



Avec le soutien du
FONDS SOCIAL
EUROPÉEN



OBSERVATOIRE BRUXELLOIS DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DES QUALIFICATIONS/ENIAC

Inventaire des mesures d'aide à l'emploi en 2004

SEPTEMBRE 2005

REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

DOCUMENT REALISE DANS LE CADRE DU SUIVI DU PLAN D'ACTION NATIONAL 2004 (PAN)

PREAMBULE

Développé depuis 1998, cet inventaire a été réalisé par l'Observatoire bruxellois du Marché du Travail et des Qualifications grâce à la collaboration des services de l'ORBEM, de l'Administration de l'Economie et de l'Emploi du Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale, du Pacte territorial pour l'emploi ainsi que de la Société de Développement pour la Région de Bruxelles-Capitale (SDRB).

TABLE DES MATIERES

| | |
|--|-----|
| PREAMBULE | 1 |
| SERVICE CONSEIL EMPLOI DE L'ORBEM | 1 |
| CONTRAT DE PROJET PROFESSIONNEL..... | 8 |
| SERVICE ACCOMPAGNEMENT DE L'ORBEM | 14 |
| SERVICE BRUXELLOIS AUX EMPLOYEURS | 17 |
| AGENT CONTRACTUEL SUBVENTIONNE AUPRES DE CERTAINS POUVOIRS LOCAUX | 21 |
| AGENT CONTRACTUEL SUBVENTIONNE AUPRES DE CERTAINS POUVOIRS PUBLICS DE LA REGION DE BRUXELLES-CAPITALE..... | 25 |
| PROGRAMME DE TRANSITION PROFESSIONNELLE..... | 28 |
| CONVENTION DE PREMIER EMPLOI DANS LES PROJETS GLOBAUX DE SOCIETE..... | 32 |
| INTERVENTION DANS LA REMUNERATION DES CHOMEURS ENGAGES POUR DES PROJETS D'EXPANSION ECONOMIQUE ARRETE ROYAL 123..... | 35 |
| INTERVENTION DANS LA REMUNERATION DES CHOMEURS ENGAGES POUR DES PROJETS D'EXPANSION ECONOMIQUE ARRETE ROYAL 258..... | 38 |
| OCTROI DU PERMIS DE TRAVAIL AUX TRAVAILLEURS ETRANGERS | 40 |
| TUTORAT..... | 42 |
| AIDES A LA FORMATION | 45 |
| AIDES A LA CONSULTANCE..... | 47 |
| CHEQUE LANGUE | 49 |
| INTERVENTION DANS LES FRAIS DE REINSTALLATION DES CHOMEURS..... | 51 |
| PRIME DE TRANSITION PROFESSIONNELLE | 54 |
| SERVICE GUIDANCE RECHERCHE ACTIVE D'EMPLOI (GRAE) ET LES PARTENAIRES DU RESEAU DE RECHERCHE ACTIVE D'EMPLOI (RAE)..... | 59 |
| SERVICE DE CONSULTATION SOCIALE..... | 66 |
| PROGRAMME D'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE AVEC LES CPAS..... | 69 |
| FORMATION DES AGENTS D'INSERTION | 76 |
| COORDINATION ET CONCERTATION DES OPERATEURS LOCAUX D'INSERTION..... | 78 |
| PARTENARIAT EN MATIERE D'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE..... | 84 |
| PARTENARIAT DANS LE CADRE D'UNE FILIERE D'INSERTION PAR L'ECONOMIQUE..... | 88 |
| PLATES-FORMES LOCALES POUR L'EMPLOI | 92 |
| ACCUEIL DES ENFANTS DES CHERCHEURS D'EMPLOI | 95 |
| PARTENARIAT POUR L'ACCUEIL DES ENFANTS DES CHERCHEURS D'EMPLOI..... | 97 |
| RECHERCHE DES SYNERGIES TRANSVERSALES POUR L'EMPLOI (PACTE TERRITORIAL POUR L'EMPLOI)..... | 99 |
| LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION A L'EMBAUCHE..... | 102 |
| GUICHET D'INFORMATION SUR LA DISCRIMINATION A L'EMBAUCHE | 107 |
| OBSERVATOIRE BRUXELLOIS DU MARCHE DU TRAVAIL ET DES QUALIFICATIONS | 110 |

| | |
|---|-----|
| SERVICE D'INTERVENTION DIRECTE SUR L'EMPLOI (SIDE)..... | 113 |
| BRUSSELS OUTPLACEMENT..... | 116 |
| CENTRES DE REFERENCE PROFESSIONNELLE..... | 119 |
| CREATION D'EMPLOIS PAR LE DEVELOPPEMENT DE QUARTIER..... | 121 |
| AIDE A LA CREATION D'ACTIVITES ECONOMIQUES: CENTRES D'ENTREPRISES ET GUICHETS D'ECONOMIE LOCALE | 124 |
| FONDS D'AMORÇAGE, MICRO-CREDIT ET PRET SUBORDONNE..... | 130 |
| SURVEILLANCE DE LA LEGISLATION RELATIVE A L'OCCUPATION DES TRAVAILLEURS ETRANGERS PAR L'INSPECTION SOCIALE REGIONALE..... | 134 |
| SURVEILLANCE DE LA LEGISLATION RELATIVE A LA GESTION MIXTE DU MARCHE DE L'EMPLOI DANS LA REGION DE BRUXELLES-CAPITALE PAR L'INSPECTION SOCIALE REGIONALE..... | 138 |
| AGREMENT ET FINANCEMENT DES INITIATIVES LOCALES DE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI ET DES ENTREPRISES D'INSERTION..... | 140 |

SERVICE CONSEIL EMPLOI DE L'ORBEM

Cadre juridique

A.R. du 16/11/1988 portant création et organisation de l'Office Régional Bruxellois de l'Emploi.

Ordonnance du 18/01/2001 portant organisation et fonctionnement de l'Office Régional Bruxellois de l'Emploi.

Accord de coopération du 30/04/2004 entre l'Etat fédéral, les Régions et les Communautés relatif à l'accompagnement et au suivi actifs des chômeurs.

Objectifs

Aider le demandeur d'emploi à réaliser son objectif professionnel;

Fournir l'information utile sur les questions liées à l'emploi;

Gérer au mieux les intérêts tant des demandeurs d'emploi que des employeurs au niveau de l'offre et de la demande d'emploi;

Assurer l'orientation du demandeur d'emploi jusqu'à ce qu'il (re-)trouve un emploi;

Entretenir les contacts avec les entreprises, entre autres par rapport à la gestion des offres d'emploi qu'elles adressent à l'ORBEM.

Principes généraux

Le service Conseil emploi est l'interface principale entre les demandeurs d'emploi inscrits à l'ORBEM et les employeurs désirant embaucher du personnel. Il se décline en un service central, 5 antennes, une Agence auprès du Port de Bruxelles.

Les conseillers emploi reçoivent les demandeurs d'emploi qui se présentent spontanément à l'ORBEM ou qui sont convoqués par ce dernier afin de clarifier leur situation professionnelle, établir un profil détaillé tenant compte de la réalité du marché de l'emploi, leur proposer et/ou leur fournir une aide en vue d'augmenter leurs chances de (re-)trouver un emploi. La méthodologie du suivi définit quatre types d'interventions menant à l'emploi. Le plus souvent, le demandeur est capable de chercher un emploi seul ou avec le soutien d'un conseiller ou, s'il y a lieu, du réseau de recherche active d'emploi. Dans un second cas, une formation est nécessaire afin de compléter ses acquis professionnels. Les troisième et quatrième types d'intervention font appel aux techniques de l'accompagnement spécifique individualisé et à la détermination d'un projet professionnel.

Centralisant les offres d'emploi récoltées, les conseillers gestionnaires d'offres du service ont pour tâches de procéder à une présélection des candidats potentiels et de proposer autant que faire ce peut des solutions adaptées aux besoins des entreprises. Pour ce faire, les gestionnaires d'offres collaborent avec le nouveau Service bruxellois aux Employeurs. Ce dernier est chargé de la prospection auprès des entreprises en vue de promouvoir les diverses aides existantes en matière emploi, de récolter les offres d'emploi et les conditions qui y sont liées, de leur proposer une aide dans la recherche de solutions en matière de gestion de la main-d'œuvre. Ce service, né du partenariat entre l'ORBEM et les missions locales/ OOTB, mène aussi des actions ciblées de prospection en fonction de l'actualité des demandes de l'activité économique bruxelloise (voir fiche correspondante pour une information détaillée).

Par ailleurs, cinq antennes de l'ORBEM ont été créées au début des années 1990 afin de contribuer à apporter une réponse locale aux besoins des demandeurs d'emploi. Elles

proposent les services de l'ORBEM liés à la conclusion et au suivi du contrat de projet professionnel, à la consultation des offres d'emploi, à la gestion des dossiers des demandeurs d'emploi et à l'information sur les questions liées à l'emploi.

Les antennes participent régulièrement aux activités des zones de concertation locale, assurent des séances d'information et des visites explicatives des principaux services de l'ORBEM destinées notamment aux demandeurs d'emploi participant à une action d'insertion ou aux élèves des classes terminales de l'enseignement secondaire.

L'Agence du Port de Bruxelles est une agence de l'ORBEM spécifiquement destinée aux entreprises de la zone portuaire. Ce lieu privilégie les contacts avec ces entreprises afin d'analyser les besoins en main-d'œuvre de ces entreprises et les satisfaire plus directement.

La volonté de l'ORBEM de proposer, dans la mesure de ses possibilités, une gamme de services suffisamment diversifiés et au plus près des besoins des demandeurs d'emploi et des entreprises conduit les services de l'ORBEM à mener des analyses permanentes de leur fonctionnement. C'est dans ce contexte que le service Conseil emploi s'est progressivement réorganisé au cours de l'année 2004 pour aboutir à la mise en place d'une différenciation des compétences des conseillers du service en deux pôles à savoir: l'accompagnement des projets professionnels des demandeurs d'emploi et la gestion des offres d'emploi.

Un suivi systématique de la qualité du service fourni a été élaboré en vue d'améliorer tant la visibilité des actions entreprises que les pratiques professionnelles de chacun des pôles (et plus globalement de l'ensemble des services aux demandeurs d'emploi et aux entreprises) ou encore la circulation de l'information utile à l'exercice du travail de conseiller emploi ou de gestionnaire d'offres d'emploi.

Enfin, le service Conseil emploi développe depuis plusieurs années une offre de services accessibles par d'autres canaux que celui de la convocation ou de la venue dans les services des demandeurs d'emploi ou des employeurs. A ce titre, les services offerts via le site Internet de l'ORBEM se multiplient au fil du temps (clarification, dépôt de demandes d'emploi ou d'offres d'emploi, consultation des offres, etc.).

Encadrement administratif

L'ORBEM.

Budget

Budget ordinaire de l'ORBEM.

Evaluation

Quantitative

2004 constitue certainement une année charnière pour le service Conseil emploi puisqu'il a vu ses missions de base, à savoir l'accompagnement des demandeurs d'emploi et la gestion des offres d'emploi, renforcées et/ou étendues par la mise en œuvre du contrat de projet professionnel (le lecteur se référera à la fiche descriptive pour une information détaillée) et du Service bruxellois aux Employeurs. Ainsi, 15 conseillers supplémentaires (5 dans les antennes et 10 au service central) ont été embauchés en vue de renforcer

l'accompagnement des demandeurs d'emploi, portant leur nombre à 42 équivalents temps plein (ETP) tandis que l'on compte 36 gestionnaires d'offres en ETP en fin d'année 2004.

Globalement, le service Conseil emploi a reçu plus de 290.000 "visites" de demandeurs d'emploi dans le service, ce qui est nettement trop important par rapport aux capacités humaines de ce service.

La mission de tenue à jour des dossiers des demandeurs d'emploi inscrits à l'ORBEM est une tâche importante du Conseil emploi. Encore trop souvent considérée par beaucoup comme une démarche purement administrative, cette étape initiale permet de poser un premier bilan et de proposer les services de l'ORBEM aux demandeurs d'emploi en vue de l'aider à trouver un travail. Ainsi, en 2004, 17.456 demandeurs d'emploi nouvellement inscrits ont été reçus par le service en vue de clarifier leur situation professionnelle¹.

PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DES DEUANDEURS D'EMPLOI BENEFICIAIRES D'UNE CLARIFICATION-BILAN EN 2004

| | Hommes | | Femmes | | Total | |
|------------------------|--------------|-------------|--------------|-------------|---------------|--------------|
| Niveau d'études | | | | | | |
| Maximum sec. inférieur | 2.159 | 53,6 | 1.869 | 46,4 | 4.028 | 23,1 |
| Secondaire supérieur | 1.983 | 64,1 | 1.900 | 61,4 | 3.094 | 17,7 |
| Enseignement supérieur | 1.513 | 48,0 | 1.636 | 52,0 | 3.149 | 18,0 |
| Autres études | 3.661 | 57,2 | 2.735 | 42,8 | 6.396 | 36,6 |
| Classe d'âge | | | | | | |
| < 25 ans | 1.012 | 49,1 | 1.051 | 50,9 | 2.063 | 11,8 |
| 25 - 45 ans | 7.212 | 53,6 | 6.236 | 46,4 | 13.448 | 77,0 |
| > 45 ans | 1.092 | 56,1 | 853 | 43,9 | 1.945 | 11,1 |
| Nationalité | | | | | | |
| Belge | 5.181 | 50,7 | 5.028 | 49,3 | 10.209 | 58,5 |
| UE | 1.143 | 49,9 | 1.148 | 50,1 | 2.291 | 13,1 |
| NUE | 2.992 | 60,4 | 1.964 | 39,6 | 4.956 | 28,4 |
| Total | 9.316 | 53,4 | 8.140 | 46,6 | 17.456 | 100,0 |

Outre le travail essentiel d'accompagnement mené par les conseillers dans le cadre du contrat de projet professionnel, le service Conseil emploi est accessible à tout demandeur d'emploi, qu'il ait ou non un rendez-vous. Le plus souvent, les demandeurs d'emploi viennent consulter spontanément les offres d'emploi diffusées par l'ORBEM et demandent des informations à propos de celles qui semblent leur convenir. D'autres viennent dans le service pour communiquer une information relative à la gestion de leur parcours professionnel. Ainsi, 31.465 demandeurs d'emploi ont eu au moins un contact avec un conseiller pour signaler soit qu'ils avaient trouvé un emploi, soit qu'ils entamaient effectivement la formation demandée ou encore pour obtenir un conseil au sujet de la démarche qu'ils envisagent d'entreprendre...²

¹ On notera que cette tâche a été menée pour 16.622 demandeurs d'emploi au cours du premier semestre 2005.

² Quelque 21.000 demandeurs d'emploi ont eu au moins un contact de ce type durant le premier semestre 2005.

DEMANDEURS D'EMPLOI AYANT PRIS AU MOINS UN CONTACT AVEC LE LICAL DES OFFRES D'EMPLOI SELON LE SEXE, LE NIVEAU D'ETUDES, LA CLASSE D'AGE ET LA NATIONALITE EN 2004

| | Hommes | | Femmes | | Total | |
|------------------------|---------------|-------------|---------------|-------------|---------------|--------------|
| Niveau d'études | | | | | | |
| Maximum sec. inférieur | 4.196 | 58,2 | 3.008 | 41,8 | 7.204 | 22,9 |
| Secondaire supérieur | 3.511 | 51,4 | 3.323 | 48,6 | 6.834 | 21,7 |
| Enseignement supérieur | 2.533 | 45,4 | 3.046 | 54,6 | 5.579 | 17,7 |
| Autres études | 7.488 | 63,2 | 4.360 | 36,8 | 11.848 | 37,7 |
| Classe d'âge | | | | | | |
| < 25 ans | 2.619 | 50,3 | 2.586 | 49,7 | 5.205 | 16,5 |
| 25 - 45 ans | 13.151 | 57,4 | 9.765 | 42,6 | 22.916 | 72,8 |
| > 45 ans | 1.958 | 58,6 | 1.386 | 41,4 | 3.344 | 10,6 |
| Nationalité | | | | | | |
| Belge | 9.502 | 51,2 | 9.056 | 48,8 | 18.558 | 59,0 |
| UE | 1.818 | 51,0 | 1.748 | 49,0 | 3.566 | 11,3 |
| NUE | 6.408 | 68,6 | 2.933 | 31,4 | 9.341 | 29,7 |
| Total | 17.728 | 56,3 | 13.737 | 43,7 | 31.465 | 100,0 |

97.667 demandeurs d'emploi ont été reçus par les conseillers gestionnaires d'offres afin de leur présenter une ou plusieurs offres d'emploi. Quelque 132.500 actions (entretiens ou autres) visant à procéder à une première sélection de candidats potentiels et leur présentation à l'offre concernée ont été réalisées par ces gestionnaires.

On constatera que dans plus de 70% des cas, le service Conseil emploi n'est pas informé des suites données par l'employeur à ce travail de présélection, ce qui n'est pas sans incidence sur la gestion quotidienne des offres tant du point de vue des demandeurs d'emploi candidats potentiels que du point de vue des entreprises.

L'ORBEM a reçu 13.296 offres d'emploi en 2004, ce qui constitue une augmentation de 21,1% par rapport à 2003.

Outre les facteurs essentiels liés à la situation du marché socio-économique, la redéfinition de la méthode de gestion des offres d'emploi (spécialisation, suivi systématique, vérification auprès des employeurs,...), tenant compte des nouveaux services intervenant sur l'intermédiation de l'offre et de la demande d'emploi ainsi que de la généralisation des nouvelles techniques de diffusion des offres d'emploi (site Internet, bornes Internet implantées dans les communes,...), est aussi un facteur explicatif à cette évolution positive du nombre d'offres récoltées.

8.759 demandeurs d'emploi présentés par l'ORBEM ont été embauchés, soit un taux de satisfaction des offres de 65,9% (en diminution de 10,7 points par rapport à 2003). Le taux de satisfaction lié aux emplois vacants dans le cadre du programme de création de postes ACS atteint quant à lui 78,2%.

On constate que 2.251 offres satisfaites sont occupées par des demandeurs d'emploi ayant une basse qualification en termes de diplôme (928 femmes et 1.323 hommes). Par rapport à 2003, il s'agit d'une diminution globale de 14,7%. 45,2% de ces offres satisfaites (soit 1.017 ou 200 de plus qu'en 2003) émanent du circuit ordinaire de travail contre 54,8% de l'un ou l'autre programme d'emploi (moins 600 postes par rapport à 2003).

1.069 demandeurs d'emploi et 1.508 demandeuses d'emploi possédant un niveau d'études secondaires supérieures ont satisfait une offre (dont 51,1% proviennent du circuit ordinaire). Hormis les offres d'emploi satisfaites par des demandeurs d'emploi ayant un diplôme non reconnu (soit 10% de l'ensemble des offres satisfaites dont 81,2% se situent dans le circuit ordinaire), ces données indiquent que près de 55% des offres d'emploi satisfaites le sont par des demandeurs d'emploi peu ou moyennement qualifiés: il s'agit d'une majorité d'hommes

(soit 55,1%) dans le circuit ordinaire et à l'inverse, d'une majorité de femmes dans les programmes d'emploi (59,8%). Les demandeurs d'emploi possédant un diplôme de l'enseignement supérieur ont satisfait à 35,1% de l'ensemble des offres satisfaites. Parmi ces derniers, 62,1% sont des femmes (1.910).

L'action de "remobilisation" effectuée par les conseillers induit auprès d'un certain nombre de demandeurs d'emploi une augmentation des démarches pour trouver un emploi. Cette action agit comme un catalyseur sur la capacité d'embauche de ces demandeurs d'emploi. Ainsi, en 2003, on estimait à 3.200 (soit 16,2%) le nombre de demandeurs d'emploi ayant trouvé un emploi dans les trois à six mois après une action de remobilisation du service Conseil emploi. En 2004, sachant que tant la situation du marché que les techniques mises en œuvre diffèrent en 2004 et sachant aussi que le service a reçu plus de demandeurs d'emploi en entretien individuel, on estime cette proportion à 10%, c'est-à-dire plus ou moins 3.450 demandeurs d'emploi ayant averti leur conseiller de leur embauche.

Qualitative

Comme en 2003, le service Conseil emploi ne peut que constater que le manque de bilinguisme (français-néerlandais) et/ou le manque de connaissances d'une des deux langues nationales principales deviennent des obstacles majeurs à la mise à l'emploi dans certaines professions d'une partie croissante des demandeurs d'emploi s'adressant au service. Par ailleurs, il relève aussi que les exigences en ces matières deviennent de plus en plus souvent un critère de sélection sans guère de rapport avec la fonction à pourvoir, notamment dans les professions nécessitant peu de qualification ou une qualification moyenne.

Les conseillers notent encore le manque de places disponibles dans les cycles de formation, principalement les formations qualifiantes. En outre, ces formations de plus en plus longues sont aussi les formations pour lesquelles les critères de sélection à l'entrée sont de plus en plus élevés, ce qui ne facilite pas leur accessibilité. Ils plaident dès lors pour une organisation modulaire plus avancée des formations partout où c'est possible du point de vue pédagogique afin de permettre entre autres l'apprentissage ou le recyclage dans des techniques précises demandées par les entreprises en complément de telle ou telle qualification.

Outre la nécessité pour les conseillers de se tenir au courant de l'évolution du marché de l'emploi et de la formation, les collaborations avec les centres de formation tels que ceux de Bruxelles Formation, du VDAB, des fonds sectoriels, notamment, visent à coordonner et formaliser les efforts des services afin d'en renforcer les effets, à mettre en place des screenings pour certaines professions dites en difficulté (comme certains métiers de la métallurgie, de la construction, des soins de santé, du transport), à organiser l'information et la sélection de demandeurs d'emploi en vue d'une entrée en formation ou encore à encadrer la recherche d'emploi de demandeurs d'emploi achevant une formation. On rappellera encore que le service Conseil emploi participe activement aux travaux du centre de référence professionnelle Iristech +.

Outre les tâches d'accueil et d'information des demandeurs d'emploi, les antennes de l'ORBEm ont réalisé 31 missions d'information dans les écoles (touchant par là quelque 670 élèves) et 89 séances auprès de partenaires en insertion socioprofessionnelle (1.230 demandeurs d'emploi concernés). Elles ont en outre participé à 7 Bourses pour l'emploi.

Par ailleurs, afin de répondre plus adéquatement aux demandes des entreprises, le service Conseil emploi propose depuis cette année plusieurs modalités de gestion des offres d'emploi allant de la diffusion large sans sélection ou présélection à la diffusion ciblée avec

sélection des candidats potentiels. Un gestionnaire peut, à la demande, devenir le référent de l'entreprise: son rôle est de centraliser toutes les candidatures reçues en vue de la présélection et d'informer régulièrement l'entreprise des suites données à son dépôt d'offre(s). Ainsi, la collaboration avec les (grandes) entreprises de la Région a été repensée dans le but de "fidéliser" ou développer ce type de collaboration. En outre, des actions spécifiques de diffusion des offres d'emploi et de présélection de candidats ont été menées avec des entreprises telles qu'Ikéa, l'Armée belge, la Police fédérale. Des séances d'informations collectives, des testings systématiques de la connaissance des langues nationales ont ainsi été organisés en collaboration avec ces entreprises. En 2005, Décathlon ou encore le nouveau casino feront appel à l'ORBEM.

Cette offre de services plus diversifiés vers les employeurs n'a pu être déployée autant qu'il le faudrait faute de moyens humains suffisants mais aussi d'outils informatiques adaptés. La centralisation de la gestion des offres auprès d'un seul conseiller, l'organisation de séances d'information pour certaines fonctions plus difficiles à pourvoir, la présélection de candidats via la base de données de l'ORBEM et le testing du niveau de connaissances linguistiques constituent les services les plus appréciés par les employeurs. Même si les conseillers gestionnaires constatent une meilleure adéquation de leurs services aux besoins des entreprises, ils regrettent néanmoins parfois le manque de collaboration "transparente" de certains employeurs (pas de communication finale sur les candidats retenus, par exemple).

Les gestionnaires d'offres accueillent tous les demandeurs d'emploi se présentant spontanément au service pour consulter une offre principalement. Depuis juillet 2004, date d'entrée en vigueur de l'accord de coopération relatif à l'activation du comportement de recherche des demandeurs d'emploi, le service constate une augmentation importante du public. Ainsi, par exemple, en mai 2004, les conseillers ont reçu quelque 3.300 demandeurs d'emploi venus consulter les offres, en mai 2005, on en compte plus de 3.600, soit une augmentation de 9,5%.

Parallèlement, les demandes d'information par rapport aux offres d'emploi diffusées sur le site de l'ORBEM connaissent elles aussi une augmentation constante depuis plusieurs années. Les gestionnaires traitent quelque 15.000 demandes par mois. En effet, suite aux problèmes rencontrés lors des années précédentes, les coordonnées de l'employeur ayant déposé une offre ne sont plus communiquées aux demandeurs d'emploi sans une vérification préalable minimale de leur profil par rapport au profil de l'offre sauf si l'entreprise a spécifiquement indiqué son souhait de voir diffuser ses coordonnées.

Perspectives 2005-2006

Poursuite et approfondissement de la réorganisation du service Conseil emploi selon ses deux pôles: le service de projet professionnel et le service de gestion des offres d'emploi (méthodologie de travail, techniques d'entretien, etc.). A cette fin, l'embauche supplémentaire de gestionnaires d'offres et de conseillers pour le suivi des demandeurs d'emploi se poursuivra en 2005. Complémentairement, le programme de formation continue des conseillers, qui a débuté en 2004, sera renforcé en 2005 et 2006 afin de favoriser l'approche par le "coaching". Par ailleurs, la mise à disposition sous forme informatique de divers outils de travail (tels que la constitution de fiches métiers) vise à harmoniser et centraliser les informations utiles à l'exercice du métier.

Redéfinition des missions des antennes vers les demandeurs d'emploi afin qu'elles permettent un suivi individuel accru des demandeurs d'emploi qui ne sont pas suffisamment autonomes pour effectuer les démarches en vue de trouver un emploi (Guichet Projet emploi).

Poursuite du développement des services disponibles sur le site Internet de l'ORBEM, à savoir le développement de l'interactivité via la mise en place de l'outil "Mon ORBEM". Ce

dernier permettra notamment au demandeur d'emploi de réaliser un premier bilan professionnel, un CV, etc.

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2005

LD 18, 19, 20, 21

CONTRAT DE PROJET PROFESSIONNEL

Cadre juridique

A.R. du 16/11/1988 portant création et organisation de l'Office Régional Bruxellois de l'Emploi.

Ordonnance du 18/01/2001 portant organisation et fonctionnement de l'Office Régional Bruxellois de l'Emploi.

Accord de coopération du 30/04/2004 entre l'Etat fédéral, les Régions et les Communautés relatif à l'accompagnement et au suivi actifs des chômeurs.

Objectifs

Fournir à terme à tous les demandeurs d'emploi inscrits à l'ORBEM et domiciliés en Région bruxelloise un service individualisé en vue de les aider à accroître leur capacité d'insertion professionnelle et leur autonomie dans les démarches et les actions à mener pour atteindre leur objectif professionnel.

Principes généraux

Fruit du travail de réflexion mené par les services de l'ORBEM désireux de développer un outil transversal d'accompagnement des demandeurs d'emploi, le contrat de projet professionnel (CPP) est la formalisation d'un double engagement: celui du demandeur d'emploi à mettre en œuvre le projet professionnel qu'il s'est fixé (en accord avec l'ORBEM) et celui de l'ORBEM à le soutenir dans sa démarche. Mis en place au mois de mai 2004, le contrat de projet professionnel implique une relation volontaire entre les signataires, un engagement réel et adapté aux besoins du demandeur d'emploi, respectueux de ses choix et soucieux de la réalité et de la faisabilité du projet.

Trois lignes de force ont été développées:

- le renforcement des services internes de l'ORBEM, notamment en termes de ressources humaines (conseillers emploi, conseillers en matière de recherche active d'emploi et de guidance spécifique);
- l'élargissement des moyens en E-government mis à la disposition des demandeurs d'emploi plus autonomes;
- le renforcement des moyens de certains partenaires, notamment les partenaires du réseau de recherche active d'emploi et les missions locales, afin que ceux-ci puissent réaliser les actions décidées dans le cadre d'un contrat.

L'ORBEM a fait le choix d'une approche préventive en ciblant les demandeurs d'emploi de moins de 50 ans inscrits et réinscrits dans l'année tout en signalant que bien évidemment, tout demandeur d'emploi, pour autant qu'il soit inscrit à l'ORBEM et domicilié en Région bruxelloise, peut bénéficier à tout moment de ce service. Par le biais du contrat de projet professionnel, l'ORBEM propose un accompagnement systématique au plus tard au troisième mois de la (ré)inscription.

Cette approche préventive s'inscrit à la fois dans les lignes de force de la stratégie européenne de l'emploi et dans l'accord de coopération relatif à l'activation du comportement de recherche des demandeurs d'emploi, ceux-ci indiquant qu'un accompagnement adapté doit être proposé aux demandeurs d'emploi de moins de 25 ans avant leur 6^{ème} mois

d'inoccupation et à ceux de plus de 25 ans ayant moins de 12 mois d'inoccupation depuis leur inscription.

Par ailleurs, ce même type d'accompagnement est systématiquement proposé au groupe cible défini par l'ONEm à savoir pour la période allant de juillet 2004 à juin 2005 les chômeurs âgés de moins de 30 ans ayant reçu une lettre d'avertissement. Le service Conseil emploi les convoque dans les deux mois à dater de la réception de la lettre d'avertissement pour participer à une séance informative. Depuis le 1^{er} juillet 2005, le groupe cible de l'ONEm a été étendu aux chômeurs demandeurs d'emploi de moins de 40 ans.

A terme, le choix de l'ORBEM d'une approche préventive pour enrayer autant que faire se peut l'entrée dans le chômage de longue durée devrait avoir un impact indirect sur le suivi des chômeurs effectué par l'ONEm dans la mesure où l'on peut envisager que le groupe cible de l'ONEm devrait se réduire.

Outre les séances d'information collectives organisées pour le groupe cible de l'ONEm au cours desquelles est explicité l'ensemble de la procédure de suivi de l'ONEm, les autres demandeurs d'emploi nouvellement (ré)inscrits, dont les jeunes de moins de 25 ans, sont reçus directement par un conseiller emploi dont la première tâche sera de procéder à un bilan socioprofessionnel et de présenter ensuite les principes et le contenu du contrat de projet professionnel.

Lors du premier entretien, le conseiller référent évalue l'existence et la cohérence d'un projet professionnel avec le demandeur d'emploi. Pour déterminer ou atteindre cet objectif, le référent et le demandeur d'emploi conviennent d'un plan d'actions. Cette première étape de négociation et de conclusion du contrat peut nécessiter de un à trois entretiens. Au terme de cette étape, le conseiller propose au demandeur d'emploi de le revoir régulièrement (en moyenne trois entretiens de suivi répartis sur une période d'un an) afin de faire le point sur l'état d'avancement du projet professionnel. La signature par le référent et le demandeur d'emploi du contrat de projet professionnel formalise l'engagement pris entre les deux parties. Le contrat de projet professionnel inclut un bilan professionnel, un plan d'action comprenant les étapes indispensables à la mise en œuvre du projet, un accompagnement (coaching) qui veille à soutenir le demandeur d'emploi, à veiller au bon déroulement du plan d'actions prévu et à son réajustement si cela s'avère nécessaire.

Un accompagnement sous forme d'entretien de suivi mensuel est spécifiquement proposé aux jeunes de moins de 25 ans ayant moins de trois mois d'inoccupation depuis leur inscription à l'ORBEM.

Conclu par un conseiller du service Conseil emploi ou le service d'accompagnement (se référer à la fiche descriptive pour une information détaillée), chaque contrat comporte un objet (but) et au moins une action. Il s'inscrit dans un processus de mise à l'emploi qui se voit renforcé lors des entretiens de suivi menés exclusivement par les conseillers du service Conseil emploi.

Le contrat de projet professionnel comprend au minimum un "objet" à réaliser. Ceux-ci sont au nombre de quatre:

- effectuer une recherche d'emploi de façon autonome ou avec l'aide d'un conseiller du réseau de recherche active d'emploi en recherchant les offres d'emploi disponibles, en posant sa candidature, en se présentant auprès des employeurs potentiels;
- suivre une formation (préformation, formation qualifiante, formation professionnelle individuelle, formation de perfectionnement) en faisant les démarches nécessaires pour suivre la formation et la mener à son terme;
- suivre un accompagnement/une guidance spécifique auprès du service de consultation sociale de l'ORBEM ou auprès d'un partenaire de l'ORBEM c'est-à-dire bénéficiaire d'un soutien individualisé dans la mise en œuvre du projet professionnel en raison de problèmes particuliers (tels des problèmes de santé);

- suivre un module de détermination d'un objectif professionnel par une action appropriée. Ce type de module est organisé le plus souvent par les organismes d'insertion socioprofessionnelle conventionnés avec l'ORBEM.

Le contrat de projet professionnel prend fin lorsque le demandeur d'emploi a acquis une autonomie suffisante dans sa recherche d'emploi ou qu'il a effectué le plan d'actions prévu ou qu'il n'est plus inscrit à l'ORBEM depuis trois mois minimum ou encore qu'il ne donne aucune suite aux lettres de convocation du conseiller référent.

Nonobstant les adaptations parfois importantes de l'outil informatique utilisé par les services de l'ORBEM, -et de plus en plus par les partenaires-, la mise en place du contrat de projet professionnel nécessite d'adapter sans cesse les méthodes de travail des conseillers (notamment du service Conseil emploi) ainsi que les outils mis à leur disposition dont la formation continue. En effet, l'évolution de la relation entre le demandeur d'emploi et le Service public d'emploi, pris dans sa globalité, a un impact important sur la nature du métier de base de conseiller.

Encadrement administratif

L'ORBEM.

Budget

Budget ordinaire de l'ORBEM.

En 2004, le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale a octroyé 4 millions d'€ supplémentaires à l'ORBEM en vue de la mise en œuvre du contrat de professionnel. En 2005, comme prévu lors du lancement du projet, la dotation sera de 6 millions d'€.

Evaluation

Quantitative

Durant le second semestre 2004, le service Conseil emploi et le service d'accompagnement (pour les jeunes de moins de 25 ans) ont convoqué 17.953 demandeurs d'emploi³ (49,3% sont de sexe masculin et 50,7% sont des femmes) afin de leur proposer le contrat de projet professionnel. 13.372 d'entre eux ont assisté à une des séances d'informations collectives organisées systématiquement sur base (bi-)hebdomadaire ou ont été reçus en entretien individuel. Parmi les bénéficiaires potentiels, 9.552 ont reçu une lettre d'avertissement de l'ONEm. 73,5% ont été convoqués par l'ORBEM. 23,4%, soit 2.239 demandeurs d'emploi du groupe cible ONEm, ont signé un contrat de projet professionnel.

Par rapport à l'ensemble des demandeurs d'emploi convoqués entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre 2004, 7.730 demandeurs d'emploi (soit 44%) ont signé un contrat de projet professionnel alors que 5.175 ont estimé que cet outil ne leur convenait pas. On rappellera à ce propos que le contrat de projet professionnel relève d'un choix individuel et que l'ensemble des services de l'ORBEM sont accessibles à tout demandeur d'emploi qu'il ait ou non convenu d'un contrat de projet professionnel.

Parmi les signataires d'un contrat de projet professionnel, 51,3% sont des hommes et 48,7% des femmes.

³ Durant le premier semestre 2005, quelque 30.900 demandeurs d'emploi ont reçu une convocation de l'ORBEM en vue d'une présentation du contrat de projet professionnel.

En fin d'année 2004, 2.204 contrats de projet professionnel étaient arrivés à leur terme.

PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DU PUBLIC AYANT ETE REÇU DANS LE CADRE D'UNE PRESENTATION DU CONTRAT DE PROJET PROFESSIONNEL (EN POURCENTAGE)

| | Demandeurs d'emploi convoqués | | | Demandeurs d'emploi ayant convenu d'un contrat de projet professionnel | | |
|-----------------------------------|-------------------------------|--------------|--------------|--|--------------|--------------|
| | H | F | T | H | F | T |
| Genre | | | | | | |
| | 49,3 | 50,7 | 100,0 | 51,3 | 48,7 | 100,0 |
| Niveau d'études | | | | | | |
| Au plus cert. de l'ens. sec. inf. | 51,0 | 43,9 | 47,4 | 51,5 | 44,7 | 48,2 |
| Ens. sec. sup. | 31,4 | 34,9 | 33,2 | 31,4 | 35,3 | 33,4 |
| Etudes supérieures | 17,6 | 21,2 | 19,5 | 17,0 | 20,0 | 18,5 |
| Classe d'âge | | | | | | |
| < 25 ans | 46,2 | 49,3 | 47,8 | 30,3 | 35,8 | 33,1 |
| 25 - 29 ans | 47,7 | 45,7 | 46,7 | 53,3 | 51,4 | 52,3 |
| 30 ans et plus | 6,1 | 5,0 | 5,5 | 16,3 | 12,9 | 14,6 |
| Nationalité | | | | | | |
| Belge | 77,6 | 79,7 | 78,7 | 75,1 | 79,3 | 77,2 |
| UE | 8,2 | 9,6 | 8,9 | 8,8 | 10,3 | 9,5 |
| NUE | 14,2 | 10,6 | 12,4 | 16,1 | 10,4 | 13,3 |
| Durée d'inoccupation | | | | | | |
| < de 6 mois | 45,8 | 45,4 | 45,6 | 44,1 | 41,6 | 42,8 |
| Entre 6 et 11 mois | 10,1 | 8,9 | 9,4 | 12,7 | 11,3 | 12,0 |
| Entre 12 et 23 mois | 17,4 | 15,7 | 16,5 | 18,2 | 17,7 | 18,0 |
| 24 mois et plus | 26,7 | 30,0 | 28,4 | 25,0 | 29,4 | 27,2 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Comme tend à le montrer le tableau, la priorité accordée à une approche préventive du chômage de longue durée se complète par l'approche curative du chômage. En effet, les caractéristiques d'une partie importante des demandeurs d'emploi s'adressant à l'ORBEM nécessitent aussi une telle offre de services. On remarquera aussi que les 25-29 ans constituent la population la plus importante, ce qui peut en grande partie s'expliquer par la mise en œuvre de l'accord de coopération. Par contre, on constate aussi que les moins de 25 ans semblent moins intéressés par cet outil que leurs aînés.

Les types de contrats signés laissent apparaître que:

- une large majorité de demandeurs d'emploi, soit 67%, ont pour objectif d'effectuer une recherche active d'emploi soit le plus souvent de manière autonome en consultant les offres d'emploi et en s'adressant aux gestionnaires d'offres d'emploi s'il y a lieu, soit avec l'aide du réseau de recherche active d'emploi;
- 24,4% se fixent comme objectif de suivre une formation professionnelle;
- 7,3% des demandeurs d'emploi ayant signé un contrat ont pour objectif de déterminer leur projet professionnel;
- enfin, 1,3% s'inscrivent dans une démarche spécifique d'accompagnement-guidance.

Les actions prévues par le contrat sont réalisées par différents services de l'ORBEM dont principalement le service de guidance recherche active d'emploi et/ou par le réseau de recherche active d'emploi et/ou par des opérateurs en insertion socioprofessionnelle conventionnés avec l'ORBEM. Ces différents services et partenaires ont vu leur effectif renforcé afin d'être en mesure de réaliser les actions supplémentaires engendrées par la mise en œuvre concrète du contrat de projet professionnel.

En termes d'actions menées par les demandeurs d'emploi, on constate que 63,7% des actions concernent la présentation (ou consultation) à une offre d'emploi, 18,1% sont des actions relatives à une aide dans le cadre d'un processus de transition ou d'insertion professionnelle, 3,8% concernent la formation professionnelle, les autres types d'actions relevant de contacts en vue d'informer l'ORBEM sur telle ou telle démarche, notamment.

Les conseillers du service Conseil emploi et du service accompagnement (pour les jeunes de moins de 25 ans) assurent le travail de suivi de la concrétisation du projet professionnel décidé entre le demandeur d'emploi et son conseiller référent. Durant le second semestre 2004, 73% des entretiens de suivi avec les demandeurs d'emploi (soit 3.800 entretiens) ont été réalisés par les conseillers du service Conseil emploi.

Qualitative

Les conseillers du service Conseil emploi relèvent que la contractualisation de la relation entre le demandeur d'emploi et le conseiller est un élément favorable à une démarche allant vers la personnalisation de la relation. On se souviendra à ce propos que les enquêtes de satisfaction successives menées par l'ORBEM montraient que les demandeurs d'emploi n'étaient guère satisfaits de la multiplication des interlocuteurs dans la gestion de leur dossier individuel.

La mise en place de cet outil nécessite une harmonisation des pratiques individuelles ainsi que des différents services et partenaires de l'ORBEM dans le but de proposer un schéma commun et coordonné d'intervention. Sur ces aspects, le travail devra être poursuivi dans les prochains mois afin que les délais d'attente entre la conclusion du contrat de projet professionnel et sa mise en œuvre concrète soient raccourcis. Dans le même ordre d'idées, il s'agira aussi de mieux articuler les actions entreprises à l'objectif fixé. En effet, trop souvent encore, les actions mises en place sont modifiées sans que l'avis du conseiller référent soit pris en compte ou plus simplement demandé. Une des pistes étudiées pour l'amélioration qualitative des services fournis est de permettre aux conseillers du service Conseil emploi de mener des actions en supplément des entretiens de suivi, du moins si des moyens supplémentaires sont accordés.

