



Inventaire des mesures d'aide à l'emploi en 2013

Région de Bruxelles-Capitale

Document réalisé dans le cadre du suivi
du programme national de réforme
2013 (PNR)

Avec le soutien
du Fonds social
européen



Avant-propos

L'inventaire des mesures d'aide à l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale, produit annuellement depuis 1998 dans le cadre du suivi de la Stratégie Européenne pour l'Emploi, recense les principales mesures en faveur de l'emploi arrêtées et/ou gérées par la Région de Bruxelles-Capitale. L'inventaire est une photographie à un moment donné d'actions qui, par essence, sont en perpétuel mouvement.

Chaque mesure est décrite selon une même structure : le cadre légal, l'objectif global, les principes généraux de fonctionnement, le cadre administratif dans lequel elle s'inscrit, l'articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi et, autant que faire ce peut, une évaluation quantitative et qualitative ainsi que les perspectives de développement.

Ce document est le fruit du travail de différents services internes d'Actiris (direction Partenariat, service de consultation sociale, direction Chercheurs d'Emploi,...), mais également de contributeurs externes tels que le SPRB ou la SRIB.

Chaque fiche est ainsi réalisée et mise à jour par le service compétent et sous sa responsabilité.

Le travail menant au document final s'étale sur une dizaine de mois, ce qui explique que la publication présente des données sur les réalisations de l'année précédent sa publication.

Nous profitons de cet avant-propos pour remercier vivement l'ensemble des contributeurs pour leur collaboration qui font de ce document, nous l'espérons, un outil de travail utile pour toute personne intéressée par les mesures d'aides à l'emploi actives en Région bruxelloise.

01 AGENTS CONTRACTUELS SUBVENTIONNES AUPRES DE CERTAINS POUVOIRS LOCAUX	4
02 AGENTS CONTRACTUELS SUBVENTIONNES AUPRES DE CERTAINS POUVOIRS PUBLICS	8
03 PROGRAMMES DE TRANSITION PROFESSIONNELLE	11
04 GESTION DES LICENCIEMENTS COLLECTIFS	14
05 CONVENTION DE PREMIER EMPLOI DANS LES PROJETS GLOBAUX FEDERAUX DE SOCIETE	21
06 CONVENTION DE PREMIER EMPLOI "EXPERIENCE D'EMPLOI FORMATRICE" AU SEIN DES ORGANISMES D'INTERET PUBLIC BRUXELLOIS	23
07 DISPOSITIF DE CONSTRUCTION DU PROJET PROFESSIONNEL	26
08 SERVICE ESPACE RESSOURCES EMPLOI.....	32
09 RESEAU DE RECHERCHE ACTIVE D'EMPLOI (GRAE-ARAE).....	37
10 PROGRAMME D'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE AVEC LES CPAS	52
11 PARTENARIAT EN MATIERE D'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE.....	61
12 BUREAU SOCIAL D'INTERIM.....	71
13 SERVICE DE CONSULTATION SOCIALE	73
14 ACTIONS D'ACCOMPAGNEMENT A L'ELABORATION D'UN PROJET PROFESSIONNEL (AEPP).....	75
15 ACTIONS D'ACCOMPAGNEMENT DE PUBLICS SPECIFIQUES	80
16 ACTIONS D'ACCOMPAGNEMENT DES CHERCHEURS D'EMPLOI DE 45 ANS ET PLUS.....	87
17 CODE COMPORTEMENTAUX AU TRAVAIL (CCT)	92
18 CENTRES DE REFERENCE PROFESSIONNELLE	96
19 PRIME DE TRANSITION PROFESSIONNELLE	108
20 PROMOTION DE LA DIVERSITE AU SEIN DE L'ENTREPRISE	111
21 GUICHET D'INFORMATION SUR LA DISCRIMINATION A L'EMBAUCHE.....	117
22 RESEAU ACTIRIS DES PARTENAIRES POUR L'EMPLOI.....	119
23 OBSERVATOIRE BRUXELLOIS DE L'EMPLOI	121
24 AIDES A LA CONSULTANCE.....	125
25 AIDES A LA FORMATION EXTERNE	127
26 PARTENARIAT DANS LE CADRE DE L'ACCOMPAGNEMENT A LA CREATION DE SON EMPLOI	129
27 FONDS D'AMORÇAGE, CRÉDIT DE TRÉSORERIE, MICROCRÉDIT ET PRÊT SUBORDONNÉ	134
28 PARTENARIAT DANS LE CADRE DE L'ACCOMPAGNEMENT A LA CREATION DE SON EMPLOI : PLATEFORME INFORMATIQUE.....	138
29 SOUTIEN AUX COOPÉRATIVES D'ACTIVITÉS.....	142
30 AGRÉMENT ET FINANCEMENT DES INITIATIVES LOCALES DE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI ET DES ENTREPRISES D'INSERTION.....	144
31 COORDINATION ET CONCERTATION DES OPÉRATEURS LOCAUX D'INSERTION	146
32 SOUTIEN A LA CREATION D'ACTIVITES ECONOMIQUES : CENTRES D'ENTREPRISES ET GUICHETS D'ECONOMIE LOCALE	151
33 AGRÉMENT DES OPÉRATEURS D'EMPLOI DANS LE CADRE DE LA GESTION MIXTE DU MARCHÉ DE L'EMPLOI.....	156
34 SURVEILLANCE DE LA LEGISLATION RELATIVE A LA GESTION MIXTE DU MARCHE DE L'EMPLOI DANS LA REGION DE BRUXELLES-CAPITALE.....	158
35 OCTROI DU PERMIS DE TRAVAIL AUX TRAVAILLEURS ÉTRANGERS.....	159
36 SURVEILLANCE DE LA LEGISLATION RELATIVE A L'OCCUPATION DES TRAVAILLEURS ETRANGERS PAR L'INSPECTION REGIONALE DE L'EMPLOI (IRE)	161
37 FORMATION PROFESSIONNELLE INDIVIDUELLE EN ENTREPRISE.....	166
38 AIDE A L'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE : LES CHÈQUES	169
39 ACCUEIL DES ENFANTS DES CHERCHEURS D'EMPLOI.....	176
40 PARTENARIAT POUR L'ACCUEIL DES ENFANTS DES CHERCHEURS D'EMPLOI	181

41 MESURES PRISES EN EXÉCUTION DE L'ACCORD DE COOPÉRATION RELATIF A LA PROMOTION DE LA MOBILITÉ INTERRÉGIONALE DES CHERCHEURS D'EMPLOI	187
42 PROJET BRUJOBS (UNIZO).....	190
43 JEUNES, ECOLE, EMPLOI... TOUT UN PROGRAMME (JEEP) ET JUMP	192
44 ARTIST PROJECT	196
45 PARTENAIRES PROJETS PILOTES	202
46 EURES.....	211
47 PROGRAMME LEONARDO DA VINCI : ORGANISATION DE STAGES PROFESSIONNELS EN EUROPE POUR JEUNES CHERCHEURS D'EMPLOI	214
48 PROGRAMME EURODYSSÉE : ECHANGES DE STAGES PROFESSIONNELS POUR JEUNES CHERCHEURS D'EMPLOI ENTRE REGIONS D'EUROPE	217
49 ACTIVITÉS DU SERVICE ACTIRIS INTERNATIONAL	220
50 STAGE DE TRANSITION EN ENTREPRISE	224
51 EQUIVALENCE DE DIPLÔMES.....	226
52 LA STRATEGIE EUROPEENNE POUR L'EMPLOI, LE PROGRAMME NATIONAL DE REFORME ET LA CONTRIBUTION BRUXELLOISE	229
ABREVIATIONS UTILISEES	236

01 AGENTS CONTRACTUELS SUBVENTIONNES AUPRES 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, sont 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 pendant 6 mois au moins 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.

