui-même".

En tout état de cause, si le FSE était perçu comme une "manne financière" par une majorité de personnes dans les années 1980-90, il est devenu avec la programmation qui s'achève un instrument de gouvernance de la SEE pour la Commission européenne. Il est porteur des orientations des politiques d'emploi coordonnées au sein de la stratégie européenne. Dès lors, il contribue à la transformation du marché du travail aux plans local, régional et national. Comme la SEE, il est le reflet du pire et du meilleur. Les divers indicateurs, les diverses évaluations sont là pour mesurer la conformité de ces marchés aux objectifs de la SEE et non, comme on pourrait le penser, aux réalités socioéconomiques locales, régionales ou nationales.



### **3. Contribution du projet de programme opérationnel FSE de la Région pour la période 2007-2013 au titre de l'objectif "Compétitivité régionale et emploi"**

La Région de Bruxelles-Capitale, du fait de sa place et de son rôle sur l'échiquier institutionnel belge, vise depuis ses débuts à "désenclaver" les compétences régionales d'emploi en amenant les autres champs de compétences à se mobiliser sur l'emploi des Bruxellois à Bruxelles. La recherche d'une plus grande cohérence entre les actions entreprises dans la Région, notamment avec le soutien du FSE, passe nécessairement par la mise en œuvre de processus de coordination en matière d'emploi, régulé par le Service public d'emploi, les organes paritaires de négociation étant les garants de ces coordinations tant vis-à-vis des travailleurs que des employeurs.

La stratégie développée dans le projet de programmation FSE Objectif "Compétitivité régionale et emploi" de la RBC pour la période 2007-2013 s'inscrit dans la continuité de des politiques menées, synthétisées par le Contrat pour l'économie et l'emploi (C2E), outil de référence de la contribution bruxelloise à la mise en œuvre de la Stratégie européenne pour l'emploi et plus globalement la Stratégie de Lisbonne.

Disposant d'un montant total de 57,75 millions d'euros, le projet de PO FSE Objectif "Compétitivité régionale et emploi" de la RBC vise à rencontrer l'objectif prioritaire de renforcement de la cohésion sociale au service de l'emploi des Bruxellois. Il s'appuie sur le principe d'une concentration des moyens sur le public cible des demandeurs d'emploi exposés, de par certaines caractéristiques individuelles (à savoir: le manque de qualifications de base, la nationalité ou l'origine étrangère, l'âge, le capital santé, principalement), au risque d'enlisement dans le chômage de longue durée.

Cet objectif prioritaire, essentiel pour une Ville région comme Bruxelles, s'inscrit dans la droite ligne de l'objectif de réduction des disparités régionales poursuivi par la politique de cohésion de l'Union européenne. Visant le renforcement d'une approche stratégique de soutien à la croissance et à l'emploi ainsi qu'à la poursuite des objectifs sociaux et environnementaux de l'Union, le programme oriente son action :

- en prenant appui sur ses propres forces acquises pour partie de l'expérience antérieure à savoir le déploiement coordonné de partenariats clés,
- en favorisant le développement et le recours aux outils d'anticipation des changements sur le marché de l'emploi et plus globalement d'anticipation des évolutions du tissu local,
- en combattant les comportements discriminatoires tant au sein des entreprises que parmi le secteur des intermédiaires du marché de l'emploi ainsi que les "carences" en termes de qualifications (au sens large) des demandeurs d'emploi.

Aussi, lors de l'élaboration du nouveau programme opérationnel de la RBC, l'option a été de maintenir au moins 50% des ressources sur les opérations<sup>50</sup> ayant un lien direct avec les chercheurs d'emploi. Ainsi 54% de l'enveloppe prévue ont été attribués à cette priorité qui recouvre les lignes directrices pour l'emploi 19 et 17 (cette dernière devant être considérée comme une priorité transversale à l'ensemble de la programmation). L'objectif est d'atteindre, au terme de la période, quelque 17.500 demandeurs d'emploi par an, prioritairement ceux ayant un profil éloigné du marché de l'emploi. 60% des actions concerneraient des actions de lutte contre l'exclusion socioprofessionnelle. Le programme vise ainsi à apporter un soutien concret à l'objectif spécifique de permettre à 25% de chômeurs de longue durée de participer à une mesure active. Par ailleurs, des actions collectives de sensibilisation à la lutte contre la discrimination (ethnique, notamment) à l'embauche seraient menées dans 270 entreprises au terme de la période.