L'ORBEM, et plus particulièrement l'Observatoire bruxellois du Marché du Travail et des Qualifications, a réalisé une première analyse comparative entre les demandeurs d'emploi ayant signé un contrat de projet professionnel et d'autres n'en ayant pas signé.

L'analyse compare trois groupes de personnes sur une période de 9 mois (juillet 2004-mars 2005) à savoir:

- les demandeurs d'emploi ayant signé un CPP entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre 2004 et qui étaient inscrits comme DEI en juillet 2004 (groupe A);
- un groupe de demandeurs d'emploi qui se sont rendus à un entretien de présentation du CPP entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre 2004 mais qui n'ont pas souhaité s'engager dans le cadre du CPP et qui étaient également inscrits comme DEI en juillet 2004 (groupe T);
- un groupe de demandeurs d'emploi qui étaient inscrits comme DEI en juillet 2003 (groupe T-1).

L'analyse tend à indiquer:

- une hausse importante du taux de couverture des demandeurs d'emploi ayant signé par rapport aux 2 groupes de contrôle. Concernant les convocations, on a une couverture proche des 100% pour les groupes A et T dans la mesure où ces demandeurs d'emploi ont été convoqués pour la présentation du contrat;
- les actions de suivi de projet professionnel concernent presque uniquement le groupe A et les actions relatives à une présentation et consultation pour des offres d'emploi sont bien plus importantes pour le groupe A que pour les groupes de contrôle. Il en va de même

des autres types d'actions pour lesquelles on constate aussi un taux de couverture deux à trois fois supérieur dans le groupe A par rapport aux autres groupes;

- 90% des personnes du groupe A ont eu au moins une action durant la période (non compris les convocations), 57% pour le groupe T et 42% pour le groupe T-1, ce qui signifie que la signature d'un contrat entraîne des actions d'accompagnement de l'ORBEM ou de ces partenaires plus fréquentes;
- le nombre d'actions entreprises par les demandeurs d'emploi est nettement plus important pour les demandeurs d'emploi ayant signé un contrat de projet professionnel. Il y a 2 fois plus d'actions d'accompagnement pour les signataires du contrat par rapport au groupe T et 4 fois plus par rapport au groupe T-1;
- un taux de sortie du chômage de 24,1% pour le groupe T tandis qu'il est de 30,4% pour le groupe A, c'est-à-dire pour ceux qui ont signé un contrat de projet professionnel. L'analyse indique un pourcentage plus élevé pour les sorties vers le travail (pour lequel l'ORBEM est averti) tandis que le pourcentage est plus ou moins similaire pour la catégorie des demandeurs d'emploi radiés de l'inscription pour cause de non-présence au pointage communal ou d'absence aux convocations. Il apparaît que la probabilité de sortir du chômage est plus grande pour ceux qui ont signé le CPP que pour le groupe de contrôle. Deux hypothèses peuvent expliquer ce taux de sortie plus élevé: l'une serait liée à l'effet positif qu'induirait les actions d'accompagnement, l'autre serait liée au fait que les demandeurs d'emploi qui ont signé un CPP font preuve d'un plus grand dynamisme dans leur recherche d'emploi de manière générale. Il est à noter que ces deux hypothèses ne sont pas exclusives.

Perspectives 2005-2006

Poursuite et approfondissement de la réorganisation du service Conseil emploi selon ses deux pôles: le service de projet professionnel et le service de gestion des offres d'emploi. A cette fin, l'embauche supplémentaire de gestionnaires d'offres et de conseillers pour le suivi des demandeurs d'emploi se poursuivra en 2005. Complémentairement, le programme de formation continue des conseillers, qui a débuté en 2004, sera renforcé en 2005 et 2006 afin de favoriser l'approche par le "coaching".

Poursuite des travaux en vue d'harmoniser les pratiques et permettre ainsi une plus grande qualité et fluidité de services aux demandeurs d'emploi.

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2005

LD 18, 19, 20, 21

SERVICE ACCOMPAGNEMENT DE L'ORBEM

Cadre juridique

Accord de coopération du 05/06/1991 entre l'Etat, les Communautés et les Régions concernant l'insertion des chômeurs de longue durée

Accord de coopération du 13/02/1996 entre l'Etat, les Communautés et les Régions concernant le plan d'accompagnement des chômeurs

Accord de coopération du 03/05/1999 entre l'Etat, les Communautés et les Régions concernant le plan d'accompagnement des chômeurs

Accord de coopération du 30/03/2000 entre l'Etat, les Communautés et les Régions concernant l'insertion des demandeurs d'emploi vers la convention de premier emploi

Accord de coopération du 31/08/2001 entre l'Etat, les Communautés et les Régions concernant l'insertion des demandeurs d'emploi vers la convention de premier emploi

Arrêté royal du 27/05/2003 portant financement de l'insertion des demandeurs d'emploi vers la convention de premier emploi.

Objectifs

Le parcours d'insertion a pour objectif de prévenir le chômage de longue durée et de permettre aux jeunes demandeurs d'emploi peu qualifiés de prendre position sur le marché de l'emploi, via notamment la convention de premier emploi. A cette fin, le parcours d'insertion vise à augmenter les aptitudes des demandeurs d'emploi à s'insérer sur le marché de l'emploi et à soutenir leurs efforts dans leur insertion professionnelle.

Principes généraux

Le parcours d'insertion s'adresse en priorité aux jeunes de moins de 25 ans qui sont sortis de l'école depuis moins de 3 mois, qui sont inscrits à l'ORBEM depuis 3 mois au maximum et qui ne possèdent pas de diplôme de l'enseignement supérieur. Depuis août 2000, le bénéfice du parcours d'insertion est étendu à tous les jeunes de moins de 25 ans au troisième mois de leur inscription comme demandeur d'emploi, tel que prévu par l'accord de coopération en cas de pénurie de jeunes appartenant au groupe cible.

Concrètement, le jeune est une première fois convoqué par lettre à une séance collective d'information. Ensuite, l'accompagnement dans le cadre de l'insertion est individualisé et le programme d'action est élaboré avec chacun des demandeurs d'emploi lors d'entretiens. Au cours du premier entretien, le jeune se voit proposer de suivre différents modules tenant compte de ses besoins. Le jeune confirme son engagement par la signature d'une convention d'insertion, contractualisant ainsi son choix parmi une série d'initiatives telles que la recherche active d'emploi, une guidance socioprofessionnelle, une formation professionnelle ou un stage de détermination.

Les demandeurs d'emploi sont reçus mensuellement pour un suivi individualisé de leur programme d'actions. Au terme de ce programme, une évaluation de fin d'accompagnement est réalisée. Celle-ci constate la fin de la formation, la conclusion d'un contrat de travail, l'acquisition d'une autonomie suffisante dans la recherche active d'un emploi ou l'abandon d'un parcours.

Encadrement administratif

L'ORBEM.

Budget

Budget prévu pour l'année en cours

2.097.179,22 €

Dépenses au 30.06.2004

La réalisation des accompagnements a permis la transmission de pièces justificatives pour le premier semestre 2004 auprès du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et l'établissement des déclarations de créance pour un montant de 972.125,53 €.

Evaluation

Quantitative

Entre le 01/01/2004 et le 30/06/2004, 2.355 jeunes demandeurs d'emploi sont entrés dans le dispositif dont 52% sont des hommes. En termes de niveau d'études, 10,2% sont tout au plus en possession d'un CEB (12,9% d'hommes et 7,4% de femmes), 28,2% ont un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur (32,1% d'hommes et 24% de femmes), 37,1% possèdent un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur (32,8% d'hommes et 41,8% de femmes) et, enfin, 12,6% ont un diplôme de l'enseignement supérieur (10,4% d'hommes et 15,0% de femmes) et 11,9% ont un diplôme "autre" (11,9% tant chez les femmes que chez les hommes). En termes de nationalité, 78,7% sont belges, 13,1% sont d'une nationalité hors Union européenne et 8,2% ont une nationalité européenne.

DEMANDEURS D'EMPLOI BENEFICIAIRES EN 2004, SELON LE NIVEAU D'ETUDES, LA NATIONALITÉ ET LE SEXE

| | Hommes | Femmes | Total |
|--|--------------|--------------|--------------|
| Niveau d'études | | | |
| Tout au plus CEB | 158 | 83 | 241 |
| CESI (y inclus CQ4 et CQ5) | 393 | 271 | 664 |
| CESS (y inclus apprentissage réussi, CQ6 et CQ7) | 402 | 472 | 874 |
| Enseignement supérieur | 127 | 169 | 296 |
| Autres | 146 | 134 | 280 |
| Nationalité | | | |
| Belge | 985 | 868 | 1.853 |
| UE | 91 | 102 | 193 |
| NUE | 150 | 159 | 309 |
| Total | 1.226 | 1.129 | 2.355 |

La durée moyenne d'accompagnement est estimée en 2004 à 4 mois par demandeur d'emploi à raison d'au moins un entretien par mois.

4.407 évaluations des programmes établis par convention d'insertion (soit en 2004, soit antérieurement) ont été réalisées. La ventilation des types de fins de programme est reprise dans le tableau suivant:

| Ventilation des évaluations de fin de programme du parcours d'insertion en 2004 | | |
|--|--------------|--------------|
| Mise au travail | 852 | 19,3 |
| Recherche active d'emploi | 2.248 | 51,0 |
| Module de détermination | 15 | 0,3 |
| Guidance socioprofessionnelle | 33 | 0,8 |
| Formation | 457 | 10,4 |
| Autres | 17 | 0,4 |
| Réalisation insatisfaisante | 5 | 0,1 |
| Arrêt | 352 | 8,0 |
| Plus demandeur d'emploi | 428 | 9,7 |
| Total | 4.407 | 100,0 |

La mention "Plus demandeur d'emploi" constitue une notion générale et relativement imprécise puisqu'elle recouvre des situations très diverses telles que la reprise d'études de plein exercice, une incapacité de travail de longue durée, le déménagement hors de la Région bruxelloise, la non-réinscription après la fin de la période de stage d'attente suite à la conclusion d'un contrat de travail ou par oubli, ou encore tout autre motif inconnu des services de l'ORBEM.

Perspectives 2005-2006

L'Accord de coopération du 31/08/2001 entre l'Etat, les Communautés et les Régions concernant l'insertion des demandeurs d'emploi vers la convention de premier emploi a été abrogé suite à l'Accord de coopération entre l'Etat, les Communautés et les Régions relatif à l'activation du comportement de recherche d'emploi des chômeurs entré en vigueur le 01/07/2004. Le service PAC s'intègre désormais dans le dispositif global du contrat de projet professionnel de l'ORBEM. Sa particularité est de mettre en œuvre un suivi individualisé mensuel pour chaque jeune ayant convenu d'un contrat de projet professionnel.

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2005

LD 18 et 19

SERVICE BRUXELLOIS AUX EMPLOYEURS

Cadre juridique

Convention de subvention à l'action entre les Communautés européennes et l'Office régional bruxellois de l'Emploi dans le cadre des actions innovatrices financées au titre de l'article 6 du règlement relatif au Fonds social européen.

Objectifs

Le Fonds social européen qui soutient financièrement des actions innovantes en matière d'emploi a approuvé en 2003 une proposition de partenariat entre l'ORBEM, les Missions locales et OOTB. Le projet de "prospection coordonnée des entreprises bruxelloises", financé pendant deux ans, poursuit comme objectifs:

- de rencontrer plus rapidement les besoins en personnel des employeurs de la Région bruxelloise de façon systématique et coordonnée;
- de permettre d'augmenter les chances pour les demandeurs d'emploi de retrouver un travail et réduire les risques de discrimination à l'embauche;
- de contacter chaque employeur afin de détecter tous les gisements d'emploi et de satisfaire ses besoins en main-d'oeuvre.

Principes généraux

Fruit d'un partenariat entre l'ORBEM, les Missions locales et OOTB (Overleg Opleidings en tewerkstellingsprojecten Brussel) et piloté par un comité d'accompagnement représentatif des différents partenaires, la programmation du projet indique que le projet est divisé en plusieurs phases pendant sa durée.

Après une première période qui a permis la mise en place logistique, les engagements, les conceptions méthodologiques, la formation des prospecteurs, la programmation du projet prévoyait 7 phases: avec d'une part la phase test qui vise la mise en route des équipes, l'observation des activités avec un inventaire des difficultés et qui doit permettre des corrections rapides de problèmes inhérents au démarrage (janvier à mars 2004) et, d'autre part, les différentes phases de réalisation du projet. Chacune de ces phases fait régulièrement l'objet d'une évaluation par le comité d'accompagnement. Ce dernier recadre les objectifs généraux du projet sur la base des résultats de la phase terminée, détermine les objectifs quantitatifs et qualitatifs et le planning de la phase suivante, et prend les décisions quant aux modifications d'organisation. La phase 6, en octobre 2005 (date de fin du projet pilote), visera à faire l'évaluation finale et globale du projet. Pendant cette phase, l'accent sera mis sur l'après-projet afin de déterminer sur la base des résultats obtenus la structure la plus adéquate et les moyens à mettre en œuvre.

Les avantages attendus d'un tel projet sont:

- une coordination des moyens de prospection (ressources humaines et matérielles) mis en œuvre par la Région qui permettra d'atteindre une plus grande cohérence et une plus grande lisibilité aux yeux des bénéficiaires finaux que sont les entreprises;
- une réduction des temps de réponse aux entreprises par une réduction des délais de prospection/vérification des besoins pressentis, à l'échelle régionale;
- l'émergence d'un réseau opérationnel de professionnels de la prospection et de développement de projets locaux d'emploi;
- l'animation de ce réseau (mise à jour des outils et des pratiques, formation continuée,...);

- compléter l'architecture du dispositif bruxellois d'insertion socioprofessionnelle en offrant un relais aux opportunités d'emploi pressenties et exprimées par différents opérateurs présents dans les commissions de concertation zonales animées par les Missions locales/OOTB.

Encadrement administratif

L'ORBEM.

Budget

Le coût total de l'action (qui a une durée de 24 mois à compter du 1/11/2003) est estimé à 2.067.411,32 €.

Evaluation

Outre la coordination et l'administration (3 personnes), le SBE se compose en 2004 d'une équipe de 17,5 consultants prospecteurs dont des agents détachés à mi-temps par les Missions locales/OOTB.

La comparaison des caractéristiques des entreprises contactées en termes de taille et en termes de secteur d'activité à celles de l'ensemble des entreprises avec du personnel salarié en Région bruxelloise au 30 juin 2002 (source ONSS) laisse apparaître que, par rapport à l'ensemble des entreprises bruxelloises, la proportion de petites entreprises contactées par le SBE est un peu moins élevée, bien qu'elle n'en reste pas moins la plus importante. Par ailleurs, les contacts auprès d'entreprises du secteur secondaire sont relativement plus importants.

ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES DE FÉVRIER 2004 À DÉCEMBRE 2004 ET ENTREPRISES DE LA RÉGION BRUXELLOISE EN 2002 PAR CATÉGORIE DE TAILLE ET PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ (EN %)

| | Entreprises bénéficiaires | Ensemble des entreprises de la RBC* |
|----------------------------|----------------------------------|--|
| Taille d'entreprise | | |
| < 50 travailleurs | 88,7 | 94,8 |
| < 5 travailleurs | 52,0 | 65,0 |
| 5 - 9 travailleurs | 14,3 | 14,1 |
| 10 - 19 travailleurs | 11,7 | 9,0 |
| 10 - 49 travailleurs | 10,8 | 6,6 |
| 50 - 199 travailleurs | 6,4 | 3,7 |
| 200 travailleurs et + | 4,9 | 1,5 |
| Secteur d'activité | | |
| Primaire | 0,1 | 0,3 |
| Secondaire | 15,9 | 10,6 |
| Tertiaire | 84,0 | 89,1 |
| Total | 100,0 | 100,0 |

* Source : ONSS, statistiques décentralisées au 30 juin 2002

Au vu du tableau suivant, on constate que le nombre moyen de contacts selon les caractéristiques des entreprises s'établit pour la période entre février et décembre 2004 à 1,8 contact par entreprise. Ce nombre de contacts est toutefois sous-estimé étant donné que l'ensemble des contacts ne sont pas encodés et que les contacts de type mailing ciblé ne sont pas pris en considération. Pour rappel, outre les contacts de type mailing ciblé, les

autres modes de contact sont des visites d'entreprises, des conversations téléphoniques ou des échanges de courrier par voie papier ou électronique.

Par ailleurs, le nombre moyen de contacts augmente avec la taille de l'entreprise et est un peu plus élevé pour les entreprises du secteur tertiaire comparé aux entreprises du secondaire.

NOMBRE MOYEN DE CONTACTS PAR ENTREPRISE BÉNÉFICIAIRE DE FÉVRIER À DÉCEMBRE 2004 SELON LEURS CARACTÉRISTIQUES

| | Entreprises bénéficiaires |
|----------------------------|--------------------------------------|
| Taille d'entreprise | |
| < 50 travailleurs | 1,7 |
| 50 - 199 travailleurs | 2,1 |
| 200 travailleurs et + | 3,3 |
| Secteur d'activité | |
| Primaire | 1,0 |
| Secondaire | 1,6 |
| Tertiaire | 1,9 |
| Total | 1,8 |

En termes de ratio des offres récoltées par le SBE par rapport aux autres modes de récolte de l'ORBEM et des partenaires, on constate que le SBE est un "fournisseur" d'offres à raison de plus ou moins 12% sur la période.

OFFRES D'EMPLOI REÇUES À L'ORBEM EN 2004

| | Mois | | | | | | | | | | | |
|----------------------|-------------|--------------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|---------------|
| | <i>Fév.</i> | <i>Mars</i> | <i>Avr.</i> | <i>Mai</i> | <i>Juin</i> | <i>Juil.</i> | <i>Août</i> | <i>Sept.</i> | <i>Oct.</i> | <i>Nov.</i> | <i>Déc.</i> | <i>Total</i> |
| SBE | 77 | 184 | 111 | 158 | 128 | 98 | 121 | 171 | 176 | 154 | 136 | 1.514 |
| Autres | 887 | 986 | 810 | 852 | 972 | 963 | 1.192 | 1.480 | 1.137 | 872 | 719 | 10.870 |
| Total ORBEM | 964 | 1.170 | 921 | 1.010 | 1.100 | 1.061 | 1.313 | 1.651 | 1.313 | 1.026 | 8.55 | 12.384 |
| SBE/ORBEM (%) | 8,0 | 15,7 | 12,1 | 15,6 | 11,6 | 9,2 | 9,2 | 10,4 | 13,4 | 15,0 | 15,9 | 12,2 |

L'analyse des offres d'emploi récoltées sur la période 2004 par rapport à l'ensemble des offres récoltées par les autres canaux de l'ORBEM tend par ailleurs à indiquer que le SBE récolte plus d'offres pour des fonctions ouvrières, plus d'offres d'emploi avec un contrat de travail "normal" ainsi que plus d'offres demandant un haut niveau d'études que les autres canaux de récolte de l'ORBEM.

Qualitative

En termes d'actions novatrices en matière de partenariat ou collaborations nouvelles en vue d'élaborer une méthodologie commune de contact et d'actions au service des entreprises (sur le plan local, régional, sectoriel ou autre), on constate en 2004 qu'une large majorité de réunions menées avec les opérateurs d'emploi locaux (principalement opérateur d'insertion public ou privé), pour une grande partie à l'initiative du SBE, ont porté sur la mise en place effective de collaborations de travail. Celles-ci sont très variées, elles peuvent prendre la forme d'une participation à un événement orienté sur le service aux demandeurs d'emploi et/ou aux entreprises, de réciprocité d'information lors d'une action de mailing, par exemple, ou encore de prospection ciblée sur tel secteur d'activité ou tel type de fonction. On relève

une réelle volonté de travail transversal du SBE comme de l'ensemble des institutions contactées par celui-ci. L'effet "nouveau" fonctionne.

Perspectives 2005-2006

Parallèlement au travail de prospection et de suivi poursuivi par l'équipe mixte des consultants, les avancées du projet sont d'ordre structurel et qualitatif. La volonté est de poursuivre le travail de structuration méthodologique de la prospection coordonnée et de suivi/évaluation du SBE au sein de différents groupes de travail regroupant les partenaires. La question de la construction et des apports effectifs du partenariat, interne à ce projet, est aussi un sujet important dont les différents intervenants auront à débattre.

Le SBE désire aussi mettre en place une expérience de prospection en collaboration avec l'Agence bruxelloise pour l'Entreprise (ABE). Par ailleurs, l'élaboration d'un plan de communication afin d'adapter les outils existants à partir de l'expérience acquise devrait favoriser la diffusion d'une information commune. En outre, l'année 2005 sera également consacrée à analyser les faiblesses du projet et à y remédier.

Prévue dans le projet initial présenté à la Commission européenne, l'enquête de satisfaction qui sera réalisée par une firme extérieure en 2005 devrait permettre de réaliser une évaluation qualitative auprès des employeurs, premiers bénéficiaires (potentiels) du projet.

Enfin, le projet pilote prenant fin en octobre 2005, le SBE devra être pérennisé en tant que service ORBEM. Dans le cadre global d'une approche proactive des entreprises, le contrat pour l'économie et l'emploi prévoit un chantier spécifiquement consacré au développement du SBE afin d'en faire un "relais efficace entre les entreprises et l'ORBEM, principalement pour acheminer les offres d'emploi vers l'ORBEM mais également pour mettre à la disposition des entreprises, de façon plus proactive, le panel des services de l'ORBEM et de ses partenaires".

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2005

LD 20

AGENT CONTRACTUEL SUBVENTIONNE AUPRES DE CERTAINS POUVOIRS LOCAUX

Cadre juridique

Loi du 06.07.1989 (M.B. 08.07.1989)

A.R. n° 474 du 28.10.1986 (M.B. 20.11.1986)

A.R. n° 511 du 11.03.1987 (M.B. 07.04.1987)

A.R. du 29.12.1988 (M.B. 11.01.1989)

A.R. du 23.06.1995 (M.B. 09.08.1995)

Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 05.02.1998 (M.B. 05.06.1998)

Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 02.04.1998 (M.B. 17.06.1998)

Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 14.01.1999 (M.B. 03.09.1999)

Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 21.01.1999 (M.B. 03.09.1999)

Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 20.01.2000 (M.B. 21.03.2000)

Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 01.02.2001 (M.B. 28.11.2001)

Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 18.12.2003 (M.B. 23.03.2004)

Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 19.12.2003 (M.B. 14.05.2004)

Objectifs

Les pouvoirs locaux tels que les communes, les CPAS, les associations de communes, de CPAS et les zones de police peuvent faire appel à des Agents Contractuels Subventionnés (ACS) pour l'exécution de tâches relevant du secteur non marchand et répondant à des besoins collectifs qui, autrement, ne peuvent être rencontrés.

Ces tâches sont exécutées par des demandeurs d'emploi inoccupés et des bénéficiaires du revenu d'intégration ou de l'aide sociale financière. Le but de la mesure est d'améliorer le service au public et de promouvoir la mise à l'emploi de groupes fragilisés.

Principes généraux

Peuvent être engagés dans le cadre de ce programme d'emploi : principalement les demandeurs d'emploi inoccupés qui au moment de leur engagement ont été inscrits à l'ORBE m comme demandeurs d'emploi inoccupés et qui par ailleurs peuvent fournir la preuve de leur inscription pendant six mois comme demandeurs d'emploi inoccupés auprès d'un service public de placement au cours de l'année qui précède leur engagement, ainsi que les demandeurs d'emploi qui bénéficient du revenu d'intégration ou de l'aide sociale au moment de l'engagement et ont en outre perçu le revenu d'intégration ou l'aide sociale pendant au moins six mois au cours des 12 mois qui précèdent l'engagement.

Peuvent donc être engagés dans le cadre de ce programme d'emploi:

- Les demandeurs d'emploi inoccupés qui au moment de leur engagement étaient inscrits à l'ORBEM et qui ont été inscrits pendant six mois au moins auprès d'un service public de placement au cours des 12 mois qui précèdent leur engagement;
- Les demandeurs d'emploi qui au moment de l'engagement perçoivent le revenu d'intégration ou l'aide sociale et qui en ont bénéficié au cours des 12 mois qui précèdent l'engagement;
- Les chômeurs complets indemnisés qui satisfont à l'une des conditions suivantes:
 - Être âgé de 40 ans au moins;
 - Être engagé dans un organisme d'accueil d'enfants de moins de douze ans;
 - Être engagé par un CPAS en tant qu'assistant social ou en tant qu'universitaire dans le cadre d'un projet pour les besoins de la réinsertion socioprofessionnelle de bénéficiaires du revenu d'intégration ou de l'aide sociale.
- Les demandeurs d'emploi dont le droit aux allocations de chômage est suspendu conformément aux articles 80 à 88 de l'Arrêté royal du 25 novembre 1991;
- Les demandeurs d'emploi qui perçoivent le revenu d'intégration ou l'aide sociale et qui satisfont à l'une des conditions suivantes :
 - Avoir perçu le revenu d'intégration ou l'aide financière pendant 6 mois au moins au cours des 12 mois précédant l'engagement;
 - Être âgé de 40 ans au moins;
 - Être engagé par un organisme d'accueil d'enfants de moins de 12 ans.
- Les handicapés bénéficiant des allocations de remplacement de revenus ou d'intégration en application de la loi relative aux allocations aux handicapés du 27 février 1987;
- Les travailleurs à temps plein et à temps partiel engagés dans le cadre du régime des ACS, du TCT, du FBI, des contrats APE, WEP- ou WEP⁺.

Les pouvoirs locaux sont partiellement dispensés des cotisations patronales ONSS et perçoivent une prime de la Région de Bruxelles-Capitale. Depuis le 1^{er} janvier 1998 une nouvelle réglementation est en vigueur pour la répartition des subsides ACS entre les administrations communales et les CPAS.

La période de transition a expiré fin 2003. La nouvelle clé de répartition est en vigueur depuis l'année 2004.

Chaque année le Gouvernement de Bruxelles-Capitale détermine le montant des subsides ACS sous forme de points. Chaque point représente une subvention de 5.702 €. Ces points sont répartis entre les pouvoirs locaux sur la base de critères objectifs (nombre d'habitants, de chercheurs d'emploi, de bénéficiaires du revenu d'intégration, de bénéficiaires de l'aide sociale). Les pouvoirs locaux peuvent créer des postes avec les points obtenus et ce à raison de 1 à 2 points par poste. Ils décident librement des initiatives qui doivent être prises ou suivies avec la collaboration de ces travailleurs.

Au début de l'année 2004, le Gouvernement de Bruxelles-Capitale a également lancé 2 nouveaux projets spéciaux.

- Les communes qui ont conclu un contrat de quartier avec le Gouvernement de Bruxelles-Capitale reçoivent des points supplémentaires pour soutenir le fonctionnement et le suivi de ces contrats de quartier.
- Toutes les communes ont par ailleurs reçu des points supplémentaires en vue de promouvoir l'entretien et la propreté des voies communales.

Pour ces fonctions les communes peuvent au moyen des points obtenus créer des emplois de 1, 2, 3 ou 4 points.

En 1998 la Région avait déjà conclu des conventions spécifiques d'une part avec les administrations communales par lesquelles le Gouvernement avait accordé 41 postes ACS à des crèches communales pour l'accueil d'enfants de moins de 12 ans (prime de 16.113,08 €)

et d'autre part avec les CPAS visant la création de 73 postes à mi-temps en vue d'élargir les actions d'insertion socioprofessionnelle en faveur des bénéficiaires du revenu d'intégration (prime de 24.072 € pour les assistants sociaux et 27.790 € pour les universitaires).

Encadrement administratif

L'ORBEm transmet tous les mois des avances à l'ONSS APL que celui-ci transmet aux administrations locales. Au début de l'année suivante, l'ORBEm procède au décompte des primes sur la base des informations fournies par l'ONSS APL.

Pour le financement de ce régime, la Région récupère auprès de l'autorité fédérale une partie des subsides alloués sous la forme de droits de tirage.

Budget

Budget prévu pour l'année en cours

19.077.089 €

Dépenses au 31 décembre 2004

19.648.816 €

Evaluation

Quantitative

Au cours de la période 1999-2004, le Gouvernement a accordé annuellement un total de 2.747 points aux pouvoirs locaux, dont 2.052 pour les communes et 695 pour les CPAS. Au cours de la période de transition 1998-2003 la Région a appliqué une correction afin que la suppression d'emplois et l'extension de postes ACS se fasse de manière progressive et ce pour des raisons sociales et budgétaires. A partir de l'année 2004 la répartition des subsides des autorités se fera de manière stricte selon les critères objectifs susmentionnés.

Sont compris dans le nombre de points des communes :

- 216 points à répartir entre les communes ayant conclu un contrat de quartier, à raison de 6 points par contrat de quartier, lorsque ce contrat a déjà pris fin;
- 400 points à répartir entre toutes les communes bruxelloises afin de soutenir les actions pour l'entretien et la propreté des voies communales.

Par le biais de conventions spécifiques les pouvoirs locaux ont en outre obtenu les postes ACS suivants :

- 41 postes ACS à temps plein pour l'accueil d'enfants de moins de 3 ans auprès de 30 crèches communales;
- 73 postes ACS à mi-temps en vue de l'élargissement des actions des CPAS en matière de réinsertion socioprofessionnelle.

Fin 2004, 1.742 personnes travaillaient dans une commune ou dans un CPAS.

PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DES TRAVAILLEURS SOUS CONTRAT ACS EN 2004

| | Hommes | Femmes | Total |
|---|--------------|--------------|--------------|
| Niveau d'études | | | |
| A (universitaire ou supérieur type long) | 13 | 21 | 34 |
| B (enseignement supérieur type court) | 51 | 116 | 167 |
| C (enseignement secondaire supérieur) | 98 | 273 | 371 |
| D (enseignement secondaire inférieur maximum) | 120 | 198 | 318 |
| E (pas d'exigence de diplôme) | 480 | 356 | 836 |
| Indéterminé | 15 | 1 | 16 |
| Classe d'âge | | | |
| < 25 ans | 40 | 31 | 71 |
| 25 - 44 ans | 442 | 612 | 1054 |
| 45 ans et plus | 295 | 322 | 617 |
| Total | 777 | 965 | 1.742 |
| Statut professionnel | | | |
| Ouvrier | 69,5 | 32,6 | 49,2 |
| Employé | 30,5 | 67,4 | 50,8 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Qualitative

- Depuis 2004, à l'issue de la période de transition prévue par l'arrêté du 5 février 1998, la répartition des points est basée sur les critères sociaux objectifs fixés par cet arrêté.
- En ce qui concerne l'augmentation des subsides destinés aux pouvoirs locaux, le Gouvernement de Bruxelles-Capitale a concentré son action de manière formelle sur le groupe des chercheurs d'emploi faiblement qualifiés (entretien et propreté des voies communales) et sur le soutien des contrats de quartier en cours ainsi que le suivi des contrats de quartier venus à expiration.
- Les pouvoirs locaux décident en outre eux-mêmes de l'affectation des subsides ACS restants : ils établissent eux-mêmes le nombre de postes qu'ils créeront avec les points disponibles et décident en toute liberté quelles seront les activités qu'ils confieront aux ACS concernés. (à condition que ces activités se situent dans le secteur non-marchand et ne puissent bénéficier de subsides sur la base d'autres lois, ordonnances ou arrêtés).

Perspectives 2005

Le Gouvernement de Bruxelles-Capitale intensifiera ses efforts quant au souci de l'entretien et de la propreté des voies communales et sur le plan de la sécurité. Il accordera aux administrations communales les moyens financiers pour poursuivre le développement de leurs activités avec les ACS dans ces domaines.

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2005

LD 19

AGENT CONTRACTUEL SUBVENTIONNE AUPRES DE CERTAINS POUVOIRS PUBLICS DE LA REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

Cadre juridique

Loi-programme du 30.12.1988

Arrêté du 28 novembre 2002 du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, relatif au régime des contractuels subventionnés

Objectifs

Les pouvoirs publics régionaux et communautaires, les établissements d'enseignement, les associations sans but lucratif, les organismes d'intérêt public et les sociétés locales de logements sociaux peuvent bénéficier de primes régionales pour l'engagement d'Agents Contractuels Subventionnés (ACS).

Principes généraux

Peuvent être engagés dans ce programme d'emploi, essentiellement les chercheurs d'emploi inoccupés qui ont été inscrits comme tels au moins pendant six mois auprès de l'ORBEM au cours de l'année qui précède leur engagement, et les chercheurs d'emploi bénéficiaires du droit à l'intégration sociale et qui en ont bénéficié durant six mois au moins au cours de l'année qui précède leur engagement.

Peuvent être engagés dans le cadre de ce programme d'emploi essentiellement :

- les chercheurs d'emploi inoccupés qui, au moment de l'engagement, ont été inscrits comme tels à l'ORBEM durant 6 mois au moins dans les 12 mois qui précèdent l'engagement;
- les chercheurs d'emploi bénéficiaires du droit à l'intégration sociale et qui en ont bénéficié durant six mois au moins dans les 12 mois qui précèdent l'engagement;
- les chômeurs complets indemnisés ou les chercheurs d'emploi bénéficiaires du droit à l'intégration qui remplissent l'une des conditions suivantes :
 - être âgé de 40 ans au moins;
 - être engagé par un établissement d'enseignement reconnu par la Communauté flamande ou française;
 - être engagé par un organisme d'accueil d'enfants de moins de douze ans;
 - être engagé en remplacement d'un agent qui interrompt sa carrière;
- les chercheurs d'emploi dont le droit aux allocations de chômage a été suspendu, conformément aux articles 80 à 88 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991;
- les chercheurs d'emploi handicapés bénéficiant des allocations de remplacement de revenus ou d'intégration en application de la loi relative aux allocations aux personnes handicapées du 27 février 1987;
- les chercheurs d'emploi avec un statut sportif de haut niveau qui sont présentés par les fédérations sportives agréées par la Communauté flamande ou française;
- les travailleurs à temps plein et à temps partiel occupés dans le cadre du régime des ACS, TCT, FBI, PRIME, APE, WEP, WEP+.

L'employeur bénéficie d'une prime annuelle de 5.035 € par agent contractuel engagé à temps plein. Une dispense partielle des cotisations patronales de sécurité sociale est

également prévue. Le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale peut fixer le montant de la prime à un niveau supérieur.

Ainsi, la prime majorée, telle que déterminée par l'Art. 25,1° de l'Arrêté du 28.11.2002 du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, est établie suivant le barème de la fonction publique régionale sans ancienneté et peut être attribuée aux employeurs organisant des activités de formation des chercheurs d'emploi ou des programmes d'insertion socioprofessionnelle.

La prime majorée Art. 21 de l'Arrêté du 28.11.2002 du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale équivaut à la rémunération brute plafonnée aux barèmes de la fonction publique régionale avec ancienneté, majorée de 20% (30% pour les ouvriers) et de 12,39 €/mois destinée à couvrir les frais de secrétariat social. Pour bénéficier de la prime, l'employeur doit conclure un contrat de travail à durée indéterminée avec l'ACS et procurer à l'ACS des qualifications complémentaires améliorant sa position sur le marché du travail.

Les projets sont systématiquement contrôlés par les inspecteurs qui, par ailleurs, s'efforcent de servir d'intermédiaire en cas de problème entre l'employeur et le travailleur.

Le 1^{er} janvier 2003, les postes de travail créés dans le cadre du Fonds Budgétaire Interdépartemental de promotion de l'emploi (FBle) ont été transformés en postes ACS. Au 1^{er} février 2004, la gestion journalière des ex-FBI a été reprise par la Communauté française et au 1^{er} juillet 2004 par la Communauté flamande.

Au 1^{er} janvier 2004, l'Arrêté du 28 novembre 2002 du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, relatif au régime des contractuels subventionnés a abrogé les TCT.

Encadrement administratif

La gestion des postes de travail est effectuée par l'ORBEM. Ceci comprend, entre autres, l'exécution des décisions ministérielles, le contrôle des pièces justificatives et le paiement des primes. Ensuite, l'ORBEM récupère du fédéral, sous forme de droit de tirage, une partie des crédits nécessaires.

Budget

| Prime | Budget | Dépenses effectuées pour l'année 2004 |
|--------------|---------------|--|
| Total | 109.720.603 | 109.319.978,00 |
| TCT | 3.991.630 | 466.359,00 |

Evaluation

Quantitative

On dénombre fin 2004 5.372 emplois ACS en équivalents temps plein (ETP), soit une augmentation de 630 postes par rapport à l'année précédente. Cette croissance est due d'une part à la création de 500 nouveaux postes et d'autre part à la transformation des derniers postes TCT.

TRAVAILLEURS OCCUPÉS EN 2004 SELON LA CLASSE D'ÂGE, LE STATUT PROFESSIONNEL ET LE SEXE EN POURCENTAGE

| | Hommes | Femmes | Total |
|-----------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Classe d'âge | | | |
| < 25 ans | 110 | 227 | 337 |
| 25 - 44 ans | 1.849 | 3.102 | 4.951 |
| 45 ans et plus | 850 | 1.268 | 2.118 |
| Total | 2.809 | 4.597 | 7.406 |
| Statut professionnel | | | |
| Ouvrier | 33,6 | 11,2 | 19,6 |
| Employé | 66,4 | 88,8 | 80,4 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

7.406 travailleurs sont occupés dans un poste ACS auprès de certains pouvoirs publics de la Région. Ceux-ci sont essentiellement orientés vers les services collectifs (6.354 travailleurs sur 7.406). 62,1% des travailleurs occupés sont des femmes. Une large majorité d'entre elles ont moins de 45 ans (72,4%). Les hommes représentent un peu moins de 38% des effectifs; 69,8% d'entre eux ont moins de 45 ans.

Comme l'indique le tableau ci-dessous, le contrat d'emploi sous statut employé est nettement majoritaire dans l'ensemble des contrats (80,4%). On remarquera néanmoins qu'il y a une proportion plus importante de femmes sous statut employé que d'hommes (88,8%).

Qualitative

Pour rappel, l'appel à projets de 2003 visait à octroyer 180 nouveaux postes de travail dont 50 au secteur de la petite enfance, 50 au travail visant les organisations s'occupant de personnes handicapées et le solde au secteur de la lutte contre l'exclusion sociale. Les décisions relatives à ce projet se sont étalées de mars à juin 2004. Le nombre de postes de travail octroyés s'est finalement élevé à 250 nouveaux postes. Ce qui constitue en soi une augmentation considérable par rapport au nombre de postes de travail initialement prévus. Durant le dernier trimestre 2004, un nouvel appel à projets a été lancé en vue de la création de 100 postes de travail d'agents de prévention dans les sociétés immobilières de service public. Les décisions relatives à cet appel à projets ont été prises durant le premier trimestre 2005.

Perspectives 2005-2006

Durant le premier trimestre 2005, les Ministres du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale compétents pour la politique de l'emploi et pour le budget ont décidé d'octroyer à l'asbl BELGISSIMO 25 postes de travail ACS.

Conformément à ce qui a été prévu dans la déclaration gouvernementale pour l'année 2005, le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale a décidé d'octroyer 50 postes au secteur associatif de la Petite Enfance.

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2005

LD 19

PROGRAMMES DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

Cadre juridique

Ordonnance du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 18 décembre 1997 portant assentiment à l'accord de coopération conclu le 04.03.1997 entre l'Etat fédéral et les Régions relatif aux programmes de transition professionnelle (M.B. du 03.04.1998).

Ordonnance du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 29.10.1998 portant assentiment à l'accord de coopération du 15.05.1998 modifiant l'accord de coopération du 04.03.1997 conclu entre l'Etat fédéral et les Régions relatif aux programmes de transition professionnelle (M.B. du 23.12.1998).

Arrêté du 29.01.1998 du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale d'exécution de l'ordonnance du 18.12.1998 portant approbation de l'accord de coopération du 04.03.1997 entre l'Etat fédéral et les Régions concernant les programmes de transition professionnelle (M.B. du 13.06.1998).

Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 26.11.1998 modifiant l'arrêté du 29.01.1998 portant exécution de l'ordonnance du 18.12.1997 tel que modifié par l'ordonnance du 29.10.1998 portant assentiment à l'accord de coopération du 04.03.1997 entre l'Etat fédéral et les Régions concernant les programmes de transition professionnelle (M.B. du 02.04.1999).

Objectifs

Les programmes de transition professionnelle ont pour objectif d'offrir à certaines catégories de chercheurs d'emploi, la possibilité d'améliorer leur position sur le marché de l'emploi en acquérant un savoir-faire et une expérience professionnelle assortis d'un accompagnement sur le terrain et d'une formation professionnelle. Ces programmes favorisent ainsi leur transition vers un contrat de travail régulier. Les travailleurs sont insérés dans des activités d'utilité sociale répondant à des besoins collectifs de société qui ne sont pas suffisamment rencontrés par le circuit de travail régulier.

Principes généraux

Les programmes de transition professionnelle s'adressent au segment peu qualifié du marché du travail : les chercheurs d'emploi qui n'ont pas obtenu de diplôme, de certificat ou de brevet d'enseignement secondaire supérieur.

