



OBSERVATOIRE
BRUXELLOIS
DU MARCHÉ DU TRAVAIL
ET DES QUALIFICATIONS



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 2005

Septembre 2006

Région de Bruxelles-Capitale

**DOCUMENT RÉALISÉ DANS LE CADRE DU SUIVI
DU PROGRAMME NATIONAL DE RÉFORME 2005-2008 (PNR)**

TABLE DES MATIÈRES

SERVICE CONSEIL EMPLOI DE L'ORBEM	1
CONTRAT DE PROJET PROFESSIONNEL.....	7
SERVICE BRUXELLOIS AUX EMPLOYEURS.....	12
AGENTS CONTRACTUELS SUBVENTIONNES AUPRES DE CERTAINS POUVOIRS LOCAUX.....	17
AGENTS CONTRACTUELS SUBVENTIONNES AUPRES DE CERTAINS POUVOIRS PUBLICS DE LA REGION DE BRUXELLES-CAPITALE.....	21
PROGRAMMES DE TRANSITION PROFESSIONNELLE	24
CONVENTION DE PREMIER EMPLOI DANS LES PROJETS GLOBAUX DE SOCIETE	27
INTERVENTION DANS LA REMUNERATION DES CHOMEURS ENGAGES POUR DES PROJETS D'EXPANSION ECONOMIQUE - ARRETE ROYAL 123.....	30
INTERVENTION DANS LA REMUNERATION DES CHOMEURS ENGAGES POUR DES PROJETS D'EXPANSION ECONOMIQUE - ARRETE ROYAL 258.....	33
OCTROI DU PERMIS DE TRAVAIL AUX TRAVAILLEURS ETRANGERS	35
AIDES A LA FORMATION	37
AIDES A LA CONSULTANCE	39
CHEQUE-LANGUES.....	41
INTERVENTION DANS LES FRAIS DE REINSTALLATION DES CHOMEURS	44
PRIME DE TRANSITION PROFESSIONNELLE.....	47
SERVICE GUIDANCE RECHERCHE ACTIVE D'EMPLOI (GRAE) ET LES PARTENAIRES DU RESEAU DE RECHERCHE ACTIVE D'EMPLOI (RAE).....	52
SERVICE DE CONSULTATION SOCIALE.....	59
PROGRAMME D'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE AVEC LES CPAS	62
FORMATION DES AGENTS D'INSERTION.....	70
COORDINATION ET CONCERTATION DES OPERATEURS LOCAUX D'INSERTION.....	73
PARTENARIAT EN MATIERE D'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE	79
PARTENARIAT DANS LE CADRE D'UNE FILIERE D'INSERTION PAR L'ECONOMIQUE.....	84
PLATES-FORMES LOCALES POUR L'EMPLOI	88
ACCUEIL DES ENFANTS DES CHERCHEURS D'EMPLOI	91
PARTENARIAT POUR L'ACCUEIL DES ENFANTS DES CHERCHEURS D'EMPLOI.....	93
RECHERCHE DES SYNERGIES TRANSVERSALES POUR L'EMPLOI (PACTE TERRITORIAL POUR L'EMPLOI).....	95
LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION A L'EMBAUCHE.....	98
GUICHET D'INFORMATION SUR LA DISCRIMINATION A L'EMBAUCHE	103

OBSERVATOIRE BRUXELLOIS DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DES QUALIFICATIONS	105
SERVICE D'INTERVENTION DIRECTE SUR L'EMPLOI (SIDE)	109
BRUSSELS OUTPLACEMENT	113
CENTRES DE REFERENCE PROFESSIONNELLE.....	116
AIDE A LA CREATION D'ACTIVITES ECONOMIQUES : CENTRES D'ENTREPRISES ET GUICHETS D'ECONOMIE LOCALE.....	119
FONDS D'AMORÇAGE, MICRO-CREDIT ET PRET SUBORDONNE	125
SURVEILLANCE DE LA LEGISLATION RELATIVE A L'OCCUPATION DES TRAVAILLEURS ETRANGERS PAR L'INSPECTION REGIONALE DE L'EMPLOI.....	129
AGREMENT DES OPERATEURS D'EMPLOI DANS LE CADRE DE LA GESTION MIXTE DU MARCHÉ DE L'EMPLOI.....	132
SURVEILLANCE DE LA LEGISLATION RELATIVE A LA GESTION MIXTE DU MARCHÉ DE L'EMPLOI DANS LA REGION DE BRUXELLES-CAPITALE PAR L'INSPECTION REGIONALE DE L'EMPLOI	135
AGREMENT ET FINANCEMENT DES INITIATIVES LOCALES DE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI ET DES ENTREPRISES D'INSERTION	137
LES LIGNES DIRECTRICES POUR L'EMPLOI (2005-2008).....	139
TABLEAU INDICATIF DE L'ARTICULATION ENTRE LES PRINCIPALES MESURES D'AIDE A L'EMPLOI DEPLOYEES PAR LA REGION ET LES LIGNES DIRECTRICES POUR L'EMPLOI	141

SERVICE CONSEIL EMPLOI DE L'ORBEM

Cadre juridique

Arrêté royal du 16 novembre 1988 portant création et organisation de l'Office Régional Bruxellois de l'Emploi.

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

Accord de coopération du 30 avril 2004 entre l'État 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

Les services Conseil emploi sont l'interface principale entre les demandeurs d'emploi inscrits à l'ORBEM et les employeurs désirant embaucher du personnel. Ils se déclinent en deux services situés au siège central (services projet professionnel et offres), cinq antennes, et 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 offres ont pour tâches de procéder à une présélection des candidats potentiels et de proposer autant que faire se peut des solutions adaptées aux besoins des entreprises. Pour ce faire, les gestionnaires d'offres collaborent avec le 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 (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.

Un suivi systématique de la qualité du service fourni a été élaboré en 2004-2005 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, les services Conseil emploi développent 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. À 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.

Évaluation

Quantitative

En 2005, les services Conseil emploi ont poursuivi l'approfondissement technique du travail d'information et de suivi du contrat de projet professionnel ainsi que celui relatif à la gestion des offres d'emploi. Le lecteur se réfèrera à la fiche descriptive pour une information détaillée relative au contrat de projet professionnel et au Service bruxellois aux Employeurs. En fin d'année 2005, on comptait 42 conseillers emploi en équivalents temps plein (ETP) et 36 gestionnaires d'offres en ETP.

Globalement, les services Conseil emploi ont reçu plus de 300.000 "visites" de demandeurs d'emploi, ce qui est nettement trop important par rapport aux capacités humaines de ces services.

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 au demandeur d'emploi en vue de l'aider à trouver un travail. Ainsi, en 2005,

23.379 demandeurs d'emploi nouvellement inscrits ont été reçus par le service Conseil emploi en vue de clarifier leur situation professionnelle¹.

PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES DEMANDEURS D'EMPLOI BÉNÉFICIAIRES D'UNE CLARIFICATION-BILAN EN 2005

	Hommes		Femmes		Total	
Niveau d'études						
Maximum sec. inférieur	3.256	50,7	3.161	49,3	6.417	27,4
Secondaire supérieur	2.295	47,7	2.513	52,3	4.808	20,6
Enseignement supérieur	1.680	48,0	1.821	52,0	3.501	15,0
Autres études	4.908	56,7	3.745	43,3	8.653	37,0
Classe d'âge						
< 25 ans	870	45,8	1.031	54,2	1.901	8,1
25 - 45 ans	10.178	52,1	9.347	47,9	19.525	83,5
> 45 ans	1.091	55,9	862	44,1	1.953	8,4
Nationalité						
Belge	6.978	48,6	7.367	51,4	14.345	61,4
UE	1.429	48,2	1.534	51,8	2.963	12,7
NUE	3.732	61,5	2.339	38,5	6.071	26,0
Total	12.139	51,9	11.240	48,1	23.379	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, plus de 40.500 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, etc.

Sur base mensuelle, quelque 3.200 demandeurs d'emploi ont été reçus par les conseillers gestionnaires d'offres afin de leur présenter une ou plusieurs offres d'emploi. Un peu plus de 119.000 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 14.375 offres d'emploi en 2005, ce qui constitue une augmentation de 8,1% par rapport à 2004.

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, etc.), 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, etc.), est aussi un facteur explicatif à cette évolution positive du nombre d'offres récoltées déjà présente en 2004.

9.227 demandeurs d'emploi présentés par l'ORBEM ont été embauchés, soit un taux moyen de satisfaction des offres de 64,2% (en diminution de 1,7 points par rapport à 2004). Le taux de satisfaction lié aux offres d'emplois ordinaires est de 55,6% tandis qu'il s'élève à 90,2% pour les offres

¹ 39.559 dossiers de demandeurs d'emploi ont été "clarifiés" par l'ORBEM en 2005.

relevant des programmes d'emplois (hors convention de premier emploi). Parmi ces programmes, on remarquera que le taux de satisfaction des offres pour des postes ACS atteint quant à lui 97,2%.

On constate que 2.580 offres satisfaites sont occupées par des demandeurs d'emploi ayant une basse qualification en termes de diplôme (1.172 femmes et 1.408 hommes). Par rapport à 2004, il s'agit d'une augmentation globale de 329 offres exigeant cette qualification. 45,1% de ces offres satisfaites (soit 1.163 offres ou 146 de plus qu'en 2004) émanent du circuit ordinaire de travail contre 54,9% de l'un ou l'autre programme d'emploi (soit 1.417 offres).

2.401 demandeurs d'emploi (dont 1.444 sont des femmes) possédant un niveau d'études secondaires supérieures ont satisfait une offre (65,7% 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 90,1% se situent dans le circuit ordinaire), ces données indiquent que 53,6% 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 52,8%) dans le circuit ordinaire et à l'inverse, d'une majorité de femmes dans les programmes d'emploi (59,4%). Les demandeurs d'emploi possédant un diplôme de l'enseignement supérieur ont satisfait à 35,9% de l'ensemble des offres satisfaites. Parmi ces derniers, 63,2% sont des femmes.

Enfin, outre les activités de screening mené par ces services (principalement dans le secteur de la vente en 2005), les services Conseil emploi proposent plusieurs types d'aide à l'emploi lorsque l'employeur éprouve des difficultés à recruter un ou une candidat(e). Parmi ces aides spécifiques², on citera le contrat de formation individuelle en entreprise (FPI). En 2005, 615 demandeurs d'emploi (dont 36% de femmes) ont bénéficié de ce contrat préalable à leur embauche. Par rapport à 2004, il s'agit d'une augmentation de 29%.

Qualitative

Quitte à se répéter d'année en année, les services Conseil emploi ne peuvent que constater que le manque de bilinguisme (français-néerlandais) et/ou le manque de connaissance d'une des deux langues nationales principales constituent 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, ils relèvent 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. Comme déjà indiqué les années précédentes, les conseillers 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 les services Conseil emploi collaborent activement aux activités

² Pour une information détaillée sur les principales aides, le lecteur se référera aux fiches suivantes : chèque-langue, prime de transition professionnelle, aides à la formation et à la consultation, intervention dans la rémunération de chômeurs engagés pour des projets d'expansion économique (AR 123 et 258).

du centre de référence professionnelle IRISTECH⁺ où un conseiller emploi a été détaché à temps plein.

Un Guichet "Projet emploi" a été mis en place à Molenbeek (en lieu et place de l'antenne) afin de permettre un suivi individuel accru des demandeurs d'emploi qui ne sont pas suffisamment autonomes pour effectuer les démarches en vue de trouver un emploi.

Les demandeurs d'emploi ont reçu dans les Antennes des informations concernant toute question relative à l'emploi, ils ont pu y consulter les offres d'emploi (58% des demandeurs d'emploi ont fréquenté les Antennes à cette fin), recevoir des attestations, clarifier leur dossier et être suivi dans le cadre du contrat de projet professionnel.

Les conseillers emploi des Antennes ont également réalisé 35 séances d'information dans les écoles et 112 visites guidées auprès de partenaires. Ils ont participé à onze bourses à l'emploi. Le projet JEEP ayant repris en septembre 2005, les conseillers ont encadré plus de 400 chercheurs d'emploi en quatre mois dans le cadre de 29 missions. Les conseillers sont également "parrains" ou "marraines" des ateliers de recherche active d'emploi (RAE) : 24 groupes de chercheurs d'emploi ont bénéficié d'une information sur les services de l'ORBEM ainsi que d'une mise à jour de leurs dossiers. Les Antennes ont représenté l'ORBEM lors de 17 Commissions zonales et assisté à cinq journées portes ouvertes d'ASBL afin de récolter des informations et nouer des nouveaux contacts locaux.

L'antenne d'Ixelles a participé, en collaboration avec les autres services de la Maison de l'Emploi, à l'organisation de la semaine de l'Emploi : de nombreux thèmes d'actualité y ont été débattus en présence de nombreux responsables bruxellois.

Par ailleurs, afin de répondre plus adéquatement aux demandes des entreprises, les services Conseil emploi proposent depuis 2004 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 procédant à des recrutements importants. Des séances d'informations collectives, des testings systématiques de la connaissance des langues nationales ont ainsi été organisés en collaboration avec ces entreprises.

L'ORBEM a ainsi collaboré au recrutement de personnel pour Décathlon, Belgacom, Colruyt, les Cliniques Universitaires Saint-Luc et le Casino. Ces recrutements ont été réalisés via la centralisation des candidatures chez un gestionnaire responsable du dossier et par des séances d'informations collectives suivies d'interviews et/ou testings individuels par l'employeur.

Des actions spécifiques ont aussi été menées dans le cadre du recrutement de personnels pour les chèques services. En effet, les entreprises agréées ont du mal à recruter des chercheurs d'emploi pour travailler dans ce système. Dès lors, des séances d'information ont été organisées afin que les employeurs expliquent, en vue d'un recrutement, le système des chèques-services à des chercheurs d'emploi pré-sélectionnés par les conseillers emploi.

Des moyens humains supplémentaires ont été alloués au service offres afin de pouvoir réaliser cette offre de services plus diversifiés vers les employeurs. Les outils informatiques n'ont toutefois pas encore été adaptés. Ils le seront en 2006. 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).

En octobre 2005 a commencé la collaboration avec la Maison des entreprises de Bruxelles dans le cadre des "Job-Day". Les entreprises présentes transmettent les offres d'emploi vacantes trois

semaines avant chaque édition afin que les gestionnaires d'offres puissent présélectionner des chercheurs d'emploi qui seront alors orientés vers les employeurs présents. Deux éditions ont eu lieu en 2005 et quatre sont prévues en 2006. Le projet devrait continuer en 2007.

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.

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 2006-2007

Le développement des services disponibles sur le site Internet de l'ORBEM se poursuit ; il s'agit de l'outil interactif "Mon ORBEM" qui permettra notamment au demandeur d'emploi de réaliser un premier bilan professionnel ou un CV, etc.

Le défi majeur de 2006-2007 sera la réalisation des directives ou lignes directrices du contrat de gestion de l'ORBEM, signé en mars 2006. Les services Conseil emploi devront se réorganiser afin de poursuivre le renforcement de leurs missions centrées sur leurs clients respectifs (employeurs/chercheurs d'emploi) selon des parcours à la fois spécifiques et complémentaires. Ainsi, par exemple, la méthodologie d'accompagnement sera de plus en plus affinée afin d'apporter des éléments de réponse les mieux adaptés aux différents publics cibles.

Les services destinés aux demandeurs d'emploi seront davantage décentralisés, ce qui implique une autre organisation des antennes actuelles.

Par ailleurs, l'Accord de coopération relatif à la promotion de la mobilité interrégionale des chercheurs d'emploi du 25 février 2005 connaît ses premières applications depuis le premier semestre 2006. Ainsi, l'échange des offres d'emploi entre le FOREM, l'ORBEM et le VDAB est opérationnel depuis le 1^{er} juin 2006. L'échange concerne les offres d'emploi dont le lieu d'exécution ne dépend pas de la région qui a reçu l'offre ; les offres d'emploi relevant de la liste annuelle des fonctions critiques ; les offres d'emploi ouvertes depuis plus de 42 jours et les offres d'emploi estimées difficiles à satisfaire par le conseiller gestionnaire d'offres du SPE. Les offres échangées portent sur les contrats à durée déterminée et indéterminée. À terme, il est envisagé de prendre aussi en compte les postes intérimaires vacants.

Les développements futurs de ces échanges concernent à la fois les supports informatiques, l'approfondissement de la qualité de l'information technique relative à ces offres en vue de réaliser des matchings.

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

LD 18, 19, 20 et 21.

CONTRAT DE PROJET PROFESSIONNEL

Cadre juridique

Arrêté royal du 16 novembre 1988 portant création et organisation de l'Office Régional Bruxellois de l'Emploi.

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

Accord de coopération du 30 avril 2004 entre l'État 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 sixième mois d'inoccupation et à ceux de plus de 25 ans ayant moins de douze 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 2005 à juin 2006 les chômeurs âgés de moins de 40 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 2006, le groupe cible de ONEM a été étendu aux chômeurs demandeurs d'emploi de moins de 50 ans.

À 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 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 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 ans³, 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 vise 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, 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 par les conseillers du service Conseil emploi ou du service Accompagnement.

Le Contrat de projet professionnel comprend au minimum un des quatre "objets" suivants :

1. 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 ;
2. 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 ;
3. 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 bénéficier d'un soutien individualisé

³ Pour rappel, le service d'accompagnement destiné aux jeunes demandeurs d'emploi de moins de 25 ans a été intégré dans le dispositif global du Contrat de projet professionnel de l'ORBEM. Sa particularité est d'assurer un suivi mensuel des jeunes ayant convenu d'un CPP.

dans la mise en œuvre du projet professionnel en raison de problèmes particuliers (tels des problèmes de santé) ;

4. 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. Le contrat peut également se clôturer si le chercheur d'emploi n'effectue aucune des actions convenues, malgré le fait que ces actions aient été discutées et choisies entre le demandeur d'emploi et son 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

Budget ordinaire de l'ORBEM (dépenses s'élevant à 2.350.064,51 € en 2005).

Budget

Budget ordinaire de l'ORBEM.

En 2005, le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale a octroyé six millions d'euros supplémentaires à l'ORBEM en vue de la mise en œuvre du contrat de professionnel.

Évaluation

Quantitative

Durant l'année 2005, le service Conseil emploi et le service d'accompagnement (pour les jeunes de moins de 25 ans) ont convoqué 50.633 demandeurs d'emploi (51,1% sont de sexe masculin et 48,9% sont des femmes) afin de leur proposer le Contrat de projet professionnel. 40.011 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, 28.578 ont reçu une lettre d'avertissement de l'ONEM.

Par rapport à l'ensemble des demandeurs d'emploi convoqués durant l'année, 11.865 demandeurs d'emploi (soit 23,4%) ont signé un Contrat de projet professionnel alors que 28.340 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, 48,5% sont des hommes et 51,5% des femmes.

En fin d'année 2005, 9.088 contrats de projet professionnel⁴ étaient arrivés à leur terme.

PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DU PUBLIC AYANT CONVENU D'UN CONTRAT DE PROJET PROFESSIONNEL

	Demandeurs d'emploi ayant convenu d'un Contrat de projet professionnel		
	<i>H</i>	<i>F</i>	<i>T</i>
Genre	5.756	6.109	11.865
Niveau d'études			
Au plus cert. de l'ens. sec. inf.	2.266	2.337	4.603
Ens. sec. sup.	1.508	1.928	3.436
Études supérieures	567	724	1.291
Autres études	1.415	1.120	2.535
Classe d'âge			
< 25 ans	1.841	2.011	3.852
25-29 ans	1.234	1.574	2.808
30-39 ans	1.786	1.791	3.577
40-49 ans	868	709	1.577
50 ans et plus	27	24	51
Nationalité			
Belge	3.991	4.676	8.667
UE	497	656	1.153
Hors UE	1.268	777	2.045
Durée d'inoccupation⁵			
< de 6 mois	2.310	2.249	4.559
Entre 6 et 11 mois	1.079	861	1.940
Entre 12 et 23 mois	1.312	1.382	2.694
24 mois et plus	1.076	1.629	2.705

Les actions prévues par le contrat sont réalisées par différents services de l'ORBEM dont principalement le service de guidance recherche active d'emploi, mais aussi 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 leurs effectifs renforcés afin d'être en mesure de réaliser les actions supplémentaires engendrées par la mise en œuvre concrète du Contrat de projet professionnel.

Les conseillers du service Conseil emploi et du service accompagnement assurent le travail de suivi de la concrétisation du projet professionnel décidé entre le demandeur d'emploi et son conseiller référent.

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

⁴ CPP signés en 2004 ou en 2005.

⁵ Non exempt de doubles comptages.

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.

Le contenu du Contrat de projet professionnel doit rester indépendant de celui qui est imposé par l'ONEM en cas de résultat négatif au 1^{er} entretien de suivi, dans le contexte du contrôle des démarches actives de recherche d'emploi. En effet, le CPP n'a de sens que dans le cadre d'une démarche volontaire et correspondant au réel projet professionnel de la personne. Mais on constate dans la pratique la difficulté de signer avec les chômeurs de longue durée un CPP indépendamment du contrat de l'ONEM.

Le programme de formation continue des conseillers, qui a débuté en 2004, a été renforcé en 2005 et 2006 afin de favoriser l'approche par le "coaching".

Perspectives 2006-2007

La signature du contrat de gestion de l'ORBEM aura un impact direct sur le CPP. Tout d'abord à un niveau global, le contrat de gestion indique le regroupement des services aux chercheurs d'emploi en une seule direction et la décentralisation des services de base (dont le CPP).

Ensuite, au niveau du CPP, les délais de convocation pour sa présentation seront raccourcis et ramenés à un mois pour les nouveaux (ré)inscrits, quel que soit leur âge. De même, tous les suivis devront se faire mensuellement.

La collaboration avec Bruxelles Formation et le RDBB/VDAB devra être accrue afin de faciliter l'entrée en formation des chercheurs d'emploi ayant signé un CPP.

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

LD 18, 19, 20 et 21.

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 - projet d'une durée totale de 24 mois (du 1^{er} novembre 2003 au 31 octobre 2005).

Service intégré dans les services offerts par l'ORBEM depuis la fin de l'année 2005.

Objectifs

Le Fonds social européen (FSE) 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. Ce projet de prospection coordonnée des entreprises bruxelloises, nommé "Service Bruxellois aux Employeurs" (SBE) a pour 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 et la formation des prospecteurs, la programmation du projet prévoyait sept phases.

