

Observatoire bruxellois du Marché du Travail et des Qualifications/ENIAC

Inventaire des mesures d'aide à l'emploi en 2006

Juillet 2007

Région de Bruxelles-Capitale

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

Cet inventaire ne pourrait être aussi complet sans la précieuse collaboration des services d'ACTIRIS¹, de l'Administration de l'Emploi et de l'Economie plurielle du Ministère de la Région de Bruxelles Capitale et de la Société de Développement pour la Région de Bruxelles-Capitale.

¹ Depuis le 21 juin 2007, ACTIRIS est le nouveau sigle de l'Office Régional Bruxellois de l'Emploi.

TABLE DES MATIERES

CONTRAT DE PROJET PROFESSIONNEL.....	1
SERVICE ESPACE RESSOURCES EMPLOI	6
SERVICE BRUXELLOIS AUX EMPLOYEURS.....	12
AGENTS CONTRACTUELS SUBVENTIONNES AUPRES DE CERTAINS POUVOIRS LOCAUX.....	15
AGENTS CONTRACTUELS SUBVENTIONNES AUPRES DE CERTAINS POUVOIRS PUBLICS DE LA REGION DE BRUXELLES-CAPITALE.....	19
PROGRAMMES DE TRANSITION PROFESSIONNELLE	22
CONVENTION DE PREMIER EMPLOI DANS LES PROJETS GLOBAUX DE SOCIETE	25
CONVENTION DE PREMIER EMPLOI "EXPERIENCE D'EMPLOI FORMATRICE" AU SEIN DES ORGANISMES D'INTERET PUBLIC BRUXELLOIS.....	28
INTERVENTION DANS LA REMUNERATION DES CHOMEURS ENGAGES POUR DES PROJETS D'EXPANSION ECONOMIQUE - ARRETE ROYAL 123.....	31
INTERVENTION DANS LA REMUNERATION DES CHOMEURS ENGAGES POUR DES PROJETS D'EXPANSION ECONOMIQUE - ARRETE ROYAL 258.....	34
OCTROI DU PERMIS DE TRAVAIL AUX TRAVAILLEURS ETRANGERS	36
AIDES A LA FORMATION	38
AIDES A LA CONSULTANCE	40
AIDE A L'INTEGRATION PROFESSIONNELLE : LES CHEQUES.....	42
CHEQUES-LANGUES.....	42
CHEQUES-LANGUES JEUNES.....	44
CHEQUES-FORMATION	46
CHEQUES-TIC.....	47
INTERVENTION DANS LES FRAIS DE REINSTALLATION DES CHOMEURS	50
PRIME DE TRANSITION PROFESSIONNELLE.....	52
SERVICE GUIDANCE RECHERCHE ACTIVE D'EMPLOI (GRAE) ET LES PARTENAIRES DE RECHERCHE ACTIVE D'EMPLOI (RAE)	56
SERVICE DE CONSULTATION SOCIALE.....	64
PROGRAMME D'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE AVEC LES CPAS	67
FORMATION DES CONSEILLERS ET AGENTS D'INSERTION	76
COORDINATION ET CONCERTATION DES OPERATEURS LOCAUX D'INSERTION.....	80
PARTENARIAT EN MATIERE D'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE	87
PARTENARIAT DANS LE CADRE D'UNE FILIERE D'INSERTION PAR L'ECONOMIQUE.....	94
PLATES-FORMES LOCALES POUR L'EMPLOI	98
ACCUEIL DES ENFANTS DES CHERCHEURS D'EMPLOI	101
PARTENARIAT POUR L'ACCUEIL DES ENFANTS DES CHERCHEURS D'EMPLOI.....	103
RECHERCHE DES SYNERGIES TRANSVERSALES POUR L'EMPLOI (PACTE TERRITORIAL POUR L'EMPLOI).....	105

LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION A L'EMBAUCHE.....	108
GUICHET D'INFORMATION SUR LA DISCRIMINATION A L'EMBAUCHE	113
OBSERVATOIRE BRUXELLOIS DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DES QUALIFICATIONS	115
BRUSSELS OUTPLACEMENT	118
CENTRES DE REFERENCE PROFESSIONNELLE.....	121
AIDE A LA CREATION D'ACTIVITES ECONOMIQUES : CENTRES D'ENTREPRISES ET GUICHETS D'ECONOMIE LOCALE.....	126
FONDS D'AMORÇAGE, MICRO-CREDIT ET PRET SUBORDONNE	132
SURVEILLANCE DE LA LEGISLATION RELATIVE A L'OCCUPATION DES TRAVAILLEURS ETRANGERS PAR L'INSPECTION REGIONALE DE L'EMPLOI.....	136
AGREMENT DES OPERATEURS D'EMPLOI DANS LE CADRE DE LA GESTION MIXTE DU MARCHÉ DE L'EMPLOI.....	140
SURVEILLANCE DE LA LEGISLATION RELATIVE A LA GESTION MIXTE DU MARCHÉ DE L'EMPLOI DANS LA REGION DE BRUXELLES-CAPITALE PAR L'INSPECTION SOCIALE REGIONALE	143
AGREMENT ET FINANCEMENT DES INITIATIVES LOCALES DE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI ET DES ENTREPRISES D'INSERTION.....	145
LA STRATEGIE EUROPEENNE POUR L'EMPLOI, LES LIGNES DIRECTRICES, LE PROGRAMME NATIONAL DE REFORME.....	147

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 chercheurs d'emploi inscrits auprès d'ACTIRIS 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 d'ACTIRIS désireux de développer un outil transversal d'accompagnement des chercheurs d'emploi, le Contrat de projet professionnel (CPP) est la formalisation d'un double engagement : celui du chercheur d'emploi à mettre en œuvre le projet professionnel qu'il s'est fixé (en accord avec ACTIRIS) et celui d'ACTIRIS à le soutenir dans sa démarche. Mis en place au mois de mai 2004, le CPP implique une relation volontaire entre les signataires, un engagement réel et adapté aux besoins du chercheur 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 d'ACTIRIS, 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 chercheurs 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.

ACTIRIS a fait le choix d'une approche préventive en ciblant les chercheurs d'emploi de moins de 50 ans inscrits et réinscrits dans l'année tout en signalant que bien évidemment, tout chercheur d'emploi, pour autant qu'il soit inscrit auprès d'ACTIRIS et domicilié en Région bruxelloise, peut bénéficier à tout moment de ce service. Par le biais du CPP, ACTIRIS 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 chercheurs d'emploi, ceux-ci indiquant qu'un accompagnement adapté doit être proposé aux chercheurs 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 et 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 chercheurs d'emploi de moins de 50 ans.

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

Outre les séances d'information collectives organisées pour le groupe cible de l'ONEM au cours desquelles est explicité l'ensemble de la procédure de suivi de l'ONEM, les autres chercheurs d'emploi nouvellement (ré)inscrits, dont les jeunes de moins de 25 ans², 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 CPP.

Lors du premier entretien, le conseiller référent évalue l'existence et la cohérence d'un projet professionnel avec le chercheur d'emploi. Pour déterminer ou atteindre cet objectif, le référent et le chercheur 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 chercheur 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 chercheur d'emploi du CPP formalise l'engagement pris entre les deux parties. Le CPP 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 chercheur 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 auprès d'ACTIRIS.

Conclu par un conseiller du service Projet professionnel (en ce compris l'accompagnement pour les jeunes), chaque CPP 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.

Le CPP 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 d'ACTIRIS ou auprès d'un partenaire d'ACTIRIS c'est-à-dire bénéficier d'un soutien individualisé dans la mise en œuvre du projet professionnel en raison de problèmes particuliers (tels des problèmes de santé) ;

² 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 CPP d'ACTIRIS. Sa particularité est d'assurer un suivi mensuel des jeunes ayant convenu d'un CPP.

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 ACTIRIS.

Le CPP prend fin lorsque le chercheur 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 auprès d'ACTIRIS 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 chercheur d'emploi et son référent.

Nonobstant les adaptations parfois importantes de l'outil informatique utilisé par les services d'ACTIRIS – et de plus en plus par les partenaires – la mise en place du CPP 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 chercheur d'emploi et le Service public d'emploi (SPE), pris dans sa globalité, a un impact important sur la nature du métier de base de conseiller.

Enfin, certaines aides spécifiques sont développées afin d'encourager le chercheur d'emploi à mener ses démarches. Ainsi en est-il de l'octroi de l'intervention STIB³ ou encore des chèques langues/TIC/formation.

Encadrement administratif

ACTIRIS.

Budget

Budget ordinaire d'ACTIRIS (dépenses s'élevant à 2.444.920,62 € pour le volet fédéral en 2006).

Évaluation

Quantitative

Durant l'année 2006, le service Projet professionnel a convoqué 50.854 chercheurs d'emploi (50,6% sont de sexe masculin et 49,4% sont des femmes) afin de leur proposer le CPP. 36.748 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.

Par rapport à l'ensemble des chercheurs d'emploi s'étant présentés à ces réunions/entretiens durant l'année, 12.295 chercheurs d'emploi (soit 33,5% contre 29,6% en 2005) ont signé un CPP alors que 24.458 ont estimé que cet outil ne leur convenait pas. On rappellera à ce propos que le CPP relève d'un choix individuel et que l'ensemble des services d'ACTIRIS sont accessibles à tout chercheur d'emploi qu'il ait ou non convenu d'un CPP.

Parmi les signataires d'un CPP, 47,8% sont des hommes et 52,2% des femmes.

En fin d'année 2006, 10.693 contrats de projet professionnel⁴ étaient arrivés à leur terme.

³ Le chercheur d'emploi ayant convenu d'un CPP avec comme objet la recherche d'emploi peut recevoir au total 5 cartes STIB de 10 voyages par an, tant que le CPP n'est pas clôturé.

⁴ CPP signés en 2006 ou les années antérieures.

Les actions prévues par le contrat sont réalisées par différents services d'ACTIRIS 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 ACTIRIS. 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 CPP.

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

On constate depuis la mise en place du CPP un accroissement général de l'accompagnement des chercheurs d'emploi aussi bien au sein d'ACTIRIS qu'auprès de ses partenaires.

En termes de mise à l'emploi, on constate que le fait d'avoir signé un CPP augmente les probabilités de sortir du chômage. Pour permettre ce constat, une analyse longitudinale a été réalisée portant sur deux groupes de chercheurs d'emploi qui ont été suivis pendant une période de 12 mois. Les deux groupes présentaient des caractéristiques identiques (en termes de sexe, âge, niveau d'études et durée d'inactivité dans le chômage). Il s'agissait d'une part de comparer un groupe de chercheurs d'emploi ayant signé un CPP par rapport à un groupe de contrôle (chercheur d'emploi auquel un CPP a été présenté mais qui n'ont pas souhaité signer le CPP).

Cette analyse a permis de déterminer, outre le constat de l'augmentation des services offerts à ces chercheurs d'emploi, une augmentation de la probabilité de sortir du chômage et donc de trouver un emploi.

On voit une augmentation globale de la probabilité de sortir du chômage pour les chercheurs d'emploi ayant signé un CPP (+ 2,7 points). L'analyse selon les caractéristiques des chercheurs d'emploi montre des variations importantes selon les catégories des chercheurs d'emploi. La hausse est plus marquée pour les femmes, pour les chercheurs d'emploi faiblement qualifiés et pour les chercheurs d'emploi ayant une durée d'inactivité intermédiaire, ainsi que pour les chômeurs de longue durée.

Qualitative

L'objectif initial de la mesure est d'offrir à tous les chercheurs d'emploi 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. En ce sens, dans une visée de prévention du chômage de longue durée, tous les chercheurs d'emploi nouvellement inscrits ou réinscrits sont invités auprès d'ACTIRIS pour un entretien avec un conseiller. Cette première étape consiste d'abord en une information la plus complète possible concernant le contexte institutionnel, le marché de l'emploi, les droits et devoirs du chercheur d'emploi, les services proposés par ACTIRIS et plus particulièrement l'accompagnement à travers le CPP. L'entretien permet aussi de clarifier avec la personne sa situation, son profil et son objectif professionnel, démarche qui est au centre de tout programme d'action.

L'accompagnement est également proposé aux chômeurs de longue durée concernés par l'activation et le suivi de l'ONEM. Dans ce cas, l'entretien avec un conseiller est facultatif.

En 2006, dans le cadre de la segmentation des publics prévue dans le contrat de gestion, des séances d'information spécifiques ont été élaborées afin d'adapter au mieux l'information à la situation des personnes : jeunes sortant des études, personnes nouvellement sans emploi ou chômeurs de longue durée. Dans le cadre de la décentralisation des services, il est prévu que chaque chercheur d'emploi assiste à une séance d'information avant de rencontrer un conseiller. Le but est d'harmoniser le contenu de l'information délivrée pour chaque type de public et de consacrer le temps de l'entretien directement à la situation individuelle de la personne. Par ailleurs, dans le cadre du regroupement des services aux CE au sein d'une même direction et, à terme, au sein des antennes, les services Projet

professionnel (public à partir de 25 ans) et Accompagnement (jeunes de moins de 25 ans) fusionneront (début d'année 2007).

Le suivi des chômeurs de longue durée effectué par l'ONEM interfère dans la méthodologie de l'accompagnement définie par ACTIRIS. En effet, la contrainte réelle ou perçue va à l'encontre de l'aspect volontaire de l'engagement des personnes dans leur CPP. De plus, le contenu de leur plan d'action peut diverger des actions prescrites par l'ONEM, ce qui met les personnes dans des situations peu claires et inconfortables.

La formation des agents s'est poursuivie dans le but de professionnaliser l'accompagnement et l'attitude coach des conseillers. Par ailleurs, pour la mise en place des antennes décentralisées, la fonction du conseiller doit évoluer vers une polyvalence afin d'assurer le job info. L'expérience pilote à Molenbeek a permis de mettre en évidence les aspects méthodologiques à revoir et le programme de formation des conseillers est en train d'être évalué et adapté.

Les collaborations avec les services de seconde ligne d'ACTIRIS comme le Service de Guidance recherche active d'emploi (GRAE) et le partenariat avec les Missions Locales se sont renforcés en 2006. Ainsi, les différents intervenants en contact avec le public se sont rencontrés, des échanges ont été organisés afin de permettre à chacun de mieux connaître le travail de l'autre et sa réalité quotidienne.

Certains dysfonctionnements subsistent, comme une nouvelle analyse de la demande de la personne pour redéfinir les actions à entreprendre alors que le plan d'actions a été défini avec le référent, ou une intervention parfois redondante au sens où certaines actions sont réalisées plusieurs fois. Les spécificités et la sphère d'intervention de chaque acteur ne sont pas toujours clairement délimitées, ce qui a l'avantage de laisser plus de liberté mais peut aussi nuire à l'efficacité. L'offre de service ne correspond pas toujours aux besoins (actions de recherche d'emploi pour un public inactif depuis longtemps...).

Si l'accès à la formation reste problématique pour un public dont le profil est souvent très éloigné des exigences tant de l'emploi que de la formation qualifiante, on peut dire cette orientation est facilitée par la collaboration avec le Centre CRAC (Bruxelles Formation Tremplin) de Bruxelles Formation qui offre un bilan de compétences et assure le suivi du programme de formation qui en découle.

Par ailleurs, ACTIRIS est activement impliqué dans plusieurs chantiers mis en place et pilotés par le Comité de développement stratégique qui réunit ACTIRIS et Bruxelles Formation : screenings et validation des compétences, échanges d'information via le RPE, suivi des stagiaires vers l'emploi en fin de formation... Le même type de comité existe entre ACTIRIS et le VDAB.

La mesure STIB, intervenue au 16 décembre 2005, constitue une aide bienvenue dans le cadre d'une recherche d'emploi mais n'est pas suffisamment importante pour avoir un effet d'incitation à l'engagement dans le CPP.

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

LD 18, 19, 20 et 21.

SERVICE ESPACE RESSOURCES EMPLOI

Cadre juridique

Service d'ACTIRIS - Service Espace Ressources Emploi (ERE)

Objectifs

Le Service Espace Ressources Emploi propose au chercheur d'emploi autonome dans sa recherche d'emploi, une infrastructure logistique en appui de la mise en œuvre de son projet professionnel. L'objectif principal du service est de favoriser et renforcer l'autonomie en offrant des outils modernes et en facilitant l'accès aux nouvelles technologies de l'information. Dans ce cadre, le service tend à soutenir les chercheurs d'emploi autonomes 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.

Principes généraux

En partant du constat que les chercheurs d'emploi autonomes se trouvaient démunis quant aux services offerts par ACTIRIS en termes d'infrastructure adaptée à leurs besoins, le service Espace Ressources Emploi de Molenbeek a ouvert ses portes en octobre 2005. Considéré comme projet pilote, il s'agissait du premier service offrant une infrastructure logistique axée sur les nouvelles technologies en Région de Bruxelles Capitale.

En décembre 2006, un 2^{ème} ERE situé Rue Royale, dans les bâtiments de Carrefour-Formation, a été inauguré.

Les 2 espaces fonctionnent en étroite collaboration et leur organisation est similaire.

Dans le cadre du CPP, les deux ERE se positionnent comme prestataires d'actions pour les chercheurs d'emploi souhaitant réaliser une recherche d'emploi autonome et ayant accès à l'espace autonome.

Le service se compose de trois zones essentielles : le Self-service, l'Espace autonome, les Espaces d'entretien.

Le Self-service composé d'ordinateurs et de bornes interactives permet au chercheur d'emploi d'effectuer un ensemble de démarches administratives auprès d'ACTIRIS et de visualiser des offres d'emploi. Les démarches possibles pour le chercheur d'emploi au travers de ces bornes et/ou ordinateurs sont les suivantes :

- inscription et réinscription informatisée ;
- commande de documents ou attestations ;
- enregistrements de modifications administratives ;
- clarification informatisée de son dossier ;
- visualisation d'offres d'emploi.

L'Espace autonome est accessible au chercheur d'emploi ayant un projet professionnel bien défini, clair, réaliste et cohérent, prêt à respecter certaines règles de fonctionnement et à s'engager activement dans sa recherche d'emploi. Cette accessibilité est vérifiée via un 1^{er} entretien avec un coach.

S'il a obtenu l'accès, le chercheur d'emploi aura à sa disposition dans cet espace autonome :

- des ordinateurs, des téléphones, des photocopieuses, ... ;
- l'accès aux offres d'emploi via divers sites internet ;
- de la documentation professionnelle (annuaires, livres spécialisés, journaux, ...) ;
- un didacticiel, outil interactif d'auto-apprentissage, lui permettant d'améliorer ses outils de recherche active d'emploi ;
- des conseils ponctuels de coachs et de conseillers en développement professionnel.

Quatre types d'entretien sont menés dans les ERE : le 1^{er} entretien préalable à l'accès à l'Espace autonome, le bilan intermédiaire, les entretiens du coaching et les entretiens de la cellule en développement professionnel.

Réalisé par un coach, le 1^{er} entretien préalable à l'accès à l'Espace autonome a pour objectif de vérifier l'autonomie du chercheur d'emploi. Au cours de cet entretien, plusieurs actions sont réalisées :

- analyse de la demande et bilan socioprofessionnel du chercheur d'emploi (clarification de son dossier) ;
- vérification de l'existence d'un projet professionnel clair, cohérent et réaliste ;
- diagnostic des démarches de recherche d'emploi du chercheur d'emploi ;
- vérification du degré d'autonomie du chercheur d'emploi sur base de critères d'accès prédéfinis ;
- présentation des services de l'ERE et du fonctionnement de l'Espace autonome ;
- signature du règlement d'ordre intérieur si le chercheur d'emploi reçoit l'accès à l'espace autonome ;
- si le niveau d'autonomie du chercheur d'emploi n'est pas suffisant, le coach lui proposera une autre orientation (partenaires extérieurs et/ou services d'ACTIRIS).

Suite au 1^{er} entretien et si le coach lui a ouvert l'accès à l'espace autonome, le chercheur d'emploi bénéficiera de dix séances, qu'il gèrera librement dans le temps. Au terme de ces dix séances, il sera revu par un coach et un conseiller en développement professionnel dans le cadre d'un *bilan intermédiaire*. L'objectif est de permettre au chercheur d'emploi d'identifier les points qui lui restent à améliorer ou à acquérir pour concrétiser positivement son objectif professionnel.

Au cours de ce bilan intermédiaire, le coach et le conseiller analyseront et vérifieront avec le chercheur d'emploi :

- l'ensemble des démarches qu'il a effectué dans le cadre de sa recherche d'emploi ;
- l'adéquation et l'utilisation qu'il fait de ses outils de Recherche Active d'Emploi (RAE) ;
- la pertinence du plan d'actions qu'il a mis en œuvre ;
- l'adéquation du service offert par rapport aux besoins du chercheur d'emploi.

A l'issue de ce bilan, le chercheur d'emploi aura défini les actions qu'il lui reste à entreprendre pour renforcer son autonomie et mener une recherche d'emploi plus efficace. Si l'espace autonome reste le service le mieux adapté aux besoins du chercheur d'emploi, le bilan intermédiaire se conclut par la reconduction de l'accès du chercheur d'emploi à l'espace autonome et ce, pour 20 séances aux termes desquelles il réalisera à nouveau un bilan intermédiaire s'il n'a pas encore décroché d'emploi.

A sa demande ou sur les conseils d'un coach et/ou d'un conseiller en développement professionnel, le chercheur d'emploi qui a accès à l'espace autonome peut bénéficier d'entretiens individuels de coaching ou de développement professionnel.

Les entretiens de coaching servent à :

- vérifier les démarches entreprises depuis le 1^{er} entretien dans le service ;
- vérifier la cohérence des réajustements du plan d'actions du chercheur d'emploi ;
- poursuivre ou réadapter le processus / plans d'actions ;
- définir éventuellement de nouvelles actions avec possibilité de réorientation ou de relais à la cellule développement ;
- rappeler les engagements du chercheur d'emploi et du coach ;
- aider à la mobilisation et la redynamisation du chercheur d'emploi ;
- synthétiser ce qu'il faut encore réaliser pour concrétiser le projet professionnel ou pour faciliter sa recherche d'emploi ;
- fixer les objectifs à atteindre pour le prochain entretien ;
- informer sur les partenaires, les formations, les plans d'aides à l'embauche.

Enfin, les entretiens de la cellule en développement professionnel sont basés sur la méthodologie recherche active d'emploi (RAE). Ils ne sont accessibles qu'aux chercheurs d'emploi ayant accès à l'espace autonome. Cette phase permet d'outiller méthodologiquement le candidat afin qu'il puisse réaliser de manière autonome une recherche d'emploi efficace. Le consultant en développement apporte, au cours d'un entretien individuel, l'aide nécessaire à la réalisation des outils de recherche active d'emploi à savoir :

Le Module «Analyse de la demande RAE»

Cette étape consiste à accueillir le chercheur d'emploi pour lui présenter les différentes actions réalisables dans le service. Lors de ce court entretien le consultant en développement veille à identifier les difficultés exprimées par le chercheur d'emploi, 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 «Bilan et orientation professionnelle» (uniquement dans le cadre d'un affinement de projet)

Ce module permet au conseiller de vérifier l'existence du Projet Professionnel du candidat ainsi que de son/ses objectif(s) professionnel(s). Ce module permet de réaliser un bilan de la situation du chercheur d'emploi, de définir ses intérêts professionnels et ses motivations spécifiques au travail. Il permet d'identifier les ressources mobilisables ou non du chercheur d'emploi et d'analyser leur transférabilité. Il aide le participant à cibler ses pistes professionnelles et à concrétiser les démarches nécessaires à la réalisation de son Projet Professionnel.)

Le bilan de compétences

Ce bilan aide le candidat à mettre en évidence son savoir, savoir-faire et son savoir-être social dans un cadre professionnel. Il permet de dégager les motivations et les intérêts professionnels du candidat. Il aide le participant à récolter des informations décisives pour identifier des pistes d'emploi et/ou de formation qualifiante.

Le Module «Ciblage des employeurs»

Ce module donne la possibilité de déterminer les secteurs d'activité dans lesquels le chercheur d'emploi peut et veut postuler, d'identifier les employeurs potentiels, de dégager les pistes de recherche possibles et d'élargir les champs d'action du candidat par le biais de l'offre spontanée. Ce module pousse le candidat à envisager l'exploitation et le transfert de ses compétences dans un ensemble de secteurs et non plus dans un seul.

Le Module «Curriculum Vitae»

Ce module permet la création ou l'amélioration d'un outil de recherche d'emploi adapté et de qualité, reflétant le profil du participant, mais aussi la mise en évidence des principales ressources personnelles et professionnelles.

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 « Analyse d'offres d'emploi »

Ce module aide à décrypter, comprendre, analyser et évaluer les informations pertinentes d'une offre d'emploi. C'est aussi le moment au cours duquel le consultant en développement montre tout l'avantage de contacter l'employeur par téléphone afin d'obtenir des informations complémentaires non contenues dans l'offre d'emploi.

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...), à s'en servir efficacement et à pouvoir se présenter clairement afin de susciter l'intérêt des employeurs potentiels.