S'inscrivant dans la ligne directrice pour l'emploi 18, la deuxième priorité qui représente près de 23% de l'enveloppe totale FSE vise à augmenter la participation des femmes sur le marché du travail, notamment par une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée. L'objectif est de toucher quelque 770 demandeurs d'emploi par an au terme de la période.

Les montants alloués à la troisième priorité représentent près de 19% de l'enveloppe totale FSE. Cette priorité vise d'une part à renforcer la coordination des réseaux partenaires existants et à en créer de nouveaux en fonction des besoins et, d'autre part, elle a pour objectif d'améliorer la réponse aux besoins du marché du travail via une démarche prospective d'analyse des besoins. Elle contribue prioritairement à la mise en œuvre de la ligne directrice pour l'emploi 20 (et secondairement à la ligne directrice 23).

Enfin, pour mémoire, 4% du montant total ont été attribués aux opérations d'assistance technique.

---

<sup>50</sup> Le terme "mesure" est passé de mode. Pour une meilleure accessibilité, on emploiera le mot tout simple d'action.

**Rappel du contenu des lignes directrices pour l'emploi en 1999 et en 2000**

Lignes directrices 1999	Lignes directrices 2000
<b>Premier pilier: améliorer la capacité d'insertion professionnelle</b>	
1. Offrir un nouveau départ pour les jeunes avant leur 6ème mois de chômage et prévenir le chômage de longue durée.	1. Offrir un nouveau départ pour les jeunes avant leur 6ème mois de chômage et prévenir le chômage de longue durée.
2. Offrir un nouveau départ pour les adultes avant leur 12ème mois de chômage et prévenir le chômage de longue durée.	2. Offrir un nouveau départ pour les adultes avant leur 12ème mois de chômage et prévenir le chômage de longue durée.
3. Passer de mesures passives vers des mesures actives pour les chômeurs de longue durée. Moderniser les SPE en ce sens.	3. Passer de mesures passives vers des mesures actives pour les chômeurs de longue durée. Moderniser les SPE en ce sens.
4. Réorienter les systèmes d'indemnisation et d'imposition en vue de l'incitation à chercher un emploi et à encourager les entreprises à créer de l'emploi.	4. Réorienter les systèmes d'indemnisation et d'imposition en vue de l'incitation à chercher un emploi et à encourager les employeurs à créer de l'emploi. Mettre en place des mesures visant à prolonger la vie active.
5. Inciter les partenaires sociaux à conclure des accords pour augmenter les possibilités de formation ou autre en vue d'améliorer la capacité d'insertion professionnelle.	5. Inciter les partenaires sociaux à conclure des accords pour augmenter les possibilités de formation ou autre en vue d'améliorer la capacité d'insertion professionnelle.
6. Développer les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie.	6. Développer les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie.
7. Améliorer le système scolaire pour réduire le nombre de jeunes quittant prématurément l'école.	7. Améliorer le système scolaire pour réduire le nombre de jeunes quittant prématurément l'école.
8. Doter les jeunes d'une plus grande capacité d'adaptation aux NTIC en développant et en adaptant les systèmes d'apprentissage. Organiser des formations pour les élèves et les enseignants leur permettant d'acquérir ces compétences et faciliter l'accès à ces outils.	8. Doter les jeunes d'une plus grande capacité d'adaptation aux NTIC en développant et en adaptant les systèmes d'apprentissage dont la formation en alternance. Organiser des formations pour les élèves et les enseignants leur permettant d'acquérir ces compétences. Doter les écoles de ces outils.
9. Accorder une attention particulière aux groupes défavorisés dont les personnes handicapées.	9. Accorder une attention particulière aux groupes défavorisés dont les personnes handicapées et les minorités ethniques.
<b>Deuxième pilier: développer l'esprit d'entreprise</b>	
10. Réduire les charges administratives et autres des PME/PMI et des créateurs d'entreprise.	10. Réduire les charges administratives et autres des PME/PMI et des créateurs d'entreprise.
11. Favoriser le développement de l'activité indépendante en réduisant les obstacles s'il y a lieu et en favorisant les services de soutien et de formation spécifiques.	11. Favoriser le développement de l'activité indépendante en réduisant les obstacles s'il y a lieu et en favorisant les services de soutien et de formation spécifiques.