Chacune de ces phases faisait 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.

L'évaluation finale et globale du projet laisse apparaître que le SBE a pu se positionner au sein de l'organisme.

Le SBE est le service commercial et généraliste (de première ligne) de l'ORBEM. Il est responsable du "message" à l'employeur (dont la contractualisation), de l'identification de ses besoins (la clarification), de l'information sur toute question liée à l'emploi, de l'accompagnement et du conseil dans ses démarches au sein de l'ORBEM et extra muros.

Le SBE est responsable du suivi du client Employeur. Il s'assure de la mise à jour permanente du dossier de l'employeur et guide celui-ci jusqu'à la satisfaction du besoin. C'est pourquoi, il "reprend la main" lorsqu'un service ou un partenaire ne peut satisfaire le besoin identifié.

Enfin, le SBE est responsable du reporting concernant l'employeur, ce qui implique d'une part d'identifier les difficultés ou les besoins non satisfaits et de formuler des propositions ou interpellations en conséquence et d'autre part, d'établir les rapports concernant l'employeur.

Encadrement administratif

L'ORBEM.

Budget

Le coût total de l'action (qui a une durée de 24 mois à compter du 1^{er} novembre 2003) est estimé à 2.067.411,32 €.

Évaluation

Les éléments évaluatifs fournis ci-dessous se réfèrent à la période couvrant la durée de la mise en œuvre effective du projet pilote cofinancé par le FSE, soit du 1^{er} février 2004 (date d'ouverture du SBE aux employeurs) au 31 octobre 2005.

Outre la coordination et l'administration (3 personnes), le SBE se compose en 2005 d'une équipe de 17,5 consultants prospecteurs dont des agents détachés à mi-temps par les Missions locales/OOTB.

Quantitative

Entre février 2004 et octobre 2005, le SBE a contacté 15.625 entreprises bruxelloises.

La répartition des entreprises contactées selon leur taille correspond à leur représentation au niveau de la Région⁶. Ainsi, 96,3% des entreprises contactées par le SBE sont de petite taille alors que les petites entreprises correspondent à 94,8% des entreprises bruxelloises ; 2,1% sont de taille moyenne et les grandes entreprises constituent 1,6% des entreprises touchées par le SBE, contre respectivement 3,7% et 1,5% à l'échelle de la Région.

On relèvera par ailleurs que ce sont les très petites entreprises (moins de cinq travailleurs) qui sont le plus touchées par les consultants du SBE. Sur dix entreprises contactées par le service, huit sont de très petite taille, et ce alors qu'elles représentent 65,0% de la structure régionale.

Sur la durée du projet, les entreprises contactées par les consultants du SBE ont eu en moyenne 1,6 contact. On constate par ailleurs que le nombre moyen de contacts augmente avec la taille de l'entreprise. Là où une très petite entreprise est contactée en moyenne 1,4 fois, les grandes entreprises ont été, en moyenne, contactées quatre fois de février 2004 à octobre 2005. 73% des contacts ont été pris à l'initiative d'un consultant SBE alors que 26% d'entre eux ont été sollicités par l'entreprise elle-même.

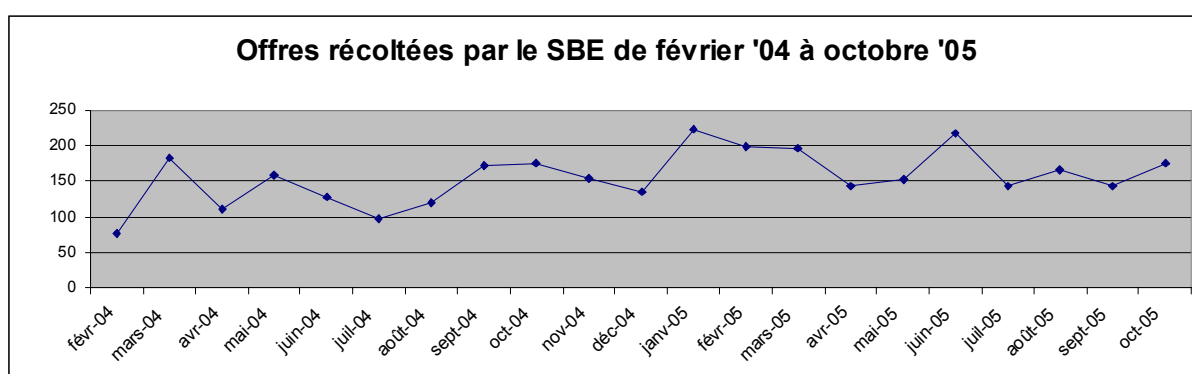
⁶ Source : ONSS, statistiques décentralisées.

Taille d'entreprise	Entreprise	Contact	Contact moyen
Moins de 50 travailleurs	96,3 %	92,3 %	1,5
Moins de 5	80,2 %	69,7 %	1,4
50 à 199 travailleurs	2,1 %	3,7 %	2,7
200 travailleurs et +	1,6 %	4,0 %	4,1
Total	100,0%	100,0%	1,6

Source : SBE

Durant la période, le SBE a généré 13,4% des offres de l'ORBEM. Comme l'indique le graphique ci-dessous, on constate que si les variations sont importantes d'un mois à l'autre, la tendance générale est à la hausse sur l'ensemble de la période.

Ainsi, en 2005, le SBE a récolté 16,4% des offres de l'ORBEM.



Source : ORBEM

Le SBE reçoit une part plus importante d'offres émanant d'entreprises du secteur secondaire que l'ORBEM pris dans son ensemble. Il n'en reste pas moins vrai que sur dix offres confiées au SBE, sept proviennent d'une entreprise du tertiaire.

Secteur d'activité ⁷	Offres reçues		
	SBE	Autres	Total ORBEM
Primaire	0,1 %	1,0 %	0,9 %
Secondaire	30,0 %	18,1 %	19,6 %
Tertiaire	69,9 %	80,9 %	79,5 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Source : ORBEM

Corollairement à ce qui vient d'être indiqué, le SBE reçoit un pourcentage plus marqué d'offres pour "ouvrier", soit 35,3% des offres qui lui sont confiées.

Type de profession	Offres reçues		
	SBE	Autres	Total ORBEM
Profession d'employé	64,7 %	71,2 %	70,3 %
Profession d'ouvrier	35,3 %	28,8 %	29,7 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Source : ORBEM

⁷ La ventilation des offres reçues par secteur d'activité ne tient pas compte des offres d'emploi reçues pour lesquelles le secteur a la valeur "activités mal désignées".

Logiquement, comme le montre le tableau ci-dessous, le SBE reçoit moins d'offres relevant d'un programme d'emploi que l'ORBEM pris dans son ensemble. Il est cependant intéressant de relever qu'une large part des offres "ordinaires" récoltées par le SBE propose des engagements à durée indéterminée (soit 60% de l'ensemble des offres récoltées par le SBE).

Type d'offre ⁸	Offres reçues		
	SBE	Autres	Total ORBEM
Offres ordinaires	88,7 %	62,8 %	66,4 %
dont : durée indéterminée	60,3 %	34,9 %	38,4 %
durée déterminée	9,6 %	19,6 %	18,2 %
Conventions premier emploi	1,2 %	2,2 %	2,0 %
Programmes d'emploi	7,8 %	31,1 %	27,9 %
Hors Bruxelles	2,3 %	3,9 %	3,7 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Source : ORBEM

Qualitative

Une évaluation des conditions de mise en œuvre de l'action partenariale et de la participation effective des partenaires a été réalisée par le Laboratoire de Psychologie du Travail et psychologie économique de l'Université libre de Bruxelles.

Les principales conclusions de cette étude plaident pour la poursuite d'une coordination de l'approche des entreprises afin que les opérateurs publics se positionnent comme acteur fort sur le marché. On peut considérer que ce projet a été une première tentative intéressante et instructive sur la façon de fonctionner de chacun, qui permettra peut-être de continuer à travailler ensemble en se connaissant mieux.

Par ailleurs, la satisfaction du public cible (les employeurs Bruxellois) a également été évaluée par la firme de sondage IPSOS Belgium.

Il en ressort que si le SBE semble commencer à se positionner comme une "marque" à part entière, un travail de notoriété reste à faire puisque la moitié des clients actuels du Service n'identifie pas celui-ci comme appartenant à l'ORBEM.

Au niveau de la forme, le SBE est apprécié pour son mode d'approche (proactivité, disponibilité de l'équipe) et ses outils de contact plus modernes (Internet, face-à-face) mais le recours à ceux-ci doit encore être amplifié afin de renforcer l'efficacité du service.

Perspectives 2006-2007

Le projet pilote a pris fin en octobre 2005. Le SBE a été pérennisé en tant que service ORBEM par décision du Comité de gestion et a été renforcé par le Gouvernement régional. Aujourd'hui, le service compte 24 consultants et 3 personnes pour la coordination.

Dans le cadre global d'une approche proactive des entreprises, le Contrat pour l'économie et l'emploi (C2E) 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".

Par ailleurs, le contrat de gestion de l'ORBEM tel que décidé en mars 2006 prévoit que le SBE sera regroupé avec les autres services concernés, au sein d'une Direction Employeurs unique. Ainsi la

⁸ À l'exception des offres de type EURES.

durabilité de la stratégie mise en place par le projet article 6 est garantie au delà de la période d'exécution du projet.

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

LD 20.

AGENTS CONTRACTUELS SUBVENTIONNÉS AUPRÈS DE CERTAINS POUVOIRS LOCAUX

Cadre juridique

Loi du 6 juillet 1989 (MB 8 juillet 1989).

Arrêté royal n° 474 du 28 octobre 1986 (MB 20 novembre 1986).

Arrêté royal n° 511 du 11 mars 1987 (MB 7 avril 1987).

Arrêté royal du 29 décembre 1988 (MB 11 janvier 1989).

Arrêté royal du 23 juin 1995 (MB 9 août 1995).

Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 5 février 1998 (MB 5 juin 1998).

Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 2 avril 1998 (MB 17 juin 1998).

Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 14 janvier 1999 (MB 3 septembre 1999).

Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 21 janvier 1999 (MB 3 septembre 1999).

Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 20 janvier 2000 (MB 21 mars 2000).

Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 1^{er} février 2001 (MB 28 novembre 2001).

Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 18 décembre 2003 (MB 23 mars 2004).

Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 19 décembre 2003 (MB 14 mai 2004).

Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 22 septembre 2005 (MB 14 octobre 2005).

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'ORBEM 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 qui ont en outre perçu le

revenu d'intégration ou l'aide sociale pendant au moins six mois au cours des douze 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 douze 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 douze mois qui précèdent l'engagement ;
- Les chômeurs complets indemnisés qui satisfont à l'une des conditions suivantes :
 - Soit être âgé de quarante ans au moins ;
 - Soit être engagé dans un organisme d'accueil d'enfants de moins de douze ans ;
 - Soit 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 six mois au moins au cours des 12 mois précédant l'engagement ;
 - Être âgé de quarante ans au moins ;
 - Être engagé par un organisme d'accueil d'enfants de moins de douze ans.
- Les personnes handicapées 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 pour l'application de la clé de répartition de cette "nouvelle" réglementation a expiré fin 2003. La nouvelle clé de répartition est dès lors 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 un à deux points par poste. Ils décident librement des initiatives qui doivent être prises ou suivies avec la collaboration de ces travailleurs.

Depuis 2004, le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale accorde des points supplémentaires aux administrations communales qui ont (ou avaient) conclu un contrat de quartier. Ces dernières reçoivent six points supplémentaires par contrat de quartier. Le Gouvernement souhaite ainsi stimuler la continuité du fonctionnement et le suivi de ces contrats de quartier. Pour ces fonctions, les communes peuvent créer des emplois de 1, 2, 3 ou 4 points.

En outre, depuis le 1^{er} octobre 2005, le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale a octroyé au total 238 nouveaux postes aux administrations communales. Chaque commune s'est vu attribuer deux employés administratifs qui seront chargés de l'application des peines et sanctions administratives visées à l'article 119 bis de la nouvelle loi communale. Les 200 autres postes sont répartis entre les

secteurs de l'accueil à la petite enfance, de l'entretien de la voirie communale, et de la mise en œuvre de la politique de sécurité communale. Les administrations communales peuvent dans une large mesure répartir elles-mêmes les postes entre ces trois domaines et répondre ainsi aux besoins qui se font le plus sentir dans la commune. La Région verse pour ces 238 postes une prime de 22.808€.

Les conventions particulières conclues par la Région en 1998 avec les administrations communales qui ont permis la création de 41 emplois dans le secteur de l'accueil à la petite enfance ont été intégrées aux nouvelles conventions particulières conclues en octobre 2005.

Les conventions conclues en 1998 avec les CPAS en vue de la création de 73 postes à mi-temps afin de soutenir les actions en matière de réinsertion socioprofessionnelle des minimexés restent toujours d'application (prime de 24.072 € pour les assistants sociaux et de 27.790 € pour les universitaires).

Encadrement administratif

L'ORBEM transmet tous les mois des avances à l'ONSSAPL 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'ONSSAPL.

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

16.979.000 €.

Dépenses réelles

15.026.583,84 €.

Évaluation

Quantitative

Au cours de la période 1999-2005, 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.

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 six 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 (en octobre 2005, ces points ont été convertis en postes de travail accompagnés d'une prime de 22.808 € et ont été incorporés dans la nouvelle convention spéciale avec les administrations 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 trois 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 (voir la fiche descriptive du programme d'insertion mené par les CPAS pour une information détaillée).

Fin 2005, 1.746 personnes travaillaient dans une commune ou dans un CPAS.

PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES TRAVAILLEURS SOUS CONTRAT ACS EN 2005

	Hommes	Femmes	Total
Niveau d'études			
A (universitaire ou supérieur type long)	17	24	41
B (enseignement supérieur type court)	56	119	175
C (enseignement secondaire supérieur)	96	280	376
D (enseignement secondaire inférieur maximum)	127	192	319
E (pas d'exigence de diplôme)	491	344	835
Indéterminé			
Total	787	959	1.746
Classe d'âge			
< 25 ans	38	39	77
25-44 ans	458	606	1.064
45 ans et plus	291	314	605
Total	787	959	1.746
Statut professionnel			
Ouvrier	68,0	32,2	48,3
Employé	32,0	67,8	51,7
Total	100,0	100,0	100,0

Qualitative

- 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 2006-2007

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 dans les secteurs de la petite enfance et de la promotion de la sécurité.

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

LD 19.

AGENTS CONTRACTUELS SUBVENTIONNÉS AUPRÈS DE CERTAINS POUVOIRS PUBLICS DE LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE

Cadre juridique

Loi-programme du 30 décembre 1988.

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

Arrêté du 30 juin 2005 du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale modifiant l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 28 novembre 2002 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 inscrits à l'ORBEM qui soit ont été inscrits au moins pendant six mois auprès d'un service public de placement d'un État faisant partie de l'Espace économique européen au cours de l'année qui précède leur engagement, soit qui sont bénéficiaires du droit à l'intégration sociale ou de l'aide sociale et ont bénéficié de ce droit 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 chômeurs complets indemnisés ou les chercheurs d'emploi bénéficiaires du droit à l'intégration sociale 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'article 25,1 de l'Arrêté du 28 novembre 2002 du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, est établie suivant le barème de la fonction publique régionale sans ancienneté. Elle 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 novembre 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 d'un pourcentage forfaitaire destiné à couvrir le pécule de vacances, l'allocation de fin d'année, les cotisations patronales, les primes et cotisations d'assurance contre les accidents du travail, l'intervention de l'employeur dans les frais de transport et le montant de l'allocation de foyer ou de résidence et de 12,39 €/mois destinée à couvrir les frais de secrétariat social. Le remplacement des pourcentages antérieurs de 20% (employés) et 30% (ouvriers) par un pourcentage forfaitaire conforme au niveau de qualification est entré en vigueur le 1^{er} septembre 2005 en vertu de l'arrêté du 30 juin 2005. Pour bénéficier de la prime, l'employeur doit conclure un contrat de travail à durée indéterminée avec l'agent et lui procurer 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.

On rappellera que :

- Le 1^{er} janvier 2003, les postes de travail créés dans le cadre du Fonds Budgétaire Interdépartemental de promotion de l'emploi (FBIe) 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.
- Le 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 auprès de l'État fédéral, sous forme de droit de tirage, une partie des crédits nécessaires.

Budget

Budget prévu pour l'année en cours

125.170.000 €.

Dépenses réelles

119.485.939,96 €.

Évaluation

Quantitative

On dénombre fin 2005 5.562 emplois en équivalents temps plein (ETP), soit une augmentation de 190 postes par rapport à l'année précédente. Cette croissance est due en partie à la création de 167 nouveaux postes. Les principaux secteurs où ces postes ont été alloués sont les suivants : la prévention à la sécurité autour des noyaux commerciaux, des immeubles sociaux et des parcs, les services d'aide à la jeunesse des Communautés et la Petite Enfance.

Les travailleurs occupés en tant qu'ACS sont essentiellement orientés vers les services collectifs. 61% des travailleurs occupés sont des femmes. Une large majorité d'entre elles ont moins de 45 ans (73%). Les hommes représentent un peu moins de 39% des effectifs ; 73% d'entre eux ont moins de 45 ans.

Le contrat d'emploi sous statut employé est nettement majoritaire dans l'ensemble des contrats (80%). On remarquera néanmoins qu'il y a une proportion plus importante de femmes sous statut employé que d'hommes (88% contre 67%).

Qualitative

Au cours du dernier trimestre de l'année 2004, un nouvel appel à projets a été lancé en vue de créer 100 nouveaux emplois dans les sociétés de logement de service public. Les décisions relatives à cet appel à projets ont été prises durant le premier trimestre de l'année 2005. Par ailleurs, les ministres du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale compétents en matière de politique de l'emploi et de budget ont décidé d'octroyer 25 postes ACS à l'asbl BELGISSIMO. Il s'agit de postes à durée déterminée (jusqu'au 30.04.2006) octroyés dans le cadre de la contribution de Bruxelles à l'exposition "Made in Belgium".

Perspectives 2006-2007

Conformément à ce qui a été prévu dans la déclaration du gouvernement pour 2005, le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale a décidé d'octroyer 50 postes au secteur associatif de l'accueil à la petite enfance. Etant donné que cette série d'octrois n'a été lancée qu'à l'automne 2005, elle ne donnera lieu à la création effective d'emplois supplémentaires qu'au cours de 2006. Le Gouvernement a également décidé de créer 25 emplois supplémentaires pour l'accueil de la petite enfance à partir de septembre 2006, et ce dans le cadre de la programmation 2006. L'ORBEm n'a pas encore été informé des intentions du Gouvernement en ce qui concerne l'affectation des 400 ACS supplémentaires inscrits dans la déclaration du gouvernement de 2004.

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

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 4 mars 1997 entre l'État fédéral et les Régions relatif aux programmes de transition professionnelle (MB du 3 avril 1998).

Ordonnance du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 29 octobre 1998 portant assentiment à l'accord de coopération du 15 mai 1998 modifiant l'accord de coopération du 4 mars 1997 conclu entre l'État fédéral et les Régions relatif aux programmes de transition professionnelle (MB du 23 décembre 1998).

Arrêté du 29 janvier 1998 du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale d'exécution de l'ordonnance du 18 décembre 1997 portant approbation de l'accord de coopération du 4 mars 1997 entre l'État fédéral et les Régions concernant les programmes de transition professionnelle (MB du 13 juin 1998).

Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 26 novembre 1998 modifiant l'arrêté du 29 janvier 1998 portant exécution de l'ordonnance du 18 décembre 1997 tel que modifié par l'ordonnance du 29 octobre 1998 portant assentiment à l'accord de coopération du 4 mars 1997 entre l'État fédéral et les Régions concernant les programmes de transition professionnelle (MB du 2 avril 1999).

Objectifs

Les programmes de transition professionnelle (PTP) 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.

Sont visées au sein de ce groupe cible notamment les catégories suivantes :

- 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 douze 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 douze mois.

L'employeur bénéficie d'un triple avantage :

1. 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'État fédéral (en l'occurrence l'ONEM ou le CPAS).
2. 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 deux alinéas précédents ne sont pas cumulables.

3. Il reçoit une prime régionale dont le montant est au moins égal à l'intervention de l'État fédéral ;
4. Il bénéficie des réductions des cotisations patronales de sécurité sociale prévues par le plan Activa.

Encadrement administratif

L'État 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

5.458.000 €.

Dépenses réelles

4.982.462,30 €.

Évaluation

Quantitative

Dans la période de 2002 à 2004, un nombre important de projets (32) et d'emplois (393) PTP ont été perdus suite à la fin, d'une part, du projet des quartiers d'initiative et, d'autre part, des projets dits transversaux (principalement des projets menés par la STIB, Bruxelles-Propreté et les Sociétés de Logement).

Il restait encore en 2005 un total de 737 emplois disponibles, dont 592 étaient occupés à la date du 31 décembre (80,3%).

Qualitative

Comparé avec la situation au printemps de l'année 2002, lorsque le nombre de postes de travail PTP atteignait son pic, il ne reste fin 2005 plus qu'environ deux tiers des emplois PTP créés depuis 1998. Cependant, la perte de postes de travail dans les projets en cours est quasi nulle.

Par ailleurs, le taux d'occupation des 737 postes PTP restants en 2005 se stabilise (80,3 % en 2005 contre 80,9% en 2004).

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

Les postes perdus n'ont été que partiellement transférés à d'autres employeurs et la Région a cessé momentanément d'investir dans le développement 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 se plaignaient 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 reste 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 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 2006-2007

Les évaluations du régime PTP dont il est fait mention au point précédent ont été communiquées au 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 2005-2008

LD 19.

CONVENTION DE PREMIER EMPLOI DANS LES PROJETS GLOBAUX DE SOCIÉTÉ

Cadre juridique

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

Accord de coopération du 17 avril 2001 entre l'État 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'État 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 Économie sociale (pour les CPAS).

Budget

Budget prévu pour l'année en cours

1.400.000 €.

Dépenses réelles

1.428.734,91 €.

Évaluation

Quantitative

61 jeunes étaient engagés en 2005 dans le cadre d'une CPE. Leurs caractéristiques sont reprises dans le tableau suivant.