Le Module « Préparation à l'Entretien d'Embauche »

Ce module permet au chercheur d'emploi de cerner les objectifs d'un entretien d'embauche mais aussi de se préparer à l'entretien « face à face ». Le consultant 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 appréhende le plus lors de cet entretien. Chaque question est travaillée et le consultant 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. La démarche insiste sur la préparation indispensable au bon déroulement de l'entretien.

Le Module « Information sur les tests »

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

Encadrement administratif

ACTIRIS.

Budget

Budget prévu pour l'année en cours

Budget ordinaire d'ACTIRIS.

Évaluation

Quantitative

Le service ERE Molenbeek ayant démarré en octobre 2005, les statistiques afférentes au public de notre service n'étaient pas encore entièrement informatisées en 2006. Nous ne pouvons donc pas fournir une évaluation quantitative précise mais seulement des chiffres globaux.

En 2006, 1.295 consultations des bornes et du self service de l'ERE ont été recensées.

De plus, 1.383 chercheurs d'emploi ont eu un 1^{er} entretien préalable à l'accès de l'Espace autonome. Sur ces 1.383, 72,4% d'entre eux justifiant d'un niveau d'autonomie suffisant ont eu accès à l'Espace autonome, dont 463 femmes et 538 hommes. Pour ces chercheurs d'emploi, 8.118 passages à l'Espace autonome ont été recensés.

Parmi les 1.383 chercheurs d'emploi qui ont fréquenté l'ERE, les hommes sont un peu plus représentés (51,7%). En termes d'âge, 71,4% a entre 25 et 44 ans. Quant au groupe de nationalité, si 75% sont de nationalité belge, 25,0% sont d'une nationalité étrangère, et parmi ces clients, 15,1% ont une nationalité hors Union européenne et 9,9% ont une nationalité européenne. 50,5% ont tout au plus le diplôme de l'enseignement secondaire inférieur. Enfin, 37% ont une durée d'inactivité inférieure à 6 mois et 27,7% ont une durée d'inactivité de plus de deux ans.

CHERCHEURS D'EMPLOI BÉNÉFICIAIRES EN 2006 SELON LE NIVEAU D'ÉTUDES, LA CLASSE D'ÂGE, LA NATIONALITÉ, LA DURÉE D'INACTIVITÉ ET LE SEXE

	Hommes	Femmes	Total
Niveau d'études			
Certificat d'enseignement secondaire inférieur max.	361	337	698
Certificat d'enseignement secondaire supérieur	69	120	189
Enseignement supérieur	101	116	217
Apprentissage	8	3	11
Autres études	170	98	268
Classe d'âge			
< 25 ans	116	134	250
25 - 45 ans	518	469	987
> 45 ans	75	71	146
Groupe de nationalités			
Belge	505	528	1.033
UE	63	74	137
NUE	141	68	209
Candidats réfugiés		4	4
Durée d'inactivité			
< 6 mois	258	255	513
6 mois - 1 an	118	115	233
1 an - 2 ans	124	113	237
> 2 ans	201	182	383
Indéterminé	8	9	17
Total	709	674	1.383

Répartition des actions en 2006	Total
Nombre de 1ers entretiens préalables à l'accès ERE	1.383
Nombre d'entretiens de la cellule en développement professionnel	674
Nombre d'interventions des coaches et conseillers au sein de l'Espace autonome	3.372
Total	5.429

En termes de résultats, pour 2006, il est impossible de déterminer avec précision les proportions d'hommes et de femmes pour lesquels un résultat est apparu.

Résultats 2006*	Total
Emploi	32,1%
Formation	7,0%
En recherche	39,1%
Réorientation/autre	21,8%

* Concerne 1.001 chercheurs d'emploi ayant eu accès l'espace.

Qualitative

Si le service ERE Molenbeek continue d'accueillir l'ensemble des chercheurs d'emploi, son public cible reste les chercheurs d'emploi autonomes.

Perspectives 2007-2008

Poursuite du travail de réflexion sur les techniques déployées en lien étroit avec l'espace ressource emploi de la rue Royale.

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

LD 19.

SERVICE BRUXELLOIS AUX EMPLOYEURS

Cadre juridique

Service d'ACTIRIS depuis novembre 2005.

Objectifs

Le "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 chercheurs 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

Le SBE est le service commercial et généraliste (de première ligne) d'ACTIRIS. 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 d'ACTIRIS 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

ACTIRIS.

Budget

Budget ordinaire d'ACTIRIS.

Évaluation

Les éléments évaluatifs fournis ci-dessous sont basés sur les rapports d'activité mensuels remis par les consultants.

Quantitative

En 2006, 15.313 contacts (dont 2.884 premiers contacts) ont été pris par le SBE avec les entreprises.

En moyenne, le SBE effectue mensuellement 1.276 contacts employeurs.

Il faut remarquer qu'outre les contacts employeurs, 405 autres missions ont été effectuées. Ces missions consistent en contacts avec des opérateurs de services (ALE, secrétariats sociaux, fédérations d'entreprises, etc.) pour échanger des informations sur les services respectifs et/ou établir des collaborations en vue d'un meilleur service.

70% des contacts pris par le SBE ont concerné des micro- (moins de 5 travailleurs) ou très petites entreprises (5 à 19 travailleurs), qui constituent 89,2% des entreprises situées en Région bruxelloise. Elles captent 17,1% de l'emploi.

Parallèlement, 30% des contacts ont touché des PME (20 à 199 travailleurs) et des grandes entreprises (200 travailleurs au moins) qui représentent 10,9% des entreprises bruxelloises. Ces derniers contacts sont, a priori, potentiellement plus profitables en termes de récolte d'offres puisque ces entreprises représentent 82,9% des emplois dans la Région.

En 2006, un effort particulier a été consacré au service des grandes entreprises via le biais de ce que l'on appelle le traitement des grands comptes (c'est-à-dire des entreprises désirant procéder à l'engagement de plus de 10 personnes).

En 2006, des sessions d'information, des mailings, des sessions de sélection pour, entre autres, la STIB, le groupe Accor, la Police, le Casino de Bruxelles, la firme Décathlon, le Ministère de la Défense nationale et Electrabel, ont été mis en œuvre.

On notera encore que de plus en plus d'employeurs prennent l'initiative d'un contact avec le service (40% en 2006 contre 20% en 2004-2005).

Enfin, le SBE a participé à la mise en œuvre de la procédure de reclassement du personnel licencié par VW Forest.

Ainsi le SBE a contacté 74 entreprises et récolté 169 offres, ce qui représente 457 emplois pour des personnes victimes du licenciement collectif annoncé.

Par ailleurs, le service a collaboré à l'organisation de 2 bourses d'emploi avec la Société de Développement pour la Région de Bruxelles-Capitale (SDRB) et la Société Régionale d'Investissement de Bruxelles (SRIB).

Le SBE a adressé un courriel à toutes les sociétés soutenues par la SDRB (\pm 200) ou la SRIB (\pm 50). On signalera encore que le SBE participe autant que possible à divers salons ou tables rondes ayant pour thème l'entreprise.

Représentations/participations

- au Salon National de l'emploi 2006 Tours et Taxis 10-12 mars 2006 ;
- à tous les JOBDAYS organisés par la chambre de commerce de Bruxelles ;
- Tables rondes – présentations au port de Bruxelles, à la STIB, dans des événements emploi locaux/ communaux ;
- Au Conseil de Concertation Economique ;
- Lors de l'ouverture des nouveaux bureaux de l'ABE et le salon entreprise lié ;
- ...

En terme de récolte d'offres d'emploi, on constate que le SBE a introduit 2.959 offres d'emploi dans la base de données d'ACTIRIS en 2006.

Le nombre d'offres récoltées est de 3.019 offres pour 4.028⁵ postes.

Si en 2005 le SBE générait 16% de l'ensemble des offres d'ACTIRIS, en 2006 il s'agissait de 22%.

Les secteurs les plus représentés parmi les offres d'emplois récoltées, sont les secteurs des services (1.308 offres d'emploi ou 43% des offres récoltées), du commerce (419 offres, 14%), et de l'Horeca (286 offres d'emploi, 9%).

Qualitative

La satisfaction du public cible (les employeurs bruxellois) a été évaluée par la firme de sondage IPSOS Belgium en 2005.

De l'étude il 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 du Service n'identifient pas celui-ci comme appartenant auprès d'ACTIRIS.

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 devait encore être amplifié afin de renforcer l'efficacité du service.

Perspectives 2007-2008

Le contrat de gestion d'ACTIRIS tel que décidé en mars 2006 prévoit que le SBE sera intégré au sein d'une Direction Employeurs unique.

La direction employeurs se compose de 3 entités : le service de Gestion des Employeurs (l'ancien SBE), le service de Gestion des Offres et le Multi Channel Services.

Le service de gestion des employeurs est réorganisé pour prendre en compte les 4 segments du marché que sont :

- les grandes entreprises (plus de 100 personnes) ;
- les institution publiques ;
- les PME (de 5 à 99 personnes) ;
- les TPE (moins de 5 personnes).

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

LD 20.

⁵ Différence entre le nombre d'offres source SBE et source Ibis d'ACTIRIS : le SBE n'introduit pas toutes ses offres elle-même. Pour des grands dossiers (multiples offres) on utilise l'aide de gestionnaires d'offres d'ACTIRIS, parfois on conseille à l'employeur d'introduire son offre tout de suite via le site internet, parfois les consultants prennent un arrangement avec des gestionnaires d'offres qui introduisent l'offre. Dans nos propres chiffres on tient néanmoins compte de l'apport de ces offres.

AGENTS CONTRACTUELS SUBVENTIONNÉS AUPRÈS DE CERTAINS POUVOIRS LOCAUX

Cadre juridique

A.R. n° 474 du 28 octobre 1986 portant création d'un régime de contractuels subventionnés par l'Etat auprès de certains pouvoirs locaux (M.B. du 20 novembre 1986).

Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 5 février 1998 déterminant les critères de répartition des subventions accordées aux pouvoirs locaux occupant des agents contractuels subventionnés (M.B. 05 juin 1998).

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 chercheurs 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 chercheurs d'emploi inoccupés qui au moment de leur engagement ont été inscrits auprès d'ACTIRIS comme chercheurs d'emploi inoccupés et qui, par ailleurs, peuvent fournir la preuve de leur inscription pendant six mois comme chercheurs d'emploi inoccupés auprès d'un service public de placement au cours de l'année qui précède leur engagement ainsi que les chercheurs 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 chercheurs d'emploi inoccupés qui au moment de leur engagement étaient inscrits auprès d'ACTIRIS 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 chercheurs 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 chercheurs 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 chercheurs 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 bénéficiaires du revenu d'intégration restent toujours d'application (prime de 24.072 € pour les assistants sociaux et de 27.790 € pour les universitaires).

Encadrement administratif

ACTIRIS transmet tous les mois des avances à l'ONSSAPL que celui-ci transmet aux administrations locales. Au début de l'année suivante, ACTIRIS 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

21.451.700,00 €.

Dépenses réelles

20.751.102,74 €.

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. Pour les années 2006-2007, le Gouvernement a porté le nombre de points à 2.800 unités : 2.160 pour les communes et 640 pour les CPAS.

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).

Le Gouvernement a décidé d'octroyer en 2007 un total de 183 emplois supplémentaires aux administrations communales pour les trois secteurs suivants : l'accueil des enfants, l'entretien des voiries communales et les actions pour la promotion de la sécurité et de la prévention.

Fin 2006, 1.929 personnes travaillaient dans une commune ou dans un CPAS.

PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES TRAVAILLEURS SOUS CONTRAT ACS EN 2006, SELON LE SEXE, LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE, LA CLASSE D'ÂGE ET LE STATUT PROFESSIONNEL

	Hommes	Femmes	Total
Catégorie professionnelle			
A (universitaire ou supérieur type long)	22	26	48
B (enseignement supérieur type court)	56	127	183
C (enseignement secondaire sup.)	109	313	422
D (enseignement secondaire inf. max.)	135	194	329
E (pas d'exigence de diplôme)	596	351	947
Classe d'âge			
< 25 ans	136	202	338
25-44 ans	623	686	1309
45 ans et plus	159	123	282
Statut professionnel			
Ouvrier	632	312	944
Employé	286	699	985
Total	918	1.011	1.929

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 2007-2008

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 auprès d'ACTIRIS 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 ACTIRIS. Ceci comprend, entre autres, l'exécution des décisions ministérielles, le contrôle des pièces justificatives et le paiement des primes. Ensuite, ACTIRIS 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

127.113.700,00 €.

Dépenses réelles

120.699.433,80 €.

Évaluation

Quantitative

On dénombre fin 2006 5.758 emplois en équivalent temps plein (ETP), soit une augmentation de 196

postes par rapport à l'année précédente. Cette croissance est due en partie à la création de 81,5 nouveaux postes. Les principaux secteurs où ces postes ont été alloués sont les suivants : accueil des enfants, sportifs de haut niveau et autres divers secteurs.

REPARTITION DES TRAVAILLEURS SOUS CONTRAT ACS EN 2006 SELON LE SEXE, LA CLASSE D'ÂGE ET LE STATUT

	Hommes	Femmes	Total
Classe d'âge			
< 25 ans	105	152	257
25 - 44 ans	1.816	2.854	4.670
> 45 ans et +	848	1.317	2.165
Totaal	2.769	4.323	7.092
Statut			
Ouvrier	917	519	1.436
Employé	1.852	3.804	5.656
Total	2.769	4.323	7.092

On dénombre 7.092 travailleurs ACS employés dans le cadre de la Loi-programme ACS du 31 décembre 2006. Ils figurent majoritairement dans les services collectifs (5.926 travailleurs sur 7.092). 61% de ces travailleurs sont de sexe féminin. Une large majorité d'entre elles (70%) ont moins de 45 ans. Les hommes représentent 39% des travailleurs. 69% d'entre eux ont moins de 45 ans.

Comme l'indique le tableau ci-dessus, le contrat de travail « employé » est le plus représenté (80%) parmi l'ensemble des contrats. On constate cependant que proportionnellement plus de femmes (67%) que d'hommes (33%) travaillent sous le statut d'employé.

Qualitative

On a désormais abandonné la méthode de calcul selon laquelle les chiffres des années précédentes englobaient la totalité des travailleurs ACS ayant occupé ou occupant un poste ACS dans le courant de l'année considérée. Le chiffre de 7.092 ne concerne que les ACS qui étaient en service au 3 décembre 2006. Cette nouvelle méthode de calcul explique partiellement la diminution observée par rapport au chiffre de l'année 2005 (7.574). Un autre élément à l'origine de cette baisse réside dans le fait que, dans le courant de l'année 2006, une partie des postes ont disparu du fichier : ils sont considérés comme « perdus » (car plus susceptibles d'être occupés) et de ce fait ne peuvent plus entrer en considération. Enfin, les 25 postes ACS qui en 2005 avaient été attribués à l'asbl BELGISSIMO dans le cadre de la contribution bruxelloise à l'exposition « Made in Belgium » ont été clôturés au 3 avril 2006.

Perspectives 2007-2008

Conformément aux prévisions reprises dans la déclaration de politique pour 2006, le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale a décidé de créer 400 postes ACS supplémentaires dont 183 dans le cadre du régime ACS Pouvoirs locaux et 217 dans le cadre de la Loi-programme ACS. Ces postes seront mis en fonction dans le courant de l'année 2007. Ils peuvent être répartis en quatre grandes catégories : les sociétés immobilières de service public (50 ETP), l'accueil à la petite enfance (109 ETP), l'aide à la jeunesse en Communauté française (35 ETP) et les projets présentant un intérêt public régional ou un caractère urgent (23 ETP).

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

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).

A.R. du 19 février 2003 fixant les conditions dans lesquelles les travailleurs peuvent être mis à la disposition des utilisateurs dans le cadre des programmes de transition (M.B. du 03 mars 2003).

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 chercheurs 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 de plusieurs avantages :

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 ACTIRIS, accorde une prime régionale dont le montant est au moins égal à l'intervention fédérale.

Budget

Budget prévu pour l'année en cours

5.200.000,00 €.

Dépenses réelles

5.580.316,94 €.

Évaluation

Quantitative

Durant la période 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 2006 un total de 760 emplois disponibles, dont 561 étaient occupés à la date du 31 décembre 2006 (73,8%).

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 2006 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.

Le Gouvernement a accordé un nombre limité de postes perdus à d'autres employeurs.

Par ailleurs, le taux d'occupation des 737 postes PTP restants en 2006 diminue (73,8% en 2006 contre 80,3% en 2005 et 80,9% en 2004). La baisse du taux d'occupation provient des fluctuations au cours de l'année scolaire dans l'occupation des emplois accordés au secteur de l'enseignement francophone. L'avenir permettra de vérifier s'il s'agit en l'occurrence d'une fluctuation aléatoire ou d'une évolution structurelle.

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

Comme indiqué, les postes perdus n'ont été que partiellement transférés à d'autres employeurs et la Région reporte à une date ultérieure de nouvelles initiatives dans ce domaine en attendant notamment la fin des négociations en cours entre l'autorité fédérale et les régions en vue d'une réforme du régime des PTP.

Le recul du régime des PTP est certainement dû à de multiples raisons et est le fruit de plusieurs éléments. Lors des évaluations faites par ACTIRIS et par la Cour des Comptes, quelques aspects 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 ACTIRIS 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 de formation et de 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 2007-2008

Les Gouvernements de l'Etat fédéral et des Régions négocient actuellement une réforme du 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'Etat et la Région de Bruxelles-Capitale concernant la convention de premier emploi (CPE).

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

Objectifs

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

Principes généraux

Les ministères et organismes d'intérêt public de plus de 50 travailleurs de la Région de Bruxelles-Capitale sont tenus d'engager des jeunes chercheurs d'emploi remplissant les conditions d'accès à la convention de premier emploi à concurrence de 1,5% de l'effectif total. Ces jeunes sont prioritairement affectés dans des projets globaux qui satisfont des besoins de la société. L'Etat fédéral finance 92 conventions de premier emploi. Il rembourse le salaire brut et les cotisations sociales patronales des 92 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

ACTIRIS 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, ACTIRIS demande le remboursement de ces montants soit auprès du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (pour les asbl), soit auprès du Service public fédéral de Programmation Intégration sociale, Lutte contre la Pauvreté et Economie sociale (pour les CPAS).

Budget

Budget prévu pour l'année en cours

1.400.000,00 €.

Dépenses réelles au 31 décembre 2006

1.610.378,73 €.

Évaluation

Quantitative

72 jeunes ont travaillé dans un projet global de société sur base d'une convention de premier emploi en 2006. Les principales caractéristiques de ces travailleurs sont reprises dans le tableau ci-après.

BÉNÉFICIAIRES SELON LE NIVEAU D'ÉTUDES, LA CLASSE D'ÂGE, LA NATIONALITÉ ET LE SEXE EN 2006

	Hommes	Femmes	Total
Niveau d'études			
Secondaire inférieur max.	31	9	40
Secondaire supérieur	19	7	26
Enseignement supérieur	2	4	6
Classe d'âge			
< 26 ans	52	20	72
Groupe de nationalités			
Belge	49	16	65
UE	0	3	3
NUE	3	1	4
Total	52	20	72

Le nombre de jeunes nouvellement engagés dans une CPE durant l'année 2006 est de 48.

24 contrats ont également été renouvelés en 2006. Il s'agit d'engagements de jeunes antérieurs à l'année 2006 et qui, au terme de leur contrat, n'avaient pas atteint l'âge de 26 ans.

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.

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. En 2006, tous les postes octroyés aux CPAS dans le cadre du projet global étaient occupés, soit un total de 20 postes.

Qualitative

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

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

La gestion administrative et financière (paiements, offres d'emploi, informations, etc.) quant à cette mesure est assurée par une personne à temps plein. Cet agent a été formé à cette fin.

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.

Perspectives 2007-2008

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 et 23.

CONVENTION DE PREMIER EMPLOI "EXPÉRIENCE D'EMPLOI FORMATRICE" AU SEIN DES ORGANISMES D'INTÉRÊT PUBLIC BRUXELLOIS

Cadre juridique

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

Note du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 20 juillet 2005 relative au projet pilote visant la mise à l'emploi de jeunes dans des organismes d'intérêt public (OIP) dans le cadre général des conventions de premier emploi.

Objectifs

Cette mesure pilote vise à faciliter la transition professionnelle de 100 jeunes chercheurs d'emploi peu qualifiés en leur permettant de prendre position sur le marché de l'emploi via une expérience d'emploi formatrice au sein de divers organismes d'intérêt public régionaux.

Principes généraux

L'embauche de jeunes chercheurs d'emploi dans les organismes d'intérêt public est encouragée par la Région via l'octroi de 100 conventions de premier emploi.

Cette embauche, étalée sur une période de 12 mois, doit permettre d'offrir au jeune travailleur :

- une expérience d'emploi formatrice en combinant la fonction occupée à une formation;
- l'acquisition de compétences dans une fonction pour laquelle des besoins se font sentir en Région bruxelloise et correspondant soit à une des fonctions critiques relevées annuellement par l'Observatoire bruxellois du Marché du Travail et des Qualifications, soit à une fonction promue dans les secteurs porteurs d'emploi de la Région.

Le public privilégié par cette mesure est celui des jeunes chercheurs d'emploi répondant aux conditions suivantes:

- ils sont chercheurs d'emploi inscrits à ACTIRIS et inoccupés professionnellement ;
- ils entrent dans les conditions de la Convention de Premier Emploi (CPE) (c'est-à-dire âgés de moins de 26 ans) ;
- ils possèdent au plus un diplôme du niveau d'études secondaire supérieur ;
- ils ont été présélectionnés par les services compétents d'ACTIRIS, une des conditions d'éligibilité étant de ne pas avoir besoin d'un parcours de préformation ;
- ils ont signé un CPP.

Les OIP désireuses de participer activement à ce projet introduisent une demande d'octroi de postes CPE en décrivant les fonctions visées, la formation et l'accompagnement qu'ils proposent.

Sur cette base, le Service bruxellois aux Employeurs, en étroite collaboration avec le service Conseil emploi d'ACTIRIS, prend contact avec les OIP afin de définir plus avant, sur le lieu de travail, les profils de fonctions à pourvoir et le plan d'accompagnement formateur.

Une convention entre ACTIRIS et l'OIP porteuse du projet est rédigée dans le but de fixer les conditions de réalisation et de financement des CPE.

Afin d'aider l'OIP à la mise en œuvre de ces embauches, une pré-sélection des candidats est effectuée par les services d'ACTIRIS en se basant à la fois sur les profils de fonctions définis et sur le projet professionnel négocié entre le jeune chercheur d'emploi et son conseiller dans le cadre de son CPP. La sélection proprement dite est réalisée par l'entreprise.

ACTIRIS assure, après les 6 premiers mois et au terme de la convention, une supervision de sa mise en œuvre à travers la visite sur le lieu de travail du service inspection. Celui-ci est chargé à la fois de vérifier le respect des termes de la convention et de réaliser avec l'OIP une évaluation du déroulement de l'expérience d'emploi formatrice tant en termes d'encadrement que de financement ou encore de transition vers un emploi au sein ou en-dehors de l'entreprise formatrice.

Encadrement administratif

ACTIRIS, service subventions.

Budget prévu

2.915.200,00 € pour les 100 CPE.

Évaluation

Initialement, quatre OIP ont répondu favorablement au souhait de la Région de promouvoir l'embauche de jeunes peu qualifiés en vue de leur apporter une expérience professionnelle utile sur le marché de l'emploi.

- L'Agence Bruxelles-Propreté : 30 emplois;
- Le Port de Bruxelles : 10 emplois;
- L'Institut bruxellois pour le Gestion de l'Environnement (IBGE) : 20 emplois;
- La STIB : 40 emplois.

Après 6 mois de fonctionnement, l'Inspection d'ACTIRIS a effectué une première évaluation, qui s'est révélée très positive. Tant les employeurs que les travailleurs se sont dit très contents, voire enthousiastes par cette nouvelle formule.

Actuellement, la seconde évaluation portant sur la première "génération" de chercheurs d'emploi passant par ce programme est en cours.

Perspectives 2007-2008

Vu le bon déroulement du programme et les réactions favorables, le Gouvernement a d'ores et déjà décidé d'étendre le dispositif de 100 emplois supplémentaires. Actuellement, la mise en place administrative et les sélections battent leur plein. Ont reçu des emplois :

- La STIB : 30 emplois supplémentaires ;
- L'Agence Bruxelles-Propreté : 30 emplois supplémentaires ;
- L'IBGE : 10 emplois supplémentaires ;
- SIAMU : 4 emplois ;
- ACTIRIS : 12 emplois ;
- SDRB : 2 emplois ;
- SLRB : 12 emplois.

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

LD 19 et 23.

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

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

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

Principes généraux

Sur base de l'évaluation positive réalisée par la cellule "Aides à la consultance et à la formation" de la Direction des relations économiques de l'Administration régionale, ACTIRIS 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 d'ACTIRIS 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 ACTIRIS. 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 ACTIRIS. 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

1.920.000 €.