12. Prendre les mesures pour favoriser la création d'emplois au niveau local, dans l'économie sociale, dans la réponse aux besoins non encore satisfaits par le marché, les NTIC, l'environnement.	12. Prendre les mesures pour favoriser la création d'emplois au niveau local, dans l'économie sociale, dans la réponse aux besoins non encore satisfaits par le marché. Pour cela, il faut soutenir le rôle des autorités locales et régionales, des autres partenaires dont les partenaires sociaux. Tirer profit du rôle des SPE pour identifier les possibilités d'emploi locales et l'amélioration du fonctionnement du marché du travail local.
13. Mettre en place un cadre favorable au développement du potentiel d'emplois dans les services, les TIC et l'environnement, entre autres.	13. Mettre en place un cadre favorable au développement du potentiel d'emplois dans les services, les TIC et l'environnement, entre autres.
14. Réduire la charge fiscale et la pression sur le coût (fiscalité et coût non salarié) du travail, notamment le travail peu qualifié et peu rémunéré.	14. Réduire la charge fiscale et la pression sur le coût (fiscalité et coût non salarié) du travail, notamment le travail peu qualifié et peu rémunéré.
15. Réduire le taux de TVA sur les services à forte intensité de main-d'œuvre.	
<b>Troisième pilier: encourager la capacité d'adaptation des entreprises et de leurs travailleurs</b>	
16. Conclure des accords (entre les partenaires sociaux) visant à moderniser l'organisation de travail en vue de rendre les entreprises plus compétitives et productives et atteindre le bon équilibre entre sécurité et souplesse (temps de travail, temps partiel, NTIC,...).	15. Conclure des accords (entre les partenaires sociaux) visant à moderniser l'organisation de travail en vue de rendre les entreprises plus compétitives et productives et atteindre le bon équilibre entre sécurité et souplesse (temps de travail, temps partiel, NTIC,...).
17. Examiner la possibilité d'adapter les législations du travail aux nouvelles formes d'emploi tout en permettant aux personnes de bénéficier d'un meilleur statut et sécurité.	16. Examiner la possibilité d'adapter les législations du travail aux nouvelles formes d'emploi tout en permettant aux personnes de bénéficier d'un meilleur statut et sécurité.
18. Réduire les obstacles (fiscaux), s'il y a lieu, à la formation en entreprise et revoir la réglementation pour augmenter la capacité d'adaptation du marché de l'emploi aux changements structurels de l'économie.	17. Réduire les obstacles (fiscaux), s'il y a lieu, à la formation en entreprise et revoir la réglementation pour augmenter la capacité d'adaptation du marché de l'emploi aux changements structurels de l'économie.
<b>Quatrième pilier: renforcer les politiques d'égalité des chances pour les hommes et les femmes</b>	
19. Adopter une approche visant à l'intégration de l'égalité h/f dans la mise en œuvre des 4 piliers de la stratégie.	18. Adopter une approche visant à l'intégration de l'égalité h/f dans la mise en œuvre des 4 piliers de la stratégie.
20. S'efforcer de réduire les écarts entre les hommes et les femmes en matière de chômage, d'emploi et de rémunération.	19. S'efforcer de réduire les écarts entre les hommes et les femmes en matière de chômage, d'emploi et de rémunération.
21. favoriser l'harmonisation entre vie familiale et vie professionnelle, notamment en matière d'accueil pour les enfants et autres personnes à charge.	20. favoriser l'harmonisation entre vie familiale et vie professionnelle, notamment en matière d'accueil pour les enfants et autres personnes à charge.
22. Porter une attention particulière aux personnes réintégrant la vie active rémunérée.	21. Porter une attention particulière aux personnes réintégrant la vie active rémunérée.