TRAVAILLEURS BÉNÉFICIAIRES SELON LE GENRE, LE NIVEAU D'ÉTUDES ET LE GROUPE DE NATIONALITÉS EN 2005

	Hommes	Femmes	Total
Niveau d'études			
Tout au plus CEB	0	0	0
CESI	25	6	31
CESS	14	8	22
Enseignement supérieur	2	6	8
Autres études	0	0	0
Groupe de nationalités			
Belge	40	19	59
UE	0	0	0
NUE	1	1	2
Indéterminé	0	0	0
Total	41	20	61

Treize entreprises ont réalisé ces embauches dont cinq relèvent du secteur d'activité des administrations publiques, cinq du secteur social et trois du secteur des services collectifs.

Le nombre de jeunes embauchés dans le cadre d'une CPE en 2005 est de 43. 18 contrats ont également été renouvelés en 2005. Il s'agit d'engagements de jeunes antérieurs à l'année 2005 et pour lesquels les personnes concernées n'avaient pas atteint l'âge de 26 ans au terme de leur contrat, d'où le renouvellement de celui-ci. Au total, on compte ainsi 61 jeunes engagés en 2005.

Pour rappel, le moratoire portant sur l'engagement des "médiateurs interculturels" signifié par le SPP Intégration sociale en août 2004 a été levé en août 2005. Toutefois, la création d'un avenant à la convention initiale implique que les CPAS concernés par ce projet global doivent impérativement occuper les postes octroyés pour une date arrêtée, soit le 31 août 2006. Les postes non occupés seront considérés comme non attribués et dès lors perdus.

Précisons que certains desdits CPAS engagent les jeunes sous contrat à durée indéterminée.

En outre, il y a lieu de tenir compte des nouvelles dispositions en matière de CPE. Depuis janvier 2004 en effet, le jeune engagé peut être gardé en service dans le cadre d'une CPE jusqu'au dernier jour du trimestre au cours duquel il atteint 26 ans. Le nombre de jeunes engagés antérieurement à 2005, toujours occupés en 2005 et encore en service au-delà du 31 décembre 2005 est de 59.

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 correspondant à des besoins recensés sur le terrain.

Afin de mettre en œuvre la mesure, le service CPE de l'ORBEM emploie une personne à temps plein qui se charge exclusivement de la gestion quotidienne et du suivi administratif (paiements, offres d'emploi, informations, etc.). 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 SPP 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 dans le cadre de cette mesure.

Perspectives 2006-2007

Il n'est pas envisagé de changer la réglementation. Le service continuera à appliquer la procédure en vigueur.

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

LD 18.

INTERVENTION DANS LA RÉMUNÉRATION DES CHÔMEURS ENGAGÉS POUR DES PROJETS D'EXPANSION ÉCONOMIQUE - ARRÊTÉ ROYAL 123

Cadre juridique

Arrêté royal n° 123 du 30 décembre 1982 (MB 18 janvier 1983).

Objectifs

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

- d'entreprises industrielles ou commerciales de trois à cent 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 poste vacant 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'Économie 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 de l'État fédéral, sous forme de droits de tirage, une partie des crédits nécessaires.

Budget

Budget prévu pour l'année en cours

1.450.000 €.

Dépenses réelles

1.148.877,87 €.

Évaluation

Quantitative

35 dossiers de demandes ont été introduits à la cellule du Ministère en 2005 ; le nombre d'emplois potentiels est estimé à 31.

NOUVEAUX TRAVAILLEURS BÉNÉFICIAIRES EN 2005 SELON LE NIVEAU D'ÉTUDES, LA CLASSE D'ÂGE ET LE GENRE

	Hommes	Femmes	Total
Niveau d'études			
Tout au plus CEB	0	0	0
CESI	0	0	0
CESS (y inclus apprentissage réussi, CQ6 et CQ7)	5	1	6
Enseignement supérieur (court)	8	3	11
Enseignement supérieur (long)	1	2	3
Universitaire	9	2	11
Total	23	8	31
Classe d'âge			
< 25 ans	3	3	6
25 - 45 ans	18	5	23
> 45 ans	2		2
Total	23	8	31

Globalement, la cellule du Ministère indique que 68 personnes ont bénéficié de cette législation en 2005.

31 entreprises (avec ou sans salariés) ont bénéficié de cette disposition. On signalera que pour des raisons budgétaires, les entreprises ont reçu les subventions pour un poste.

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 ne pourrait pas supporter seule la réalisation du (ou des) projet(s). Ces derniers, qui requièrent des ressources financières et humaines non négligeables, permettent d'assurer la croissance de l'entreprise.

Perspectives 2006-2007

Le Cabinet du Ministre régional de l'Emploi envisage de modifier cette mesure dans le cadre de la réforme de l'ordonnance relative aux aides pour la promotion de l'expansion économique.

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

LD 21.

INTERVENTION DANS LA RÉMUNÉRATION DES CHÔMEURS ENGAGÉS POUR DES PROJETS D'EXPANSION ÉCONOMIQUE - ARRÊTÉ ROYAL 258

Cadre juridique

Arrêté royal n° 258 du 31 décembre 1983 (MB 21 janvier 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.

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'Économie 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.

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

Budget

Budget prévu pour l'année en cours

1.425.000 €.

Dépenses réelles

1.068.773,37 €.

Évaluation

Quantitative

24 dossiers de demande ont été introduits à la cellule du Ministère en 2005 ; le nombre d'emplois potentiels est estimé à 23.

NOUVEAUX TRAVAILLEURS BÉNÉFICIAIRES EN 2005 SELON LE NIVEAU D'ÉTUDES, LA CLASSE D'ÂGE ET LE GENRE

	Hommes	Femmes	Total
Niveau d'études			
Tout au plus CEB	0	0	0
CESI	0	0	0
CESS	0	0	0
Enseignement supérieur et universitaire	10	13	23
Total	10	13	23
Classe d'âge			
< 25 ans	0	0	0
25 - 45 ans	9	12	21
> 45 ans	1	1	2
Total	10	13	23

Globalement, la cellule du Ministère indique que 42 personnes ont bénéficié de la mesure en 2005.

23 entreprises (avec ou sans salariés) ont bénéficié de cette disposition. On signalera que pour des raisons budgétaires, les entreprises ont reçu les subventions pour un poste.

Qualitative

Les constats formulés dans la fiche relative à l'AR 123 sont aussi d'application dans le cadre de l'AR 258. En effet, les organismes bénéficiaires engagent parfois des candidats qui ont des diplômes trop bas ou trop élevés par rapport à ce qui est exigé par la convention. On constate également que les chercheurs d'emploi engagés via cette mesure sont très qualifiés (graduat, licence).

Cette aide financière permet aux organismes de mener à bien la réalisations de projets parfois très coûteux.

Perspectives 2006-2007

Le Cabinet du Ministre régional de l'Emploi envisage de modifier cette mesure dans le cadre général de la réforme de l'ordonnance relative aux aides pour la promotion de l'expansion économique.

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

LD 21.

OCTROI DU PERMIS DE TRAVAIL AUX TRAVAILLEURS ÉTRANGERS

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

L'Administration de l'économie et de l'emploi du Ministère de la Région.

La Direction de la Politique de l'Emploi et de l'Économie plurielle.

Quinze agents (contre treize en 2004).

Budget

Budget ordinaire du Ministère.

Évaluation

Le 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, etc.).

Comme indiqué ci-dessous, beaucoup de travailleurs potentiels font appel au permis C.

En 2003, 8.572 permis C ont été octroyés 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.

En 2005, 9.041 permis C ainsi que 50 permis A et 2.896 permis B. Le nombre de permis C octroyés est donc en diminution : les catégories concernées par cette diminution sont principalement les candidats réfugiés (-600 unités) et les étudiants (-400 unités).

Certaines catégories de personnes ne sont pas autorisées à travailler alors qu'elles résident légalement sur le territoire : 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 ou les ex-conjoints de ressortissants de l'Union européenne qui ont introduit un recours contre un premier refus de séjour.

Quant au permis B, il est surtout accordé aux travailleurs hautement qualifiés (75% des permis B octroyés, soit 2.174). Parmi ceux-ci, plus de 400 informaticiens indiens se trouvaient dans les conditions d'octroi du permis B, actifs surtout dans les secteurs des télécommunications et des banques.

Perspectives 2006-2007

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 à plusieurs reprises au Ministre de l'emploi qu'il se concerte avec le Ministre de l'Intérieur en vue d'arriver à cette unification, mais aucune réponse n'a été obtenue. On rappellera que cette réglementation est une compétence fédérale d'où le faible impact de la Région.

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

LD 19 et 20.

AIDES À LA FORMATION

Cadre juridique

Ordonnance d'expansion économique du 1^{er} juillet 1993 (MB du 31 juillet 1993).

Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale portant exécution de l'article 8, § 2, de l'ordonnance du 1^{er} juillet 1993 concernant la promotion de l'expansion économique dans la Région de Bruxelles-Capitale (MB 12 mai 2005).

Objectif

Les aides à la formation visent à améliorer le fonctionnement ou la compétitivité de l'entreprise à l'exclusion des problèmes de gestion journalière, habituelle ou récurrente de l'entreprise.

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 deux 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, etc.) ne sont pas subsidiés.

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, etc. Par ailleurs, le montant maximum de l'intervention est de 7.500 €, 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, etc.

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 trois mois. Le taux d'intervention est de 50%, le plafond de l'aide étant de 7.500 €. 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'Économie et de l'Emploi de la Région.

Budget

Le budget global pour les aides à la consultance et à la formation s'élève à 2,25 millions € en 2006.

Évaluation

Quantitative

En 2005, 97 dossiers de formations collectives pour travailleurs et 48 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 38 et 21 unités.

	Nombre de dossiers				Montants engagés en €			
	2002	2003	2004	2005	2002	2003	2004	2005
Formations collectives	21	50	59	97	55.200	94.900	142.000	262.600
Formations en langues	13	22	27	48	21.300	33.500	23.200	53.400
Total	34	72	86	145	76.500	128.400	165.200	316.000

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.

Perspectives 2006-2007

Pas d'information particulière.

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

LD 24.

AIDES À LA CONSULTANCE

Cadre juridique

Ordonnance d'expansion économique du 1^{er} juillet 1993 (MB du 31 juillet 1993).

Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale portant exécution de l'article 8, § 2, de l'ordonnance du 1^{er} juillet 1993 concernant la promotion de l'expansion économique dans la Région de Bruxelles-Capitale (MB 12 mai 2005).

Objectif

Les aides à la consultance visent à améliorer le fonctionnement ou la compétitivité de l'entreprise y faisant appel.

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'agrégation, mais ils doivent répondre à quatre conditions : avoir minimum deux 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, etc.) ne sont pas subsidiés.

Les aides à la consultance 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, etc.). 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 etc.

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 consultance et à la formation" de la Direction des relations économiques, dossiers industriels et investissements étrangers de l'Administration de l'Économie et de l'Emploi du Ministère de la Région.

Budget

Le budget global pour les aides à la consultance et à la formation s'élève à 2,25 millions € (2006).

Évaluation

Quantitative

En 2005, la cellule a traité 138 dossiers de demandes de conseils en gestion et 35 dossiers d'études de faisabilité, ce qui représente une augmentation de respectivement 27 et 11 dossiers par rapport à l'année passée.

	Nombre de dossiers				Montants engagés en €			
	2002	2003	2004	2005	2002	2003	2004	2005
Conseils en gestion	87	120	111	138	799.900	1.311.400	1.405.500	1.471.800
Études de faisabilité	16	15	24	35	319.900	271.800	442.200	461.700
Total	103	135	135	173	1.119.800	1.583.200	1.847.700	1.933.500

Qualitative

L'objectif des aides à la consultance est d'encourager les PME à faire appel à un consultant lorsqu'elles sont confrontées à un problème ponctuel. On constate que dans la majorité des cas, ce sont des petites entreprises (effectif moyen de quinze personnes en 2005) 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 2006-2007

Pas d'information particulière.

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

LD 20.

CHÈQUE-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 janvier 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 des chèques-langues 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 évalue la nécessité de l'octroi de chèques, le chercheur d'emploi passe un test à l'Espace langues de l'ORBEM.

Le conseiller emploi détermine 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 ou telle langue (uniquement français, néerlandais, allemand ou anglais) selon les résultats du test.

Ce bon à valoir permet au chercheur d'emploi de négocier plus facilement son engagement auprès d'employeurs potentiels. Il peut ensuite échanger le bon à valoir contre des chèques-langues s'il prouve :

- ou bien qu'il a signé un contrat de travail soit à durée indéterminée, soit à durée déterminée pour une période minimale de six mois et que le lieu de travail se situe en Région bruxelloise (ou hors de celle-ci si le bénéficiaire est domicilié à Bruxelles) ;
- ou bien qu'il débute une activité d'indépendant en tant qu'activité principale.

Sur base de ce qui précède, le nouveau travailleur reçoit le chèque-langue correspondant et peut entamer sa formation en langues auprès d'un opérateur reconnu par l'ORBEM. 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 réelles

632.301,00. €.

Évaluation

Quantitative

En 2005, le service Conseil emploi a octroyé 2.008 bons à valoir à 1.718 différents chercheurs d'emploi pour un total de 103.380 heures de cours.

413 personnes ont reçu 24.080 heures de formation sous forme de chèques-langues.

402 personnes ont réellement suivi la formation.

72% des formations concernent l'apprentissage du néerlandais et 21% l'apprentissage de l'anglais.

TRAVAILLEURS BÉNÉFICIAIRES SELON LE NIVEAU D'ÉTUDES, LA CLASSE D'ÂGE, LA DURÉE D'INACTIVITÉ, LA NATIONALITÉ ET LE GENRE EN 2005

	Hommes	Femmes	Total
Niveau d'études			
Maximum primaire	1	2	3
Secondaire inférieur	4	10	14
Secondaire supérieur	22	46	68
Enseignement supérieur	108	187	295
Autres études	17	16	33
Classe d'âge			
< 25 ans	19	48	67
25 - 45 ans	127	200	327
> 45 ans	6	13	19
Durée d'inactivité			
< 6 mois	64	101	165
6 à 12 mois	27	41	68
> 12 mois	47	70	117
Nationalité			
Belge	120	228	348
UE	19	28	47
NUE	13	5	18
Total	152	261	413

Qualitative

Le nombre de bénéficiaires de chèques-langues a augmenté de 10% en 2005. Ceci est dû principalement au bouche à oreille étant donné qu'aucune action spécifique n'a été entreprise pour promouvoir la mesure.

88% des chercheurs d'emploi qui ont obtenu des chèques sont toujours à l'emploi douze mois plus tard.

Perspectives 2006-2007

Une importante campagne de publicité a été lancée en avril 2006, entre autres dans le but de promouvoir l'utilisation des chèques-langues. On s'attend à ce que le nombre d'utilisateurs de la mesure augmente de 40%.

Toujours en avril 2006, deux autres chèques ORBEM ont été mis en œuvre

- le chèque TIC, ciblé de manière comparable au chèque-langue, permet de faciliter l'embauche par l'engagement de la part de l'ORBEM à financer à 100% une formation complémentaire et nécessaire dans les technologies de l'information et de la communication ;
- le chèque formation, qui vise à consolider l'intégration d'un nouveau travailleur dans son emploi par le financement, à concurrence de 50%, de formation(s) complémentaire(s) nécessaire(s) pour que le travailleur puisse exercer pleinement sa fonction.

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

LD 19 et 23.

INTERVENTION DANS LES FRAIS DE RÉINSTALLATION DES CHÔMEURS

Cadre juridique

Articles 59 à 67 de l'arrêté royal du 20 décembre 1963 relatif à l'emploi et au chômage.

Arrêté de l'Exécutif de la Région de Bruxelles-Capitale du 17 juillet 1991 (MB 30 août 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 douze 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 € ;
- une indemnité forfaitaire de 375 € 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 trois 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

Aucun montant n'a été prévu au projet de budget, mais 1.000 € sont demandés lors du premier feuillet d'ajustement.

Dépenses réelles

774,20 €.

Évaluation

Quantitative

Deux chercheurs d'emploi (un homme, une femme) ont bénéficié des avantages de la mesure. L'un est âgé de 25 ans et l'autre a plus de 25 ans. Ils possèdent tous deux un diplôme 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, toutes les personnes qui trouvent leur emploi par d'autres moyens et qui s'installent en Région bruxelloise ne peuvent bénéficier de la mesure.

Perspectives 2006-2007

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.

À 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 2005-2008

LD 21.

PRIME DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

Cadre juridique

Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 19 mai 1994 (MB du 25 novembre 1994).

Arrêté du 18 juillet 1996 (MB du 23 octobre 1996).

Arrêté du 19 septembre 1996 (MB du 24 octobre 1996).

Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 11 mars 2004 (MB du 14 mai 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 via :
 - 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) ; ou
 - 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) trois mois consécutifs (maximum diplôme du secondaire supérieur) ;
 - être âgé de moins de 25 ans, sans emploi depuis plus de six mois consécutifs (maximum diplôme du secondaire supérieur) ;
 - être âgé de plus de 25 ans, sans emploi depuis plus de douze 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 deux ans ;
 - ne pas avoir trouvé une activité rémunérée de (plus de) trois 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 douze mois ;
- la période de douze mois doit se situer dans un délai de deux 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 deux 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 trois 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 1^{er} novembre 2002.

Budget

Budget prévu pour l'année en cours

502.000 €.

Dépenses réelles

181.500 €.

Évaluation

Quantitative

52 entreprises, engageant 54 chercheurs d'emploi, ont bénéficié de la mesure en 2005.

TRAVAILLEURS BÉNÉFICIAIRES EN 2005 SELON LE NIVEAU D'ÉTUDES, LA CLASSE D'ÂGE, LE GROUPE DE NATIONALITÉ ET LE GENRE

	Hommes	Femmes	Total
Niveau d'études			
Tout au plus CESI	28	17	45
CESS	2	5	7
Enseignement supérieur	0	0	0
Autres	2	0	2
Classe d'âge			
< 25 ans	24	17	40
25 - 45 ans	7	3	9
> 45 ans	1	2	3
Nationalité			
Belge	21	18	38
UE	2	0	2
NUE	9	4	12
Total	32	22	54

ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES EN 2005 SELON LE TYPE, LA TAILLE ET LE SECTEUR D'ACTIVITÉ

	Nombre
Type d'entreprise	
Indépendants	8
Entreprises sans personnel salarié	2
Entreprises avec personnel salarié	42
Catégorie de taille	
< 5 travailleurs	27
5 - 49 travailleurs	23
50 - 99 travailleurs	2
100 - 499 travailleurs	0
500 travailleurs et +	0
Secteur d'activité	
Coiffure	4
Blanchisserie, nettoyage à sec	5
Travaux d'installations électriques	1
Construction	4
Commerce de gros /matériel électrique	1
Hôtels et restaurants	1
Télécommunications	1
Casting	1
Activités financières	1
Commerce de détail /parfumerie et produits de beauté	1
Installations électriques ,entretien ,dépannages	1
Plomberie	2
Maison de repos pour personnes âgées	1
Couverture en bâtiment	1
Autres commerces de gros alimentaire spécialisés	1
Commerce de détail de chaussures	2
Bureaux d'avocats	2
Inconnu	22
Total	52

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. À cet effet, il y a de nombreux canaux d'information (internet, Service Bruxellois aux Employeurs, autres services de l'ORBEM, etc.) qui font connaître 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 1^{er} novembre 2002 suite à l'acceptation par la Commission Européenne de la mesure comme compatible avec le traité relatif aux aides d'État.

Perspectives 2006-2007

L'Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 11 mars 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 2005-2008

LD 19.

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

Cadre juridique

Service de l'ORBEM

Service Guidance Recherche Active d'Emploi.

Partenaires du réseau RAE

Ordonnance du 26 juin 2003 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale.

Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 15 avril 2004 portant exécution de l'ordonnance du 26 juin 2003 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale.

Ces textes légaux stipulent que, à titre transitoire, les (pré)programmes pris sur base de l'arrêté de l'Exécutif de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 juin 1991, modifié par l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 16 janvier 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) restent d'application jusqu'à leur modification.

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, etc.).

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

Actuellement le Réseau de Recherche Active d'emploi se compose du Service Guidance RAE et des 18 Partenaires RAE. Les Partenaires RAE utilisent la méthodologie ORBEM, poursuivent les mêmes objectifs, offrent les mêmes services. Le Réseau permet et favorise la circulation des candidats au sein de celui-ci.

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.

En 2005 le Service Guidance RAE a consolidé cette nouvelle structure tout en développant les activités réalisées par l'équipe néerlandophone.

Les partenaires du réseau RAE

Les Partenaires du Réseau RAE sont au nombre de 18 dont 12 peuvent être qualifiés de génériques et six de spécifiques (entre autres, pour les demandeurs d'emploi ayant connu un problème judiciaire, un problème de santé, etc.).

Cette mesure bénéficie du soutien du FSE 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 (huit à douze personnes) de cinq semaines de recherche active d'emploi. Cette formule est précédée d'un entretien individuel. Elle se compose de trois 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 (huit à douze personnes) de trois semaines de recherche active d'emploi. Cette formule se compose de deux 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 :

Le module "Analyse de la demande RAE"

Cette étape consiste à accueillir le CE pour lui présenter les différentes actions réalisées au sein du Réseau. Lors de ce court entretien le conseiller RAE veille 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.

Le module "Analyse de la demande Détermination"

Au terme de cette action, le CE aura pu structurer ses attentes par rapport à ses difficultés à déterminer son projet et aura pu évaluer par une confrontation à l'offre de services l'opportunité pour lui d'en bénéficier.

Le module "Téléphone"

Ce module amène à démystifier l'utilisation du téléphone dans le cadre d'une recherche active d'emploi, à démontrer son efficacité, mais aussi à amener le participant à l'utiliser systématiquement dans sa recherche (offre spontanée, renseignements etc.), à s'en servir efficacement et à pouvoir se présenter clairement afin de susciter l'intérêt des employeurs potentiels.

Le module "Lettre de Motivation"

Ce module offre la possibilité de connaître la structure fondamentale d'une bonne lettre de motivation et permet d'amener le candidat à personnaliser et à individualiser sa candidature en soulignant ses apports spécifiques en tenant compte du poste à pourvoir.