Dépenses réelles

1.083.144,03 €.

Évaluation

Quantitative

La cellule du Ministère a accordé 28 demandes pour un total de 29 postes de travail (en équivalent temps plein). Durant l'année 2006, 14 embauches ont effectivement eu lieu (sur les 29 postes concernés).

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 2007-2008

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 d'ACTIRIS 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 ACTIRIS. 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 ACTIRIS. 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

1.920.000 €.

Dépenses réelles

830.651,27 €.

Évaluation

Quantitative

La cellule du Ministère a accordé 10 nouvelles demandes pour un total équivalent de postes de travail. 9 étaient occupés en 2006.

Pour des raisons budgétaires, les entreprises ont reçu une seule aide.

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 2007-2008

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.

Objectifs

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

Principes généraux

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

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

Encadrement administratif

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

Direction de la Politique de l'Emploi et de l'Économie plurielle – Cellule permis de travail.

En décembre 2006, l'effectif est passé de 13 agents à 25, suite à l'intégration du personnel et de la fonction du service de la main-d'œuvre étrangère d'ACTIRIS qui s'occupait de la réception des demandes de permis de travail.

Budget

Budget ordinaire du Ministère.

Évaluation

Le permis C, qui 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.), poursuit sa courbe descendante amorcée en 2005. Les catégories concernées par cette diminution sont principalement les candidats réfugiés et les étudiants. En effet, le nombre de demandeurs d'asile qui arrivent en Belgique a diminué et les conditions d'octroi du permis C aux étudiants sont devenues plus strictes en Région de Bruxelles-Capitale.

En 2005, 9.041 permis C avaient été octroyés.

En 2006, 8.321 permis C ont été octroyés.

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 encore, les ex-conjoints de ressortissants de l'Union européenne qui ont introduit un recours contre un refus de séjour.

Quant au permis B, il est surtout accordé aux travailleurs hautement qualifiés (2.470 permis octroyés, soit 65% des permis B octroyés). 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.

L'importance relative des permis octroyés au personnel hautement qualifié a cependant diminué car d'autres catégories sont en croissance : les conjoints d'indépendant (plus de 300 permis, surtout pour des Polonaises et des Roumaines actives dans le secteur du travail ménager) et les infirmier(e)s (250 permis principalement à des Roumain(e)s et des Africain(e)s).

En outre, la prolongation de l'obligation du permis de travail pour les ressortissants des nouveaux pays adhérant à l'Union européenne permet l'octroi du permis sans examen du marché de l'emploi aux ressortissants de ces pays qui exercent une profession en pénurie, dont la liste a été arrêtée par le Gouvernement bruxellois. Ainsi, une centaine de permis ont été octroyés en 2006 pour ces professions.

Au total, 3.701 permis B ont été accordés en 2006, soit une croissance de 800 permis B par rapport à 2005.

Perspectives 2007-2008

La fusion du permis de travail C et du permis de séjour demandée par le Conseil consultatif pour l'occupation des travailleurs étrangers au Ministre de l'Emploi fédéral et au Ministre de l'Intérieur n'a toujours pas abouti. Celle-ci est cependant hautement souhaitable : elle simplifierait les procédures et raccourcirait les délais ; la sécurité juridique aussi bien du travailleur que de l'employeur en serait nettement améliorée.

On rappellera que cette réglementation est une compétence fédérale d'où le faible impact de la Région.

Au plus tard fin 2008, les mesures transitoires concernant les 8 pays adhérant depuis le 1^{er} mai 2004 à l'Union européenne cesseront d'être en vigueur. Les ressortissants de ces pays auront donc libre accès au marché du travail.

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%. 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 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 comme en 2007.

Évaluation

Quantitative

En 2006, 149 dossiers de formations collectives pour travailleurs (pour 97 en 2005) et 42 dossiers de formations en langues ont été traités par la cellule du Ministère, soit 6 de moins qu'en 2005.

	Nombre de dossiers				Montants engagés en €			
	2003	2004	2005	2006	2003	2004	2005	2006
Formations collectives	50	59	97	149	94.900	142.000	262.600	343.800
Formations en langues	22	27	48	42	33.500	23.200	53.400	48.100
Total	72	86	145	191	128.400	165.200	316.000	391.900

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 2007-2008

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 du 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 1.000 € doivent être confiées à des consultants extérieurs. Le choix du consultant est libre. Il n'y a pas d'agrément, mais ils doivent répondre à quatre conditions : avoir minimum 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 25.000 €.

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 doivent être entreprises avant d'avoir pris la décision de réaliser un investissement. Le plafond de l'aide est fixé à 25.000 € 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 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 € en 2006 et en 2007.

Évaluation

Quantitative

En 2006, la cellule a traité 121 dossiers de demandes de conseils en gestion (soit 17 demandes de moins qu'en 2005) et 42 dossiers d'études de faisabilité, soit 7 dossiers de plus qu'en 2005 (pour un montant engagé moindre).

	Nombre de dossiers				Montants engagés en €			
	2003	2004	2005	2006	2003	2004	2005	2006
Conseils en gestion	120	111	138	121	1.311.400	1.405.500	1.471.800	1.258.800
Études de faisabilité	15	24	35	42	271.800	442.200	461.700	388.400
Total	135	135	173	163	1.583.200	1.847.700	1.933.500	1.647.200

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 23 personnes en 2006) 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 2007-2008

Pas d'information particulière.

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

LD 20.

AIDE À L'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE : LES CHÈQUES

Cadre juridique

ACTIRIS 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.

CHÈQUES-LANGUES

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, ACTIRIS s'engage à payer intégralement une formation en langues en cas d'embauche.

Principes généraux

Tout chercheur d'emploi inscrit auprès d'ACTIRIS 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 d'ACTIRIS.

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 ACTIRIS 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.

Le nouveau travailleur reçoit le chèque-langue correspondant et peut entamer sa formation en langues auprès d'un opérateur reconnu par ACTIRIS. Chaque heure de cours individuel est payée 38 €.

Organismes associés à la mise en œuvre : 23 opérateurs reconnus par ACTIRIS.

Encadrement administratif

Le service Espace Langues et le service Conseil emploi d'ACTIRIS.

Budget

Budget prévu pour l'année en cours

2.000.000,00 € pour l'ensemble des initiatives.

Dépenses réelles pour les chèques-langues

880.080,00 €.

Évaluation

Quantitative

En 2006, le service Conseil emploi a octroyé des bons à valoir à 2.088 différents chercheurs d'emploi pour un total de 125.280 heures de cours.

608 personnes ont reçu 36.480 heures de formation sous forme de chèques-langues.

74% 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 SEXE EN 2006

	Hommes	Femmes	Total
Niveau d'études			
Secondaire inférieur max.	15	15	30
Secondaire supérieur	36	74	110
Enseignement supérieur	159	278	437
Autres études	10	21	31
Classe d'âge			
< 25 ans	24	74	98
25 - 45 ans	189	286	475
> 45 ans	7	28	35
Durée d'inactivité			
< 6 mois	37	52	89
6 à 11 mois	49	84	133
≥ 12 mois	134	252	386
Groupe de nationalités			
Belge	197	351	548
UE	10	7	17
NUÉ	13	30	43
Total	220	388	608

Qualitative

Le nombre de bénéficiaires de chèques-langues a augmenté de 47% en 2006. Cette progression peut être attribuée à la campagne de promotion d'avril 2006 et à l'orientation systématique des chercheurs d'emploi vers l'Espace langues.

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

Perspectives 2007-2008

En ce qui concerne les chèques-langues, aucune action spécifique n'est prévue pour 2007. La mesure est suffisamment connue en RBC. Les chercheurs d'emploi seront systématiquement adressés à

l'Espace langues afin de leur faire passer un test linguistique tant dans le cadre d'une offre d'emploi que dans le cadre d'un CPP.

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

LD 19 et 23.

CHEQUES-LANGUES JEUNES

Objectifs

Le but est de permettre à ces jeunes de bénéficier de chèques-langues spécialement adaptés à la préparation des entretiens d'embauche. Cette formule se base sur le principe des chèques-langues et porte sur les mêmes langues (français, néerlandais, anglais, allemand).

Chaque chercheur d'emploi appartenant à ce groupe cible peut prétendre à 60 heures de formation linguistique intensive, dispensée en groupe ou en individuel.

Cette mesure s'intègre dans le cadre de l'accompagnement actif et permet de maximiser les chances du candidat lors de l'entretien d'embauche.

Principes généraux

Chaque chercheur d'emploi inscrit chez ACTIRIS peut retirer un chèque-langues jeunes auprès du service Conseil emploi s'il répond aux conditions suivantes :

- Être âgé de moins de 30 ans ;
- Être domicilié à Bruxelles ;
- Être inscrit chez ACTIRIS en tant que chercheur d'emploi non-actif ;
- Avoir conclu un CPP ayant pour objet "la recherche active d'emploi" ;
- Avoir passé un test linguistique et s'être classé au niveau A2 ou avoir totalisé 30%.

La formule est proposée par le Conseiller emploi.

Le jeune intéressé par cette mesure doit se soumettre à un test linguistique et obtenir un résultat minimum, comme dans le cas des chèques- langues classiques.

Cette mesure est cumulable avec la formule traditionnelle des autres chèques.

Organismes associés à la mise en œuvre : 23 opérateurs de formation reconnus par ACTIRIS.

Encadrement administratif

L'Espace langues et le service Conseil emploi d'ACTIRIS.

Budget

Dépenses réelles

168.748,00 €.

Évaluation

Quantitative

La mesure a été introduite en septembre 2006.

En 2006, le service Conseil emploi a accordé un chèque-langues jeunes à 145 chercheurs d'emploi, pour un total potentiel de 11.600 heures de formation.

139 personnes ont bénéficié de 5.153,5 heures de formation par le biais de chèques-langues jeunes.

85% des formations concernaient l'apprentissage du néerlandais, 14% de l'anglais.

TRAVAILLEURS BÉNÉFICIAIRES SELON LE NIVEAU D'ÉTUDES, LA CLASSE D'ÂGE, LA DURÉE D'INACTIVITÉ, LA NATIONALITÉ ET LE SEXE EN 2006

	Hommes	Femmes	Total
Niveau d'études			
Secondaire inférieur max.	1		1
Secondaire supérieur	4	10	14
Enseignement supérieur	52	77	129
Autres études		1	1
Classe d'âge			
18 - 25 ans	36	50	86
25 - 30 ans	21	38	59
Durée d'inactivité			
< 6 mois	43	53	96
6 à 11 mois	7	13	20
≥ 12 mois	7	22	29
Groupe de nationalités			
Belge	53	81	134
UE	4	5	9
NUE		2	2
Total	57	88	145

Qualitative

La mesure ayant démarré en septembre 2006, il est prématuré de tirer des conclusions.

53% des chercheurs d'emploi ayant reçu les chèques sont toujours à l'emploi.

Perspectives 2007-2008

Une action spécifique relative aux chèques-langues jeunes est prévue pour 2007. Tous les chercheurs d'emploi entrant en ligne de compte pour un chèque-langues jeunes seront contactés par courrier et conviés à venir passer un test linguistique à l'Espace langues ou dans une des antennes.

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

LD 19 et 23.

CHEQUES-FORMATION

Objectifs

Le but est de renforcer la situation professionnelle de Bruxellois nouvellement engagés au cours de leurs six premiers mois d'activité, en leur offrant la possibilité de suivre une formation complémentaire adaptée aux exigences de leur nouvelle fonction.

Principes généraux

Par le biais de cette mesure, ACTIRIS s'engage à cofinancer à concurrence de 50% des formations visant à améliorer ou à accroître les compétences des nouveaux engagés par rapport au nouvel emploi qu'ils exercent.

Le chèque-formation peut être échangé contre le bon à valoir délivré au candidat ayant signé un contrat à durée indéterminée, au minimum pour un emploi à mi-temps.

Cette mesure concerne les chercheurs d'emploi inscrits chez ACTIRIS, domiciliés à Bruxelles et répondant à l'une des conditions suivantes :

- Être diplômé au maximum de l'Enseignement secondaire supérieur (ESS) ;
- Être inscrit chez ACTIRIS en tant que chercheur d'emploi et être inactif depuis 2 ans ;
- Avoir signé un CPP ;
- Être âgé de 46 ans ou plus ;
- Être reconnu comme personne handicapée.

Les formations sont axées sur la fonction à exercer.

Le type de formation, son contenu, sa durée et ses modalités pratiques sont déterminés dans le cadre d'un accord mutuel conclu entre le candidat, l'employeur et l'opérateur de formation.

La formation doit être entreprise dans les six mois qui suivent l'engagement de l'ayant-droit.

L'intervention d'ACTIRIS ne pourra en aucun cas dépasser un montant maximal de 2.250 € par ayant-droit.

Encadrement administratif

Le service Conseil emploi d'ACTIRIS.

Budget

Dépenses réelles

2.120,00 €.

Évaluation

Quantitative

La mesure a été lancée en avril 2006.

En 2006, le service Conseil emploi a délivré un bon à valoir pour un chèque-formation à 48 chercheurs d'emploi.

3 personnes ont échangé ce bon à valoir contre un chèque-formation.

2 personnes effectivement utilisé leur chèque-formation.

TRAVAILLEURS BÉNÉFICIAIRES SELON LE NIVEAU D'ÉTUDES, LA CLASSE D'ÂGE, LA DURÉE D'INACTIVITÉ, LA NATIONALITÉ ET LE SEXE EN 2006

	Hommes	Femmes	Total
Niveau d'études			
Secondaire inférieur max.	0	1	1
Secondaire supérieur	2	0	2
Enseignement supérieur	0	0	0
Autres études	0	0	0
Classe d'âge			
18 - 25 ans	0	0	0
25 - 45 ans	0	1	1
> 45	2	0	2
Durée d'inactivité			
< 6 mois	1	0	1
6 à 11 mois	1	0	1
≥ 12 mois	0	1	1
Groupe de nationalités			
Belge	1	1	2
EU	0	0	0
NUE	1	0	1
Total	2	1	3

Perspectives 2007-2008

Jusqu'à présent, les chèques-formation ne rencontrent aucun succès. En 2007, des actions de sensibilisation seront menées auprès des conseillers emploi afin d'inciter ces derniers à systématiquement remettre des bons à valoir et expliquer les avantages de ces chèques.

Ces chèques seront également systématiquement délivrés dans le cadre des propositions concernant une embauche. Par ailleurs, nous nous efforçons de mettre sur pied des accords de coopération avec les secteurs et les entreprises afin d'utiliser cette mesure dans un cadre structurel.

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

LD 19 et 23.

CHEQUES-TIC

Objectifs

Le but de cette mesure est de faciliter l'engagement d'un chercheur d'emploi à un poste correspondant à son profil mais exigeant des connaissances informatiques dont il ne dispose pas encore ; ACTIRIS lui octroie un chèque-TIC qui lui permet de suivre gratuitement une formation informatique en rapport avec la fonction à exercer.

Principes généraux

Pour bénéficier de cette mesure, le candidat doit être inscrit chez ACTIRIS comme chercheur d'emploi et disposer d'un dossier explicatif précisant ses connaissances en informatique.

ACTIRIS lui délivre un bon à valoir.

Lorsque le chercheur d'emploi est engagé par un employeur qui répond aux conditions de la mesure, il peut échanger son bon à valoir contre un chèque-TIC en fonction des conditions mentionnées ci-après.

L'ayant-droit doit être domicilié en Région de Bruxelles-Capitale, sauf si le siège d'exploitation de l'employeur qui l'engage est situé à Bruxelles.

Organismes associés à la mise en œuvre : 16 opérateurs de formation reconnus par ACTIRIS.

Encadrement administratif

Le service Conseil emploi d'ACTIRIS.

Budget

Dépenses réelles

44.720,00 €.

Évaluation

Quantitative

Cette mesure a été introduite en avril 2006.

En 2006, le service Conseil emploi a délivré un bon à valoir pour un chèque-TIC à 229 chercheurs d'emploi.

30 personnes ont échangé ce bon à valoir contre 62 chèques-TIC.

17 personnes ont concrètement utilisé 32 chèques-TIC.

TRAVAILLEURS BÉNÉFICIAIRES SELON LE NIVEAU D'ÉTUDES, LA CLASSE D'ÂGE, LA DURÉE D'INACTIVITÉ, LA NATIONALITÉ ET LE SEXE EN 2006

	Hommes	Femmes	Total
Niveau d'études			
Secondaire inférieur max.	2	1	3
Secondaire supérieur	0	4	4
Enseignement supérieur	6	12	18
Autres études	0	5	5
Classe d'âge			
18 - 25 ans	3	1	4
25 - 45 ans	4	15	19
> 45	1	6	7
Durée d'inactivité			
< 6 mois	3	1	4
6 à 11 mois	0	3	3
≥ 12 mois	5	18	23
Groupe de nationalités			
Belge	7	19	26
EU	0	3	3
NUE	1	0	1
Total	8	22	30

Qualitative

86% des chercheurs d'emploi ayant reçu les chèques sont toujours à l'emploi.

Perspectives 2007-2008

Les chèques-TIC ne remportent pas le succès escompté. En 2007, des actions de sensibilisation seront menées auprès des conseillers emploi afin d'inciter ces derniers à systématiquement remettre des bons à valoir et expliquer les avantages de ces chèques.

Ces chèques seront également systématiquement délivrés dans le cadre des propositions concernant une embauche.

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 chercheur d'emploi libre inoccupé inscrit, depuis au moins trois mois, auprès du service Conseil emploi d'ACTIRIS.

Conditions :

- avoir obtenu son nouvel emploi par l'entremise d'ACTIRIS ;
- 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 auprès d'ACTIRIS 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 chercheur d'emploi libre inoccupé inscrit, depuis au moins trois mois, auprès du service Conseil emploi d'ACTIRIS ;
- facture des frais de transport du mobilier.

Organismes intervenant dans la mesure

ACTIRIS contrôle l'exécution de la mesure et paie l'intervention.

Budget

Budget prévu pour l'année en cours

1000,00 €.

Dépenses réelles

897,82 €.

Évaluation

Quantitative

Deux chercheurs d'emploi de plus de 25 ans ont fait appel à cette mesure en 2006.

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 auprès d'ACTIRIS 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 d'ACTIRIS, 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 2007-2008

Afin que cette mesure puisse être connue, il serait souhaitable d'envoyer un courrier informatif à tous les chercheurs d'emploi qui s'inscrivent auprès d'ACTIRIS 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 auprès d'ACTIRIS 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 (ACTIRIS) ;
- 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 d'ACTIRIS :

- 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 chercheur 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 d'ACTIRIS 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 auprès d'ACTIRIS une copie de la fiche de rémunération du travailleur dans les trois mois qui suivent chaque mois écoulé.

Organismes intervenant dans la mesure :

- ACTIRIS 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

200.000,00 €.

Dépenses réelles

152.750,00 €.

Évaluation

Quantitative

65 entreprises, engageant 65 chercheurs d'emploi, ont bénéficié de la mesure en 2006.

TRAVAILLEURS BÉNÉFICIAIRES⁶ SELON LE NIVEAU D'ÉTUDES, LA CLASSE D'ÂGE, LA NATIONALITÉ ET LE SEXE EN 2006

	Hommes	Femmes	Total
Niveau d'études			
Enseignement secondaire inférieur max.	27	18	45
Enseignement secondaire supérieur	6	3	9
Enseignement supérieur			
Autres études			
Classe d'âge			
< 25 ans	27	17	33
25 - 45 ans	6	4	
> 45 ans			21
Groupe de nationalités			
Belge	22	18	40
UE	5		5
NUE	6	3	9
Total	33	21	54

⁶ Suite à un problème technique, ne sont repris que ceux et celles présentés au cofinancement FSE RBC.

ENTREPRISES BENEFICIAIRES⁷ EN 2006 PAR CATEGORIE DE TAILLE

	Nombre
Catégorie de taille	
0 - 9 travailleurs	25
10 - 50 travailleurs	20
51 --250 travailleurs	9
Total	54

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 d'ACTIRIS, etc.) qui font connaître la mesure.

Perspectives 2007-2008

Il y aura une continuation de l'application de cette prime.

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

LD 19.

⁷ Suite à un problème technique, ne sont repris que celles présentées au cofinancement FSE RBC.

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

Cadre juridique

Le Réseau RAE se compose du Service Guidance RAE d'ACTIRIS et des partenaires RAE.

Service d'ACTIRIS

Service Guidance Recherche Active d'Emploi.

Partenaires 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 qu'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 chercheurs 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 chercheurs 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.

Les partenaires RAE

Les Partenaires RAE poursuivent les mêmes objectifs que le Service GRAE. Le Réseau permet et favorise la circulation des candidats au sein de celui-ci.

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

Principes généraux

Le Service Guidance Recherche Active d'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 chercheur d'emploi, 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 CPP.

En 2006, le Service Guidance RAE a développé les mêmes actions qu'en 2005.

Les partenaires RAE

Les partenaires RAE se basent sur les mêmes principes que ceux du Service Guidance RAE. Toutefois, l'entièreté du public reçu par les partenaires RAE répond aux publics cibles éligibles au FSE.

Cette mesure bénéficie du soutien du FSE Objectif 3 de la RBC. Idem en 2005.

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 chercheur d'emploi, 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 chercheur 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 chercheur 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 d'ACTIRIS 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 ACTIRIS 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 d'ACTIRIS, 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 chercheurs d'emploi 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 chercheurs d'emploi 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

ACTIRIS, et pour les partenaires :

- le service Partenariat d'ACTIRIS ;
- la coordination du réseau ;
- les inspecteurs de projet.

Budget

Budget prévu pour l'année en cours

2.079.200,00 € (partenariat uniquement).

Dépenses réelles

1.439.060,50 € (partenariat uniquement).

Évaluation

Quantitative

En 2006, 9.762 chercheurs d'emploi ont participé à une action de guidance-recherche active d'emploi, dont 3.187 auprès des partenaires RAE. L'augmentation des chercheurs d'emploi accueillis est plus marquée à ACTIRIS que chez les partenaires RAE. Les femmes sont, cette année encore, plus représentées (52,5%) que les hommes. En termes d'âge, près d'un chercheur d'emploi sur sept a moins de 25 ans et 75,5% (+ 3,5%) ont entre 25 et 45 ans. Quant au groupe de nationalité, 39% sont d'une nationalité étrangère, et parmi ces clients, 30% ont une nationalité hors Union européenne. Un peu plus d'un chercheur d'emploi sur quatre a tout au plus le diplôme de l'enseignement secondaire inférieur et 38% un diplôme de type "autre" non reconnu par les deux Communautés, le plus souvent obtenu à l'étranger. Enfin, 15,7% ont une durée d'inactivité de plus d'un an et 44% une durée d'inactivité de plus de deux ans.

CHERCHEURS D'EMPLOI BÉNÉFICIAIRES EN 2006 SELON LE NIVEAU D'ÉTUDES, LA CLASSE D'ÂGE, LA NATIONALITÉ, LA DURÉE D'INACTIVITÉ ET LE SEXE

	Hommes		Femmes		Total
	GRAE	Part. RAE	GRAE	Part. RAE	
Niveau d'études					
Enseignement secondaire inférieur max.	779	415	956	446	2.596
Enseignement secondaire supérieur	529	277	776	428	2.010
Enseignement supérieur	345	256	427	336	1.364
Apprentissage	33	14	31	10	88
Autres études	1.468	527	1213	478	3.704
Classe d'âge					
< 25 ans	473	131	661	208	1473
25 - 45 ans	2.351	1.183	2.506	1.336	7.376
> 45 ans	330	175	254	154	913
Groupe de nationalités					
Belge	1.686	898	2143	1.191	5.918
UE	255	116	314	193	878
NUE	1.191	469	951	312	2.923
Statut spécifique - candidats réfugiés	22	6	12	1	41
Indéterminé	-	-	1	1	2
Durée d'inactivité					
< 6 mois	990	399	841	409	2.639
6 mois - 1 an	475	190	408	188	1.261
1 an - 2 ans	526	227	534	249	1.536
> 2 ans	1.156	673	1.620	852	4.301
Indéterminé	7	-	18	-	25
Total	3.154	1.489	3.421	1.698	9.762

CHERCHEURS D'EMPLOI AYANT CONCLU UN CPP EN 2006 OU EN 2005

	2006		Antérieur à 2006*		Total
	GRAE	Part. RAE	GRAE	Part. RAE	
Niveau d'études					
Enseignement secondaire inférieur max.	713	289	326	202	1.530
Enseignement secondaire supérieur	531	206	246	186	1.169
Enseignement supérieur	296	151	121	106	674
Apprentissage	26	11	9	3	49
Autres études	774	283	189	122	1.368
Classe d'âge					
< 25 ans	365	79	166	70	680
25 - 45 ans	1.766	781	673	517	3.737
> 45 ans	209	80	52	32	373
Groupe de nationalités					
Belge	1.519	640	666	458	3283
UE	215	92	71	67	445
NUE	597	206	154	92	1.049
Statut spécifique : candidat réfugié	9	1	-	2	12
Indéterminé	-	1	-	-	1
Durée d'inactivité					
< 6 mois	654	242	170	87	1.153
6 mois - 1 an	362	128	106	61	657
1 an - 2 ans	310	112	179	136	737
> 2 ans	1.014	458	435	335	2.242
Indéterminé	-	-	1	-	1
Total	2.340	940	891	619	4.790

* CPP signés en 2005 mais dont les actions ont été réalisées en 2006 au Service Guidance RAE ou chez les partenaires RAE.