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 2005, le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale a conclu des conventions particulières avec les administrations locales et les CPAS accordant à ces employeurs des emplois supplémentaires pour des secteurs où la Région veut mettre en œuvre des actions particulières.

Pour les administrations communales, l'accent était mis ces trois dernières années sur :

- le secteur de l'accueil de la petite enfance ;
- le secteur de l'entretien et le nettoyage de la voirie communale ;
- le secteur des actions pour améliorer la sécurité et la prévention.

Les CPAS n'ont pas reçu de postes supplémentaires au cours de ces trois années. 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 trimestres 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 coefficients d'occupation fournis par les pouvoirs locaux.

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 :

33.692.000,00 €

Dépenses au 31 décembre 2013 :

33.679.089,45 €

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 2006-2009, le Gouvernement a porté le nombre de points à 2.800 unités : 2.160 pour les communes et 640 pour les CPAS. Ce nombre de points demeure identique en 2010.

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 de la Région de Bruxelles-Capitale a augmenté le nombre de postes ACS des administrations locales.

En 2006, faisant suite à une décision prise en 2005, 238 emplois ont été créés. Chaque commune a reçu deux employés administratifs 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 de la petite enfance, 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 une prime de 22.808 € pour ces 238 postes.

En 2007, faisant suite à une décision prise en 2006, les administrations communales ont reçu 183 postes supplémentaires. Pour les communes ayant reçu 10 postes ou plus, 2 emplois étaient réservés au secteur de l'accueil de la petite enfance. Pour les postes restants, les communes pouvaient choisir librement entre les secteurs de l'accueil de la petite enfance (0 à 3 ans), le nettoyage et l'entretien de la voirie communale et la mise en œuvre de la politique de prévention et de sécurité des communes.

En 2008, faisant suite à une décision prise en 2007, les administrations communales ont reçu 220 postes supplémentaires, répartis entre les secteurs prioritaires comme ceux de l'année précédente.

En 2011, en exécution des décisions prises par le Gouvernement en 2007 et en 2008, dans le cadre du « plan crèches », 76 postes ont été octroyés au secteur de l'accueil de la petite enfance.

En date du 20.06.2013, le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale a décidé d'octroyer 84 postes ACS dans le cadre du « New Deal » afin de soutenir les projets communaux dans le renforcement de l'offre de places d'accueil de la petite enfance.

Fin 2013, 2.386 personnes étaient employées avec un statut ACS dans une commune ou dans un CPAS de la région de Bruxelles Capitale.

BENEFICIAIRES SELON LE NIVEAU DE QUALIFICATIONS, LA CLASSE D'ÂGE, LA NATIONALITE ET LE SEXE EN 2013

	Hommes	Femmes	Total
Classe d'âge			
< 25 ans	32	58	90
25 à 44 ans	633	710	1.343
≥ 45 ans	513	440	953
Statut professionnel			
Ouvrier	818	324	1.142
Employé	360	884	1.244
Niveau d'études			
Max CEB (Certificat d'étude de base)	740	360	1100
CESI	214	189	403
CESS	121	484	605
Etudes supérieur	103	175	278
Total	1.178	1.208	2.386

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 (nettoyage et entretien de la voirie communale, actions de prévention et de sécurité), l'accueil de la petite enfance 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 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).
- Les conventions particulières conclues avec les administrations communales fixent les secteurs d'activité où les ACS doivent être mis au travail, mais laissent encore aux communes une marge de manœuvre quant au choix des fonctions et des tâches à exécuter.

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2011-2014

LD 7.

02 AGENTS CONTRACTUELS SUBVENTIONNES AUPRES DE CERTAINS POUVOIRS PUBLICS

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 ou 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 le cadre de ce programme d'emploi : d'une part les chercheurs d'emploi inoccupés qui, au moment de leur engagement, sont inscrits en tant que tels auprès d'Actiris et qui, par ailleurs, peuvent fournir la preuve de leur inscription comme chercheurs d'emploi inoccupés, pendant au moins 6 mois, auprès d'un service public d'emploi d'un État faisant partie de l'Espace Economique Européen au cours de l'année qui précède leur engagement. D'autre part, les chercheurs d'emploi qui sont bénéficiaires du droit à l'intégration sociale ou de l'aide sociale au moment de leur engagement et qui en plus ont bénéficié pendant au moins 6 mois d'un revenu d'intégration ou d'une aide sociale au cours de l'année qui précède leur engagement.

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

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 de 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 5.035,00 € 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 à des 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, le montant de l'allocation de foyer ou de résidence et de 12,39 €/mois destinés 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.

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.

Budget

Budget prévu pour l'année en cours :

158.442.000,00€

Dépenses au 31 décembre 2013 :

158.422.241,40 €

Evaluation

Quantitative

REPARTITION DES TRAVAILLEURS SOUS CONTRAT ACS EN 2013 SELON LE SEXE, LA CLASSE D'ÂGE ET LE STATUT

	Hommes	Femmes	Total
Classe d'âge			
< 25 ans	55	146	201
25 à 44 ans	1.519	2.544	4.063
≥ 45 ans	1.163	1.886	3.049
Statut professionnel			
Ouvrier	776	434	1.210
Employé	1.961	4.142	6.103
Total	2.737	4.576	7.313

Au 31.12.2013, on dénombre 7.313 travailleurs ACS employés dans le cadre de la Loi-programme ACS. 63 % des travailleurs sont des femmes. Une large majorité d'entre elles (59%) ont moins de 45 ans. Les hommes représentent 37 % des travailleurs.

Comme l'indique le tableau ci-dessus, le contrat de travail « employé » est le plus représenté (83 %) parmi l'ensemble des contrats. D'autre part, on constate que, proportionnellement, plus de femmes (68 %) que d'hommes (32 %) travaillent sous le statut d'employé.

Qualitative

Le chiffre de 7.313 ne concerne que les ACS qui étaient en service au 31 décembre 2013. Il est à signaler que le but initial des ACS Loi-programme visant, en tant que programme d'emploi, à résorber le chômage et à donner aux personnes des qualifications supplémentaires qui leur permettent de trouver un emploi sur le marché du travail régulier, s'est de plus en plus estompé ces dernières années. Les primes ACS accordées par la Région de Bruxelles-Capitale servent de plus en plus à remédier au manque de moyens des Communautés dans les domaines pour lesquels celles-ci sont compétentes. L'ancienneté des travailleurs ACS en augmentation constante constitue un autre phénomène : au lieu d'accéder au circuit du travail régulier, on constate qu'une fois que les personnes sont entrées dans le système, elles opèrent difficilement un mouvement en sens inverse. 59% des travailleurs ont plus de 5 ans d'ancienneté. En outre, la part des ACS ayant une ancienneté de 20 ans ou plus est passée de 0,9 % en 2004 (11,80 % en 2012) à 12,50% en 2013.