Le module "Préparation à l'Entretien d'Embauche"

Ce module permet au demandeur d'emploi de cerner les objectifs d'un entretien d'embauche mais aussi de se préparer à l'entretien "face à face". Le conseiller expose les objectifs d'un entretien d'embauche ainsi que les différents types d'entretiens auxquels le chercheur pourrait être confronté. Une liste des questions les plus posées lors des entretiens de sélection est remise au candidat. Il doit choisir les questions qu'il craint le plus d'entendre lors de cet entretien. Chaque question est travaillée et le conseiller profite de cette étape pour donner des informations complémentaires au sujet des tests, des salaires, des conditions de travail. Cette préparation offre au candidat la possibilité de connaître les questions qu'il pourra poser lors de l'entretien ainsi que la manière de répondre aux objections. Cette démarche insiste sur la préparation indispensable au bon déroulement de l'entretien.

Le module "Simulation d'un Entretien d'Embauche"

Ce module permet de démystifier la rencontre de sélection mais également les attentes de l'employeur en cours d'entretien. Il aide le candidat à se positionner face à l'employeur mais aussi à formuler de manière claire et précise son objectif et son passé professionnel. Une rencontre fictive et filmée est réalisée avec le candidat, à l'aide, si possible, d'une offre d'emploi réelle. L'entretien est filmé. Ensuite, le chercheur effectue une auto-évaluation de sa prestation suivie d'une appréciation critique de la part du conseiller et de l'employeur fictif. Cette simulation permet donc au candidat de se rendre compte de ses aptitudes à communiquer son savoir, son savoir-faire, son savoir être et sa motivation pour le poste en valorisant sa candidature, son expérience professionnelle, en présentant ses points forts et en argumentant ses points faibles. Ce module permet aussi au chercheur d'emploi de prendre conscience de son attitude et de ses comportements non verbaux.

Le module "Séance d'info (groupes RAE)"

Au terme de cette action, le CE est informé des objectifs et du contenu d'une formule de groupe de recherche d'emploi (Formule A, B ou D).

Le module "Entretien préalable aux groupes de trois ou cinq semaines"

Au terme de l'entretien, le CE est informé de la pertinence de sa participation à une Formule A ou B suite au relevé de données objectivables et personnelles. Le conseiller sera attentif à relever chez le candidat, sa capacité à comprendre les directives, ses qualifications et/ou ses compétences ainsi que ses ressources personnelles minimales pour répondre rapidement aux exigences du marché de l'emploi, sa possession d'un ou plusieurs objectifs professionnels qui seront, si nécessaire, clarifiés au cours du bilan, son désir. IL vérifiera ses capacités à s'intégrer dans un groupe hétérogène, ses dispositions à entendre les critiques et les conseils des autres

participants et du conseiller. Si l'entretien s'avère négatif en vue de sa participation au groupe, le conseiller veillera à proposer au candidat une démarche à suivre qui lui convienne au mieux.

Le module "Entretien préalable au groupe Détermination de projet"

Au terme de l'entretien, le CE est informé de la pertinence de sa participation à une Formule D suite au relevé de données objectivables et personnelles.

Le module "Entretien à l'Espace de recherche RAE"

Au terme de cette action, le conseiller évalue la pertinence pour le CE d'avoir accès à l'Espace de Recherche de manière autonome.

Le module "Espace de Recherche RAE"

Cet espace met à la disposition du demandeur d'emploi une infrastructure et une logistique adéquate pour la réalisation et la concrétisation d'une recherche d'emploi efficace et autonome.

Le module "Information sur les tests"

L'objectif de ce module est de familiariser le CE aux tests à l'aide de quelques exemples et d'aborder certains principes théoriques.

▪ **La formule D**

Il s'agit d'une activité de groupe (six à huit personnes) se déroulant sur dix jours répartis sur quatre 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 des activités spécifiques menées par l'équipe néerlandophone.

Description des activités menées par l'équipe néerlandophone

Outre la Formule B et les actions en individuel de la Formule C, l'équipe néerlandophone effectue des activités dans le cadre de conventions spécifiques entre l'ORBEM et certains partenaires néerlandophones dont les principaux sont : INTRO, BON, NT2 etc.

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 etc.) qui consiste à évaluer régulièrement l'évolution des stagiaires (acquisition de compétences, difficultés rencontrées, etc.) pour y apporter si nécessaire, les solutions adéquates.

Examen avant entrée en formation

À l'issue de cette action, les CE s'étant inscrits à une formation chez les partenaires sont évalués (par tests et par un entretien) au niveau de leur projet professionnel.

À l'issue de cette action, les conseillers Guidance RAE remettent un avis aux partenaires quant à la pertinence du projet de formation des CE inscrits chez eux.

Inburgering

Actions menées en collaboration avec les stagiaires en formation au VDAB. Les stagiaires bénéficient durant leur formation de deux entretiens de bilan socioprofessionnel. À la fin de la formation, les stagiaires sont accompagnés dans leur recherche d'emploi.

Nederlands Tweede Taal (NT2)

Les CE commencent une formation en néerlandais à laquelle est couplée une formation professionnelle. Durant cette action de formation, le CE aura deux entretiens de bilan permettant d'évaluer l'évolution du programme.

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 CE. Le conseiller analyse le profil du CE compte tenu de ses capacités professionnelles, son expérience. Il veille aussi à aider et à soutenir le CE en cas de difficultés.

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

1.790.700 €.

Dépenses réelles

1.610.388,03 €.

Évaluation

Quantitative

En 2005, 8.991 chercheurs d'emploi ont participé à une action de guidance-recherche active d'emploi, dont 3.042 auprès des partenaires RAE. Les femmes sont un peu plus représentées (50,9%). En termes d'âge, près d'un CE sur cinq a moins de 25 ans et 72,1% ont entre 25 et 45 ans. Quant au groupe de nationalité, 39% sont d'une nationalité étrangère, et parmi ces clients, 29,1% 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 34% un diplôme de type "autre" non reconnu par les deux Communautés, le plus souvent obtenu à l'étranger. Enfin, deux sur trois a une durée d'inactivité de plus d'un an et près de 40% une durée d'inactivité de plus de deux ans.

CHERCHEURS D'EMPLOI BÉNÉFICIAIRES EN 2005 SELON LE NIVEAU D'ÉTUDES, LA CLASSE D'ÂGE, LA NATIONALITÉ, LA DURÉE D'INACTIVITÉ ET LE GENRE

	Hommes		Femmes		Total
	GRAE	Part. RAE	GRAE	Part. RAE	
Niveau d'études					
Tout au plus CESI	768	397	824	400	2.389
CESS	544	278	694	419	1.935
Enseignement supérieur	328	230	443	354	1.355
Apprentissage	46	16	24	9	95
Autres	1.278	523	1.000	416	3.217
Classe d'âge					
< 25 ans	565	219	715	279	1.778
25 - 45 ans	2.172	1.092	2.081	1.151	6.496
> 45 ans	227	133	189	168	717
Nationalité					
Belge	1.583	838	1.893	1101	5.415
UE	238	122	277	189	826
NUE	1.128	478	804	305	2.715
Candidats réfugiés	15	6	11	3	35
Durée d'inactivité					
< 6 mois	920	448	774	428	2.570
6 mois - 1 an	438	201	334	204	1.177
1 an - 2 ans	639	250	558	270	1.717
> 2 ans	940	544	1.282	689	3.455
Indéterminé	27	1	37	7	72
Total	2.964	1.444	2.985	1.598	8.991

CHERCHEURS D'EMPLOI AYANT CONCLU UN CPP EN 2005 OU EN 2004

	2005		Antérieur à 2005*		Total
	GRAE	Part. RAE	GRAE	Part. RAE	
Niveau d'études					
Tout au plus CESI	688	264	279	104	1.335
CESS	534	227	208	102	1.071
Enseignement supérieur	244	121	121	69	555
Apprentissage	36	10	13	2	61
Autres études	470	161	148	52	831
Classe d'âge					
< 25 ans	489	129	168	77	863
25 - 45 ans	1.384	620	571	244	2.819
> 45 ans	99	34	30	8	171
Nationalité					
Belge	1.421	569	585	247	2.822
UE	191	84	62	33	370
NUE	354	128	122	48	652
Statut spécifique : candidat réfugié	6	2	0	1	9
Durée d'inactivité					
< 6 mois	471	188	148	69	876
6 mois - 1 an	294	123	95	48	560
1 an - 2 ans	455	161	178	79	873
> 2 ans	744	311	342	133	1.530
Indéterminé	8	0	6	0	14

Total	1.972	783	769	329	3.853
--------------	--------------	------------	------------	------------	--------------

- CPP signés en 2004 mais dont les actions ont été réalisées en 2005 au Service Guidance RAE ou chez les partenaires RAE.

PARTICIPANTS/ACTIONS PAR FORMULE EN 2005

	Guidance RAE	Partenaires RAE	Total
Formule A (total des participants)	49	320	369
Formule B (total des participants)	53	216	269
Formule C (total des participants)	5.198	3.019	8.217
Formule C (total des actions)	11.702	7.790	19.492
Formule D (total participants)	20	137	157
Formule groupe parcours d'insertion (total des participants)	60	/	60
Actions spécifiques réalisées par équipe NL	1.542	/	1.542

Seuls les six premiers mois de l'année 2005 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 six mois, délai estimé nécessaire pour retrouver un emploi.

RÉSULTATS DES ACTIONS POUR LES SIX PREMIERS MOIS DE 2005 (FORMULES A, B ET D) - EN %

	Service GRAE			Partenaires RAE		
	Formule A	Formule B	Formule D	Formule A	Formule B	Formule D
Emploi	58.62	44.44	7.69	48	46	27
Formation	6.90	11.11	46.15	7	8	23
En recherche	34.48	44.44	16.15	34	32	25
Réorientation/autre	/	/	/	11	15	25

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 2006-2007

Poursuite du travail de réflexion sur les techniques déployées, en lien avec le suivi du Contrat de projet professionnel.

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

LD 19.

SERVICE DE CONSULTATION SOCIALE

Cadre juridique

Arrêté royal du 20 décembre 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 cinq 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 ordinaire de l'ORBEM.

Évaluation

Quantitative

En 2005, le service de consultation sociale a reçu 845 chercheurs d'emploi pour lesquels 2.452 actions ont été effectuées. Ces actions se répartissent comme suit :

Répartition des actions en 2005	Nombre	%
Analyse de la demande	61	2,5
Accompagnement socioprofessionnel individuel	768	31,3
Recherche et analyse d'offres	252	10,3
Bilan médico-social	413	16,8
Action spécifique de soutien	430	17,5
Présentation pour une offre	477	19,5
Divers	51	2,1
Total	2.452	100,0

Pour ce qui est des 845 chercheurs d'emploi pris en charge par le service, leurs caractéristiques sont proposées dans le tableau qui suit.

CHERCHEURS D'EMPLOI BÉNÉFICIAIRES EN 2005 SELON ET LE NIVEAU D'ÉTUDES, LA CLASSE D'ÂGE, LA DURÉE D'INACTIVITÉ ET LE GENRE

	Hommes	Femmes	Total
Niveau d'études			
Primaire	105	69	174
Secondaire inférieur	126	128	254
Secondaire supérieur	94	89	183
Supérieur	17	50	67
Apprentissage	5	0	5
Autres études	102	60	162
Classe d'âge			
< 25 ans	105	98	203
25 - 45 ans	286	237	523
> 45 ans	58	61	119
Durée d'inactivité			
< 1 an	138	91	229
1 an - 2 ans	131	129	260
2 ans et plus	180	176	356
Total	449	396	845

Qualitative

Les stéréotypes et 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'efficacité et de compétences pour amener des changements tant au niveau des employeurs que des collègues de travail potentiels.

Perspectives 2006-2007

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 2005-2008

LD 19.

PROGRAMME D'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE AVEC LES CPAS

Cadre juridique

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

Le Programme ISP /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 1997 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.

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.

Le programme est mis en œuvre par les différents intervenants dans le cadre de conventions de partenariat conclues avec l'ORBEM.

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.

Outre les moyens qui leur sont accordés dans le cadre du programme pour mener leur action d'insertion socioprofessionnelle, les CPAS s'engagent également à mobiliser l'ensemble des dispositions législatives favorisant l'insertion du public cible.

Un Comité d'accompagnement composé de représentants des CPAS, de l'ORBEM et du Cabinet du Ministre de l'Emploi de la RBC, 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".

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, etc. ;
- phase 2 : préformation (formation de base, remise à niveau, etc.) ;
- 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, etc.).

Le programme bénéficie du soutien de l'Objectif 3 du FSE dans le cadre de la programmation de la RBC.

Organismes associés à la mise en œuvre

Les cellules d'insertion socioprofessionnelle des 19 CPAS de la RBC.

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 € 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, etc.) ;
 - 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 subside 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, etc.)

La description qui suit illustre, par phase, les principales modalités et initiatives spécifiques développées, par les cellules ISP des CPAS, 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.

De manière générale les cellules ont continué à mettre en œuvre la phase 1 comme les années précédentes : 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. Il arrive à certains CPAS de réaliser des bilans plus "personnalisés" à la demande (par exemple, l'évaluation des acquis pédagogiques).

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.

Quelles que soient les opérations mises en œuvre durant cette première phase, le travail de guidance qui incombe à l'agent d'insertion durant cette phase ne peut être considéré comme suivi actif que pour une période de **maximum six mois**.

En ce qui concerne les phases 2 et 3 (préformation et formation qualifiante), il y a peu de modifications essentielles à mentionner en comparaison des exercices précédents : dans cette phase, 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, etc.).

Au cours de ces phases, l'agent d'insertion continue à assurer l'accompagnement des bénéficiaires en formation. La concertation entre les agents d'insertion et les différents partenaires de la formation reste importante.

Cette concertation vise d'une part un accompagnement plus intensif des bénéficiaires du revenu d'intégration sociale au cours de cette phase de (pré)formation. Cet accompagnement est d'importance capitale, compte tenu du risque important de décrochage du public cible concerné, fortement stigmatisé (voir plus loin rubrique "Difficultés rencontrées quant à la mise en œuvre du Programme").

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

Par ailleurs, un certain nombre de CPAS organisent eux-mêmes des (pré)formations et des stages : ces préformations/stages sont souvent réalisé(e)s dans les services internes du CPAS tels que les homes pour personnes âgées, les hôpitaux, etc.

Le Programme prévoit que "*quelles que soient les opérations mises en œuvre durant ces deux phases, le suivi adapté de l'usager sera effectué par l'agent d'insertion en collaboration avec le partenaire de la formation et pourra couvrir, si besoin est, l'ensemble des phases*".

Dans la **phase 4** - phase de mise à l'emploi - la collaboration avec les partenaires zonaux reste très importante : 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" : 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, etc.

Durant cette phase, les cellules d'insertion font également, comme lors des exercices précédents, 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, etc.).

Les énergies se développent d'année en année pour réaliser des mises à l'emploi dans le cadre de l'art.60, ce qui est confirmé par le nombre croissant de personnes engagées sous contrat article 60. Le suivi des personnes engagées dans ce type de contrat est de plus en plus intensif, avec parfois des visites de l'agent d'insertion sur le lieu de travail afin de favoriser une implication effective des partenaires dans le processus d'insertion et d'intégration du travailleur. Des évaluations à intervalles réguliers sont parfois organisées. Certains CPAS ont même instauré un tutorat pour les personnes engagées..

Le suivi d'un usager en phase 4 n'est plus considéré comme suivi actif au-delà **d'un an** au terme duquel un retour en phase 1 doit être envisagé afin d'éventuellement redéfinir un nouveau projet, de remotiver le bénéficiaire, de faire le bilan du chemin parcouru, etc. Eventuellement, le relais peut être assuré par un autre service compétent en cas de non-mise à l'emploi.

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 complexité de la problématique de ces personnes est toujours d'actualité.

Nous rappelons ci-après ses caractéristiques essentielles :

- public stigmatisé par un écheveau de problèmes (problèmes financiers, problèmes de logement, inactivité prolongée, faible qualification, passé judiciaire, problèmes de divorce, etc.). 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 et les communes, 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 d'enfants 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 ;
- Rares sont effectivement ceux qui peuvent obtenir une équivalence sans devoir au moins suivre une ou plusieurs années de cours pour enfin pouvoir faire valoir leur diplôme ici.

Dans les rapports d'évaluation, **d'autres difficultés** se manifestant à différents niveaux (contexte socioéconomique, organisation propre, structure, contact avec les partenaires, etc.) sont également à souligner :

- 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 et un déséquilibre dans la répartition zonale de l'offre de formation ;
- suite à l'augmentation de l'offre en mesures d'aides à la mise à l'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. De plus, cette augmentation du type d'aide à l'emploi provoque une confusion dans l'esprit du public cible, mais également auprès des employeurs et de certains agents d'insertion. Une harmonisation des différents types d'aide à l'emploi est souhaitée pour engendrer une synergie positive entre elles ;
- les agents d'insertion se voient également confrontés au "monitoring" multiple imposé par plusieurs organismes (ORBEM, Service Public Fédéral de Programmation - 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, etc. ;
- 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, etc.) ;
- 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 : 18 CPAS (deux en 2002 et cinq en 2004, et sept en 2005) 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, etc.) et une perte d'avantages ou de ressources (allocations familiales, revenu du conjoint, tarifs préférentiels, etc.).

Budget

Budget prévu pour l'année en cours

Inclus dans le partenariat d'insertion (hors les 73 postes sont attribués au CPAS avec une prime maximale de 27.790 € par poste).

Dépenses réelles

Inclus dans le partenariat d'insertion.

Évaluation quantitative

12.500 personnes ont participé au programme mené par les CPAS en 2005 et ont réalisé 10.362 actions, dont 7.792 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 2005⁹

	Hommes	Femmes	Total
Profil des bénéficiaires			
dont le nombre de DEI	5.221	5.289	10.510
<i>Total réparti par genre</i>	<i>6.077</i>	<i>6.423</i>	<i>12.500</i>
Classes d'âge			
< 25 ans	1.243	1.664	2.907
25 - 45 ans	3.578	3.530	7.108
> 45 ans	687	514	1.201
Nationalité			
Belge	1.858	2.190	4.048
UE	282	433	715
NUE	3.358	3.078	6.436
Indéterminé	10	7	17
Niveau d'études			
Max. CEB	505	460	965
CESI	614	643	1.257
CESS	665	808	1.473
Enseignement supérieur	383	365	748
Autres études	3.341	3.432	6.773
Indéterminé	0	0	0
Durée d'inactivité			
< 6 mois	1.749	1.797	3.546
6 - 12 mois	849	768	1.617
12 - 24 mois	695	616	1.311
> 24 mois	1.960	2.241	4.201
Inconnu	255	286	541

Au 31 décembre 2005, 1.803 personnes étaient à l'emploi (soit 14,4%), dont 1.693 sous le statut de l'article 60. Le programme a été interrompu pour une raison administrative ou sociale pour 1.588 bénéficiaires (soit 12,8%).

Résultats	Nombre
1. Entrées en emploi	1.803
dont contrat à durée indéterminée	53
dont contrat à durée déterminée	35
dont contrat art. 60	1.693
dont contrat art. 61	3
dont intérim	12
dont indépendant	7
2. Demandeurs d'emploi	
dont DE entrés en formation	3.943
dont DE en attente de formation	Pas encore disponible
dont orientation vers une autre mesure	
3. Autres résultats	1.588
Hors normes	536
Raisons administratives	486
Raisons sociales	80
Régularisation chômage	212
ALE	1
Fédéral	48
Travail	118
4. Poursuite de l'action entamée	6.354
5. Résultat inconnu	2.755

⁹ Certaines données n'ayant pas toujours été ventilées selon le genre, certains totaux ne correspondent pas au nombre total de personnes suivies.

Perspectives 2006-2007

- Malgré la signature, en 2005, d'une Convention relative à l'échange d'informations permettant de détecter d'éventuels doubles financements entre le Programme ISP/ CPAS de la RBC cofinancé par le FSE dans le 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, la vérification des dossiers n'a pas encore pu être mise en œuvre. En effet certaines données nécessaires pour la comparaison des frais subventionnés par les deux organismes n'ont pas encore été fournies. Toutefois, 2006 devrait permettre une collaboration fructueuse entre les deux organismes pour permettre la vérification d'absence de doubles financements.
- 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"), 2006 devrait connaître le démarrage effectif de la mesure en RBC.
- Au 1^{er} janvier 2006, l'ensemble des CPAS était connecté au réseau RPE. Plus aucun encodage dans la base Extranet ne sera réalisé à partir de cette date. Ceci devrait faciliter le travail de chacun.
- La collaboration entre le Service RPE et le service partenariat s'intensifiera en 2006 dans le but de clarifier la saisie des données et de s'assurer d'une harmonisation d'encodage entre les 206 agents d'insertion qui travaillent quotidiennement via la base de données IBIS.
- Une clarification des rapports statistiques va également être menée en collaboration avec l'Observatoire bruxellois du Marché du Travail et des Qualifications et les autres services de l'ORBEM concernés, afin de s'assurer que le parcours d'insertion des bénéficiaires suivis dans le cadre du Programme ISP/CPAS apparaisse de la manière la plus fidèle possible dans les prochains rapports statistiques qui seront fournis.

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

LD 19.

FORMATION DES AGENTS D'INSERTION

Cadre juridique

Ordonnance du 26 juin 2003 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale.

Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 15 avril 2004 portant exécution de l'ordonnance du 26 juin 2003 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale.

Ces textes légaux stipulent que, à titre transitoire, les (pré)programmes pris sur base de l'arrêté de l'Exécutif de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 juin 1991, modifié par l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 16 janvier 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) restent d'application jusqu'à leur modification.

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.

Depuis la fusion des deux services "Guidance" et "Service RAE" et la mise en place du CPP, l'équipe du service Guidance RAE s'est fort agrandie. Il est apparu nécessaire de garantir une homogénéité de pratiques méthodologiques et de favoriser un échange de bonnes pratiques professionnelles. Les actions de formation ont été développées et renforcées pour garantir la qualité de service. Dans ce cadre une fonction de coordination des formations a été mise sur pied.

La coordination RAE a notamment pour objet de veiller à la cohérence méthodologique dans l'ensemble du Réseau RAE, d'évaluer l'application de la méthodologie RAE au sein du Réseau, de former ou organiser la formation des nouveaux conseillers à la méthodologie utilisée dans le Réseau et d'organiser et animer les réunions de coordination et de méthodologie.