PARTICIPANTS PAR FORMULE EN 2006

	Guidance RAE	Partenaires RAE	Total
Formule A (total des participants)	51	316	367
Formule B (total des participants)	48	211	259
Formule C (total des participants)	5.645	3.169	8.814
Formule D (total des participants)	21	127	148
Formule groupe parcours d'insertion (total des participants)	28	-	28
Formule action NL (total des participants)	1.154	-	1.154
Total	6.947	3.823	10.770

Lorsque les candidats sont répartis par formule, leur nombre est supérieur à celui des candidats réellement accueillis. En effet, un chercheur d'emploi qui participe à une formule de groupe (Formule A, B ou D), peut aussi réaliser des actions en Formule C (entretien préalable au groupe, espace de recherche...) De ce fait, il est comptabilisé à la fois pour la formule de groupe et la formule C.

ACTIONS PAR FORMULE EN 2006

	Guidance RAE	Partenaires RAE	Total
Formule C (total des actions)	12.858	7.657	2.0515
Formule actions spécifiques réalisées par équipe NL	1.740	-	1.740
Divers	52	-	52
Total	14.650	7.657	22.307

Seuls les six premiers mois de l'année 2006 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 2006 (FORMULES A, B ET D)

	Service GRAE						Partenaires RAE					
	Formule A		Formule B		Formule D		Formule A		Formule B		Formule D	
	Cand.	%	Cand.	%	Cand.	%	Cand.	%	Cand.	%	Cand.	%
Emploi	21	64	18	53	3	23	87	51	72	55	20	27
Formation	6	18	4	12	4	31	4	2	5	4	19	25
Projet indépendant	-	-	1	3	-	-	-	-	1	-	-	-
En recherche	5	15	11	32	1	8	62	36	34	26	20	27
Sans nouvelle	1	3	-	-	5	38	15	9	18	14	12	16
Réorientation/autre	-	-	-	-	-	-	2	1	-	-	4	5

Qualitative

Le travail effectué par les conseillers RAE est un travail de 2^{ème} ligne et est réalisé au travers d'activités de groupe ou individuelles.

Bien que les formules de groupe n'attirent pas spontanément les chercheurs d'emploi, les conseillers RAE tiennent à souligner toute la pertinence des actions de groupe. Ils estiment que les formules collectives, par la continuité et la stimulation qu'elles permettent, restent plus complètes comparativement aux actions menées individuellement. L'objectif visé étant toujours de motiver, de dynamiser et de rendre les candidats autonomes, ce travail ne peut se faire de la même manière en groupe qu'en individuel.

Toutefois, les conseillers RAE constatent qu'il est difficile de mobiliser les chercheurs d'emploi à participer à une activité de groupe. Cette difficulté, rencontrée de manière générale au sein du Réseau RAE, tient principalement aux appréhensions du public pour ce type d'actions.

En effet, les difficultés d'ordre psychosocial que les chercheurs d'emploi rencontrent, ne permettent pas toujours un investissement à temps plein dans leur recherche d'emploi, une partie du temps devant rester libre pour régler des problématiques autres que celle de l'emploi (logement, surendettement,...).

Il est aussi plus difficile de faire comprendre aux candidats faiblement qualifiés quels sont tous les apports du groupe. Dès lors, ils s'investissent plus volontiers dans les actions individuelles.

Si le service Guidance RAE d'ACTIRIS 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 2007-2008

Poursuite du travail de réflexion sur les techniques déployées, en lien avec le suivi du CPP ainsi que sur la mise en œuvre du Contrat de gestion d'ACTIRIS.

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 chercheurs 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

ACTIRIS.

Budget

Budget ordinaire d'ACTIRIS.

Évaluation

Quantitative

En 2006, le service de consultation sociale a reçu 1.079 chercheurs d'emploi pour lesquels 3.174 actions ont été effectuées. Ces actions se répartissent comme suit :

Répartition des actions en 2006	Nombre	%
Analyse de la demande	58	1,8
Accompagnement socioprofessionnel individuel	756	23,8
Recherche et analyse d'offres	281	8,8
Bilan médico-social	637	20,1
Action spécifique de soutien	549	17,2
Présentation pour une offre	790	24,9
Divers (contact, relais,...)	103	3,4
Total	3.174	100,0

Le tableau qui suit présente les principales caractéristiques des 1.079 chercheurs d'emploi pris en charge par le service.

CHERCHEURS D'EMPLOI BÉNÉFICIAIRES EN 2006 SELON LE NIVEAU D'ÉTUDES, LA CLASSE D'ÂGE, LA DURÉE D'INACTIVITÉ ET LE SEXE

	Hommes	Femmes	Total
Niveau d'études			
Enseignement secondaire inférieur max.	270	269	539
Enseignement secondaire supérieur	114	116	230
Enseignement supérieur	42	56	98
Apprentissage	7	6	13
Autres études	119	80	199
Classe d'âge			
< 25 ans	113	104	219
25 - 45 ans	369	330	699
> 45 ans	70	93	163
Durée d'inactivité			
< 1 an	141	121	262
1 an - 2 ans	145	129	274
2 ans et plus	266	277	543
Total	552	527	1.079

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 2007-2008

Poursuite du suivi individualisé des chercheurs d'emploi à aptitude réduite, entre autres dans le cadre du CPP.

Etablir des relations suivies avec les employeurs des entreprises de travail adapté en vue de l'insertion des chercheurs d'emploi.

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, ACTIRIS, la Délégation Régionale Interministérielle aux Solidarités Urbaines (DRISU)⁸ et le Gouvernement de la Région de Bruxelles – Capitale (RBC).

Le Programme ISP/CPAS s'inscrivait 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 autorisait ACTIRIS à conclure des conventions de partenariat pour augmenter les chances de certains chercheurs 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.

Dans le cadre de la réforme des partenariats et du démarrage du Programme Opérationnel FSE Objectif Compétitivité régionale et Emploi, le nouveau programme ISP/CPAS sera élaboré en 2007 en concertation avec l'AVCB (l'Association des villes et communes de la RBC – section CPAS) et des représentants d'agents d'insertion des CPAS de la RBC. L'objectif est que l'exercice 2008 démarre sur base de nouvelles conventions et d'un nouveau Programme ISP/CPAS.

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

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

Le Comité d'accompagnement ne s'est pas réuni en 2006.

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.

⁸ Depuis 2001, la DRISU a été dissoute au profit du Secrétariat Régional au développement urbain (SRDU asbl) qui est né le 1^{er} janvier 2001 de la reconfiguration, par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, de la DRISU.

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 Région de Bruxelles-Capitale.

Moyens pour la mise en œuvre

▪ Des moyens en termes d'agents d'insertion

Pour la mise en œuvre du programme, des agents d'insertion sont octroyés aux 19 CPAS sous la forme d'ACS, à raison de minimum un temps plein par CPAS participant au programme, et maximum trois temps pleins (nombre total de postes ACS : 73 mi-temps).

Ces ACS sont subsidiés selon les dispositions mentionnées dans l'Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles Capitale du 5 février 1998.

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

En tout état de cause, le personnel affecté au programme est tenu de suivre activement un minimum de 20 personnes par tranche de 12.395 € 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 adaptés à la clientèle du CPAS.

Certains CPAS utilisent la méthodologie "Bilan socioprofessionnel" développé par l'AVCB, section CPAS. Cette méthodologie a été approuvée par ACTIRIS dans le cadre de ce que l'on appelle la mesure 5009.

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 (Bruxelles Formation, VDAB, Enseignement de Promotion sociale, ...).

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 "Les 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,...).

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, ...

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 lesquels 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 de journaux, Internet, l'utilisation du téléphone, l'aide à la rédaction d'un CV, des informations sur les formations. Certains CPAS utilisent la méthodologie "Table d'emploi" développé par l'AVCB, section CPAS. Cette méthodologie a été approuvée par ACTIRIS dans le cadre de la mesure 500.

⁹ Les actions menées dans le cadre de la mesure 500 ne sont pas cofinancées par le programme FSE Objectif 3 de la Région. La mesure 500 est une mesure fédérale concernant les « plans d'accompagnement individualisés ». Cette mesure (appelée aussi « Dossier 500 € ») vise la mise en place de module de guidance et d'accompagnement pour des bénéficiaires des CPAS qui s'engagent dans un processus de recherche d'emploi.

Durant cette phase, les cellules d'insertion font également, comme lors des exercices précédents, souvent appel aux antennes d'ACTIRIS (pour la consultation d'offres d'emploi, la mise en contact avec les services d'ACTIRIS, l'information concernant les programmes d'emploi,...).

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 le cadre de l'art. 60 est de plus en plus intensif, avec parfois des visites de l'agent d'insertion sur les lieux 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 instauré un tutorat pour les personnes engagées dans le cadre de l'article 60.

Dans le cadre de la mesure 500, certains CPAS développent des collaborations avec d'autres partenaires, notamment pour le suivi des personnes engagées sous contrat article 60.

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 phase1 doit être envisagé afin d'éventuellement redéfinir un nouveau projet, de remotiver les bénéficiaires, de faire le bilan du chemin parcouru, ... 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 :

Les difficultés entravant l'exécution du programme restent les mêmes que celles des années antérieures.

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,...). 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 ACTIRIS 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'activités tels que le nettoyage ou l'Horeca, secteurs d'activités 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.

- certificat de bonne vie et mœurs qui n'est pas vierge, ainsi que la prise en charge de personnes munies de bracelets électroniques (suite à une condamnation judiciaire).

Dans les rapports d'évaluation, **d'autres difficultés** se manifestant à différents niveaux (contexte socioéconomique, organisation propre, structure, contact avec les partenaires, ...) 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. Il est également constaté peu de changement dans les types de formations proposées. ;
- 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 (ACTIRIS, Service Public Fédéral de Programmation – Intégration Sociale, Observatoire de la Santé pour la Commission Communautaire Commune, etc.) ;
- polymorphisme sans cesse croissant que l'on exige d'un agent d'insertion : établir un bilan socioprofessionnel, détecter les problèmes psychosociaux, orienter vers des formations adéquates, connaître de multiples législations d'aide à l'emploi, du travail, ...
- multiplicité des intervenants et difficulté qui en résulte pour l'agent de suivre, voire d'être référent dans le parcours d'insertion de l'utilisateur ;
- exigences accrues au niveau des employeurs quant aux qualifications requises, parfois surajoutées par rapport aux postes à combler (ex : bilinguisme obligatoire pour un plongeur, recherche d'un gestionnaire de stock pour un magasinier, ...) ;
- forte augmentation du public suivi suite à l'application de la loi relative au revenu d'intégration sociale et à l'orientation plus systématique du public, dans certains CPAS, vers la cellule d'insertion ;
- changement de système d'encodage des données relatives aux bénéficiaires : tous les CPAS sont passés de l'encodage dans Extranet à celui dans le RPE. Ce changement a nécessité la formation des agents et bien souvent une réorganisation du travail au quotidien. De plus, un temps d'adaptation est nécessaire pour s'approprier l'outil ;
- la différence entre le revenu d'intégration sociale et le montant de certains salaires : cette différence étant trop petite, les bénéficiaires se retrouvent parfois avec plus de moyens financiers que s'ils trouvent un emploi. En effet, un engagement signifie souvent des coûts supplémentaires (crèches, garderie, transport, ...) et une perte d'avantages ou de ressources (allocations familiales, revenu du conjoint, tarifs préférentiels, ...) ;
- l'interruption du réseau des agents d'insertion des CPAS qui permettait à ceux-ci de se rencontrer mensuellement, d'échanger sur leur pratique, d'appréhender des modalités de fonctionnement innovantes, d'obtenir toutes sortes d'informations utiles, ...

Budget

Budget prévu pour l'année en cours

Conventions de partenariat avec les 19 CPAS : 1.132.782,00 €.

Postes ACS : 923.244,00 € (73 postes sont attribués à l'ensemble des CPAS avec une prime maximale de 27.790,00 € par poste).

Dépenses réelles

978.978,03 € (non définitif et hors ACS).

Évaluation quantitative

7.132 personnes ont participé au programme cofinancé dans le cadre du programme FSE Objectif 3 de la Région¹⁰. Elles ont réalisé 12.244 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,...

PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES BÉNÉFICIAIRES DU PROGRAMME MENÉ PAR LES CPAS EN 2006

	Hommes	Femmes	Total
Profil des bénéficiaires			
dont le nombre de DEI	2.953	3.253	6.206
<i>Total réparti par genre</i>	<i>3.347</i>	<i>3.785</i>	<i>7.132</i>
Classe d'âge			
< 25 ans	839	1.171	2.010
25 - 45 ans	2.005	2.216	4.221
> 45 ans	503	398	901
Groupe de nationalités			
Belge	1.161	1.483	2.644
UE	167	253	420
NUE	2.017	2.048	4.065
Indéterminé	2	1	3
Niveau d'études			
Secondaire inférieur max.	654	720	1.374
Secondaire supérieur	486	570	1.061
Enseignement supérieur	211	205	416
Apprentissage	28	23	51
Autres études	1.968	2.262	4.230
Durée d'inactivité			
< 6 mois	923	1.016	1.939
6 - 12 mois	278	266	544
12 - 24 mois	500	487	987
> 24 mois	1.581	1.952	3.533
Total	3.347	3.785	7.132

Les informations relatives au nombre de mises à l'emploi ne sont malheureusement pas fiables en ce qui concerne l'exercice 2006. Jusqu'en 2005, c'est l'agent du CPAS qui encodait l'action de mise au travail. Depuis début 2006, les actions "travail"¹¹ sont encodées directement par les employeurs auprès de l'ONSS et injectées ensuite automatiquement dans les dossiers des CE. Il est donc, à l'heure actuelle, impossible d'attribuer les actions "travail" à un partenaire ou à ACTIRIS.

¹⁰ Globalement, les cellules d'insertion socioprofessionnelle des CPAS ont pris en charge 9.034 personnes en 2006.

¹¹ Déclaration obligatoire pour tous les employeurs des entrées et sorties de service de leur personnel (déclaration immédiate, dite DIMONA).

Les données reprises ci-dessous sont donc incomplètes. Une solution sera envisagée pour 2007.

Résultats	Nombre
1. Entrées en emploi¹²	356
dont contrat à durée indéterminée	4
dont contrat à durée déterminée	4
dont contrat art. 60	348
dont contrat art. 61	0
dont intérim	0
dont indépendant	0
2. Chercheurs d'emploi¹³	
dont chercheurs d'emploi entrés en formation	3.896
dont chercheurs d'emploi en attente de formation	Pas encore disponible
dont orientation vers une autre mesure	
3. Autres résultats	1.521
Hors normes	183
Raisons administratives	540
Raisons sociales	128
Régularisation chômage	156
Fédéral	110
Travail	392
4. Poursuite de l'action entamée	6.414
5. Résultat inconnu	0

Perspectives 2007-2008

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 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, dans le cadre du nouveau Programme ISP/CPAS, il sera veillé à la distinction des actions financées par chacun des programmes FSE.

La collaboration entre le Service RPE et le service partenariat s'est poursuivie en 2007 dans le but de clarifier la saisie des données et de s'assurer d'une harmonisation d'encodage entre les 210 agents d'insertion qui travaillent quotidiennement via la base de données IBIS.

La clarification des rapports statistiques menée par l'Observatoire Bruxellois du Marché du Travail et des Qualifications et les autres services d'ACTIRIS concernés, se poursuivra notamment pour s'assurer d'une cohérence entre les rapports statistiques de tous les opérateurs et pour répondre aux nouveaux critères, entre autres du programme FSE Objectif Compétitivité régionale et Emploi de la Région.

2007 sera l'année du changement. En effet, dans le cadre de la réforme des partenariats et du démarrage du Programme Opérationnel FSE Objectif Compétitivité régionale et Emploi de la Région (pour les partenaires cofinancés), l'ensemble des programmes de partenariat sont revus. En ce qui concerne le nouveau Programme ISP/CPAS, celui-ci sera élaboré en 2007 en concertation avec l'AVCB, section CPAS et des représentants des agents d'insertion des CPAS de la RBC.

¹² Certaines personnes en article 60 continuent à être suivies dans le cadre du Programme ISP CPAS.

¹³ Ces personnes font encore partie du programme CPAS et continuent à bénéficier d'un suivi dans ce cadre-là.

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

LD 19.

FORMATION DES CONSEILLERS ET 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 qu'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 chercheurs 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 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

Les conseillers Guidance RAE

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 fortement 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.

Les conseillers RAE

Depuis la création du Réseau des partenaires RAE, la coordination RAE a pour objectif de veiller à la cohérence méthodologique de l'ensemble des partenaires RAE. Cette mission consiste à évaluer l'application de la méthodologie RAE, à former ou organiser la formation des nouveaux conseillers à la méthodologie RAE et à organiser et animer les réunions de coordination et de méthodologie.

Dans ce cadre, elle rencontre aussi individuellement les conseillers RAE afin de répondre à leurs demandes ponctuelles tant au niveau méthodologique qu'au niveau organisationnel, si nécessaire.

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

Encadrement administratif

ACTIRIS ;

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 au 31 décembre 2006

Incluses dans le partenariat.

Évaluation

Quantitative

On notera au préalable que le réseau des agents d'insertion des CPAS ne s'est pas réuni en 2006.

Les conseillers Guidance RAE

Pour harmoniser les bonnes pratiques et développer la méthodologie, les groupes d'intervision mis sur pied en 2005, se sont poursuivis en 2006. Ces groupes, d'une demi journée, constitués de 12 personnes maximum, se déroulent toutes les six semaines et ont porté cette année sur :

- L'orientation des personnes handicapées
- Les attitudes "dérangeantes" du chercheur d'emploi et comment les gérer
- Le questionnement coach (les questions qui aident)
- L'importance du premier contact avec le chercheur d'emploi
- ...

Tous les conseillers Guidance RAE (soit 40 techniciens) participent à ces séances.

La formation des nouveaux agents a été revue afin qu'elle soit plus structurée et plus complète. Les nouveaux agents sont suivis régulièrement (au départ, une fois par semaine, ensuite à leur demande) par une personne de référence.

Les agents sont initiés à la méthodologie RAE lors de modules de formation portant sur chacune des actions réalisées au sein du service.

Cette formation s'étale sur six mois.

Les conseillers RAE

Cette année les réunions méthodologiques se sont déroulées en petits groupes de travail (3 groupes de 10 personnes) sur base des groupes d'intervision réalisés au Service Guidance RAE. Ils sont animés par la chargée de formation RAE et CPP.

Ces séances de groupe permettent aux conseillers RAE de :

- traiter en confiance une situation / une thématique ;
- travailler sur base d'exercices didactiques qui débouchent sur des pistes concrètes ;
- partager les expériences pratiques et les réflexions de chacun.

Ces séances ont abordé de façon participative différents thèmes-clés tels que :

- la confiance dans un groupe ;
- les questions qui aident à clarifier une situation ;
- les préjugés, les stéréotypes et la discrimination ;
- les attitudes coach et le coaching.

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

Qualitative

Conseillers Guidance RAE

Généralement, les conseillers GRAE sont satisfaits par ces groupes de réflexion et désirent leur continuation.

Conseillers RAE

Dans l'ensemble, les conseillers RAE sont satisfaits par les groupes de travail organisés en 2006 et estiment que ces séances de réflexion sont indispensables pour permettre la création, l'innovation et les échanges de bonnes pratiques.

Si les réunions méthodologiques sont nécessaires pour évaluer et faire évoluer la méthodologie, le contact et suivi individuel avec chaque conseiller, est indispensable. Or cette mission demande beaucoup de temps vu l'augmentation du nombre de conseillers RAE. Une seule personne n'est plus suffisante pour effectuer de manière optimale le suivi qualitatif du travail de tous les conseillers. Il faudrait donc veiller à augmenter l'effectif de la Coordination RAE.

Perspectives 2007-2008

Les conseillers Guidance RAE

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 serait mis en œuvre dans le courant de l'année 2007.

Le processus de certification est :

- un outil de validation et de développement de compétences des conseillers GRAE ;
- une aide à mieux comprendre et appréhender la méthodologie RAE afin de bien l'appliquer et d'y adhérer.

Les objectifs de la certification sont de :

- défendre la spécificité de la méthodologie RAE en matière de recherche d'emploi en la professionnalisant ;
- harmoniser l'application de la méthodologie RAE par les conseillers GRAE ;
- reconnaître explicitement les compétences développées par les conseillers au travers d'un feedback personnalisé.

Le conseiller GRAE pourra ainsi :

- accroître ses compétences professionnelles ;
- faire reconnaître les compétences qu'il a acquises et/ou développées ;
- bénéficier d'un cadre favorisant la réflexion et l'échange de pratiques professionnelles ;
- mieux comprendre la méthodologie RAE et ainsi mieux l'appliquer.

Les avantages pour le service GRAE sont :

- offrir un service de qualité à tous les chercheurs d'emploi s'adressant au service ;
- renforcer la spécificité, l'efficacité et la rigueur de la méthodologie RAE ;
- rassembler l'équipe autour d'une méthodologie et d'un savoir-faire commun et reconnu comme tel.

Les conseillers RAE

Les conseillers RAE souhaitent poursuivre le travail d'échange des pratiques afin d'harmoniser et d'adapter les méthodologies aux publics. Ils désirent aussi revenir sur les outils de recherche d'emploi (C.V., la lettre de motivation, la simulation d'entretien,...).

Des journées seront prévues dans le courant de l'année 2007.

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 qu'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 chercheurs 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 et Tracé pour ce qui relève de l'accueil du public jusqu'au 1^{er} juillet 2006, date à laquelle Tracé Brussel a repris les activités de OOTB et de Tracé) 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 chercheur d'emploi auprès ACTIRIS et le suivi par ce dernier de leur parcours d'insertion, de favoriser la communication 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

ACTIRIS :

- le service Partenariat ;
- les inspecteurs de projets.

Budget

Montant total prévu dans les conventions : 2.472.166,00 €.

Dépenses réelles : 2.174.735,73 € (non définitif).

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, un canevas de rapport d'activités (qualitatif et quantitatif) a été réalisé par ACTIRIS répondant notamment plus adéquatement aux demandes de fourniture des indicateurs de suivi du service FSE. Il est effectivement utilisé par les Coordinateurs depuis 2005.

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

Force est de constater qu'il est encore difficile pour cette année de pouvoir tirer une évaluation chiffrée représentative de l'examen des tâches qui sont confiées aux Coordinateurs par leur cahier des charges surtout en ce qui concerne l'identification des publics de la zone ainsi que leurs besoins spécifiques.

En effet, depuis 2005, outre les personnes pour lesquelles un parcours d'insertion était mené, il avait été demandé aux partenaires coordinateurs d'identifier 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 signaler une augmentation significative des personnes accueillies avec lesquelles un

travail était entrepris sans qu'une action d'insertion socioprofessionnelle ne soit finalement poursuivie ou que la personne soit réorientée vers un autre organisme.

Les coordinateurs font donc état dans leur rapport de coordination annuel de 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.

Cette année encore les premières données ne peuvent pas être valablement utilisées pour les mêmes raisons que l'année passée, à savoir :

- tous les opérateurs de la formation et de l'insertion n'ont pas transmis leurs données aux partenaires coordinateurs de sorte que les chiffres figurant dans les dossiers de ces derniers ne sont pas exhaustifs ;
- 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.

Même si ces données ne sont pas utilisables, il importe de souligner la collaboration des Coordinateurs francophones et néerlandophones des zones Nord-Est, Centrale et Ouest dans la tentative de recenser les données demandées (Tracé Brussel a également tenté l'expérience avec les opérateurs néerlandophones de la Région de Bruxelles-Capitale) ;

Compte tenu des difficultés que ce recensement pose, il devra faire l'objet d'une nouvelle réflexion notamment avec le service Partenariat d'ACTIRIS, le service FSE et l'Observatoire Bruxellois du Marché du Travail et des Qualifications.

Comme les années précédentes, les Coordinateurs ont également 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 :

- 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).

Avant d'aller plus loin, il y a lieu de préciser qu'en 2006 ne sont pas encore connectés au RPE, les partenaires de guidance spécifique (appelée "programme 4X"), les Cefa et la Filière d'insertion par l'économique (Développement de l'emploi par l'économique).

Ces données quantitatives ne sont donc pas encore vraiment représentatives de l'ensemble des publics accueillis et suivis dans un parcours d'insertion organisé par les acteurs de l'insertion en Région de Bruxelles-Capitale.