## ***Rappel du contenu des lignes directrices pour l'emploi en 2001 et 2002***

### **Pilier 1: améliorer la capacité d'insertion professionnelle**

1. Offrir un nouveau départ pour les jeunes avant leur 6<sup>ème</sup> mois de chômage et pour les adultes avant leur 12<sup>ème</sup> mois.  
Moderniser les SPE en fixant des échéances, en veillant à la formation du personnel, en encourageant la coopération avec d'autres fournisseurs de services pour augmenter l'efficacité de la stratégie prévention/activation.
2. Augmenter la proportion de chômeurs et d'inactifs bénéficiant de mesures actives et en améliorer l'efficacité et les résultats.  
Examiner et réformer, si besoin, les systèmes d'indemnisation et d'imposition pour réduire les pièges à la pauvreté et inciter les personnes à chercher et à créer de l'emploi.  
Favoriser les mesures de formation aux NTIC, entre autres, pour les chômeurs et inactifs.
3. Réorienter les systèmes d'indemnisation et d'imposition en vue d'atténuer les effets dissuasifs et de faire en sorte que les travailleurs âgés continuent à participer au marché du travail.  
Développer des politiques pour prolonger la vie active des travailleurs âgés, en collaboration avec les partenaires sociaux (formation, recyclage, révision des systèmes de retrait du marché du travail,...)
4. Développer les compétences dans le cadre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie et favoriser la reconnaissance des compétences en vue aussi de faciliter la mobilité.  
*Garantir un accès effectif des adultes travailleurs ou chercheurs d'emploi au perfectionnement professionnel, en consultation avec les partenaires sociaux<sup>51</sup>.*
5. Développer la formation aux NTIC (apprentissage en ligne) pour tous les citoyens. S'assurer que les enseignants ont les compétences pour former les élèves à la culture numérique.  
Doter les écoles de ces outils et de l'accès à Internet.
6. Intensifier les efforts pour identifier et prévenir les goulets d'étranglement en développant les capacités des SPE, la mobilité géographique et professionnelle *dans l'UE*, les mesures visant à éviter les pénuries de qualifications.  
Améliorer le fonctionnement du marché en améliorant les bases de données relatives aux possibilités d'emploi et de formation au sein de l'UE.
7. Lutter contre toutes les discriminations à l'embauche et promouvoir l'intégration sociale par l'accès à l'emploi (veiller à la qualité de ces emplois).

### **Pilier II: développer l'esprit d'entreprise et la création d'emplois**

8. Réduire les charges administratives et autres des entreprises lors de la création et de l'embauche de nouveaux travailleurs.
9. Favoriser le développement de l'activité indépendante en levant les obstacles s'il y a lieu, en favorisant la formation des entrepreneurs, en luttant contre le

---

<sup>51</sup> Principaux ajouts introduits dans les lignes directrices 2002.

travail en noir, en prenant les mesures d'incitation et une réforme des systèmes d'indemnisation et d'imposition.

10. Mettre en place les conditions pour exploiter le potentiel d'emplois dans les services, l'environnement, l'économie de la connaissance.
11. Définir des stratégies locales et régionales pour favoriser l'emploi local et favoriser dans ce cadre le développement de partenariats.  
Favoriser la capacité de l'économie sociale à *créer des emplois et à en améliorer la qualité*, en particulier la fourniture de biens et services en réponse aux besoins non encore satisfaits par le marché.  
Favoriser le rôle des SPE pour identifier les possibilités d'emploi locales et l'amélioration du fonctionnement du marché du travail local.
12. Réduire la charge fiscale et la pression sur le coût (fiscalité et coût non salarié) du travail, notamment le travail peu qualifié et peu rémunéré.  
Mettre en place des mesures d'incitation à investir dans les ressources humaines.

### **Pilier III: encourager l'adaptabilité des entreprises et de leurs salariés**

13. Conclure des accords (entre les partenaires sociaux) visant à moderniser l'organisation de travail en vue de rendre les entreprises plus compétitives et productives et atteindre le bon équilibre entre sécurité et souplesse (temps de travail, temps partiel, NTIC,...).
14. En concertation avec les partenaires sociaux, examiner la possibilité d'adapter les législations du travail aux nouvelles formes d'emploi tout en permettant aux personnes de bénéficier d'un meilleur statut et sécurité.  
Veiller à une meilleure application de la législation relative à la santé et la sécurité sur le lieu de travail, encourager les mesures pour réduire les accidents du travail et maladies professionnelles.
15. Inviter les partenaires sociaux à conclure des accords sur l'éducation et la formation tout au long de la vie afin de favoriser la capacité d'adaptabilité et l'innovation, notamment aux NTIC.

### **Pilier IV: renforcer les politiques d'égalité des chances entre les femmes et les hommes**

16. Adopter une approche visant à l'intégration de l'égalité h/f dans la mise en œuvre des 4 piliers de la stratégie (dont mesures d'impact, indicateurs performance, statistiques par genre).
17. En concertation avec les partenaires sociaux, réduire les écarts entre les hommes et les femmes en matière de chômage, d'emploi et de rémunération.
18. Elaborer des politiques favorables à la famille, dont la mise en place de services d'accueil abordables et de qualité pour les enfants et les personnes à charge.  
Porter une attention particulière pour les personnes réintégrant la vie active rémunérée.