Elle gère aussi le planning des activités de tous les partenaires, elle tient à jour les statistiques des partenaires RAE, elle veille à la cohérence administrative pour l'ensemble du Réseau, elle fait connaître les activités des partenaires RAE le plus largement possible par le biais de séances d'information ou l'envoi de courriers.

De plus, elle rencontre individuellement les partenaires RAE afin de répondre à leur demandes ponctuelles tant au niveau méthodologique qu'au niveau organisationnel, si nécessaire.

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

Encadrement administratif

L'ORBEM :

- le service Partenariat ;
- le service de Guidance Recherche Active d'Emploi ;
- la coordination des partenaires du Réseau RAE.

Budget

Budget et dépenses pour l'année en cours

Inclus dans le partenariat.

Dépenses réelles

Inclus dans le partenariat.

Évaluation

Quantitative

En 2005, quatre séances ont été organisées au sein du réseau des agents d'insertion des CPAS. Elles réunissaient entre un et quatre agents pour chacun des 19 CPAS.

Les Conseillers du Service Guidance RAE ont participé à plusieurs séances d'échanges de bonnes pratiques ainsi qu'à trois "groupes d'intervision" sur le bilan et orientation professionnelle.

Les conseillers chargés de la mise en œuvre des modules de Recherche active d'Emploi se sont réunis dix fois alternant les séances méthodologiques (8) et les séances de coordination (2). Depuis l'arrivée d'un deuxième conseiller RAE (pour les génériques) dans le cadre du CPP, les réunions rassemblent entre 25 et 30 personnes. Il a donc été nécessaire de restructurer l'organisation des réunions pour qu'elles continuent à être bénéfiques aux participants.

Qualitative

Agents d'insertion CPAS

Dans l'ensemble, les agents d'insertion des CPAS sont plutôt satisfaits des séances organisées en 2005 et estiment que ces séances sont indispensables.

Les réunions du réseau des agents d'insertion des CPAS permettent aussi d'aborder des questions liées à l'encodage des actions menées par les agents dans le RPE.

Conseillers Guidance RAE

Pour harmoniser les bonnes pratiques et développer la méthodologie des "groupes d'intervision" ont été mis sur pied à partir de septembre. Ces groupes, d'une demi journée, constitués de douze personnes maximum, se déroulent toutes les six semaines et portent principalement sur le module "bilan et orientation professionnelle" ou sur une thématique proposée par les participants. Tous les conseillers Guidance RAE y participent.

Conseillers RAE

Huit réunions ont été organisées et ont porté sur les principes fondamentaux de la méthodologie RAE et plus particulièrement sur la semaine de bilan personnel et professionnel de la Formule A et B. En effet, l'arrivée des nouveaux conseillers (dans le cadre du contrat de Projet Professionnel), a suscité une demande importante de précisions ou de vérifications de certains aspects méthodologiques.

Ces réunions ont donc permis de clarifier les points importants de la méthodologie mais ont surtout permis d'échanger les pratiques et les expériences entre les conseillers RAE. Précisons que lors de ces réunions la conseillère de l'ARAE de l'ORBEM est présente ainsi que la personne chargée de formation au sein du Service Guidance RAE.

Dans l'ensemble, les conseillers RAE sont plutôt satisfaits des séances organisées en 2005 et estiment que ces séances sont indispensables.

Toutefois, suite à l'augmentation du nombre de conseillers RAE, il est de plus en plus difficile pour la Coordination RAE d'effectuer de manière optimale le suivi qualitatif du travail de tous les conseillers.

Si les réunions méthodologiques sont nécessaires pour évaluer et faire évoluer la méthodologie, le contact et suivi individuels avec chaque conseiller sont indispensables. Or cette mission demande beaucoup de temps et une seule personne n'est plus suffisante. Il faudrait donc veiller à augmenter l'effectif de la Coordination RAE.

Perspectives 2006-2007

Afin d'optimiser la formation des agents d'insertion CPAS et vu l'évolution et l'extension des différents réseaux d'insertion socioprofessionnelle, la forme et le contenu de ces formations doit évoluer. Ce changement sera étudié en 2006.

Les conseillers Guidance RAE désirent continuer les "groupes d'intervision" dont ils sont très satisfaits.

De plus, pour garantir la qualité du travail dans une équipe de plus grande dimension et dans un souci de développement professionnel, un projet de certification des agents Guidance RAE est en cours de développement

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

Les conseillers des RAE spécifiques ont exprimé le besoin de pouvoir se réunir entre eux afin de pouvoir aborder des problématiques qui leur sont propres. Cette demande a été prise en considération et ces réunions débiteront en 2006.

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

LD 23.

COORDINATION ET CONCERTATION DES OPÉRATEURS LOCAUX D'INSERTION

Cadre juridique

Ordonnance du 26 juin 2003 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale.

Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 15 avril 2004 portant exécution de l'ordonnance du 26 juin 2003 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale.

Ces textes légaux stipulent que, à titre transitoire, les (pré)programmes pris sur base de l'arrêté de l'Exécutif de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 juin 1991, modifié par l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 16 janvier 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) restent d'application jusqu'à leur modification.

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 neuf missions locales pour l'emploi et un partenaire coordinateur néerlandophone (OOTB) répartis sur six 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 FSE Objectif 3 de la Région de Bruxelles Capitale.

Encadrement administratif

L'ORBEM :

- le service Partenariat ;
- les inspecteurs de projets.

Budget

Dépenses réelles

1.042.481,94 €.

Évaluation

Quantitative

De manière générale, il s'avère difficile d'identifier quantitativement le profil du public accueilli (rapports d'activités et volume d'activités réalisés différemment d'une Mission locale à l'autre, rapports d'activités inégaux en matière de contenu) et de rendre compte, pour l'ensemble des coordinateurs, des dynamiques existantes dans chaque zone (multitude de projets, certains arrivant à leur terme ou faisant l'objet d'adaptations sur la base de nouvelles orientations, priorités ou modifications institutionnelles).

Compte tenu des difficultés que cela engendre notamment pour l'évaluation de cette mesure, l'ORBEM a entrepris en 2004, en concertation avec les Missions locales et OOTB, un travail d'harmonisation en établissant un canevas à respecter pour l'élaboration de leurs rapports d'activités annuels. Ce canevas a été finalisé et appliqué depuis 2005.

Par ailleurs, la généralisation de l'adhésion des partenaires coordinateurs au réseau des plates-formes pour l'emploi (RPE) devait en principe permettre de collecter les informations et de réaliser une évaluation quantitative de manière simplifiée et très systématique.

Force nous est cependant de constater que le résultat escompté pour 2005 n'a pu être que partiellement atteint. En effet, cette année 2005, outre les personnes pour lesquelles un parcours d'insertion était mené, il avait été demandé à nos partenaires coordinateurs de relever le profil des personnes accueillies pour lesquelles aucun parcours d'insertion n'était finalement réalisé. L'objectif était d'avoir une meilleure idée sur les types et les besoins des publics de chaque zone ainsi que sur l'importance du travail effectué par les partenaires opérateurs dans le cadre de l'accueil des personnes en amont de leur inscription dans le parcours d'insertion socioprofessionnelle.

Ces dernières années en effet, tant les opérateurs de formation et d'insertion que les coordinateurs n'ont cessé de nous signaler une augmentation significative des personnes accueillies avec lesquelles un travail était entrepris sans qu'une action ISP ne soit finalement poursuivie ou que la personne soit réorientée vers un autre organisme.

Les coordinateurs nous ont donc présenté dans leur rapport de coordination annuel de cette année deux types de données :

1. celles relatives aux personnes accueillies mais qui par la suite n'entraient pas dans un parcours d'insertion ;
2. celles relatives aux personnes accueillies et qui par la suite entraient dans un parcours d'insertion et étaient donc encodées dans l'outil informatique IBIS via le Réseau des Plates-formes locales pour l'Emploi.

Les premières données ne peuvent cependant pas encore être utilement utilisées pour les raisons suivantes :

- tous les opérateurs de formation et d'insertion n'ont pas transmis leurs données aux coordinateurs de sorte que les chiffres figurant dans les dossiers de ces derniers ne sont pas représentatifs ;
- tous les coordinateurs n'ont pas synthétisé les données des opérateurs en y adjoignant une interprétation qualitative de sorte que les chiffres figurant dans les dossiers de ces derniers sont difficilement interprétables ;
- certains coordinateurs ont transmis des tableaux de chiffres sans commentaire etc.

Cette année 2005 doit donc être considérée comme une année de transition.

À la demande des coordinateurs, des rencontres sont prévues avec le Service Partenariat dans le courant de l'année 2006 afin de faire le point sur le contenu de leur rapport annuel de coordination et trouver des pistes de solutions.

Comme les années précédentes, les coordinateurs nous ont transmis dans leur rapport annuel de coordination les données relatives à l'identification des publics de chaque zone ainsi que leurs besoins spécifiques par rapport aux personnes suivies dans un parcours d'insertion et donc encodées dans le réseau RPE. (le lecteur s'en référera à la fiche relative au partenariat en matière d'insertion socioprofessionnelle pour une information détaillée).

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 :

1. 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 2005, les Missions locales constatent toutes sans exception, une augmentation toujours plus importante 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 etc.

Comme pour les exercices précédents, les constats suivants sont relevés pour quasi l'ensemble des zones :

- un nombre toujours plus important de personnes présentant des problèmes de sous-qualification (analphabétisme notamment), médicaux, psychologiques (suite à une longue

période de chômage, etc.), sociaux (recherche de logement, de crèche, etc.) qui nécessitent un accompagnement beaucoup plus soutenu que la "seule" recherche d'emploi ;

- le profil de la majorité du public accueilli correspond à un pourcentage quasi égal d'hommes et de femmes (sauf pour la zone du Centre où il y a une majorité d'hommes et pour la zone Nord-Est où il y a une majorité de femmes - ce qui s'explique vraisemblablement par la nature des actions conventionnées), entre 25 et 44 ans, de nationalité belge ou venant hors de la Communauté européenne (sauf pour la zone Ouest où il y a une faible majorité de personnes venant hors de la Communauté européenne), au chômage depuis plus de 24 mois, chômeurs complets indemnisés ou bénéficiaires du revenu d'intégration (pour la zone du Centre principalement), sans diplôme ou sans diplôme reconnu en Belgique ;
- un important public "primo-arrivant" et nouvellement régularisé, dont le diplôme n'est la plupart du temps pas reconnu en Belgique. Ces personnes, bien que souvent très motivées au départ, renoncent finalement à leur qualification et acceptent par nécessité des emplois peu qualifiés.venant ainsi grossir les rangs du public non-qualifié ;
- la problématique du manque de places disponibles dans le cadre de l'accueil des enfants des chercheurs d'emploi inscrits entamant un parcours d'insertion constitue un obstacle à l'insertion des femmes principalement ;
- la 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 ;
- les 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).

Peu de nouvelles impulsions de la part des coordinateurs ont vu le jour durant cette année 2005. De manière générale, on constate que les coordinateurs, afin de les pérenniser et d'en garantir les lignes directrices, restent impliqués dans les projets qu'ils ont impulsés avec les opérateurs les années précédentes.

2. 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).
3. 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.

Pour ce volet-ci également, il y a lieu de constater que beaucoup de Missions locales continuent à soutenir les organismes dans lesquels elles s'impliquent en faisant partie du conseil d'administration et/ou de l'assemblée générale, en restant un soutien pédagogique et logistique permanent, en participant aux recrutements des participants dans les formations organisées par les asbl aidées, en complétant le travail des asbl par de la prospection sectorielle, de la recherche de partenaires susceptibles de s'associer aux initiatives locales, en prenant en charge la recherche d'emploi à la suite des formations, en réalisant de la détermination généraliste ainsi que de la guidance et de l'accompagnement psychosocial des stagiaires, etc.

4. L'accueil et l'orientation de certains publics de la zone visés par les actions d'insertion socioprofessionnelle (information sur les dispositifs d'insertion socioprofessionnelle tant des opérateurs locaux que du public sur les offres d'insertion, l'accueil de première ligne et orientation du public local qui n'est pas inscrit auprès de l'ORBEM ou qui n'est pas pris en charge par un CPAS - Phase 1 du parcours d'insertion de ce public).

À ce propos, différents types d'accueil sont réalisés (entre autres permanences, tables emploi, ateliers CV, ateliers emploi, etc.) tandis que sont également mis en place des modules de détermination professionnelle "généralistes" (décret Cocof) ainsi que des modules de détermination sur filière mais alors en tant qu'opérateurs.

5. 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 FSE 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'exercice 2005.

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

Aujourd'hui, la connexion de tous les coordinateurs 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.

Cependant, d'un point de vue quantitatif, bien que sur les 1.076 personnes accueillies en 2005, 616 sont à un moment donné du parcours d'insertion devenues "chercheurs d'emploi", les Missions locales ont encore communiqué 29 personnes comme DENI alors que ces personnes étaient inscrites comme "chercheurs d'emploi".

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, etc.), 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, etc.).

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

6. Favoriser la communication à l'ORBEM des offres d'emploi et d'emploi/formation dont les différents partenaires opérateurs ont connaissance. Outre certaines initiatives particulières de l'un ou l'autre Coordinateur, la mise en place du Service Bruxellois aux Employeurs (SBE) à l'ORBEM en partenariat avec les Missions locales et OOTB permet entre autres d'assurer cette communication de manière tout à fait systématique.
7. L'information et la concertation des opérateurs (via notamment l'animation de la Commission de Concertation, etc.).

L'année 2005 a été marquée par :

- d'une part, le renforcement et l'accroissement des collaborations :
 - de nombreuses réunions de réflexion ont été poursuivies en 2005 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 permis la conclusion en août 2005 de conventions CPP Coordinateurs consistant pour les coordinateurs à réaliser des actions supplémentaires avec des personnes ayant préalablement signé un CPP à l'ORBEM. Une évaluation de ces actions est prévue vers le mois de septembre 2006 avec tous les partenaires coordinateurs afin de faire le point.
 - lors de l'exercice 2005, la quasi totalité des opérateurs (sauf les asbl travaillant avec des publics "spécifiques", la filière d'insertion économique et les Cefa¹⁰) a été connectée au Réseau des plates-formes locales pour l'Emploi (RPE) ce qui a demandé aux coordinateurs de changer leur manière de récolter les informations transmises à l'époque par les disquettes et une version "papier".
 - le projet JEEP (Jeunes, Enseignement, Emploi, tout un Programme...), mené en partenariat entre l'ORBEM, la Communauté française et sept Missions locales a à nouveau été conventionné en 2005 après une interruption d'un an (depuis le 31 juillet 2004).
 - les collaborations avec la cellule SIDE, les cellules EQUAL, etc. ont continué pendant l'exercice 2005.
- 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 2005. 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, etc.) instituées ou qu'il peut créer dans le cadre de nouveaux projets de partenariat spécifiques. Le Comité se réunit au minimum tous les trois mois et est orchestré par une Présidence tournante de six mois de chacune des parties.

Perspectives 2006-2007

Une ordonnance organique précisant le rôle et les missions des Missions locales et d'OOTB est prévue pour la fin de l'année 2006 voire en 2007.

Elle sera précédée d'une analyse approfondie des structures existante et d'un inventaire des missions réalisées par ces partenaires.

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

LD 20.

¹⁰ Le lecteur se référera à la fiche relative au partenariat en matière d'insertion socioprofessionnelle et d'insertion par l'économique pour une information détaillée.

PARTENARIAT EN MATIÈRE D'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE

Cadre juridique

Ordonnance du 26 juin 2003 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale.

Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 15 avril 2004 portant exécution de l'ordonnance du 26 juin 2003 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale.

Ces textes légaux stipulent que, à titre transitoire, les (pré)programmes pris sur base de l'arrêté de l'Exécutif de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 juin 1991, modifié par l'Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 16 janvier 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) restent d'application jusqu'à leur modification.

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 projets ;
- 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

5.253.100 € (en ce compris le programme d'insertion mené par les CPAS et le programme d'insertion par l'économique).

2.568.000 € pour financer le coût de l'accord du non-marchand pour les partenaires opérateurs et coordinateurs.

Dépenses réelles

4.215.403,41 € (en ce compris le programme d'insertion mené par les CPAS et le programme d'insertion par l'économique).

1.971.090,59 € pour financer le coût de l'accord du non-marchand pour les partenaires opérateurs et coordinateurs.

Évaluation

Quantitative

Durant l'exercice 2005, 8.768 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 2004, on constate une augmentation du nombre de places occupées de l'ordre de 5,3% (soit 440 personnes).

Ces participants se répartissent comme suit :

- 7.282 participants au sein d'ASBL francophones et néerlandophones de (pré)formation et/ou guidance (contre 6.859 en 2004) ;
- 1.486 participants au sein des CEFA/CDBO (1.469 en 2004).

PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DU PUBLIC PRIS EN CHARGE PAR LES ASBL/VZW D'INSERTION ET PAR LES CEFA/CDBO EN 2005¹¹

	ASBL/VZW			CEFA/CDBO		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Niveau d'études						
Maximum sec. inf.	1.460	1.192	2.652	880	548	1.428
Ens. sec. sup.	579	518	1.097	17	9	26
Ens. supérieur	159	141	300	/	/	/
Autres études	1.334	1.811	3.145	17	13	30
Indéterminé	52	36	88	2		2
Classes d'âge						
< 25 ans	1.028	940	1.968	916	570	1.486
25 - 45 ans	2.247	2.454	4.701	/	/	/
> 45 ans	229	268	497	/	/	/
Indéterminé	80	36	116	/	/	/
Nationalité						
Belge	1.780	1.963	3.743	626	422	1.048
UE	204	234	438	77	40	117
NUE	1.600	1.501	3.101	204	99	303
Indéterminé				9	9	18
Durée d'inoculation						
< 6 mois	765	644	1.409	4	3	7
6 - 12 mois	526	465	991	1	4	5
12 - 24 mois	767	765	1.532	1	3	4
> 24 mois	1.080	1.561	2.641	/	/	/
Indéterminé	446	263	709	910	560	1.470
Total	3.584	3.698	7.282	916	570	1.486

Le public est constitué de 39,4% de personnes âgées de moins de 25 ans et 53,6% âgées entre 25 ans et 45 ans. 5,7% du public est constitué de personnes ayant plus de 45 ans.

Le niveau d'études des participants correspond à 46,5% du public n'ayant pas le certificat d'études secondaires supérieures. 16,3% des participants ont un niveau d'études équivalent au CESS ou supérieur. 37,2% du public sont repris dans la catégorie "autres" ou "indéterminé".

En ce qui concerne les résultats affirmés, 11,0% du public sont, au terme de l'exercice 2005, repris dans la rubrique "emploi". Le public poursuivant l'action au terme de l'exercice 2004 est estimé à 37,4%. 10,3% du public sont repris dans la rubrique "formation" et 5,1% sont repris dans la rubrique "réorientation".

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.

¹¹ Le tableau renseigne les caractéristiques du public par action de (pré)formation et/ou de guidance et concerne 6.308 personnes distinctes pour les ASBL/VZW et 1.486 pour les CEFA/CDBO.

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 nouvellement régularisés dont le diplôme n'est la plupart du temps pas reconnu en Belgique est très important. Ces personnes, bien que souvent très motivées au départ renoncent à leur qualification et acceptent par nécessité des emplois peu qualifiés. Ils viennent ainsi augmenter le nombre du public non qualifié.

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

Perspectives 2006-2007

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 lancer cette réforme, une évaluation globale du dispositif d'insertion socioprofessionnelle est menée depuis 2005 par l'ORBEM. Elle vise à mieux évaluer la cohérence des parcours d'insertion et la complémentarité entre les divers opérateurs intervenants.

Par ailleurs, en conformité avec les dispositions du contrat de gestion de l'ORBEM, sera mené, dans le cadre de la réforme des programmes de partenariat, 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 (RPE) et du Contrat de projet professionnel (CPP) ;
- d'intégration et de définition d'indicateurs adaptés visant à évaluer la performance et le résultat des actions réalisées dans le cadre du partenariat en matière d'insertion socioprofessionnelle ;
- d'adaptation des critères de financement aux activités réellement prestées par les partenaires.

Divers groupes de travail réunissant les services de l'ORBEM et des représentants des partenaires, seront mis sur pied pour réaliser ce travail de réforme. 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 2005-2008

LD 18 et 19.

PARTENARIAT DANS LE CADRE D'UNE FILIÈRE D'INSERTION PAR L'ÉCONOMIQUE

Cadre juridique

Ordonnance du 26 juin 2003 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale.

Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 15 avril 2004 portant exécution de l'ordonnance du 26 juin 2003 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale.

Ces textes légaux stipulent que, à titre transitoire, les (pré)programmes pris sur base de l'arrêté de l'Exécutif de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 juin 1991, modifié par l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 16 janvier 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) restent d'application jusqu'à leur modification.

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 de la filière d'insertion par l'économique ont été mises en œuvre durant l'exercice 2005 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 FSE 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

Inclus dans le partenariat d'insertion.

Évaluation

Quantitative

Durant l'exercice 2005, la filière d'insertion par l'économique a concerné 368 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 2005 SELON LA CLASSE D'ÂGE ET LE GENRE

Classe d'âge	Hommes	Femmes	Total
< 25 ans	43	33	76
25 - 45 ans	150	103	253
> 45 ans	26	13	39
Total	219	149	368

Le public suivi dans le cadre de la filière d'insertion par l'économique en 2005 présente les caractéristiques suivantes :

- 92% du public ne possèdent pas de certificat d'études secondaires supérieures tandis que 8% du public disposent d'un titre égal ou supérieur au certificat d'études secondaires supérieures ;
- 60% du public sont repris comme étant chômeur complet indemnisé, 20% émargent au CPAS ;
- 60% sont des hommes, et donc 40% sont des femmes ;
- 69% du public ont entre 25 et 45 ans, 21% du public étant âgés de moins de 25 ans.

Au 31 décembre 2005, les 89% de bénéficiaires pour lesquels les résultats sont connus se répartissent de la façon suivante :

- 61% poursuivent la mesure ;
- 9% occupent ou ont occupé un emploi (5% dans la catégorie "Radiation pour cause d'emploi" ; 3% figurent dans la catégorie "Travailleurs à temps partiel qui reçoivent une allocation pour les heures non prestées" et 1% est indiqué dans la catégorie "Placements ordinaires") ;

- 19% se retrouvent dans la catégorie "Radiation pour toute autre raison".

On notera encore que, si 66 personnes ont passé l'examen en vue d'obtenir le certificat de gestion, seuls 29 d'entre eux l'ont effectivement reçu.