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2011-2014

LD 7.

03 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'Etat fédéral et les Régions relatif aux programmes de transition professionnelle (M.B. 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'Etat fédéral et les Régions relatif aux programmes de transition professionnelle (M.B. 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'Etat fédéral et les Régions concernant les programmes de transition professionnelle (M.B. 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'Etat fédéral et les Régions concernant les programmes de transition professionnelle (M.B. du 2 avril 1999).

Arrêté royal 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 3 mars 2003).

Arrêté royal du 10 mai 2007 modifiant l'arrêté royal 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 13 août 2007).

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 de l'enseignement secondaire supérieur.

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

- les 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 €.
3. Pour les travailleurs qui résident habituellement dans les communes qui dépassent de 20 % au moins le taux de chômage moyen de la Région (avant le 30 juin de chaque année), 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.
4. Les interventions majorées visées aux deux alinéas précédents ne sont pas cumulables.
5. Il reçoit une prime régionale dont le montant est au moins égal à l'intervention de l'État fédéral.
6. Il bénéficie des réductions des cotisations de sécurité sociale prévues par le plan Activa (400 ou 1.000 € par trimestre).

Encadrement administratif

L'État fédéral, en l'occurrence l'ONEM ou le CPAS, paie une partie du salaire net, appelée allocation d'intégration. L'Autorité fédérale accorde également la réduction des cotisations de sécurité sociale prévue par le plan Activa (400 ou 1.000 € par trimestre).

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

Budget

Budget prévu pour l'année en cours :

10.413.000,00 €

Dépenses au 31 décembre 2013 :

10.405.660,59 €

Évaluation

QUANTITATIVE

Dans le cadre de la mise en œuvre du Plan d'Action pour les Jeunes adopté par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et les partenaires sociaux en date du 29 janvier 2008, le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale a octroyé en 2009, 100 nouveaux postes dans le régime des programmes de transition professionnelle ainsi que 25 emplois dans le régime des contractuels subventionnés comme soutien à des projets d'économie sociale visant à donner une formation professionnelle aux jeunes bruxellois peu qualifiés de moins de trente ans.

Ainsi le nombre de postes PTP occupables est passé à 836 dont 744 étaient occupés à la date du 31 décembre 2013 (89 %). Le tableau ci-dessous fournit quelques informations relatives aux travailleurs occupés dans un poste lié à un projet régional.

BENEFICIAIRES SELON LE SEXE, LA CLASSE D'ÂGE, LE STATUT PROFESSIONNEL ET LE NIVEAU D'ÉTUDES EN 2013

	Hommes	Femmes	Total
Classe d'âge			
< 25 ans	51	45	96
25 à 44 ans	227	264	491
≥ 45 ans	91	66	157
Statut professionnel			
Ouvrier	295	55	350
Employé	74	320	394
Niveau d'études			
Maximum 1ier degré	273	196	469
2 ^e degré	83	101	184
3 ^e degré	13	78	91
Total	369	375	744

Comme l'indique le tableau ci-dessus, le contrat de travail « employé » est le plus représenté (52,96%) parmi l'ensemble des contrats. D'autre part, on constate que, proportionnellement, plus de femmes (81,22%) que d'hommes (18,78 %) travaillent sous le statut d'employé.

On observe des tendances contraires pour les postes PTP au sein des asbl où les proportions d'hommes et d'ouvriers sont de 70,94% et de 58,35%.

296 bénéficiaires occupent des postes de la Communauté française et de l'ONE dont 240 sont des femmes (81 %) et 56 sont des hommes (19 %). De leur côté, les asbl regroupent 58,74 % de la totalité des bénéficiaires de la mesure.

65,99 % des PTP ont entre 25 et 44 ans. Le nombre de jeunes (< 25 ans) quant à lui, ne représente que 12,90 % de l'occupation. Malgré l'octroi des 100 postes PTP dans le cadre du Plan d'Action pour les Jeunes de moins de trente ans, le taux d'occupation des moins de 25 ans n'a que faiblement augmenté passant de 12,2% en 2012 à 12,9% en 2013.

Les postes sont occupés à concurrence de 87,77 % en 2013 par des personnes ayant un certificat inférieur à l'enseignement secondaire supérieur, ce qui représente bien l'esprit de la loi vu que ce programme est destiné aux travailleurs infra scolarisés.

Qualitative

La Région de Bruxelles-Capitale souhaite revitaliser le régime des PTP, notamment en augmentant le nombre de jeunes occupés dans un programme de transition professionnelle. A cette fin, le Plan d'Action pour les Jeunes a permis en fin 2009, la création de 100 emplois supplémentaires réservés aux jeunes demandeurs d'emploi de moins de 30 ans.

Le Gouvernement a voulu mettre davantage l'accent sur l'aspect de transition professionnelle. Le volet formation a été repensé et l'accompagnement vers un nouvel emploi, pendant et après l'occupation dans le PTP, doit être renforcé.

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 disposent pas de revenus suffisamment importants pour prendre en charge le complément.

D'autres employeurs ont des difficultés 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 le CPAS. Enfin, le coût d'un poste de travail dans le régime des PTP a augmenté progressivement depuis 2004.

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2011-2014

LD 7.

04 GESTION DES LICENCIEMENTS COLLECTIFS

Cadre juridique

En matière de gestion active des restructurations

Loi du 23/12/2005 relative au Pacte de Solidarité entre les Générations – Titre IV Emploi – Chapitre V Gestion active des restructurations – Art. 31-41.

Arrêté royal (A.R.) du 09/03/2006 relatif à la gestion active des restructurations

A.R. du 07/12/1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle - section 3bis et AR du 03/05/2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de Solidarité entre les Générations.

Accord de coopération du 24/02/2005 relatif à la mobilité interrégionale des chercheurs d'emploi

Convention collective de Travail N°82 relative au droit au reclassement professionnel pour les travailleurs de 45 ans et plus qui sont licenciés tel que modifiée par la convention collective de travail N°82 bis.

Modèle bruxellois de la mise en œuvre des cellules pour l'emploi : application dans la Région de Bruxelles-Capitale de l'AR du 09/03/2006 relatif à la gestion active des restructurations.

En matière de gestion des licenciements collectifs

Convention collective de travail n° 24 du 02/10/1975 relative aux licenciements collectifs.

Arrêté royal du 24/05/1976 sur les licenciements collectifs.

Loi du 13/02/1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi – Chapitre VII – Licenciements collectifs - Art. 62-70 – Loi dite « Renault ».