Cette année, l'Observatoire bruxellois du Marché du Travail et des Qualifications a effectué plusieurs concertations avec les acteurs de l'insertion connectés au réseau dans le cadre des

réunions de concertation zonale afin d'harmoniser les données statistiques et plus spécialement les indicateurs de profil des personnes suivies et, au niveau des actions, les indicateurs de réalisation et de résultats.

En 2006, les Coordinateurs constatent une fois de plus 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.

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 du public suivi dans un parcours d'insertion reste relativement similaire aux années précédentes, à savoir :
 - une part quasi équivalente d'hommes et de femmes avec cependant une légère majorité de femmes ;
 - âgé de 25 à 44 ans (pour 70%) et de 18 à 24 ans (pour 2%) ;
 - de nationalité belge (pour 51,6%) et hors union européenne (pour 41%)
 - sans diplôme ou sans diplôme repris dans la nomenclature proposée ;
 - au chômage depuis moins de 6 mois (31,2%) et 24 mois ou plus (30,9%) ;
 - chômeur complet indemnisé (pour 32%) ;
- la mauvaise réputation dont semblent jouir les formations de base ainsi que les formations en alphabétisation auprès du public concerné. Certaines personnes refusent d'être (ré)orientées vers ce type de formation et préfèrent viser directement les formations qualifiantes au risque souvent de ne pas être admises faute de connaissances de base suffisantes. Cet attrait pour les formations qualifiantes peut s'expliquer notamment par l'urgence de résultats ressentie par certains candidats ;
- le taux élevé d'abandons souvent parce que les difficultés personnelles des participants prennent le pas sur la formation dans le cadre des formations de base et en alphabétisation ;
- l'homogénéité des groupes est également difficile à atteindre compte tenu de la diversité des publics en besoin de ces formations (au niveau des connaissances, de la motivation, ...). En effet, certains viennent de l'éducation permanente alors que d'autres entrent pour la première fois dans une formation, certains ne maîtrisent pas bien le français ce qui baisse le niveau de la formation ;
- le nombre croissant de stagiaires en formation ayant une scolarité (à l'étranger mais parfois même en Belgique) dont le niveau de connaissances et de qualifications réelles est très en-dessous de leur niveau de certification ;
- les difficultés à établir des passerelles entre les différentes étapes du parcours d'insertion (notamment entre les formations en alphabétisation et les formations qualifiantes) ;
- le manque de places dans les structures d'accueil de la petite enfance.

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).

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

- 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.

Encore cette année, il y a lieu de constater que la majorité des Coordinateurs continuent à soutenir les organismes dans lesquels ils 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.

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 d'ACTIRIS ou qui n'est pas pris en charge par un CPAS (Phase 1 du parcours d'insertion de ce public).

Cette année, les Coordinateurs ont poursuivi les actions mises en place en 2005 ou encore précédemment, à savoir :

- permanence d'accueil du public, tables emploi, ateliers CV, ateliers emploi, etc.;
 - informations sur les services offerts par les différents partenaires du réseau ISP (ACTIRIS, CPAS, Bruxelles Formation, ...);
 - proposition claire de démarches d'insertion réalisables compte tenu du statut du public (mise en place de modules de détermination professionnelle "généraliste" -décret Cocof- ainsi que de modules de détermination sur filière en tant qu'opérateurs);
- Favoriser l'inscription comme chercheur d'emploi auprès d'ACTIRIS 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 d'ACTIRIS ou qui n'est pas pris en charge par les CPAS. Cette mesure est relative à l'accueil et l'orientation des chercheurs 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 chercheur d'emploi auprès d'ACTIRIS et de suivre ces chercheurs 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 d'ACTIRIS), qu'en fait la majorité du public accueilli était inscrite. Cette constatation se vérifie encore pour l'exercice 2006.

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, cette année encore, on constate que parmi les personnes accueillies déclarées par les Coordinateurs comme étant des DENI, plus de la moitié n'en sont pas et se retrouvent dans la base de données IBIS.

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.

- Favoriser la communication auprès d'ACTIRIS 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 qui transmet ces chiffres dans leur rapport annuel pour ce qui est de leur propre asbl, la mise en place du Service Bruxellois aux Employeurs (SBE) auprès d'ACTIRIS en partenariat avec les Missions locales et OOTB (devenu Tracé Brussel depuis le 1er juillet 2006) permet entre autres d'assurer cette communication directement à l'Office de manière tout à fait systématique. Les Opérateurs utilisent ce système par préférence à la transmission de ces données via les Coordinateurs.
- L'information et la concertation des opérateurs (via notamment l'animation de la Commission de Concertation, etc.).

Il est manifeste que depuis quelques années les Coordinateurs éprouvent des difficultés pour attirer les opérateurs de leurs zones respectives aux Commissions de concertation zonale qu'ils organisent. Si les raisons ne sont pas clairement identifiées, les Coordinateurs invoquent quand même le manque de temps et de crédibilité par rapport aux Opérateurs. Les Coordinateurs (zones Centrale, Sud, Nord-Ouest, ...) continuent cependant à défendre l'intérêt de ces concertations zonales notamment parce qu'elles offrent une information actualisée sur l'évolution et les changements du secteur de l'ISP (économie sociale, suppression pointage, ...), les opérateurs et les activités de formation et d'insertion qu'ils réalisent. Elles permettent également selon eux aux opérateurs de se rencontrer et de mettre éventuellement sur pied des collaborations visant à réduire toujours plus la distance des chercheurs d'emploi par rapport à l'emploi (objectif du dispositif intégré). Ils tentent donc d'année en année de mettre en place de nouvelles formules de concertations zonales afin de les rendre plus attractives pour les Opérateurs (exemple : discussions organisées autour de thèmes prédéfinis ensemble avec les opérateurs avec parfois invitation de personnalité du champ de l'insertion socioprofessionnel, présentation par chaque Opérateur à tour de rôle de ses actions, ses enjeux, ses difficultés et ses perspectives de développement, organisation de la rencontre chez chaque Opérateur à tour de rôle permettant ainsi la visite des lieux comme en zone Sud, élaboration d'un « *Règlement d'ordre intérieur* » définissant des règles de fonctionnement, d'adhésion et d'exclusion de la Commission de concertation zonale, ...).

Comme les années précédentes, chaque Coordinateur a organisé au moins 4 commissions zonales de concertation, parfois selon des modalités différentes, et certains même plus.

En 2006, les concertations ont été organisées par les Missions locales et OOTB/Tracé Brussel relativement aux thèmes principaux suivants :

- les fonctions critiques, l'emploi et la formation professionnelle ;
- le public ISP et son accès à l'emploi ;
- la question des ex-détenus ;
- la question des femmes sur la zone N-O ;
- le lien entre les entreprises bruxelloises et l'ISP ;
- les financements européens au sein du secteur de l'ISP ;
- le screening ;
- le job coaching ;
- la validation de compétences.

Ces relations entre Coordinateurs, opérateurs et ACTIRIS sont notamment structurées par la mise en place de Comités. En effet, 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/Tracé Brussel et ACTIRIS, s'est réuni à plusieurs reprises en 2006. 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/Tracé Brussel et ACTIRIS, 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 2007-2008

Un projet d'ordonnance relatif au fonctionnement des Missions locales et des lokale werkwinkels est actuellement en cours d'élaboration. Ce projet a été précédé d'une analyse approfondie des structures existantes et de leurs missions, menée par un organisme extérieur à la demande du Ministre régional de l'emploi.

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

LD 20.

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 chercheurs 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.

Le cadre juridique de la formation en alternance est le suivant :

- Décret de la Communauté française du 19 juillet 2001 relatif à l'enseignement secondaire en alternance
- Besluit van de Vlaamse Regering van 31 juli 1990 houdende inrichting van het deeltijds beroepssecundair onderwijs

Objectifs

L'objectif des asbl opératrices des programmes d'insertion est d'offrir aux chercheurs 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.

L'objectif des Centres de formation en alternance est d'assurer un enseignement en alternance associant des activités de formation par le travail en entreprises. Les établissements doivent organiser l'accueil, l'encadrement et l'accompagnement des élèves.

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.

L'enseignement dispensé en CEFA (centre d'éducation et de formation en alternance) ou en CDBO / CDO (Centrum voor Deeltijds Beroepsonderwijs / Centrum voor deeltijds onderwijs) ouvre le droit à des certificats ou attestations reconnus par la Communauté française ou la Communauté flamande.

Encadrement administratif

ACTIRIS :

- le service Partenariat ;
- les inspecteurs de projets.

Budgets

Opérateurs	Budget total dans les conventions	Dépenses réelles au 31.12.2006
Programmes ISP : (Pré)formations et guidance de publics spécifiques	1.908.111,00 € (subsidés ordinaires)	1.797.536,10 €
	849.502,00 € (accord du non-marchand)	772.994,63 €
	2.757.613,00 €	2.570.530,73 €
Formation en alternance : CEFA	285.704,00 €	210.770,60 €
1 CDBO et 1 CDO	64.089,00 € (subsidés ordinaires)	22.151,26 €
2 VZW reconnues comme CDV	16.625,00 € (accord du non-marchand)	53.601,62 €
	366.418,00 €	286.523,48 €
Total général	3.124.031,00 €	2.857.054,21 €

Évaluation

Quantitative

Au total, les opérateurs d'insertion conventionnés avec ACTIRIS sont au nombre de 80 :

Pour la formation en alternance :

- 5 CEFA (centre d'enseignement et de formation en alternance);
- 2 CDBO (centrum voor deeltijds beroepssecundair onderwijs);
- 2 VZW (Asbl néerlandophones)¹⁴.

Pour les programmes d'insertion socioprofessionnelle :

- 71 asbl d'insertion : 63 francophones et 8 néerlandophones.

Les asbl d'insertion s'inscrivent dans un ou plusieurs des 11 programmes d'insertion existants depuis 1992 : 5 formations qualifiantes, 4 préformations et le groupe diversifié de guidance de publics spécifiques.

¹⁴ Les résultats obtenus par les deux asbl néerlandophones (Vorming Centrum Foyer et Groep Intro) sont à ce jour encore comptabilisés dans le préprogramme 3.1 ; « Préformations jeunes ».

RÉPARTITION DU PUBLIC DES ASBL/VZW D'INSERTION ET DES CEFA/CDBO EN 2006

Programmes	Secteurs	Bénéficiaires	Opérateurs
Formations qualifiantes	1.1. Secteur construction	308	5
	1.3. Secteur confection	30	1
	1.4. Secteur tertiaire	666	17
	1.5. Secteur NTIC	309	5
	1.X. Autres secteurs privés	136	6
	2.3. Services subventionnés	569	9
	<i>Totaal opleidingen</i>	<i>2.018</i>	
Préformations	3.1. Préformations jeunes (*)	434	9
	3.2. Préformations infra scolarisés	2.086	31
	3.3. Préfo femmes peu qualifiées	300	6
	3.X. Préformations par le travail	694	13
	<i>Total préformations</i>	<i>3.514</i>	
Guidance publics spécifiques	4.X.	2.108	19
Total préprogrammes		7.640	
Programme CEFA	Formation en alternance	1.094	5
Programme CDBO	Formation en alternance	163	2
Total CEFA/CBDO		1.257	
Total général		8.897	

(*) Ce total reprend 76 jeunes conventionnés auprès des 2 asbl néerlandophones de formation en alternance.

Durant l'exercice 2006, 8.897 participants ont été suivis auprès d'un partenaire du dispositif d'insertion. Ces participants se répartissent comme suit : 7.640 participants au sein d'asbl francophones et néerlandophones d'ISP contre 7.282 en 2005 soit 358 places de plus équivalent à une augmentation de 5%; 1.257 participants au sein des CEFA/ CDBO contre 1.486 en 2005 soit 229 places de moins équivalent à une réduction de 18%. Par rapport à 2005, on constate une légère augmentation du nombre de bénéficiaires : 129 soit 1,5% de plus qu'en 2005.

CARACTÉRISTIQUES DU PUBLIC DES ASBL/VZW D'INSERTION ET DES CEFA/CDBO EN 2006¹⁵

	asbl/VZW		CEFA/CDBO	
Sexe				
Hommes	4.164	46%	867	63%
Femmes	4.909	54%	499	37%
Indéterminé	8	0%	0	0%
Classes d'âge				
< 25 ans	2.436	27%	1.366	100%
25 - 45 ans	5.975	66%		
> 45 ans	600	7%		
Indéterminé	70	1%		
Niveau d'études				
Maximum sec. inf.	3.123	34%	1.246	91%
Ens. sec. sup.	1.212	13%	81	6%
Ens. supérieur	284	3%		
Autres études	4.335	48%		
Indéterminé	127	1%	39	3%
Nationalité				
Belge	4.340	48%	975	71%
UE	571	6%	95	7%
NUE	4.158	46%	146	11%
Indéterminé	12	0%	150	11%
Durée d'inactivité				
< 12 mois	4.215	46%		
> 12 mois	4.018	44%		
Indéterminé	848	9%	1.366	100%
Total	9.081	100%	1.366	100%

Les statistiques par action montrent que le public des asbl est constitué majoritairement de femmes (à 54%) quand elles sont légèrement minoritaires dans le total régional des chercheurs d'emploi (49%).

Ces statistiques indiquent que le public des asbl est essentiellement constitué de personnes âgées de moins de 45 ans. Si la proportion des 25-45 ans (66%) reflète plus ou moins la proportion régionale (61%), la proportion des moins de 25 ans (27%) est en revanche nettement plus forte que la moyenne régionale (17%). Une très faible partie du public d'insertion a plus de 45 ans (7%) alors que cette tranche d'âge constitue 22% des chômeurs bruxellois.

La proportion de participants n'ayant pas dépassé le secondaire inférieur est identique à la moyenne régionale : 34%. Les diplômés du secondaire supérieur et de l'enseignement supérieur (16%) sont évidemment nettement moins représentés qu'au niveau régional (36%). En revanche, le groupe des "autres études" représente 48% du public de stagiaires soit nettement plus que la moyenne régionale déjà élevée (31%). La tendance observée en 2005 -année où le groupe des "autres études" a dépassé le groupe des chercheurs d'emploi ayant au maximum un certificat de l'enseignement secondaire inférieur- se renforce nettement. Cet accroissement des personnes n'ayant pas d'équivalence de diplôme a été relevé par dans les rapports des opérateurs ; il est notamment à imputer aux vagues d'immigration récente venues d'Europe de l'Est et d'Afrique sub-saharienne.

Les statistiques de répartition par nationalité traduisent aussi cette réalité : 46% du public est originaire d'un pays situé hors de l'Union européenne soit plus de deux fois plus que la proportion régionale occupée par ce même groupe (21%).

¹⁵ Le tableau renseigne les caractéristiques du public par action de (pré)formation et/ou de guidance et concerne 7.640 personnes distinctes pour les asbl/VZW et 1.257 pour les CEFA/CDBO.

Quant au public des CEFA/CDBO, il est majoritairement masculin (63%), exclusivement âgé de moins de 25 ans, essentiellement composé d'élèves (91%) n'ayant pas dépassé le secondaire inférieur et généralement de nationalité belge (71%).

RÉSULTATS DES ASBL / VZW D'ISP EN 2006

A l'emploi	Fin de parcours	Hors parcours
737 salariés 3 indépendants	706 entament une formation 534 entrent dans un atelier RAE 225 sont réorientés (stage, autre)	1.755 au résultat inconnu 1.189 arrêtent le parcours
740 à l'emploi soit 10%	1.456 en parcours d'insertion soit 19%	2.944 au résultat inconnu soit 38%
4.696 réultats positifs soit 29%		2.491 poursuivent le programme après le 31/12/2006 soit 33%

RÉSULTATS DES CEFA/CDBO EN 2006

A l'emploi	Poursuite du projet	Hors parcours
9 salariés 146 contrats alternance	482 poursuivent le programme	514 arrêtent le parcours ou n'ont pas de résultat connu
155 à l'emploi soit 13%	482 en parcours d'insertion soit 42%	514 au résultat inconnu soit 45%
637 réultats positifs soit 55%		

Qualitative

Les résultats qualitatifs des actions d'insertion socioprofessionnelle sont décrits dans les rapports annuels d'évaluation transmis par les différents opérateurs d'insertion conventionnés avec ACTIRIS. Nous disposons également des rapports annuels des coordinateurs de zones comme base d'évaluation.

Concernant le public des asbl, les opérateurs d'insertion relèvent essentiellement deux phénomènes déjà observés les années précédentes. Premier phénomène: la précarité socio-économique du public cible augmente. Second phénomène concomitant : le public infra-scolarisé est en augmentation (il représente aujourd'hui 60% des 3 514 stagiaires en préformation).

Cette augmentation de la précarité du public implique la mise en œuvre d'un suivi psychosocial individuel plus important tout au long du parcours d'insertion. Le traitement des problématiques d'insertion sociale occupe donc de plus en plus de temps et a tendance à prendre le pas sur l'insertion professionnelle. L'augmentation de la précarité conjuguée à l'augmentation de la population infra-scolarisée a pour conséquence directe une réduction du nombre de stagiaires en formation qualifiante. Les évolutions quantitatives observées depuis 2000 le montrent : le nombre de stagiaires en préformation ou en guidance spécifique a augmenté de plus de 10% quand dans le même temps, le nombre de stagiaires en formation qualifiante chutait de 34%.

Pour éclairer cette évolution, les opérateurs relèvent plusieurs tendances. Premièrement, le fait que les primo arrivants dont le diplôme n'est généralement pas reconnu en Belgique renoncent à leur qualification et viennent augmenter le nombre du public non qualifié. Ensuite, le fait que la durée parfois assez longue des formations rebute les différents publics placés devant l'urgence de trouver un emploi. On remarque par ailleurs que les recherches - parfois cumulées et toujours dans l'urgence - d'emploi, de logement et de régularisation administrative ne prédisposent pas les stagiaires à suivre une formation dans les meilleures conditions de concentration, de constance et de régularité. Cependant, les publics confrontés à l'urgence de trouver un revenu tentent souvent l'inscription directe en formation qualifiante. Mais comme la plupart ne réunissent pas les connaissances de base

nécessaires, il faut les réorienter vers les préformations. Ce travail de réorientation requiert beaucoup de temps et d'énergie; il réclame aussi des méthodes d'accueil et de dialogue adaptées aux différents publics fragilisés¹⁶.

Cependant l'augmentation du public inapte à entrer directement en formation qualifiante n'explique pas entièrement la réduction des stagiaires de ces filières. Dans certains secteurs tels l'aide aux personnes ou les nouvelles techniques de l'information et de la communication (NTIC), les opérateurs constatent que l'offre de formation qualifiante est en fait insuffisante. D'où un manque de passerelles après les préformations. Par ailleurs, certains opérateurs constatent que le manque d'offres d'emploi diminuent l'attrait des formations existantes ou occasionnent des abandons en cours de formations.

Ces phénomènes conjugués expliquent sans mal la forte réduction du nombre de stagiaires en formation qualifiante (une réduction de 1.000 personnes en six ans soit 34%). C'est surtout dans les programmes "tertiaire" ¹⁷ et "autres secteurs privés" ¹⁸ que le recul est le plus marqué. Il est moins marqué pour les formations "Construction" et "Confection". Au final, seules les formations aux NTIC connaissent une augmentation de fréquentation de 19% entre 2000 et 2006.

De manière générale, les opérateurs relèvent encore un allongement du temps consacré aux personnes qui s'adressent de manière déstructurée à tous les services à leur portée.

Enfin, certains opérateurs enregistrent également une augmentation forte du nombre de chômeurs complets indemnisés à toutes les étapes du parcours d'insertion. Cela s'explique sans doute par la mise en application du Plan d'activation des chômeurs et par la mise en œuvre des CPP.

Perspectives 2007-2008

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 ACTIRIS 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.

¹⁶ Les CEFA sont notamment confrontés à des demandes d'inscription de jeunes arrivés en Belgique depuis peu et qui répondent aux conditions d'inscription. Souvent, leur méconnaissance du français constitue un obstacle sérieux à la réussite du cursus de la formation et une difficulté pour l'opérateur.

¹⁷ Employés de bureau

¹⁸ Horeca, Agro-alimentaire, Services aux personnes.

Les programmes actuels restent d'application jusqu'à leur éventuelle modification dans le cadre de la réforme des partenariats.

Pour appuyer la future réforme, une évaluation du dispositif d'insertion socioprofessionnelle a été menée en 2006 par ACTIRIS. Elle visait notamment à mieux évaluer les prestations des partenaires et leurs coûts / résultats. C'est notamment sur cette base que le travail d'élaboration des réformes se poursuivra en 2007.

Dans ce cadre de la réforme des programmes de partenariat, en conformité avec les dispositions du contrat de gestion d'ACTIRIS, le travail se poursuit notamment en matière :

- de définition des actions ainsi que l'utilisation d'un langage commun entre les services d'ACTIRIS 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 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.

Les nouveaux 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 (BNCTO) avant d'être adoptés par le Gouvernement de la RBC sur avis du Comité de gestion d'ACTIRIS 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 FILIERE D'INSERTION PAR L'ECONOMIQUE

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 27.06.1991, modifié par l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 16.01.1997 en vue d'aider les chercheurs d'emploi à trouver ou retrouver du travail 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 des filières d'insertion par l'économique ont été mises en œuvre durant l'exercice 2006 selon les modalités suivantes :

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

- Suivi après démarrage de l'activité indépendante et information actualisée des anciens stagiaires. Cette mesure bénéficie du soutien du F.S.E. Objectif 3 de la Région de Bruxelles-Capitale.

Encadrement administratif

ACTIRIS :

- le service Partenariat;
- les inspecteurs de projets.

Budget

Budget prévu par les conventions 2006

197.684,00 €.

Dépenses réelles non définitives

196.720,73 € (non définitif au 31.05.07).

Évaluation

Quantitative

368 chercheurs d'emploi sont entrés dans la filière d'insertion en 2006 alors que le nombre de places ouvertes relatif à l'accompagnement des chercheurs d'emploi dans le cadre de cette filière s'élève à 288 places.

Globalement, les opérateurs ont assuré le suivi de 574 personnes.

CHERCHEURS D'EMPLOI BÉNÉFICIAIRES EN 2006 SELON LE SEXE, NIVEAU D'ÉTUDES, LA CLASSE D'ÂGE ET LE GROUPE DE NATIONALITÉS

	Hommes	Femmes	Total
Niveau d'études			
Enseignement secondaire inférieur max.	165	80	245
Enseignement secondaire supérieur	49	36	85
Études supérieures	11	8	19
Autres études	14	5	19
Classe d'âge			
< 25 ans	58	22	80
25 - 45 ans	159	85	244
> 45 ans	22	22	44
Groupe de nationalités			
Belge	172	103	275
UE	20	11	31
NUE	47	15	62
Total	239	129	368

Le public suivi dans le cadre de la filière d'insertion par l'économique en 2006 présente les caractéristiques suivantes :

- 75% du public ne possède pas de certificat d'études secondaires supérieures, 25% du public dispose d'un titre égal ou supérieur ;
- 82% du public est repris comme étant chômeur complet indemnisé, 13% du public émerge au CPAS ;

- 66% du public a entre 25 et 45 ans, 22% du public est âgé de moins de 25 ans ;
- 65% d'hommes et 35% de femmes.

Au 31 décembre 2006, les 98% de bénéficiaires pour lesquels les résultats sont connus se répartissent de la façon suivante :

- 68% poursuivent la mesure ;
- 18% ont été radiés des listes de chercheurs d'emploi.
- 9% sont repris 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" ;
- 0,3% est indiqué dans la catégorie "Chercheurs d'emploi librement inscrit occupés à temps partiel".

Qualitative

Sur l'exercice 2006, 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 des filières. De nombreux chercheurs d'emploi s'adressent aux asbl pour avoir des informations sur les activités de celles-ci ou pour avoir un conseil sur un projet existant.

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, en ce que ce public spécifique connaît de grandes difficultés d'intégration sur le marché de l'emploi compte tenu de la généralisation de l'exigence par les employeurs du certificat de bonnes vie et mœurs. L'accompagnement à la gestion d'entreprise est dispensé en prison et est destiné aux chercheurs d'emploi, le système carcéral connaissant une diversité de législation permettant aux détenus de se réinsérer sur le marché de l'emploi: liberté conditionnelle, bracelet magnétique, ... 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 2006, le 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 de suivi, a été utilisé par les partenaires.

Perspectives 2007-2008

La réflexion relative à la connexion des filières d'insertion par l'économique au Réseau des Plateformes locales pour l'Emploi (RPE) trouvera son aboutissement en principe dans le courant de l'année 2007 dans le cadre global de la réforme du partenariat d'insertion.

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 chercheurs 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 d'ACTIRIS et des partenaires membres du réseau.

C'est ainsi que la mesure a pour objectifs d'ouvrir les bases de données d'ACTIRIS 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 d'ACTIRIS 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 ACTIRIS/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 47 opérateurs de formation francophones (OISP) ;
- VDAB-RDBB et onze opérateurs de formation néerlandophones ;
- 12 opérateurs de guidance spécifique (programme 4x).