On vise notamment les catégories suivantes au sein de ce groupe cible :

- les chômeurs complets demandeurs d'emploi de moins de 25 ans, qui ne disposent pas d'un diplôme, d'une attestation ou d'un brevet de l'enseignement secondaire supérieur, et qui, au jour de l'engagement, soit bénéficient d'allocations d'attente et sont inscrits comme chercheurs d'emploi depuis au moins neuf mois, soit bénéficient d'allocations de chômage depuis au moins neuf mois, soit bénéficient du revenu d'intégration depuis au moins neuf mois;
- les chômeurs complets qui bénéficient d'allocations d'attente et qui sont inscrits comme chercheurs d'emploi depuis au moins 12 mois;

- les chômeurs complets qui bénéficient d'allocations de chômage depuis au moins 24 mois, dont les chômeurs qui ont effectué des prestations dans le cadre des agences locales pour l'emploi;
- et les chercheurs d'emploi qui bénéficient du revenu d'intégration ou de l'aide sociale depuis au moins 12 mois.

L'employeur bénéficie d'un triple avantage :

- il peut déduire de la rémunération nette un montant de 247,89 € (pour un travailleur occupé au moins à mi-temps) ou de 322,26 € (pour un travailleur occupé au moins à 4/5 temps), qui est à charge de l'Etat fédéral (en l'occurrence l'ONEm ou le CPAS).
- Pour les travailleurs qui ont effectué précédemment suffisamment de prestations dans le cadre des agences locales pour l'emploi (ALE) et qui bénéficient de ce fait d'une dispense ALE, ces allocations forfaitaires sont majorées de 49,58 €.
- Pour les travailleurs qui résident habituellement dans les communes ayant le 30 juin de chaque année un taux de chômage qui dépasse de 20% au moins le taux de chômage moyen de la Région, l'allocation forfaitaire s'élève à 433,81 € par mois si le travailleur est occupé au moins à mi-temps et à 545,37 € par mois s'il est occupé au moins à 4/5 temps.

Les interventions majorées visées aux 2 alinéas précédents ne sont pas cumulables.

- il reçoit une prime régionale dont le montant est au moins égal à l'intervention de l'Etat fédéral;
- il bénéficie des réductions des cotisations patronales de sécurité sociale prévues par le plan ACTIVA.

Encadrement administratif

L'Etat fédéral, en l'occurrence l'ONEm ou le CPAS, paie une partie du salaire net, appelée allocation d'intégration.

La Région, en l'occurrence l'ORBEM, accorde une prime régionale dont le montant est au moins égal à l'intervention fédérale.

Budget

Budget prévu pour l'année en cours

6.099.000 €

Dépenses au 31 décembre 2004

4.860.261 €

Evaluation

Quantitative

En trois années, le nombre de projets PTP est passé de 94 à 62 projets. Les 32 projets disparus, pas moins d'un tiers des projets, représentaient un total de 393 emplois PTP. En ce qui concerne les 62 projets toujours existants, le nombre de postes PTP est passé, au cours de la même période, de 733 à 719, soit une perte peu importante de 14 emplois (ou 1,9%). 568 postes étaient occupés fin 2004.

35,9% des postes occupés le sont par des femmes pour 64,1% par des hommes. La classe d'âge entre 25 et 45 ans est la plus représentée tant chez les femmes (69,2%) que chez les

hommes (74,0%). 80,2% des hommes sont occupés dans un contrat ouvrier pour 37,7% chez les femmes.

Qualitative

Comparé avec la situation au printemps de l'année 2002, quand le nombre de postes de travail PTP atteignait son pic, il ne reste fin 2004 plus qu'environ deux tiers (64,5%) des postes PTP créés depuis 1998. Cependant, on remarquera que la perte de postes de travail s'avère peu importante (14 emplois ou 1,9%) pour les projets qui sont toujours en cours.

Par ailleurs, le taux d'occupation des 719 postes PTP restants en 2004 a augmenté (582 ou 80,9%, contre, par exemple, à peine 60% pour l'année 2003).

On constate donc à la fois la disparition d'un nombre important de projets et donc de postes et, d'autre part, une perte minimale d'emplois PTP dans les autres projets couplée à une augmentation sensible du taux d'occupation. On pourrait en conclure qu'une sélection s'est opérée parmi les projets.

Reste à comprendre pourquoi les employeurs ont mis un terme à un tiers des projets. La suppression de projets se situe dans le secteur de la rénovation urbaine (quartiers d'initiative) avec 169 emplois supprimés ou une réduction de 15,17% des postes accordés de 1998 à 2004. Ensuite, plusieurs projets transversaux ont été arrêtés : ils correspondent à 97 emplois supprimés, soit une diminution de 8,7%. Pour ce qui est des PTP créés dans le secteur des contrats de sécurité et de société, 32 postes (2,9%) ont été perdus.

Les postes perdus n'ont pas été transférés à d'autres employeurs et, en d'autres termes, la Région a cessé d'investir dans le développement, voire le maintien du régime des PTP.

Les raisons de cette évolution sont certainement multiples et leur combinaison sera sans aucun doute différente d'un employeur à l'autre. Lors des évaluations faites par l'ORBEM et par la Cour des Comptes, quelques éléments ont pu être identifiés.

Ainsi, la plupart des employeurs souffraient de la complexité administrative du régime des PTP, nécessitant l'envoi, chaque mois, de plusieurs formulaires et justificatifs aux différentes instances qui paient l'allocation d'intégration et la prime (l'ONEm ou le CPAS pour l'allocation d'intégration et l'ORBEM pour la prime).

En outre, la confusion entre les ACS et les PTP nuit aux deux régimes. Pour ce qui est des PTP, les aspects formation et transition professionnelle se sont vus négligés par certains employeurs par rapport au travail productif.

Contrairement à ce qui avait été initialement prévu, une partie du coût salarial est à charge des employeurs, dans la mesure où le Gouvernement s'est vu contraint de limiter son intervention aux éléments majeurs du coût salarial. Or, certains employeurs ne disposaient pas de revenus suffisamment importants pour en assumer leur part de la charge salariale.

D'autres employeurs ont des problèmes à trouver des candidats qui acceptent de travailler dans les liens d'un contrat à 4/5 temps ou mi-temps, étant donné que les revenus d'une telle occupation n'excèdent pas ou à peine le montant des revenus de remplacement accordés par l'ONEm ou les CPAS.

Perspectives 2005-2006

Les évaluations du régime PTP dont il est fait mention au point précédent ont été communiquées au nouveau ministre chargé de l'emploi afin que ce dernier évalue les mesures à prendre quant à l'orientation à donner au régime des PTP.

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2005

LD 19

CONVENTION DE PREMIER EMPLOI DANS LES PROJETS GLOBAUX DE SOCIETE

Cadre juridique

Accord de coopération du 25/10/2000 entre l'Etat et la Région de Bruxelles-Capitale concernant la convention de premier emploi (CPE).

Accord de coopération du 17/04/2001 entre l'Etat fédéral et la Commission communautaire commune de la Région de Bruxelles-Capitale concernant les conventions de premier emploi pour les médiateurs interculturels des CPAS dans le cadre du Programme printemps du Gouvernement fédéral.

Objectifs

Cette mesure vise à faciliter la transition professionnelle des jeunes chercheurs d'emploi et prévenir le risque d'enlèvement dans le chômage des jeunes peu qualifiés.

Principes généraux

Les ministères et organismes d'intérêt public de plus de 50 travailleurs de la Région de Bruxelles-Capitale sont tenus d'engager des jeunes chercheurs d'emploi remplissant les conditions d'accès à la convention de premier emploi à concurrence de 1,5% de l'effectif total. Ces jeunes sont prioritairement affectés dans des projets globaux qui satisfont des besoins de la société. L'Etat fédéral finance 95 conventions de premier emploi. Il rembourse le salaire brut et les cotisations sociales patronales des 95 jeunes embauchés.

Les jeunes sont engagés dans les projets globaux suivants : agent de sensibilisation à l'environnement et à la propreté publique, steward urbain dans les noyaux commerciaux, agent de sensibilisation à la cohésion sociale dans les logements sociaux, gardien d'espaces publics et médiateur interculturel.

Encadrement administratif

L'ORBEM est chargé de payer mensuellement le salaire brut et les cotisations sociales patronales des jeunes engagés, et ce pendant la durée de la convention. Ensuite, l'ORBEM demande le remboursement de ces montants soit auprès du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (pour les ASBL), soit auprès du Service public fédéral de Programmation Intégration sociale, Lutte contre la Pauvreté et Economie sociale (pour les CPAS).

Budget

Budget prévu pour l'année en cours

Non encore déterminé.

Dépenses au 31 décembre 2004

1.275.389,82 €.

Evaluation

Quantitative

56 jeunes ont été embauchés en 2004 dans une CPE. Leurs caractéristiques sont reprises dans les 4 tableaux suivants.

TRAVAILLEURS BÉNÉFICIAIRES SELON LE SEXE, LE NIVEAU D'ÉTUDES, LA CLASSE D'ÂGE, LE GROUPE DE NATIONALITÉS ET LA DURÉE D'INACTIVITÉ EN 2004

| | Hommes | Femmes | Total |
|--|-----------|-----------|-----------|
| Niveau d'études | | | |
| Tout au plus CEB | 0 | 0 | 0 |
| CESI (y inclus CQ4 et CQ5) | 21 | 4 | 25 |
| CESS (y inclus apprentissage réussi, CQ6 et CQ7) | 12 | 10 | 22 |
| Enseignement supérieur | 1 | 8 | 9 |
| Autres | 0 | 0 | 0 |
| Classe d'âge | | | |
| < 25 ans | 31 | 20 | 51 |
| 25 à < 26 ans | 3 | 2 | 5 |
| Groupe de nationalités | | | |
| Belge | 25 | 20 | 45 |
| UE | 4 | 2 | 6 |
| NUE | 4 | 0 | 4 |
| Indéterminé | 1 | 0 | 1 |
| Durée d'inactivité | | | |
| < 6 mois | 17 | 11 | 28 |
| 6 - 12 mois | 11 | 6 | 17 |
| 12 - 24 mois | 6 | 1 | 7 |
| > 24 mois | 0 | 4 | 4 |
| Total | 34 | 22 | 56 |

15 entreprises ont réalisé ces embauches. 7 relèvent du secteur d'activité des administrations publiques, 5 du secteur social et 3 du secteur des services collectifs. La ventilation des entreprises selon leur classe de taille est proposée ci-dessous.

ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES EN 2004 SELON LA TAILLE

| Catégorie de taille | Nombre |
|--------------------------|-----------|
| < 5 travailleurs | 0 |
| 5 - 49 travailleurs | 6 |
| 50 - 99 travailleurs | 0 |
| 100 - 499 travailleurs | 7 |
| 500 travailleurs et plus | 2 |
| Total | 15 |

Au terme de l'année 2004, 69 jeunes travailleurs étaient toujours engagés dans le cadre de cette mesure.

Qualitative

L'objectif initial de la mesure est de plus en plus rencontré sur le terrain. L'évolution est tout à fait positive dans la mesure où le nombre de jeunes infraqualifiés engagés via la mesure croît.

La mesure connaît un réel succès d'autant plus qu'elle répond à une demande réelle de besoins recensés sur le terrain.

Afin de mettre en œuvre la mesure, le service emploie une personne à temps plein qui se charge exclusivement de la gestion quotidienne et du suivi administratif (paiements, offres d'emploi, informations, ...). Cet agent a été formé et mis au courant des changements de réglementation.

D'un point de vue global, il y a lieu de constater l'intérêt de certaines associations pour la CPE de type II (contrat de travail à temps partiel minimum mi-temps en combinaison avec une formation). De plus, certains employeurs souhaitent garder les jeunes à leur service à l'issue de la CPE.

Il est à signaler que le SPF Intégration sociale a envoyé, dans le courant du mois d'août 2004 à tous les CPAS concernés, un courrier leur indiquant d'interrompre tout nouveau recrutement ou remplacement sur les postes, et ce à dater du 1^{er} juillet 2004. Ce moratoire n'a été levé qu'au courant du 1^{er} trimestre 2005 et a eu pour conséquence une diminution des chercheurs d'emploi engagés en 2004 dans le cadre de cette mesure.

Perspectives 2005-2006

Il n'est pas envisagé de changer la réglementation. Le service continuera d'appliquer les règlements en vigueur.

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2005

LD 18

INTERVENTION DANS LA REMUNERATION DES CHOMEURS ENGAGES POUR DES PROJETS D'EXPANSION ECONOMIQUE ARRETE ROYAL 123

Cadre juridique

A.R. n° 123 du 30.12.1982 (M.B. 18.01.1983).

Objectifs

Il s'agit d'une intervention financière en faveur :

- d'entreprises industrielles ou commerciales de 3 à 100 travailleurs et qui mettent au point, seules ou avec l'assistance d'un organisme public ou privé, un projet destiné :
 - à la promotion des exportations hors UE;
 - à la création de produits ou de procédés nouveaux;
 - à l'économie d'énergie et/ou de matières premières et d'organismes d'intérêt public de recherche, d'aide aux entreprises ou de développement économique, les associations d'entreprises fournissant à leurs membres une assistance technique et les organisations représentatives des employeurs ayant pour mission d'assister ou de conseiller ces entreprises.

Cette aide financière vise à soutenir les projets produisant des effets favorables sur l'évolution de l'emploi, à l'exclusion des activités normales et journalières, ayant pour but :

- l'étude ou la recherche en vue de la mise au point d'une sensible amélioration de produits ou de procédés nouveaux;
- la promotion des exportations hors Union européenne;
- l'économie de matières premières ou d'énergie.

Principes généraux

Sur base de l'évaluation positive réalisée par la cellule "Aides à la consultance et à la formation" de la Direction des relations économiques de l'Administration régionale, l'ORBEM prend en charge, pendant une période de deux ans maximum, une partie de la rémunération des travailleurs recrutés et des cotisations sociales y afférentes.

Le taux de l'intervention de l'ORBEM s'élève:

- pour les entreprises qui se font assister par un organisme public ou privé ainsi que pour les organismes d'assistance:
 - à 90% des rémunérations et des cotisations sociales, octroyées pendant la première année;
 - et à 75% pendant la deuxième année.
- pour les entreprises qui mènent à bien le projet seules : à 50% des rémunérations et des cotisations sociales.

Les personnes pouvant être embauchées dans ce cadre sont des chômeurs complets indemnisés ou assimilés.

L'employeur sélectionne le travailleur selon ses propres critères mais il doit communiquer chaque place vacante à l'ORBEM. Les nouveaux emplois ne peuvent entraîner, ni avoir entraîné la suppression d'autres emplois; l'employeur doit également faire face à ses obligations en matière d'emploi de stagiaires et de remplacement des prépensionnés.

Encadrement administratif

La cellule "Aides à la consultance et à la formation" de la Direction des relations économiques au sein de l'Administration de l'Economie et de l'Emploi du Ministère de la Région est responsable de l'analyse des demandes, et dès lors de l'octroi ou non des subventions aux entreprises.

La liquidation des interventions est effectuée par l'ORBEM. Ce dernier récupère du fédéral, sous forme de droits de tirage, une partie des crédits nécessaires.

Budget

Budget prévu pour l'année en cours

1.450.000,00 €

Dépenses au 31 décembre 2004

1.428.176,50 €

Evaluation

Quantitative

31 dossiers de demandes ont été introduits à la cellule du Ministère en 2004; le nombre d'emplois potentiels est estimé à 35 par cette dernière.

NOUVEAUX TRAVAILLEURS BÉNÉFICIAIRES EN 2004 SELON LE NIVEAU D'ÉTUDES, LA CLASSE D'ÂGE ET LE SEXE

| | Hommes | Femmes | Total |
|--|--------------|--------------|--------------|
| Niveau d'études | | | |
| Tout au plus CEB | 0 | 0 | 0 |
| CESI (y inclus CQ4 et CQ5) | 0 | 0 | 0 |
| CESS (y inclus apprentissage réussi, CQ6 et CQ7) | 17,2 | 36,4 | 22,5 |
| Enseignement supérieur | 82,8 | 63,6 | 77,5 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| Classe d'âge | | | |
| < 25 ans | 2 | 1 | 3 |
| 25 - 45 ans | 23 | 10 | 33 |
| > 45 ans | 1 | 0 | 1 |
| Total | 26 | 11 | 37 |

ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES EN 2004

| Type d'entreprise | Nombre |
|--|--------|
| Total (entreprises avec personnel salarié) | 20 |

Qualitative

Les entreprises bénéficiaires engagent parfois des candidats qui ont des diplômes trop bas ou trop élevés par rapport à ce qui est exigé par la convention. Ceci arrive parce que la société se rend compte qu'elle a sous-estimé ou surestimé les qualifications pour les postes demandés. Malgré cela, la société peut demander une dérogation au Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale afin d'engager ces personnes qui ne répondent pas aux conditions de qualification au départ.

On constate également que les chercheurs d'emploi engagés via cette mesure sont très qualifiés (graduat, licence).

La cellule du Ministère estime que, sans aide financière, l'entreprise ou les organismes économiques ne pourraient supporter seuls la réalisation de leurs projets. Ces derniers, qui requièrent des ressources financières et humaines non négligeables, permettent d'assurer la croissance de l'entreprise.

Perspectives 2005-2006

Le Cabinet du Ministre régional de l'Emploi envisage de modifier cette mesure.

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2005

LD 21

INTERVENTION DANS LA REMUNERATION DES CHOMEURS ENGAGES POUR DES PROJETS D'EXPANSION ECONOMIQUE ARRETE ROYAL 258

Cadre juridique

A.R. n° 258 du 31.12.1983 (M.B. 21.01.1984).

Objectifs

Le bénéficiaire de l'intervention de la Région doit être un organisme ayant pour mission d'assister ou de conseiller les PME. Ces organismes et associations doivent faire la preuve qu'ils procurent aux PME, depuis au moins un an, un ensemble de services juridiques, administratifs et économiques.

La subvention vise à soutenir tout programme d'assistance aux PME. La subvention peut concerner, au minimum, un emploi à mi-temps et, au maximum, huit emplois à temps plein par projet.

Les personnes pouvant être embauchées dans ce cadre sont des chômeurs complets indemnisés ou assimilés.

L'employeur sélectionne le travailleur selon ses propres critères mais il doit communiquer chaque place vacante à l'ORBEM. Les nouveaux emplois ne peuvent entraîner, ni avoir entraîné la suppression d'autres emplois; l'employeur doit également faire face à ses obligations en matière d'emploi de stagiaires et de remplacement des prépensionnés.

Principes généraux

Après acceptation de la demande par la cellule "Aides à la consultance et à la formation" de la Direction des relations économiques au sein de l'Administration de l'Economie et de l'Emploi du Ministère de la Région, l'intervention de l'ORBEM s'élève :

- à 90% de la rémunération et des cotisations sociales octroyées pendant la première année;
- à 75% pendant la deuxième année.

Encadrement administratif

La liquidation des interventions est effectuée par l'ORBEM. Ce dernier récupère du fédéral, sous forme de droit de tirage, une partie des crédits nécessaires.

Budget

Budget prévu pour l'année en cours

1.178.000,00 €

Dépenses au 31 décembre 2004

1.163.576,84 €

Evaluation

Quantitative

13 dossiers de demande ont été introduits à la cellule du Ministère en 2004; le nombre d'emplois potentiels est estimé à 24 par cette dernière.

NOUVEAUX TRAVAILLEURS BÉNÉFICIAIRES EN 2004 SELON LE NIVEAU D'ÉTUDES, LA CLASSE D'ÂGE ET LE SEXE

| | Hommes | Femmes | Total |
|--|--------------|--------------|--------------|
| Niveau d'études (en pourcentage) | | | |
| Tout au plus CEB | 0 | 0 | 0 |
| CESI (y inclus CQ4 et CQ5) | 7,7 | 0 | 4,0 |
| CESS (y inclus apprentissage réussi, CQ6 et CQ7) | 15,4 | 33,3 | 24,0 |
| Enseignement supérieur | 76,9 | 66,6 | 72,0 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| Classe d'âge (en valeur absolue) | | | |
| < 25 ans | 1 | 0 | 1 |
| 25 - 45 ans | 11 | 12 | 23 |
| > 45 ans | 1 | 1 | 2 |
| Total | 13 | 13 | 26 |

ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES EN 2004

| Type d'entreprise | Nombre |
|--|--------|
| Total (entreprises avec personnel salarié) | 10 |

Qualitative

Les entreprises bénéficiaires engagent parfois des candidats qui ont des diplômes trop bas ou trop élevés par rapport à ce qui est exigé par la convention. Ceci arrive parce que la société se rend compte qu'elle a sous-estimé ou surestimé les qualifications pour les postes demandés. Malgré cela, la société peut demander une dérogation au Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale afin d'engager ces personnes qui ne répondaient pas aux conditions de qualification au départ.

On constate également que les chercheurs d'emploi engagés via cette mesure sont très qualifiés (graduat, licence, ingénieur).

La cellule "Aides à la consultance et à la formation" du Ministère indique, quant à elle, que tant l'AR 123 que l'AR 258 sont des aides à l'embauche qui permettent d'engager un ou plusieurs collaborateurs pour un projet précis. Sans aide financière, l'entreprise ou les organismes économiques ne pourraient supporter seuls la réalisation de leurs projets. Ces projets, qui requièrent des ressources financières et humaines non négligeables, permettent d'assurer la croissance de l'entreprise.

Perspectives 2005-2006

Le Cabinet du Ministre régional de l'Emploi envisage de modifier cette mesure.

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2005

LD 21

OCTROI DU PERMIS DE TRAVAIL AUX TRAVAILLEURS ETRANGERS

Cadre juridique

Loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers; arrêté royal d'application du 9 juin 1999 modifié par l'arrêté royal du 6 février 2003

Objectifs

Permettre aux étrangers qui ne sont pas dispensés de permis de travail d'être occupés dans le cadre d'un contrat d'emploi

Principes généraux

Les catégories suivantes de travailleurs peuvent obtenir un permis de travail :

- Personnes autorisées provisoirement à résider en Belgique
- Personnel hautement qualifié
- Personnes dont on ne trouve pas les qualifications sur le marché de l'emploi

Encadrement administratif

Administration de l'économie et de l'emploi du Ministère de la Région
Direction de la Politique de l'Emploi
13 agents

Budget

Budget prévu pour l'année en cours

Intégré dans les dépenses ordinaires

Evaluation qualitative

Le nouveau type de permis C introduit par la modification de la réglementation en 2003 permet à certaines catégories de personnes dont le droit au séjour en Belgique est (encore) limité d'avoir accès au marché de l'emploi (candidats réfugiés, étudiants, personnes en demande de regroupement familial...).

Beaucoup de travailleurs potentiels font appel à ce permis. Ainsi, 8.572 permis C ont été octroyés en 2003 en plus de 145 permis A et 2.869 permis B. En 2004, 10.466 permis C ont été octroyés (ainsi que 42 permis A et 2.622 permis B).

Certaines catégories de personnes ne sont pas autorisées à travailler alors qu'elles résident légalement sur le territoire comme par exemple les personnes régularisées temporairement mais dont le séjour n'est pas soumis à la condition d'occuper un emploi ou les candidats réfugiés déboutés qui ont introduit une demande de régularisation de leur séjour.

Perspectives 2005-2006

L'extension du droit au permis de travail C à toutes les personnes autorisées temporairement à séjourner en Belgique a été demandée par le Conseil consultatif pour l'occupation des travailleurs étrangers.

Dans cette optique, la fusion du permis de travail et du permis de séjour est souhaitable : elle simplifierait les procédures et raccourcirait les délais. La sécurité juridique aussi bien du travailleur que de l'employeur serait nettement améliorée.

Le Conseil consultatif pour l'occupation des travailleurs étrangers a déjà proposé en 2003 au Ministre de l'emploi qu'il se concerta avec le Ministre de l'Intérieur en vue d'arriver à cette unification, mais aucune réponse n'a été obtenue.

La réglementation est de la compétence fédérale d'où le faible impact de la Région.

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2005

LD 19-20

TUTORAT

Cadre juridique

Ordonnance au 01.07.1993 relative à l'expansion économique (M.B. 31.07.93)

Arrêté du 8.12.1994 (M.B. 13.01.95)

Arrêté du 4.09.1996 (M.B. 1.11.96)

Arrêté du 28.05.98 (M.B. du 06.11.98)

Arrêté du 15.07.98 (M.B. du 06.11.98)

Objectifs

Favoriser l'encadrement d'un ou de plusieurs travailleurs en formation par un membre de l'entreprise affecté à cette tâche et appelé tuteur.

Principes généraux

L'entreprise doit répondre aux critères de l'entreprise moyenne (ordonnance du 01.07.1993, chap. I, art. 2,2).

Les travailleurs en formation sont les chercheurs d'emploi engagés dans le cadre de la prime de transition professionnelle ou d'un programme d'insertion avec volet de formation (partenariat ORBEM).

Une indemnité mensuelle de 20% du salaire brut du tuteur est payée à l'entreprise pendant 6 mois sur une période de 9 mois (montant mensuel plafonné à 750 €).

Plusieurs secteurs sont exclus du champ d'application du tutorat dont le secteur financier, les assurances, l'enseignement, les activités immobilières, les professions libérales, le secteur de la santé, les activités associatives, ...

Encadrement administratif

La demande est introduite auprès de la cellule "Aides à la consultance et à la formation" de la Direction des relations industrielles de l'Administration de l'Economie et de l'Emploi du Ministère de la Région pour admissibilité; elle est ensuite transmise à l'ORBEM qui est chargé de la gestion du tutorat.

Budget

Budget prévu pour l'année en cours

50.000,00 €

Dépenses au 31 décembre 2004

35.966,92 €

Evaluation

Quantitative

L'Administration de l'Economie et de l'Emploi du Ministère a traité 20 dossiers de demande en 2004.

L'ORBEM a géré 15 primes de tutorat au cours de l'année de référence. 15 entreprises ont bénéficié de la mesure.

TRAVAILLEURS BÉNÉFICIAIRES EN 2004 SELON LA CLASSE D'ÂGE ET LE SEXE

| | Hommes | Femmes | Total |
|---------------------|-----------|----------|-----------|
| Classe d'âge | | | |
| Moins de 25 ans | 11 | 2 | 13 |
| De 25 à 45 ans | 1 | 1 | 2 |
| Plus de 45 ans | 0 | 0 | 0 |
| Total | 12 | 3 | 15 |

ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES SELON LE TYPE, LA TAILLE ET LE SECTEUR D'ACTIVITÉ EN 2004

| | Nombre |
|---|-----------|
| Type d'entreprise | |
| Indépendants | 1 |
| Entreprises sans personnel salarié | 1 |
| Entreprises avec personnel salarié | 13 |
| Catégorie de taille | |
| - 5 travailleurs | 5 |
| De 5 à 49 travailleurs | 9 |
| De 50 à 99 travailleurs | 1 |
| De 100 à 499 travailleurs | |
| 500 travailleurs et plus | |
| Secteur d'activité | |
| Agriculture et pêche | |
| Industries extractives | |
| Industrie manufacturière | 1 |
| Electricité, gaz et eau | 3 |
| Construction | 2 |
| Commerce | 3 |
| Hôtels et restaurants | 1 |
| Transport et communication | 1 |
| Activités financières | 1 |
| Services aux entreprises | 1 |
| Administration publique | |
| Education | |
| Santé et action sociale | |
| Services collectifs (voirie, act. cult. et sportives,...) | |
| Services domestiques | |
| Activités mal définies | 2 |
| Total | 15 |

Qualitative

L'objectif initial de la mesure, encadrer un travailleur en formation par un tuteur, est difficilement évaluable. Bien que le service réceptionne un rapport d'activités mensuel pendant les 6 mois du tutorat, il n'y a aucune garantie que le tuteur exerce réellement sa fonction. Par conséquent, il est difficile d'affirmer qu'il y a concordance entre l'objectif initial et la réalité du terrain ou les besoins recensés.

Le cadre législatif correspond à l'objectif visé et est très explicatif quant à la mise en œuvre de la mesure. Mais il faut signaler que cette dernière est complexe et lourde à réaliser. C'est pourquoi, le tutorat débute plusieurs mois après le début de la formation. Le service suit les différents dossiers afin de voir ce que deviennent les travailleurs et de vérifier si l'action de tutorat se déroule conformément aux règles.

Il faut signaler que cette prime n'est accessible que si le travailleur est engagé dans le cadre d'une prime de transition professionnelle ou d'un programme d'insertion avec volet de formation (partenariat ORBEM). Dès lors, la pertinence de cette mesure au sein du dispositif régional de l'emploi est discutable.

Perspectives 2005-2006

Le Cabinet du Ministre régional de l'Emploi a abrogé cette mesure suite à la réforme de la loi d'expansion économique.

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2005-2008

LD 24

AIDES A LA FORMATION

Cadre juridique

Ordonnance d'expansion économique du 01.07.1993 (M.B. du 31.07.1993)

Principes généraux

Les aides à la formation sont réservées aux PME. Par ailleurs, ces formations doivent être confiées à des organismes extérieurs. Si le choix de l'organisme est libre, ceux-ci doivent toutefois répondre à quatre conditions: avoir minimum 2 ans d'activité; être spécialisés dans le domaine concerné; fournir une liste de références; être indépendants vis-à-vis de l'entreprise bénéficiaire.

Il ne peut y avoir de rétroactivité des dépenses. L'Administration doit être prévenue avant qu'une formation ne commence. Seuls les dossiers d'un montant minimum de 500 € sont admissibles. Les frais divers (frais de séjour, nourriture, déplacement,...) ne sont pas subsidiés.

Outre le tutorat, les aides à la formation sont de deux types: les formations collectives et les formations en langues.

Les formations collectives doivent avoir un caractère exceptionnel ou urgent et viser à améliorer le fonctionnement ou la compétitivité, à l'exclusion des problèmes de gestion journalière, habituelle ou récurrente de l'entreprise. Elles ne peuvent s'appliquer aux connaissances de base liées à l'activité de l'entreprise. Citons comme exemple de formations collectives : les formations en qualité totale (ISO 9000), logistique, management, environnement, nouveaux équipements de production, ... Par ailleurs, le montant maximum de l'intervention est de 6.200€, le taux d'intervention étant de 50%. Tout comme la mesure du tutorat, plusieurs secteurs sont exclus, à savoir le secteur financier, les assurances, l'enseignement, les activités immobilières, les professions libérales, le secteur de la santé, les activités associatives, ...

Les formations en langues doivent avoir un caractère exceptionnel qui est reconnu pour les langues étrangères autres que le français, le néerlandais et l'anglais. Son caractère urgent est accepté lorsque la durée de formation n'est pas supérieure à 3 mois. Le taux d'intervention est de 50%, le plafond de l'aide étant de 6.200 €. Contrairement aux formations collectives, il n'y a pas de secteur exclu.

Encadrement administratif

La cellule "aides à la consultance et à la formation" de la direction des relations économiques, dossiers industriels et investissements étrangers de l'Administration de l'Economie et de l'Emploi de la Région.

Budget

Le montant global engagé par la cellule du Ministère en 2004 est de 165.200 € (hors tutorat). Le budget global pour les aides à la consultance et à la formation, s'élève à 2 millions € (2005).

Evaluation

Quantitative

En 2004, 59 dossiers de formations collectives pour travailleurs et 27 dossiers de formations en langues ont été traités par la cellule du Ministère. Par rapport à l'année précédente, le nombre de demandes a augmenté de respectivement 9 et 5 unités.

| | Nombre de dossiers | | | | Montants engagés en € | | | |
|------------------------|--------------------|-----------|-----------|-----------|-----------------------|---------------|----------------|----------------|
| | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 |
| Formations collectives | 22 | 21 | 50 | 59 | 43.500 | 55.200 | 94.900 | 142.000 |
| Formations en langues | 7 | 13 | 22 | 27 | 14.000 | 21.300 | 33.500 | 23.200 |
| Total | 29 | 34 | 72 | 86 | 57.500 | 76.500 | 128.400 | 165.200 |

Qualitative

Les demandes de formations collectives et de formations en langues concernent, dans la plupart des cas, des perfectionnements ou des formations de haut niveau destinés à des cadres ou dirigeants qui, au départ, disposent déjà d'une formation de base.

Il ne s'agit pas de formations dispensées dans le but d'obtenir un emploi.

Perspectives 2005-2006

Pas d'information particulière.

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2005

LD 24

AIDES A LA CONSULTANCE

Cadre juridique

Ordonnance d'expansion économique du 01.07.1993 (M.B. du 31.07.1993)

Principes généraux

Ces aides réservées aux PME, d'un montant minimum de 500 € doivent être confiées à des consultants extérieurs. Le choix du consultant est libre. Il n'y a pas d'agrément, mais ils doivent répondre à quatre conditions : avoir minimum 2 ans d'activité; être spécialisés dans le domaine concerné; fournir une liste de références; être indépendants vis à vis de l'entreprise bénéficiaire. Les frais divers (frais de séjour, nourriture, déplacement,...) ne sont pas subsidiés.

Les aides à la consultation sont de deux types: le conseil en gestion et la réalisation d'études de faisabilité.

Les conseils en gestion concernent les conseils relatifs aux problèmes ponctuels de gestion de l'entreprise qui visent à en améliorer le fonctionnement ou la compétitivité, à l'exclusion des problèmes de gestion journalière, habituelle ou récurrente de l'entreprise. Le taux d'intervention est de 50%. L'aide est plafonnée à 62.000 € pour les entreprises industrielles et artisanales et à 12.500 € pour les entreprises de la construction (génie civil et gros œuvre), les entreprises du secteur du commerce et des services. Tout comme pour le tutorat et les formations collectives, certains secteurs sont exclus (le secteur financier, les assurances, l'enseignement, les activités immobilières, les professions libérales, le secteur de la santé, les activités associatives,...). Comme exemples de conseils en gestion: business plan, accompagnement à la restructuration, étude de marché, mise en place et définition d'outils de gestion commerciale (à l'exclusion des missions de prospection et de suivi commercial), accompagnement à la mise en place de systèmes de contrôle d'assurance qualité, , ...

Les études de faisabilité portent sur un investissement déterminé et admissible au sens de l'ordonnance. L'étude doit être entreprise avant d'avoir pris la décision de réaliser un investissement. Le plafond de l'aide est fixé à 125.000 € avec un taux d'intervention de 50%. Les secteurs exclus pour ce qui est des conseils en gestion le sont également dans le cadre des études de faisabilité.

Encadrement administratif

La cellule "aides à la consultation et à la formation" de la Direction des relations économiques, dossiers industriels et investissements étrangers de l'Administration de l'Economie et de l'Emploi du Ministère de la Région.

Budget

Le montant global engagé par la cellule du Ministère en 2004 est de 1.847.700 €.

Le budget global pour les aides à la consultation et à la formation s'élève à 2 millions € (2005).

Evaluation

Quantitative

En 2004, la cellule a traité 111 dossiers de demandes de conseils en gestion et 24 dossiers d'études de faisabilité, ce qui représente tantôt une diminution, tantôt une augmentation du nombre de dossiers par rapport à l'année passée.

| | Nombre de dossiers | | | | Montants engagés en € | | | |
|-----------------------|--------------------|------------|------------|------------|-----------------------|------------------|------------------|------------------|
| | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 |
| Conseils en gestion | 93 | 87 | 120 | 111 | 874.600 | 799.900 | 1.311.400 | 1.405.500 |
| Etudes de faisabilité | 12 | 16 | 15 | 24 | 290.100 | 319.900 | 271.800 | 442.200 |
| Total | 105 | 103 | 135 | 135 | 1.164.700 | 1.119.800 | 1.583.200 | 1.847.700 |

Qualitative

Dans la majorité des cas, ce sont des petites entreprises (effectif moyen de 17 personnes en 2004) qui ont recours à ce type d'aide. En aidant les petites entreprises à s'adapter aux nouvelles exigences du marché, les aides à la consultance contribuent indirectement à la croissance économique et à la création d'emplois.

Perspectives 2005-2006

Pas d'information particulière.

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2005

LD 20

CHEQUE-LANGUES

Cadre juridique

L'ORBEM peut prendre en charge la réalisation et l'exécution des chèques-langues sur base de l'article 4§1 de l'Ordonnance du 18/01/2001 portant sur l'organisation et le fonctionnement de l'Office Régional Bruxellois de l'Emploi, qui confie la mission de "prendre toutes les initiatives utiles" pour mettre en œuvre la politique régionale de l'emploi et assurer le bon fonctionnement du marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale.

Objectifs

Le but de cette mesure est de permettre aux chercheurs d'emploi de trouver plus facilement un emploi pour lequel leur niveau de connaissances linguistiques est trop faible. Pour ce faire, l'ORBEM s'engage à payer intégralement une formation en langues en cas d'embauche.

Principes généraux

Tout demandeur d'emploi inscrit à l'ORBEM peut s'adresser au service Conseil Emploi pour obtenir un chèque-langues.

Pour ce faire, suite à l'entretien avec le conseiller emploi qui évaluera la nécessité de cette mesure, le chercheur d'emploi passera un test à l'Espace langues de l'ORBEM.

Le conseiller emploi déterminera ainsi le nombre d'heures de formation nécessaires pour obtenir le niveau requis par la profession visée. Il remet au chercheur d'emploi un bon à valoir par lequel l'ORBEM s'engage à payer 20, 40 ou 60 heures de formation individuelle dans telle langue (uniquement français, néerlandais, allemand ou anglais).

Ce bon à valoir permet au chercheur de négocier plus facilement son engagement auprès d'employeurs potentiels.

Une fois que le contrat de travail est signé, le travailleur le transmet au service Conseil Emploi pour obtenir le chèque-langues qui lui permettra de commencer sa formation auprès d'un opérateur de formation reconnu par l'ORBEM. Le contrat doit être à durée indéterminée ou à durée déterminée de minimum 6 mois, et le lieu de travail doit se situer dans la Région bruxelloise.

Chaque heure de cours individuel est payée 38 €.

Organismes associés à la mise en œuvre: 23 opérateurs reconnus par l'ORBEM.

Encadrement administratif

Le service Espace Langues et le service Conseil Emploi de l'ORBEM.

Budget

Budget prévu pour l'année en cours

800.000 €

Dépenses au 31 décembre 2004

563.920 €

Evaluation

Quantitative

En 2004, le service Conseil emploi a octroyé 1.950 bons à valoir à 1.564 différents chercheurs d'emploi pour un total de 92.300 heures de cours.

350 personnes ont reçu 21.020 heures de formation sous forme de chèques-langues.

300 personnes ont réellement suivi la formation.

76% des formations concernent l'apprentissage du néerlandais et 21% l'apprentissage de l'anglais.

TRAVAILLEURS BÉNÉFICIAIRES SELON LA CLASSE D'ÂGE, LA DURÉE D'INACTIVITÉ ET LE SEXE EN 2004

| | Hommes | Femmes | Total |
|---------------------------|------------|------------|------------|
| Classe d'âge | | | |
| Moins de 25 ans | 18 | 36 | 54 |
| De 25 à 44 ans | 118 | 163 | 281 |
| 45 ans et plus | 2 | 13 | 15 |
| Total | 138 | 212 | 350 |
| Durée d'inactivité | | | |
| - 6 mois | 64 | 101 | 165 |
| 6 à 12 mois | 27 | 41 | 68 |
| + 12 mois | 47 | 70 | 117 |
| Total | 138 | 212 | 350 |

Qualitative

Le nombre de bénéficiaires de chèques-langues a augmenté de 50% en 2004. Ceci est dû essentiellement à une publicité de bouche à oreille.

86% des chercheurs d'emploi qui ont obtenu des chèques sont toujours à l'emploi 12 mois plus tard.

Perspectives 2005-2006

En mai 2005, les critères d'obtention de chèques seront modifiés.

La mesure sera étendue aux personnes qui débutent une activité d'indépendant comme activité principale moyennant preuve de leur activité.

Dans le but d'inciter la mobilité des chercheurs d'emploi bruxellois, la mesure sera également applicable aux chercheurs d'emploi trouvant un emploi en dehors de la Région bruxelloise.

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2005

LD 19 et 23

INTERVENTION DANS LES FRAIS DE REINSTALLATION DES CHOMEURS

Cadre juridique

Articles 59 à 67 de l'A.R. du 20.12.1963 relatif à l'emploi et au chômage
Arrêté de l'Exécutif de la Région de Bruxelles-Capitale du 17.07.1991 (M.B. 30.08.1991)

Objectifs

Octroyer une intervention financière dans les frais de réinstallation des chômeurs qui fixent leur domicile dans la Région de Bruxelles-Capitale pour y occuper un emploi salarié avec un contrat de travail à durée indéterminée et comportant au moins 18 heures de travail par semaine.

Principes généraux

Le chômeur doit :

- être âgé de 18 ans au moins;
- être indemnisé ou demandeur d'emploi libre inoccupé inscrit, depuis au moins trois mois, auprès du service Conseil - Emploi de l'ORBEM.

Conditions :

- avoir obtenu son nouvel emploi par l'entremise de l'ORBEM;
- le nouveau domicile dans la Région de Bruxelles-Capitale doit être distant de l'ancien d'au moins 30 km;
- le lieu de travail doit être situé dans la Région de Bruxelles-Capitale;
- le contrat de travail à durée indéterminée doit être d'au moins 18h./semaine;
- le déménagement doit avoir lieu dans les 12 mois qui suivent la date de l'engagement.