Objectifs

En ce qui concerne la gestion active des restructurations

De manière générale, selon les dispositions légales fédérales :

Les objectifs poursuivis par le législateur fédéral à travers la Loi du 23/12/2005 relative au Pacte de Solidarité entre les Générations et l'Arrêté Royal du 09/03/2006 relatif à la gestion active des Restructurations sont :

- d'encourager les entreprises qui entrent en phase de restructuration à investir dans le reclassement des travailleurs licenciés en leur offrant un plan social adapté ;
- de soutenir les efforts de l'employeur dans sa politique de recrutement et ceux du travailleur dans sa recherche d'un nouvel emploi ;
- d'intervenir, désormais quel que soit l'âge du travailleur, afin de lui offrir de meilleures chances de pouvoir se repositionner le plus rapidement possible sur le marché général du travail ;
- de maintenir le dispositif de conditions préalables à l'accès au régime de chômage avec complément d'entreprise (anciennement prépension) à un âge correspondant à celui en vigueur dans l'entreprise et suivre ainsi les directives européennes en matière de taux d'emploi des travailleurs âgés.

En ce qui concerne les licenciements collectifs

Les objectifs poursuivis par le législateur fédéral et les partenaires sociaux à travers l'AR du 24/05/1976, la loi du 13/02/1998 et la CCT N°24 sont les suivants :

- assurer l'information et la consultation des représentants des travailleurs (ou des travailleurs eux-mêmes) en matière de licenciements collectifs ;
- assurer l'information des publics fédéraux et régionaux des procédures de licenciements collectifs initiées par les employeurs par le biais de deux notifications en début et fin de processus ;
- vérifier la conformité de la procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs au dispositif réglementaire ;

- récolter les données relatives aux licenciements collectifs : types d'entreprises, nombre de travailleurs impactés ventilés selon différents critères ;
- instaurer, une fois la procédure de licenciement collectif terminée, une période de 30 jours durant laquelle les licenciements sont interdits. Cette période correspond en général à la période durant laquelle les négociations relatives aux conditions de licenciement sont négociées. Cette période peut être réduite ou prolongée selon les situations par le directeur du service subrégional de l'Emploi.

Principes généraux

En ce qui concerne les licenciements collectifs

Actiris, par le biais du service d'accompagnement des licenciements collectifs (ALC), informe l'employeur qui lui communique son intention de procéder à un licenciement collectif sur la suite de la procédure de licenciement collectif mais également s'il entre dans les conditions pour l'application de la procédure prévue en matière de gestion active des restructurations.

Lors de la notification du licenciement collectif, indépendamment du fait qu'elle s'inscrive ou non dans le cadre de la gestion active des restructurations¹, Actiris doit :

- s'assurer du respect par l'employeur des dispositions réglementaires moyennant la vérification du caractère collectif du licenciement collectif et de la présence de toutes les informations requises notamment la preuve que l'emploi a satisfait aux conditions requises par la loi du 13/02/1998 ;
- communiquer à l'employeur les dates de début et de fin de la période de gel à la suite de laquelle ce dernier pourra notifier la rupture de contrat au personnel concerné ;
- éventuellement, selon le cas, octroyer, soit le raccourcissement, soit la prolongation de la période de gel pendant laquelle il est toujours clairement spécifié qu'aucune notification de fin de contrat ne peut intervenir.

Il est important de noter qu'étant donné les différences de définition du licenciement collectif entre l'AR du 24/05/1976 et l'AR du 09/03/2006, certains licenciements collectifs peuvent ne pas donner lieu à l'application des règles relatives à la gestion active des restructurations.

En ce qui concerne la gestion active des restructurations

Le législateur fédéral a renforcé en 2009 le dispositif de gestion active des restructurations. Celui-ci permet désormais d'assurer une procédure de reclassement à tous les travailleurs licenciés dès la rupture effective de leur contrat de travail et, ce, en vue de favoriser un retour le plus rapide possible à l'emploi.

Ces différentes mesures ont pris corps dans la Loi de Relance économique du 27 mars 2009 qui, du point de vue de la Gestion active des restructurations, modifie de manière substantielle la Loi du 23 décembre 2005 relative au Pacte de Solidarité entre les Générations.

L'Arrêté Royal du 22 avril 2009 modifiant divers arrêtés royaux pris dans le cadre de la restructuration d'entreprises a, quant à lui, entre autre modifié l'AR d'exécution du 09/03/2006 relatif à la gestion active des restructurations permettant de mettre en œuvre ces mesures.

Est en restructuration, tout employeur qui relève du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et procède à l'annonce d'un licenciement collectif.

En substance, les principales modifications du dispositif portent sur :

- la mise en place d'une cellule pour l'emploi (CPE), désormais obligatoire pour toutes les entreprises de plus de 20 travailleurs qui procèdent à un licenciement collectif. Pour les petites entreprises de moins de 20 travailleurs, il s'agit d'une faculté qui devient une obligation en cas de demande d'abaissement de l'âge de la prépension ;

¹ Certaines entreprises qui procèdent à un licenciement collectif peuvent répondre aux critères définis par l'AR du 24/05/76 sur les licenciements collectifs sans pour autant remplir toutes les conditions requises par le dispositif de la Gestion active des restructurations.

- l'obligation pour tous les travailleurs (hors dispense) de s'inscrire auprès de la CPE sous peine de risque de sanction en cas de demande future d'allocations de chômage. L'inscription est de 3 mois pour les travailleurs âgés de moins de 45 ans et de 6 mois pour les travailleurs âgés de 45 ans et plus. L'âge est calculé au moment de l'annonce du licenciement collectif ;
- l'obligation pour l'employeur d'offrir la possibilité de s'inscrire à la CPE à tous les travailleurs intérimaires ou sous contrat à durée déterminée pour autant qu'ils aient, au moment de l'annonce du licenciement collectif, au moins une année ininterrompue d'ancienneté de service auprès de l'employeur en restructuration. Pour ces travailleurs, l'inscription est facultative ;
- la garantie de bénéficier d'une offre de reclassement professionnel (outplacement) pour tous les travailleurs inscrits à la CPE et donc de bénéficier d'un accompagnement par un opérateur privé ou public pendant minimum 3 mois pour les moins de 45 ans et minimum 6 mois pour les 45 ans et plus. Cette offre de reclassement professionnel est approuvée par le Ministre fédéral de l'Emploi, après avis du Ministre régional de l'Emploi ;
- l'inscription obligatoire, simultanément à l'inscription à la cellule pour l'emploi, de tous les travailleurs licenciés comme chercheurs d'emploi dans leur Région de domicile ;
- l'indemnité de reclassement : elle permet à tous les travailleurs de conserver leur salaire à 100% pendant 3 ou 6 mois. Cette indemnité n'est pas une indemnité supplémentaire mais constitue tout ou partie de l'indemnité de rupture à laquelle le travailleur a droit suite à son licenciement ;
- les avantages financiers pour le travailleur et le nouvel employeur. Par le biais des cartes de réduction restructurations (réduction groupe-cible), le travailleur licencié qui retrouve un emploi bénéficie temporairement d'une augmentation de son salaire net grâce à une réduction de ses cotisations personnelles de sécurité sociale. Le nouvel employeur dispose quant à lui de réduction de charges patronales ;
- les avantages financiers pour l'ancien employeur : le remboursement des frais d'outplacement. L'employeur en restructuration se verra rembourser une partie des frais qu'il a engagés pour l'accompagnement des travailleurs licenciés, pour autant que ceux-ci aient suivi un minimum d'heures d'outplacement. En cas de reprise de travail, les montants sont plus importants. Il pourra également récupérer une partie de l'indemnité de reclassement des ouvriers, sous certaines conditions.