Encadrement administratif

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

Budget

Dépenses réelles

1.733.147,43 € (exercice non clôturé).

Évaluation

Alors que 2005 était l'année de l'extension du réseau aux OISP de formation, 2006 a été celle de son extension aux partenaires s'adressant à des publics spécifiques (12), de la consolidation du réseau, et de la redéfinition des procédures de production et de diffusion des statistiques. Une solution technique pour améliorer la connectivité a été mise en test chez des partenaires pilotes.

La phase de consolidation se poursuit, notamment par un perfectionnement des procédures d'échange d'information entre ACTIRIS 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, 65 sessions de formation (formations de base et continue) ont été organisées en 2006 pour les différents types d'utilisateurs. Il y a actuellement 567 utilisateurs (tous types d'opérateurs confondus) actifs sur le réseau.

Le didacticiel e-learning à destination des utilisateurs finaux du réseau est utilisé comme outil d'auto formation, aussi bien en formation initiale qu'en formation continue. Actuellement 6 modules ont ainsi été mis en ligne dans les deux langues : "Avant de commencer" ; un module consacré à la déontologie ; un module "rendre client" ; un module concernant une action spécifique par partenaire (insertion, action CPAS), et un module sur les codes études.

Jusqu'en 2005, les rapports statistiques fournis aux partenaires étaient gérés par le service RPE (sur base des contenus des disquettes).

En 2006, l'Observatoire bruxellois du Marché du Travail et des Qualifications, en collaboration avec le service RPE, le service partenariat et le service informatique, après concertation avec les OISP, les missions locales et TRACE, a élaboré les canevas de rapports d'activité statistique pour ces partenaires. Le service RPE a revu les contenus des listings de vérification adressés aux différents partenaires afin de faciliter la lecture de l'ensemble de ces documents.

Perspectives 2007-2008

Poursuivre l'extension du réseau à d'autres opérateurs (identification des partenaires, qualification des besoins, plan de connexion, de promotion, etc.).

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

Poursuivre la consolidation du réseau et son adaptation à son environnement (nouvelles dispositions du contrat de gestion d'ACTIRIS ; révision des programmes de partenariat, ordonnance prévue concernant les missions locales, etc.).

Analyser et évaluer des solutions menant à l'optimalisation de l'outil informatique et améliorer son usage (convivialité, simplicité).

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

Pour l'année 2007-2008, le RPE devra mettre en œuvre la stratégie du contrat de gestion, par exemple en facilitant l'émergence de sous-réseaux méthodologiques assurant une cohérence d'actions et une harmonisation des interventions d'ACTIRIS et de l'ensemble des opérateurs, ainsi que l'échange de bonnes pratiques. Il devra permettre également de mettre en place des sous réseaux par type d'opérateur, comme le sous réseau RAE ou le sous réseau CPAS ; et, par exemple, des sous-réseaux géographiques de l'ensemble des opérateurs d'une commune en accompagnement de la décentralisation.

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 ACTIRIS.

Constitution de l'asbl (parapublique) "Maison d'Enfants d'ACTIRIS" 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 d'ACTIRIS, début d'un nouvel emploi, etc.).

Principes généraux

Ouverte depuis 1992, la Maison d'Enfants d'ACTIRIS 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 d'ACTIRIS.

Budget

Budget prévu pour l'année en cours

1.044.948,00 €.

Dépenses réelles

915.230,47 €.

Évaluation

Quantitative

En 2006, 300 nouveaux enfants ont été accueillis, dont 79 sous le régime crèche (26%) et 206 sous le régime halte-garderie (69%). Par rapport à 2005, le nombre total d'enfants est en légère diminution. 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.

78 personnes ont fait appel au régime crèche. Plus de 90% d'entre elles sont des femmes. En termes de classe d'âge, 12,8% des personnes ont moins de 25 ans ; 60,2% ont entre 25 et 34 ans et 27% sont âgés de plus de 35 ans. 38,5% sont de nationalité non européenne. 79,5% des personnes sont inoccupées depuis plus de 12 mois. 51,3% occupent une profession ouvrière, 20,5% ont une profession relevant de la catégorie des professions libérales, techniciens ou assimilés tandis que respectivement 21,8% et 6,4% relèvent des catégories relatives aux employés et aux fonctions commerciales.

192 chercheurs d'emploi ont fait appel à la halte-garderie. 95% sont des femmes. 12,5% des personnes ont moins de 25 ans. Dans plus de 50% des cas, ce recours s'explique par l'opportunité d'occuper un emploi de courte durée. 40% des bénéficiaires ont pu réaliser des démarches auprès d'ACTIRIS ou plus généralement des démarches liées à leur parcours d'insertion.

Qualitative

75% 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 chercheurs 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 2007-2008

Ouverture en juin 2007 d'une deuxième Maison d'Enfants dans le bâtiment "Maritime" situé à Molenbeek. Sa capacité est de 48 places.

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 14 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 (s'il y a de la place disponible).

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

Encadrement administratif

ACTIRIS :

- le service Partenariat ;
- la coordination du réseau à la Maison d'Enfants d'ACTIRIS.

Budget

Budget total prévu dans les conventions 2006

1.696.800,00 €.

Dépenses réelles

694.544,12 € (hors frais 2ème maison).

Évaluation

Quantitative

Durant l'exercice 2006, 184 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 2005, le nombre d'enfants inscrits en crèche affiche une augmentation de 8,9%.

En ce qui concerne le public qui a fait appel au service, 97,7% étaient des femmes et 66,3% du public cible ont une nationalité extra-européenne. En termes de classe d'âge, plus de la moitié des bénéficiaires ont entre 30 et 39 ans, 43,6% des chercheurs d'emploi sont inoccupés depuis plus d'un an, 44,2% depuis au moins 24 mois. Enfin, 45,3% ont une profession ouvrière, 23,3% relèvent de la catégorie des employés de bureau et 24,4% ont une profession appartenant aux professions libérales, techniciens ou assimilés.

Qualitative

Tout comme en 2005, en 2006, 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 2007-2008

Afin de contribuer à répondre aux besoins croissants de la population active en matière d'accueil des enfants en bas âge, le Gouvernement de la Région a adopté un Plan crèches le 29.03.2007 dont l'objectif est de créer 2.600 nouvelles places d'accueil en accordant une place prépondérante à la coordination des moyens. Le FSE continuera à apporter une contribution en ce sens dans la nouvelle programmation 2007-2013.

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 d'ACTIRIS 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).

Le deuxième semestre de l'année 2006 a été mis à profit pour réaliser un rapport des travaux pour la programmation 2001-2006 ainsi qu'à l'entame de l'élaboration du plan d'action 2007-2013, suite à la volonté commune de l'ensemble des partenaires.

Des interviews individuelles avec tous les partenaires du pacte ont été réalisés afin de déterminer un bilan de l'expérience et les ressentis pour la période 2001-2006. Les résultats de ces entretiens ont été relayés en assemblée plénière et ont abouti à la rédaction d'un cadre pour le nouveau plan d'action.

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,
- ACTIRIS,
- l'Office de Promotion du Tourisme,
- le Port de Bruxelles,
- la SDRB,
- la SRIB,
- le Centre de référence TIC (anciennement Téléport),
- Syntra Brussel (en remplacement du Vlaams Instituut voor het Zelfstandig Ondernemen),
- l'Association de la Ville et des Communes de la RBC (sections CPAS et communes),
- 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 Tracé Brussel (anciennement OOTB).

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

Encadrement administratif

ACTIRIS : le service du Pacte territorial (deux agents, soit 2 ETP).

Budget

Budget prévu pour l'année en cours

80.712,00 €.

Dépenses réelles

74.279,43 €.

Réalisations

- Clôture et finalisation du plan d'action 2001-2006 ;
- 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) ;
- Mise à jour des informations sur le site www.pactbru.irisnet.be ;
- Le suivi de la mise en œuvre de l'axe du Pacte social pour l'Emploi des Bruxellois consacré à la lutte contre la discrimination à l'embauche avec notamment la participation à l'élaboration et la diffusion auprès des entreprises de la Charte de la diversité en entreprise, d'un cadre opérationnel pour les plans de diversité ;

- Engagement d'un nouvel attaché à la coordination du Pacte en juillet 2006 ;
- Dans le cadre du Contrat pour l'Economie et l'Emploi, l'engagement et la mise en route de l'équipe des consultants de la diversité et la continuation de l'organisation de la Cellule transversale de réflexion ;
- Organisation d'une conférence de presse relative à la mise en ligne du site www.metiersbruxelles.irisnet.be sur les métiers et formations du Tourisme et Patrimoine ;
- La participation à différents colloques et séminaires ;
- Rédaction d'un article pour la revue "les Cahiers de la Solidarité" n° 10 (La diversité dans tous ses états) intitulé : "Diversité, mot phare pour Bruxelles" ;
- Préparation d'un bilan des actions sur la période 2001-2006 ;
- Elaboration des grandes lignes du plan d'action 2007-2013 suite à des interviews individuelles avec tous les partenaires du pacte afin de déterminer les attentes des partenaires et de nouvelles perspectives de travail. Les résultats de ces entretiens ont été relayés en groupes spécifiques de travail et en assemblée plénière ;
- Cemar (projet européen éventuel faisant le lien entre la mise à l'emploi dans la zone aérienne et la mobilité des chercheurs d'emploi) : réunions de concertation entre Bruxelles, Vlaams Brabant, Orly et Schipol.

Perspectives 2007-2008

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

Institués par l'Union européenne, les Pactes territoriaux pour l'emploi ont pour objectif de favoriser l'emploi en mobilisant l'ensemble des acteurs territoriaux concernés en vue d'élaborer un certain nombre de projets. Le partenariat et l'approche bottom-up en constituent les piliers de base.

Désignation de Monsieur E. Courthéoux, Directeur général d'ACTIRIS 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

Sensibiliser et promouvoir le monde des entreprises bruxelloises sur la thématique de la diversité et l'accompagnement des entreprises dans la mise en place de cette volonté politique en élaborant et mettant à la disposition divers instruments dont le cadre pour des plans de diversité, des consultants, des brochures.

Rassembler tous les acteurs importants sur le marché de l'emploi en région de Bruxelles-Capitale et organiser le partenariat au sein du groupe transversal comme structure porteuse de cette politique de diversité : employeurs, secteurs professionnels, syndicats, administrations, organisations d'intérêt public et organisations d'insertion socioprofessionnelle.

Principes généraux et actions

Opérationnaliser les divers instruments nécessaires à une politique cohérente de promotion de diversité sur le marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale, sur base d'actions communes et de réflexions, élaborés par un large partenariat au sein du groupe transversal de réflexion en matière de lutte contre la discrimination et de promotion de la diversité. Ce groupe rassemble presque mensuellement des représentants des partenaires sociaux, des organisations d'intérêt public, du Ministre de l'emploi de la Région, d'administrations et de grandes organisations, tous acteurs sur le marché de l'emploi.

Organismes partenaires de la mesure :

- Office régional bruxellois de l'Emploi (ACTIRIS),
- 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),
- Institut Égalité des Chances entre les Femmes et les Hommes,
- 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,

- Tracé Brussel,
- L'Union des entreprises de Bruxelles (UEB),
- La FGTB, la CSC, et la CGSLB.

Encadrement administratif

ACTIRIS : Service du Pacte territorial.

Budget et dépenses 2006

Budget prévu pour l'année en cours

629.300,00 €.

Dépenses réelles

372.505,15 €.

Réalisations

Les réalisations des instruments concernés par l'action.

Groupe transversal :

Neuf réunions sur l'année 2006 avec une moyenne de 15 participants, acteurs sur le marché bruxellois de l'emploi traitant de thématiques exclusivement liées aux politiques de lutte contre la discrimination à l'embauche et la promotion de la diversité.

Séminaires "Management de la diversité", des co-organisations avec les secteurs professionnels :

La co-organisation de six séminaires sur le management de la diversité avec les fédérations sectorielles, afin d'approfondir les résultats des premiers séminaires organisés les années précédentes, avec des présentations des instruments de la politique de diversité en RBC, des témoignages d'employeurs de secteur en question et des moments de débats et conclusions formulées par des personnalités.

- Secteur métal et chimie, en collaboration avec Agoria et Fedichem le 21 novembre 2006 (33 participants) ;
- Secteur bancaire, en collaboration avec Febelfin le 29 novembre 2006 (45 participants) ;
- Secteur Transport (marchandises et personnes), en collaboration avec les fédérations patronales sectorielles et les fonds sociaux du secteur du transport le 6 décembre 2006 (30 participants) ;
- Secteur Hôtellerie, Restaurants et Catering, en collaboration avec la Fédération Horeca le 12 décembre 2006 (50 participants) ;
- Secteur des maisons de repos en collaboration avec quelques représentants de secteur le 22 décembre 2006 (15 participants).

Dans le même cadre, l'organisation de deux séminaires spécifiques, l'un avec et pour la société Carrefour Belgium (22 juin - 40 participants) et l'autre en soutien au Tribunal du Travail, axé spécifiquement sur les aspects juridiques (8 novembre - 130 participants).

Engagement de trois consultants de la diversité :

Au mois de juillet, trois consultants de la diversité ont été engagés par ACTIRIS avec une mission spécifique, notamment la prospection et l'accompagnement d'employeurs bruxellois, afin de promouvoir la diversité en entreprise.

Guide à l'attention des employeurs :

- Réalisation d'un dépliant sous forme d'un tryptique du dispositif de la politique de diversité en région de Bruxelles-Capitale.
- Travaux préparatoires (interviews, rencontre, rédaction) pour publication d'une brochure de sensibilisation autour de la diversité en entreprise, à l'attention des employeurs bruxellois.

Promotion de la Charte de la diversité :

En décembre 2005, 50 employeurs bruxellois et le Ministre en charge de l'emploi ont pris l'initiative de promouvoir la diversité par la signature de la Charte de la diversité. Le Pacte territorial a repris la promotion de cette charte, totalisant fin décembre 2006, 101 employeurs signataires, dont le représentant sectoriel du non-marchand. De par la charte, les employeurs signataires s'engagent à élaborer un plan de diversité.

Plan de diversité :

Le 12 décembre, après d'intenses préparations du groupe transversal et du Pacte territorial, le Comité de Gestion d'ACTIRIS approuve le texte-cadre de référence pour les plans de diversité en Région de Bruxelles-Capitale, avec des éléments tels que l'analyse de base des quatre axes de discrimination (origine, âge, genre et handicap), quatre terrains d'intervention (positionnement, recrutement, gestion du personnel et communication) et deux priorités (actions envers personnes d'origine étrangère et mise à l'emploi de jeunes).

Managers de la diversité :

Sur initiative du Ministre responsable, la désignation dans les organisations d'intérêt public de personnes ressources, au niveau de la diversité et l'élaboration par le groupe transversal d'un programme de formation pour ces managers.

Etude primo-arrivants :

Commanditer et accompagner une étude sur la politique d'accueil des primo-arrivants dans les 19 communes de la Région de Bruxelles-Capitale.

Campagnes de sensibilisation au sein du monde syndical :

Réflexion et approbation de trois campagnes de sensibilisation (séminaires de réflexion, affiches, brochures) auprès des trois syndicats (FGTB, CSC, CGSLB) et proposition portée par les partenaires du Pacte de renforcer l'implication du monde syndical dans la politique de diversité, notamment en engageant des consultants.

Guichet anti-discrimination d'ACTIRIS :

Prolongement, encadrement et renforcement de la présence de consultants dans le guichet 'anti-discrimination' auprès du service guidance de chercheurs d'emploi.

Le "guichet" vient de passer une année plus difficile (raison de santé de la consultante). 140 nouveaux dossiers ont cependant été ouverts (la moitié sur base d'origine), ce qui représente 524 contacts.

Activités de représentation et de promotion de ces instruments de politique de diversité.

Notamment par la prise de parole lors des colloques et séminaires suivants :

- Séances de formation de la FGTB et de la CGSLB et réunions de sensibilisation de la CSC, secteur financier ;
- Réunions d'Aula Magna, du SPF Emploi, du SPF Personnel, de la Commission zonale de la Zone centre (insertion socioprofessionnelle), de la Confédération bruxelloise du secteur du non marchand, du Service bruxellois aux employeurs ;
- Audition sur la problématique des discriminations dans les procédures de sélection des travailleurs auprès de la Commission des Affaires sociales du Sénat ;
- Séminaires organisés par IDELE sur la thématique 'The Local and the European Employment Strategy' et par la Mission locale d'Ixelles (semaine de l'emploi);
- Intervention lors d'une émission de télévision RTL TVI sur la discrimination à l'embauche

On notera enfin la réalisation d'un dépliant sous forme de tryptique du dispositif de la politique de diversité en région de Bruxelles-Capitale en 1000 exemplaires et l'approbation du texte « cadre opérationnel pour plans de diversité en RBC », par le Comité de gestion d'ACTIRIS, le 12 décembre 2006.

Évaluation qualitative

Le 12 décembre l'OCDE a rendu visite au Pacte territorial afin d'évaluer la politique de lutte contre la discrimination à l'embauche et la promotion de la diversité en Région de Bruxelles-Capitale. L'évaluation qui y a été présentée se résume comme suit :

La construction permanente et la réalisation d'un partenariat fort de tous les acteurs concernés par la diversité et le marché de l'emploi ; d'abord par la présence du monde des employeurs privés, puis, des syndicats, puis du secteur non-marchand, pour enfin y intégrer également les administrations et institutions d'intérêt public.

La philosophie de base dans l'élaboration de tout instrument en matière de politique de diversité est le renforcement. Toute la politique de diversité n'est pas une politique top-down, mais bien une politique réelle de bottom-up.

Perspectives 2007-2008

Maintenant que le texte-cadre pour les plans de diversité est approuvé, les consultants de la diversité ont un instrument concret dans la prospection et l'accompagnement des entreprises bruxelloises qui choisissent de mener une "politique" de la diversité. Un premier groupe de huit entreprises-pilotes sera constitué afin d'élaborer avec quelques experts les premières concrétisations de plan bruxellois pour la diversité.

Les trois consultants de la diversité et les deux chargés de mission forment actuellement une équipe de diversité avec une double mission : accompagnement direct auprès des entreprises et soutien au groupe transversal dans l'élaboration d'autres instruments, affinant ainsi la politique de diversité en RBC.

Une brochure éditée à 10.000 exemplaires sera produite vers les employeurs bruxellois afin de les sensibiliser à la question de la diversité, de même que le guide pour les consultants sur le marché de l'emploi qui sera actualisé. Un site offrira la possibilité d'échanger des bonnes expériences, pour éditer ensuite des guides plus techniques et pratiques, en collaboration avec les secteurs professionnels.

Les syndicats s'investiront également à long terme dans la politique de diversité, notamment en engageant des conseillers de la diversité. Le groupe transversal organisera un programme d'accompagnement pour tous les consultants, conseillers de la diversité en RBC et un programme de formation pour les managers de la diversité dans les organismes d'intérêt publique.

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 chercheurs d'emploi sur toutes les formes de discrimination à l'embauche.

Principes généraux

En principe, la loi indique que les chercheurs 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, ACTIRIS 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 chercheur d'emploi, peut se renseigner sur la discrimination à l'embauche au guichet d'information.

Si un chercheur 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 chercheur 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

ACTIRIS, 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 2006, le guichet d'information sur les discriminations à l'embauche a été fortement perturbé. Ainsi, comme en 2005, aucune information qualitative n'a été fournie à l'Observatoire.

Aussi, le lecteur trouvera ci-dessous une synthèse des éléments indiqués dans le rapport annuel 2006 d'ACTIRIS.

En 2006, le guichet a reçu 103 chercheurs d'emploi.

	Hommes	Femmes	Total
Discriminatiegronden			
Origine/nationalité	33	25	58
Recherche d'informations	11	6	17
Handicap/santé	3	4	7
Age	5	1	6
Genre	1	3	4
Convictions religieuses	1	2	3
Caractéristique physique	1	0	1
Conviction philosophique	0	1	1
Etat civil	0	1	1
Total	59	44	103
%	57,3	42,7	100,0

Les plaintes pour motifs de discrimination sur base de l'origine ethnique et nationale représentent 56,3% du total des nouveaux dossiers.

Les hommes restent majoritaires (57,3% contre 42,7%) mais le nombre de femmes dépasse celui des hommes pour les motifs liés au genre et à la conviction religieuse.

La classe d'âge des 35 à 39 ans compte pour environ un quart, les femmes dépassant les hommes dans la catégorie des 45 à 49 ans.

Perspectives pour 2007-2008

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

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

Collaborer effectivement à la récolte de données relatives au Guichet afin d'être en mesure de fournir les réalisations et les résultats des activités menées avec les personnes reçues en entretien.

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 d'ACTIRIS mis en place en 1994 avec le soutien 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

ACTIRIS.

Budget

Pas de données.

Évaluation

Quantitative

En 2006, l'Observatoire a réalisé diverses études dans le cadre de sa mission :

- "Analyse des fonctions critiques en Région de Bruxelles-Capitale en 2005" (septembre 2006) ;
- "Les mesures en faveur de l'emploi" (septembre 2006) ;
- "Poids socio-économique des entreprises implantées sur le site portuaire de Bruxelles (à paraître en mai 2007).

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 différents groupes de travail du Pacte territorial pour l'Emploi.

Qualitative

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. L'Observatoire est sollicité pour apporter sa contribution à l'évaluation du Contrat pour l'Économie et l'emploi.

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, notamment 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 de l'ensemble des mesures (in)directes d'aide à l'emploi gérées par la Région en vue de la mise en œuvre du suivi annuel du Programme national de réforme (PNR) dans le cadre de la Stratégie européenne pour l'emploi intégrée à la stratégie de Lisbonne. Cet inventaire sert aussi de base au suivi du Plan d'action pour l'inclusion sociale.

L'Observatoire collabore à l'élaboration des indicateurs des lignes directrices emploi du Programme national de réforme. Il est responsable de la production des indicateurs relatifs à l'activation des chercheurs d'emploi 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'Etat fédéral, les Régions et les Communautés. L'Observatoire contribue à la réalisation "Plan d'action coordonné pour la périphérie bruxelloise".

Depuis 2005, l'Observatoire est chargé de la mise en place d'un site d'information sur le Marché de l'emploi en RBC (IMT-B). Il s'agit d'un chantier important qui devrait aboutir en avril 2008.

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 2007-2008

- La production du rapport annuel 2006 sur les fonctions critiques ;
- 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. Dans ce cadre, un groupe de travail SEM/Observatoire est en place 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.) ;
- La poursuite du travail de production de la Programmation FSE 2000- 2006 et la contribution à l'élaboration de la programmation 2007-2013 ;
- La poursuite du travail de suivi avec les gestionnaires des mesures d'emploi gérées par ACTIRIS de la production de rapports statistiques (annuels et semestriels) au niveau des activités menées par les partenaires opérateurs (RAE, CPAS, OISP, etc.) ;
- 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" (2 réunions de deux jours en 2007 à Vienne, fin du 1^{er} cycle en juin 2007) ;
- La contribution à l'implémentation du contrat de gestion d'ACTIRIS notamment par un appui méthodologique de la production des indicateurs et des réformes internes ;
- La réalisation du rapport annuel relatif aux prestations des Agences d'emploi privées dans le cadre de l'application de l'ordonnance relative à la gestion mixte du marché de l'emploi.

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

LD 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

ACTIRIS.

Budget

Budget prévu pour l'année en cours

Service self-supporting.

Dépenses réelles

Service self-supporting.

Évaluation

Quantitative

TRAVAILLEURS BÉNÉFICIAIRES EN 2006 SELON LE NIVEAU D'ÉTUDES, LA CLASSE D'ÂGE, LE GROUPE DE NATIONALITÉS, LE STATUT PROFESSIONNEL ET LE SEXE

	Hommes	Femmes	Total
Niveau d'études			
Enseignement secondaire inférieur max.	30	23	53
Enseignement secondaire supérieur	35	35	67
Enseignement supérieur de type court	22	24	46
Enseignement supérieur de type long	40	20	60
Indéterminé	2	2	2
Classe d'âge			
25 - 44 ans	27	14	41
≥ 45 - 54 ans	83	72	155
≥ 55 ans	18	11	29
Indéterminé	1	2	3
Groupe de nationalités			
Belge	104	88	192
UE	23	10	33
NUE	2	1	3
Statut professionnel			
Ouvrier	30	16	46
Employé	78	75	153
Cadre	21	8	29
Total	129	99	228

110 travailleurs sont des habitants de la RBC, soit 50% de l'ensemble des travailleurs bénéficiaires. Plus de 81% des travailleurs sont âgés de 45 ans au moins (pour 56,3% en 2004 et 70% en 2005). 90 bénéficiaires sont des nouveaux entrants en 2006, soit 39,4% (pour 61,5% en 2005).