Montant de l'intervention :

- le remboursement des frais de voyage du demandeur, des personnes cohabitantes à sa charge et de son conjoint de droit ou de fait même si celui-ci n'est pas à sa charge;
- le remboursement de la facture des frais de transport de son mobilier plafonnés à 500,00€;
- une indemnité forfaitaire de 375,00 € majorée de 50% par personne à charge.

Encadrement administratif

Procédure

La demande d'intervention doit être introduite par lettre recommandée à l'ORBEM dans les trois mois qui suivent la date d'inscription au registre de la population.

Elle doit être accompagnée des documents suivants :

- copie du contrat de travail;
- attestation délivrée par l'administration communale du nouveau domicile comportant le nombre de personnes à charge, l'ancienne et la nouvelle adresse ainsi que la date d'inscription au registre local;

- attestation soit de chômeur indemnisé, soit de demandeur d'emploi libre inoccupé inscrit, depuis au moins 3 mois, auprès du service Conseil Emploi de l'ORBEM;
- facture des frais de transport du mobilier.

Organismes intervenant dans la mesure

L'ORBEM contrôle l'exécution de la mesure et paie l'intervention.

Budget

Budget prévu pour l'année en cours

0,00 €

Dépenses au 31 décembre 2004

1.217,60 €

Evaluation

Quantitative

Deux chercheurs d'emploi (un homme, une femme) ont bénéficié des avantages de la mesure. Tous les deux ont plus de 25 ans et possèdent un diplôme de l'enseignement supérieur (un graduat et un universitaire).

Qualitative

- L'objectif de la mesure tel que décrit ci-dessus connaît toujours la même évolution, c'est-à-dire qu'il n'y a pas ou peu de demandes d'intervention dans les frais de réinstallation des chômeurs. Concrètement, un certain nombre de chercheurs d'emploi habitant les autres régions s'inscrivent à l'ORBEM pour trouver plus facilement du travail.
- Il y a adéquation du cadre législatif par rapport à l'objectif poursuivi mais pas par rapport à la mise en œuvre concrète de la mesure. En effet, comme il est exigé que le chercheur d'emploi obtienne son emploi par l'entremise de l'ORBEM, nous excluons toutes les personnes qui s'installent en Région de Bruxelles-Capitale et qui trouvent leur emploi par d'autres moyens.

Perspectives 2005-2006

Afin que cette mesure puisse être connue, il serait souhaitable d'envoyer un courrier informatif à tous les DE qui s'inscrivent à l'ORBEM mais qui n'habitent pas en Région bruxelloise.

A ce jour, il n'est pas envisagé de changer la réglementation mais ce serait souhaitable vu le non-succès de la mesure. Or cette mesure pourrait s'inscrire, si les modifications indispensables étaient réalisées, dans les actions mises en œuvre en vue de faciliter la mobilité des travailleurs.

**Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi
2005**

LD 21

PRIME DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

Cadre juridique

Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 19.05.1994 (M.B. du 25.11.1994)

Arrêté du 18.07.1996 (M.B. du 23.10.1996)

Arrêté du 19.09.1996 (M.B. du 24.10.1996)

Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 11.03.2004 (M.B. du 14.05.2004)

Objectifs

Octroyer une prime aux PME et aux ASBL ayant un siège social ou un siège d'activité à Bruxelles qui engagent certaines catégories de chercheurs d'emploi défavorisés et leur font suivre au sein même de l'entreprise une formation professionnelle reconnue par l'instance compétente.

Principes généraux

L'entreprise ou l'ASBL doit :

- répondre aux conditions de PME (compter moins de 250 personnes, avoir un siège social ou un siège d'exploitation à Bruxelles, avoir un chiffre d'affaires annuel inférieur à 40 millions d'euros ou un bilan annuel inférieur à 27 millions d'euros, être indépendante par rapport à de grandes entreprises);
- communiquer son offre d'emploi à l'ORBEM avant l'engagement;
- faire bénéficier le travailleur, au sein de l'entreprise, d'une formation professionnelle approuvée par Bruxelles Formation ou le VDAB et comportant 240 heures minimum (signature d'une convention de transition);
- engager le chercheur d'emploi par
 - un contrat à durée indéterminée et à temps plein (prime de 500 €); ou
 - une convention de premier emploi associant un contrat de travail à durée indéterminée, minimum mi-temps et une formation reconnue (prime de 250 €; pour les chercheurs d'emploi âgés de moins de 26 ans uniquement); ou
 - une convention de premier emploi (un contrat à durée indéterminée ou déterminée, minimum mi-temps et d'une durée d'au moins un an) dans le cadre d'une filière de formation en alternance (prime de 250 € ou 125 €; pour les chercheurs d'emploi âgés de moins de 26 ans);
 - une convention de premier emploi en alternance, d'un an minimum, sous couvert d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage ou d'une convention d'insertion ou de stage (prime de 125 €; pour les chercheurs d'emploi âgés de moins de 26 ans uniquement; et dans le cadre d'une filière de formation en alternance);
- occuper le travailleur dans la Région de Bruxelles-Capitale;
- encadrer le travailleur pendant sa formation.

Le chercheur d'emploi doit :

- être inscrit à l'Office régional bruxellois de l'Emploi (ORBEM);
- appartenir à l'une des catégories suivantes :
 - être âgé de moins de 25 ans et ne pas avoir travaillé (plus de) 3 mois consécutifs (maximum diplôme du secondaire supérieur);

- être âgé de moins de 25 ans, sans emploi depuis plus de 6 mois consécutifs (maximum diplôme du secondaire supérieur);
- être âgé de plus de 25 ans, sans emploi depuis plus de 12 mois consécutifs (maximum diplôme du secondaire supérieur);
- être âgé de plus de 45 ans, sans emploi (maximum diplôme du secondaire supérieur);
- être âgé de plus de 55 ans, sans emploi;
- souhaiter (ré-)intégrer le marché de l'emploi et avoir, ni travaillé ni suivi de formation pendant au moins 2 ans;
- ne pas avoir trouvé une activité rémunérée de (plus de) 3 mois consécutifs après avoir purgé une peine privative de liberté;
- être inoccupé, âgé de moins de 46 ans, diplômé au maximum de l'enseignement secondaire inférieur et dont l'engagement engendre une création nette d'emploi.

Le montant de la prime est de 500 €, 250 € ou 125 € par mois.

Durée de l'octroi de la prime :

- la prime est payable mensuellement pendant 12 mois;
- la période de 12 mois doit se situer dans un délai de 2 ans à dater du premier jour du mois de l'engagement;
- en cas de remplacement, peut uniquement être octroyée pour l'engagement d'un travailleur remplaçant un travailleur licencié pour faute grave ou un travailleur mis à la pension;
- ne peut être cumulée ni avec une intervention publique liée à un investissement, ni avec un avantage financier autre que des réductions de cotisations de sécurité sociale;
- ne peut, en aucun cas, excéder la rémunération nette mensuelle payée au travailleur.

La prime n'est pas due pour les mois pendant lesquels l'entreprise ne verse aucune rémunération.

Cette mesure bénéficie du soutien du FSE Objectif 3 de la Région de Bruxelles-Capitale.

Encadrement administratif

Procédure

Avant de procéder à l'engagement du travailleur, la PME ou l'ASBL introduit au service Subventions de l'ORBEM :

- le formulaire A (remis par ce même service) qui permet de vérifier si elle répond aux conditions de PME ou d'ASBL;
- l'offre d'emploi;
- le plan de formation de minimum 240 heures proposé au demandeur d'emploi sélectionné dans le but d'accroître son employabilité.

Dans les 2 mois qui suivent la date de l'engagement, l'entreprise ou l'association doit introduire sa demande de prime par lettre recommandée au service Subventions de l'ORBEM au moyen d'un document mis à sa disposition par ce même service (formulaire B).

Elle joint au formulaire B :

- la copie du contrat de travail;
- un exemplaire de la convention de transition professionnelle;
- le cas échéant, une copie de la carte de premier emploi.

Pendant la durée de l'octroi de la prime, l'entreprise ou l'association enverra à l'ORBEM une copie de la fiche de rémunération du travailleur dans les 3 mois qui suivent chaque mois écoulé.

Organismes intervenant dans la mesure :

- l'ORBEM contrôle l'exécution de la mesure et paie les primes;
- le cofinancement par le Fonds social européen est effectif depuis le 01.11.2002.

Budget

Budget prévu pour l'année en cours

1.321.600,00 €

Dépenses au 31 décembre 2004

316.500,00 €

Evaluation

Quantitative

53 entreprises, engageant 74 chercheurs d'emploi, ont bénéficié de la mesure en 2004.

TRAVAILLEURS BÉNÉFICIAIRES EN 2004 SELON LE NIVEAU D'ÉTUDES, LA CLASSE D'ÂGE, LE GROUPE DE NATIONALITÉS ET LE SEXE

| | Hommes | Femmes | Total |
|--|---------------|---------------|--------------|
| Niveau d'études | | | |
| Tout au plus CESI | 37 | 16 | 53 |
| CESS (y inclus apprentissage réussi, CQ6 et CQ7) | 13 | 6 | 19 |
| Enseignement supérieur | 0 | 0 | 0 |
| Autres | 2 | 0 | 2 |
| Classe d'âge | | | |
| < 25 ans | 37 | 19 | 56 |
| 25 - 45 ans | 10 | 2 | 12 |
| > 45 ans | 5 | 1 | 6 |
| Groupe de nationalités | | | |
| Belge | 27 | 15 | 42 |
| UE | 9 | 5 | 14 |
| NUE | 16 | 2 | 18 |
| Total | 52 | 22 | 74 |

ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES EN 2004 SELON LE TYPE, LA TAILLE ET LE SECTEUR D'ACTIVITÉ

| | Nombre |
|---|---------------|
| Type d'entreprise | |
| Indépendants | 4 |
| Entreprises sans personnel salarié | 7 |
| Entreprises avec personnel salarié | 42 |
| Catégorie de taille | |
| - 5 travailleurs | 20 |
| De 5 à 49 travailleurs | 29 |
| De 50 à 99 travailleurs | 3 |
| De 100 à 499 travailleurs | 1 |
| 500 travailleurs et plus | 0 |
| Secteur d'activité | |
| Agriculture et pêche | |
| Industries extractives | |
| Industrie manufacturière | 5 |
| Electricité, gaz et eau | 3 |
| Construction | 5 |
| Commerce | 11 |
| Hôtels et restaurants | 7 |
| Transport et communication | 1 |
| Activités financières | 0 |
| Services aux entreprises | 7 |
| Administration publique | |
| Education | |
| Santé et action sociale | 5 |
| Services collectifs (voirie, act. cult. et sportives,...) | |
| Services domestiques | |
| Activités mal définies | 7 |
| Inconnu | 2 |
| Total | 53 |

Qualitative

Globalement, l'objectif de la mesure évolue de manière constante, c'est-à-dire que le nombre de personnes engagées via cette prime reste à peu près identique d'une année à l'autre. L'objectif initial est bien rencontré sur le terrain car les travailleurs engagés bénéficient d'une formation qualifiante et adaptée aux besoins du métier exercé. L'objectif est de maintenir et d'essayer d'offrir à plus de chercheurs d'emploi la possibilité de bénéficier de cette mesure. A cet effet, il y a de nombreux canaux d'information (internet, Service bruxellois aux employeurs, autres services de l'ORBEM, ...) qui font connaître la mesure.

Le cadre juridique est en adéquation par rapport aux objectifs de la prime et également par rapport à la mise en oeuvre concrète de la mesure.

Le budget provient d'une part de la Région de Bruxelles-Capitale et d'autre part du Fonds Social Européen. Le cofinancement du FSE Objectif 3 a repris à partir du 01.11.2002 suite à l'acceptation par la Commission Européenne de la mesure comme compatible avec le traité relatif aux aides d'Etat.

Perspectives 2005-2006

L'Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 11.03.2004 a apporté d'importantes modifications à cette prime, notamment au niveau du public cible, et ce afin de

répondre aux exigences européennes. Il y aura une continuation de l'application de ces nouvelles règles.

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2005

LD 19

SERVICE GUIDANCE RECHERCHE ACTIVE D'EMPLOI (GRAE) ET LES PARTENAIRES DU RESEAU DE RECHERCHE ACTIVE D'EMPLOI (RAE)

Cadre juridique

Service de l'ORBEM.

Les partenaires du réseau RAE

L'exécutif de la Région de Bruxelles Capitale a, dans son arrêté du 27.06.1991 modifié par l'arrêté du 16.01.97, autorisé l'ORBEM à conclure des conventions de partenariat d'un an avec des organismes qui ont pour objet de développer des initiatives axées sur la guidance et la recherche active d'emploi et dont la finalité est d'accroître les chances de certains chercheurs d'emploi de la Région de Bruxelles-Capitale de trouver ou de retrouver un emploi.

Objectifs

Le Service Guidance Recherche Active d'Emploi

Le Service Guidance Recherche Active d'Emploi (Guidance RAE) se propose de soutenir les demandeurs d'emploi dans leur recherche de travail afin d'en optimiser les résultats, en tenant compte de leur situation, de leur profil et du marché de l'emploi. Il propose à tous une aide personnalisée, adaptée aux besoins de chacun, en ce compris au public plus fragilisé sur le marché de l'emploi (durée d'inoccupation longue, peu ou pas de qualifications, ...).

Ce soutien personnalisé vise à encourager l'autonomie et la responsabilisation du DE, et s'effectue au travers d'une offre de service adaptée, en face à face ou en groupe, dans le cadre d'un objectif professionnel défini ou à déterminer. Il peut être ponctuel ou s'intégrer dans le processus d'accompagnement évolutif mis en œuvre par le Contrat de Projet Professionnel.

Les partenaires du réseau RAE

Le Réseau de Recherche Active d'Emploi implique que tous les partenaires utilisent la même méthodologie, offrent les mêmes services et permettent la circulation des candidats au sein du Réseau.

Principes généraux

Le Service Guidance Recherche Active d'emploi

Au cours de l'année 2004, les services de Guidance et de Recherche Active d'Emploi ont fusionné pour assurer au mieux leurs missions et s'intégrer plus efficacement dans le nouveau cadre du Contrat de Projet Professionnel, en tant que principal prestataire d'actions d'accompagnement à l'ORBEM.

Les partenaires du réseau RAE

Actuellement, le Réseau de Recherche Active d'Emploi se compose du Service Guidance RAE de l'ORBEM et du réseau composé de 18 partenaires RAE dont 12 peuvent être

qualifiés de génériques et 6 de spécifiques (entre autres, pour les demandeurs d'emploi ayant connu un problème judiciaire, un problème de santé, ...). En effet, une convention de partenariat avec un opérateur néerlandophone (générique) est venue compléter le réseau en 2004.

Cette mesure bénéficie du soutien du F.S.E. Objectif 3 de la RBC.

Description des différentes formules de Recherche Active d'Emploi

Pour rappel, l'ensemble du Réseau utilise la même méthodologie et offre les mêmes services.

Quatre formules sont distinguées :

- **La formule A**

Il s'agit d'une formule de groupe (8 à 12 personnes) de 5 semaines de recherche active d'emploi. Cette formule est précédée d'un entretien individuel. Elle se compose de 3 phases, à savoir *le bilan personnel et professionnel, les techniques de recherche d'emploi et la recherche active d'emploi*.

- **La formule B**

Il s'agit d'une formule de groupe de 3 semaines de recherche active d'emploi. Cette formule se compose de 2 phases qui sont également distinguées dans la formule A, à savoir, d'une part, *le bilan personnel et professionnel* et, d'autre part, *les techniques de recherche d'emploi*. Elle est précédée d'un entretien individuel et complétée si le candidat le désire par le module "*espace de recherche*" (un des modules de la formule C).

- **La formule C**

Précédée d'un entretien individuel, cette formule propose plusieurs modules individuels au nombre de 17, dont les principaux sont les modules "*orientation professionnelle*", "*curriculum vitae*", "*analyse des offres d'emploi*", "*ciblage*", "*techniques téléphoniques*", "*lettre de motivation*", "*préparation à l'entretien d'embauche*", "*simulation d'un entretien d'embauche*" et "*espace de recherche*". Ces modules peuvent être suivis de manière indépendante.

- **La formule D**

Il s'agit d'une activité de groupe (6 à 8 personnes) se déroulant sur 10 jours répartis sur 4 semaines. Cinq phases sont ici distinguées : *le bilan personnel, le bilan de compétences, la détermination de projet, la sensibilisation aux outils de recherche active d'emploi et la finalisation du projet professionnel ou de formation*. Cette formule s'adresse à un public plus fragilisé et qui nécessite un accompagnement plus attentif. La formule D est souvent une étape intermédiaire et peut déboucher sur l'une des autres formules.

Outre ces formules proposées par le réseau, le service Guidance RAE de l'ORBEM mène des activités complémentaires, à savoir des *groupes de recherche active d'emploi pour les personnes inscrites dans le parcours d'insertion* d'une durée d'une semaine, des *séances d'information et de démystification de tests psychotechniques* et des *entretiens d'orientation avant une entrée en formation*.

Description des actions de Guidance

Les actions de la guidance et de la Recherche Active d'Emploi étaient répertoriées sous certains intitulés qui recouvraient parfois des réalités communes. A partir du mois d'avril, un travail de mise en relation de contenu a été effectué pour aboutir à une plus grande cohérence et à des définitions plus opérationnelles par rapport à l'axe structurant du Contrat de Projet professionnel. Voici les intitulés et leur éventuelle conversion.

- **Analyse de la demande**

Cette étape consiste à accueillir le chercheur d'emploi pour lui présenter les différentes actions réalisées au sein du service. Lors de ce court entretien, le conseiller veillera à identifier les difficultés exprimées par le DE, à clarifier et structurer la demande et les attentes du candidat, à reformuler sa demande et à le réorienter, si nécessaire, vers d'autres intervenants. *L'action est maintenue telle quelle.*

- **Accompagnement socioprofessionnel individuel**

Lors de cette action, le DE bénéficie d'une aide individuelle adaptée compte tenu de l'origine, du type et du degré de sévérité de la déficience dont il est atteint. Il sera soutenu dans les démarches nécessaires à la réalisation d'un projet réaliste et cohérent. *Actuellement, des personnes souffrant de difficultés spécifiques peuvent être reçues dans le cadre de l'analyse de la demande. Selon les besoins, elles seront orientées vers un module (Bilan et orientation professionnelle ou autre) ou vers un partenaire ou vers le service Consultation sociale, ce service étant le service spécifique de l'ORBEM orienté vers les demandeurs d'emploi handicapés ou rencontrant des difficultés liées à leur état de santé.*

- **Action de soutien spécifique**

Cette action consiste à accueillir et écouter les DE qui ont des problèmes de santé mentale ou souffrent d'un handicap qui les empêche de se lancer dans une recherche d'emploi. Lors de cet entretien, le conseiller veille à faire *comprendre* au DE qu'il doit entamer des démarches préliminaires avant de rechercher de l'emploi et, pour ce faire, l'envoie vers un organisme approprié ou vers le service Consultation sociale de l'ORBEM. *Actuellement, des personnes souffrant de difficultés spécifiques peuvent être reçues dans le cadre de l'analyse de la demande. Selon les besoins, elles seront orientées vers un module (Bilan et orientation professionnelle ou autre) ou vers un partenaire, ou vers le service Consultation sociale.*

- **Bilan personnel et professionnel**

Au terme de ce bilan, le DE a fait le point sur ses atouts de compétences professionnelles, sur les causes de ses échecs passés et sur les *attitudes* positives qu'il peut renforcer ou adapter, le constat devant lui servir par la suite à élaborer plus facilement un plan d'actions réaliste et réalisable. *Cette action a été reprise sous le terme générique Bilan et orientation professionnelle.*

- **Clarification suite à l'entretien**

Cette action permet de mettre à jour le dossier du DE suite aux nouvelles informations obtenues lors d'un entretien. *Elle est actuellement réalisée par les services Conseil Emploi et Accompagnement, notamment dans le cadre du CPP.*

- **Détermination individuelle**

En tenant compte des variables liées à la situation sociale et familiale du DE, en le confrontant aux exigences du marché du travail et en lui fournissant un descriptif général des différents secteurs d'activité et/ou de divers types de métiers, le DE pourra au terme de cette action, déterminer plus clairement ses choix et orientations professionnelles. *Cette action a été reprise sous le terme générique Bilan et orientation professionnelle.*

- **Entretien de motivation (action avec les partenaires)**

Action organisée dans le cadre d'un projet de formation en partenariat (Opérateur d'insertion, Service de Guidance RAE de l'ORBEM, Opérateur de formation, employeurs,...) servant à évaluer la motivation, la cohérence du projet professionnel du DE, l'adéquation entre le profil de celui-ci et la filière de formation proposée.

ET

- **Entretien d'orientation avant entrée en formation**

Dans le souci d'augmenter l'employabilité de certains DE en décrochage professionnel, le Service Guidance RAE collabore, en synergie, avec certaines institutions et ASBL. Cette action vise à déterminer avec le DE si cette formation est adéquate pour lui, à l'aide d'épreuves psychotechniques et/ou d'entretien approfondi. Cette année, cette activité a été organisée avec le CEMEA (pour des animateurs), le CEFOR (pour les aides familiales), la Police Fédérale (pour la préformation d'inspecteurs), des Missions Locales (pour des opérateurs de production) et le Service Emploi de Koekelberg (pour des cours de techniques de vente)

Ces deux actions sont reprises sous le même intitulé Entretien d'orientation avant entrée en formation.

- **Suivi formation**

Suivi collectif et/ou individuel organisé dans le cadre d'un projet de formation en partenariat (Opérateur d'insertion, Service de Guidance RAE de l'ORBEM, Opérateur de formation, employeurs,...) qui consiste à évaluer régulièrement l'évolution des stagiaires (acquisition de compétences, difficultés rencontrées,...) pour y apporter si nécessaire, les solutions adéquates.

- **Recherche et analyse d'offres d'emploi**

Au cours de cette action, le conseiller effectue une sélection d'offres d'emploi qui correspond au profil du DE. Le conseiller analyse le profil du DE compte tenu de ses capacités professionnelles, son expérience. Il veille aussi à aider et à soutenir le DE en cas de difficultés.

La recherche d'offres à proprement parler est réalisée au Conseil Emploi. Le ciblage et l'analyse des offres est effectuée dans le cadre des modules Analyse d'offres d'emploi et Ciblage des employeurs.

- **Redynamisation, remobilisation**

Cette action a pour objectif de rompre la spirale d'échecs. Le DE en sortira en ayant fait émerger le plus possible les compétences de base dont il dispose (promotion de soi, capacité à négocier, etc.), en ayant exploré et compris les obstacles personnels qui s'opposent à la réussite (fatalisme, négativisme, manque d'attentes, ...) et en ayant envisagé les possibilités de changement et de développement personnel qui s'offrent à lui; cette étape devrait largement contribuer à la construction d'une meilleure image de soi indispensable pour accéder à l'emploi. *Il s'agit actuellement d'une approche présente dans le cadre de toutes les interventions, et l'attention est davantage focalisée sur cet aspect dans le module D et l'action Bilan et orientation professionnelle.*

- **Séances d'information**

Moments collectifs organisés dans le cadre d'un projet de formation en partenariat (Opérateur d'insertion, Service de Guidance RAE de l'ORBEM, Opérateur de formation, employeurs,...), ils visent à renseigner le DE sur le métier, les modalités pratiques d'entrée en formation, le contenu pédagogique et les débouchés en termes d'emploi.

- **Sensibilisation**

Au terme de cette action, le DE aura été, d'une part, sensibilisé à la nécessité de suivre une pré-formation ou formation afin d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles

ou de faciliter sa reconversion et, d'autre part, il aura reçu toutes les informations pédagogiques et administratives liées à son entrée dans le processus formatif (durée, délai d'attente, dispense de pointage, défraiement, modalités de sélection, conditions d'accès, certification,...). *Cette action est parfois effectuée dès l'analyse de la demande mais principalement en entretien de Bilan et orientation professionnelle, dans les modules D et dans l'Examen d'orientation avant entrée en formation.*

▪ **« Inburgering »**

Actions menées pour les primo-arrivants consistant à orienter ces derniers dans le contexte socioprofessionnel bruxellois en collaboration avec BON et le VDAB. Les stagiaires bénéficient avant leur formation au VDAB ou dans d'autres organismes d'entretiens orientation. Ils sont aussi accompagnés durant leur formation. A la fin de la formation, les stagiaires sont accompagnés dans leur recherche d'emploi. Le service Guidance RAE intervient à différents moments au cours de ce parcours.

▪ **Nederlands Tweede Taal (NT2)**

Cette action est destinée aux personnes non néerlandophones. Les DE commencent une formation en néerlandais à laquelle est couplée une formation professionnelle. Durant cette action de formation, le DE aura deux entretiens de bilan permettant d'évaluer l'évolution du programme.

Encadrement administratif

L'ORBEM, et pour les partenaires :

- le service Partenariat ORBEM;
- la coordination du réseau;
- les inspecteurs de projet.

Budget

Budget prévu pour l'année en cours

Dépenses au 31 décembre 2004

1.389.032,00 € (partenariat RAE et action de guidance)

Evaluation

Quantitative

En 2004, 8.264 chercheurs d'emploi ont participé à une action de guidance-recherche active d'emploi, dont 2.298 auprès des partenaires RAE. Les hommes sont un peu plus représentés (52,3%). En termes d'âge, près d'un sur cinq a moins de 25 ans et 71,1% ont entre 25 et 45 ans. Quant au groupe de nationalité, 45,3% sont d'une nationalité étrangère, et parmi ces clients, 36,4% ont une nationalité hors Union européenne. Un peu plus d'un sur cinq a tout au plus le diplôme de l'enseignement secondaire inférieur et un peu plus de deux sur cinq un diplôme de type "autre" non reconnu par les deux Communautés, le plus souvent obtenu à l'étranger. Enfin, 1 sur deux a une durée d'inactivité de plus d'un an, près d'un sur trois une durée d'inactivité de plus de 2 ans.

CHERCHEURS D'EMPLOI BÉNÉFICIAIRES EN 2004 SELON LE NIVEAU D'ÉTUDES, LA CLASSE D'ÂGE, LA NATIONALITÉ, LA DURÉE D'INACTIVITÉ ET LE SEXE

| | Hommes | | Femmes | | Total |
|---------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | GRAE | Part. RAE | GRAE | Part. RAE | |
| Niveau d'études | | | | | |
| Tout au plus CESI | 739 | 248 | 633 | 235 | 1.855 |
| CESS | 609 | 244 | 624 | 283 | 1.760 |
| Enseignement supérieur | 335 | 201 | 365 | 334 | 1.235 |
| Autres | 1.557 | 385 | 1.104 | 368 | 3.414 |
| Classe d'âge | | | | | |
| < 25 ans | 620 | 169 | 605 | 212 | 1.606 |
| 25 - 45 ans | 2.313 | 787 | 1.891 | 883 | 5.874 |
| > 45 ans | 307 | 122 | 230 | 125 | 784 |
| Nationalité | | | | | |
| Belge | 1.585 | 600 | 1.527 | 805 | 4.517 |
| UE | 204 | 91 | 279 | 139 | 713 |
| NUE | 1.433 | 383 | 911 | 273 | 3.000 |
| Candidats réfugiés | 18 | 4 | 9 | 3 | 34 |
| Durée d'inactivité | | | | | |
| < 6 mois | 1.052 | 360 | 888 | 427 | 2.727 |
| 6 mois - 1 an | 526 | 175 | 361 | 179 | 1.241 |
| 1 an - 2 ans | 580 | 168 | 441 | 185 | 1.374 |
| > 2 ans | 906 | 375 | 884 | 429 | 2.594 |
| Indéterminé | 176 | | 152 | | 328 |
| Total | 3.240 | 1.078 | 2.726 | 1.220 | 8.264 |

PARTICIPANTS/ACTIONS PAR FORMULE EN 2004

| | Guidance RAE | Partenaires RAE | Total |
|--|--------------|-----------------|--------|
| Formule A (total des participants) | 53 | 321 | 374 |
| Formule B (total des participants) | 44 | 177 | 221 |
| Formule C (total des participants) | 4.566 | 2.292 | 6.858 |
| Formule C (total des actions) | 8.115 | 5.661 | 13.776 |
| Formule D (total participants) | 20 | 71 | 91 |
| Formule groupe parcours d'insertion (total des participants) | 106 | | 106 |
| Guidance | 1.900 | | 1.900 |
| Guidance et formation (total des actions) | 5.664 | | 5.664 |

Seuls les 6 premiers mois de l'année 2004 ont été pris en considération pour calculer les résultats, et ce uniquement pour les candidats ayant participé à une action de groupe (formules A, B, D). En effet, les résultats de chaque action (pour les formules de groupe) sont évalués après un terme de 6 mois, délai estimé nécessaire pour retrouver un emploi.

RÉSULTATS DES ACTIONS POUR LES SIX PREMIERS MOIS DE 2004 (FORMULES A, B ET D) - %

| | Service GRAE | Partenaires RAE |
|--------------------|--------------|-----------------|
| Emploi | 51,3 | 51,2 |
| Formation | 17,9 | 8,4 |
| En recherche | 30,8 | 39,8 |
| Projet indépendant | - | 0,7 |

Qualitative

Si le service Guidance RAE de l'ORBEM continue d'accueillir l'ensemble des chercheurs d'emploi, le public cible du reste du Réseau s'aligne sur les publics cibles éligibles au FSE.

Perspectives 2005-2006

Le service de guidance-recherche active d'emploi développe le concept de l'Espace Ressources Emploi (ERE). Cet espace s'adresse aux demandeurs d'emploi, qualifiés ou non, ayant acquis une certaine autonomie dans leurs démarches en vue de (re-)trouver un emploi. Outre la fonction d'accueil général et d'information individualisé, cet Espace permet au demandeur d'emploi de procéder aux démarches administratives et d'effectuer sa recherche d'emploi en ayant accès à tous les outils de manière autonome.

Mis en œuvre sur fonds propres et à titre expérimental, un premier ERE sera ouvert dans le bâtiment acheté par la SDRB dans un quartier en revitalisation de Molenbeek dans le courant du second semestre 2005.

Si ce concept donne les résultats escomptés, il pourrait être étendu aux autres antennes de l'ORBEM progressivement transformées en espace ERE, du moins si les moyens financiers sont accordés par la Région pour le faire.

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2005

LD 19

SERVICE DE CONSULTATION SOCIALE

Cadre juridique

A.R. du 20.12.1963 relatif à l'emploi et au chômage.

Objectifs

Le service consultation sociale est spécialisé dans l'accompagnement des demandeurs d'emploi "difficiles à placer", à aptitude réduite, vers un emploi adapté.

Par "travail adapté", il faut entendre une activité professionnelle qui correspond le mieux aux souhaits du chercheur d'emploi, à ses aptitudes physiques, ses capacités professionnelles et à son expérience.

Le public est constitué de personnes qui, suite à une maladie, un accident, un traumatisme, font face à une diminution de leur aptitude professionnelle.

Principes généraux

De par sa spécificité, le service de consultation sociale a développé une méthodologie de guidance adaptée. Un agent de ce service maîtrise la langue des signes. Un réseau de partenariat avec des organismes spécialisés dans le domaine de la santé ou d'un handicap spécifique a été élaboré.

Le traitement individuel et spécifique se structure autour de 5 phases.

Accueil

Dans un espace spécifique, offrir un accueil individualisé, avec une approche, une technicité particulière, pour permettre à ces chercheurs d'emploi d'exprimer, en toute confiance et sérénité, des éléments souvent peu verbalisés.

Approche des difficultés relevées

Cette phase est destinée à faire prendre conscience au chercheur d'emploi des difficultés qui entravent sa mise au travail et à le préparer à s'engager dans un processus d'insertion ou réinsertion sociale et professionnelle.

Mise en place des structures

En fonction du type de problématique, élaboration d'un processus adapté d'insertion qui peut se faire en collaboration avec les centres, partenaires, organismes spécialisés en matière de santé et de handicap.

Insertion socioprofessionnelle

Une partie du public visé, après les phases précédentes peut développer par les acquis une insertion professionnelle de façon autonome. Pour l'autre partie, une recherche et

prospection d'offres, éventuellement avec l'application de mesures d'aide à l'emploi, est effectuée.

Évaluation et soutien

Dans un but de réussite à long terme, un contact régulier est entretenu avec le chercheur d'emploi. Si besoin, il y a réajustement et re-modulation.

Encadrement administratif

L'ORBEM.

Budget

Budget intégré dans le budget ordinaire de l'ORBEM.

Évaluation

Quantitative

En 2004, le service de consultation sociale a reçu 765 chercheurs d'emploi pour lesquels 1.223 actions ont été effectuées. Ces actions se répartissent comme suit :

| Répartition des actions en 2004 | Nombre | % |
|--|---------------|--------------|
| Analyse de la demande | 205 | 16,8 |
| Accompagnement socioprofessionnel individuel | 359 | 29,4 |
| Recherche et analyse d'offres | 203 | 16,6 |
| Bilan médico-social | 182 | 14,9 |
| Action spécifique de soutien | 239 | 19,5 |
| Divers | 35 | 2,9 |
| Total | 1.223 | 100,0 |

Pour ce qui est des 765 chercheurs d'emploi qui ont été pris en charge par le service, leurs caractéristiques sont proposées dans le tableau qui suit.

CHERCHEURS D'EMPLOI BÉNÉFICIAIRES EN 2004 SELON ET LE NIVEAU D'ÉTUDES, LA CLASSE D'ÂGE, LA DURÉE D'INACTIVITÉ ET LE SEXE

| | Hommes | Femmes | Total |
|-----------------------------|---------------|---------------|--------------|
| Niveau d'études | | | |
| Primaire | 84 | 46 | 130 |
| Secondaire Inférieur | 123 | 101 | 224 |
| Secondaire Supérieur | 101 | 93 | 194 |
| Supérieur non universitaire | 14 | 24 | 38 |
| Universitaire | 8 | 13 | 21 |
| Apprentissage | 13 | 3 | 16 |
| Autres études | 85 | 57 | 142 |
| Classe d'âge | | | |
| < 25 ans | 99 | 95 | 194 |
| 25 - 45 ans | 263 | 189 | 452 |
| > 45 ans | 66 | 53 | 119 |
| Durée d'inactivité | | | |
| < 1 an | 166 | 121 | 287 |
| 1 an - 2 ans | 127 | 93 | 220 |
| 2 ans et plus | 135 | 123 | 258 |
| Total | 428 | 337 | 765 |

Qualitative

Des stéréotypes et des stigmatisations sont encore largement répandus dans notre société à propos du handicap et de la mise au travail des personnes ayant un handicap.

Le handicap qui, dans son objectivité porte sur des déficiences cernées et circonscrites, est encore trop souvent perçu comme un handicap au travail.

Il est important de proposer une image en termes de capacités, d'efficacités et de compétences pour amener des changements.

Perspectives 2005-2006

Poursuivre le suivi individualisé des chercheurs d'emploi à aptitude réduite, entre autres dans le cadre du contrat de projet professionnel.

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2005

LD 19

PROGRAMME D'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE AVEC LES CPAS

Cadre juridique

Le programme CPAS établi en 1992, adapté en 1993, en 1996 et en 2000, est le résultat d'une concertation approfondie entre les CPAS de la Région de Bruxelles-Capitale, l'ORBEM, la Délégation Régionale Interministérielle aux Solidarités Urbaines (DRISU) et le Gouvernement de la Région.

Le programme CPAS s'inscrit dans le cadre de l'Arrêté du 27 juin 1991 de l'Exécutif de la Région de Bruxelles-Capitale, modifié par l'Arrêté du 16 janvier 1997⁴ du Gouvernement de Bruxelles-Capitale, qui autorise l'ORBEM à conclure des conventions de partenariat pour augmenter les chances de certains demandeurs d'emploi de (re)trouver du travail dans le cadre des dispositifs coordonnés en matière d'insertion socioprofessionnelle.

Ceci implique que les CPAS s'inscrivent dans un partenariat coordonné au niveau de la Région et au niveau des six zones d'insertion socioprofessionnelle, afin d'éviter une multiplication des fonctions et services similaires et de tirer le meilleur parti des ressources existant déjà en matière d'insertion.

Un Comité d'accompagnement composé de représentants des CPAS, de l'ORBEM et du Cabinet du Ministre de l'Emploi de la Région de Bruxelles-Capitale, est chargé du suivi permanent du programme et de l'évaluation globale. Le Comité examine les problèmes qui entravent le bon déroulement du programme et essaie de trouver des solutions, en particulier en formulant des amendements au programme ou des améliorations en ce qui concerne l'adéquation avec d'autres dispositions existantes.

Objectifs

Le programme vise la mise en œuvre de parcours d'insertion socioprofessionnelle individualisés pour des personnes principalement aidées par les CPAS (revenu d'intégration ou aide sociale au taux revenu d'intégration et complément du revenu d'intégration) et en priorité pour la catégorie d'âge des 18-45 ans. Comme il s'agit d'un programme d'insertion socioprofessionnelle, les personnes qui s'engagent dans un tel parcours doivent le faire sur une base volontaire, éventuellement à l'issue d'un processus préalable continu de remotivation et de redynamisation.

Le programme d'insertion socioprofessionnelle a pour objectif une amélioration à trois niveaux pour l'utilisateur.

- Au niveau psychosocial : l'accès à un mieux-être psychologique, permettant d'envisager une insertion socioprofessionnelle stabilisée.
- Au niveau de la formation : l'insertion par la qualification qui permet d'accroître la mobilité sociale.
- Au niveau de l'emploi : une insertion optimisée, suivant une gradation qui va du contrat le plus précaire au contrat à durée indéterminée, et du plus proche du CPAS au plus intégré à l'entreprise ou à un emploi à contraintes dites "normales".

⁴ Cet arrêté a été abrogé par l'Ordonnance sur la gestion mixte du marché de l'emploi du 26 juin 2003. L'ordonnance prévoit une disposition qui maintient l'application du Programme ISP/CPAS jusqu'à l'adoption du nouveau programme.

Principes généraux

Selon le programme, le parcours est un processus structuré, planifié, comportant des étapes régulièrement évaluées. Il se définit sur la base d'un projet individualisé mettant en œuvre des opérations intégrées d'accueil et de guidance, de formation (formation de base, pré-qualification, formation sociale et professionnelle), et de mise au travail dans le cadre d'un emploi rémunéré couvert par la sécurité sociale.

La prise en compte de ces trois aspects - guidance, formation (au sens large), emploi - n'est pas forcément successive: les volets formation et emploi peuvent être partiellement concomitants, et compte tenu des difficultés rencontrées par la clientèle des CPAS, l'accompagnement psychosocial est nécessaire tout au long du parcours d'insertion, avec des intensités variables.

On peut schématiser comme suit les étapes types d'un parcours d'insertion :

- phase 1 : définition d'un projet d'insertion socioprofessionnelle et préparation à l'insertion, qui peut consister en un travail collectif de remobilisation, de détermination,...;
- phase 2 : préformation (formation de base, remise à niveau,...);
- phase 3 : formation qualifiante;
- phase 4 : mise à l'emploi (outre la guidance individuelle, organisation du travail collectif comme des tables d'emploi, des modules collectifs adaptés en matière de recherche d'emploi,...).

Le programme bénéficie du soutien de l'Objectif 3 du FSE dans le cadre de la programmation de la Région de Bruxelles-Capitale.

Organismes associés à la mise en œuvre

Les cellules d'insertion socioprofessionnelle des 19 CPAS de la Région de Bruxelles-Capitale.

Moyens pour la mise en œuvre

▪ Des moyens en termes d'agents d'insertion

Pour la mise en œuvre du programme, des agents d'insertion sont octroyés aux 19 CPAS sous la forme d'ACS, à raison de minimum un temps plein par CPAS participant au programme, et maximum trois temps pleins (nombre total de postes ACS = 73 mi-temps). Ces ACS sont subsidiés selon les dispositions mentionnées dans l'Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles Capitale du 5 février 1998.

Ce volume d'ACS peut être soit affecté directement à l'action d'insertion, soit affecté à d'autres tâches, en compensation du temps dégagé pour le travail d'insertion par du personnel déjà employé par le CPAS.

En tout état de cause, le personnel affecté au programme est tenu de suivre activement un minimum de 20 personnes par tranche de 12.395,00 € de la subvention et, à titre d'indication pédagogique, en moyenne, il aura à traiter 70 personnes par agent d'insertion (équivalent temps plein) mis à disposition de la mise en œuvre du programme, qu'il soit sous statut ACS, engagé sous fonds propres, ou autres.

▪ Des moyens pour la formation d'agents d'insertion

Le personnel des CPAS affecté à l'insertion socioprofessionnelle (ACS ou autre) dans le cadre du programme s'engage à suivre toute formation spécialement organisée à cet effet et dont le coût est supporté par ailleurs par la Région.

Le programme de la formation continuée envisage :

- la mise à jour et la maîtrise de la carte locale et régionale de l'insertion socioprofessionnelle, entraînement à la mobilisation des acteurs internes et externes au CPAS;
 - la concertation et la mise en œuvre de filières d'insertion adaptées à des publics ciblés (analyse des profils, planification d'une filière d'insertion, maîtrise des outils tels que le dossier social,...);
 - l'acquisition et la maîtrise de techniques spécifiques de remobilisation.
- Des moyens couvrant les frais de mise en œuvre

Ces moyens couvrent les frais de mise en œuvre pour les actes techniques (hors accompagnement réalisé par l'agent d'insertion) et de frais généraux.