Qualitative

Sur l'exercice 2005, il s'avère une fois de plus que la phase de premier accueil, en amont de l'information et avant l'inscription, occupe une place toujours plus importante sur l'ensemble des activités de la filière. 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.

Cette année encore, 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 cependant souvent par un besoin purement économique (volonté de sortir du chômage, de retrouver une place dans le circuit socio-économique et la société en général) ce qui explique le choix des projets qui s'inscrit plus dans des secteurs saturés (horeca, commerces divers, etc.) que dans une logique de gestion de projets reposant sur l'opportunité économique d'un secteur porteur ou sur une capitalisation d'expérience 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 connus, ceux-ci étant 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 car 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 bonne 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, etc.). Si certaines de ces législations constituent également des freins, les asbl proposant cette filière soulignent un intérêt du public toujours plus important à l'égard des cours et activités de réinsertion, ceux-ci étant perçus par beaucoup comme l'ultime moyen de préparer la vie professionnelle.

En 2005, le nouveau modèle de grilles d'évaluation élaboré en 2004 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, a été finalisé et utilisé par les partenaires.

Perspectives 2006-2007

La réflexion relative à la connexion des filières d'insertion par l'économie au Réseau des Plateformes locales pour l'Emploi (RPE), promise pour 2006, a été entamée et trouvera son aboutissement en principe dans le courant de l'année 2007.

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

LD 19.

PLATES-FORMES LOCALES POUR L'EMPLOI

Cadre juridique

Ordonnance du 26 juin 2003 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale.

Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 15 avril 2004 portant exécution de l'ordonnance du 26 juin 2003 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale.

Ces textes légaux stipulent que, à titre transitoire, les (pré)programmes pris sur base de l'arrêté de l'Exécutif de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 juin 1991, modifié par l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 16 janvier 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) restent d'application jusqu'à leur modification.

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 (dont un néerlandophone)
- 12 opérateurs d'insertion socioprofessionnelle (9 missions locales et 3 partenaires néerlandophones)
- Bruxelles-Formation et 45 opérateurs de formation francophones ;
- VDAB-RDBB et onze opérateurs de formation néerlandophones.

Encadrement administratif

L'ORBEM, via le service gestion du réseau chargé spécifiquement de l'encadrement du réseau et de son développement.

Budget

Dépenses réelles

1.720.428,30 €.

Évaluation

La phase d'extension du réseau, entamée en 2005, visait l'ouverture du réseau à tous les RAE (18), tous les CPAS (19), aux Missions Locales (9), aux partenaires néerlandophones (14), au VDAB et à Bruxelles Formation ainsi qu'à l'ensemble des organismes de formation francophones (45). Ce point est aujourd'hui finalisé : tous ces partenaires sont connectés et travaillent dans le réseau.

La phase de consolidation et d'extension se poursuit, notamment par un perfectionnement des procédures d'échange d'information entre les partenaires de formation et Bruxelles Formation, et par un développement de mesures visant à augmenter la connectivité des partenaires et leur travail dans le réseau.

Au niveau de l'effort de formation, 85 sessions de formation (formations de base et continue) ont été organisées entre début 2005 et fin mars 2006 pour les différents types d'utilisateurs. Il y a actuellement 557 utilisateurs (tous types d'opérateurs confondus) actifs sur le réseau, soit 122 utilisateurs supplémentaires par rapport à l'exercice précédent.

À signaler que l'ORBEM développe un didacticiel e-learning à destination des utilisateurs finaux du réseau. Il sera utilisé comme outil d'auto formation, aussi bien en formation initiale qu'en formation continue.

La phase de généralisation avec l'ouverture du réseau à d'autres opérateurs (opérateurs actifs dans la guidance de publics spécifiques, les ALE, les communes, etc.) est entamée par l'organisation de la

qualification des besoins avec les opérateurs de guidance pour les publics spécifiques, appelés "opérateurs 4X".

Perspectives 2006-2007

Finalisation du circuit d'information entre Bruxelles Formation et l'ORBEM et poursuite de l'extension du réseau à d'autres opérateurs (identification des partenaires, qualification des besoins, plan de connection, de promotion, etc.).

Poursuite de l'encadrement du réseau par les programmes de coaching, de formation continue et de suivi quantitatif et qualitatif des activités des partenaires RPE.

Poursuite de la consolidation du réseau et son adaptation à son environnement (nouvelles dispositions du contrat de gestion de l'ORBEM ; révision des préprogrammes de partenariat, ordonnance prévue concernant les missions locales, etc.).

Optimiser la connectivité des partenaires en recherchant des solutions techniques plus efficaces et moins coûteuses.

Améliorer l'utilisabilité du réseau par la mise à disposition des partenaires membres des outils de travail techniques, méthodologiques et statistiques (de gestion) concernant leur activité.

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

LD 20.

ACCUEIL DES ENFANTS DES CHERCHEURS D'EMPLOI

Cadre juridique

Accord du 13 mars 1991 de l'Exécutif de la Région de Bruxelles-Capitale relatif à la création d'une Maison d'Enfants et à son financement par l'ORBEM.

Constitution de l'asbl (parapublique) "Maison d'Enfants de l'ORBEM" en date du 17 octobre 1991.

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, etc.).

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

Le Conseil d'Administration et l'Assemblée générale de l'asbl.

Le Service Partenariat de l'ORBEM.

Budget

Budget prévu pour l'année en cours

1.159.161,69 € (inclus les frais pour la deuxième Maison d'Enfants).

Dépenses réelles

884.988,31 €. (dont 442.830,00 € à charge de l'ORBEM).

Évaluation

Quantitative

En 2005, 330 nouveaux enfants ont été accueillis, dont 88 sous le régime crèche (27%), 216 sous le régime halte-garderie (65%) et 26 sous les deux régimes (8%). Par rapport à 2004, le nombre total d'enfants est stable. 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.

85 personnes ont fait appel au régime crèche. Près de 90% d'entre elles sont des femmes. En termes de classe d'âge, 16% des personnes ont moins de 25 ans ; 59% ont entre 25 et 34 ans et 25% sont âgés de 35 à 55 ans. 35% sont de nationalité non européenne. 65% des personnes sont inoccupées depuis plus de 12 mois, 40% depuis plus de 24 mois. 46% occupent une profession ouvrière, 21% ont une profession relevant de la catégorie des professions libérales, techniciens ou assimilés tandis que respectivement 26% et 7% relèvent des catégories relatives aux employés et aux fonctions commerciales.

203 demandeurs d'emploi ont fait appel à la halte-garderie. 92% sont des femmes. 17% des personnes ont moins de 25 ans. Dans 70% des cas, ce recours s'explique par l'opportunité d'occuper un emploi de courte durée. 13% des bénéficiaires ont pu réaliser des démarches à l'ORBEM ou plus généralement des démarches liées à leur parcours d'insertion. Dans 16% des cas le recours à la halte garderie a permis au chercheur d'emploi de se présenter à un entretien d'embauche.

Qualitative

70% des enfants inscrits en crèche y sont restés plus de trois mois. Dans tous les cas, les parents n'avaient pas trouvé d'autre solution de garde.,

La liste d'attente, mise sur pied en 2001, s'allonge chaque année.

Malgré leur motivation à (re)trouver un emploi, les demandeurs d'emploi sont souvent mal informés en ce qui concerne la garde d'enfants. La Maison d'Enfants représente souvent pour ces parents le dernier recours vers lequel se tourner.

Le problème de pénurie de places d'accueil dans la Région bruxelloise justifie pleinement l'ouverture d'une deuxième Maison d'Enfants.

Perspectives 2006-2007

Ouverture en octobre 2006 d'une deuxième Maison d'Enfants dans le bâtiment "Maritime" situé à Molenbeek.

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

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 juin 1991, modifié par l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 16 janvier 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, etc.).

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 ou une action (atelier de recherche active d'emploi, insertion socioprofessionnelle, etc.), 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.

À la fin de l'action qu'il a entreprise, 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

1.033.100 € (inclus les frais pour la deuxième Maison d'Enfants).

Dépenses réelles

651.936,51 €.

Évaluation

Quantitative

Durant l'exercice 2005, 169 enfants ont été accueillis par le réseau de crèches partenaires. Il s'agit de 93 places à la disposition des chercheurs d'emploi s'inscrivant dans un parcours d'insertion. Par rapport à 2004, le nombre d'enfants inscrits en crèche affiche une diminution de 8,6%.

158 chercheurs d'emploi ont eu recours au réseau des crèches partenaires. 94,3% étaient des femmes. 66% du public cible a une nationalité extra-européenne. En termes de classe d'âge, la moitié des bénéficiaires ont entre 26 et 35 ans, 77% des chercheurs d'emploi sont inoccupés depuis plus d'un an, 34% depuis au moins 24 mois. Enfin, 50% ont une profession ouvrière, 20% relèvent de la catégorie des employés de bureau et également 24% ont une profession appartenant aux professions libérales, techniciens ou assimilés.

Qualitative

Tout comme en 2004, en 2005, le réseau compte 14 partenaires et totalise 93 places.

Le nombre de demandes reste significatif, la masse des demandes mobilise 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 ou de l'action entreprise, 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 2006-2007

Pas d'information particulière.

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

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 six axes : l'amélioration de la rencontre entre l'offre et la demande d'emploi (un groupe de travail), le soutien au développement local et l'encadrement de l'économie sociale (deux groupes de travail), la stimulation des secteurs prometteurs de croissance et d'emploi (deux groupes de travail), l'encouragement à l'entrepreneuriat (un groupe), la promotion de l'égalité des chances (deux groupes) et la visibilité des travaux (un groupe).

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

Organismes partenaires de la mesure

Les membres de l'Assemblée plénière pilotant l'action :

- le Ministre de l'Emploi et de l'Économie 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, (*jusqu'en novembre 2005*)
- le Port de Bruxelles,
- la SDRB,
- la SRIB,
- le Téléport,
- le Vizo,
- 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,
- l'experte désignée par la Région dans le cadre du dispositif ENIAC,
- l'Agence Bruxelloise pour l'Entreprise (ABE).

Une série d'autres partenaires, parmi lesquels on peut citer :

- FEDERGON,
- le Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme,
- les deux télévisions communautaires (Télé-Bruxelles et TV Brussel),
- la Fébisp et OOTB.

Ils participent activement à la mesure pour l'une ou l'autre thématique spécifique.

Encadrement administratif

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

Budget

Budget prévu pour l'année en cours

97.600 €.

Dépenses réelles

88.150,60 €.

Réalisations

- Poursuite de la mise en œuvre du plan d'action 2001-2006, via les réunions des groupes thématiques principalement.
- 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).
- Refonte du site Internet (www.pactbru.irisnet.be) et mise à jour des informations.
- 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 la diffusion de l'étude portant sur les

phénomènes discriminatoires sur base de l'origine ethnique dans les processus de recrutement (notamment via le séminaire organisé en mars 2005), la participation à l'élaboration et la diffusion auprès des entreprises de la Charte relative à la diversité en entreprise.

- Toujours dans le cadre de ce même axe, poursuite de la réalisation de l'étude prospective sur les inégalités de traitement entre hommes et femmes sur le marché de l'emploi bruxellois. Le volet 2 "La politique de l'emploi et de la formation professionnelle en Région de Bruxelles-Capitale sous l'angle du genre" a été finalisé en 2005.
- La participation à différents colloques et séminaires.
- Poursuite de l'encadrement des 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 2006-2007

Un rapport des travaux du Pacte Territorial pour l'Emploi en RBC relatif aux activités menées dans le cadre du plan 2001-2006 sera élaboré en vue d'entamer la réflexion quant à la mise en place d'un nouveau plan d'action du Pacte dans le courant de l'année 2007.

Poursuite de la mise en œuvre du plan d'action (continuation des travaux en groupe de travail). On citera notamment la 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, de la participation au sein du comité technique de Bruxelles-ville Région en Santé.

Participation au comité de sélection des projets de développement économique local ou d'activités d'économie sociale marchande au sein de l'asbl Village Finances.

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

LD 20.

LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION À 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 juillet 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, etc.

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'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme,
- Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale (CESRB),
- Direction de l'Égalité 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).

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 2005 avec l'organisation d'un colloque le 16 mars 2005. Ce colloque a présenté 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*".

Pour rappel cette étude, réalisée en 2004 par une association entre l'ULB et la KUL, fait le point quant à l'évolution récente du phénomène discriminatoire et a mis en évidence la problématique pour les populations d'origine différente récemment arrivées sur le marché du travail. Elle a également pour objectif d'aboutir à la constitution d'un outil récurrent qui permettra ultérieurement un certain nombre de comparaisons. La population visée est constituée de l'ensemble des travailleurs ou chercheurs d'emploi d'origine étrangère susceptibles d'être victimes de discriminations à l'embauche.

En mars 2005, réalisation d'un film sur la discrimination à l'embauche en Région de Bruxelles-Capitale par le GSARA. Il s'agit d'un film d'une durée de 30 minutes et modulable en fonction de l'intérêt pour les aspects : définitions, aspects juridiques, témoignages, etc.

Ce film est disponible pour l'ensemble des partenaires du Pacte territorial pour l'emploi ainsi que pour les écoles, les Centres de formation, etc. Ce film a été présenté lors du Colloque du 16 mars 2006.

En 2005, le groupe 7 de travail est devenu la **Cellule transversale de réflexion dans le cadre de la lutte contre la discrimination à l'embauche**.

En septembre 2005, il a été procédé à l'engagement d'une chargée d'étude supplémentaire afin de renforcer l'action de lutte contre la discrimination à l'embauche menée en Région de Bruxelles-Capitale.

Dans le cadre du Pacte social pour l'Emploi des Bruxellois, différentes actions ont été coordonnées par la cellule transversale. Il s'agit de :

Formations à l'attention des délégués syndicaux :

En 2005, la FGTB a organisé un conseil syndical sur la problématique du chômage à Bruxelles, visant à sensibiliser aux questions des discriminations à l'embauche. Les séminaires de formation des délégués sur les discriminations réalisés sur base du cahier didactique édité en 2004 se sont poursuivis.

Un séminaire de réflexion sur la diversité en entreprise, sur l'implication des délégués syndicaux dans l'élaboration et la mise en œuvre des plans de diversité a été mis en œuvre.

La CSC a mis sur pied un groupe de travail "Lutte contre les discriminations" composé de représentants de la CSC interprofessionnelle, des groupes spécifiques et des Centrales Professionnelles. Ce groupe a comme objectif de préparer, d'évaluer et d'assurer le suivi des actions de lutte contre la discrimination à l'embauche.

Dans le cadre de la journée de lancement de l'année sociale 2005-2006 de la CSC, deux groupes de travail thématique ont été consacrés aux discriminations à l'embauche, aux plans de diversité et au plan d'action opérationnel.

Un cycle de formation pour les permanents et le personnel administratif des Centrales Professionnelles est mis en place.

Enfin, un rapport d'évaluation des attitudes et de l'argumentation des délégués par rapport à la discrimination à l'embauche a été élaboré.

Les actions positives :

Ces actions visent à favoriser l'accès au marché du travail des nouvelles communautés immigrées rencontrant des problèmes spécifiques d'insertion socioprofessionnelle comme les travailleurs originaires d'Afrique sub-saharienne. Le comité d'accompagnement de ces actions a poursuivi son travail de supervision des projets pilotes. Ainsi, le projet "Banlieues Kinshasa-Bruxelles", porté respectivement par deux acteurs (le Centre de formation 2000 d'action d'insertion socioprofessionnelle - CF2m - et l'association Brussels Afro Center - BAC) porte 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. Tout en luttant contre les discriminations à l'embauche, le principe moteur du projet est d'expérimenter la création d'emploi d'économie sociale en activant les liens économiques et culturels, les expériences de recyclage et de gestion de l'environnement, le développement des compétences dans ces domaines tant en Région bruxelloise qu'en Afrique.

Le second projet soutenu en 2004 a été arrêté en début d'année 2005.

Encadrement administratif

L'ORBEM : Service du Pacte territorial.

Budget et dépenses 2005

Dépenses engagées dans le cadre de la lutte contre la discrimination à l'embauche : 77.418,10 €.

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

- Réalisation d'un colloque intitulé : l'étude sur la discrimination à l'embauche en Région de Bruxelles-Capitale par l'association ULB /KUL : 21.282,02 €.
- Campagnes de sensibilisation des travailleurs : 60.000 € (budget).
- Actions positives : 75.000 € (budget).

Évaluation

Quantitative

Le colloque du 16 mars 2005 a rassemblé 275 personnes.

Interventions orales lors de divers séminaires et tables rondes (entre autres organisés par le BNCTO, par le réseau des fonctionnaires communaux chargés de l'égalité des chances, par le SPF Emploi, par le Centre d'étude africaine et de recherche interculturelle, par le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, etc.).

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/ou par les organisations syndicales pour mener ou pour participer à un certain nombre d'actions relatives au management de la diversité. Certains employeurs ont en outre 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 au sein de leur entreprise ;
- 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 275 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.

Le projet Banlieues Kinshasa Bruxelles du BAC a permis l'engagement de treize personnes engagées sous statut article 60§7 en provenance des CPAS de la Région. sept personnes sont encore au travail.

Parmi les six personnes qui ont terminé leur contrat d'emploi, quatre ont travaillé directement dans l'atelier informatique, une personne était engagée comme chargée de la comptabilité et de la gestion des stocks, et une personne devait s'occuper de l'accueil, de la propreté des lieux et du stock d'ordinateurs.

Une équipe de sept personnes développe un travail et des compétences autour du développement du réemploi et du démantèlement du matériel informatique.

Des activités sont en cours d'extension vers le Maroc, le Niger, le Burkina Faso et le Burundi. Des partenariats sont en cours d'élaboration à cette fin.

Perspectives 2006-2007

La réalisation d'une étude portant sur l'accueil des primo-arrivants auprès des 19 communes de la Région bruxelloise. L'objectif de cette étude est d'inventorier comment les 19 communes traitent l'accueil des primo-arrivants. Pour la préparation et le suivi de cette étude, un comité d'accompagnement a été constitué.

La réalisation d'un outil pédagogique en matière de non-discrimination à l'embauche à l'attention des employeurs. Cet outil est à mettre en parallèle avec le guide "Tous égaux face à l'embauche, combattre la discrimination ethnique sur le marché du travail" qui s'adresse aux consultants et intermédiaires sur le marché de l'emploi.

La Cellule transversale de réflexion dans la lutte contre la discrimination à l'embauche du Pacte territorial va travailler à la réalisation de cet outil.

Un séminaire du type "Management de la diversité" avec l'entreprise Carrefour Belgium a été organisé en juin 2006.

La reprise des séminaires de sensibilisation du monde de l'entreprise dans l'optique de faire le point sur l'évolution du management de la diversité pour le secteur HORECA avec la Fédération HORECA, le secteur bancaire avec la fédération FEBELFIN, le secteur des assurances avec Assuralia, le secteur du transport avec FEBETRA et le secteur des Maisons de Repos FEMARBEL.

La mise en place d'une politique de la diversité en RBC via notamment la diffusion de la Charte de la diversité au sein des entreprises, l'engagement de trois consultants de la diversité (réalisé en juillet 2006) et l'élaboration de plans de la diversité.

Par ailleurs, il sera constitué une plate-forme de réflexion afin d'inventorier les difficultés rencontrées par les étrangers lors de la recherche d'emploi et afin de rechercher des pistes de solutions.

Enfin, les organisations syndicales de la FGTB, de la CSC poursuivront les campagnes de sensibilisation qu'ils mènent pour leurs délégations de travailleurs.

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

LD 19.

GUICHET D'INFORMATION SUR LA DISCRIMINATION À 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 février 2003 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 en cours

25.000 €.

Évaluation

Quantitative

En 2005, le guichet d'information sur les discriminations à l'embauche a reçu quelque 560 personnes. Parmi ces visiteurs, 170 sont des demandeurs d'emploi inscrits à l'ORBEM. Comme en 2004, une majorité d'hommes a consulté ce service (65%) en 2005. Tout comme les deux années précédentes aussi, les questions relatives à la nationalité ou l'origine étrangère sont les plus fréquentes (40%) suivies par les demandes d'information générale (34%) et les questions relatives à l'âge (7%). On constate une augmentation régulière des demandes d'information générale.

Qualitative

Comme indiqué les années antérieures, 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 2005. 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.

Enfin, on constate que le public comprend toujours plus de demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés que précédemment et que la collaboration avec la juriste du Centre pour l'Égalité des Chances s'intensifie.

Perspectives pour 2006-2007

Poursuivre la diffusion de l'information relative aux phénomènes de discrimination à l'embauche.

Poursuite du travail d'information vers les employeurs pour les encourager à pratiquer la diversité dans leur entreprise.

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

LD 19.

OBSERVATOIRE BRUXELLOIS DU MARCHÉ 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 de la programmation FSE Objectifs 3 de la Région ;
- 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 FSE Objectif 3 de la RBC.

Encadrement administratif

L'ORBEM.

Budget

Dépenses réelles

529.166,00 €.

Évaluation

Quantitative

En 2005, l'Observatoire a réalisé diverses études dans le cadre de sa mission :

- "Analyse des fonctions critiques en Région de Bruxelles-Capitale en 2004" (juillet 2005) ;
- "La politique d'emploi et de la formation professionnelle dans la Région de Bruxelles-Capitale sous l'angle du genre" (septembre 2005) ;
- "Les mesures en faveur de l'emploi" (septembre 2005) ;
- "Radioscopie de l'industrie alimentaire à Bruxelles" (à paraître en 2006).

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, etc. Ses membres participent à des séances d'informations, à des forums, colloques, etc., 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 cinq groupes de travail (Adéquation de l'offre et de la demande d'emploi, Tourisme et patrimoine, Discrimination à l'embauche, Économie sociale et locale, Visibilité des programmes européens et de la stratégie européenne pour l'emploi au sein de la Région). L'Observatoire fut sollicité pour apporter sa contribution à différents chantiers du Contrat pour l'Économie et l'emploi.

Dans le cadre du chantier "Soutien prioritaire aux trois principaux secteurs porteurs d'emplois pour les Bruxellois", l'Observatoire a été sollicité afin de produire et d'analyser des données contextuelles sur le commerce (de proximité et de détail) et l'horeca, sur le secteur de la construction (logement/rénovation) et sur le secteur non-marchand. L'Observatoire a remis également un rapport sur l'identification de secteurs d'activité porteurs de première expérience professionnelle pour les jeunes ("premier emploi jeune" finalisé en septembre 2005) ainsi qu'un document sur les interfaces entre l'emploi, le travail, la formation et l'enseignement.