RÉSULTATS DES MISSIONS QUELLE QUE SOIT LA DURÉE

	<i>Résultats des missions au 31/12/2006</i>			
	< 45 ans	≥ 45 ans	Indéterminé	Total
Suivent ou ont suivi une formation	1	11	0	12
Sont au travail	20	70	0	90
Ont terminé la mission	6	4	1	11
Sont toujours suivis	11	90	2	103
Projet personnel	1	6	0	7
Arrêt	2	3	0	5
Total	41	184	3	228

Qualitative

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

Perspectives 2007-2008

Poursuite de la mise en œuvre des mesures prévues par le Pacte entre les générations, entre autres en matière de reconversions suite à un licenciement collectif.

**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.

Protocole sectoriel ou intersectoriel conclu entre les interlocuteurs sociaux, les organismes publics d'emploi et de formation professionnelle et le Ministre de l'emploi de la Région de Bruxelles Capitale.

Objectifs

La création d'un centre de référence professionnelle (CDR) est le résultat d'un partenariat entre organismes publics d'emploi et de formation professionnelle et secteurs de l'économie bruxelloise confrontés à des besoins de main-d'œuvre qualifiée. Les réseaux d'enseignement y sont associés.

Les objectifs assignés aux CDR sont les suivants :

- réunir dans un même espace un ensemble d'équipements de formation de pointe ;
- y organiser la formation initiale des jeunes (enseignement technique et professionnel), la formation en alternance, la formation continuée des travailleurs, la formation de formateurs et l'encadrement et la formation des tuteurs en entreprise ;
- réaliser des tests d'aptitudes professionnelles (screening), former les chercheurs d'emploi et contribuer à leur insertion professionnelle ;
- valider les compétences des chercheurs d'emploi et des travailleurs ;
- assurer la promotion sectorielle des métiers et des qualifications porteurs d'avenir ;
- observer l'évolution des métiers, des qualifications, de la recherche et de l'innovation et développer de nouveaux programmes de formation en adéquation avec l'évolution technologique des processus de production des biens et des services.

Principes généraux

Six domaines d'activités ont été initialement reconnus par le Comité bruxellois de concertation économique et sociale (CBCES) comme prioritaires pour la création de CDR : 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.

Le Contrat pour l'Économie et l'Emploi a également consacré un chantier au développement des CDR en prévoyant notamment la création de cinq centres durant la législature actuelle. Ainsi, le 28 février 2006, se clôturait un nouvel appel d'Offre du Ministre de l'Emploi visant la création de centres pour les secteurs suivants : la Construction, l'Horeca, les Métiers de la Logistique, les Métiers de la Ville, les Métiers d'Aide et de Soins à domicile, les Métiers de la Vente et du Commerce de Détail. Le 6 juillet 2006, le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale approuvait définitivement la création de Centres de référence dans les trois secteurs suivants : la Construction, la Logistique et l'Horeca. Cette décision était ratifiée par le CBCES le 13 juillet 2006.

Avant d'être créé, un projet de centre de référence doit faire l'objet 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.

Encadrement administratif

Le CDR :

- la commission sectorielle
- le conseil d'administration du CDR

ACTIRIS :

- le service Partenariat ;
- les inspecteurs de projets.

Budget

Le principe de base du financement des CDR est de tendre vers l'équilibre des apports financiers entre les pouvoirs publics et le ou les secteurs impliqués, étant entendu que divers apports en équipements, biens et services peuvent être valorisés par le secteur ou l'entreprise contributrice.

		Budget total public prévu dans les conventions	Dépenses au 31.03 2007
CDR TIC (EVOLIRIS)		250.240,00 €	239.222,79 €
CDR IRISTECH+	Pôle Saint Denis	520.764,00 €	460.996,38 €
	Pôle Automotive	231.000,00 €	176.445,63 €
	Total	751.764,00 €	637.442,01 €
Total général		1.002.004,00 €	876.664,80 €

Évaluation

Le CDR IRISTECH+ a été créé suite à la signature du protocole sectoriel, le 2 décembre 2003. En novembre 2004, IRISTECH+ a intégré un nouveau pôle d'activité dans sa structure : le pôle automotive en collaboration avec l'entreprise VW Bruxelles . Ce pôle se concentre sur deux techniques de pointe : l'électronique embarquée dans un véhicule et l'assemblage par soudage laser dans l'industrie automobile ; il est accessible en priorité aux enseignants et étudiants de l'enseignement technique et professionnel de RBC (dernière année du 3^e degré).

Durant l'exercice 2005, IRISTECH+ a lancé le projet pilote EOLE qui vise à établir une collaboration structurée entre quatre écoles, le CDR et les entreprises du secteur et ce dans les quatre orientations suivantes : mécanicien/automaticien, électricien/automaticien, métallier/soudeur et électrotechnique.

Préalablement à la mise en œuvre du CDR TIC, une étude de faisabilité a été confiée à l'asbl TELEPORT. L'étude réalisée analysait les initiatives existantes de même que les besoins et les carences du marché ; elle envisageait également la mise en place d'un programme détaillé d'actions et d'un plan financier. Le dossier réalisé proposait de structurer le CDR TIC à partir du redéploiement des asbl BRUTECH et TÉLÉPORT.

Le 28 novembre 2005, la commission sectorielle a constaté que les informations et propositions contenues dans l'étude constituaient une base suffisante pour justifier le démarrage du CDR. Le 10 juillet 2006, un Protocole sectoriel dans le domaine des NTIC était conclu ; le jour même, l'Assemblée générale de l'asbl TELEPORT modifiait son nom et prenait celui de CDR TIC.

Le 2 août 2006, la convention visant l'octroi par ACTIRIS d'une subvention à l'asbl CDR TIC était signée. En octobre 2006, s'opérait le transfert du personnel ACS de l'asbl BRUTEC (restant toujours officiellement à dissoudre) vers le CDR.

Quantitative

Les résultats des actions d'insertion socioprofessionnelle sont consignés et décrits dans les rapports annuels transmis par les CDR conventionnés avec ACTIRIS. A ce stade de mise en place des CDR, seul le CDR IRISTECH⁺ présente des résultats quantifiables.

Les pôles d'IRISTECH⁺ réalisent des formations dans les domaines de l'hydraulique industrielle, du soudage, du brasage, de la tôlerie industrielle, des techniques d'ascenseurs, des techniques du froid, de la climatisation, de l'électricité industrielle, de la technologie des pompes, de l'électronique dans le montage automobile, du soudage laser, de la découpe plasma, de la mécanique industrielle, des techniques d'usinage, de la maintenance tertiaire et de la télégestion.

Réalisations IRISTECH ⁺	Heures prestées	CE participants
Formation qualifiante de chercheur d'emploi	36.872u	58
Formation complémentaire de chercheur d'emploi	1.960u	16
Formation qualifiante pour travailleur	28.056u	?
Screening soudage et HVAC (*)	32u	8
Entraînement professionnel soudage	150u	2

Source : IRISTECH⁺, rapport d'activités 2006, pp. 10 et suivantes.

(*) Heating, ventilating and Air-Conditioning : chauffage, ventilation et climatisation.

Les résultats à l'emploi du Pôle Saint-Denis du CDR IRISTECH⁺ (résultats à la date d'émission du rapport d'activité soit au 24 janvier 2007) portent sur l'ensemble des 47 chercheurs d'emploi qui ont finalisé leur formation en 2006.

Filières	Candidats	Resultaten					
		Stage	Intérim	CDD	CDI	Inconnu	Rech. emploi
Soudage	10			3	3	2	2
Filière Froid	7		1		3		3
HVAC (*)	10		5		3		2
Ascenseurs	10		1	3		1	5
Maintenance	6						
Tôlerie	4	3					1
Total	47	3	7	6	9	3	13
		28 emplois (60%)					

(*) Heating, ventilating and Air-Conditioning : chauffage, ventilation et climatisation.

Qualitative

Vu l'efficacité de la mesure de détachement d'un conseiller emploi d'ACTIRIS auprès du CDR IRISTECH⁺, un avenant à la convention a été passé pour transformer le mi temps initial en temps plein. Les objectifs visés par ce détachement à temps plein sont notamment :

- la mise en place d'une stratégie de sensibilisation des chercheurs d'emploi aux formations qualifiantes du CDR ;
- une meilleure organisation du screening des chercheurs d'emploi ;
- l'organisation des stages et du conseil vers l'emploi à l'issue des formations.

Par ailleurs, les démarches d'accompagnement des chercheurs d'emploi ont été revues. Menées en parallèle avec la formation technique, les actions suivantes ont été systématisées :

- préparation d'un CV adapté ;
- mise en ordre des dossiers administratifs ;
- évaluation périodique des compétences ;
- rencontre avec les employeurs ;
- visites d'entreprises ;
- préparation des plans de formations en entreprise.

Ces démarches permettent d'atteindre un bon résultat à l'insertion en dépassant le côté purement technique de la formation. Mais selon l'opérateur, une collaboration structurée avec le réseau RAE renforcerait le dispositif.

Enfin, le CDR IRISTECH⁺ a été associé aux travaux du Consortium de Validation des Compétences afin de participer à l'élaboration des référentiels de compétences et de validation pour les métiers du secteur des Fabrications Métalliques et de l'Industrie Technologique.

Les activités du CDR TIC qui ont démarré au cours du deuxième semestre de l'année 2007 ont été essentiellement consacrées :

- à l'étude de l'évolution technologique dans les TIC, qui pourrait avoir un impact sur l'économie bruxelloise ;
- à l'étude de l'évolution du marché de l'emploi, notamment en matière de compétences et des métiers TIC ;
- à la mise sur pied d'un réseau de collaboration ciblé et à la préparation de projets spécifiques ;
- à la constitution du futur staff du CDR.

Enfin, le 28 février 2006, l'appel d'offre du Ministre de l'Emploi visant la création de CDR pour les secteurs prioritaires de la Construction, des Métiers de la Logistique et de l'Horeca était clôturé. S'agissant du CDR Construction et du CDR Transport et Logistique, les processus de rédaction et d'adoption des protocoles sectoriels ont été enclenchés au cours de l'année 2006 par les commissions mises en place.

Perspectives 2007-2008

Le Centre de référence TIC sera rendu opérationnel en terme de programme d'actions.

La création effective des futurs CDR Construction et Transport/Logistique est actuellement conditionnée à la disponibilité de terrains et d'infrastructures adéquates.

Pour le CDR Horeca, la commission sectorielle a prévu l'établissement d'un cahier des charges de l'étude des besoins en matière d'emploi et de formation dans le secteur de l'Horeca, cahier de charges confié à l'Observatoire bruxellois de l'emploi et du travail

Le CDR IRITECH⁺ en association avec le conseiller emploi détaché répondra à un cahier de charges "qualité" en vue de sa validation comme centre bruxellois de validation des compétences. Par ailleurs, le CDR finalisera son étude sur les causes de non insertion des chercheurs d'emploi formés au sein du CDR.

**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

Donnée indisponible

Évaluation

Quantitative

Dans le cadre de la présente mesure soutenue par l'Objectif 2 du FEDER, six centres d'entreprises (CE) sont actifs en 2006. 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" est accessible au public depuis le début de l'année 2005, tandis que le centre d'entreprises Village Partenaire est accessible depuis janvier 2007, bien que la commercialisation ait débuté en juillet 2006. Ainsi, en janvier 2007, le centre comptait 32 entités économiques (92 emplois).

Un dernier centre d'entreprises ACB Factory devrait être opérationnel en 2008 à la fin des travaux de rénovation financés par l'accord Beliris. Le programme Objectif II se clôturant au 31 décembre 2006, les centres d'entreprises continuent à fonctionner grâce à des subventions régionales de fonctionnement 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 mais aussi d'améliorer l'offre de services.

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 2006

	Tanneurs	M Brussels	Dansaert	Euclides	Lustrerie	Molenbeek	Total
Nombre total d'entités installées dont :	13	62	56	36	8	41	216
- entités économiques installées	11	62	43	32	7	38	193
- associations installées	2	0	13	4	1	3	23
Nombre total d'emplois dont :	49	131	294	142	34	99	749
- emplois des entités économiques	49	131	180	121	28	94	603
- emplois des associations	0	0	114	21	6	5	146

Source : SDRB.

Entre 2005 et 2006, le nombre d'entreprises implantées dans les centres a augmenté de 24,5% tandis que le nombre d'associations est stable. Globalement, le nombre d'emplois a crû de 23% : la croissance est de 31% si l'on ne tient compte que des entités économiques. Si l'on rapporte le nombre d'emplois au nombre d'entités économiques, on constate qu'en moyenne une entité fournit 3,3 emplois en 2006.

Comme l'indique le tableau suivant, on note aussi une diminution de l'emploi (passant de 144 en 2005 à 131 en 2006) dans le centre d'entreprises M Brussels Village.

ÉVOLUTION DE L'EMPLOI 2005-2006 (DANS LES ENTITÉS ÉCONOMIQUES)

	Tanneurs	M Brussels	Dansaert	Euclides	Lustrerie	Molenbeek	Total
Nombre d'emplois à la fin de l'exercice précédente	16	144	115	91	19	75	460
Pertes d'emplois liés à des départs	0	42	7	35	3	2	89
Pertes d'emplois liées à faillite ou cessation	3	14	17	4	1	2	41
Créations d'emplois	36	43	89	65	13	28	274
Total à la fin de l'exercice	49	131	180	121	28	94	603
Solde	33	-13	65	30	9	19	143

Source : SDRB.

RÉPARTITION DE L'EMPLOI TOTAL PAR GENRE EN 2006

	Tanneurs	M Brussels	Dansaert	Euclides	Lustrerie	Molenbeek	Total
Hommes	31	105	162	92	24	84	498
Femmes	18	26	132	48	10	15	249
Emploi total	49	131	294	140*	34	99	747

Source : SDRB (2 inconnus pour Euclides).

Comme on peut le constater, 66% des emplois sont occupés par des hommes (contre 63% en 2005).

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. On notera encore que le secteur de l'économie sociale représente 3,1% des entreprises implantées et 6,6% des emplois.

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

Les deux tableaux ci-dessous fournissent 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	83	Nombre d'entités économiques sortantes	47
Créations pures	26	Vers d'autres sites	30
Venant d'autres centres	0	Vers la Région bruxelloise	28
Venant d'autres sites	30	Vers la Région wallonne	4
Venant de la Région bruxelloise	44	Vers la Région flamande	3
Venant de la Région wallonne	7	Vers l'étranger	2
Venant de la Région flamande	3	Faillites ou cessation d'activités	12
Venant de l'étranger	5	Nombre d'associations sortantes	0
Nombre d'associations entrantes	1		

Source : SDRB.

Raison principale de l'arrivée	Total	Raison principale du départ	Total
Création	27	Extension	9
Extension	44	Cessation d'activités	6
Meilleures conditions financières	8	Faillites	7
Autres raisons	9	Meilleures conditions financières	24
		Autres raisons (localisation)	2

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. Celui-ci permet à des spin-offs d'être hébergées et accompagnées le temps qu'elles acquièrent une taille commerciale critique et deviennent autonomes. A ce propos, on notera encore qu'en 2006 la SDRB a été chargée de coordonner le réseau (appelé « coupole ») des incubateurs de la Région. Outre EEBIC, 4 incubateurs sont concernés : l'incubateur de l'UCL, d'ICAB, de la VUB, Eurobiotec et l'incubateur provisoire Tweebeeck II. ICAB et Eurobiotec ont été créés en 2005 et devraient être fonctionnels à moyen terme. L'accueil temporaire des spin-offs sera temporairement assuré par Tweebeeck II, aménagé en 2006. On rappellera enfin qu'ICAB est dédié aux NTIC tandis qu'Eurobiotec oriente son travail vers le secteur des biotechnologies.

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 1.948 personnes en entretien en 2006 (voir tableau suivant pour la répartition selon le sexe).

NOMBRE DE PERSONNES REÇUES EN ENTRETIEN EN 2006

	Anderlecht	Bruxelles	Molenbeek	Saint-Gilles	Schaerbeek	Total	%
Hommes	106	108	381	179	495	1.269	65,1%
Femmes	38	70	89	78	404	679	34,9%
Total	144	178	470	257	899	1.948	100,0%

Source : SDRB.

On observe que, suite à l'accompagnement du guichet d'économie locale, 163 entreprises ont été créées pour un total de 285 emplois.

ENTREPRISES ET EMPLOIS CRÉÉS EN 2006

	Anderlecht	Bruxelles	Molenbeek	Saint-Gilles	Schaerbeek	Total
Entreprises créées suite à l'accompagnement	14	22	52	21	54	163
Emplois créés suite à l'accompagnement	20	36	111	30	88	285

Source : SDRB.

Qualitative

La plupart des centres d'entreprises actuellement opérationnels ont régulièrement effectué au cours de l'année 2006 divers types de travaux d'aménagement (division en modules des espaces, finitions et décoration intérieure, équipements des bureaux, ...) dans le but, notamment, de faire face à de nouvelles demandes, d'améliorer l'offre de services et l'infrastructure existante.

De manière générale, les centres d'entreprises existants ont un taux d'occupation encourageant. Il semble dès lors que le futur des projets nés au sein de cette mesure soit prometteur.

Les Guichets d'économie locale (GEL) sont pleinement opérationnels et 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. Pour rappel, en ce qui concerne le Guichet d'économie locale de Forest, la convention s'étant terminée en 2005, 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 1^{er} 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.

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).

Le réseau des centres d'entreprises a principalement orienté son travail vers la pérennisation des centres sur le plan financier après 2006.

Perspectives 2007-2008

Deux nouveaux centres d'entreprises devraient voir le jour en 2007 et 2008.

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.

Évaluation

Quantitative

BRUSOC a reçu de nombreuses demandes d'intervention dans des projets d'économie sociale en 2006.

Micro-crédit : 14 dossiers ont été finalisés dans le cadre des missions déléguées par la Région relatives aux projets cofinancés par le FEDER Objectif 2. Ces 14 prêts représentent un montant total de 191.600,00 € contre 194.779,72 € en 2005.

NOMBRE D'ENTREPRISES CONCERNÉES EN 2006 SELON LE TYPE D'ACTIVITÉ ET LE NOMBRE D'EMPLOIS

Types d'activités	Nombre d'entreprises concernées	Nombre d'emplois
Alimentaire	1	1
Artisanat	1	2
Arts et décoration	4	4
Bâtiment	2	3
Communication	3	2
Horeca	2	2
Commerce de gros	2	2
Commerce de détail	11	13,5
Services	6	47
Textile	3	3
Transport	2	3
Total	37	82,5

Source : rapport annuel 2006 Groupe SRIB.

En 2006, 37 entreprises ont été aidées (pour 32 en 2005). 18 d'entre elles ont reçu un prêt en 2005.

Fonds d'amorçage : après examen, 41 dossiers ont fait l'objet d'une intervention du fonds. Ces 41 dossiers représentent un montant total de 1.430.300,00 € (contre 738.500,00 € en 2005).

NOMBRE D'ENTREPRISES CONCERNÉES EN 2006 SELON LE TYPE D'ACTIVITÉ ET LE NOMBRE D'EMPLOIS

Types d'activités	Nombre d'entreprises	Nombre d'emplois
Alimentaire	2	4
Arts et décoration	3	32
Audiovisuel	2	4,5
Bâtiment	5	27
Esthétique	5	11
Commerce de gros	5	7,5
Commerce de détail	5	7,5
Horeca	10	39
Informatique	8	61
Services	9	42
Technologies	1	4
Textile	3	12
Transport	12	19
Total	70	270,5

Source : rapport annuel 2006 Groupe SRIB.

14 types d'activité sont représentés contre 12 en 2005. On trouve 70 entités économiques aidées contre 40 en 2005. Sur les 70 entreprises, 30 étaient déjà aidées l'année précédente.

Les gestionnaires de la programmation FEDER Objectif 2 constatent en 2006 une forte progression du montant total de prêts accordés pour le fonds d'amorçage et une stabilisation en ce qui concerne le micro-crédit.

Le montant total consenti dans le cadre du fonds d'amorçage a fortement augmenté : la progression est approximativement de 100%. En ce qui concerne les micro-crédits, le montant total consenti est pratiquement similaire à celui de 2005. Les gestionnaires expliquent ce résultat par le fait que ces instruments financiers deviennent, au fil des années, de plus en plus connus mais également par le fait qu'une publicité large de ces instruments a été réalisée lors de présentations ainsi que par des rencontres avec les conseillers d'ACTIRIS, etc.

La qualité des demandes est également en hausse du fait du travail réalisé en amont par les Guichets d'économie locale (convention avec Brusoc).

Globalement, les projets financés par les micro-crédits et le Fonds d'amorçage sont caractérisés par une grande diversité. Des indépendants ont pu créer ou développer une activité économique dans divers secteurs : des sociétés commerciales ont pu se créer ou se développer dans la zone 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 2006 SELON LE TYPE D'ACTIVITÉ ET LE NOMBRE D'EMPLOIS

Types d'activités	Nombre d'entreprises	Nombre d'emplois
Alimentaire	1	3
Bâtiment	2	17
Services	8	107,5
Social	3	15
Total	15	142,5

Source : rapport annuel 2006 Groupe SRIB.

Parmi ces entreprises, deux sont des asbl. (contre 3 en 2005). Le secteur des services a fortement augmenté en 2006 suite à la participation de Brusoc dans 2 entreprises d'insertion agréées titres-services et dans 4 centres d'entreprises.

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 2007-2008

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 LEGISLATION RELATIVE A L'OCCUPATION DES TRAVAILLEURS ETRANGERS PAR L'INSPECTION REGIONALE 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, qui 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, qui planifie et organise des contrôles non annoncés auprès des entreprises et des particuliers pour vérifier s'ils respectent les conditions réglementaires mises à l'occupation des travailleurs étrangers. Ces contrôles visent tout à la fois à informer les employeurs (et les travailleurs) de ces conditions, à prévenir la commission d'infractions et à relever celles qui sont effectivement commises ;
- la cellule Etudes et Collaborations qui, 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 contacts avec les services avec lesquels la direction entretient des rapports de collaboration, exécute les apostilles de l'auditorat du travail.

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 (14 collaborateurs), contrôles (10 collaborateurs) et enquêtes (7 enquêteurs).

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

Les dépenses spécifiques de la Direction se sont élevées à 14.302,18 € en 2006, dont 5.391,32 € pour la seule consultation d'Euro-DB (base de données référençant les entreprises). L'augmentation des dépenses de plus de 85% par rapport à 2005 s'explique en bonne partie par le fait qu'il a fallu fournir des équipements spécifiques aux 14 nouveaux agents engagés fin 2005, début 2006.

Évaluation qualitative

L'inspection régionale de l'emploi (IRE) a commencé à mettre en œuvre son plan stratégique 2006-2007 (décrit dans les perspectives d'avenir du rapport 2005).

Au sein de ce plan, c'est surtout le développement des actions de prévention qui mérite d'être souligné. Il s'agit d'opérations de contrôle qui sont menées dans des quartiers où les contrôles seront vus ou connus du plus grand nombre : quartiers commerçants et zones industrielles urbaines. L'objectif, a priori non-répressif, de ces contrôles est double :

- donner à voir aux employeurs que des contrôles ont lieu
- mettre les contrôles organisés à profit pour informer les employeurs des démarches à opérer pour engager légalement -et dans certains cas à moindre coût - belges et étrangers.

L'objectif de donner une plus grande visibilité aux contrôles a été rencontré au travers de plus de quatre cents visites de contrôle réalisées dans des secteurs d'activité et des quartiers très divers.

L'objectif d'information assigné à ces visites s'est avéré quant à lui, difficile à atteindre. Les agents de l'IRE n'étant pas spécifiquement formés à donner des informations pointues sur les différents dispositifs d'aide à l'embauche existants, leur rôle lors de ces visites se limite à donner des informations générales et à inviter les employeurs intéressés à prendre contact pour le surplus avec le Service bruxellois aux employeurs (SBE), un service de l'Office régional de l'Emploi (ACTIRIS), dont la mission est précisément d'orienter et d'assister les employeurs dans leurs démarches d'embauche.

L'expérience a montré, d'une part que les employeurs rencontrés dans le contexte spécifique des contrôles préventifs sont peu nombreux à se dire intéressés à recevoir des informations en matière d'emploi et, d'autre part, que parmi ceux qui marquent un intérêt pour de telles informations, seul un petit nombre prend effectivement contact avec le SBE par la suite, nonobstant la remise par l'IRE d'un dépliant de présentation de ce service.

La difficulté à susciter chez les employeurs un intérêt sur les possibilités d'embauche au travers d'opérations de contrôles préventifs provient probablement du fait que ces dernières atteignent très majoritairement des entreprises qui, soit occupent déjà légalement du personnel salarié et savent de ce fait ce qu'il convient de faire en cas d'embauche supplémentaire, soit sont exploitées par des indépendants qui ne souhaitent pas s'adjoindre des collaborateurs salariés.

C'est pourquoi, la démarche d'information de l'IRE sera réorientée en 2007 vers les employeurs en infraction rencontrés lors des contrôles répressifs. Le fait que ces derniers occupent du personnel de manière irrégulière (chômeurs, travailleurs non-déclarés, étrangers clandestins), témoigne paradoxalement de ce qu'ils ont du travail à offrir. L'objectif poursuivi sera de les persuader de le faire dans la légalité.