Les frais généraux peuvent intégrer des frais de personnel.

Les frais de mise en œuvre consistent en un subsidé des frais exposés pour les actes techniques liés à la guidance spécifique (hors accompagnement réalisé par l'agent d'insertion) et à la formation et/ou préformation, que ces services soient prestés par des partenaires extérieurs ou éventuellement organisés par le CPAS lui-même.

Modalités particulières de mise en œuvre du programme (la mise en œuvre des phases, synergies et collaborations avec d'autres partenaires, ...)

La description qui suit illustre grosso modo les différentes modalités et initiatives spécifiques réalisées par phase en vue de l'élaboration et de l'accompagnement du parcours du public cible.

Dans la phase 1, la définition d'un projet d'insertion socioprofessionnelle et la préparation à l'insertion occupent une place centrale : il s'agit dans un premier temps d'analyser le profil de la personne (bilan socioprofessionnel) et d'établir conjointement avec elle son projet d'insertion.

Cette phase est prise en charge par l'agent d'insertion. Le cas échéant, il peut en sous-traiter une partie à un partenaire pour une guidance spécialisée ou un module collectif de remobilisation : un certain nombre d'agents d'insertion font par exemple appel à des partenaires dans leur zone pour que ceux-ci organisent des modules collectifs de remobilisation et de détermination professionnelle adaptée à la clientèle du CPAS.

Dans les phases 2 et 3 (préformation et formation qualifiante), l'attention et l'énergie sont consacrées à la recherche d'une (pré)formation adaptée auprès des partenaires zonaux d'insertion socioprofessionnelle et d'autres instances de formation (IBFFP, VDAB, Enseignement de Promotion sociale,...).

Au cours de ces phases, l'agent d'insertion continue à assurer l'accompagnement des clients.

Les CPAS concluent également un nombre toujours plus élevé de conventions de collaboration avec des partenaires de la formation, en vue de l'organisation de préformations principalement adaptées au public CPAS (par exemple, organisation de modules de langues, (pré)formation dans le secteur de la construction, cours d'informatique,...).

Par ailleurs, un certain nombre de CPAS organisent eux-mêmes des préformations et des stages : on retrouve souvent ces préformations/stages dans les services internes du CPAS tels que les homes pour personnes âgées, les hôpitaux,...

Dans la phase 4 (phase de mise à l'emploi), la plupart des agents d'insertion font appel à des structures zonales existantes telles que l'atelier de recherche active d'emploi et/ou mission locale, avec lesquelles ils concluent éventuellement une convention de collaboration. Pratiquement tous les CPAS mettent à la disposition du public cible une "table d'emploi" (ou prennent des dispositions pour développer une telle initiative dans un avenir proche) : y sont

proposés des offres d'emploi, la consultation des journaux, Internet, l'utilisation du téléphone, l'aide à la rédaction d'un CV, des informations sur les formations,...

Dans cette phase, les cellules d'insertion font également souvent appel aux antennes locales de l'ORBEM (pour la consultation d'offres d'emploi, la mise en contact avec les services de l'ORBEM, l'information concernant les programmes d'emploi,...)

Les difficultés rencontrées quant à la mise en œuvre du programme

Un ensemble de difficultés entrave l'exécution du programme et ce, à différents niveaux.

En ce qui concerne **le public cible**, sans cesse croissant, il est à signaler que la problématique de ces personnes est très complexe :

- public stigmatisé par un écheveau de problèmes (problèmes financiers, problèmes de logement, inactivité prolongée, faible qualification, passé judiciaire, problèmes de divorce,...). Ceci a également pour conséquence le risque très élevé de "décrochage" durant le parcours d'insertion et l'importance cruciale d'un accompagnement intensif et de qualité par l'agent d'insertion;
- problématique des femmes seules, faiblement qualifiées, avec des enfants. Suivre une formation ou chercher du travail nécessite une disponibilité très importante. Malgré le réseau de crèches mis en place par l'ORBEM et les projets de garde d'enfants développés par les CPAS, les places disponibles dans les crèches restent rares, alors que les demandes de garde d'enfants ne cessent de croître. De plus, le faible niveau de scolarité des femmes suivies engendre leur orientation socioprofessionnelle vers des secteurs d'activité tels que le nettoyage ou l'horeca, secteurs d'activité qui exigent souvent une grande flexibilité horaire difficilement conciliable avec les modes de gardes classiques.
- nombre important de jeunes situés dans la tranche des 18-25 ans avec leur problématique particulière : ils ont souvent décroché à l'école, sont peu qualifiés et sont pris entre la nécessité de trouver un emploi rapidement et celle de se former pour s'adapter aux exigences des employeurs;
- non-équivalence de nombreux diplômes étrangers: un grand nombre d'étrangers possèdent un diplôme obtenu dans leur pays d'origine mais qui n'a aucune valeur en Belgique. Il faut alors travailler avec eux le fait qu'ils ne puissent être engagés dans leur domaine en Belgique et qu'ils doivent bien souvent accepter un emploi qui ne correspond pas du tout à leurs qualifications et qui, bien souvent, est non qualifié.

D'autres difficultés sont à souligner :

- la récession économique et le taux de chômage en RBC : il est difficile pour les agents d'insertion de rester motivés alors qu'ils doivent travailler avec un public difficile à mobiliser et ne peuvent, bien souvent, leur proposer aucune perspective à long terme;
- le manque de capacité d'accueil dans les crèches bruxelloises;
- la saturation des réseaux de formation
- suite à l'augmentation de l'offre en mesures d'emploi (aux niveaux fédéral, régional et communal), les agents d'insertion doivent également consacrer davantage de temps et d'énergie à du travail administratif et ce, au détriment de l'accompagnement des clients.
- les agents d'insertion se voient également confrontés au "monitoring" multiple imposé par plusieurs organismes (ORBEM, Ministère de l'Intégration Sociale, Observatoire de la Santé pour la Commission Communautaire Commune, etc.);
- polymorphisme sans cesse croissant que l'on exige d'un agent d'insertion : établir un bilan socioprofessionnel, détecter les problèmes psychosociaux, orienter vers des formations adéquates, connaître de multiples législations d'aide à l'emploi, du travail, ...
- multiplicité des intervenants et difficulté qui en résulte pour l'agent de suivre, voire d'être référent dans le parcours d'insertion de l'utilisateur;

- exigences accrues au niveau des employeurs quant aux qualifications requises, parfois surajoutées par rapport aux postes à combler (ex : bilinguisme obligatoire pour un plongeur, recherche d'un gestionnaire de stock pour un magasinier, ...);
- forte augmentation du public suivi suite à l'application de la loi relative au revenu d'intégration sociale et à l'orientation plus systématique du public, dans certains CPAS, vers la cellule d'insertion;
- changement de système d'encodage des données relatives aux bénéficiaires : sept CPAS (deux en 2002 et cinq en 2004) sont passés de l'encodage dans Extranet à celui dans le RPE. Ce changement a nécessité la formation des agents et bien souvent une réorganisation du travail au quotidien. De plus, un temps d'adaptation est nécessaire pour s'approprier l'outil;
- la différence entre le revenu d'intégration sociale et le montant de certains salaires : cette différence étant trop petite, les bénéficiaires se retrouvent parfois avec plus de moyens financiers que s'ils trouvent un emploi. En effet, un engagement signifie souvent des coûts supplémentaires (crèches, garderie, transport, ...) et une diminution d'autres ressources (allocations familiales, revenu du conjoint, ...).

Budget

Budget prévu pour l'année en cours

Conventions de partenariat avec les 19 CPAS : 1.088.775,40 €

Postes ACS : 2.028.670 € (73 postes sont attribués au CPAS avec une prime maximale de 27.790 € par poste)

Budget au 31 décembre 2004

1.017.750,86 € (non définitif et hors ACS)

Evaluation quantitative

15.499 personnes ont participé au programme mené par les CPAS en 2004 et ont réalisé 19.700 actions, dont 16.344 nouvelles actions. Le terme "action" fait référence aux interventions menées par les agents d'insertion en collaboration ou non avec des services extérieurs telles que la guidance spécifique, l'entrée en formation, la reprise d'études, l'accompagnement, le bilan (socioprofessionnel), l'aide à la recherche d'emploi, etc.

PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES BÉNÉFICIAIRES DU PROGRAMME MENÉ PAR LES CPAS EN 2004

| | Hommes | Femmes | Total |
|---|--------|--------|--------|
| Profil des bénéficiaires | | | |
| dont le nombre de DEI | 6.948 | 6.679 | 13.627 |
| Total réparti par sexe | 7.799 | 7700 | 15.499 |
| Répartition selon le sexe et la classe d'âge | | | |
| < 25 ans | 1.467 | 1.891 | 3.358 |
| 25 - 45 ans | 5.195 | 4.925 | 10.120 |
| > 45 ans | 1.137 | 884 | 2.021 |
| Nationalités | | | |
| Belge | 2.992 | 3.245 | 6.237 |
| UE | 392 | 588 | 980 |
| NUE | 4.366 | 3.814 | 8.180 |
| Indéterminé | 49 | 53 | 102 |
| Niveau d'études | | | |
| Max. CEB | 897 | 771 | 1.668 |
| CESI (inclus CQ4 et CQ5) | 966 | 982 | 1.948 |
| CESS (inclus CQ6 et CQ7) | 1.015 | 1.207 | 2.222 |
| Enseignement supérieur | 627 | 542 | 1.169 |
| Autres | 4.272 | 4.195 | 8.467 |
| Indéterminé | 22 | 3 | 25 |
| Durée d'inactivité | | | |
| < 6 mois | 2.551 | 2.504 | 5.055 |
| 6 mois - 12 mois | 1.530 | 1.355 | 2.885 |
| 12 mois - 24 mois | 929 | 788 | 1.717 |
| > 24 mois | 2.568 | 2.869 | 5.437 |
| Inconnu | 221 | 184 | 405 |

Au 31 décembre 2004, 2.606 personnes étaient à l'emploi (soit 16,8%), dont 2.131 sous le statut de l'article 60. Le programme a été interrompu pour une raison administrative ou sociale pour 2.171 bénéficiaires (soit 14,0%).

| Résultats | Nombre |
|--|-----------------------|
| 1. Entrées en emploi | 2.606 |
| dont contrat à durée indéterminée | 247 |
| dont contrat à durée déterminée | 143 |
| dont contrat art. 60 | 2.131 |
| dont contrat art. 61 | 19 |
| dont intérim | 47 |
| dont indépendant | 17 |
| dont temps partiel | 2 |
| 2. Demandeurs d'emploi | |
| dont DE entrés en formation | 5.336 |
| dont DE en attente de formation | Pas encore disponible |
| dont orientation vers une autre mesure | |
| 3. Autres résultats | |
| Hors normes | 675 |
| Raisons administratives | 803 |
| Raisons sociales | 357 |
| Régularisation chômage | 336 |
| 4. Résultat inconnu | 5.386 |

La plupart des personnes dont le résultat est inconnu poursuivent la mesure. Toutefois, le nombre de bénéficiaires toujours suivis n'a pu être déterminé avec assez de précision cette année.

Perspectives 2005-2006

Il est prévu, en 2005, la signature d'une convention entre le Service Public de Programmation/Intégration Sociale (SPP/IS) et l'ORBEM relative à l'échange d'informations permettant de détecter d'éventuels doubles financements entre le Programme Insertion Socioprofessionnelle (ISP)/Centre Public d'Action Sociale (CPAS) de la Région de Bruxelles-Capitale (RBC) cofinancé par le Fonds Social Européen (FSE) dans le Document Unique de Programmation (DOCUP) Objectif 3 RBC et le Programme CPAS fédéral cofinancé par le FSE dans le DOCUP Objectif 3 Fédéral et le cas échéant, de convenir de la procédure à adopter.

Concernant l'application en RBC de l'arrêté royal déterminant l'intervention financière du centre public d'action sociale pour la guidance et l'accompagnement d'un ayant droit à l'intégration sociale ou une aide sociale financière visant à sa mise à l'emploi en entreprise ("Mesure 500"), une réflexion sera poursuivie. Celle-ci permettra notamment de voir quelles pourraient être les interférences entre l'application de cette mesure et celle du Programme ISP/CPAS.

2005 sera également l'occasion de faire un bilan concernant l'encodage et l'utilisation par les CPAS du RPE. En effet, fin 2005, les 19 CPAS devraient être connectés.

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2005

LD 19

FORMATION DES AGENTS D'INSERTION

Cadre juridique

Arrêté de l'Exécutif de la Région de Bruxelles-Capitale du 27.06.1991 (modifié par les Arrêtés du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 16.01.1997 et du 16.02.2000) en vue d'aider les chercheurs d'emploi à trouver ou retrouver du travail dans le cadre du dispositif coordonné d'insertion socioprofessionnelle.

Objectifs

La formation des agents d'insertion concerne les agents d'insertion du programme CPAS, ainsi que les conseillers du Service de Guidance RAE et les conseillers chargés de la mise en œuvre du programme de Recherche Active d'Emploi. Le cas échéant, d'autres agents d'insertion et conseillers pourraient être susceptibles de bénéficier de modules de formation. Le programme de formation est élaboré sur base de modules en fonction des demandes spécifiques des agents.

Principes généraux

En ce qui concerne les agents d'insertion CPAS, les objectifs visent à faciliter le travail des agents qui sont chargés de l'exécution du Programme CPAS. C'est ainsi que le Réseau est notamment un lieu d'échanges d'informations, tant en rapport avec la législation sociale ou du travail, qu'en ce qui concerne les nouvelles mesures relatives à la (ré)insertion socioprofessionnelle.

En ce qui concerne les conseillers du Service de Guidance RAE, les formations visent à préparer les agents à faire face à des situations spécifiques (par exemple: problèmes de toxicomanie, ...) ou à améliorer les conditions générales dans lesquelles s'inscrit leur travail (par exemple: formation à l'écoute, ...).

La coordination des conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de Recherche Active d'Emploi a pour objet de garantir aux clients l'utilisation d'une méthodologie identique au sein du Réseau, de faire connaître les activités des partenaires RAE le plus largement possible, d'assurer la formation des nouveaux conseillers RAE à la méthodologie utilisée, de gérer le planning des activités.

Cette mesure bénéficie du soutien du F.S.E. Objectif 3 de la RBC.

Encadrement administratif

L'ORBEM :

- le service Partenariat;
- le service de Guidance socioprofessionnelle;
- la coordination des partenaires du Réseau RAE.

Budget

Budget et dépenses pour l'année en cours

Inclus dans le partenariat

Dépenses au 31 décembre 2004

Inclus dans le partenariat

Evaluation

Quantitative

En 2004, 9 séances ont été organisées au sein du réseau des agents d'insertion des CPAS. Elles réunissaient entre 1 et 4 agents pour chacun des 19 CPAS.

Les conseillers chargés de la mise en œuvre des modules de Recherche active d'Emploi se sont réunis 10 fois alternant les séances méthodologiques et les séances de coordination. Un ou deux (engagement d'un deuxième conseiller RAE dans le cadre du CPP) représentant de chacun des ateliers (soit 18 partenaires) au moins a assisté à ces réunions de travail.

Qualitative

Dans l'ensemble, les agents d'insertion des CPAS tout comme les conseillers RAE sont plutôt satisfaits des séances organisées en 2004 et estiment que ces séances sont indispensables. Les objectifs et les thèmes abordés semblent répondre à leurs attentes. Diverses suggestions de thèmes à aborder ont été émises dans le but d'approfondir les méthodes sous différents angles de vue.

Les réunions du réseau des agents d'insertion des CPAS ont, entre autres, porté sur la présentation de techniques de travail ou de services spécifiques.

Les réunions organisées pour les conseillers RAE ont porté sur le Contrat de Projet Professionnel et sur les principes fondamentaux de l'outil. Enfin, une part des réunions a porté sur les modifications apportées à certains écrans de la base de données de l'ORBEM suite à la mise en œuvre du contrat de Projet Professionnel.

Perspectives 2005-2006

Suite à l'évaluation réalisée par les agents d'insertion des CPAS, différents thèmes ont été proposés qui sont tant de l'ordre d'informations spécifiques, ou concernant des renseignements sur des associations partenaires ou la présentation de nouveaux services de l'ORBEM, ou encore tout échange en relation avec leur pratique professionnelle.

Les conseillers RAE souhaitent poursuivre le travail d'échange des pratiques afin d'harmoniser et d'adapter les méthodologies aux publics.

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2005

LD 23

COORDINATION ET CONCERTATION DES OPERATEURS LOCAUX D'INSERTION

Cadre juridique

Arrêté de l'Exécutif de la Région de Bruxelles-Capitale du 27.06.1991 (modifié par l'Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 16.01.1997) en vue d'aider les demandeurs d'emploi à trouver ou retrouver du travail dans le cadre du dispositif coordonné d'insertion socioprofessionnelle.

Cet arrêté a été abrogé au 31 juillet 2004 et remplacé par l'ordonnance du 26 juin 2003 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale. Les modalités d'exécution de cette ordonnance sont contenues dans l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 15 avril 2004.

Cahier des charges du 25.09.1992 (modifié le 05.03.1998) relatif à la promotion des actions de coordination et de concertation locales dans le cadre de conventions de partenariat avec l'ORBEM.

Objectifs

Les actions de coordination et de concertation, en tant que mesures d'appui, visent à :

- mobiliser les différents partenaires locaux de l'emploi, de la formation, de l'insertion socioprofessionnelle et à les associer à la mise en œuvre coordonnée d'actions d'insertion socioprofessionnelle;
- mettre en évidence les besoins d'insertion de la population locale et les ressources d'intervention de la zone;
- déployer la pleine capacité des partenaires locaux en articulant leurs interventions afin de permettre aux personnes en difficulté d'insertion de définir un projet d'insertion socioprofessionnelle;
- relever les éléments perfectibles des mesures légales et des dispositifs institués en la matière, quant à leur adéquation par rapport aux besoins du public, afin d'en informer les instances d'avis.

Indirectement, ces actions visent à assurer le développement intégré des quartiers en crise du centre urbain et les articulations des actions d'insertion socioprofessionnelle avec les initiatives locales menées en matière de revitalisation de l'habitat et de la promotion de l'économie locale.

Principes généraux

Les actions de coordination et de concertation sont menées par 9 missions locales pour l'emploi et un partenaire coordinateur néerlandophone (OOTB) répartis sur 6 zones d'intervention couvrant la RBC : la *zone centrale* (regroupant les opérateurs de Bruxelles-Ville), la *zone sud* (Saint-Gilles, Forest et Uccle), la *zone ouest* (Anderlecht), la *zone nord-ouest* (Molenbeek, Berchem-Ste-Agathe, Ganshoren, Jette et Koekelberg), la *zone nord-est* (St-Josse, Schaerbeek et Evere) et la *zone sud-est* (Etterbeek, Ixelles, Woluwé-St-Pierre, Woluwé-St-Lambert, Auderghem et Watermael-Boitsfort).

Les partenaires coordinateurs 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 à l'ORBEM et le suivi par ce dernier de leur parcours d'insertion, de favoriser la communication à l'ORBEM des offres d'emploi et/ou de formation, d'animer et d'assurer le secrétariat de la commission de concertation de leur zone.

Cette mesure bénéficie du soutien du F.S.E. Objectif 3 de la Région de Bruxelles Capitale.

Encadrement administratif

L'ORBEM :

- le service Partenariat;
- les inspecteurs de projet.

Budget

Budget prévu pour l'année en cours

955 642,27 €

Dépenses au 31 décembre 2004

950 168,15 €

Evaluation

Quantitative

S'il s'est avéré difficile d'identifier quantitativement le profil du public accueilli (rapports d'activité et volume d'activité réalisés différents d'une mission locale à l'autre, rapports d'activité inégaux en matière de contenu) et de rendre compte, pour l'ensemble des missions locales, des dynamiques existantes dans chacune d'elles (multitude de projets, certains arrivant à leur terme ou faisant l'objet d'adaptations sur la base de nouvelles orientations, priorités ou modification institutionnelle), il a été cependant possible de dégager la nature des demandes formulées à l'accueil organisé par chacun des partenaires coordinateurs. Il faut remarquer que la généralisation de l'adhésion des partenaires coordinateurs au réseau des plates-formes pour l'emploi permettra de collecter les informations et de réaliser une évaluation quantitative de manière simplifiée et très systématique.

Par ailleurs, compte tenu des difficultés que cela engendre notamment pour l'évaluation de cette mesure, l'ORBEM a entrepris, en concertation avec les Missions locales, un travail d'harmonisation en établissant un canevas à respecter pour l'élaboration de leurs rapports d'activité annuels.

Des informations transmises par les partenaires coordinateurs, on constate que la nature des demandes ont trait, selon une ampleur relativement similaire à l'emploi ou recherche d'emploi (21%), à la (pré)formation (21%) et au suivi et orientation (20%). Viennent ensuite les demandes d'information (9%).

NATURE DES DEMANDES AUPRÈS DES PARTENAIRES COORDINATEURS - %

| Nature des demandes | % |
|--|----|
| Emploi (ou recherche d'emploi) | 21 |
| (Pré-)formations | 21 |
| Suivi et orientation socioprofessionnelle et/ou psychosociale et/ou administrative | 20 |
| Demandes d'information (formation, clarification,...) | 9 |

Qualitative

Actions des partenaires coordinateurs

Bien que l'ensemble des missions locales investisse différemment le champ de l'insertion socioprofessionnelle et du développement local intégré, il existe une série d'actions communes à quasi l'ensemble des partenaires coordinateurs.

Ces actions communes sont constituées de :

- l'observation de la problématique d'insertion socioprofessionnelle telle qu'elle se pose dans la zone (identification des publics, besoins spécifiques et dispositifs existants dans chacune des zones)
En 2004, les missions locales constatent toutes sans exception, une augmentation significative du public accueilli et l'expliquent notamment par la mise en œuvre du plan "d'activation du comportement de recherche d'emploi" mis en place par l'ONEm en juillet 2004. La plupart des missions locales se sont vues contraintes de refuser de suivre toute une série de personnes parce qu'elles avaient atteint les limites de leurs capacités tant quantitatives que qualitatives, certaines allant même jusqu'à envisager de limiter l'accès à leurs services aux seuls habitants de la commune dans laquelle elles sont implantées...
Comme pour les exercices précédents, les constats suivants sont relevés pour quasi l'ensemble des zones :
 - importance du public présentant des problèmes de sous-qualification, médicaux, psychologiques et sociaux;
 - problématique du manque de places disponibles dans le cadre de l'accueil des enfants des demandeurs d'emploi inscrits entamant un parcours d'insertion qui constitue un obstacle à l'insertion des femmes principalement;
 - accroissement du public "primo-arrivant" et d'un public nouvellement régularisé - des pistes d'actions urgentes et adaptées à ce public devront être trouvées;
 - problème relatif à l'équivalence des diplômes. Les primo-arrivants qualifiés, ainsi que les nouveaux régularisés, dont le diplôme n'est pas reconnu en Belgique, renoncent à leur qualification et acceptent par nécessité de se positionner sur des emplois peu qualifiés dont ils renforcent la concurrence aux dépens du public non qualifié;
 - difficulté constante du public d'avoir accès aux formations qualifiantes due à un durcissement des conditions d'entrée en formation et au nombre de places trop restreint;
 - exigences sans cesse accrues et peu réalistes des employeurs.
- La proposition de projets finalisés d'actions d'insertion socioprofessionnelle avec les différents partenaires de la zone (mise au point de projets, développement de collaborations nouvelles visant également une meilleure articulation des actions entre elles et le développement de filières d'insertion socioprofessionnelle). Durant l'année 2004, une série de projets d'actions d'insertion et de filières ont ainsi été conçus et mis en œuvre (par exemple, la filière d'insertion visant la formation de caristes aides-magasinières en vue de l'ouverture du magasin IKEA à Anderlecht) tandis que plusieurs projets entamés se sont poursuivis principalement dans le cadre des PTP et des projets "Quartiers d'initiative".

- La promotion et la coordination d'actions locales d'insertion socioprofessionnelle articulant en synergie l'intervention des partenaires locaux en vue d'accroître l'efficacité des actions locales d'insertion et la qualité du suivi des publics dans leur parcours d'insertion.
- L'accueil et l'orientation de certains publics de la zone visés par les actions d'insertion socioprofessionnelle. A ce propos, différents types d'accueil sont réalisés (entre autres permanences, tables d'Emploi, ateliers CV, ateliers emploi,...) tandis que sont également mis en place des modules de détermination professionnelle "généralistes" (décret COCOF) ainsi que des modules de détermination sur filière.
- Favoriser l'inscription comme demandeur d'emploi à l'ORBEM du public et le suivi par celui-ci de leur parcours d'insertion (au moment le plus pertinent dans la démarche d'insertion).
C'est en 1998, lors de la modification du cahier des charges des partenaires coordinateurs, qu'il leur a été reconnu une intervention directe en phase d'accueil du parcours d'insertion au bénéfice d'un public qui n'accède pas spontanément aux services de l'ORBEM ou qui n'est pas pris en charge par les CPAS. Cette mesure est relative à l'accueil et l'orientation des demandeurs d'emploi non inscrits (DENI) vers un parcours d'insertion.

Jusqu'en 2003, cette mesure bénéficiait en tant que telle du soutien du F.S.E. Objectif 3 de la RBC.

En 2004, il a été décidé d'englober cette mesure dans le cadre de l'accueil généraliste des Missions locales. En effet, les Missions locales ont eu, depuis leur création, pour mission de favoriser l'inscription comme demandeur d'emploi à l'ORBEM et de suivre ces demandeurs d'emploi dans leur parcours d'insertion. La mesure DENI n'avait donc pas de raison de faire l'objet d'une évaluation distincte tel que cela a été le cas pendant plusieurs années.

Au fur et à mesure de l'application de cette mesure, il s'est ainsi avéré, suite aux vérifications réalisées dans le système IBIS (base de données ORBEM), qu'en fait la majorité du public accueilli était inscrite. Cette constatation se vérifie encore pour l'année 2004.

Précédemment, le partenaire ne pouvait pas vérifier si la personne était déjà valablement inscrite ou non comme chercheur d'emploi.

La connexion de toutes les Missions locales au Réseau des plates-formes locales pour l'Emploi a modifié sensiblement les données de la problématique des "DENI". En effet, l'accès aux bases de données IBIS via le RPE permet de savoir immédiatement et de manière certaine si une personne prise en charge est ou non valablement inscrite comme chercheur d'emploi.

D'un point de vue quantitatif, les Missions locales déclarent avoir accueilli en tant que DENI, pour l'exercice 2004, 467 personnes (dont 14 ont déjà été accueillies durant les exercices 2001 et 2003). Suite à une interrogation du système IBIS, on remarque que, sur les 467 personnes accueillies, 265 sont inscrites comme chercheurs d'emploi (17 inscriptions figurent dans les grilles d'évaluation transmises par les Missions locales).

Les problématiques des DENI, mises en évidence par les Missions locales, sont la méconnaissance quasi totale du monde du travail, de ses attentes ainsi que du réseau ISP. Préoccupé par ses difficultés (administratives, psychologiques, familiales, médicales, ...), ce public s'est isolé et a perdu pied avec les réalités professionnelles (qualification nécessaire en vue d'une recherche d'emploi, organisation de la garde de l'enfant,...).

De manière générale, on retrouve notamment parmi eux: des étudiants qui, au sortir des études, ne sont pas informés des démarches administratives à effectuer pour l'obtention des allocations d'attente; des chercheurs d'emploi qui ont introduit un recours contre une décision de refus de séjour; des personnes bénéficiant du statut d'invalidé et souhaitant

repandre contact avec un service d'insertion en vue d'élaborer un projet professionnel; des candidats présentant des problématiques psychologiques lourdes.

- Favoriser la communication à l'ORBEM des offres d'emploi et d'emploi/formation dont les différents partenaires opérateurs ont connaissance. Outre des initiatives particulières comme par exemple le service "Club Emploi" de la zone Nord-Est, la mise en place du Service bruxellois aux Employeurs (SBE) à l'ORBEM en partenariat avec les missions locales devrait permettre entre autres d'assurer cette communication de manière tout à fait systématique.
- L'information et la concertation des opérateurs (via notamment l'animation de la Commission de Concertation,...)

Partenariat

L'année 2004 a été particulièrement marquée par:

- d'une part, le renforcement et l'accroissement des collaborations:
 - De nombreuses réunions de réflexion ont eu lieu tout au long de l'année 2004 avec les Missions locales et OOTB relatives à leur implication dans le cadre de la mise en œuvre du "Contrat de Projet Professionnel" (CPP). Ces réunions ont porté tant sur leur collaboration dans l'élaboration des CPP que sur la réalisation d'actions supplémentaires. A partir de l'inventaire des actions de l'ORBEM, une analyse a été réalisée pour parvenir à un langage commun et la traduction de toutes leurs actions ISP dans l'outil informatique IBIS. Ce dossier sera poursuivi en 2005.
 - Durant l'année 2004, s'est pleinement concrétisé le projet de prospection coordonnée des entreprises bruxelloises (SBE) dans le cadre des actions innovatrices financées au titre de l'article 6 du règlement relatif au Fonds social européen. Il est le fruit d'un partenariat actif entre les Missions Locales, l'OOTB et l'ORBEM, chacune des parties mettant notamment à disposition du projet des membres de son personnel.
 - Lors de l'exercice 2004, toutes les missions locales ont été connectées au Réseau des plates-formes locales pour l'Emploi.
 - Le projet JEEP (Jeunes, Enseignement, Emploi, tout un Programme,...) est un projet mené en partenariat entre l'ORBEM, la Communauté française et les 9 Missions locales. Ce projet a été mené en partenariat jusqu'au 31 juillet 2004, date à laquelle la Communauté française, et en conséquence l'ORBEM, a mis fin à son financement. Un redémarrage du projet est envisagé pour 2005.
 - Les collaborations avec la cellule SIDE, les cellules EQUAL,... ont perduré pendant l'exercice 2004.
- d'autre part par la structuration des relations:
 - si chaque projet mené en partenariat dispose d'une structure de suivi et d'évaluation (comité de suivi ou d'accompagnement), le Comité de coordination créé en 2003 et rassemblant les Missions locales, OOTB et l'ORBEM s'est réuni à plusieurs reprises en 2004. Né du souci de mener des partenariats cohérents, constructifs et toujours en évolution, ce Comité est considéré comme un organe stratégique commun. Il est chargé d'optimiser la coordination, la cohérence et la complémentarité des projets de partenariat mis en œuvre ou à entreprendre entre les Missions locales, OOTB et l'ORBEM, de (re)dynamiser les projets de partenariat existants, d'initier de nouveaux projets de partenariat et d'évaluer ces projets de partenariat. Lieu de rencontre, de discussion et d'avis, le Comité de coordination chapeaute de manière transversale les diverses instances (comités d'accompagnement, comités de suivi, groupes de travail particuliers...) instituées ou qu'il peut créer dans le cadre de nouveaux projets de partenariat spécifiques. Le Comité se réunit au minimum tous les 3 mois et est orchestré par une Présidence tournante de 6 mois de chacune des parties.

Perspectives 2005-2006

En exécution de la réglementation sur la gestion mixte du marché de l'emploi, un travail de réforme des cahiers des charges va être entrepris en collaboration avec les partenaires coordinateurs, voire même l'adoption d'une ordonnance relative à leur statut et leurs missions. Il intégrera les modifications dues notamment à l'adhésion et au RPE, au projet de prospection coordonnée des entreprises bruxelloises.

Articulation avec les Lignes Directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2005

LD 20

PARTENARIAT EN MATIERE D'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE

Cadre juridique

Arrêté de l'Exécutif de la Région de Bruxelles-Capitale du 27.06.1991, modifié par l'Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 16.01.1997 en vue d'aider les demandeurs d'emploi à trouver ou retrouver du travail dans le cadre du dispositif coordonné d'insertion socioprofessionnelle (ISP).

Cet arrêté a été abrogé au 31 juillet 2004 et remplacé par l'ordonnance du 26 juin 2003 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale. Les modalités d'exécution de cette ordonnance sont contenues dans l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 15 avril 2004.

Objectifs

Offrir aux demandeurs d'emploi peu qualifiés ou fragilisés une guidance, dans le cadre d'actions d'insertion socioprofessionnelle qui intègrent les phases d'accueil, de détermination du projet professionnel, de préformation, de formation qualifiante et de mise au travail.

Principes généraux

Les actions développées par les partenaires opérateurs d'insertion socioprofessionnelle font l'objet d'une concertation et d'une coordination par zone.

Elles sont menées dans le cadre des programmes régionaux d'insertion socioprofessionnelle qui précisent, selon les publics visés et le type d'actions entreprises, l'articulation des rapports entre les différents partenaires, les objectifs généraux des actions et les exigences minimales auxquelles celles-ci doivent répondre.

Différents types de partenaires :

- les CEFA (Communauté française) et CDBO (Communauté flamande) de la Région de Bruxelles-Capitale;
- les CPAS de la Région de Bruxelles-Capitale;
- les ASBL travaillant dans le champ de l'insertion socioprofessionnelle.

Encadrement administratif

L'ORBEM :

- le service Partenariat;
- les inspecteurs de projet;
- pour les CPAS, la coordination du réseau de leurs agents d'insertion (voir fiches descriptives pour plus d'information).

Budget

Budget prévu pour l'année en cours

4.973.500,00 € (en ce compris le programme d'insertion mené par les CPAS et le programme d'insertion par l'économique)

Dépenses au 31 décembre 2004

4.032.479,25 € (en ce compris le programme d'insertion mené par les CPAS et le programme d'insertion par l'économique)

Evaluation

Quantitative

Durant l'exercice 2004, 8.328 participants ont été suivis auprès d'un partenaire du dispositif d'insertion (hors programme d'insertion mené par les CPAS et programme d'insertion par l'économique). Par rapport à 2003, on constate une diminution du nombre de places occupées de l'ordre de 9,7% (soit 679 personnes).

Ces participants se répartissent comme suit:

- 5.493 participants au sein d'ASBL francophones de (pré)formation et/ou guidance (contre 6.090 en 2003);
- 1.366 participants au sein d'ASBL néerlandophones de (pré)formation et/ou guidance (1.508 en 2003);
- 1.469 participants au sein des CEFA/CDBO (1.409 en 2003).

PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DU PUBLIC PRIS EN CHARGE PAR LES ASBL/VZW D'INSERTION ET PAR LES CEFA/CDBO EN 2004

| | Asbl/VZW | | | CEFA/CDBO | | |
|-----------------------------|--------------|--------------|--------------|------------|------------|--------------|
| | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes | Total |
| Niveau d'études | | | | | | |
| Maximum sec. inf. | 2.119 | 2.281 | 4.400 | 881 | 491 | 1.372 |
| Ens. sec. sup. | 422 | 471 | 893 | 31 | 15 | 46 |
| Ens. supérieur | 109 | 120 | 229 | | | |
| Autres études | 576 | 656 | 1232 | 32 | 19 | 51 |
| Indéterminé | 77 | 28 | 105 | | | |
| Classes d'âge | | | | | | |
| < 25 ans | 1.054 | 970 | 2.024 | 944 | 525 | 1.469 |
| 25 - 45 ans | 2.027 | 2.314 | 4.341 | | | |
| > 45 ans | 215 | 271 | 486 | | | |
| Indéterminé | 7 | 1 | 8 | | | |
| Nationalité | | | | | | |
| Belge | 1.454 | 1.617 | 3.071 | 638 | 371 | 1.009 |
| UE | 211 | 225 | 436 | 85 | 44 | 129 |
| NUE | 1.635 | 1.713 | 3.348 | 220 | 110 | 330 |
| Indéterminé | 3 | 1 | 4 | 1 | | 1 |
| Durée d'inoccupation | | | | | | |
| < 6 mois | 758 | 763 | 1.521 | 65 | 37 | 102 |
| 6 - 12 mois | 477 | 450 | 927 | | | |
| 12 - 24 mois | 536 | 598 | 1.134 | 3 | 1 | 4 |
| > 24 mois | 763 | 1.108 | 1.871 | 1 | | 1 |
| Indéterminé | 769 | 637 | 1.406 | 875 | 487 | 1.362 |
| Total | 3.303 | 3.556 | 6.859 | 944 | 525 | 1.469 |

Le dispositif d'insertion socioprofessionnelle (ISP) mis en œuvre par ces 3 grandes familles de partenaires a concerné 49% de femmes et 51% d'hommes.

Le public est constitué de 42% de personnes âgées de moins de 25 ans et 51% âgées entre 25 ans et 45 ans. 7% du public est constitué de personnes ayant plus de 45 ans.

Le niveau d'études des participants correspond à 71% du public n'ayant pas le certificat d'études secondaires supérieures. 11% des participants ont un niveau d'études équivalent au CESS ou supérieur. 17% du public sont repris dans la catégorie "autres" ou "indéterminé".

En ce qui concerne les résultats affirmés, 11,5% du public sont, au terme de l'exercice 2004, repris dans la rubrique "emploi". Le public poursuivant l'action au terme de l'exercice 2004 est estimé à 38,5%. 10% du public sont repris dans la rubrique "formation" et 4% sont repris dans la rubrique "réorientation".

Enfin, on relèvera le problème récurrent depuis plus de 10 ans de l'inscription ou non en tant que demandeur d'emploi des jeunes participant à une formation dans un CEFA, des personnes détenues préparant leur réinsertion professionnelle ou encore des personnes en incapacité de travail temporaire qui envisagent, avec l'appui de leur médecin traitant, de reprendre une activité professionnelle adaptée. On serait tenté de penser que les personnes les plus "éloignées" du marché de l'emploi de par leur différence sont aussi celles qui ont le moins d'éléments facilitateurs de leur intégration socioprofessionnelle non seulement au niveau juridique mais aussi au niveau des offres de service égalitaire.

Qualitative

Les résultats qualitatifs des actions d'insertion socioprofessionnelle font l'objet de transmission de rapports d'évaluation par les partenaires.

De façon globale, que ce soit pour les actions d'insertion dans le cadre de préformations, de formations qualifiantes ou de programmes de guidance, les opérateurs relèvent tous l'augmentation de la précarité sociale du public. Ceci a pour conséquence la nécessité d'assurer un suivi psychosocial individuel et une guidance de plus en plus importants tout au long du parcours d'insertion, car les problématiques d'insertion sociale se cumulent, voire prennent le pas, sur l'insertion professionnelle.

En outre, ces actions concernent un nombre croissant de personnes infrascolarisées. Or les critères de sélection et d'inscription des préformations et des formations qualifiantes sont de plus en plus sévères, ce qui entraîne l'exclusion des plus démunis.

Dans certains secteurs, tels que l'aide aux personnes, les opérateurs constatent que l'offre de formation qualifiante est insuffisante, la situation étant aggravée par une multiplication de l'offre des préformations.

Ils relèvent également la durée très longue de certaines formations qualifiantes qui peut être source de difficultés pour un public placé dans une position économique et financière délicate.

Le nombre de primo-arrivants et de candidats réfugiés est en augmentation constante, ce qui engendre notamment une demande sans cesse croissante de cours d'alphabétisation et la nécessité d'adaptation de ces cours à leur situation particulière (initiation au français écrit et oral en vue d'une formation de base, qualifiante ou recherche de travail).

Enfin, les opérateurs relèvent en aval, pour ce public et plus généralement pour le public issu majoritairement d'une population immigrée, les problèmes de discrimination tant pour la recherche de stage qu'à l'embauche.

Perspectives 2005-2006

L'ordonnance du 26 juin 2003 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi en RBC et son arrêté d'exécution du 15 avril 2004 stipulent que les opérateurs en ISP doivent conclure une convention de partenariat avec l'ORBEM en exécution de programmes de partenariat pour pouvoir exercer leurs activités d'emploi en RBC.

Ces programmes de partenariat doivent définir:

- les activités concernées
- les objectifs opérationnels
- le public visé par les activités
- les méthodes utilisées
- les types d'opérateurs d'emploi
- les critères de sélection des projets de partenariat
- les critères et les conditions de financement
- les procédures d'appel à projets
- les modalités d'évaluation du programme
- les données à transmettre

Les programmes actuels restent d'application jusqu'à leur modification dans le cadre d'une réforme.

Pour réaliser cette réforme, il s'avère nécessaire de

- mesurer l'impact de l'évolution de la situation socio-économique de la Région de Bruxelles-Capitale depuis l'adoption des programmes initiaux sur les besoins en insertion socioprofessionnelle, que ce soit au niveau du public ou des actions, et de mettre en place des outils de détermination des besoins qui soient spécifiques au partenariat et qui permettent, de manière souple, d'adapter et d'orienter les actions des partenaires à ces besoins;
- mener un travail de définition des actions ainsi que l'utilisation d'un langage commun entre les services de l'ORBEM et des opérateurs externes dans le nouveau contexte de la mise en œuvre du Réseau des Plates-formes locales pour l'Emploi et du Contrat de Projet Professionnel;
- renforcer et de préciser les objectifs qualitatifs et quantitatifs actuellement flous des actions d'insertion ainsi que les critères d'évaluation des résultats de ces actions;
- d'adapter les critères de financements aux situations de terrain et aux spécificités de certains opérateurs.