Que la notification de licenciement collectif s'opère en dehors d'une demande d'abaissement de l'âge de la prépension ou non, d'autres principes – présentés ci-dessous de manière succincte - interviennent également :

- avis d'Actiris quant à l'offre d'outplacement faite par l'entreprise, selon un processus de décision spécifique à la Région de Bruxelles-Capitale. Ce dossier doit contenir les CCT, les informations sur les personnes concernées, et celles relatives au reclassement des travailleurs et répondre aux critères d'évaluation fixés quant à l'outplacement, la formation et tout autre type d'accompagnement des travailleurs devant rester disponibles sur le marché de l'emploi ;
- dans le cas où la restructuration touche un grand nombre de travailleurs originaires d'autres Régions, participation d'Actiris aux cellules de crise interrégionale mises sur pied par les Ministères régionaux de l'Emploi en vue d'organiser et de suivre la prise en charge des personnes perdant leur emploi ;
- mise en place par Actiris d'une coordination des séances d'information collectives destinées aux travailleurs menacés de licenciement collectif en collaboration avec diverses entités internes ou externes: Service animation, Bruxelles Formation ou le RDB (VDAB), les prestataires de services de reclassement professionnel (outplacement) et, si nécessaire, en collaboration avec les autres services régionaux de l'emploi et/ou autres entités communautaires ;
- mise en œuvre par Actiris des cellules pour l'emploi avec l'entreprise qui en prend l'initiative et avec les autres partenaires qui y participent (au moins une des organisations syndicales représentatives, le fonds sectoriel de formation pour autant qu'il existe, le service public de la formation professionnelle). C'est en sa qualité de régisseur/coordonateur qu'Actiris veille à la mise en œuvre concrète des mesures d'accompagnement, au respect de la procédure d'inscription des travailleurs (à la cellule et comme demandeurs d'emploi), des obligations auxquelles sont soumis l'employeur, le prestataire de services d'outplacement... Parallèlement à

cette tâche de direction et de suivi des cellules, il doit mettre en place le suivi administratif des personnes licenciées dans le cadre de la Gestion active des restructurations, en collaboration avec l'ONEM. Ainsi, par exemple, la gestion de listings par entreprise contenant divers renseignements indispensables à la délivrance par l'ONEM des cartes de restructuration et à la délivrance ultérieure par Actiris d'attestations de participation à la cellule pour l'emploi est de son ressort ;

- élaboration par Actiris d'instruments de suivi des licenciements collectifs et des cellules pour l'emploi : instrument de suivi des licenciements collectifs avec ou sans Gestion active des restructurations et de suivi des cellules pour l'emploi, production de statistiques mensuelles pour les plus grandes restructurations (plus de 250 travailleurs parmi lesquels 50 au moins sont domiciliés dans une autre Région et/ou Communauté) et statistiques trimestrielles pour les autres (tableau global de suivi);
- du fait de l'intervention de différents niveaux de pouvoir dans le dispositif mis en place à la suite du Pacte de Solidarité et de la nécessité d'adaptations ou d'ajustements, Actiris participe à la formalisation d'échanges d'informations et à la définition de modes de collaboration avec les autres Services publics de l'Emploi régionaux dans le cadre de l'accord de coopération relatif à la mobilité interrégionale des chercheurs d'emploi. Parallèlement, la collaboration d'Actiris avec les instances fédérales s'est renforcée, notamment avec l'ONEM sur l'interprétation et l'application des dispositions réglementaires ainsi que la mise en place de procédures communes, et la Direction des Relations collectives de travail (Cellule Prépension) du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale notamment dans le cadre de la procédure de reconnaissance comme entreprise en restructuration.

Encadrement administratif

Actiris – Service d'accompagnement des licenciements collectifs, composé en 2013 de 4 personnes.

Budget pour l'année en cours

Budget ordinaire d'Actiris.

Évaluation

Quantitative

L'évaluation quantitative que nous proposons est en adéquation avec les données relatives à la mise en exécution de la mesure.

L'annonce révèle plutôt le nombre d'entreprises qui ont des difficultés et envisagent le licenciement collectif comme solution – la notification (décision) indique en quelque sorte le nombre d'entreprises qui procèdent effectivement au licenciement collectif.

Le nombre de notifications de licenciements collectifs est dès lors plus révélateur du nombre de licenciements qui auront réellement lieu. Il s'agit donc d'un meilleur indicateur de suivi sur le plan quantitatif.

Par ailleurs :

- Le nombre de dossiers traités et le nombre de CPE gérées par Actiris sont un indicateur des flux de travail au sein du service d'accompagnement des licenciements collectifs (ALC).

- Le rapport entre le nombre de travailleurs menacés de licenciement (à l'annonce) et le nombre de travailleurs licenciés (à la notification) et, par conséquent, bénéficiaires des mesures de reclassement indique l'effet de la phase de négociation et de consultation des travailleurs sur la limitation des licenciements et le nombre effectivement épargné de travailleurs. Ce chiffre peut encore évoluer à la baisse (reclassement interne) ou à la hausse (nouvelles personnes impactées) car légalement parlant, tous les travailleurs licenciés durant la période de reconnaissance comme entreprise en restructuration doivent se voir offrir la possibilité de s'inscrire à la CPE et pouvoir bénéficier des avantages qui y sont liés.

Le tableau ci-dessous reprend les dossiers de licenciements collectifs et de restructurations (cellules pour l'emploi) de la Région de Bruxelles-Capitale traités par Actiris. S'y trouvent également des informations concernant des dossiers entamés en 2011 et 2012.

	Nombre de dossiers Licenciements Collectifs	Nombre de travailleurs menacés (annonce)	Nombre de travailleurs prévus (notification)	Nombres de CPE
2013 - Annonces	22	924		
2013 - Notifications	21		863	
2013 - dossiers traités				41 CPE actives
2013 - dossiers clôturés				14 CPE clôturées

Source : Actiris – Service d'accompagnement des licenciements collectifs (ALC)

En 2013 on observe une légère hausse du nombre de notifications de licenciements collectifs en Région bruxelloise (15 en 2012 et en 22 en 2013), ainsi que du nombre de cellules actives en 2013 (41) par rapport à l'année précédente (40). Cela est notamment dû au fait que certaines cellules pour l'emploi ont une longue durée de vie en raison de l'étalement dans le temps des licenciements. En effet, les reconnaissances fédérales sont accordées pour des périodes pouvant aller jusqu'à 2 ans.

Le chiffre total de personnes effectivement licenciées en 2013 dans le cadre de la gestion active des restructurations (et donc inscrites à la CPE indépendamment de la date de démarrage de celle-ci) est de 646 (dont 276 bruxellois). Il était en 2011 de 941 (dont 355 bruxellois) et en 2012 de 596 (dont 190 bruxellois). Il est donc reparti légèrement à la hausse après une baisse significative en 2012.