### ***Rappel du contenu des lignes directrices pour l'emploi en 2003 et 2004***

1. Développer et mettre en œuvre des mesures actives et préventives (avant le 6<sup>ème</sup> ou le 12<sup>ème</sup> mois) en faveur des chômeurs et des inactifs, en accordant une attention particulière aux personnes confrontées aux difficultés les plus marquées. Moderniser et renforcer les SPE.  
Garantir une évaluation régulière de l'efficacité des programmes et leur adaptation si besoin.
2. Encourager la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité, notamment en accordant une attention particulière à l'exploitation du potentiel de création d'emplois dans les nouvelles entreprises, le secteur des services, le secteur de la recherche et du développement.
3. Faire face aux changements et promouvoir la capacité d'adaptation au travail et la mobilité, notamment en s'attaquant aux pénuries et goulets d'étranglement entre autres, en promouvant la mobilité professionnelle, en éliminant les obstacles à la mobilité géographique, en permettant la consultation des offres d'emploi de tous les SPE de l'UE.
4. Favoriser le développement du capital humain ainsi que l'éducation et la formation tout au long de la vie afin que les individus puissent acquérir les compétences d'une main-d'œuvre dans une société de la connaissance, développer leur carrière, limiter les déséquilibres des qualifications et les goulets d'étranglement.
5. Accroître l'offre de main-d'œuvre et promouvoir le vieillissement actif en veillant que les possibilités d'emploi soient en nombre suffisant pour soutenir la croissance économique et l'emploi, en tenant compte de la mobilité professionnelle. Prendre en considération la main-d'œuvre offerte par l'immigration.
6. Encourager la participation des femmes au marché du travail, réduire substantiellement les disparités h/f en matière de taux de chômage et de rémunérations.  
Porter une attention particulière à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, notamment par l'offre de services de garde d'enfants et autres personnes à charge, en encourageant le partage des responsabilités professionnelles et familiales, en facilitant le retour au travail après une période d'absence.
7. Promouvoir l'intégration des personnes défavorisées sur le marché du travail et lutter contre la discrimination dont elles font l'objet. Veiller à la qualité de l'emploi.
8. Réformer les incitations financières pour rendre l'emploi plus attrayant, encourager les hommes et les femmes à occuper un emploi, réduire le nombre de travailleurs pauvres.  
Examiner et réformer, si besoin, les systèmes d'indemnisation et d'imposition pour réduire les pièges à la pauvreté, l'inactivité et du chômage et encourager la participation au monde du travail.

Garantir une gestion plus efficace des prestations sociales, notamment en lien avec la recherche d'emploi effective, y inclus les mesures d'activation pour maintenir l'aptitude à l'emploi des travailleurs.

9. Transformer le travail non déclaré en emploi régulier.
10. S'attaquer aux disparités régionales en matière d'emploi, notamment en tirant parti du potentiel des Fonds structurels et de la BEI.

Volet C: la bonne gouvernance et le partenariat sont des questions déterminantes pour la mise en oeuvre de la stratégie européenne pour l'emploi.



### ***Rappel du contenu des lignes directrices pour l'emploi en 2005 et en 2006***

Pour le cycle 2005-2008 (PNR), on trouve 8 lignes directrices pour l'emploi qui suivent les 16 lignes directrices macro- et micro- économiques, à savoir:

- Ligne directrice 17: Appliquer des politiques de l'emploi visant à atteindre le plein emploi, à améliorer la qualité et la productivité du travail et à renforcer la cohésion sociale et territoriale
- Ligne directrice 18: Favoriser une approche fondée sur le cycle de vie à l'égard du travail
- Ligne directrice 19: Créer des marchés du travail qui favorisent l'insertion, renforcer l'attrait des emplois et rendre le travail financièrement attrayant pour les demandeurs d'emploi, y compris les personnes défavorisées, et les personnes inactives
- Ligne directrice 20: Améliorer la réponse aux besoins du marché du travail
- Ligne directrice 21: Favoriser la flexibilité en la conciliant avec la sécurité de l'emploi et réduire la segmentation du marché du travail, en tenant dûment compte du rôle des partenaires sociaux (liens avec la LDI 4 relative au renforcement de la cohérence des politiques macroéconomiques et structurelles)
- Ligne directrice 22: Assurer une évolution des coûts du travail et instaurer des mécanismes de fixation des salaires qui soient favorables à l'emploi (liens avec la LDI 5 relative à l'évolution salariale en tant que contribution à la stabilité macroéconomique et à la croissance)
- Ligne directrice 23: Accroître et améliorer l'investissement dans le capital humain (liens avec la LDI 7 relative à l'accroissement et à l'amélioration des investissements dans la recherche-développement en vue de créer un espace européen de la connaissance)
- Ligne directrice 24: Adapter les systèmes d'éducation et de formation aux nouveaux besoins en matière de compétences.