Divers groupes de travail regroupant les services de l'ORBEM et des représentants des partenaires, seront mis sur pied pour réaliser ce travail de réforme. Ces groupes de travail seront soit constitués par thème (financement, définitions des actions...) soit par programme à élaborer. Ces programmes de partenariat devront être soumis à l'avis préalable de la Commission consultative Formation Emploi Enseignement ainsi que du "Brussels Nederlanstalg Comité voor Tewerkstelling en Opleiding (OOTB) avant d'être adoptés par le Gouvernement de la RBC sur avis du Comité de gestion de l'ORBEM et du Conseil économique et social de la RBC.

Articulation avec les Lignes Directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2005

LD 18 et 19

PARTENARIAT DANS LE CADRE D'UNE FILIERE D'INSERTION PAR L'ECONOMIQUE

Cadre juridique

Arrêté de l'Exécutif de la Région de Bruxelles-Capitale du 27.06.1991 (modifié par l'Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 16.01.1997) en vue d'aider les demandeurs d'emploi à trouver ou retrouver du travail dans le cadre du dispositif coordonné d'insertion socioprofessionnelle.

Cet arrêté a été abrogé au 31 juillet 2004 et remplacé par l'ordonnance du 26 juin 2003 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale. Les modalités d'exécution de cette ordonnance sont contenues dans l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 15 avril 2004.

Objectifs

L'objectif de la mesure est de promouvoir des filières adressées aux chercheurs d'emploi envisageant de créer un micro-projet d'activité économique susceptible de leur rendre une place dans le monde du travail (salarié ou indépendant).

Principes généraux

La filière proposée implique la préparation à la création et à la gestion d'entreprise, l'accompagnement dans les différentes démarches à effectuer, l'aide à la réalisation de l'étude de faisabilité. Elle inclut également l'orientation vers la création d'entreprise et le suivi après création avec une mise en relation des créateurs au niveau local européen.

La démarche pédagogique utilisée vise à favoriser l'autonomie dans les démarches entrepreneuriales sur base d'un accompagnement personnalisé fixant des objectifs clairement définis et accessibles quant à leur réalisation.

Quatre étapes composant le programme d'activités des filières d'insertion par l'économique ont été mises en œuvre durant l'exercice 2004 selon les modalités suivantes :

- Phase d'accueil, d'information et d'orientation des chercheurs d'emploi (entretiens individuels et séances d'information collectives);
- Sessions de préparation à l'exercice de l'activité d'indépendant : ces sessions préparent à la participation aux examens d'accès au Certificat de Gestion imposé depuis le 1^{er} janvier 1999. Il s'agit ici de sessions trimestrielles de séminaires.
- Encadrement des stagiaires candidats à l'activité d'indépendant : les participants ont bénéficié d'un accompagnement au niveau de :
 - la concrétisation de l'idée;
 - la réalisation de l'étude de faisabilité;
 - la constitution de démarches de demandes de crédit;
 - l'appui logistique.
- Suivi après démarrage de l'activité indépendante et information actualisée des anciens stagiaires.

Cette mesure bénéficie du soutien du F.S.E. Objectif 3 de la Région de Bruxelles-Capitale.

Encadrement administratif

L'ORBEM :

- le service Partenariat;
- les inspecteurs de projets.

Budget

Budget prévu pour l'année en cours

199 234,93 €

Dépenses au 31 décembre 2004

188.757,04 €

Evaluation

Quantitative

Durant l'exercice 2004, la filière d'insertion par l'économique a concerné 394 chercheurs d'emploi alors que le nombre de places ouvertes relatif à l'accompagnement des chercheurs d'emploi dans le cadre de cette filière s'élève à 302 places.

CHERCHEURS D'EMPLOI BÉNÉFICIAIRES EN 2004 SELON LA CLASSE D'ÂGE ET LE SEXE

| Classe d'âge | Hommes | Femmes | Total |
|---------------|------------|------------|------------|
| < 25 ans | 63 | 24 | 87 |
| 25 - 45 ans | 179 | 82 | 261 |
| > 45 ans | 33 | 12 | 46 |
| Totaal | 275 | 119 | 394 |

Le public suivi dans le cadre de la filière d'insertion par l'économique en 2004 présente les caractéristiques suivantes :

- 98% du public ne possèdent pas de certificat d'études secondaires supérieures tandis que 2% du public disposent d'un titre égal ou supérieur au certificat d'études secondaires supérieures;
- 65% du public sont repris comme étant chômeur complet indemnisé, 19% émargent au CPAS;
- 70% sont des hommes, et donc 30% sont des femmes;
- 66% du public ont entre 25 et 45 ans, 22% du public étant âgés de moins de 25 ans.

Au 31 décembre 2004, les 36% de bénéficiaires pour lesquels les résultats sont connus se répartissent de la façon suivante :

- 4% dans la catégorie "emploi indépendant": surtout les secteurs immobiliers (36%), de la construction (29%), de services collectifs, sociaux (14%), de l'horeca (14%);
- 10% se retrouvent dans la catégorie "emploi salarié";
- 10% ont arrêté l'action;
- 12% poursuivent la mesure.

Qualitative

Sur l'exercice 2004, il s'est avéré que la phase de premier accueil, en amont de l'information et avant l'inscription, occupe une place de plus en plus importante sur l'ensemble des activités des filières. De nombreux chercheurs d'emploi s'adressent aux ASBL pour avoir des informations sur les activités de celles-ci ou pour avoir un conseil sur un projet existant.

Les partenaires relèvent que la motivation principale des personnes entrant dans la filière, est de pouvoir créer leur propre emploi ou obtenir un emploi revalorisé grâce à l'acquisition de connaissances et au diplôme obtenu. La motivation des candidats à vouloir créer leur propre entreprise s'explique parfois par un besoin purement économique (volonté de sortir du chômage) parfois par la volonté de retrouver une place dans le circuit socio-économique et la société en général.

Ils constatent également que le choix des projets (multiples et variés) ne s'inscrit pas toujours dans une logique de gestion de projet reposant sur l'opportunité économique d'un secteur porteur ou sur la capitalisation d'expérience. En effet, de nombreux projets s'inscrivent dans des secteurs souvent saturés (horeca, commerces divers,...) et pour lesquels, seule une réflexion marketing poussée et des moyens financiers (dont ne dispose pas la plupart des candidats) permettraient de se différencier. Les filières entament alors une réflexion avec la personne pour essayer de faire évoluer son projet.

Les freins à la concrétisation de ces projets sont de manière générale une mauvaise maîtrise du français ou des compétences (trop) limitées des candidats, le manque de valeur ajoutée des projets, le bagage culturel réduit des stagiaires, le manque de réseau de relations indispensables à tout créateur d'entreprise et un accès au financement difficile voire impossible vu le contexte d'endettement dans lequel se trouve la personne.

Est également relevée comme constituant un frein à la création d'entreprise, l'obligation légale en matière d'accès à la profession via le certificat de gestion. En effet, les candidats se montrent souvent impatients et pressés de changer leur situation professionnelle de sorte qu'une fois confrontés aux réalités et aux contraintes, ils sont démotivés et finissent par décrocher.

L'existence des filières d'insertion apparaît comme étant particulièrement pertinente dans le cadre de la préparation à l'examen du jury des classes moyennes, celle-ci répondant aux attentes de nombreux candidats, qui peuvent ainsi obtenir rapidement leur accès à la gestion d'entreprise et voir évoluer leur situation.

La filière s'adressant aux détenus est particulièrement intéressante, en ce que ce public spécifique connaît de grandes difficultés d'intégration dans le marché de l'emploi compte tenu de la généralisation de l'exigence par les employeurs du certificat de bonnes vie et mœurs. L'accompagnement à la gestion d'entreprise est dispensé en prison et est destiné aux chercheurs d'emploi (le système carcéral connaissant une diversité de législation permettant aux détenus de se réinsérer sur le marché de l'emploi: liberté conditionnelle, bracelet magnétique,...

En 2004, a été élaboré un nouveau modèle de grilles d'évaluation en concertation avec le Service FSE, l'Observatoire bruxellois du Marché du Travail et des Qualifications et les partenaires concernés en vue, notamment, de répondre au mieux au canevas d'indicateurs communiqué par le Service FSE.

Perspectives 2005-2006

Une réflexion sera entamée concernant la connexion des filières d'insertion par l'économique au Réseau des Plates-formes locales pour l'Emploi (RPE).

Articulation avec les Lignes Directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2005-2008

LD 19

PLATES-FORMES LOCALES POUR L'EMPLOI

Cadre juridique

Arrêté de l'Exécutif de la Région de Bruxelles-Capitale du 27.06.1991 (modifié par l'Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 16.01.1997) en vue d'aider les demandeurs d'emploi à trouver ou retrouver du travail dans le cadre du dispositif coordonné d'insertion socioprofessionnelle.

Objectifs

Le dispositif du réseau des plates-formes locales pour l'emploi (RPE) vise à rapprocher des utilisateurs (chercheurs 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 de la part de l'ORBEM et des partenaires membres du réseau.

C'est ainsi que la mesure a pour objectifs d'ouvrir les bases de données de l'ORBEM à ses partenaires membres du réseau, de promouvoir 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.

Le RPE a également pour objectif d'accroître la visibilité du parcours d'insertion, de faciliter l'accès aux offres d'emploi et aux services spécialisés offerts par les divers intervenants, de simplifier et de réduire le poids du travail administratif occasionné par les divers rapports et bilans auxquels ces acteurs sont soumis dans le cadre du financement qu'ils perçoivent.

Principes généraux

Partant du principe que des acteurs très différents relevant de pouvoirs institutionnels différents oeuvrent, chacun en ce qui le concerne, dans le champ de l'emploi et de l'insertion socioprofessionnelle, il y a lieu, dans une perspective d'efficacité, de développer des synergies notamment via un réseau coordonné entre tous ces acteurs.

Dans la perspective de la mise en œuvre de ce réseau, il y a un intérêt majeur à ce que les différentes actions organisées par les acteurs locaux susmentionnés, soient articulées au sein d'une plate-forme pour l'emploi. La coordination de celle-ci sera assurée au niveau régional.

Le modèle de fonctionnement s'élaborera sur base du modèle de partenariat qui organise actuellement différentes actions comme, par exemple, le réseau de recherche active d'emploi ou l'insertion par les CPAS. La nouveauté réside dans le gain d'efficacité et l'instauration des complémentarités d'actions que l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication permettra aux membres du réseau. Ce modèle de fonctionnement est formalisé par des conventions d'adhésion au réseau dont le contenu est adapté selon le type d'opérateurs concernés.

Le pilotage du réseau est assuré par le comité de suivi réunissant les services de l'ORBEM et les partenaires membres du réseau au niveau des grandes orientations à mettre en œuvre tandis que les aspects liés au contenu qualitatif sont pris en charge par les comités d'accompagnement thématiques ORBEM/partenaires.

Cette mesure bénéficie du soutien du FSE objectif 3 de la RBC.

Organismes partenaires actuels:

- les 19 CPAS de la Région de Bruxelles-Capitale

- 18 asbl agréées de recherche active d'emploi
- 61 asbl agréées d'insertion socioprofessionnelle
- 6 centres d'enseignement à horaire réduit
- Bruxelles-Formation
- VDAB-RDBB

Encadrement administratif

L'ORBEM:

- le service gestion du réseau

Budget

Dépenses au 31 décembre 2004

1.656.291,92 €

Evaluation

La phase 3 d'extension vise l'ouverture du réseau à tous les RAE (18), tous les CPAS (19), aux Missions Locales (9), aux partenaires néerlandophones (13), au VDAB et à Bruxelles Formation ainsi qu'à l'ensemble des organismes de formation francophones (45).

En mars 2005, les 18 RAE, les 9 Missions locales, les 13 partenaires néerlandophones et le VDAB sont connectés au RPE. Sur les 19 CPAS, 18 sont connectés, le CPAS de Bruxelles Ville étant en cours de connexion.

Sur les 45 partenaires de formation francophones, 42 ont signé la convention d'adhésion au réseau, et sont soit connectés et travaillent donc dans le réseau, soit en cours de connexion. Bruxelles Formation a signé la convention d'adhésion au réseau en février 2005. Les développements informatiques et techniques sont en cours de réalisation.

Au niveau de l'effort de formation, 51 sessions de formation ont été organisées en 2004 pour les différents types d'utilisateurs.

Il y a actuellement 435 conseillers (tous types de partenariat confondus) actifs sur le réseau.

Perspectives 2005-2006

Terminer la phase 3 d'extension par la connexion des organismes de formation francophones restants et par l'entrée effective de Bruxelles Formation dans le réseau (échange des données prévu en septembre 2005).

Continuer la phase 4 de généralisation avec l'ouverture du réseau aux CEFA, aux opérateurs actifs dans la guidance de publics spécifiques et aux autres opérateurs potentiels tels que les ALE, etc.

Entamer la phase de consolidation par des programmes de coaching, de formation continue et de suivi quantitatif et qualitatif des activités au sein du réseau.

Améliorer les outils de communication par l'adaptation du site RPE aux nouveaux besoins exprimés et le lancement du journal du réseau 'La lettre RPE'.

**Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi
2005**

LD 20

ACCUEIL DES ENFANTS DES CHERCHEURS D'EMPLOI

Cadre juridique

Accord du 13.03.91 de l'Exécutif de la Région de Bruxelles-Capitale relatif à la création d'une Maison d'Enfants et à son préfinancement par l'ORBEM.
Constitution de l'asbl (parapublique) "Maison d'Enfants de l'ORBEM" en date du 17.10.91.

Objectifs

L'organisation de l'accueil des enfants de 0 à 3 ans de certains chercheurs d'emploi doit permettre à ceux-ci de réaliser les actions nécessaires dans le cadre de leur parcours d'insertion (recherche d'emploi, participation à un atelier de recherche active d'emploi organisé dans les bâtiments de l'ORBEM, début d'un nouvel emploi,...).

Principes généraux

Ouverte depuis 1992, la Maison d'Enfants de l'ORBEM permet aux chercheurs d'emploi d'échapper au cercle vicieux selon lequel pour pouvoir travailler il faut placer son enfant dans une structure d'accueil alors que, dans les faits, pour pouvoir inscrire son enfant sur une liste d'attente dans une structure d'accueil, il faut être en mesure de prouver l'existence d'un contrat de travail.

Aussi, des places d'accueil, en régime "crèche" (pour une période maximale de trois mois) ou en régime "halte-garderie", sont mises à disposition des chercheurs d'emploi confrontés au contexte, de plus en plus difficile, d'une pénurie en matière de structures d'accueil des enfants de 0 à 3 ans. Cette mise à disposition de places de structures d'accueil d'enfants vise à écarter les obstacles dans le parcours d'insertion des chercheurs d'emploi.

Le chercheur d'emploi bénéficie, lorsqu'il trouve un emploi, d'un accompagnement permettant une transition rapide vers les structures ordinaires d'accueil.

Cette mesure bénéficie du soutien du FSE Objectif 3 dans le cadre de la programmation de la RBC.

Depuis fin 2003, la Maison d'Enfants assure aussi la gestion de la mise à disposition d'un(e) puériculteur(trice) à temps plein et d'un(e) aide-ménager(e) mi-temps auprès des parents ayant eu des triplés ou plus (0-3 ans).

Encadrement administratif

Conseil d'Administration et Assemblée générale de l'asbl.
Service Partenariat de l'ORBEM.

Budget

Dépenses au 31 décembre 2004

969.218.12 €

Evaluation

Quantitative

En 2004, 324 nouveaux enfants ont été accueillis, dont 95 sous le régime crèche (29%), 207 sous le régime halte-garderie (64%) et 22 sous les deux régimes (7%). Par rapport à 2003, le nombre total d'enfants a légèrement augmenté (de 266 à 324), et ceci dans chacun des régimes. La moyenne du nombre de nouveaux enfants par semaine a également légèrement augmenté. La durée élevée des séjours en crèche, en raison notamment des listes d'attente dans les structures d'accueil classiques, témoigne de la difficulté persistante à trouver une place rapidement dans une autre structure d'accueil.

87 personnes ont fait appel au régime crèche. Près de 90% d'entre elles sont des femmes. En termes de classe d'âge, 13% des personnes ont moins de 25 ans; 63% ont entre 25 et 34 ans et 24% sont âgés de 35 à 45 ans. 43% sont de nationalité non européenne. 68% des personnes sont inoccupées depuis plus de 12 mois, 36% depuis plus de 24 mois. 44% ont une profession ouvrière, 22% ont une profession relevant de la catégorie des professions libérales, techniciens ou assimilés tandis que respectivement 26% et 8% relèvent des catégories relatives aux employés de bureau et aux fonctions commerciales.

179 demandeurs d'emploi ont fait appel à la halte-garderie. 92,2% sont des femmes. 24,0% des personnes ont moins de 25 ans.

Qualitative

74% des enfants inscrits en crèche sont restés plus de 3 mois. Dans tous les cas, les parents n'avaient pas trouvé d'autre solution de garde, ce qui témoigne de la difficulté persistante à trouver rapidement une place dans une autre structure d'accueil. Les modalités de fonctionnement de la Maison d'Enfants ont été revues en 2002 (instauration d'une liste d'attente permettant d'améliorer le travail d'accueil des parents et des enfants en dégageant les demandes réellement urgentes).

Afin de rendre à la halte-garderie sa raison d'être, un nombre de places plus élevé a été réservé aux chercheurs d'emploi effectuant des démarches en vue de (re)trouver un emploi. Enfin, on rappellera que le travail de sensibilisation des structures d'accueil ordinaires aux problèmes des demandeurs d'emploi doit sans cesse être poursuivi.

Perspectives 2005-2006

Ouverture en fin d'année 2005 d'une deuxième Maison d'Enfants dans le bâtiment situé à Molenbeek et acheté par la Société de Développement de la Région Bruxelloise (SDRB).

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2005

LD 18

PARTENARIAT POUR L'ACCUEIL DES ENFANTS DES CHERCHEURS D'EMPLOI

Cadre juridique

Arrêté de l'Exécutif de la Région de Bruxelles-Capitale du 27.06.1991, modifié par l'Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 16.01.1997 en vue d'aider les chercheurs d'emploi à trouver ou retrouver du travail.

Objectifs

L'organisation de l'accueil des enfants de 0 à 3 ans de certains chercheurs d'emploi doit permettre à ceux-ci de réaliser les actions nécessaires dans le cadre de leur parcours d'insertion (recherche d'emploi, participation à un atelier de recherche active d'emploi ou à un module d'insertion socioprofessionnelle,...).

Principes généraux

Le réseau comprend *quatorze crèches partenaires*. Sa mise en place en 1993 a reçu l'accord de l'ONE.

L'action du réseau permet aux chercheurs d'emploi d'échapper au cercle vicieux selon lequel pour participer à un module (atelier de recherche active d'emploi, insertion socioprofessionnelle,...), il faut placer son enfant dans une structure d'accueil alors que, dans les faits, pour pouvoir inscrire son enfant sur une liste d'attente dans une structure d'accueil, il faut être en mesure de prouver l'existence d'un contrat de travail.

Après le module, le chercheur d'emploi bénéficie, lorsqu'il trouve un emploi, d'un accompagnement permettant une transition rapide vers la Maison d'Enfants de l'ORBEM asbl.

Cette mesure bénéficie du soutien du FSE Objectif 3 de la RBC.

Encadrement administratif

L'ORBEM :

- le service Partenariat;
- la coordination du réseau à la Maison d'Enfants de l'ORBEM.

Budget

Budget prévu pour l'année en cours

650.922,14 €

Dépenses au 31 décembre 2004

644.634,00 €.

Evaluation

Quantitative

Durant l'exercice 2004, 185 enfants ont été accueillis par le réseau de crèches partenaires qui mettait, à la fin de l'année, 93 places à la disposition des chercheurs d'emploi s'inscrivant dans un parcours d'insertion. Par rapport à 2003, le nombre d'enfants inscrits en crèche affiche une progression de 8,2%.

174 chercheurs d'emploi ont eu recours au réseau des crèches partenaires. 93,7% étaient des femmes. 75% ont une nationalité extra-européenne. En termes de classe d'âge, 1% ont moins de 20 ans; 20% ont entre 20 et 25 ans; 59% sont âgés de 35 à 45 ans et 1% ont plus de 45 ans. Quant à la durée d'inactivité, 63% des chercheurs d'emploi sont inoccupés depuis plus d'un an, 26% depuis au moins 24 mois. Enfin, 48% ont une profession ouvrière, 22% relèvent de la catégorie des employés de bureau et également 22% ont une profession appartenant aux professions libérales, techniciens ou assimilés.

Qualitative

Mi-2004 une convention de partenariat a été conclue avec une crèche néerlandophone. A la suite de quoi le réseau comptait à nouveau 93 places.

Le nombre de demandes continue à augmenter. Cette progression mobilise en conséquence toujours une grande partie du temps de travail des coordinatrices, ce qui peut nuire à une gestion optimale des places partenaires au niveau du taux d'occupation ainsi que de la sélection et de l'accompagnement des chercheurs d'emploi.

Ensuite, à la fin de la formation, les parents se trouvent à nouveau sans solution de garde pour leur enfant, de sorte que la durée de l'aide accordée paraît trop courte, du moins pour les formations qualifiantes qui débouchent directement sur un emploi.

Enfin, en plus de l'aide concrète apportée aux chercheurs d'emploi, il faut encore observer que le travail du réseau contribue à sensibiliser les structures d'accueil ordinaires aux problématiques des chercheurs d'emploi.

Perspectives 2005-2006

Pas d'information particulière

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2005

LD 18

RECHERCHE DES SYNERGIES TRANSVERSALES POUR L'EMPLOI (PACTE TERRITORIAL POUR L'EMPLOI)

Cadre juridique

Lancement de l'idée de constitution de pactes territoriaux à l'initiative de l'Union Européenne en juillet 1996.

Désignation de Monsieur E. Courthéoux, Directeur général de l'ORBEM en tant que coordinateur du Pacte territorial par le Ministre de l'Emploi de la RBC.

Octroi d'une assistance technique pour la mise en œuvre d'un Pacte Territorial pour l'emploi par la Commission européenne.

Objectifs

Cette mesure vise à mobiliser les acteurs œuvrant dans le champ de l'emploi, à rechercher une cohérence dans les diverses politiques qui y sont développées, à favoriser la communication et la complémentarité entre ces acteurs et à avoir une meilleure connaissance des réalités socio-économiques bruxelloises et favoriser les échanges d'information.

Principes généraux

Cette mesure consiste en la mise en place d'une coordination dynamique entre une multitude de partenaires dans un souci de cohérence et d'optimisation de l'efficacité des mesures envisagées en faveur de l'emploi. Cette recherche s'inscrit dans la ligne des travaux du Pacte territorial pour l'emploi initié en 1998. Un nouveau plan d'action pour les années 2001-2006 a été adopté en mai 2001. Il s'articule autour de 6 axes: l'amélioration de la rencontre entre l'offre et la demande d'emploi (1 groupe de travail), le soutien au développement local et l'encadrement de l'économie sociale (2 groupes de travail), la stimulation des secteurs prometteurs de croissance et d'emploi (2 groupes de travail), l'encouragement à l'entrepreneuriat (1 groupe), la promotion de l'égalité des chances (2 groupes) et la visibilité des travaux (1 groupe).

Cette mesure bénéficie du soutien du F.S.E. Objectif 3 de la RBC.

Organismes partenaires de la mesure:

- Les initiateurs qui pilotent la mesure :
 - le Ministre de l'Emploi et de l'Economie du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale,
 - le Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale,
 - Bruxelles Formation,
 - le VDAB,
 - le Service Formation PME,
 - le Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale,
 - l'ORBEM
 - l'Office de Promotion du Tourisme,
 - le SRDU,
 - le Port de Bruxelles,

- la SDRB,
 - la SRIB,
 - le Téléport,
 - le Vizo.
- Ce partenariat s'est élargi en 2001 à trois nouveaux partenaires :
 - l'Association de la Ville et des Communes, Section communes,
 - l'Association de la Ville et des Communes, Section CPAS,
 - l'Observatoire bruxellois du Marché du Travail et des Qualifications.
 - Une série d'autres partenaires, parmi lesquels on peut citer :
 - FEDERGON,
 - le Centre pour l'Egalité des Chances et la Lutte contre le Racisme,
 - les 2 télévisions communautaires (Télé-Bruxelles et TV Brussel),
 - la Fébisp et OOTB.

En 2004, l'Agence Bruxelloise pour l'Entreprise (ABE) est venue rejoindre le partenariat du pacte.

Encadrement administratif

L'ORBEM: le service du Pacte territorial (deux agents, soit 1,8 ETP)

Budget

Budget prévu pour l'année en cours

119.500,00 €

Dépenses au 31 décembre 2004

88.549,08 €

Réalisations

- Poursuite de la mise en œuvre du plan d'action 2001-2006, via la poursuite des réunions des groupes thématiques principalement.
- A la demande du Ministre régional bruxellois de l'Emploi, une mission relative au programme d'initiative communautaire Equal a été confiée au pacte territorial pour l'emploi. Comme ce fut le cas en 2001, un groupe ad hoc, constitué des partenaires de la plénière élargi à d'autres partenaires bruxellois, s'est réuni à plusieurs reprises afin de faire émerger des partenariats de développement. Cette série de réunions a donné lieu à la rédaction d'un rapport.
- Entame d'une réflexion sur les nouveaux métiers de la ville suite à une demande de l'asbl *Formeville* de participation du pacte territorial pour l'emploi à son comité technique. Une mission d'inventaire des nouveaux métiers de la ville a été confiée conjointement à deux groupes de travail : le groupe 2 chargé de l'économie sociale et des services de proximité et le groupe 3 (économie locale). Deux partenaires du pacte se sont principalement impliqués dans cette démarche: l'Observatoire bruxellois du Marché du Travail et des Qualifications et le secrétariat régional au développement urbain. Face à l'ampleur de la tâche liée au répertoire de ces nouvelles fonctions urbaines, les partenaires se sont

adressés aux Ministres compétents en vue de demander un financement spécifique pour la réalisation de cette étude.

- Continuation de la mission de représentation du Pacte au sein de l'asbl *Bruxelles Ville région en Santé*, programme bruxellois des villes en santé de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS). La coordinatrice de cette asbl est venue présenter ce programme aux partenaires du pacte lors d'une séance plénière en mars, à la veille du 7^{ème} colloque des villes en santé organisé par l'OMS au Parlement bruxellois afin d'informer et de sensibiliser les partenaires à cette vision multidimensionnelle de la santé.
- La participation à différents colloques et séminaires. Participation au séminaire de management de la diversité pour le secteur des assurances.
- Gestion et mise à jour des informations sur le site Internet (www.pactbru.irisnet.be).
- Le suivi de la mise en œuvre de l'axe du Pacte social pour l'Emploi des Bruxellois consacré à la lutte contre la discrimination à l'embauche avec notamment l'encadrement de la réalisation d'une étude portant sur les phénomènes discriminatoires sur base de l'origine ethnique dans les processus de recrutement, réalisées par l'Université Libre de Bruxelles (ULB) et la Katholieke Universiteit Leuven (KUL). Sur proposition du Conseil économique et social, il a été convenu que la réalisation d'une étude consistant en un état des lieux de la situation des femmes sur le marché de l'emploi et l'analyse en profondeur de thématiques spécifiques soit confiée à l'Observatoire bruxellois du Marché du Travail et des Qualifications de l'ORBEM. Cette action est également inscrite dans ce volet du pacte social et encadrée par un groupe thématique du pacte comme comité d'accompagnement de l'étude.
- Toujours dans le cadre de cette mission confiée par les signataires du Pacte social pour l'Emploi des Bruxellois, les membres du pacte territorial pour l'emploi ont également encadré deux expériences pilotes en vue d'intégrer des populations d'origine étrangère (et plus spécifiquement des pays sub-sahariens) sur le marché du travail.

Perspectives 2005-2006

Poursuite de la mise en œuvre du plan d'action (continuation des travaux en groupe de travail).

Poursuite de la mise en œuvre de l'axe relatif à la lutte contre la discrimination à l'embauche du Pacte social pour l'Emploi des Bruxellois.

Poursuite de la participation au sein du comité technique de Bruxelles-ville Région en Santé. Refonte du site Internet www.pactbru.irisnet.be en site de type "portail" (possibilité de mettre en ligne les textes de référence des différents groupes de travail).

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2005

LD 20

LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION A L'EMBAUCHE

Cadre juridique

Lancement de l'idée de constitution de Pactes territoriaux à l'initiative de l'Union Européenne en juillet 1996

Désignation de Monsieur E. Courthéoux, Directeur général de l'ORBEM en tant que coordinateur du Pacte territorial par le Ministre de l'Emploi de la Région de Bruxelles-Capitale

Décision de l'assemblée plénière du Pacte territorial de mener des actions de sensibilisation à la lutte contre les discriminations ethniques à l'embauche en 1999

Objectifs

Cette mesure a pour but de valoriser les aptitudes et compétences des demandeurs d'emploi bruxellois, quelle que soit leur origine. Complémentairement, cette mesure vise à donner une information objective sur les mécanismes, intentionnels ou non, conduisant à des discriminations, préciser les effets positifs d'une politique d'embauche non discriminatoire du point de vue économique notamment, élaborer des actions concrètes et visibles en matière de non-discrimination, sans qu'il s'agisse de promouvoir une préférence en faveur de personnes d'origine étrangère. Il s'agit de favoriser une égalité d'accès à l'emploi et de rappeler que la discrimination basée sur l'origine ethnique des personnes ne relève pas de l'opinion mais du délit (sanctionné par la loi du 31.07.1981).

Principes généraux et actions

L'approche globale du Pacte Territorial pour l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale est de favoriser l'emploi. Toutefois, les objectifs dérivés sont multiples : augmentation de la capacité d'insertion socioprofessionnelle des chercheurs d'emploi, meilleure connaissance des réalités socio-économiques bruxelloises, adaptation aux nouvelles technologies,...

La campagne de sensibilisation du monde de l'entreprise, initiée dans le cadre du groupe de travail du Pacte territorial en Région de Bruxelles-Capitale consacré à la lutte contre la discrimination à l'embauche (groupe 7), s'est poursuivie en 2004 avec l'organisation d'un nouveau séminaire à l'attention cette fois du secteur des assurances intitulé "Le management de la diversité, un enjeu ethnique et culturel pour le secteur des assurances". A cette occasion, des employeurs "témoins" ont été invités à faire part de leurs expériences en matière de non-discrimination à l'embauche. Les participants ont ainsi l'occasion d'identifier les barrières qui, au sein des entreprises, empêchent une intégration efficace des personnes d'origine et/ou de culture différente et d'évoluer vers un management de la diversité dans la gestion des ressources humaines.

Par ailleurs, dans le cadre du Pacte social pour l'Emploi des Bruxellois, différentes actions ont été coordonnées par le groupe 7. Il s'agit:

- de l'étude sur la discrimination à l'embauche en Région de Bruxelles Capitale réalisée par l'ULB et la KUL et dont les résultats ont été communiqués au Pacte territorial pour l'emploi le 24 décembre 2004. Dans le cadre de cette étude, le groupe d'experts constitué s'est réuni à quatre reprises en 2004. Cette étude visait à faire le point sur l'évolution récente du phénomène discriminatoire et à mettre en évidence la problématique pour les populations d'origine différente récemment arrivées sur le marché du travail. En outre,

cette étude visait également à constituer un outil récurrent qui permettra ultérieurement un certain nombre de comparaisons;

- de campagnes de sensibilisation des travailleurs à la lutte contre la discrimination au sein de l'entreprise organisées en collaboration avec les organisations syndicales. Des séminaires de formation ont ainsi été organisés à l'attention des nouveaux délégués syndicaux de la FGTB élus aux élections sociales de mai 2004. Ces séminaires s'intègrent dans la formation de base des nouveaux délégués au cours de laquelle une journée est consacrée à la lutte contre la discrimination à l'embauche. Parmi les thèmes abordés, citons entre autres, les différentes formes de discrimination dans l'entreprise, les personnes touchées par ces discriminations, les causes des différentes discriminations et la manière de réagir, la situation à Bruxelles, données chiffrées de la discrimination et exemples illustrant les principes du "Management par la diversité",...;
- du suivi des réalisations du guichet d'information relatif à toutes les formes de discrimination, guichet mis en œuvre par l'ORBEM et le Centre pour l'Egalité des Chances et la Lutte contre le Racisme. On rappellera qu'un comité d'accompagnement réunissant les partenaires a été créé à cette fin;
- de la sensibilisation des intermédiaires du marché de l'emploi qui s'est poursuivie en 2004 avec les formations "Tous égaux face à l'embauche" à l'attention des conseillers emploi de l'ORBEM, formations réalisées par le Centre pour l'Egalité des Chances et la Lutte contre le Racisme;
- d'actions positives avec, d'une part, le projet "Banlieues Kinshasa Bruxelles" porté par le Centre de formation 2000 (CF2m) et l'association Brussels Afro Center (BAC) et, d'autre part, le projet "Guichet bruxellois d'accueil et d'accompagnement à l'emploi pour les communautés étrangères". Ces actions visent à favoriser l'accès au marché du travail des nouvelles communautés immigrées rencontrant des problèmes spécifiques en matière d'insertion socioprofessionnelle, comme les travailleurs originaires d'Afrique subsaharienne, particulièrement exposés aux phénomènes de discrimination à l'embauche. Le projet "Banlieues Kinshasa Bruxelles" porte plus précisément sur la mise à l'emploi de la communauté subsaharienne dans l'économie sociale à Bruxelles et la création de liens économiques Nord Sud dans le secteur du recyclage informatique. Quant au projet "Guichet bruxellois d'accueil et d'accompagnement à l'emploi pour les communautés étrangères" mené par la FAARE (Fédération des Associations africaines pour la recherche d'emploi, la formation et l'éducation permanente), il veut se situer en amont de toute une série de dispositifs et effectuer le travail de première ligne dans des communautés qui ont des problèmes de compréhension culturelle, de compréhension du paysage institutionnel belge;
- de la réalisation d'un film, d'une durée de 30 minutes et modulable selon l'utilisation qui en sera faite, par le GSARA sur la discrimination à l'embauche en Région de Bruxelles-Capitale. Il sera disponible pour l'ensemble des partenaires du Pacte territorial pour l'emploi et pour les écoles et centres de formation, ...

Cette mesure bénéficie du soutien du FSE objectif 3 de la Région de Bruxelles-Capitale.

Organismes partenaires de la mesure

- Office régional bruxellois de l'Emploi (ORBEM),
- Brussels Nederlandstalig Comité Voor Tewerkstelling en Opleiding (BNCTO),
- Bruxelles Formation,
- Cabinet du Ministre en charge de l'emploi, de l'économie de la Région de Bruxelles-Capitale,
- Centre pour l'Egalité des Chances et la Lutte contre le Racisme,
- Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale (CESRB),
- Direction de l'Egalité des Chances entre les Femmes et les Hommes au SPF Emploi, Travail, et Concertation sociale;

- Fédération bruxelloise pour l'Insertion socioprofessionnelle (Febisp),
- Fédération des Partenaires de l'Emploi (FEDERGON),
- Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale - Cellule emploi,
- Observatoire bruxellois du Marché du Travail et des Qualifications,
- Overleg Opleidings-en tewerkstellingsprojecten Brussel (OOTB),
- Secrétariat régional au Développement urbain (SRDU).

Encadrement administratif

L'ORBEM:
service du Pacte territorial.

Budget

Dépenses engagées dans le cadre de la lutte contre la discrimination à l'embauche
Budget 2004 : 63.327,07 €

Dépenses engagées dans le cadre du Pacte social pour l'Emploi des Bruxellois.

Réalisation de l'étude sur la discrimination à l'embauche en Région de Bruxelles-Capitale par l'association ULB /KUL.

Montant de la convention : 199.970,00 €

Budget 2004 : 170.449,42 €

Campagne de sensibilisation des travailleurs

Pour la FGTB :

Montant prévu par la convention : 30.000,00 €

Budget 2004 : 30.000,00 €

Actions positives

FAARE

Montant prévu par la convention : 40.000 €

Budget 2004 : 40.000 €

BAC

Montant prévu par la convention : 37.500 €

Budget 2004 : 37.500 €

CF2m

Montant prévu par la convention : 37.500 €

Budget 2004 : 37.500 €

GSARA

Budget 2004 : 8.906,40 €

Guichet

Budget 2004 : 17.165,22 €

Evaluation

Quantitative

Organisation par le Pacte territorial pour l'emploi et le Centre pour l'Egalité des Chances et la Lutte contre le Racisme d'un séminaire pour le secteur des assurances en collaboration avec l'organisation patronale du secteur, l'association Assuralia. Lors de ce séminaire organisé le 9 juin 2004, quelque 50 personnes (employeurs, responsables du personnel, membres du conseil d'entreprise ou de la délégation syndicale) ont été sensibilisées. Le compte-rendu du séminaire réalisé à la demande d'Assuralia a été communiqué dans la brochure Assur Info.

Les séances de formation de sensibilisation des intermédiaires du marché de l'emploi, à savoir les conseillers de l'ORBEM, ont également rassemblé quelque 50 personnes.

La campagne de sensibilisation des nouveaux délégués de la FGTB a donné lieu à 11 groupes de formation (8 francophones et 3 néerlandophones). Sur les 305 personnes contactées, quelque 140 personnes ont au final participé à cette campagne.

Sensibilisation des intermédiaires du marché de l'emploi : suite des formations intitulées "Tous égaux face à l'embauche" réalisées par le Centre pour l'Egalité des Chances et la Lutte contre le Racisme, à l'attention des conseillers emploi de l'ORBEM.

Le projet "Banlieues Kinshasa Bruxelles" a permis la mise à l'emploi de 10 personnes.

Participation active à différents débats et colloques: séminaire organisé par ECOTEC Research and Consulting à Berlin sur les "Actions locales pour l'emploi dans les grandes villes : la promotion de l'insertion socioprofessionnelle des immigrés et d'autres groupes d'origine étrangère" (07/2004); séminaire organisé par Randstad Belgium SA sur "La multiculturalité dans la ville : un atout économique" (10/2004); matinée d'échanges organisée par la Mission locale de Molenbeek-Saint Jean sur "L'emploi : La discrimination à l'embauche sur base de l'origine ethnique" (11/2004); colloque européen organisé par la Fondation pour la Solidarité sur "Partenariats, syndicats et ONG pour l'intégration des populations immigrées sur le marché du travail" (12/2004); émission "Profil sur Télé-Bruxelles avec une présentation des actions de lutte contre la discrimination à l'embauche menées en Région de Bruxelles-Capitale (11/2004).

Intervention/Participation à la réalisation d'une brochure pédagogique de la FGTB fédérale notamment consacrée à la problématique bruxelloise de la sensibilisation des travailleurs au cours de l'année 2004, et ayant comme fil conducteur la lutte contre la discrimination à l'embauche et sur le lieu du travail; d'un fascicule de la CSC destiné à servir de support à des formations de délégués, et pour accompagner ceux-ci dans leurs réflexions avec les travailleurs dans le cadre de la lutte contre la discrimination à l'embauche.

Qualitative

Les partenaires du groupe de travail du Pacte territorial pour l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale ont été sollicités par certains employeurs et par les organisations syndicales ayant participé aux séminaires de sensibilisation (ou parfois n'ayant pas participé) pour mener ou pour participer à un certain nombre d'actions relatives au management de la diversité. Certains employeurs ont en outre de leur propre initiative organisé en interne des débats et des discussions sur ces questions. Les demandes des entreprises se sont par ailleurs orientées dans plusieurs directions :

- l'organisation de séminaires de réflexion sur cette thématique en interne;
- une meilleure organisation de l'accueil dans l'entreprise des personnes d'origine étrangère;

- l'organisation, dans le chef de certaines entreprises ayant participé aux séminaires, de diverses formations en matière de management de la diversité, notamment données par le Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme ou d'autres partenaires à l'attention de leur personnel.

Les résultats de l'étude "Discriminations des étrangers et des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale" ont été présentés aux membres du groupe de travail en décembre 2004. Un colloque a été organisé en mars 2005 pour présenter les résultats. Il a rassemblé quelque 250 personnes.

Réalisation d'un film par la GSARA sur la discrimination à l'embauche en Région de Bruxelles-Capitale. Ce film est constitué d'une série de définitions de la discrimination et de témoignages qui racontent des situations de discrimination ethnique. Entre les définitions et les témoignages, on retrouve des séquences qui mettent en scène les principaux acteurs des situations discriminatoires.

Perspectives 2005-2006

Un séminaire du type management de la diversité sera organisé dans le courant de l'année 2005 avec l'entreprise Carrefour, du secteur de la grande distribution.

Intensification des actions de sensibilisation auprès des entreprises par l'embauche d'un(e) chargé (e) de mission supplémentaire.

Sensibilisation des travailleurs : cette campagne se poursuivra en 2005.

Actions positives : dans le cadre du Pacte social pour l'Emploi des Bruxellois, le groupe 7 de travail du Pacte territorial a constitué un comité d'accompagnement pour les projets "Banlieues Kinshasa - Bruxelles" et "Guichet d'accueil et d'accompagnement à l'emploi pour les communautés étrangères". Ce comité d'accompagnement correspond dans sa composition au groupe 7 de travail élargi aux organismes spécialisés comme le CIRE et le CBAI. Ce groupe continuera à se réunir en 2005 avec pour tâche d'assurer le suivi des deux projets.