Les différences entre le nombre de personnes concernées au moment de la notification du projet de licenciement collectif en 2013 et le nombre de personnes effectivement licenciées en 2013 proviennent également du fait que les licenciements sont souvent étalés sur plusieurs années civiles.

On peut également noter que certains licenciements collectifs ne donnent pas lieu à l'application de la réglementation relative à la gestion active des restructurations. Dans ces dossiers, il est impossible de connaître de manière exacte le nombre de personnes effectivement licenciées.

- En 2013, nous répertorions **9 secteurs d'activités concernés par les annonces de licenciements en Région bruxelloise** :

Secteur privé marchand	Nombre d'entreprises
Industrie pharmaceutique	3
Métallurgie	1
Industrie alimentaire	2
Activités de sièges sociaux	2
Commerce de détail	3
Télécommunication	1
Publicité et études de marché	2
Activités sportives, récréatives et de loisir	3
Activités liées à l'emploi	2
Hébergement et Restauration	3
Total	22

Qualitative

Critères d'ordre juridique

Adéquation du cadre par rapport à l'objectif poursuivi

Malgré les modifications légales intervenues suite au Plan de Relance économique et le souhait du Politique de voir s'étendre le dispositif des cellules pour l'emploi à l'ensemble des entreprises en restructuration, il reste encore des entreprises qui n'y sont pas obligées.

En effet, pour les entreprises dont l'unité technique d'exploitation compte en moyenne plus de 100 travailleurs, l'AR du 09/03/2006 indique qu'il faut que le nombre de licenciements représente au moins 10 % du nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise pour que les règles relatives à la gestion active des restructurations, notamment la mise en place d'une CPE, soient d'application.

Ex : une entreprise de 800 travailleurs doit licencier au moins 80 travailleurs pour qu'il y ait licenciement collectif au sens de l'AR du 09/03/2006 tel que modifié suite à la Loi de Relance économique. Si elle en licencie 70, il ne s'agit plus d'un licenciement collectif au sens de ce même AR mais bien d'un licenciement collectif au sens de l'AR du 24/05/1976. Elle n'est donc pas tenue de mettre en place une CPE.

Adéquation du cadre législatif par rapport à la mise en œuvre concrète de la mesure

Le chevauchement des législations en matière de licenciements collectifs et de restructurations engendre des questions multiples d'interprétation réglementaire.

De manière paradoxale, en cas de non-respect des obligations qui incombent à l'employeur, les conséquences en sont répercutées soit sur le travailleur, soit sur le Service Public Régional de l'Emploi.

La loi de Relance a introduit un article 38/1 dans la Loi du 23/12/2005 relative au Pacte de Solidarité entre les Générations. Cet article 38/1 instaure une surveillance quant au respect de cette réglementation par des fonctionnaires désignés par le Roi « sans préjudice des attributions des officiers de police judiciaire, Ces fonctionnaires exercent cette surveillance conformément aux dispositions de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail », fonctionnaires qui sont notamment compétents en matière de réglementation et relations du travail.

Actiris, en sa qualité de directeur de Cellule :

Doit veiller à la mise en œuvre concrète des mesures d'accompagnement contenues dans le plan de restructuration (article 6 dudit AR du 09/03/2006) et, pour ce faire, recevoir de la part de l'employeur, immédiatement ou dès la constitution de la cellule pour l'emploi, la preuve de son invitation à un entretien avec le travailleur ainsi que la décision de ce dernier à participer ou pas à la cellule pour l'emploi. L'employeur en restructuration est également tenu d'informer immédiatement le directeur de la cellule pour l'emploi de la rupture du contrat de travail du travailleur licencié dans le cadre de la restructuration. (art.10, §5 de AR 09/03/2006).

Si l'employeur ne fournit pas les informations prévues, Actiris se trouve dans l'incapacité de remplir son rôle : celui d'inscrire le travailleur dans la Cellule le jour qui suit celui où le contrat de travail de ce travailleur a été effectivement rompu sauf refus du travailleur d'être inscrit. Le législateur a dès lors prévu une procédure de « rattrapage » permettant au directeur de la CPE de lui fournir les informations requises et, le cas échéant, de l'inscrire à la CPE s'il le souhaite (article 10, §6 de AR 09/03/2006). Cela a des conséquences pour les travailleurs licenciés :

1. Le travailleur licencié ne reçoit pas sa carte de réduction restructurations de la part de l'ONEm et ne peut donc pas, de même que son nouvel employeur, bénéficier des avantages ONSS qui y sont liés en cas de reprise de travail.
2. Si une offre d'outplacement n'est pas faite au travailleur licencié âgé d'au moins 45 ans et que ce dernier ne met pas en demeure son employeur de lui faire cette offre, il peut être sanctionné par l'ONEm en cas de demande future d'allocations de chômage.

Procédures et contexte de mise en œuvre

Adéquation de la procédure administrative, suivi des procédures : les différentes mesures destinées à renforcer le dispositif d'accompagnement des entreprises en restructuration a nécessité l'adaptation des procédures et outils du Service d'accompagnement ainsi que la mise à jour des procédures en

collaboration avec les autres directions d'Actiris, notamment afin de favoriser l'inscription simultanée en tant que chercheur d'emploi du travailleur licencié et inscrit à la cellule pour l'emploi.

Synergies

En application du protocole d'accord sur la mobilité interrégionale des chercheurs d'emploi, Actiris a participé en 2013 à diverses CPE gérées par la Flandre et/ou la Wallonie en raison de la présence de travailleurs licenciés bruxellois dans le public touché. De plus, Actiris a présidé le groupe Synerjob – art. 6 dédié aux licenciements collectifs en 2012 ainsi qu'une partie de 2013. Cette présidence a ensuite été exercée en 2013 par le FOREm.

Evolution globale de la mesure

Si de nombreux aspects de la gestion des licenciements collectifs et des restructurations ont évolué positivement depuis la Loi de Relance économique, il n'en reste pas moins deux problèmes importants du point de vue d'Actiris :

- le chevauchement des législations, qui prête le flanc à des interprétations multiples, ce qui pose des problèmes pratiques de gestion qui ont des conséquences dans le suivi des dossiers ;
- aucune possibilité de recours ou de sanction légale n'existe en ce qui concerne l'employeur qui contreviendrait à la législation si ce n'est une amende administrative redevable à l'ONEm (voir Loi du 05/09/2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs) au cas où il n'aurait pas respecté ses obligations en matière de procédure de reclassement professionnel des travailleurs licenciés hors du cadre d'une restructuration (CCT 82/82bis).

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2011-2014

LD 7, LD 10.

05 CONVENTION DE PREMIER EMPLOI DANS LES PROJETS GLOBAUX FEDERAUX DE SOCIETE

Cadre juridique

Accord de coopération du 25 octobre 2000 (M.B. du 18/12/2001) entre l'Etat et la Région de Bruxelles-Capitale concernant la convention de premier emploi (C.P.E.).