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 Programme national de réformes (PNR) dans le cadre de la Stratégie européenne pour l'emploi.

L'Observatoire collabore à l'élaboration des indicateurs des lignes directrices emploi du Programme national de réforme. Il est responsable de la production de ces indicateurs pour la Région de Bruxelles-Capitale.

L'Observatoire participe depuis mars 2001 au groupe de travail mis en place par la Commission européenne - DG Emploi et Affaires sociales - sur le thème du développement d'un tableau de bord ("European PES Vacancy Monitor").

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 2006-2007

- La finalisation et la diffusion de l'étude sur l'industrie agro-alimentaire ;
- La réactualisation de l'étude sur le Port de Bruxelles en collaboration avec la BNB ;
- L'élaboration d'un nouveau rapport trimestriel sur l'emploi et le chômage à la demande du cabinet du Ministre régional de l'Emploi ;
- Le démarrage d'une recherche sur le secteur Horeca et dans la perspective de la création d'un centre de référence ;
- La production du rapport annuel 2006 sur les fonctions critiques ;
- La participation à différents chantiers du contrat Economie Emploi (C2E) ;
- L'analyse de l'évolution du Contrat pour l'économie et l'emploi et participation à l'évaluation annuelle du volet emploi ;
- La contribution au suivi du PNR, chapitre emploi: mise à jour de l'inventaire des mesures d'emploi (en collaboration avec les services gestionnaires des mesures) ; la rédaction du contexte socio-économique et participation aux divers travaux ;
- La mise en place du projet IMT-B pour un démarrage effectif du projet ;
- La participation à un groupe de travail à la Communauté française pour établir des liens entre l'enseignement en Communauté française et l'emploi/chômage ;
- La mise en place d'un groupe de travail SEM/Observatoire pour la coordination du travail dans le cadre du rôle de répertoire des métiers que jouera le COROME dans l'IMT-B et des liens à créer entre le COROME et les autres éléments d'information du site ;
- L'élaboration de bases de données sur le chômage et l'emploi sur base de différentes sources (ONSS, BCSS, Inasti, ONEM, Forem, VDAB, Arbeitsamt, EFT, Federgon, Eurostat, la Centrale des bilans, BCE, ICN, BNB, INS, SDRB, etc.) ;
- L'élaboration d'un rapport dans le cadre de la Programmation FSE 2007-2013 ;
- L'élaboration avec les gestionnaires des rapports statistiques (annuels et semestriels) des partenaires opérateurs ;
- La contribution au suivi qualitatif des transformations statistiques consécutives à la suppression du pointage et à l'instauration d'un suivi par flux électroniques de même que le suivi et adaptations du Datawarehouse Observatoire ;

- La participation au projet "mutual learning benchmarking among PES" (4 réunions de deux jours en 2006 à Vienne) ;
- La contribution à l'implémentation du contrat de gestion de l'Orbem notamment par un appui méthodologique de la production des indicateurs ;
- La réalisation du rapport de suivi/évaluation de la gestion mixte ;
- Dans le cadre du C2E et du chantier "Soutien prioritaire aux trois principaux secteurs porteurs d'emplois pour les Bruxellois", l'Observatoire a été sollicité afin de produire et d'analyser des données contextuelles sur le commerce (de proximité et de détail) et l'horeca, sur le secteur de la construction (logement/rénovation) et sur le secteur non-marchand. L'Observatoire a remis également un rapport sur l'identification de secteurs d'activité porteurs de première expérience professionnelle pour les jeunes ("premier emploi jeune" finalisé en septembre 2005) ainsi qu'un document sur les interfaces entre l'emploi, le travail, la formation et l'enseignement.

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

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) qui a pris fin au cours de l'année 2005 (mi-mai).

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.

Au cours de l'année 2005, SIDE a orienté sa méthodologie pour devenir clairement un service aux employeurs. L'évolution méthodologique du service SIDE caractérisé par sa pérennisation en tant que service à part entière de l'ORBEM, a élargi partiellement les critères d'accès, permettant à d'autres publics (que les publics cibles précités) d'être orientés vers le SIDE.

Depuis juin 2005, la méthodologie a connu deux grands changements générant un accroissement du nombre de candidats reçus en sélection :

- Side devient un service de seconde ligne en ce qui concerne la prospection des entreprises. Depuis juin 2005, le SBE oriente vers SIDE les employeurs intéressés par le mode de gestion que peut offrir le SIDE dans le cadre des postes à pourvoir en leur sein. En outre, de nombreuses entreprises refont appel au SIDE après une expérience antérieure (fidélisation) ;
- Une présélection des candidats est opérée par les prescripteurs historiques auxquels se sont ajoutés depuis juin 2005 quatre gestionnaires d'offre du Conseil emploi. Cette présélection (convocation, présélection IBIS, etc.) a permis d'améliorer considérablement la "qualité" des candidatures orientées vers le consultant SIDE et de ce fait a amélioré l'adéquation entre les postes et les candidats présentés générant un très appréciable taux de placement.

Organismes partenaires

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

- le service de guidance recherche active d'emploi de l'ORBEM ;
- deux missions locales (Etterbeek et Forest) ;
- six ASBL d'insertion (Le Piment, le CBAI, le CIRE, Lire et Ecrire, COMPAS, TRACÉ).

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

- le service de guidance recherche active d'emploi francophone de l'ORBEM ;
- deux missions locales (Etterbeek et Forest).

Depuis juin 2005, à ces prescripteurs se sont ajoutés quatre gestionnaires d'offres du service Conseil emploi de l'ORBEM.

Encadrement administratif

L'ORBEM.

Évaluation

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 592 candidats (clôture au 31 décembre 2005).

En 2005, la réalisation des actions du SIDE par rapport au public a concerné 249 nouveaux chercheurs d'emploi.

La cellule destinée aux primo-arrivants a accueilli 88 nouveaux chercheurs d'emploi et la cellule EQUAL francophone (fin de projet mai 2005), 18 nouveaux chercheurs d'emploi.

Une troisième catégorie "Autres" est apparue avec la nouvelle orientation méthodologique en place depuis juin 2005. 143 nouveaux chercheurs d'emploi appartiennent à cette catégorie, ils proviennent de prescripteurs qui ne sont pas "historiquement" présents depuis le début de l'expérimentation (à savoir les prescripteurs originels et officiels "Primo" et "Equal").

CHERCHEURS D'EMPLOI NOUVEAUX BÉNÉFICIAIRES EN 2005 SELON LA CELLULE, LA CLASSE D'ÂGE ET LE GENRE

	Hommes	Femmes	Total
Cellule			
Autres	78	65	143
Cellule primo	54	34	88
Cellule equal	5	13	18
Classe d'âge			
< 25 ans	16	20	36
25 - 45 ans	104	75	179
> 45 ans	17	17	34
Total	137	112	249

En ce qui concerne la répartition entre les hommes et les femmes, le SIDE a accueilli, tout au long de l'année 2005, 55% d'hommes et 45% de femmes.

47% des nouveaux bénéficiaires sont de nationalité étrangère (12% de nationalité d'un pays membre de l'Union européenne et 35% de nationalité extra-européenne).

120 postes de travail ont fait l'objet d'un descriptif en 2005 auprès de 84 entreprises dont 28,5% sont des entreprises de moins de cinq travailleurs et 61% entre 5 et 49 travailleurs.

Plus de 70% de ces entreprises relèvent d'un des trois secteurs d'activité suivants : le commerce, l'horeca, la santé et l'action sociale.

59 contrats de travail ont été signés par un candidat présenté par SIDE (28 autres postes ont été satisfaits par un autre canal que SIDE).

Qualitative

Durant l'année 2005, le projet Equal a pris fin (mai 2005) et une nouvelle méthodologie intégrant de plus en plus le SIDE au sein de l'ORBEM s'est construite à partir de juin 2005 (voir supra).

La construction et l'expérimentation de cette nouvelle méthodologie partielle ont permis d'améliorer considérablement le niveau d'adéquation entre les candidats et les offres à satisfaire soit une augmentation du taux de satisfaction de 30 % en 2004 à 49 % en 2005 (38 contrats signés pour 125 postes en 2004 et 59 contrats signés sur 120 postes décrits en 2005).

À ce chiffre de 49% de taux de satisfaction, on peut ajouter 28 autres postes (sur 120) qui trouvent une issue favorable par l'engagement d'une personne (différente des bénéficiaires SIDE). Ce qui mène à un taux de satisfaction global de 72%.

Il est à noter que l'essentiel des postes sur lesquels la cellule SIDE a travaillé sont d'exécution pour la grande majorité d'entre eux et que les entreprises concernées sont de petites taille, voire, de très petite taille.

Il faut également noter le très faible taux d'annulation des offres gérées par SIDE et le retour très positif par les employeurs sur la qualité du service offert. La satisfaction et le traitement des offres permettent également de donner une image différente de l'ORBEM à des employeurs qui ne passaient plus ou pas par les services classiques de l'institution.

L'année civile 2005 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.

À travers la description de l'offre d'emploi, le SIDE permet 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 2006-2007

Adaptation méthodologique suite à la clôture du projet Primo-arrivants (décembre 2006) qui impliquera des adaptations par rapport aux actuels prescripteurs.

Intégration du service au sein de la nouvelle Direction Employeurs de l'ORBEM suite à la mise en œuvre du contrat de gestion.

Les marges d'évolution (voir supra) se confirment pour les six premiers mois de l'année 2006.

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

LD 19 et 20.

BRUSSELS OUTPLACEMENT

Cadre juridique

Arrêté de l'Exécutif de la Région de Bruxelles-Capitale du 4 juillet 1991.

Convention Collective de Travail n° 51 du 10 février 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 réelles

Service self-supporting.

Évaluation

Quantitative

TRAVAILLEURS BÉNÉFICIAIRES EN 2005 SELON LE NIVEAU D'ÉTUDES, LA CLASSE D'ÂGE, LE STATUT PROFESSIONNEL ET LE GENRE

	Hommes	Femmes	Total
Niveau d'études			
Tout au plus CEB	0	0	0
CESI	23	16	39
CESS	33	14	47
Enseignement supérieur	51	42	93
Classe d'âge			
< 25 ans	3	0	3
25 - 45 ans	36	13	49
> 45 ans	59	68	127
Groupe de nationalités			
Belge	98	63	161
UE	9	8	17
NUE		1	1
Statut professionnel			
Ouvrier	22	4	26
Employé	64	59	123
Cadre	21	9	30
Total	107	72	179

110 travailleurs sont de nouveaux bénéficiaires du service, soit 61,5% de l'ensemble des travailleurs bénéficiaires. Plus de 70% des travailleurs sont âgés de 45 ans au moins (pour 56,3% en 2004).

RÉSULTATS DES MISSIONS QUELLE QUE SOIT LA DURÉE - EN %

	Résultats des missions terminées au 31/12/2005		Résultats des missions en cours et hors les personnes toujours suivies	
	20 - 44 ans	45 - 61 ans	20 - 44 ans	45 - 61 ans
Ont atteint leur objectif de reconversion	84	62,7	88,9	54,9
Suivent ou ont suivi une formation qualifiante	36	20,3	55,6	13,7
Sont au travail	48	42,4	33,3	41,2

La mission d'accompagnement du personnel de Philip Morris Belgium s'est terminée en 2005. En termes de résultats, 53% des bénéficiaires ont retrouvé un nouvel emploi, 20% suivent une formation, 27% (les prépensionnés) ont construit un projet de qualité de vie.

Dans le cadre de la CCT 82 concernant les personnes licenciées de 45 ans et plus, et de l'accompagnement proposé par le Cefora, 143 personnes ont continué ou entamé leur programme de reclassement professionnel.

Qualitative

Les employeurs sont toujours aussi frileux pour engager des travailleurs de 45 ans et plus.

Perspectives 2006-2007

Mise en place des mesures prévues par le Pacte entre les générations.

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

LD 19 et 21.

CENTRES DE RÉFÉRENCE PROFESSIONNELLE

Cadre juridique

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.

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'Économie et l'Emploi consacre un chantier au développement des centres de référence en prévoyant notamment la création de cinq 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 etc.

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 une 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).

En 2005, un montant de 2.000.000 € est inscrit au budget de l'ORBEM pour le financement des centres de référence par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale.

Évaluation

- 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^e degré).

Durant l'exercice 2005, IRISTECH⁺ a également lancé un projet pilote : le projet "EOLE" visant à établir une collaboration structurée entre quatre écoles, le Centre de référence et des entreprises du secteur, et ce dans quatre orientations : mécanicien - automaticien, électricien - automaticien, métallier soudeur, électrotechnique. Le projet vise à renforcer les programmes scolaires, à mettre à disposition des professeurs et des élèves du matériel adéquat, à former du personnel enseignant, à mieux connaître le monde de l'entreprise et à assurer une sensibilisation aux métiers.

- Le Centre de référence dans le domaine des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) : un protocole sectoriel a été signé le 19 mai 2005 visant à l'organisation d'une première phase préalable à la mise en œuvre opérationnelle du Centre de référence TIC. Dans le cadre de cette phase, la réalisation d'une étude de faisabilité a été confiée à l'ASBL "TELEPORT". L'objectif de l'étude était d'analyser les initiatives existantes, les besoins du marché et les carences en vue de mettre en place un programme détaillé d'actions spécifiques en termes d'infrastructures et de collaborations. Un dossier reprenant les projets utiles ainsi que leur mode de financement a été préparé dans le but de proposer la structure définitive d'un centre de référence TIC, à partir du redéploiement de l'ASBL "Téléport". Une commission sectorielle composée des partenaires publics et paritairement de représentants du secteur privé a également été mise en place en vertu du protocole.

En date du 28 novembre 2005, la commission sectorielle a constaté que les informations et les propositions disponibles dans l'étude "Création d'un Centre de référence TIC à Bruxelles"

constituaient une base substantielle et suffisante pour justifier le démarrage du Centre de référence TIC.

Un projet de protocole a été rédigé pour la seconde phase de la création du Centre de référence. Le projet de protocole prévoit :

- la création du Centre de référence TIC par la transformation de l'ASBL "Téléport" en deux phases.
- les activités du Centre de référence seront en premier lieu des activités de coordination et de facilitateur-ensemblier visant :
 - l'évolution technologique dans les TIC, qui pourrait avoir un impact sur l'économie bruxelloise ;
 - l'évolution du marché de l'emploi, notamment en matière de compétences et des métiers TIC ;
 - la mise sur pied d'un réseau de collaboration ciblé et des projets spécifiques.

Perspectives 2006-2007

Pour 2006, d'autres centres de référence sont en gestation : les centres de référence "HORECA", "Transport et Logistique", "Construction" et "Secteur non-marchand".

Le Centre de référence TIC sera opérationnalisé avec comme objectif d'établir un programme d'actions 2006/2007 d'au moins 300.000 € qui devra être cofinancé à parts égales par le public et par le privé.

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

LD 21, 23 et 24.

AIDE À LA CRÉATION D'ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES : CENTRES D'ENTREPRISES ET GUICHETS D'ÉCONOMIE 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. Aujourd'hui il est principalement un incubateur.

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 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 etc.).

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, Service rénovation urbaine, service urbanisme ;
- Le MRBC, AEE, Expansion économique, 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 € pour la concrétisation de son rôle dans ce réseau.

La SDRB représente la Région de Bruxelles-Capitale dans chacune des assemblées générales et dans chaque conseil d'administration des centres.

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. Les guichets d'économie locale sont intégrés au réseau des centres d'entreprises, un seul (Schaerbeek) n'étant pas lié à un centre d'entreprises.

Budget

?

Évaluation

Quantitative

Dans le cadre de la présente mesure soutenue par l'Objectif 2 du FEDER, **six 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). Un dernier centre d'entreprises ACB Factory devrait être opérationnel en 2008. Le programme Objectif II se clôturant au 31 décembre 2006, les centres d'entreprises continueront à fonctionner grâce à des subventions régionales et à leurs recettes.

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.

Le tableau ci-dessous fournit une vue synthétique du nombre d'entités économiques et d'associations implantées dans les centres d'entreprises ainsi que du nombre d'emplois.

NOMBRE TOTAL D'ENTITÉS INSTALLÉES EN 2005

	Tanneurs	M Brussels	Dansaert	Euclides	Lustrerie	Molenbeek	Total
Nombre total d'entités installées dont :	6	61	49	28	6	27	177
- entités économiques installées	6	61	36	24	5	23	155
- associations installées	0	0	13	4	1	4	22
Nombre total d'emplois dont :	16	144	233	113	25	80	611
- emplois des entités économiques	16	144	115	91	19	75	460
- emplois des associations	0	0	118	22	6	5	151

Source : SDRB

RÉPARTITION DE L'EMPLOI TOTAL PAR GENRE

	Tanneurs	M Brussels	Dansaert	Euclides	Lustrerie	Molenbeek	Total
Hommes	10	116	114	67	17	64	388
Femmes	6	28	119	46	8	16	223
Emploi total	16	144	233	113	25	80	611

Source : SDRB

Comme on peut 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.

ÉVOLUTION DE L'EMPLOI 2004-2005 (DANS LES ENTITÉS ÉCONOMIQUES)

	Tanneurs	M Brussels	Dansaert	Euclides	Lustrerie	Molenbeek	Total
Nombre d'emplois à la fin de l'exercice précédente	0	125	87	86	0	57	355
Pertes d'emplois liés à des départs	0	14	1	12	0		27
Pertes d'emplois liées à faillite ou cessation	0	8	1	1	0	6	16
Créations d'emplois	16	41	30	18	19	24	148
Solde	16	19	28	5	19	18	105
Total à la fin de l'exercice	16	144	115	91	19	75	460

Source : SDRB

Par rapport aux secteurs d'activité des entités économiques installées, on constate 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.

Par ailleurs, il est intéressant de connaître les raisons de l'implantation (ou du départ) des entreprises dans un centre d'entreprises.

Le tableau ci-dessous fournit une première vue du nombre d'entreprises (associations) entrantes et sortantes d'un centre d'entreprises de la Région ainsi que leur provenance ou leur destination.

Arrivées	Total	Départs	Total
Nombre d'entités économiques entrantes	66	Nombre d'entités économiques sortantes	23
Créations pures	28	Vers d'autres sites	10
Venant d'autres centres	1	Vers la Région bruxelloise	10
Venant d'autres sites	37	Vers la Région wallonne	2
Venant de la Région bruxelloise	55	Faillites ou cessation d'activités	11
Venant de la Région wallonne	1	Nombre d'associations sortantes	4
Venant de la Région flamande	4		
Venant de l'étranger	6		
Nombre d'associations entrantes	3		

Source : SDRB

Raison principale de l'arrivée	Total	Raison principale du départ	Total
Création	28	Extension	3
Extension	25	Cessation d'activités	7
Meilleures conditions financières	13	Faillites	4
		Meilleures conditions financières	8

Source : SDRB

Enfin, on rappellera l'existence d'EEBIC. Né en 1992 du partenariat entre la SDRB, la Région, l'ULB et plusieurs entreprises privées issues du secteur bancaire ou industriel, EEBIC 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, etc.- et doit procurer à l'entreprise un avantage compétitif durable. Le métier de base d'EEBIC est l'incubation (en lien avec l'ULB), l'activité de centre d'entreprises étant une résultante de l'incubateur. En 2005, EEBIC comptait 36 entreprises (en 2004, on comptait 32 entreprises).

5 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 1.714 personnes en entretien en 2005 (voir tableau suivant pour la répartition par genre).

NOMBRE DE PERSONNES REÇUES EN ENTRETIEN EN 2005

	Anderlecht	Bruxelles	Molenbeek	Saint-Gilles	Schaerbeek	Total	%
Hommes	99	107	424	253	349	1232	71,9%
Femmes	37	54	91	116	184	482	28,1%
Total	136	161	515	369	533	1714	100,0%

Source : SDRB

On observe que, suite à l'accompagnement du guichet d'économie locale, 140 entreprises ont été créées pour un total de 208 emplois.

ENTREPRISES ET EMPLOIS CRÉÉS

	Anderlecht	Bruxelles	Molenbeek	Saint-Gilles	Schaerbeek	Total
Entreprises créées suite à l'accompagnement	7	17	49	32	35	140
Emplois créés suite à l'accompagnement	9	22	74	48	55	208

Source : SDRB

Qualitative

De manière générale, le rapport d'exécution 2005 de la programmation Objectif 2 de la Région de Bruxelles-Capitale constate d'une part que la plupart des centres d'entreprises actuellement opérationnels ont régulièrement effectué au cours de l'année 2005 divers types de travaux d'aménagements (division en modules des espaces, finitions et décoration intérieure, équipements des bureaux etc.) dans le but, notamment, de faire face à de nouvelles demandes, d'améliorer l'offre de services et l'infrastructure existante et que d'autre part, les centres d'entreprises existants ont un taux d'occupation encourageant.

Quant aux guichets d'économie locale, le rapport d'exécution indique que ces derniers sont pleinement opérationnels et qu'il existe une demande certaine pour ce type de projet. En accumulant de l'expérience et de l'expertise au fil des ans, ces projets favorisent les chances de succès des jeunes entrepreneurs qui s'adressent à eux.

Cependant, en ce qui concerne le Guichet d'économie locale de Forest, la convention étant terminée en 2005 et l'ensemble des subsides alloués au projet ayant été liquidés, la Mission Locale de Forest a mis fin aux activités de ce GEL.

Dans le but d'assurer la continuité du service qui était proposé par le GEL de Forest, une convention de collaboration a été signée entre la Mission Locale de Forest et l'asbl Village Partenaire gérant le GEL de Saint-Gilles et prodiguant un service équivalent à celui du GEL de Forest. La convention a pris effet le 1er juillet 2005 et sera valable jusqu'à ce que le GEL de Forest reprenne ses activités. Les porteurs de projets forestois ont ainsi été redirigés vers le GEL de Saint-Gilles.

De manière générale, il s'avère difficile de se prononcer sur l'impact des guichets d'économie locale sur le nombre d'activités mises en place et sur le caractère permanent des activités créées, ce type d'impact étant difficilement mesurable.