Au reste, l'action de l'inspection sociale en 2005 peut être résumée en quelques chiffres.

Au cours de l'année 2006, 137 enquêtes en matière de permis de travail ont été ouvertes, soit :

- 54 enquêtes relatives à des personnes au pair ;
- 55 enquêtes relatives à d'autres travailleurs ;
- 28 enquêtes "fonctions en pénurie".

Parmi les 137 enquêtes ouvertes, 28 étaient toujours en cours au 1er janvier 2007.

Au cours de cette même année, 1.775 visites de contrôle ont été effectuées, dont :

▪ contrôles répressifs	1.339
▪ contrôles préventifs	436
▪ contrôles ayant donné lieu à ouverture d'un dossier	625
▪ suite à un contrôle répressif	611
▪ suite à un contrôle préventif	14
▪ contrôles ayant donné lieu à la rédaction d'une fiche signalétique	1.150

49 des dossiers ouverts en 2006 étaient encore en cours de traitement au 1^{er} janvier 2007.

Dans le 576 autres dossiers, les actions suivantes ont été menées :

▪ rédaction d'un procès-verbal	330
• pour occupation de travailleurs sans permis de travail	
• et sans titre de séjour valable (462 travailleurs)	291
• pour l'occupation de travailleurs sans permis de travail	
• mais en ordre de séjour (45 travailleurs)	37
• pour d'autres infractions en matière de main-d'œuvre (2 travailleurs)	2
▪ rédaction d'un rapport à l' Auditeur du travail	249
• suite à la réception d'une apostille	141
• d'initiative	108
▪ notification d'un avertissement ou d'un délai de mise en ordre	31
▪ transmission d'informations à d'autres services	233
▪ demande d'informations à d'autres services	62
▪ réquisition d'un interprète	308
▪ auditions de travailleurs et d'employeurs (sans autre action)	67

91 dossiers ont été clôturés sans suite.

Perspectives 2007-2008

Le renforcement de l'effectif de l'inspection sociale (+ 14 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 :

- 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).
- 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 aux entreprises d'insertion (Faire en sorte que davantage d'employeurs qui violent la loi puissent être sanctionnés).
- 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).
- 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).

- cibler davantage les contrôles dans une perspective d'incitation à la mise au travail de chercheurs d'emploi (bruxellois) (Produire un effet direct positif sur le marché de l'emploi grâce aux actions ciblées).
- 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).

Les deux premiers objectifs découlent de la mission première de l'inspection sociale. Les quatre autres découlent du Contrat pour l'Economie 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 d'ACTIRIS. 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 d'ACTIRIS.

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 ACTIRIS 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.

ACTIRIS 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

Trois fonctionnaires du Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale.

Budget

Budget prévu pour l'année en cours

Aucun.

Dépenses réelles

Aucune.

Évaluation

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 2006, 266 agences d'emploi privées ont été agréées ou ont bénéficié d'une assimilation à l'agrément.

Parmi ces 266 agences d'emploi privées, 167 sont agréées (au moins un siège d'exploitation dans la Région de Bruxelles-Capitale) et 99 sont autorisées (pas de siège d'exploitation dans la Région de Bruxelles-Capitale).

Catégories	Agréments	Autorisations	Total 2006	Total 2005
Recrutement et sélection	135	70	205	202
Mise à disposition des travailleurs intérimaires	49	20	69	77
Mise à disposition de travailleurs intérimaires dans les entreprises relevant de la Commission Paritaire n° 124 de la construction	6	3	9	6
Placement de sportifs rémunérés	7	10	17	19
Placement d'artistes	10	3	13	16
Mise à disposition d'artistes intérimaires	8	2	10	13
Outplacement	24	11	35	36
Total	239	119	358	369

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

5 bureaux de placement scolaire ont reçu une autorisation et 110 partenaires d'ACTIRIS disposaient en 2006 d'un numéro d'identification unique.

De Directie Werkgelegenheidsbeleid en Meerwaardeneconomie heeft een toepassing (ADEPT) voor het elektronische data- en procesbeheer van de erkenning van privé-tewerkstellingsagentschappen ontwikkelt. Deze is sinds februari 2006 operationeel.

Perspectives 2007-2008

Pour l'année 2007, on prévoit environ 300 agences d'emploi privées agréées. Les secteurs du placement d'artistes ainsi que 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 d'ACTIRIS.

Cette année, un accord devrait également voir le jour entre le ministre compétent et les représentants 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 LEGISLATION RELATIVE A LA GESTION MIXTE DU MARCHE DE L'EMPLOI DANS LA REGION DE BRUXELLES-CAPITALE PAR L'INSPECTION SOCIALE REGIONALE

Cadre juridique

L'ordonnance du 26 juin 2003 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale et son arrêté d'exécution du 15 avril 2004.

Objectifs

Veiller au respect de la législation relative à la gestion mixte du marché de l'emploi au travers de missions de contrôles et d'enquêtes effectuées sur les lieux de travail.

Principes généraux

L'inspection régionale de l'emploi (IRE) exerce la surveillance de cette réglementation en effectuant des enquêtes, à la demande de la Direction de la Politique de l'Emploi et de l'Economie plurielle, auprès des agences d'emploi privées demanderesses d'un agrément dans la Région de Bruxelles-Capitale.

Mais elle peut aussi effectuer des contrôles spontanés auprès de ces agences pour vérifier qu'elles respectent bien les obligations mises à leur charge, ou auprès d'entreprises qui exercent une activité soumise à agrément (intérim, sélection et recrutement, placement, outplacement, ...) sans posséder l'agrément prescrit. C'est la cellule enquêtes de l'IRE (voir ci dessous) qui est en charge de cette matière.

Encadrement administratif (au 31 décembre 2006)

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 (14 collaborateurs), contrôles (10 collaborateurs) et enquêtes (7 enquêteurs).

Budget

Budget prévu pour l'année en cours

Aucun budget spécifique n'est affecté à la mesure. L'inspection sociale ne dispose que d'un budget de fonctionnement commun avec les autres directions de l'administration de l'économie et de l'emploi.

Dépenses au 31 décembre

Néant en la matière.

Évaluation qualitative

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

16 dossiers d'enquête ont été ouverts en 2006. Un seul de ces dossiers n'a pas été finalisé dans l'année. A ce jour¹⁹, l'IRE n'a pas encore ouvert de dossiers répressifs en cette matière.

¹⁹ Soit mai 2007

Perspectives 2007-2008

La surveillance de la réglementation relative à la gestion mixte du marché de l'emploi demeure une mission marginale pour l'IRE (2% des dossiers traités en 2006).

Il n'est pas prévu à moyen terme d'effectuer des contrôles spontanés dans ce domaine, la règle étant toujours de n'effectuer que les enquêtes qui sont demandées par la direction de la politique de l'emploi.

Toutefois, les contrôles "main-d'œuvre étrangère" seront encore 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, 1 personne.

Budget

Budget prévu pour l'année en cours

Le budget prévu pour 2006 était de 1.240.000,00 €.

Si l'on devait tenir compte des demandes de financement pour 2006 en tenant compte des critères de financement de l'Ordonnance, le montant nécessaire aurait dû être de 3.325.087,00 €.

Dépenses réelles

Pour 2005, une somme de 576.439,97 € sur un total de 619.874,00 a été ordonnancée.

Pour 2006, une somme de 514.991,69 € sur un montant total de 1.783.997,00 € a été ordonnancée.

Évaluation

Au 31 décembre 2005, trente initiatives locales de développement de l'emploi (ILDE) et quatre entreprises d'insertion (EI) étaient agréées. En termes de financement, seules 25 ILDE et 2 EI ont été financées pour un montant total de 619.795,00 €. En termes d'emploi, environ 400 postes ont été créés.

Pour 2006, les premières évaluations en terme d'emplois créés sont de 818 postes dont 593 concerne le public cible (chercheurs d'emploi peu qualifiés).

En 2006, 9 nouvelles ILDE ont été agréées et 6 EI, soit au total 34 ILDE et EI ont été financées en 2006.

Perspectives pour l'avenir

Le budget alloué pour l'application de cette ordonnance est passé de 620.000 € pour l'année 2005 à 1.240.000,00 € pour l'année 2006 et à 3.250.000,00 € pour l'année 2007.

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

LD 19 et 21.

LA STRATÉGIE EUROPÉENNE POUR L'EMPLOI, LES LIGNES DIRECTRICES, LE PROGRAMME NATIONAL DE RÉFORME

Bref rappel de l'évolution de la Stratégie européenne pour l'emploi

Décidée en 1997 lors du Conseil européen extraordinaire qui s'est tenu à Luxembourg, la Stratégie européenne pour l'emploi a pour objectifs de fixer les orientations générales et de coordonner les priorités que les Etats membres devraient mettre en œuvre.

En 2000, le Conseil européen de Lisbonne renforce le passage à une politique active de l'emploi et fixe l'objectif que l'Union européenne devienne "l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale". Ainsi, la stratégie vise à atteindre un taux d'emploi global de 67% en 2005 et de 70% en 2010; un taux d'emploi des femmes de 57% en 2005 et de 60% en 2010 ainsi qu'un taux d'emploi des travailleurs âgés (55 à 64 ans) de 50% en 2010.

En 2003, suite aux résultats de l'évaluation à mi-parcours de la Stratégie européenne pour l'emploi, 3 objectifs majeurs lui sont assignés en vue de relever les objectifs fixés à Lisbonne :

- réaliser le plein emploi par le relèvement des taux d'emploi tels qu'indiqués à Lisbonne,
- augmenter le nombre et la qualité des emplois, sachant que cette augmentation est liée à l'évolution de l'économie fondée sur la connaissance et de la productivité,
- construire une stratégie permettant une meilleure cohésion et une meilleure insertion sur le marché du travail.

En outre, les procédures de coordination sont "simplifiées" afin d'améliorer la mise en œuvre et la gouvernance de la Stratégie. Ainsi, un cycle de 3 ans est instauré.

En 2005, la révision à mi-parcours de la Stratégie de Lisbonne conduit au recentrage de la stratégie afin que l'Union européenne génère à la fois plus de croissance économique et crée des emplois plus nombreux et de meilleure qualité.

En matière d'emploi, le Conseil européen de mars 2005 fixe 3 objectifs en matière de coordination européenne des politiques d'emploi à savoir:

- le plein emploi,
- l'amélioration de la qualité et de la productivité du travail,
- le renforcement de la cohésion sociale et de l'insertion.

Afin de traduire ces objectifs, trois priorités d'action sont aussi définies :

- attirer un plus grand nombre de personnes sur le marché du travail et moderniser les systèmes de protection sociale ;
- améliorer la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises et accroître la flexibilité des marchés du travail ;
- investir davantage dans le capital humain par l'amélioration de l'éducation et des compétences.

Ces objectifs globaux sont traités par 9 Lignes directrices pour l'emploi (LD), intégrées aux 16 premières lignes micro- et macro- économiques²⁰ à savoir :

- LD 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 ;
- LD 18.** Favoriser une approche fondée sur le cycle de vie à l'égard du travail ;
- LD 19.** Créer des marchés du travail qui favorisent l'insertion, augmenter l'attractivité du travail, rendre le travail financièrement attrayant pour les chercheurs d'emploi, y compris pour les personnes défavorisées et les inactifs ;
- LD 20.** Améliorer la réponse aux besoins du marché du travail ;
- LD 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 ;
- LD 22.** Assurer une évolution des coûts du travail et des mécanismes de fixation des salaires favorable à l'emploi ;
- LD 23.** Accroître et améliorer l'investissement dans le capital humain ;
- LD 24.** Adapter les systèmes d'éducation et de formation aux nouveaux besoins en matière de compétences.

En 2006, le Conseil européen de Printemps identifie 4 axes prioritaires dans le cadre de la mise en œuvre des Lignes directrices intégrées (LDI) : investir davantage dans la connaissance et l'innovation; exploiter le potentiel des entreprises, notamment des PME; augmenter les possibilités d'emploi pour les catégories prioritaires et développer une politique énergétique pour l'Europe. Les Etats membres sont invités à mettre en œuvre un nombre limité d'actions spécifiques avant fin 2007 autour de ces 4 axes.

Par ailleurs, ce même Conseil demande aux Etats d'adopter une approche de l'emploi fondée sur le cycle de la vie et qui accélère les transitions professionnelles tout au long de la vie (notamment en matière d'éducation et de formation), de poursuivre la transition vers des politiques actives et préventives en encourageant et en facilitant l'accès aux emplois rémunérés, de mieux cibler les mesures destinées aux personnes peu qualifiées, en particulier celles se trouvant en marge du marché du travail. Ainsi, d'ici la fin 2007, chaque jeune ayant quitté l'école et se trouvant au chômage, devrait, dans un délai de 6 mois, se voir offrir un emploi, un apprentissage, une formation complémentaire ou une autre mesure propre à améliorer sa capacité d'insertion professionnelle. Enfin, il ajoute qu'un accent particulier doit être porté sur les défis du vieillissement actif ainsi que sur les politiques visant à promouvoir l'emploi des femmes et à garantir un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale.

Bref aperçu des procédures de mise en œuvre de la Stratégie européenne pour l'emploi

Décidée en 1997, la coordination européenne des politiques nationales (régionales) de l'emploi est fondée sur un processus annuel basé sur les lignes directrices pour l'emploi, que l'on peut assimiler à des objectifs annuels et décidées en début d'année par le Conseil européen, les plans d'action nationaux (PAN) élaborés par les Etats et le rapport conjoint (rapport de suivi) rédigé par la Commission européenne.

En 2005, suite à la révision à mi-parcours de la Stratégie décidée à Lisbonne, la coordination européenne en matière d'emploi a été modifiée dans le but d'améliorer l'organisation entre les

²⁰ Les 24 lignes directrices intégrées pour la croissance et l'emploi (LDI) regroupent 6 lignes directrices macroéconomiques, 9 lignes directrices microéconomiques et 9 lignes directrices pour l'emploi.

différents Etats (en 1997, ils étaient 15 pour 25 en 2005) et renforcer l'articulation des politiques d'emploi avec les politiques macro- et micro- économiques de l'Union européenne. Cette révision vise aussi à susciter la mise en œuvre effective de partenariats plus solides entre les interlocuteurs sociaux et les représentants politiques, les autorités publiques, etc.

A cette fin, un nouveau cycle de gouvernance a été lancé. Le PAN est remplacé par le Programme national de réforme (PNR). Ce dernier, programmé pour une période 3 ans, traduit les priorités et moyens prévus au plan national pour atteindre les objectifs fixés par la Stratégie de Lisbonne, sur base du programme communautaire de Lisbonne²¹ 2005-2008 élaboré par la Commission suite à l'adoption des LDI.

Des rapports annuels de progrès sont transmis par chaque Etat membre à la Commission. Celle-ci rédige alors un rapport annuel de progrès qui constitue une des parties du rapport conjoint sur l'emploi soumis annuellement pour approbation au Conseil européen de Printemps.

En Belgique, la coordination politique du Programme national de réforme²² intitulé "Plus de croissance et plus d'emplois..." est assurée par un comité d'accompagnement politique réunissant le premier ministre, les ministres-présidents, les vice-premiers ministres, le ministre des Affaires étrangères, essentiellement.

La partie "emploi" du PNR est coordonnée par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale qui collabore avec l'ensemble des Autorités régionales et/ou communautaires responsables de la politique d'emploi, de formation et d'enseignement pour assurer le suivi de la mise en œuvre du programme prévu.

Pour obtenir une information détaillée sur le PNR ainsi que les documents de référence, le lecteur s'en réfèrera au site mis en place par la Belgique à savoir: www.be2010.eu.

Enfin, le lecteur trouvera ci-dessous un tableau présentant une vue synthétique des mesures d'aide à l'emploi inventoriées selon leur articulation avec :

- les lignes directrices pour l'emploi 2005-2008,
- les chantiers prioritaires du Contrat pour l'économie et l'emploi (C2E), document de référence pour la contribution de la Région de Bruxelles-Capitale au PNR 2005,
- leur cofinancement avec un fonds structurel européen²³. En effet, ces derniers (et plus spécifiquement le Fonds social européen en matière de soutien pour l'investissement dans les ressources humaines) constituent le principal instrument financier de la Commission européenne en vue de la mise en œuvre de la Stratégie de Lisbonne.

²¹ Voir COM(2005)330 final: Actions communes pour la croissance et l'emploi: le programme communautaire de Lisbonne.

²² La première partie concerne les aspects macro-économiques (en liaison avec le rapport relatif au Pacte de stabilité), la seconde les aspects micro-économiques (en remplacement du rapport sur le processus de Cardiff) et la troisième la politique d'emploi .

²³ Deux fonds structurels européens sont actifs en Région de Bruxelles-Capitale: le Fonds social européen (FSE) et le Fonds européen de développement régional (FEDER).

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

Mesures	Cofinancement europ. ²⁴	Lignes directrices 2005-2008								Chantiers prioritaires du C2E ²⁵			
		17 ²⁶	18	19	20	21	22	23	24	As 1	As 2	As 3	
CPP				x	x	x					Ch. 1, 2		
Service Espace Ressources Emploi (ERE)				x	x	x					Ch. 1, 3, 7		
Service bruxellois aux Employeurs (SBE)					x						Ch. 2, 4	Ch. 17	
Agent Contractuel Subventionné (ACS) auprès de certains pouvoirs locaux				x							Ch. 5		
ACS auprès de certains pouvoirs publics de la Région de Bruxelles-Capitale				x							Ch. 5		
Programme de transition professionnelle				x							Ch. 5, 6		
Convention de premier emploi dans les projets globaux de société			x					x			Ch. 5		
Convention de premier emploi "expérience d'emploi formatrice"			x					x			Ch. 5		
Intervention dans le cadre de l'Arrêté Royal 123						x						Ch. 18	
Intervention dans le cadre de l'Arrêté Royal 258						x						Ch. 18	
Octroi du permis de travail aux travailleurs étrangers				x	x				x				
Aides à la formation									x			Ch. 18	
Aides à la consultance					x							Ch. 18	
Aides à l'intégration professionnelle : chèque langues, chèque TIC, chèque formation				x				x			Ch. 9		
Intervention dans les frais de réinstallation des chômeurs						x							
Prime de transition professionnelle	(1)			x									

²⁴ Cofinancement de la mesure (ou d'une partie de celle-ci) dans le cadre de la programmation FSE Objectif 3 de la RBC (1) ou de la programmation FSE Objectif 3 Wallonie Bruxelles (2) ou Flandre (3) ou fédérale (4) ou encore dans le cadre de la programmation FEDER Objectif 2 de la RBC (5).

²⁵ Ne sont prises en compte que les mesures citées dans le document car ce dernier n'a pas pour vocation d'intégrer toutes les aides directes et indirectes en matière d'emploi.

²⁶ Ligne directrice pour l'emploi transversale à l'ensemble des mesures déployées dès lors qu'elle a pour objet d'appliquer des politiques de l'emploi visant à atteindre le plein emploi, à améliorer la qualité et la productivité du travail et à renforcer la cohésion sociale et territoriale. Ces politiques devraient aider l'Union européenne à atteindre en moyenne un taux d'emploi total de 70%, un taux d'emploi des femmes d'au moins 60% et un taux d'emploi des travailleurs âgés (55 à 64 ans) de 50% d'ici à 2010 et à réduire le chômage et l'inactivité. Les États membres devraient envisager de fixer des objectifs nationaux en matière de taux d'emploi."

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

Abréviation	Signification
AATL	Administration de l'Aménagement du Territoire et du Logement
ABE	Agence bruxelloise pour l'Entreprise
ACB	Audiovisual & Creative Business Factory
ACS	Agent contractuel subventionné
ADG	Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft
AEE	Administration de l'Emploi et de l'Économie plurielle
Agoria	Fédération multisectorielle de l'industrie technologique
ALE	Agence locale pour l'Emploi
APE	Aide à la Promotion de l'Emploi
AR	Arrêté royal
ASBL	Association sans but lucratif
AVCB	Association de la Ville et des Communes de la Région de Bruxelles-Capitale
BCE	Banque Carrefour des Entreprises
BCSS	Banque Carrefour de la Sécurité Sociale
BNB	Banque Nationale de Belgique
BNCTO	Brussels Nederlandstalig Comité voor Tewerkstelling en Opleiding
C2E	Contrat pour l'Économie et l'Emploi
CBCES	Comité bruxellois de Concertation économique et sociale
CDBO	Centrum voor Deeltijds Beroepsonderwijs
CDD/CDI	Contrat à durée déterminée/indéterminée
CDO	Centrum voor Deeltijds Onderwijs
CDR	Centre de Référence professionnelle
CDV	Centrum voor Deeltijdse Vorming
CEFA	Centre d'Éducation et de Formation en Alternance
CESRB	Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale
CEB	Certificat d'études de base
CESI/CESS	Certificat d'enseignement secondaire inférieur/supérieur
CGSLB	Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique
Cocof	Commission communautaire française
CPAS	Centre Public d'Action Sociale
CPE	Convention Premier Emploi
CPP	CPP
CRAC	Centre de remobilisation et d'accompagnement des chômeurs
CSC	Confédération des Syndicats chrétiens
Deni	Chercheur d'emploi non inscrit
Dimona	Déclaration immédiate – onmiddellijke aangifte
DOCUP	Document unique de programmation
DRISU	Délégation régionale interministérielle aux solidarités urbaines
EEBIC	Erasmus European Business and Innovation Center
EFT	Enquête sur les Forces de Travail
EI	Entreprise d'Insertion
Eniac	ESF-NAP-Impact-Assesment Cell (dispositif destiné à suivre et à évaluer l'impact du Fonds social européen sur le Plan d'Action National pour l'emploi)
ERE	Espace Ressources Emploi
ETP	Équivalents temps plein
FBI	Fonds budgétaire interdépartemental de promotion de l'emploi
Febelfin	Fédération financière belge
FeBISP	Fédération bruxelloise des opérateurs de l'Insertion Socioprofessionnelle
FEDER	Fonds européen de développement régional
Federgon	Fédération des partenaires de l'emploi
Fedichem	Fédération des industries chimiques de Belgique
FGTB	Fédération générale du travail de Belgique
Forem	Office régional wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi
FPI	Formation professionnelle individuelle en entreprise
FSE	Fonds social européen
GEL	Guichet d'économie locale
GRAE	Service Guidance recherche active d'emploi
ICAB	Incubatiecentrum Arsenaal Brussel
ICN	Institut des Comptes Nationaux

IDELE	Identification, Dissemination and Exchange of good practice in Local Employment Development
ILDE	Initiative locale de Développement de l'Emploi
IMT	Information sur le Marché du Travail
INASTI	Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants
IRE	Inspection régionale de l'Emploi
ISO	Organisation internationale de normalisation
ISP	Insertion socioprofessionnelle
LD	Ligne directrice
MB	Moniteur belge
MCS	Multi Channel Service
MRBC	Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale
NT2	Nederlands Tweede Taal
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OIP	Organisme d'intérêt public
OISP	Organismes d'insertion socioprofessionnelle
OMS	Organisation mondiale de la Santé
ONE	Office de la Naissance et de l'Enfance
ONEM	Office national de l'Emploi
ONSS	Office national de Sécurité sociale
ONSSAPL	Office national de Sécurité sociale des administrations provinciales et locales
OOTB	Overleg Opleidings- en Tewerkstellingsprojecten Brussel
PES	Public Employment Service
PME	Petites et moyennes entreprises
PMT	Politiques du Marché du Travail
PNR	Programme national de Réforme
Prime	Projets régionaux d'insertion dans le marché du Travail (Wallonie)
PTP	Programme de transition professionnelle
RAE	Recherche active d'emploi
RBC	Région de Bruxelles-Capitale
RDBB	Regionale Dienst Beroepsopleiding Brussel
RPE	Réseau bruxellois des Plates-formes locales pour l'Emploi
SBE	Service bruxellois aux Employeurs
SDRB	Société de développement pour la Région de Bruxelles-Capitale
SEE	Stratégie européenne pour l'emploi
SeM	Service de Méthodologie d'ACTIRIS
SPF	Service public fédéral
SPP	Service public fédéral de programmation
SRDU	Secrétariat régional au développement urbain
SRIB	Société régionale d'investissement bruxelloise
STIB	Services de transports intercommunaux bruxellois
TCT	Troisième circuit du travail
TIC	Technologies de l'information et de la communication
TPE	Très petite entreprise
TVA	Taxe sur la Valeur Ajoutée
UCL	Université catholique de Louvain
UE/NUE	Ressortissant de l'Union européenne / Non ressortissant de l'Union européenne
UEB	Union des Entreprises de Bruxelles
ULB	Université libre de Bruxelles
URBAN	Initiative communautaire du FEDER en faveur du développement durable des villes et quartiers en crise
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
VUB	Vrije Universiteit Brussel
VZW	Vereniging zonder winstoogmerk
WEP+	Werkervarings-plus