Accord de coopération du 17 avril 2001 (M.B. du 17/05/2001) entre l'Etat fédéral et la Commission communautaire commune de la Région de Bruxelles-Capitale concernant les conventions de premier emploi pour les médiateurs interculturels des CPAS dans le cadre du "Programme printemps" du Gouvernement fédéral.

Objectifs

Cette mesure vise à faciliter la transition professionnelle des jeunes chercheurs d'emploi de moins de 26 ans et à prévenir le risque d'enlèvement dans le chômage des jeunes peu qualifiés.

Principes généraux

Sur la base des Accords de coopération précités, les employeurs concernés par un projet global fédéral {certains organismes d'intérêt public et CPAS (12) et certaines asbl (15)} ont l'obligation d'occuper les jeunes sur base des critères repris dans les conventions établies dans le cadre de cette mesure et des besoins de société. L'Etat fédéral finance 90 conventions de premier emploi.

Les jeunes sont engagés dans les fonctions suivantes : agents de sensibilisation à l'environnement et à la propreté publique, stewards urbains dans les noyaux commerciaux, agents de sensibilisation à la cohésion sociale dans les logements sociaux, gardiens d'espaces publics et médiateurs interculturels.

Actiris est chargé de payer aux employeurs le salaire brut et les cotisations sociales patronales, le pécule de vacances, la prime de fin d'année, les frais de transport et la quote-part de l'employeur dans les chèques-repas, la prime de productivité et la prime entrepreneuriale, et ce, pendant la durée de la convention. Ensuite, Actiris demande le remboursement de ces montants au S.P.F. Emploi, Travail et Concertation sociale.

Encadrement administratif

La gestion administrative et financière (paiements, offres d'emploi, information, décomptes, créances, etc.) de cette mesure est assurée par le service Subventions d'Actiris.

Budget

Budget prévu pour l'année en cours

2.380.000,00 €

Dépenses au 31 décembre 2013 :

2.379.013,87 €

Évaluation

Quantitative

Au 31/12/2013, 60 jeunes étaient occupés dans le cadre de la mesure CPE-PGF dont 52% des travailleurs sont des femmes. Les postes sont occupés à concurrence de 43% par des jeunes infra qualifiés.

Comme l'indique le tableau ci-dessous, le contrat de travail « employé » est le plus représenté (92%) parmi l'ensemble des contrats.

BENEFICIAIRES SELON LE SEXE ET LA CLASSE D'ÂGE, LE STATUT PROFESSIONNEL, LE NIVEAU D'ÉTUDES AU 31 DECEMBRE 2013

	Hommes	Femmes	Total
Classe d'âge			
< 26 ans	29	31	60
Statut professionnel			
Ouvrier	5	-	5
Employé	24	31	55
Niveau d'études			
Max CEB (Certificat d'étude de base)	5	-	5
CESI	13	8	21
CESS	11	12	23
Etudes supérieur (graduat)	-	11	11
Total	29	31	60

REPARTITION DES BENEFICIAIRES SELON LE SEXE ET LE TYPE D'ENTREPRISE AU 31 DECEMBRE 2013

	Hommes	Femmes	Total
Type d'entreprise			
O.I.P.	11	-	11
A.S.B.L.	18	12	30
C.P.A.S.	-	19	19
Total	29	31	60

Qualitative

D'un point de vue global, il y a lieu de constater que les jeunes engagés sont occupés jusqu'au dernier jour du trimestre au cours duquel ils atteignent 26 ans. De plus, certains employeurs souhaitent garder les jeunes à leur service à l'issue de la CPE, parfois sous C.D.I.

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2011-2014

LD 7.

06 CONVENTION DE PREMIER EMPLOI "EXPERIENCE D'EMPLOI FORMATRICE" AU SEIN DES ORGANISMES D'INTERET 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 ainsi qu'un deuxième accord du 29/03/2007 qui augmente et rajoute de nouveaux postes pour d'autres organismes d'intérêt public.

Objectifs

Cette mesure pilote vise à faciliter la transition professionnelle de 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 230 postes de convention 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 de l'Emploi, 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 chez Actiris et inoccupés professionnellement ;
- ils entrent dans les conditions de la convention de premier emploi (c'est-à-dire âgés de moins de 26 ans) ;
- ils possèdent au plus un diplôme du niveau d'études secondaires supérieures ;
- 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 ;

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, la Direction Employeurs d'Actiris, 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 présélection 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 et financier

Le service Subventions d'Actiris est chargé de payer aux OIP le salaire brut et les cotisations sociales patronales, et ce, pendant la durée de la convention.

Budget prévu

Budget prévu pour l'année en cours :

4.250.000,00 €

Dépenses au 31 décembre 2013 :

4.248.260,17 €

Évaluation

Quantitative

On compte 164 jeunes travailleurs occupés sous conventions de premier emploi au 31/12/2013.

BENEFICIAIRES SELON LA CLASSE D'ÂGE, LA NATIONALITE, LE NIVEAU D'ÉTUDES, LE STATUT PROFESSIONNEL ET LE SEXE AU 31/12/2013

Classe d'âge	Hommes	Femmes	Total
Moins de 26 ans	149	15	164
Niveau d'études			
Max CEB (Certificat d'étude de base)	57	4	61
CESI	55	4	59
CESS	37	7	44
Statut professionnel			
Ouvrier	122	7	129
Employé	27	8	35
Total	149	15	164

Il est à signaler que 91 % des travailleurs sont des hommes. La majorité des travailleurs (129) travaillent sous le statut ouvrier. Par ailleurs, 73,17% des jeunes bénéficiant de cette mesure sont infra-qualifiés. Au total, au cours de l'année 2013, 308 jeunes ont bénéficié d'un contrat CPE-OIP.

Actiris s'est vu octroyer au courant de l'année 2013, 10 postes supplémentaires. Le nombre total des postes passe de 220 à 230.

Qualitative

Le régime des CPE dans les OIP offre l'occasion à des jeunes peu qualifiés qui viennent de quitter l'école, d'apprendre un métier ou d'acquérir des aptitudes qui les aideront à trouver du travail. Ainsi la Région et les OIP se voient chargés de combler les lacunes de l'enseignement que ces jeunes viennent de quitter.

Le coût de cette mise à l'emploi est très important. Actiris verse aux employeurs une prime calculée sur base des barèmes utilisés et proportionnellement à la durée du contrat et au régime de travail. Cette prime ne couvre cependant pas le coût salarial entier.

De plus, les OIP supportent les frais des formations professionnelles et générales (par exemple cours de langues), pour lesquels ils doivent souvent faire appel à des opérateurs extérieurs. Pour l'encadrement des jeunes, les OIP doivent mobiliser du personnel interne dont les tâches productives doivent être reprises, au moins en partie, par d'autres travailleurs.

En acceptant l'assimilation de travail encadré à une formation professionnelle, le ministre aide les OIP à atteindre les objectifs en matière de formation sans avoir recours uniquement à des formations de type scolaire. La valeur formative de cette occupation dépendra ainsi des qualités pédagogiques et du dévouement du personnel d'encadrement.

Les OIP offrent actuellement aux jeunes chercheurs d'emploi les métiers économiquement porteurs suivants : jardinier, ouvrier forestier, éboueur, balayeur de rue, chauffeur de bus et de tram, employé administratif (niveau C), collaborateur technique ou d'entretien, employé d'accueil, steward, etc.