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2005

LD 19

GUICHET D'INFORMATION SUR LA DISCRIMINATION A L'EMBAUCHE

Cadre juridique

Le Pacte social pour l'Emploi des Bruxellois signé en 2002 entre le Ministre bruxellois de l'Emploi, les représentants des travailleurs, des employeurs et des classes moyennes.

Loi du 25/02/03 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant le Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme.

Objectifs

La lutte contre la discrimination à l'embauche est un enjeu essentiel pour la Région de Bruxelles-Capitale. Les parties signataires du Pacte social pour l'Emploi des Bruxellois ont marqué leur volonté de proscrire tout acte de discrimination à l'embauche. Plusieurs mesures ont été prévues à cet effet. L'installation d'un guichet d'information est une de ces mesures. Il vise à informer spécifiquement les demandeurs d'emploi sur toutes les formes de discrimination à l'embauche.

Principes généraux

En principe, la loi indique que les demandeurs d'emploi doivent être traités de la même manière dans leur recrutement. Aussi, lorsque les critères de sélection manquent de justification objective et raisonnable, il peut y avoir un comportement de discrimination directe ou indirecte.

Dans le cadre des résolutions prises par le Pacte social pour l'Emploi des Bruxellois pour lutter contre la discrimination à l'embauche, l'ORBEM a ouvert, en collaboration avec le Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme, un service d'information spécialisé dans l'accueil, l'aide et l'accompagnement des personnes victimes de ces comportements.

Toute personne, employeur ou demandeur d'emploi, peut se renseigner sur la discrimination à l'embauche au guichet d'information.

Si un demandeur d'emploi pense avoir été victime d'une discrimination lors de son recrutement, le conseiller analyse la situation avec la personne pour la rendre objective. Elle détermine ensuite avec le demandeur d'emploi si les présomptions de discrimination sont établies et si la situation nécessite un suivi juridique. Dans ce cas, la victime rencontrera un juriste du Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme dont la tâche est d'apporter le soutien nécessaire pour, le cas échéant, obtenir réparation.

Encadrement administratif

L'ORBEM, en collaboration avec le Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme.

Budget

Budget prévu pour l'année 2004 :

25.000 €

Dépenses au 31 décembre 2004

17.165,22 € (dépenses relatives à la convention avec le Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme).

Evaluation

Quantitative

En 2004, outre les visites de personnes actives, étudiantes,..., 121 demandeurs d'emploi se sont adressés au guichet d'information. Comme en 2003, une majorité d'hommes a consulté ce service (61%) en 2004. Les questions relatives à la nationalité ou l'origine étrangère sont les plus fréquentes (40%) suivies par les demandes d'information générale (26%) et les questions relatives à l'âge (8%).

REPARTITION DES DEI PAR NIVEAU D'ETUDES, CLASSE D'AGE, NATIONALITE, DUREE D'INACTIVITE, MOTIF DE LA VISITE ET SEXE

| | Hommes | Femmes | Total |
|---|-----------|-----------|------------|
| Niveau d'études | | | |
| Tout au plus CEB | 3 | 1 | 4 |
| CESI (y inclus CQ4 et CQ5) | 8 | 7 | 15 |
| CESS (y inclus apprentissage réussi, CQ6 et CQ7) | 13 | 14 | 27 |
| Enseignement supérieur | 18 | 9 | 27 |
| Autres études | 32 | 16 | 48 |
| Classe d'âge | | | |
| < 25 ans | 6 | 6 | 12 |
| 25 - 45 ans | 55 | 26 | 81 |
| > 45 ans | 13 | 15 | 28 |
| Groupe de nationalités | | | |
| Belge | 45 | 28 | 73 |
| UE | 5 | 8 | 13 |
| NUE | 24 | 11 | 35 |
| Durée d'inactivité | | | |
| < 6 mois | 10 | 4 | 14 |
| 6 - 12 mois | 17 | 11 | 28 |
| 12 - 24 mois | 27 | 11 | 38 |
| > 24 mois | 20 | 21 | 41 |
| Motif de visite | | | |
| Information générale | 22 | 10 | 32 |
| Age | 6 | 4 | 10 |
| Santé physique et/ou mentale (dont handicap) | 4 | 3 | 7 |
| Convictions religieuses (ou philosophiques) | 2 | 5 | 7 |
| État civil | 0 | 5 | 5 |
| Genre (à ne pas confondre avec discrimination sexuelle) | 0 | 1 | 1 |
| Origine étrangère | 36 | 13 | 49 |
| Autre | 4 | 6 | 10 |
| Total | 74 | 47 | 121 |

Qualitative

Comme indiqué en 2003, on rappellera qu'une attention particulière doit être portée à deux groupes de chercheurs d'emploi plus fragiles: les femmes divorcées avec enfant(s) à charge et les chercheurs d'emploi hautement qualifiés relativement âgés venus d'Afrique

subsaharienne et n'ayant eu accès au marché de l'emploi que tout récemment. De même, le constat relatif à la protection des chercheurs d'emploi est toujours d'application en 2004. Pour rappel, cette protection n'englobe pas seulement la lutte contre la discrimination mais également la phase de l'annonce de la vacance d'emploi et de la sélection proprement dite. Cette phase est protégée par la convention collective n° 38. Il faudrait encourager les syndicats, représentants des travailleurs, à veiller à son application.

Par rapport à la première année de fonctionnement du guichet, on constate que le public comprend plus de chercheurs d'emploi peu ou pas qualifiés que précédemment et que la collaboration avec la juriste du Centre pour l'Egalité des Chances s'intensifie.

Perspectives pour 2005-2006

Poursuivre la diffusion de l'information relative à la mise en place de ce service.

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2005

LD 19

OBSERVATOIRE BRUXELLOIS DU MARCHE DU TRAVAIL ET DES QUALIFICATIONS

Cadre juridique

Service de l'ORBEM mis en place dans le cadre du DOCUP 1994/1999 Objectif 4 Région de Bruxelles-Capitale du FSE. Actuellement, l'Observatoire s'inscrit comme mesure du DOCUP 2000/2006 Objectif 3 de la Région de Bruxelles-Capitale.

Objectifs

L'Observatoire a pour objectif d'assister les structures et systèmes, notamment par la mise en place de dispositifs permettant d'anticiper les besoins en qualifications dans la Région et d'identifier de nouvelles compétences. Il a aussi pour mission d'analyser l'ensemble des phénomènes relatifs au marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale et de diffuser de l'information sur ce marché.

Principes généraux

L'Observatoire structure ses activités en fonction de demandes diverses d'acteurs socio-économiques, institutionnels ou politiques, qu'ils soient bruxellois, nationaux ou internationaux. Les réponses qu'il donne prennent la forme de publications ou d'interventions ponctuelles qui informent les acteurs concernés par le développement de la Région.

Dans ce cadre, l'Observatoire a comme tâches :

- d'analyser (et d'actualiser annuellement) l'évolution du contexte socio-économique de la Région et l'évolution parallèle du marché du travail;
- de produire des indicateurs, entre autres dans le cadre de la mise en œuvre des lignes directrices pour l'emploi et du Plan d'Action National;
- de récolter et de mettre à jour les besoins exprimés de qualification et d'expérience professionnelle ainsi que d'identifier les déséquilibres rencontrés ou exprimés sur des segments spécifiques du marché de l'emploi bruxellois;
- de participer au développement de systèmes de prévision des tendances de l'emploi et des besoins en qualifications, en rapport avec les nouvelles modalités de travail et les nouvelles formes d'organisation du travail.

Cette mesure bénéficie du soutien du F.S.E. Objectif 3 de la RBC.

Encadrement administratif

L'ORBEM.

Budget

Budget prévu pour l'année en cours

511.111 €

Dépenses au 31 décembre 2004

503.534 €

Evaluation

Quantitative

En 2004, l'Observatoire a réalisé diverses études dans le cadre de sa mission :

- "La situation des femmes sur le marché du travail". Cette étude, commanditée par le Conseil économique et social, a été publiée en mars 2004.
- "L'emploi touristique en Région de Bruxelles-Capitale : tourisme d'affaires et tourisme de loisirs" (avril 2004).
- "Analyse des fonctions critiques en Région de Bruxelles-Capitale en 2003" (juillet 2004).
- "Approche des difficultés de recrutement dans l'horeca bruxellois" (septembre 2004).

L'Observatoire a répondu à un grand nombre de demandes de diagnostic et d'analyse provenant d'acteurs économiques, sociaux, professionnels ou encore politiques, ainsi qu'à des questions émanant de la presse audiovisuelle et écrite. Si l'essentiel de ces demandes émanent d'instances régionales ou fédérales, l'Observatoire satisfait aussi à des demandes provenant des structures internationales. L'Observatoire participe également à de nombreux groupes de travail du Pacte territorial pour l'Emploi.

Qualitative

Par ailleurs, l'Observatoire participe à des réunions de groupes de travail sur l'emploi aux niveaux régional, fédéral, européen,... Ses membres participent à des séances d'informations, à des forums, colloques, ..., sur différentes questions concernant le marché de l'emploi et procèdent aussi à des exposés/conférences à la demande.

Ainsi, au niveau régional, l'Observatoire a notamment poursuivi sa participation active aux projets du Pacte territorial pour l'Emploi à Bruxelles au sein de 5 groupes de travail (Adéquation de l'offre et de la demande d'emploi, Tourisme et patrimoine, Discrimination à l'embauche, Economie sociale et locale, Visibilité des programmes européens et de la stratégie européenne pour l'emploi au sein de la Région).

L'Observatoire participe à la production et à la récolte de données sur les mesures d'aide à l'emploi en RBC, dans le cadre de la constitution de la banque de données communautaire (PMT - EUROSTAT).

Comme les années précédentes, l'Observatoire et l'experte ENIAC procèdent à la demande du Ministre de l'emploi à l'exercice de réactualisation/suivi du Plan d'Action Régional (national) pour l'Emploi dans le cadre de la Stratégie européenne pour l'emploi.

L'Observatoire collabore à l'élaboration des indicateurs des lignes directrices pour le Plan d'Action National pour l'emploi. Il est responsable de la production des indicateurs de la ligne directrice (LD) pour la Région de Bruxelles-Capitale.

Un accord de coopération relatif à la promotion de la mobilité interrégionale des chercheurs d'emploi a été conclu entre l'état fédéral, les régions et les communautés. L'Observatoire contribue à la réalisation "Plan d'action coordonné pour la périphérie bruxelloise".

L'Observatoire est également membre de la commission consultative et d'agrément des centres de validation de compétences.

Enfin, dans un souci de visibilité accrue, l'Observatoire réactualise régulièrement, en fonction de ses publications, son site Internet qui s'est enrichi de la mise en ligne de nombreuses statistiques concernant l'emploi et le chômage.

Perspectives 2005-2006

- Actualisation de l'analyse des fonctions critiques en 2004.
- Poursuite dans le cadre du Pacte Social des travaux relatifs au genre dans les thématiques emploi de proximité et impact de la politique régionale de l'emploi et de la formation en termes d'égalité des genres. Le deuxième volet concernant la politique d'emploi et de formation professionnelle doit paraître en 2005.
- Lancement du site portail tourisme et patrimoine dans le cadre du Pacte territorial pour l'Emploi coordonné par l'OPT.
- Participation à différents chantiers du Contrat pour l'Economie et l'Emploi.
- Actualisation de l'étude sur le poids socio-économique du Port de Bruxelles (en collaboration avec la Banque Nationale).
- Réalisation d'une étude sur le secteur agro-alimentaire en RBC.
- Il est prévu que le premier contrat de gestion de l'ORBEM voie le jour fin 2005. L'Observatoire sera associé à sa mise en œuvre.
- Suivi des actions entreprises en matière d'emploi au plan régional. Actuellement, cette tâche se réalise dans le cadre de plusieurs "schémas" de planification/programmation, à savoir le PRD, le PAN et le PAR, la programmation FSE Objectif 3, le PAN Inclusion.
- Poursuite du développement de statistiques intégrées via la finalisation du datawarehouse incluant les données du RPE, de l'outplacement, de l'extranet intérim, de la gestion mixte,....
- Travaillant à partir de l'outil de suivi individuel mis en place par l'ORBEM en mars 2004, à savoir le contrat de projet professionnel, l'Observatoire espère fournir une vue plus dynamique des interrelations entre les mesures proposées tant par l'ORBEM que par les institutions régionales agissant dans le champ de l'emploi.
- L'intégration des flux électroniques provenant de la Banque Carrefour dans le système IBIS devrait permettre le suivi des demandeurs d'emploi via des données administratives, plus fiables que sur base déclarative.
- 2005 s'annonce comme une année charnière au niveau du suivi des DE notamment dans le cadre de la suppression du pointage fin 2005 mais également via le contrat de projet professionnel.
- En collaboration avec le Conseil économique et social, et sous l'égide du Comité de concertation économique et sociale: mission de suivi/évaluation du Pacte Social.
- Finalisation du plan directeur (analyse préliminaire) pour la réalisation d'un outil d'information permanente sur le marché du travail (IMT) au niveau de la Région bruxelloise.
- Poursuite des travaux sur la mobilité entre la région et sa périphérie.

Il a été évalué que l'effectif de l'Observatoire était insuffisant pour répondre à la charge de travail actuelle. En conséquence de quoi des engagements sont prévus pour 2005.

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2005

LD 20

SERVICE D'INTERVENTION DIRECTE SUR L'EMPLOI (SIDE)

Cadre juridique

Service de l'ORBEM mis en œuvre en partenariat avec des organismes d'insertion socioprofessionnelle, avec le soutien de l'Union européenne.

Objectifs

Ce service vise à permettre à certaines personnes en situation d'exclusion d'accéder directement et rapidement à un emploi (postes de premières qualifications) dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

L'objectif de la démarche est de lever un maximum de freins à l'embauche (CV, Certificat de Bonne Vie et Mœurs, critères de nationalité, de genre ou de langue) et à lutter contre tout type de discrimination.

Principes généraux

Le SIDE développe une méthodologie originale centrée sur les besoins des entreprises et des employeurs. En analysant les besoins en main-d'œuvre de ces derniers, le SIDE réalise des profils de poste très détaillés (en termes de tâches, d'une part, et d'environnement de travail, de culture d'entreprise, d'autre part) permettant d'affiner la connaissance du chercheur d'emploi pour que ce dernier se positionne ensuite par rapport au poste de travail et à l'entreprise. Le rôle principal du SIDE est de faciliter la mise à l'emploi de publics discriminés sur le marché de l'emploi en agissant sur le marché (modifications des procédures de sélection classiques : CV, Certificat de Bonne Vie et Mœurs, entretien d'embauche).

La méthodologie SIDE est étudiée et adaptée en fonction de deux publics cibles :

- Les chercheurs d'emploi primo-arrivants sont des personnes étrangères en cours de régularisation ou régularisées, des candidats réfugiés recevables ou reconnus et des personnes étrangères inscrites dans le cadre du regroupement familial. Ceux-ci se caractérisent par une situation sociale et économique précaire. Ce projet s'inscrit dans le cadre de la programmation fédérale Objectif 3 du FSE et est coordonné depuis novembre 2001 par le centre pour l'Égalité des Chances.
- Les chercheurs d'emploi "infraqualifiés", c'est-à-dire qui possèdent au maximum un certificat de l'enseignement secondaire inférieur.
Cette cellule, fonctionnelle depuis septembre 2002, s'inscrit dans le cadre du Programme d'Initiative Communautaire Equal (francophone et germanophone).
Dans le cadre du partenariat Equal, deux accords de coopération transnationale (ACT), qui ont chacun pour objectif d'échanger des bonnes pratiques en matière d'insertion de publics discriminés, ont été contractualisés avec, d'une part, un partenariat français et, d'autre part, un partenariat franco-portugais.

Le service SIDE collabore avec un réseau de prescripteurs spécialisés dans la problématique des primo-arrivants et des personnes infraqualifiées.

Ces opérateurs se chargent en amont de réaliser des activités diverses telles que l'accueil, le premier bilan de compétences, la préformation et/ou la formation de ces publics.

En fonction de ce bilan et de critères spécifiés par SIDE en concertation avec ces prescripteurs qui déterminent l'employabilité directe du candidat, celui-ci est orienté vers le SIDE.

L'approche expérimentée agit moins sur la modification des attitudes du candidat à l'emploi (remotivation, redynamisation, optimisation des techniques de recherche) que sur le marché du travail en cernant de manière très concrète et nuancée les besoins des employeurs.

Organismes partenaires

Pour la cellule d'insertion des DE primo-arrivants, outre le Centre pour l'Egalité des Chances, coordinateur du projet (cofinancé par le programmation Objectif 3 fédérale), on compte:

- le service de guidance de l'ORBEM;
- 2 missions locales (Etterbeek et Forest);
- 6 ASBL d'insertion (Le Piment, le CBAI, le CIRE, Lire et Ecrire, COMPAS, TRACE).

Pour la cellule d'insertion des DE infraqualifiés, on compte:

- le service de guidance francophone de l'ORBEM;
- 2 missions locales (Etterbeek et Forest);
- 3 ASBL néerlandophones (Vormingscentrum Foyer, De Werklijn, NIVO Springplank).

Encadrement administratif

L'ORBEM.

Evaluation

Quantitative

Depuis le démarrage du SIDE, à savoir fin 2001 pour la cellule primo-arrivants et septembre 2002 pour les cellules EQUAL, le service a accueilli 343 candidats.

En 2004, la réalisation des actions du SIDE par rapport au public a concerné 114 nouveaux chercheurs d'emploi, la cellule destinée aux primo-arrivants a accueilli 55 nouveaux chercheurs d'emploi et la cellule EQUAL francophone, 59 nouveaux chercheurs d'emploi.

CHERCHEURS D'EMPLOI NOUVEAUX BÉNÉFICIAIRES EN 2004 SELON LA CELLULE, LA CLASSE D'ÂGE ET LE SEXE

| | Hommes | Femmes | Total |
|---------------------|---------------|---------------|--------------|
| Cellule | | | |
| Cellule primo | 29 | 26 | 55 |
| Cellule equal | 36 | 23 | 59 |
| Classe d'âge | | | |
| < 25 ans | 13 | 9 | 22 |
| 25 - 45 ans | 43 | 33 | 76 |
| > 45 ans | 9 | 7 | 16 |
| Total | 65 | 49 | 114 |

En ce qui concerne la répartition entre les hommes et les femmes, le SIDE a accueilli, tout au long de l'année 2004, 57% d'hommes et 43% de femmes.

Au niveau des classes d'âge, 19% des personnes concernées ont moins de 25 ans, 67% sont âgés entre 25 et 45 ans et 14% ont plus de 45 ans.

72% des nouveaux bénéficiaires sont de nationalité étrangère (4% de nationalité d'un pays membre de l'Union européenne et 68% de nationalité extra-européenne).

Un bénéficiaire du SIDE sur quatre est inactif depuis plus de deux ans tandis qu'un tiers des bénéficiaires présente une durée d'inactivité inférieure à six mois.

125 postes de travail ont fait l'objet d'un descriptif en 2004 auprès de 91 entreprises dont 25% sont des entreprises de moins de cinq travailleurs et 15% de plus de 50 travailleurs.

Plus de 60% de ces entreprises relèvent d'un des trois secteurs d'activité suivants : le commerce, l'horeca et la santé et l'action sociale.

38 contrats de travail ont été signés.

Qualitative

L'année civile 2004 a permis au SIDE d'expérimenter sa méthodologie sur un contexte économique bruxellois empreint de particularités qui n'ont pas toujours agi comme facteurs facilitants :

- l'économie se tertiarise et, par conséquent, le nombre de postes de travail faiblement qualifiés est relativement limité;
- l'offre d'emplois inférieure au nombre de chercheurs d'emplois a freiné le SIDE dans ses négociations avec les employeurs;
- le public cible d'origine multiculturelle diverse fait parfois l'objet de discriminations à l'embauche qui doivent être combattues par les consultants SIDE.

Le SIDE, considéré dans l'ensemble du réseau de partenariats, offre aux chercheurs d'emploi la possibilité de bénéficier d'un espace de prise de connaissance du marché de l'emploi bruxellois et de ses exigences.

Le SIDE fournit aux entreprises une assistance en matière de description de postes de travail d'exécution (analyse détaillée des tâches à effectuer) et de recrutement pour ces postes.

Le SIDE permet, au travers d'une description d'offre d'emploi, au DE de se positionner par rapport à l'offre proposée. Il remplit le rôle d'intermédiaire entre l'entreprise et le chercheur d'emploi.

Le SIDE offre également un soutien et un suivi tant au chercheur d'emploi qu'à l'employeur après la signature du contrat, il permet aux deux acteurs en place de bénéficier d'une période d'intégration.

Perspectives 2005-2006

Adaptation méthodologique, intégration du service dans l'entièreté du réseau ISP et articulation avec le Service bruxellois aux Employeurs (SBE) et les autres services de l'ORBEM.

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2005

LD 19

BRUSSELS OUTPLACEMENT

Cadre juridique

Arrêté de l'Exécutif de la Région de Bruxelles-Capitale du 04.07.1991
Convention Collective de Travail n° 51 du 10.02.1992

Objectifs

Permettre à un travailleur licencié ou menacé de licenciement de retrouver lui-même et le plus rapidement possible un emploi auprès d'un nouvel employeur ou de développer une activité professionnelle en tant qu'indépendant.

Principes généraux

Le bureau d'outplacement fournit un ou plusieurs des services et conseils suivants :

- un encadrement psychologique;
- l'établissement d'un bilan personnel;
- une aide à l'élaboration d'une campagne de recherche d'emplois et à sa mise en œuvre;
- une assistance en vue de la négociation de nouveaux contrats de travail;
- une assistance lors de l'intégration dans le nouveau milieu de travail;
- une aide logistique et administrative.

Encadrement administratif

L'ORBEM.

Budget

Budget prévu pour l'année en cours

Service self-supporting

Dépenses au 31 décembre 2004

Service self-supporting

Evaluation

Quantitative

Poursuite de l'outplacement collectif d'une durée de 2 ans du personnel de chez Pfizer : fin 2004, plus de 90% du personnel (ouvrier, employé et jeune cadre) ont trouvé une solution, et ce majoritairement en signant un nouveau contrat d'emploi.

Suite et fin de l'accompagnement du personnel de Diamant Boart : d'une part, du côté des ouvriers, près d'un sur deux a réorienté complètement sa vie professionnelle en suivant une formation qualifiante, un sur trois a réintégré directement la vie professionnelle; d'autre part,

du côté des employés, dont les 2/3 sont âgés de plus de 45 ans, ils ont tous atteint le résultat qu'ils escomptaient [travail (pour la majorité), formation ou projet de qualité de vie.

Fin 2004, Brussels Outplacement a été choisi pour assurer l'accompagnement du personnel de Philipp Morris Belgium (fermeture du site de Forest).

Dans le cadre de la convention collective de travail (CCT) 82 concernant les personnes licenciées de 45 ans et plus, 150 personnes émanant directement d'entreprises ou appartenant à la commission paritaire 218 ont continué ou entamé leur programme de reclassement professionnel.

TRAVAILLEURS BÉNÉFICIAIRES EN 2004 SELON LE NIVEAU D'ÉTUDES, LA CLASSE D'ÂGE, LE STATUT PROFESSIONNEL ET LE SEXE

| | Hommes | Femmes | Total |
|--|------------|------------|------------|
| Niveau d'études | | | |
| Tout au plus CEB | 13 | 13 | 26 |
| CESI (y inclus CQ4 et CQ5) | 20 | 12 | 32 |
| CESS (y inclus apprentissage réussi, CQ6 et CQ7) | 39 | 31 | 70 |
| Enseignement supérieur | 70 | 56 | 126 |
| Classe d'âge | | | |
| 18 - 34 ans | 24 | 12 | 36 |
| 35 - 44 ans | 43 | 32 | 75 |
| 45 - 65 ans | 75 | 68 | 143 |
| Statut professionnel | | | |
| Ouvrier | 45 | 16 | 57 |
| Employé | 67 | 67 | 150 |
| Cadre | 30 | 30 | 42 |
| Total | 142 | 112 | 254 |

Les deux tableaux ci-dessous fournissent quelques éléments de réflexion quant aux questions posées sur l'avenir des travailleurs âgés en Région bruxelloise.

RÉSULTATS AU TERME DE L'ACCOMPAGNEMENT (TOUS TYPES D'ACCOMPAGNEMENT CONFONDUS) SELON LA CLASSE D'ÂGE (EN %)

| | En formation | Recherche active | Projet qualité de vie | Au travail |
|----------------|--------------|------------------|-----------------------|------------|
| < 45 ans | 20 | 13 | 2 | 65 |
| 45 ans et plus | 19 | 9 | 7 | 65 |

PERSONNES AYANT RETROUVÉ UN EMPLOI : TEMPS MOYEN DE RECHERCHE D'EMPLOI SELON LA CLASSE D'ÂGE (EN %)

| Durée recherche | < de 45 ans | 45 ans et plus |
|-----------------|-------------|----------------|
| de 0 à 2 mois | 49 | 45 |
| de 3 à 6 mois | 44 | 40 |
| de 6 à 10 mois | 7 | 15 |

Qualitative

Les problèmes rencontrés par les participants en matière de recherche d'emploi sont de deux ordres. La notion juridique de "demandeur d'emploi" telle qu'indiquée par diverses

législations relatives aux programmes d'emploi ne prend pas en compte les demandeurs d'emploi en période de préavis non presté ou qui ont reçu une indemnité de départ.

Il est clair que cela aiderait certains à se reclasser plus rapidement. Il n'en reste pas moins vrai que cette facilité ne doit pas s'accompagner de mesures contraignantes et que la démarche de suivre ou non un outplacement doit rester un choix personnel et volontariste (cf. CCT 51).

Les employeurs de la Région de Bruxelles-Capitale semblent peu faire appel à la loi du 16 juillet 2004 permettant la création de cellules de reconversion. Il est vrai que les critères de reconnaissance ainsi que les procédures sont complexes. D'autre part, les données de cette nouvelle loi sont souvent sujettes à confusion avec celles de la CCT 82.

Perspectives 2005-2006

Outre les missions assurées dans le cadre de restructurations d'entreprises, le service poursuivra le travail d'accompagnement des travailleurs de plus de 45 ans.

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2005

LD 19 et 21

CENTRES DE REFERENCE PROFESSIONNELLE

Cadre juridique

La création de centres de référence professionnelle des métiers de l'économie urbaine est une des mesures phares du Pacte social pour l'Emploi des Bruxellois conclu le 11 juin 2002.

- Cahier des charges des Centres de référence adopté le 2 juillet 2003 par le Comité plénier du Comité bruxellois de concertation économique et social,
- Convention sectorielle ou inter-sectorielle conclue entre les interlocuteurs sociaux et le Ministre de l'emploi de la Région de Bruxelles-Capitale,
- Arrêté de l'exécutif du 12 mai 1987 - chapitre II, art.7 : "Les Centres créés sur l'initiative d'entreprises, de groupements d'entreprises ou d'associations à caractère public ou privé, peuvent être agréés comme centres de formation professionnelle (...)". L'art. 7 précise les conditions à réunir pour obtenir l'agrément.

Objectifs

La création d'un centre de référence est le résultat d'un partenariat entre les organismes publics d'emploi et de formation professionnelle et les secteurs de l'économie bruxelloise confrontés à des besoins de main-d'œuvre qualifiée. Les réseaux d'enseignement y sont également associés.

Principes généraux

Six domaines d'activités (ou familles de métiers) ont été reconnus par le Comité bruxellois de concertation économique et sociale comme prioritaires pour la création de centres de référence: l'industrie technologique, la construction, les technologies de l'information et de la communication, les métiers de la vente et du commerce de détail, le secteur des garages automobiles et le secteur des soins de santé.

En outre, le Contrat pour l'Economie et l'Emploi consacre un chantier au développement des centres de référence en prévoyant notamment la création de 5 centres de référence professionnelle durant la législature actuelle.

Les centres de référence visent à réunir dans un même espace un ensemble d'équipements de formation de pointe. Ils ont pour mission d'acquérir et de gérer ces infrastructures qui doivent servir à la fois à la formation initiale des jeunes en enseignement technique et professionnel, à la formation en alternance, à l'insertion professionnelle des chercheurs d'emploi, à la formation continuée des travailleurs, ainsi qu'à la formation de formateurs ou encore l'encadrement et la formation des tuteurs en entreprise. Les centres de référence ne se substituent pas aux opérateurs existants mais viennent renforcer l'offre de formation tant sur le plan qualitatif que quantitatif.

Ils ont également comme mission de réaliser des tests d'aptitudes professionnelles (screening), ainsi que la validation des compétences des demandeurs d'emploi et des travailleurs.

En tant que vitrines des métiers, les centres de référence assurent aussi la promotion sectorielle des métiers et des qualifications porteurs d'avenir...

Enfin, la dimension de veille technico-pédagogique est importante puisqu'elle vise l'observation de l'évolution des métiers et des qualifications dans les secteurs concernés ainsi que la recherche, l'innovation et le développement de nouveaux programmes de

formation en adéquation avec l'évolution technologique des processus de production de biens et de services.

Encadrement administratif

Avant d'être créé, un projet de centre de référence doit faire l'objet préalablement d'une décision du Comité bruxellois de concertation économique et social ainsi que de la conclusion d'un protocole sectoriel de mise en application, conclu entre le Ministre régional de l'emploi et les représentants du ou des secteurs concernés.

Une commission sectorielle créée en exécution du protocole sectoriel est chargée de suivre et d'accompagner son exécution.

En ce qui concerne leur forme juridique proprement dite, les centres de référence doivent être dotés d'une structure décisionnelle propre (par exemple, ASBL) impliquant des représentants du ou des secteurs concernés et des organismes d'emploi et de formation tout en associant, le cas échéant, les établissements scolaires.

Budget

Apports financiers équilibrés entre les pouvoirs publics et le(s) secteur(s) impliqué(s).

Evaluation

Le Centre de référence bilingue du secteur des fabrications métalliques et de l'industrie technologique à Bruxelles (IRISTECH +) a été créé en 2003 suite à la signature du protocole sectoriel le 2 décembre 2003. Ses activités ont démarré au début de l'année 2004.

En novembre 2004, IRISTECH + a intégré un nouveau pôle d'activité dans sa structure : le pôle automobile en collaboration avec l'entreprise VW Bruxelles qui se concentre sur deux techniques de pointe (l'électronique embarquée dans un véhicule automobile et l'assemblage par soudage laser dans l'industrie automobile) et qui est accessible prioritairement aux enseignants et étudiants de l'enseignement technique et professionnel de la Région bruxelloise (dernière année du 3^{ème} degré).

Perspectives 2005-2006

Pour 2005, d'autres centres de référence sont en gestation : le Centre de référence professionnelle bruxellois pour le secteur garage et carrosserie et le Centre de référence pour les TIC à Bruxelles.

Une phase préparatoire visant la création du Centre de référence TIC et consistant en une étude de faisabilité sera lancée dans le courant de l'année 2005.

La mise en œuvre du chantier consacré à cette thématique dans le contrat pour l'économie et l'emploi poursuivra le travail entamé.

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2005

LD 21, 23, 24

CREATION D'EMPLOIS PAR LE DEVELOPPEMENT DE QUARTIER

Cadre juridique

Arrêté de l'Exécutif de la Région de Bruxelles-Capitale du 27.06.1991 (modifié par l'Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 16.01.1997) en vue d'aider les demandeurs d'emploi à trouver ou retrouver du travail dans le cadre du dispositif coordonné d'insertion socioprofessionnelle.

Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale portant création d'une Délégation interministérielle régionale aux solidarités urbaines du 24.12.92 (modifié par l'Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 02.05.1996).

Création au 01.01.2001 de l'asbl para-publique "Secrétariat régional au Développement urbain" (SRDU) par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale.

Objectifs

Assister les instances politiques bruxelloises et leurs administrations à coordonner les politiques menées dans le cadre de la revitalisation urbaine et accompagner les opérateurs locaux (dont les communes et les asbl) dans la mise en oeuvre de ces programmes.

Suivre et encadrer les projets d'économie sociale et les initiatives locales de développement et d'emploi menés dans le cadre des programmes de revitalisation des quartiers.

Spécifiquement, dans le cadre de la programmation Objectif 3 de la Région, le SRDU a pour missions, d'une part, de développer l'emploi durable dans l'économie sociale, à la fois sur le plan quantitatif et qualitatif et, d'autre part, d'assurer la meilleure interface entre les collectivités locales et l'économie sociale.

Principes généraux

Dans le cadre de la programmation de l'Objectif 3 de la Région de Bruxelles Capitale en liaison avec celle de l'Objectif 2 FEDER, le SRDU est chargé de :

- suivre et encadrer les initiatives locales d'emploi mises en œuvre dans les quartiers;
- suivre et encadrer le rôle d'interface que les missions locales jouent entre les collectivités locales et les projets d'économie sociale;
- promouvoir et assurer la mise en valeur des projets pilotes d'économie sociale.

Le SRDU représente aussi la Région de Bruxelles-Capitale dans le réseau européen des villes et des régions de l'économie sociale.

Pour ce faire, outre l'élaboration de rapports ou avis sur les diverses thématiques, le SRDU:

- participe à divers comités d'accompagnement et groupes thématiques. Ainsi, il assure, entre autres, le pilotage du groupe de travail relatif à l'économie sociale et les services de proximité du Pacte territorial pour l'Emploi;
- fournit une assistance aux opérateurs locaux. Cette dernière se concrétise souvent par de l'information, par un apport méthodologique, une orientation vers les structures ou les interlocuteurs ad hoc, une mise en relation avec des partenaires associatifs, institutionnels ou privés.

Encadrement administratif

L'ORBEM :

- le service Partenariat;
- les inspecteurs de projet.

Budget

Budget prévu pour l'année en cours

117.081,60 € (pour les missions relevant de la programmation Objectif 3)

Dépenses au 31 décembre 2004

Données financières non disponibles à ce jour (30.06.05).

Evaluation

En 2004, le SRDU a produit, dans le cadre de sa participation (et/ou à son rôle d'animation) à des groupes de travail, divers documents ou avis relatifs à la thématique du logement et de l'emploi, des marchés publics et de l'économie sociale d'insertion, des services de proximité en économie sociale, des "nouveaux" métiers de la ville.

Lancés en 2003, la newsletter et le site web (développé avec la Direction Rénovation urbaine de l'Administration de l'Aménagement du territoire du Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale) permettent de diffuser l'information sur les différentes thématiques liées au développement urbain. En 2004, 6 newsletters ont été diffusées via le site. Outre la description de projets dans les secteurs de la mise à l'emploi et de l'insertion socioprofessionnelle menés dans le cadre de la revitalisation urbaine, le site héberge une base de données expliquant les différents dispositifs de mise à l'emploi applicables en Région de Bruxelles-Capitale (mise à jour régulière).

Suite à la présentation d'un projet de formation par l'asbl Formeville, -Institut des nouveaux métiers de la ville-, à l'assemblée plénière du Pacte territorial, fin 2003, l'assemblée a chargé le groupe 2, en collaboration avec le groupe 3 et l'Observatoire bruxellois du Marché du Travail, de faire un inventaire des fonctions apparaissant comme étant spécifiquement urbaines, d'en questionner le caractère nouveau, de quantifier l'emploi que représentent ces fonctions, d'identifier le type de statut et de contrat des travailleurs, d'identifier les sources de financement de ces emplois. Un premier état de la question a été restitué à l'assemblée plénière du Pacte territorial en juillet 2004.

Enfin, le SRDU a apporté un soutien à 19 opérateurs développant des projets d'économie sociale (6) et/ou d'économie locale et/ou de création d'activité économique et/ou d'innovation de formation et/ou de construction de réseaux à l'initiative du SRDU. 15 opérateurs sur 19 ont fait appel au SRDU pour un nouveau projet.

Perspectives 2005-2006

Le SRDU accompagnera très probablement un certain nombre d'initiatives développées dans le cadre de l'ordonnance relative aux entreprises d'insertion (EI) et aux initiatives locales de développement pour l'emploi (ILDE). La plate-forme de concertation de l'économie sociale, chargée de procéder entre autres à l'appel d'offres en vue de l'agrément des EI et des ILDE, s'est réunie pour la première fois en mai 2005.

Par ailleurs, le SRDU, dans le cadre du groupe 2 du Pacte territorial pour l'Emploi, collabore à la réalisation d'un inventaire des "nouveaux métiers" de la ville. Afin de mener cet

inventaire à son terme, l'Assemblée plénière du Pacte territorial a introduit une demande d'aide financière auprès du ministre régional de l'emploi.

Articulation avec les Lignes Directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2005

LD 19

AIDE A LA CREATION D'ACTIVITES ECONOMIQUES: CENTRES D'ENTREPRISES ET GUICHETS D'ECONOMIE LOCALE

Cadre juridique

Création des centres d'entreprises et des guichets d'économie locale (GEL) dans le cadre soit du programme d'initiative communautaire URBAN, soit de la programmation Objectif 2 FEDER de la Région de Bruxelles-Capitale.

Le centre d'entreprises EEBIC est né d'un partenariat entre la Région, la SDRB, l'ULB et le secteur privé.

Objectifs

Mise en œuvre dans le cadre de la programmation Objectif 2 de la Région, cette mesure vise à consolider la structure économique existante dans le périmètre d'éligibilité défini dans le cadre de la programmation de l'Objectif 2 ainsi qu'à assurer l'implantation et le développement de nouvelles entreprises:

- en proposant la fourniture de conseils de nature juridique, comptable, financière, fiscale ou autre vis-à-vis de toute personne manifestant le projet d'entreprendre une activité économique dans la zone, en réduisant les risques inhérents au lancement d'une entreprise,
- en créant des pôles d'activités économiques centrés sur des filières génératrices d'emplois locaux durables par le biais d'investissements dans des anciennes structures immobilières à l'abandon destinés à déployer un réseau d'incubateurs d'entreprises sur le périmètre défini,
- en stimulant la détection de projets locaux permettant de développer sur la zone un tissu économique de qualité, spécifique au milieu urbain dans lequel il s'intègre,
- en développant des foyers de professions artistiques et artisanales au sein de quartiers permettant entre autres des interventions créatives sur les espaces publics.

Principes généraux

La mesure se fonde sur la création de deux instruments: les centres d'entreprises et les guichets d'économie locale.

Le centre d'entreprises:

Les premiers consistent en la création d'espaces de bureaux et/ou d'ateliers mis à la disposition de jeunes entrepreneurs ou de professions artistiques en phase de démarrage pour des loyers modérés. Leur mission principale est l'accueil et le développement de projets en veillant à assurer une structure d'accompagnement, de guidance et de support administratif aux entreprises clientes, tant dans leur phase de création que dans leur phase de croissance.

Le guichet d'économie locale:

Les guichets d'économie locale sont des structures-relais pour l'ensemble d'un quartier. Ils ont pour objectif d'être une réelle interface entre le tissu local d'entreprises existantes ou

émergentes, et les diverses administrations intervenant lors du montage d'un projet d'entreprise (registre du commerce, administration de la TVA, administration fiscale, Société Régionale d'Investissement de Bruxelles, Fonds de Participation, Assurances...).

Localisés lorsque cela s'avère possible au sein du centre d'entreprises développé dans le quartier, les guichets d'économie locale apportent leur soutien aussi bien au niveau des possibilités d'installation d'un projet d'entreprise dans la zone que dans la maîtrise des législations et réglementations existantes en matière de primes et subsides octroyés aux entreprises au niveau régional. Ils étendent également leur action au niveau du suivi des projets, en s'assurant que le plan financier établi par le promoteur soit suffisamment stable pour lui permettre de se maintenir sur le marché et éventuellement à terme de se développer. Ils apportent également une aide à la recherche de moyens financiers lorsque cela s'avère nécessaire.

Les guichets d'économie locale ont en outre en charge la mise en réseau du tissu économique local, en créant des partenariats d'entreprises au niveau du quartier.

Organismes associés à la mise en oeuvre:

- Les administrations communales
- La SDRB
- La SRIB
- Le MRBC, AATL, Direction de la rénovation urbaine, service urbanisme
- Le MRBC, AEE, Direction de l'expansion économique, Direction de la recherche et innovation

Ces diverses institutions participent aux travaux du Pacte territorial pour l'Emploi de la Région dont ceux relatifs au développement de l'économie sociale et de l'économie locale.

Mise en réseau des centres d'entreprises:

Depuis 2002, la SDRB a reçu la mission d'animer le réseau des centres d'entreprises (actifs dans le cadre de cette mesure) afin d'y favoriser les échanges d'expériences positives et la recherche de solutions à des difficultés communes (fiscalité, droit du travail, méthodologie d'accompagnement).

Les réunions se succèdent à une cadence d'une dizaine par an. La SDRB y joue le rôle d'animateur, de coordinateur et de secrétaire, laissant aux directeurs des centres d'entreprises l'initiative des thèmes à aborder.

La SDRB dispose d'un subside annuel de 45.000,00 € pour la concrétisation de son rôle dans ce réseau.

Encadrement administratif

Centres d'entreprises:

Le Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale et la Société de Développement pour la Région de Bruxelles-Capitale (SDRB). Cette dernière organise la mise en réseau des centres d'entreprises.

Guichets d'économie locale:

Le Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale.