Des interactions et échanges se poursuivent avec la Société Régionale d'Investissement de Bruxelles (SRIB), responsable du suivi de l'instrumentation financière mise en place (Micro-crédits et Fonds d'amorçage). En effet, une convention de partenariat a été conclue dans ce contexte afin d'offrir un soutien coordonné aux entrepreneurs potentiels.

Enfin, 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 :

- À la demande des centres d'entreprises, différents aspects de la gestion d'un centre d'entreprises ont été étudiés ;
- 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. La décision de création d'une coopérative d'activités dépend d'une décision du gouvernement régional.

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 ou d'une politique de communication.

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 opérationnelle du projet a démarré à l'automne 2005. Un atelier accueille et forme une dizaine de femmes, et Muliéris devrait rentrer dans ses locaux rénovés à la place Bara fin 2006.

Enfin, la Région lance deux nouveaux incubateurs : Solvay (tourné vers la pharmacie et la chimie) et Tweebeeck (qui présente un profil plus généraliste). Et vont encore s'y adjoindre, dans les deux ans, deux autres incubateurs : ICAB (dédié aux nouvelles technologies de l'information et de la communication) et Eurobiotec (orienté vers les biotechnologies). Ces deux derniers projets d'incubateurs avec la VUB (ICAB) et la haute école Lucia De Brouckère sont en phase de préparation et devraient être opérationnels courant 2008.

Pour rappel, un incubateur est une structure immobilière qui accueille, à des conditions financières favorables, des spin-off dans ses locaux le temps qu'elles acquièrent une taille commerciale critique et puissent devenir autonomes. Pour favoriser cette prise d'autonomie, sont également prodigués au sein de l'incubateur des conseils liés au développement, technologie et managériale, de la société émergente.

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

LD 21.

FONDS D'AMORÇAGE, MICRO-CRÉDIT ET PRÊT SUBORDONNÉ

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, etc., 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

Dépenses réelles

En 2005, le montant total investi par Brusoc est de 909.500 € (hors micro-crédits).

Évaluation

Quantitative

BRUSOC a reçu de nombreuses demandes d'intervention dans des projets d'économie sociale en 2005.

Micro-crédit : 17 dossiers ont été finalisés dans le cadre des missions déléguées par la Région relatives aux projets cofinancés par le FEDER Objectif 2. Ces 17 prêts représentent un montant total de 194.779,72 € (118.200 € en 2004).

NOMBRE D'ENTREPRISES CONCERNÉES EN 2005 SELON LE TYPE D'ACTIVITÉ ET LE NOMBRE D'EMPLOIS

Types d'activités	Nombre d'entreprises concernées	Nombre d'emplois
Alimentaire	5	6,5
Artisanat	3	3
Arts et décoration	3	3
Bâtiment	3	4
Communication	1	1
Horeca	3	3
Commerce de gros	3	3
Commerce de détail	4	4
Services	4	43
Textile	1	1
Transport	1	2
Total	31	73,5

Source : rapport annuel 2005 Groupe SRIB

Fonds d'amorçage : après examen, trente dossiers ont fait l'objet d'une intervention du fonds. Ces 30 dossiers représentent un montant total de 738.500 € (contre 299.000 € en 2004).

NOMBRE D'ENTREPRISES CONCERNÉES EN 2005 SELON LE TYPE D'ACTIVITÉ ET LE NOMBRE D'EMPLOIS

Types d'activités	Nombre d'entreprises	Nombre d'emplois
Alimentaire	6	11
Arts et décoration	3	29
Bâtiment	5	27
Communication	1	2,5
Commerce de gros	1	1
Commerce de détail	2	2,5
Horeca	3	7
Informatique	5	55
Services	3	20
Technologies	1	4
Textile	2	2
Transport	8	12
Total	40	173

Source : rapport annuel 2005 Groupe SRIB

Les gestionnaires de la programmation FEDER Objectif 2 constatent en 2005 une forte progression du montant total de prêts accordés tant pour le micro-crédit que pour le fonds d'amorçage.

Le montant total consenti a fortement augmenté dans le cadre des micro-crédits (194.779,72 € en 2005 contre 118.200 € en 2004) tandis qu'il fait plus que doubler dans le cadre du fonds d'amorçage (738.500 € en 2005 contre 299.000 € en 2004).

Le fait que ces instruments financiers deviennent, au fil des années, de plus en plus connus explique cette augmentation ainsi que la publicité large de ces instruments réalisée au cours de 2005 lors de présentations à l'occasion de colloques, les rencontres avec les conseillers de l'Office régional bruxellois de l'emploi (ORBEM), etc.

Du point de vue qualitatif, la qualité des demandes est également en hausse du fait du travail réalisé en amont par les Guichets d'économie locale.

Enfin, une nouvelle convention a été conclue entre la Région et la SRIB dans le cadre des missions qui lui ont été déléguées relatives aux projets cofinancés par le FEDER Objectif 2.

Prêt subordonné : l'intervention de Brusoc se fait sous forme de prêt ou de prise de participation au capital.

NOMBRE D'ENTREPRISES CONCERNÉES EN 2005 SELON LE TYPE D'ACTIVITÉ ET LE NOMBRE D'EMPLOIS

Types d'activités	Nombre d'entreprises	Nombre d'emplois
Alimentaire	1	4
Bâtiment	2	17
Services	4	11
Social	3	7,5
Total	10	39,5

Source : rapport annuel 2005 Groupe SRIB

Parmi ces entreprises, trois sont des ASBL.

Quatre dossiers relatifs à des entreprises d'insertion ont été finalisés en 2005.

Enfin, il apparaît que plusieurs entreprises aidées par Brusoc en 2005 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.

Perspectives

Consolidation de la collaboration avec les acteurs du développement local pour susciter les initiatives et poursuite du soutien personnalisé aux porteurs de projets.

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

LD 21.

SURVEILLANCE DE LA LÉGISLATION RELATIVE À L'OCCUPATION DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS PAR L'INSPECTION RÉGIONALE DE L'EMPLOI

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 régionale de l'emploi :

- 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 d'occupation de 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 Études 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 (trois collaborateurs), contrôles (dix collaborateurs) et enquêtes (trois personnes). La cellule Contrôles a été renforcée par quatre agents en 2005.

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

Dépenses spécifiques de la Direction : 7.691,24 € en 2005, dont 5.153,39 € pour la consultation d'Euro-DB (base de données payante fournissant les informations sur les entreprises et leurs mandataires) et pour des fournitures non usuelles (des lampes de poche pour les contrôles, par exemple).

Évaluation

Le rapport d'analyse sur la situation des informaticiens indiens à Bruxelles annoncé dans la fiche d'évaluation 2004 a été présenté au pouvoir politique début 2005. Il a amené ce dernier à prendre différentes décisions :

- Organisation d'une concertation inter-régionale en vue de l'introduction d'une demande commune auprès de l'autorité fédérale de révision de la notion légale de travailleur hautement qualifié ;
- Prise de contact avec l'autorité fédérale (SPF Sécurité sociale) en vue de la conclusion d'une convention de sécurité sociale avec l'Inde (eu égard à la problématique du détachement) ;
- Renforcement du contrôle administratif des dossiers de demande de permis de travail au niveau de la nature des tâches réellement prestées, des rémunération effectivement payées et des qualifications réellement possédées.

En 2005, l'inspection sociale a mis en œuvre une expérience pilote, menée en collaboration avec le Service des Lois Sociales et de l'Environnement de la Police locale zone 5344. Cette expérience de contrôles en commun s'avère être concluante et est intégrée, pour l'année 2006, dans un projet de protocole de collaboration à conclure entre l'Auditorat du travail de Bruxelles, les services d'Inspection sociale et les polices fédérales et locales.

Au cours de l'année 2005, 87 enquêtes en matière de permis de travail ont été ouvertes et finalisées, soit :

- 31 enquêtes relatives à des personnes au pair
- 56 enquêtes relatives à d'autres travailleurs.

Au cours de cette même année, un nombre total de 700 visites de contrôle a été effectué, dont 20 relatifs à des dossiers des années antérieures. Ces 680 visites de contrôle concernent 600 lieux de travail différents. Dans 180 cas, les visites n'ont pas révélé de situation d'infraction.

Ces contrôles ont amené l'ouverture de 473 dossiers qui ont été finalisés en 2005. Le traitement de ces dossiers a donné lieu à :

- un procès-verbal : 143
- un avertissement : 45
- un rapport (à l'Auditorat) : 208

- un dossier sans suite : 67
- un transmis à un autre service : 22
- un réquisitoire d'interprète : 149

À ces 473 dossiers finalisés en cours d'année, il faut ajouter les 75 dossiers ouverts en 2005, mais qui étaient toujours en cours au 10 janvier 2006. Parmi ceux-ci, 44 ont été ouverts durant les mois de novembre et décembre.

Perspectives

Le renforcement de l'effectif de l'inspection sociale (+ quatorze agents) décidé par le Gouvernement au printemps 2005 a permis à cette dernière de se fixer de nouveaux objectifs. Ceux-ci sont repris dans son plan stratégique 2006-2007, à savoir :

1. renforcer le respect de la réglementation sociale en matière de main-d'œuvre étrangère (faire en sorte que davantage d'employeurs qui violent la loi puissent être sanctionnés) ;
2. assurer la surveillance de la réglementation en matière de gestion mixte du marché de l'emploi et de la réglementation en matière d'initiatives locales de développement de l'emploi et d'entreprises d'insertion (faire en sorte que davantage d'employeurs qui violent la loi puissent être sanctionnés) ;
3. assurer un meilleur équilibre entre l'objectif de répression et les objectifs de prévention et d'information assignés aux contrôles (dissuader les employeurs de commettre des infractions en leur donnant davantage à voir que des contrôles ont lieu et en les informant sur les conditions légales d'embauche) ;
4. améliorer la communication entre l'inspection sociale et les autres inspections sociales, autorités et organismes concernés par la lutte contre la fraude relative à l'occupation des travailleurs étrangers et par la lutte contre la fraude sociale autre que celle-ci (œuvrer à une meilleure surveillance de l'ensemble de la réglementation sociale) ;
5. cibler davantage les contrôles dans une perspective d'incitation à la mise au travail de demandeurs d'emploi (bruxellois) (produire un effet direct positif sur le marché de l'emploi grâce aux actions ciblées) ;
6. revoir la structure et les mécanismes de circulation de l'information au sein de la Direction (répondre à un doublement de l'effectif de la Direction qui implique une remise en cause des méthodes de travail).

Le deux premiers objectifs découlent de la mission première de l'inspection sociale ; les quatre autres découlent du Contrat pour l'Économie et l'Emploi 2005-2010 du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale.

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

LD 21.

AGRÉMENT DES OPERATEURS D'EMPLOI DANS LE CADRE DE LA GESTION MIXTE DU MARCHÉ DE L'EMPLOI

Cadre juridique

L'ordonnance du 26 juin 2003 et l'arrêté d'exécution du 15 avril 2004 relatifs à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale constituent la base légale pour l'agrément des agences d'emploi privées, l'autorisation de bureaux de placement scolaire et l'enregistrement de Partenaires de l'ORBEm. Par ailleurs, ces textes stipulent que les agences privées d'emploi doivent contribuer à la politique régionale de l'emploi et définissent les conditions pour la création d'une plateforme de concertation pour l'emploi.

L'ordonnance mentionnée ci-dessus fait suite à la Convention n° 181 de l'Organisation Internationale du Travail, qui a été ratifiée par la Belgique et les Etats membres l'UE et ses et qui impose des conditions minimales à tous les types d'agences de placement : privées, publiques ou à finalité sociale.

Objectifs

La gestion mixte du marché de l'emploi a pour objectif principal de réguler les activités d'emploi publiques, privées et non-marchandes, ainsi que leur fonctionnement commun.

Dans ce cadre, il est capital que les droits des travailleurs soient préservés et que toute discrimination sur base du sexe, de l'origine ethnique, de l'âge, etc., soit interdite.

En outre, l'ordonnance relative à la gestion mixte du marché du travail offre la possibilité d'introduire une norme correspondant à un degré minimal de professionnalisme, grâce aux réglementations d'agrément et d'autorisation et à la politique de partenariat de l'ORBEm.

Enfin, la procédure d'agrément des agences d'emploi privées permet de contrôler la bonne gestion des sociétés concernées et d'exercer une surveillance élémentaire quant à la fiabilité des entreprises.

Principes généraux

Une agence d'emploi privée doit introduire une demande d'agrément pour les catégories d'activité d'emploi suivantes :

- Recrutement et sélection ;
- Mise à disposition de travailleurs intérimaires ;
- Mise à disposition de travailleurs intérimaires dans les entreprises relevant de la Commission Paritaire n° 124 de la construction ;
- Placement de sportifs rémunérés ;
- Placement d'artistes ;
- Mise à disposition d'artistes intérimaires ;
- Outplacement.

Les demandes de nouvel agrément doivent être introduites six mois à l'avance. Ce dernier est accordé pour une période de 4 ans et est renouvelable pour la même période.

Les agences d'emploi privées qui ne disposent pas d'un siège d'exploitation dans la Région de Bruxelles-Capitale peuvent demander une autorisation assimilée à l'agrément, valable un an et renouvelable trois fois.

Les organismes publics, tels que les bureaux de placement scolaire, doivent également introduire une demande d'autorisation. Les bureaux qui ont passé un accord de partenariat avec l'ORBEm doivent se faire enregistrer.

Toutes les agences d'emploi agréées se voient attribuer un numéro d'identification et transmettent chaque année un rapport au Ministère, pour le 30 juin au plus tard, tel que prévu dans l'ordonnance et son arrêté d'exécution.

Cette procédure d'agrément est inscrite auprès de la Commission de la protection de la vie privée avec le numéro d'identification unique VT4001563.

L'ORBEm est habilité par ordonnance à exercer ses activités d'emploi.

Le contrôle du respect des conditions d'octroi est effectué par l'Inspection Régionale de l'Emploi. Toute plainte pour violation des dispositions de l'ordonnance et de ses arrêtés d'exécution peut être portée à la connaissance de celle-ci (voir fiche correspondante pour une information détaillée).

Encadrement administratif

Deux fonctionnaires du Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale

Budget

Budget prévu pour l'année en cours

Aucun

Dépenses réelles

Aucune

Evaluation

Qualitative

Le suivi permanent de la qualité des activités d'emploi privées est garanti par le fait que les agences d'emploi privées doivent disposer d'un agrément pour leurs activités dans la Région de Bruxelles-Capitale, et que l'octroi ou le renouvellement de l'agrément est précédé d'un avis formulé au Ministre compétent par le Conseil Economique et Social concernant les agences d'emploi privées.

En 2005, 260 agences d'emploi privées ont été agréées ou ont bénéficié d'une assimilation à l'agrément, 4 agréments ou autorisations ont été retirés ou refusés et 3 agréments ou autorisations ont été supprimés.

Parmi ces 260 agences d'emploi privées, 154 sont agréées (au moins un siège d'exploitation dans la Région de Bruxelles-Capitale) et 106 sont autorisées (pas de siège d'exploitation dans la Région de Bruxelles-Capitale).

114 agences d'emploi privées ont leur siège social dans la Région de Bruxelles-Capitale, 124 en Flandre et 22 en Wallonie.

97 sociétés ont un dossier francophone et 163 ont un dossier néerlandophone.

Ceci donne par catégorie les nombres d'agrément ou d'autorisations suivants :

- Sélection et recrutement : 22
- Mise à disposition de travailleurs intérimaires : 70
- Mise à disposition de travailleurs intérimaires dans les entreprises relevant de la Commission Paritaire n° 124 de la construction : 6
- Placement de sportifs rémunérés : 19
- Placement d'artistes : 16
- Mise à disposition d'artistes intérimaires : 14
- Outplacement : 38

Une agence d'emploi privée peut disposer de plusieurs agréments ou autorisations.

5 bureaux de placement scolaire ont reçu une autorisation et 110 partenaires de l'ORBEm disposaient en 2005 d'un numéro d'identification unique.

Perspectives

Pour l'année 2006, on prévoit environ 300 agences d'emploi privées agréées. Les secteurs du placement d'artistes et du recrutement et de la sélection ne sont probablement pas encore tout à fait en règle avec l'ordonnance du 26 juin 2003 et doivent être suivis de plus près, avec la collaboration de l'Inspection Régionale de l'Emploi.

Aucune hausse significative n'est attendue concernant le nombre d'autorisations de bureaux de placement scolaire et le nombre d'enregistrements de partenaires de l'ORBEm.

Cette année, un accord devrait également voir le jour entre le ministre compétent et le responsable des agences d'emploi privées, concernant la contribution de ces dernières à la politique régionale de l'emploi, tel que prévu dans l'ordonnance du 26 juin 2006 relative à la gestion mixte du marché du travail dans la Région de Bruxelles-Capitale.

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

LD 20 et 21.

SURVEILLANCE DE LA LÉGISLATION RELATIVE À LA GESTION MIXTE DU MARCHÉ DE L'EMPLOI DANS LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE PAR L'INSPECTION RÉGIONALE DE L'EMPLOI

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

Neuf dossiers "gestion mixte" ont été ouverts en 2005, à chaque fois à la demande de la Direction de la politique de l'emploi, qui traite les demandes d'agrément des agences d'emploi privées. Il s'agissait dans la plupart des cas d'aller analyser sur le terrain l'activité d'une entreprise non agréée dont certains aspects donnent à penser qu'elle intervient comme agence d'emploi privée. En raison du déficit en personnel qui a affecté durant cette année la cellule Enquêtes en charge du traitement de ces dossiers, seuls deux d'entre eux ont pu être finalisés.

Encadrement administratif

La Direction de l'inspection régionale de l'emploi 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 (trois collaborateurs), Contrôles (dix collaborateurs) et Enquêtes (trois 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.

Évaluation qualitative

Le faible nombre de dossiers traités ne permet pas une telle évaluation.

Perspectives 2006-2007

Le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale a décidé, dans le cadre de son contrat pour l'Économie et l'Emploi 2005-2010, d'affecter quatorze agents supplémentaires à l'inspection sociale. Ce renforcement a permis de compléter le cadre de la cellule Enquêtes qui sera à l'avenir mieux à même de traiter rapidement les enquêtes qui lui seront confiées par la Direction de la politique de l'emploi.

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, etc.).

Les contrôles relatifs à la 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 2005-2008

LD 20 et 21.

AGRÉMENT ET FINANCEMENT DES INITIATIVES LOCALES DE DÉVELOPPEMENT 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 décembre 2004 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 financées 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 € avec une subvention annuelle complémentaire de 7.500 € par tranche de travailleurs engagés à partir du cinquième travailleur ;
 - subvention annuelle pour le personnel d'encadrement d'un montant de base de 31.000 € ainsi qu'une subvention annuelle complémentaire de 15.500 € par tranche de quatre travailleurs engagés à partir du cinquième 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 € avec une subvention annuelle complémentaire de 7.500 € par tranche de quatre travailleurs engagés à partir du cinquième travailleur ;
 - subvention annuelle pour le personnel d'encadrement d'un montant de base de 31.000 € ainsi qu'une subvention annuelle complémentaire de 15.500 € par tranche de quatre travailleurs engagés à partir du cinquième travailleur ;
 - subvention pour l'engagement de chaque travailleur du public cible occupé à temps plein d'un montant de 5.000 € pour la première année et dégressif pour arriver à un montant de 1.250 € pour la quatrième année.

Encadrement administratif

Le Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale, Administration de l'Économie et de l'Emploi, Direction de la Politique de l'Emploi (un agent).

Budget

Budget prévu pour l'année en cours

620.000 €.

Dépenses réelles

Moyens non encore liquidés.

Évaluation

Évaluation qualitative

Au 31 décembre 2005, trente initiatives locales de développement de l'emploi (ILDE) et quatre entreprises d'insertion (EI) ont été agréées. En termes de financement, seules 25 ILDE et 2 EI ont été financées pour un montant total de 619.795 €. En termes d'emploi, environ 400 postes ont été créés.

Perspectives pour l'avenir

Le budget alloué pour l'application de cette ordonnance est passé de 620.000 € pour l'année 2005 à 1.240.000 € pour l'année 2006.

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

LD 19 et 21.

LES LIGNES DIRECTRICES POUR L'EMPLOI (2005-2008)

Lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres telles que décidées en 2005 ont été maintenues en 2006. Le Conseil de l'Union européenne demande que les États continuent à tout mettre en œuvre pour aborder les priorités suivantes :

- attirer et retenir un plus grand nombre de personnes sur le marché du travail, accroître l'offre de main-d'œuvre et moderniser les systèmes de protection sociale ;
- améliorer la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises ;
- investir davantage dans le capital humain en améliorant l'éducation et les compétences.

Ces priorités doivent permettre d'atteindre les objectifs de plein emploi, de qualité et de productivité du travail ainsi que la cohésion sociale.

Aussi, les États 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 :

- **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 États 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 États 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 États 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 États 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 attrayant pour les demandeurs d'emploi, y compris les personnes défavorisées et les personnes inactives.
- **Ligne directrice 20** : Améliorer la réponse aux besoins du marché du travail.
- **Ligne directrice 21** : Favoriser la flexibilité en la conciliant avec la sécurité de l'emploi et réduire la segmentation du marché du travail, en tenant dûment compte du rôle des partenaires sociaux.
- **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 INDICATIF DE L'ARTICULATION ENTRE LES PRINCIPALES MESURES D'AIDE À L'EMPLOI DÉPLOYÉES PAR LA RÉGION ET LES LIGNES DIRECTRICES POUR L'EMPLOI

Mesures	Cofinancement europ. ¹²	Lignes directrices emploi 2005-2008							
		17 ¹³	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 Bruxellois aux Employeurs (SBE)	FSE ¹⁴				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)				x				
Lutte contre la discrimination à l'embauche	(1)			x					
Guichet d'information sur la discrimination à l'embauche				x					
Observatoire bruxellois du Marché du Travail et des Qualifications	(1)				x				
Service d'Intervention Directe sur l'Emploi (SIDE)				x					
Brussels Outplacement				x		x			

¹² 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).

¹³ 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".

¹⁴ Projet cofinancé au titre de l'article 6 du règlement relatif au Fonds social européen jusque fin 2005.

Mesures	Cofinancement europ.	Lignes directrices emploi 2005-2008							
		17	18	19	20	21	22	23	24
Centres de référence professionnelle						x		x	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			
Agrément des opérateurs d'emploi dans le cadre de la gestion mixte du marché de l'emploi					x	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		x			