Budget

Budget prévu pour l'année en cours

Dépenses au 31 décembre 2004

Evaluation

Quantitative

Dans le cadre de la présente mesure soutenue par l'Objectif 2 du FEDER, **7 centres d'entreprises** (CE) sont actifs. Les premiers ont été implantés à partir de 1994 dans le cadre de la programmation URBAN I.

L'ancien Palais du Vin rebaptisé "Les Ateliers des Tanneurs", en cours de rénovation en 2004, est accessible au public depuis le début de l'année 2005 tandis que le centre d'entreprises La Lustrerie est accessible depuis fin 2004 (pas d'implantation d'entreprises en 2004).

On signalera encore que la plupart des centres d'entreprises opérationnels réalisent régulièrement des travaux d'aménagement afin d'agrandir, d'améliorer ou d'adapter les infrastructures existantes.

147 places supplémentaires ont été créées en 2004.

Le tableau ci-dessous fournit une vue synthétique du nombre d'entités économiques implantées dans les centres d'entreprises ainsi que du nombre d'emplois. Comme on pourra le constater, si généralement, le nombre d'entités économiques installées dans un centre d'entreprises augmente, le nombre d'emplois a quant à lui tendance à quelque peu diminuer. On remarquera le cas particulier du CE Dansaert dont la capacité d'accueil a vite été atteinte et qui voit l'emploi diminuer de 43% en un an.

| | CE Euclides | | CE Dansaert | | CE Molenbeek | | CE M-Village | | CE St-Gilles | | Total | |
|-----------------------------------|-------------|------------|-------------|------------|--------------|------------|--------------|------------|--------------|------------|-------|------------|
| | 2004 | Evol 03-04 | 2004 | Evol 03-04 | 2004 | Evol 03-04 | 2004 | Evol 03-04 | 2004 | Evol 03-04 | 2004 | Evol 03-04 |
| Nombre d'entités écon. installées | 24 | +4 | 34 | 0 | 16 | +7 | 45 | +6 | 2 | 0 | 121 | +13 |
| Nombre d'emplois dont: | 84 | +17 | 103 | -77 | 60 | +38 | 71 | -4 | 25 | +5 | 360 | -21 |
| <i>occupés par un homme</i> | 67 | - | 66 | - | 48 | / | 42 | - | 13 | - | 236 | - |
| <i>occupés par une femme</i> | 34 | - | 37 | - | 12 | / | 29 | - | 12 | - | 124 | - |

Source: SDRB

Depuis 2004, la SDRB dispose des secteurs d'activité des entités économiques installées. Le tableau ci-dessous indique que ce sont les secteurs liés aux TIC, aux services à caractère industriel ou technique et aux services aux entreprises qui sont les plus représentés.

SECTEURS REPRÉSENTÉS DANS LES CENTRES D'ENTREPRISE EN 2004

| Secteur | Molenbeek | St-Gilles | Dansaert | Euclides | M-Village | Total |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| Activités industrielles et artisanales | | | 9 | 5 | 1 | 15 |
| Production immatérielle | 1 | | 3 | | 1 | 5 |
| Activités commerciales | 1 | | | 4 | | 5 |
| Services aux entreprises | | | | | 10 | 17 |
| Consultance | 2 | | 5 | | | |
| Logistique | | | | | 1 | 1 |
| Finance - Invest | | | | | 2 | 2 |
| Economie sociale | | 1 | 2 | 3 | | 6 |
| Emploi - Formation - Insertion | 2 | | 3 | 3 | 1 | 9 |
| Services à caractère technique ou industriel | 3 | 1 | 11 | 2 | 5 | 22 |
| Hygiène | 1 | | | 3 | | 4 |
| Informatique - Nouvelles Technologies de l'information | 3 | | | | 19 | 22 |
| Construction | 3 | | | 3 | | 6 |
| Professions libérales | | | 1 | 1 | 3 | 5 |
| Santé | | | | | 2 | 2 |
| Total | 16 | 2 | 34 | 24 | 45 | 121 |

Source: SDRB

Pour information, on rappellera l'existence d'un huitième centre d'entreprises: EEBC. Né en 1992 du partenariat entre la SDRB, la Région, l'ULB et plusieurs entreprises privées issues du secteur bancaire ou industriel, EEBC est un centre européen d'entreprises et d'innovation. Il s'adresse aux petites entreprises bruxelloises, nouvelles ou déjà créées, qui souhaitent développer un projet innovant en Région bruxelloise. L'innovation peut se situer à différents niveaux -technologies, marketing, mode de gestion ou de production, ...- et doit procurer à l'entreprise un avantage compétitif durable. Le métier de base d'EEBC est l'incubation (en lien avec l'ULB), l'activité de centre d'entreprises étant une résultante de l'incubateur. EEBC propose des projets de financement dans le cadre du réseau des Business Angels. En 2004, EEBC comptait 32 entreprises totalisant 166 emplois (en 2003, on comptait 29 entreprises donnant de l'emploi à 166 personnes).

6 guichets d'économie locale (GEL) fonctionnent en Région bruxelloise. Implantés dans la zone Objectif 2, le plus généralement auprès d'un centre d'entreprises, l'ensemble de ces guichets a reçu 3.078 personnes en 2004 (pour 2.822 en 2003).

Qualitative (sur base du rapport d'exécution 2004)

De manière générale, le rapport d'exécution 2004 de la programmation Objectif 2 de la Région de Bruxelles-Capitale constate que les centres d'entreprises existants ont un taux d'occupation des places encourageant. Les travaux réalisés permettent d'ajuster au fur et à mesure la capacité d'accueil de ces centres.

Quant aux guichets d'économie locale, il indique que ces derniers sont pleinement opérationnels et répondent à une demande certaine. Il signale encore qu'il est difficile de se prononcer sur l'impact de ce type de guichet "sur le nombre d'activités mises en place et sur le caractère permanent des activités créées".

Le travail d'échange d'informations entre les GEL et la SRIB continue à se développer afin d'assurer une meilleure publicité des instruments d'ingénierie financière existant en Région bruxelloise.

Réalisations menées par le réseau des centres d'entreprises:

- A la demande des centres d'entreprises, différents aspects de la gestion d'un centre d'entreprises ont été étudiés parmi lesquels: la réalisation d'une étude concernant les aspects comptables et fiscaux des subsides alloués aux centres d'entreprises dans le cadre des fonds structurels européens; un échange de vues sur la méthodologie de l'accompagnement des petites entreprises et liens avec les guichets d'économie locale; le chiffrage et le reporting des centres d'entreprises,...;
- en matière de communication, le bureau "Dialogic" a présenté son programme de communication définitif le 10 février 2004. Ce programme comprend diverses actions dont l'une relative à la création d'un slogan, d'un logo et d'une ligne graphique, une autre à la réalisation de spots radio et télé, une autre encore à la création d'un site web, etc;
- le 9 mars 2004, la "Coach Academy" a démarré. Il s'agit d'un programme de formation qui s'adresse en première instance aux personnels des centres d'entreprises et des guichets d'économie locale chargés de l'accompagnement de petites entreprises débutantes mais auquel d'autres organisations bruxelloises poursuivant le même objectif peuvent également prendre part. La "Coach Academy" est une réalisation de la SDRB, avec le soutien du ministre de l'économie; elle bénéficie de la collaboration de l'ABE et du soutien de la Solvay Business School. Le programme comprenait 18 sessions de 3 à 4 heures, axées sur la pratique et organisées de manière interactive. 20 à 25 personnes en moyenne ont participé à un ou plusieurs modules;
- avec l'accord des centres d'entreprises, la SDRB a confié la réalisation d'une étude à l'asbl Febecoop relative à la viabilité d'une coopérative d'activités. Cette mission se terminera au 31/12/2005. Cette analyse devrait déterminer s'il faut transformer la structure actuelle Dansaert Emergences en Bruxelles Emergences ou s'il est préférable de créer une nouvelle structure. La SDRB a pris tous les contacts nécessaires afin de réussir au mieux l'instauration d'une coopérative d'activités à Bruxelles. Ces actions se sont déroulées en plein accord avec les directeurs des centres d'entreprises.

Perspectives

Des projets concrets communs seront mis sur pied dans le cadre du réseau des centres d'entreprises qu'il s'agisse de la mise en place d'une coopérative d'activités commune à tous les centres d'entreprises, d'une campagne d'information, de la poursuite des modules de formation organisés dans le cadre de la "Coach Academy", etc.

D'autres thématiques seront abordées: la réalisation d'une plate-forme intranet en vue de l'échange de données, la problématique de la déduction des recettes d'exploitation des factures introduites en justification des subsides de fonctionnement Objectif 2, la pérennisation des centres d'entreprises et plus encore des GEL après 2006 (fin de la période de programmation Objectif 2), ces derniers ne disposant pas de ressources propres.

En 2003, un projet de mise en place d'une coopérative orientée vers le public des femmes en vue de les aider à créer une activité économique voyait le jour à Anderlecht par le biais de l'asbl Mulieris. Cette dernière a effectivement été créée en juin 2004. La phase préparatoire au projet est prévue durant les premiers trimestres 2005 tandis que la phase opérationnelle devrait démarrer durant le dernier trimestre.

Le projet de création d'un centre des industries culturelles, géré par Pépibru, société anonyme créée par la SRIB, la SDRB et la firme Daoust Intérim est en cours de réalisation. Le bâtiment devrait être rénové en 2005-2006, dans le cadre de BELIRIS (accord entre l'Etat fédéral et la Région).

Par ailleurs, les deux nouveaux incubateurs prévus en 2004 n'ont pas encore été mis en chantier. Le projet ICAB, mis en œuvre par la VUB sur le site de l'Arsenal de la SDRB, concerne les NTIC. Le second appelé "Eurobiotec", dépendant du CERIA, orientera ses activités vers les nouvelles technologies en biotechnologie.

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2005

LD 19, 20, 21

FONDS D'AMORÇAGE, MICRO-CREDIT ET PRET SUBORDONNE

Cadre juridique

BRUSOC, filiale de la SRIB créée en 2001, a pour objet le soutien et la promotion de l'insertion professionnelle des personnes en décrochage socio-économique, du développement local et, plus globalement de l'économie sociale et locale, marchande et non-marchande.

Objectifs

Cette mesure vise à promouvoir l'utilisation d'autres incitants financiers que les subsides directs et l'accès au capital à risque dans le développement de projets de nature économique. Trois instruments ont été créés afin d'accompagner les indépendants, les petites entreprises et les projets d'économie sociale. Il s'agit du fonds d'amorçage permettant de financer les entreprises de petite taille qui se créent, s'installent ou tentent de se développer dans la zone Objectif 2, du micro-crédit à destination des populations à faible revenu de la zone n'ayant pas les capacités d'accéder au crédit classique pour monter un projet d'entreprise et enfin le prêt subordonné, soutien financier à toute société désireuse de développer un projet d'économie sociale ou solidaire.

Principes généraux

Le Fonds d'amorçage:

La création de cet outil permet de financer les PME et TPE qui se créent, s'installent ou tentent de se développer dans la zone Objectif 2, selon trois modalités d'intervention, à savoir: l'octroi de prêts, la participation au capital, ou sous une forme mixte.

Bénéficiant du soutien du FEDER Objectif 2 de la Région de Bruxelles-Capitale, cette action, ciblée territorialement, vise un public spécifique d'investisseurs développant des activités économiques de petite taille et pourvoyeuses de main-d'œuvre peu qualifiée. Les bénéficiaires sont plus précisément des chômeurs, personnes aidées financièrement par le CPAS, exclus du circuit du travail, personnes vivant dans la précarité, ..., souhaitant créer une TPE ou une PME dans le périmètre défini. L'intervention du fonds d'amorçage s'ajoutera aux fonds propres apportés par l'entrepreneur, ainsi qu'aux autres sources de financement en provenance de tiers bancaires.

Cette mesure se différencie du crédit classique par le montant des prêts accordés, les modalités de remboursement et par l'accompagnement et la guidance garantis au promoteur tout au long du démarrage de son projet.

Le micro-crédit:

Cet instrument vise à encourager le développement d'initiatives privées devant mener à l'embauche et l'insertion socioprofessionnelle ou la création d'emplois.

Le micro-crédit se définit comme l'instrument financier permettant à des personnes physiques en situation d'exclusion d'accéder à une autonomie économique en créant leur activité.

Il s'adresse à une population à faible niveau de revenu (chômeurs, bénéficiaires de l'aide sociale) dans le cadre d'un parcours de réinsertion.

Il accorde de faibles montants de prêts qui correspondent à la limite en-dessous de laquelle les institutions "traditionnelles" n'interviennent pas.

La mesure garantit l'engagement dans une démarche financièrement tenable couvrant les coûts du capital, les risques et les frais de gestion afin de pourvoir à la pérennité du montage et de pouvoir engendrer des effets multiplicateurs.

Le micro-crédit bénéficie d'un cofinancement du FEDER Objectif 2 de la Région de Bruxelles-Capitale.

Le prêt subordonné :

Le prêt subordonné concerne des projets d'économie sociale ou d'insertion développés dans le cadre d'une ASBL, d'une entreprise d'insertion ou encore d'une société commerciale poursuivant un objectif d'économie sociale ou solidaire. Les prêts consentis dans ce cadre présentent les mêmes conditions que le fonds d'amorçage. Il n'y a toutefois pas l'obligation territoriale liée à la localisation (programmation Objectif 2 de la Région).

Organismes associés à la mise en œuvre:

- la SRIB
- MRBC
- Guichets d'économie locale
- Centres d'entreprises
- Opérateurs économiques et sociaux locaux

Encadrement administratif

BRUSOC, filiale de la SRIB

Budget

Budget prévu pour l'année en cours

Dépenses au 31 décembre 2004

En 2004, le montant total investi est de 555.700,00 €, dont

- 299.000,00 € pour le fonds d'amorçage (soit 54%)
- 118.200,00 € au micro-crédit (soit 21%)
- 138.500,00 € pour des prêts subordonnés (soit 25%).

Evaluation

Quantitative

BRUSOC a reçu de nombreuses demandes d'intervention dans des projets d'économie sociale en 2004. Au niveau des montants investis en 2004, on remarquera que si, en 2003, 67% du montant total investi l'avait été via le fonds d'amorçage, en 2004, ce sont 54% du montant total qui le sont par ce biais. Au niveau du micro-crédit, on constate là aussi une différence relative entre 2003 et 2004: 9% du montant total 2003 ont été octroyés via le micro-crédit contre 21% en 2004.

Micro-crédit : 13 prêts ont été finalisés dans le cadre des missions déléguées par la Région relatives aux projets cofinancés par le FEDER Objectif 2. Ces 13 prêts représentent un investissement total de 118.200,00 € pour un montant de 39.500 € en 2003. Dix-huit prêts étaient opérationnels en 2004, soit 5 de plus qu'en 2003.

Fonds d'amorçage : après examen, 13 dossiers ont fait l'objet d'une intervention du fonds. Ces 13 prêts (dont un est combiné à une prise de participation en capital) représentent un investissement total de 299.000,00 € (contre 293.500,00 € en 2003). 22 prêts étaient opérationnels en 2004 (pour 17 en 2003).

Les gestionnaires de la programmation FEDER Objectif 2 évaluent à 50 le nombre d'emplois créés en 2004 pour les deux mesures combinées. Par ailleurs, 3 prêts accordés précédemment ont donné lieu à des remboursements anticipés en 2004 de la part des bénéficiaires: un remboursement est lié à la reprise des activités par une société plus importante et les deux autres à la délocalisation des activités en dehors de la zone Objectif 2. 4 bénéficiaires de prêts ont également cessé leurs activités.

Prêt subordonné : en 2004, 4 dossiers ont fait l'objet d'une intervention sous forme de prêt (2) ou de prise de participation au capital (2) pour un montant de 138.500,00 €.

NOMBRE D'ENTREPRISES CONCERNÉES EN 2003 ET EN 2004 SELON LE TYPE D'ACTIVITÉ, CHIFFRE D'AFFAIRES ET INTERVENTION DE BRUSOC EN 2004

| Types d'activités | Nombre d'entreprises concernées en 2003 | Nombre d'entreprises concernées en 2004 | Chiffre d'affaires 2004 | Intervention Brusoc en 2004 |
|--------------------|---|---|-------------------------|-----------------------------|
| Alimentaire | 6 | 7 | 575.000 | 375.410 |
| Artisanat | 2 | 2 | 90.000 | 62.400 |
| Arts et décoration | 5 | 3 | 644.000 | 72.210 |
| Bâtiment | 5 | 11 | 2.117.044 | 193.436 |
| Communication | 3 | 4 | 305.000 | 88.000 |
| Horeca | 0 | 3 | 25.000 | 35.500 |
| Quincaillerie | 1 | 1 | 27.097 | 12.394 |
| Optique | 1 | 2 | 60.000 | 34.500 |
| Informatique | 2 | 1 | 358.564 | 75.000 |
| Services | 6 | 9 | 158.800 | 208.134 |
| Social | 1 | 3 | 0 | 88.500 |
| Technologies | 1 | 1 | 180.000 | 55.000 |
| Textile | 0 | 2 | 0 | 61.500 |
| Total | 33 | 49 | 4.540.505 | 1.361.984 |

Source: rapport annuel 2004 Groupe SRIB

On remarquera que 2004 était la première année d'exploitation pour 21 entreprises. Par ailleurs, deux nouveaux centres d'entreprises (Pepibru et Les Ateliers des Tanneurs) sont aidés par Brusoc via un investissement dans le capital. Une entreprise d'insertion bénéficie du soutien de Brusoc. Enfin, il apparaît que plusieurs entreprises aidées par Brusoc en 2004 sont de nouvelles entreprises hébergées dans un centre d'entreprises de la Région.

Qualitative

Globalement, le fonds d'amorçage et le micro-crédit permettent à des personnes souhaitant s'installer comme indépendants de développer leur activité économique dans divers

secteurs. Ces entrepreneurs viennent renforcer le tissu économique bruxellois en participant à l'auto-crédation d'emplois et à la revitalisation de quartiers en difficultés.

La diversité des sources d'émergence des projets démontre l'intérêt pour ce type d'aide. En outre, l'accompagnement du promoteur de projet par Brusoc permet d'offrir un suivi adapté aux réalités socio-économiques du public ciblé par la mesure.

Une difficulté relevée par Brusoc est liée aux conclusions de l'audit de l'inspection des finances dans le cadre du contrôle de la Commission européenne quant à l'utilisation des fonds FEDER dans la programmation Objectif 2. En effet, la partie FEDER de la subvention allouée par la Région de Bruxelles-Capitale pour financer les frais de fonctionnement de Brusoc dans ses missions relatives à l'économie sociale ne peut être supérieure à 5%, ce qui est nettement insuffisant pour couvrir ces frais et s'est traduit dans les comptes 2004 par une perte exceptionnelle.

Perspectives

Consolidation de la collaboration avec les acteurs du développement local pour susciter les initiatives et poursuite du soutien personnalisé aux porteurs de projets. Une solution devra être rapidement trouvée en matière de financement des frais de fonctionnement du Brusoc afin que ce dernier soit en mesure d'assurer les missions qui lui ont été déléguées par la Région relatives aux projets cofinancés dans le cadre de la programmation Objectif 2 et de l'économie sociale.

Articulation avec les lignes directrices de la stratégie européenne pour l'emploi 2005

LD 21

SURVEILLANCE DE LA LEGISLATION RELATIVE A L'OCCUPATION DES TRAVAILLEURS ETRANGERS PAR L'INSPECTION SOCIALE REGIONALE

Cadre juridique

Loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers et son arrêté d'exécution du 9 juin 1999

Objectifs

Veiller au respect de la législation au travers de missions de contrôles et d'enquêtes effectuées sur les lieux de travail.

Principes généraux

La surveillance de la réglementation relative à l'occupation des travailleurs étrangers s'exerce au travers de trois formes d'intervention auxquelles correspondent trois cellules fonctionnelles créées au sein de l'inspection sociale régionale:

- la cellule Enquêtes effectue les enquêtes préalables à la délivrance ou au renouvellement des permis de travail B ainsi que les enquêtes visant à vérifier que les conditions mises à l'octroi de ces permis sont respectées;
- La cellule Contrôles planifie et organise des contrôles non annoncés auprès des entreprises et des particuliers pour vérifier s'ils respectent les conditions réglementaires mises à l'occupation des travailleurs étrangers. Ces contrôles visent tout à la fois à informer les employeurs (et les travailleurs) de ces conditions, à prévenir la Commission des infractions et à relever celles qui sont effectivement commises;
- la cellule Etudes et Collaborations exécute les apostilles de l'auditorat du travail en plus de sa mission de base qui est la tenue de la documentation de la direction, la réalisation d'études sectorielles et la gestion des collaborations avec les services extérieurs.

Encadrement administratif

La Direction de l'inspection sociale de l'Administration de l'économie et de l'emploi du Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale est composée, outre le secrétariat, de trois cellules: études et collaboration (3 collaborateurs), contrôles (6 collaborateurs) et enquêtes (3 personnes).

Budget

Budget prévu pour l'année en cours

Aucun budget spécifique n'est affecté à la mesure. L'inspection sociale ne dispose que d'un budget de fonctionnement commun avec les autres directions de l'administration de l'économie et de l'emploi.

Evaluation

En Région bruxelloise, en 2004, on estime à 13.130 le nombre de travailleurs étrangers ayant obtenu un permis de travail (A, B ou C) auprès du Ministère régional. En 2003, ce nombre était de 11.582, soit une augmentation de 1.548 unités ou 13%.

10.466 permis C ont été octroyés par le Ministère en 2004 (pour 8.572 entre le 1^{er} avril et le 31 décembre 2003) en plus de 42 permis A (valables pour toutes les professions salariées et à durée illimitée) et de 2.622 permis B (limités à l'occupation chez un seul employeur et valables 12 mois maximum).

Qualitative

La situation des informaticiens étrangers pour lesquels des permis B sont régulièrement sollicités par des sociétés qui offrent des prestations de maintenance et d'évolution informatique à diverses entreprises (secteur bancaire, téléphonie,...) a fait l'objet d'un examen très attentif en 2004. Des enquêtes menées en profondeur ont confirmé que les rémunérations offertes à ces informaticiens étrangers (essentiellement des ressortissants indiens) sont systématiquement inférieures à celles proposées aux informaticiens de même qualification disponibles sur le marché de l'emploi, tandis que la durée effective des prestations de travail fournies dépasse largement les normes sectorielles. En outre, dans certains cas, des irrégularités en matière d'assujettissement à la sécurité sociale sont commises au travers d'un abus de la notion de détachement. La conjonction de ces deux ou de ces trois éléments, selon le cas, crée une situation de dumping social préjudiciable au secteur informatique.

Au terme de ces enquêtes un rapport d'analyse a été rédigé qui sera présenté au pouvoir politique début 2005. L'inspection sociale se fondera sur ce rapport pour proposer des modalités de traitement des demandes de permis B pour ces informaticiens étrangers qui concilieront les impératifs de protection du marché local et l'exigence de prise en compte de la situation nouvelle née de la mondialisation des échanges.

A partir de l'année 2004, l'inspection a entrepris d'effectuer des contrôles tests dans des secteurs d'activité peu contrôlés depuis sa création en 1994. Un contrôle quasi exhaustif des entreprises horticolas de la région a ainsi été effectué. Il n'a pas révélé d'irrégularité en matière d'occupation de travailleurs étrangers.

Perspectives

Le gouvernement a décidé, dans le cadre de son Contrat pour l'Economie et l'Emploi 2005-2010, d'affecter quatorze agents supplémentaires à l'inspection sociale à partir de septembre 2005, aux fins de lutter plus efficacement contre le travail au noir et la fraude sociale (chantier 13). Il est prévu de mettre ce renforcement des effectifs à profit pour poursuivre trois objectifs.

Premier objectif: assurer un meilleur équilibre entre l'objectif de répression et les objectifs d'information et de prévention assignés aux contrôles

Avec davantage d'agents, l'inspection sociale pourra libérer du temps pour aller sur le terrain et diffuser l'information sur les possibilités d'engager légalement des travailleurs étrangers, mais aussi insister sur les possibilités qui sont offertes d'engager des travailleurs à moindre coût dans le cadre des mesures d'aide à l'emploi (plan ACTIVA pour les entreprises, titres-services pour les particuliers). Le développement de ce second volet de la mission d'information nécessitera une formation préalable des inspecteurs car ces mesures leurs sont actuellement peu familières.

Elle pourra également faire davantage de prévention en faisant des contrôles soft auprès d'employeurs a priori peu susceptibles d'être en infraction dans les matières de la compétence de l'inspection sociale, mais qui ne manqueront pas de faire savoir que des contrôles ont lieu, au sein de leurs fédérations professionnelles et des associations de commerçants (effet dissuasif des contrôles).

Deuxième objectif: impliquer davantage l'inspection sociale dans la lutte contre la fraude sociale autre que celle relative à l'occupation des étrangers

L'inspection sociale collabore régulièrement avec les services d'inspection sociale fédéraux, à savoir:

- Le contrôle des lois sociales (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale)
- L'inspection sociale (SPF Sécurité sociale)
- Le service d'inspection de l'Office national de Sécurité sociale (ONSS)
- Le service de contrôle de l'Office national de l'Emploi (ONEM).

Les agents de l'Inspection régionale effectuent des contrôles communs avec les agents de ces services ou participent à de plus vastes opérations mises en œuvre dans le cadre de la cellule d'arrondissement de Bruxelles (présidée par l'auditeur du travail).

Cette cellule est l'un des organes de collaboration créés par la loi du 3 mai 2003 instituant le Conseil fédéral de lutte contre le travail illégal et la fraude sociale, le Comité fédéral de coordination et les cellules d'arrondissement. L'Inspection sociale est représentée au Conseil fédéral (COLUTRIL) et à la cellule d'arrondissement de Bruxelles.

En outre, il n'est pas rare que les agents de l'inspection sociale aient l'occasion de relever des infractions à d'autres législations sociales que celles qu'ils sont chargés de surveiller (occupation de chômeurs ou de personnes émargeant au CPAS, occupation de travailleurs non ou incomplètement déclarés). Ils ne manquent pas alors d'en informer les autorités judiciaires ou les services spécialement compétents. Mais, faute de temps, ce relevé et cette transmission d'information ne sont pas systématiques.

L'idéal serait que chaque contrôle soit mis à profit pour analyser la situation globale et que chaque contrôle donne lieu ensuite à diverses vérifications (déclarations DIMONA, situation de chômage,...) et à une transmission des constats opérés aux autres services. Cet idéal peut être davantage approché avec davantage d'agents.

Troisième objectif: cibler davantage les contrôles dans une perspective d'incitation à la mise au travail de demandeurs d'emploi (bruxellois)

La majorité des employeurs que l'inspection sociale contrôle actuellement sont dans une situation globale de non-droit qui les rend hermétiques à toute forme de régularisation (employeurs eux-mêmes clandestins, ...) de sorte qu'il est vain d'espérer qu'ils puissent jamais remplacer les travailleurs étrangers sous-qualifiés qu'ils exploitent par des demandeurs d'emploi payés normalement et déclarés à la sécurité sociale.

Il paraît néanmoins possible de recentrer (en partie) les contrôles pour aller davantage vers les employeurs qui ont recours au travail au noir plus par facilité ou par occasion que par nécessité et sur lesquels la "peur du gendarme" exerce encore quelque effet ainsi que vers des employeurs qui recherchent des collaborateurs que l'ORBEM est en mesure de leur procurer.

La définition des secteurs d'activité vers lesquels ce recentrage devrait être opéré et le listage des qualifications au sein de ces secteurs pour lesquelles il existe une réelle alternative nécessite une collaboration entre l'ORBEM et l'inspection sociale. Cette collaboration est d'ores et déjà initiée.

Enfin, quatre des agents supplémentaires octroyés par le Gouvernement bruxellois auront pour mission spécifique d'effectuer des contrôles dans le secteur des taxis, où de nombreuses irrégularités sont observées du point de vue du droit social (dont l'occupation de

chômeurs). Cette tâche ne devrait toutefois pas les occuper à temps plein de sorte qu'ils pourront également participer aux missions communes des autres agents.

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2005

LD 21

SURVEILLANCE DE LA LEGISLATION RELATIVE A LA GESTION MIXTE DU MARCHE DE L'EMPLOI DANS LA REGION DE BRUXELLES-CAPITALE PAR L'INSPECTION SOCIALE REGIONALE

Cadre juridique

L'ordonnance du 26 juin 2003 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale et son arrêté d'exécution du 15 avril 2004.

Objectifs

Veiller au respect de la législation relative à la gestion mixte du marché de l'emploi au travers de missions de contrôles et d'enquêtes effectuées sur les lieux de travail.

Principes généraux

Aucun dossier "gestion mixte" n'a été ouvert à l'inspection sociale en 2004, aucune demande d'enquête n'ayant été formulée par la direction de la politique de l'emploi et l'inspection sociale n'ayant pas pris l'initiative d'organiser des contrôles spontanés en cette matière. L'ordonnance du 26 juin 2003 n'est entrée en vigueur que le 1^{er} juillet 2004.

Encadrement administratif

La Direction de l'inspection sociale de l'Administration de l'économie et de l'emploi du Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale est composée, outre le secrétariat, de trois cellules: études et collaboration (3 collaborateurs), contrôles (6 collaborateurs) et enquêtes (3 personnes).

Budget

Budget prévu pour l'année en cours

Aucun budget spécifique n'est affecté à la mesure. L'inspection sociale ne dispose que d'un budget de fonctionnement commun avec les autres directions de l'administration de l'économie et de l'emploi.

Dépenses au 31 décembre

Néant en gestion mixte.

Evaluation qualitative

Aucune évaluation n'est possible à ce jour.

Perspectives 2005-2006

Le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale a décidé, dans le cadre du Contrat pour l'Economie et l'Emploi 2005-2010 (C2E), d'affecter quatorze agents supplémentaires à l'inspection sociale à partir de septembre 2005, aux fins de lutter plus efficacement contre le travail au noir et la fraude sociale. Ces agents ne sont pas expressément affectés à la surveillance de l'ordonnance du 26 juin 2003. Mais il est clair que le renforcement global de l'inspection sociale la mettra davantage à même d'assurer toutes ses missions.

En matière de gestion mixte, des enquêtes préalables à l'octroi de l'agrément seront effectuées à la demande de la direction de la politique de l'emploi, voire du Conseil économique et social de la Région.

Des contrôles informatifs, préventifs et répressifs seront également organisés, à l'initiative de l'inspection sociale ou à la demande de la Direction de la politique de l'emploi et du Cabinet du ministre en charge de l'Emploi et, le cas échéant, sur la base d'informations fournies par d'autres instances (ORBEM, Conseil économique et social,...). Il s'agira notamment d'identifier les entreprises qui exercent une activité soumise à agrément (intérim, sélection et recrutement, placement, outplacement,...) sans avoir sollicité cet agrément ou qui ne l'ont pas reçu.

Les contrôles "main-d'œuvre étrangère" seront aussi mis à profit pour vérifier que les agences d'emploi privées qui seraient éventuellement intervenues dans la mise au travail des travailleurs contrôlés sont en règle au regard des dispositions de l'ordonnance du 26 juin 2003.

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2005

LD 20 et 21

AGREMENT ET FINANCEMENT DES INITIATIVES LOCALES DE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI ET DES ENTREPRISES D'INSERTION

Cadre juridique

Ordonnance du 18 mars 2004 relative à l'agrément et au financement des initiatives locales de développement de l'emploi et des entreprises d'insertion :

Arrêté du 22/12/04 portant exécution de l'ordonnance du 18 mars 2004 relative à l'agrément et au financement des initiatives locales de développement de l'emploi et des entreprises d'insertion

Objectifs

Agrément et financement des initiatives locales de développement de l'emploi et des entreprises d'insertion

Principes généraux

Les entreprises d'insertion et les initiatives locales de développement de l'emploi sont agréées et financés pour une période de quatre ans.

- Initiatives locales de développement de l'emploi :
 - subvention annuelle pour couvrir les frais de fonctionnement pour couvrir les tâches d'accompagnement social du public cible d'un montant minimum de 15.000 Euros avec une subvention annuelle complémentaire de 7.500 Euros par tranche de travailleurs engagés à partir du 5^{ième} travailleur.
 - Subvention annuelle pour le personnel d'encadrement d'un montant de base de 31.000 Euros ainsi qu'une subvention annuelle complémentaire de 15.500 Euros par tranche de 4 travailleurs engagés à partir du 5^{ième} travailleur
- Entreprises d'insertion
 - subvention annuelle pour couvrir les frais de fonctionnement pour couvrir les tâches d'accompagnement social du public cible d'un montant minimum de 15.000 Euros avec une subvention annuelle complémentaire de 7.500 Euros par tranche de travailleurs engagés à partir du 5^{ième} travailleur.
 - Subvention annuelle pour le personnel d'encadrement d'un montant de base de 31.000 Euros ainsi qu'une subvention annuelle complémentaire de 15.500 Euros par tranche de 4 travailleurs engagés à partir du 5^{ième} travailleur.
 - Subvention pour l'engagement de chaque travailleur du public cible occupé à temps plein d'un montant de 5.000 Euros pour la première année et dégressif pour arriver à un montant de 1.250 Euros pour la quatrième année

Encadrement administratif

Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale, Administration de l'Economie et de l'Emploi, Direction de la Politique de l'Emploi, 1 agent

Budget

Budget prévu pour l'année en cours

310.000 Euros

Dépenses au 31 décembre

Néant

Evaluation qualitative

Etant donné qu'à l'heure actuelle, il n'y a encore aucun agrément d'entreprises d'insertion et/ou initiatives locales de développement de l'emploi, il n'est pas possible de réaliser une évaluation qualitative.

Perspectives pour l'avenir

Le budget alloué pour l'application de cette ordonnance devrait être augmenté.

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2005

LD 19

LES LIGNES DIRECTRICES POUR L'EMPLOI (2005-2008)

Lignes directrices pour les politiques de l'emploi des Etats membres

Les Etats membres, en coopération avec les partenaires sociaux, conduisent leurs politiques en vue de mettre en œuvre les objectifs et les actions prioritaires énoncées ci-dessous. Conformément à la stratégie de Lisbonne, les politiques des Etats membres encouragent de manière équilibrée.

- **le plein emploi** : si l'on veut maintenir la croissance économique et renforcer la cohésion sociale, il est essentiel de réaliser le plein emploi et de réduire le chômage et l'inactivité, en augmentant la demande et l'offre de main-d'œuvre.

- **l'amélioration de la qualité et de la productivité du travail** : les efforts visant à augmenter les taux d'emploi vont de pair avec une amélioration de l'attrait des emplois, de la qualité du travail et de la croissance de la productivité de la main-d'œuvre et avec une diminution de la proportion de travailleurs pauvres. Les synergies entre la qualité du travail, la productivité et l'emploi devraient être pleinement exploitées.

- **le renforcement de la cohésion sociale et territoriale** : il est nécessaire de renforcer l'inclusion sociale, de prévenir l'exclusion du marché du travail et de soutenir l'intégration professionnelle des personnes défavorisées, ainsi que de réduire les disparités régionales en termes d'emploi, de chômage et de productivité de la main-d'œuvre, en particulier dans les régions accusant un retard.

L'égalité des chances et la lutte contre discrimination sont essentielles pour réaliser des progrès. Il convient d'assurer l'intégration des questions d'égalité entre les femmes et les hommes et la promotion de l'égalité entre les sexes dans toutes les actions entreprises. Dans le cadre d'une nouvelle approche intergénérationnelle, il convient d'accorder une attention particulière à la situation des jeunes, en mettant en œuvre le Pacte européen pour la jeunesse et à la promotion de l'accès à l'emploi tout au long de la vie active. Il faut aussi s'attacher en particulier à réduire considérablement les écarts en matière d'emploi entre les personnes défavorisées et les autres, y compris les personnes handicapées, ainsi qu'entre les ressortissants de pays tiers et les citoyens de l'Union européenne, conformément à tout objectif national.

En menant leurs actions, les Etats membres devraient veiller à assurer la bonne gouvernance des politiques de l'emploi. Ils devraient créer un vaste partenariat pour le changement en associant à leurs actions les instances parlementaires et les parties concernées, y compris aux niveaux régional et local. Les partenaires sociaux européens et nationaux devraient jouer un rôle de premier plan. Un certain nombre d'objectifs et de critères définis au niveau de l'Union européenne dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi, lors de l'élaboration des lignes directrices pour 2003, figurent à la fin de la présente annexe et devraient continuer à faire l'objet d'un suivi à l'aide d'indicateurs et de tableaux de bord. Les Etats membres sont également encouragés à définir leurs propres engagements et objectifs, en tenant compte des présentes lignes directrices ainsi que des recommandations pour 2004 approuvées par l'Union européenne.

La bonne gouvernance requiert aussi une plus grande efficacité dans l'attribution des ressources administratives et financières. Les Etats membres, en accord avec la Commission, devraient cibler les ressources des fonds structurels, en particulier du Fonds social européen, pour appliquer la stratégie européenne pour l'emploi. Ils rendront compte

de l'action menée. Il convient notamment de s'attacher à renforcer la capacité institutionnelle et administrative des Etats membres.

- **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** : Assurer des marchés du travail qui favorisent l'insertion, renforcer l'attrait des emplois et rendre le travail financièrement attractif 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.

- **Ligne directrice 22** : Assurer une évolution des coûts du travail et instaurer des mécanismes de fixation des salaires qui soient favorables à l'emploi.

- **Ligne directrice 23** : Accroître et améliorer l'investissement dans le capital humain.

- **Ligne directrice 24** : Adapter les systèmes d'éducation et de formation aux nouveaux besoins en matière de compétences.

TABLEAU DE CORRESPONDANCE

| Mesures | Cofinancement europ. ⁵ | Lignes directrices emploi 2005-2008 | | | | | | | |
|--|-----------------------------------|-------------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|
| | | 17 ⁶ | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 |
| Service Conseil emploi de l'ORBEM | | | X | X | X | X | | | |
| Contrat de projet professionnel | | | X | X | X | X | | | |
| Service accompagnement de l'ORBEM | | | X | X | | | | | |
| Service bruxellois aux Employeurs (SBE) | FSE ⁷ | | | | X | | | | |
| Agent Contractuel Subventionné (ACS) auprès de certains pouvoirs locaux | | | | X | | | | | |
| ACS auprès de certains pouvoirs publics de la Région de Bruxelles-Capitale (RBC) | | | | X | | | | | |
| Programme de transition professionnelle | | | | X | | | | | |
| Convention de premier emploi dans les projets globaux de société | | | X | X | | | | | |
| Intervention dans le cadre de l'Arrêté Royal 123 | | | | | | X | | | |
| Intervention dans le cadre de l'Arrêté Royal 258 | | | | | | X | | | |
| Octroi du permis de travail aux travailleurs étrangers | | | | X | X | | | | X |
| Aides à la formation | | | | | | | | | X |
| Aides à la consultance | | | | X | | | | | |
| Chèque-langues | | | | X | | | | X | |
| Intervention dans les frais de réinstallation des chômeurs | | | | | | X | | | |
| Prime de transition professionnelle | (1) | | | X | | | | | |
| Service Guidance Recherche active d'emploi et partenaires du réseau de Recherche active d'emploi | (1) | | | X | | | | | |
| Service de consultation sociale ORBEM | | | | X | | | | | |
| Programme d'insertion socioprofessionnelle avec les CPAS | (1) | | | X | | | | | |
| Formation des agents d'insertion | (1) | | | | | | | X | |
| Coordination et concertation des opérateurs locaux d'insertion | (1) | | | | X | | | | |
| Partenariat en matière d'insertion socioprofessionnelle | | | X | X | | | | | |
| Partenariat dans le cadre d'une filière d'insertion par l'économique | (1) | | | X | | | | | |
| Plates-formes Locales pour l'Emploi | (1) | | | | X | | | | |
| 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) | | | | | | | | |
| Lutte contre la discrimination à l'embauche | (1) | | | | | | | | |
| Guichet d'information sur la discrimination à l'embauche | | | | | | | | | |
| Observatoire bruxellois du Marché du Travail et des Qualifications | (1) | | | | | | | | |
| Service d'Intervention Directe sur l'Emploi (SIDE) | | | | X | | | | | |
| Brussels Outplacement | | | | X | | X | | | |
| Centres de référence professionnelle | | | | | | X | | X | X |
| ation d'emplois par le développement de quartier | (1) | | | X | | | | | |
| Aide à la création d'activités économiques: centres d'entreprises et guichets d'économie locale | (2) | | | X | | X | | | |
| Fonds d'amorçage, micro-crédit et prêt subordonné | (2) | | | | | X | | | |
| Surveillance de la législation relative à l'occupation des travailleurs étrangers par l'inspection sociale régionale | | | | | | X | | | |
| Surveillance de la législation relative à la gestion mixte du marché de l'emploi en RBC par l'inspection sociale régionale | | | | | X | X | | | |
| Agrément et financement des ILDE et des entreprises d'insertion | | | | X | | | | | |

⁵ Cofinancement de la mesure (ou d'une partie de celle-ci) dans le cadre de la programmation FSE Objectif 3 de la Région de Bruxelles-Capitale (1) ou dans le cadre de la programmation FEDER Objectif 2 de la Région (2).

⁶ 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."

⁷ Projet cofinancé au titre de l'article 6 du règlement relatif au Fonds social européen.