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 : 55 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.

Le programme se déroulant sans difficultés et les réactions étant positives, le Gouvernement a élargi la mesure en y ajoutant 100 postes supplémentaires. Ont proposé 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.

Un nouveau dispositif Contrat de projet professionnel (CPP) a été mis en place depuis le 30 juin 2010. En effet, Actiris ne propose plus aux jeunes CE la signature d'un CPP mais bien la Construction d'un projet professionnel. Cet accompagnement est obligatoire pour tous les jeunes. Dans sa première phase, il a concerné les jeunes de moins de 25 ans qui s'inscrivent pour la première fois après leurs études auprès d'Actiris.

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2011-2014

LD 7.

07 DISPOSITIF DE CONSTRUCTION DU 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'Etat fédéral, les Régions et les Communautés relatif à l'accompagnement et au suivi actif des chômeurs.

Objectifs

Fournir à tous les chercheurs d'emploi (CE) indemnisés et indemnisables de 18 à 49 ans inscrits auprès d'Actiris et domiciliés en Région bruxelloise un accompagnement individualisé en vue de les mener vers l'emploi en augmentant leur capacité d'insertion professionnelle et leur autonomie dans les démarches et les actions à mener pour atteindre leur objectif professionnel.

Principes généraux

Convaincu de l'importance d'un coaching individualisé et précoce des chercheurs d'emploi, Actiris a rendu l'accompagnement systématique pour son public cible, à savoir tous les chercheurs d'emploi bruxellois indemnisés ou indemnisables de 18 à 49 ans, dès l'inscription auprès de l'office de l'emploi. La systématisation de cet accompagnement s'est faite en deux étapes : à partir du 30 juin 2010 pour les jeunes chercheurs d'emploi inscrits après études ; à partir du 1er juin 2011 pour les autres chercheurs d'emploi âgés de 18 à 49 ans. Le CPP, anciennement Contrat de Projet Professionnel, est ainsi devenu le dispositif de Construction du Projet Professionnel.

Depuis le démarrage de l'accompagnement à travers le CPP en 2004, Actiris a fait le choix d'une approche préventive. Le nouveau dispositif poursuit cette stratégie en ciblant les chercheurs d'emploi indemnisés et indemnisables de moins de 50 ans nouvellement inscrits ou réinscrits après une période de minimum 6 mois de désinscription. De plus, tout chercheur d'emploi, pour autant qu'il soit inscrit auprès d'Actiris et domicilié en région bruxelloise, peut bénéficier à tout moment d'un entretien dans le cadre du dispositif de CPP.

Cette approche préventive s'inscrit à la fois dans les lignes de force de la Stratégie Européenne pour l'Emploi (SEE) 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 avant leur douzième mois d'inoccupation.

Par ailleurs, la Direction Chercheurs d'Emploi informe, avant le début de leur accompagnement, les chercheurs d'emploi en stage d'insertion professionnelle sur l'activation du comportement de recherche d'emploi, les droits et devoirs du chercheur d'emploi, l'accompagnement et l'offre de service proposé par Actiris.

L'accompagnement des chercheurs d'emploi à travers le dispositif CPP est un dispositif qui a été décentralisé dans les antennes d'Actiris mises en place dans les communes depuis fin 2006.

L'accompagnement prévu dans le dispositif CPP comporte différentes étapes :

- Toute personne s'inscrivant (ou se réinscrivant après minimum 6 mois de désinscription) dans une antenne d'Actiris est reçue le jour-même en entretien de clarification par un conseiller emploi (hormis les CE en formation ou aux études). Lors de cette rencontre, celui-ci informe le CE sur les réalités du marché du travail, sur les démarches à entreprendre pour entamer une recherche d'emploi ainsi que sur le cadre dans lequel se situe son inscription comme chercheur d'emploi et sur les droits et devoirs qui y sont liés. Pour les personnes concernées par le dispositif d'accompagnement, celui-ci est présenté lors de cet entretien. Différents outils (fardes d'information, questionnaire...) ont été élaborés pour mettre directement le CE dans

une dynamique active de définition de son projet, d'identification de ses compétences et points faibles et de mise en œuvre de sa recherche d'emploi.

- La deuxième étape de l'accompagnement est un entretien de diagnostic entre le chercheur d'emploi et un conseiller emploi. Sur la base du profil et de la situation du CE, de son projet professionnel, de ses atouts et besoins en rapport avec le marché de l'emploi, le conseiller élabore avec lui un plan d'action vers l'emploi et devient son conseiller référent pour toute la période de sa mise en œuvre et ce jusqu'à l'emploi. Depuis juin 2010 et jusque début 2013, les jeunes de moins de 25 ans, inscrits pour la première fois après leurs études, étaient systématiquement convoqués pour cet entretien, selon leur niveau de qualification, une semaine à 3 mois après leur première démarche d'inscription/clarification. Depuis début 2013, et en raison de la nouvelle réglementation ONEm et de son impact sur l'activation des jeunes en stage d'insertion professionnelle, Actiris a élargi cet accompagnement intensif et systématique au moins de 30 ans inscrits pour la première fois après leurs études. Ils sont dorénavant tous convoqués pour un entretien de diagnostic 28 jours après leur première démarche d'inscription/clarification quel que soit leur niveau de qualification. Par ailleurs, la création de la mesure Stage de Transition en Entreprise (STE) a eu pour effet l'adaptation de l'outil informatique des conseillers emploi afin de faciliter d'une part l'identification des CE rentrant dans les conditions de cette mesure et d'autre part faciliter l'adressage de ces jeunes vers le service SYG s'occupant notamment du matching entre les CE et les offres STE. Les chômeurs âgés de moins de 50 ans sont convoqués 3 à 6 mois après leur entretien de clarification. Ils élaborent avec un conseiller emploi un plan d'action dont le suivi est systématique pour tous depuis le 1er juin 2011 pendant la première année d'inscription.

Le plan d'action reste l'axe structurant des démarches à entreprendre et comprend au minimum une des cinq orientations suivantes :

1. effectuer une recherche d'emploi de façon autonome en recherchant les offres d'emploi disponibles, en posant sa candidature, en se présentant auprès des employeurs potentiels ;
 2. effectuer une recherche d'emploi accompagnée à travers les différentes actions proposées par Actiris et ses partenaires ;
 3. suivre une formation (préformation, formation qualifiante, formation professionnelle individuelle, formation de perfectionnement) en faisant les démarches nécessaires pour y accéder et la mener à son terme ;
 4. suivre un module de détermination d'un projet professionnel. Ce type de module est organisé le plus souvent par les organismes d'insertion socioprofessionnelle ayant signé une convention de partenariat avec Actiris ;
 5. suivre un accompagnement/une guidance spécifique auprès du service de consultation sociale d'Actiris ou d'un partenaire conventionné, 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 d'ordre mental, physique ou psychiatrique qui entravent ou empêchent leur insertion professionnelle).
- Pour le public cible, une fois que le plan d'action vers l'emploi est déterminé avec le conseiller référent, les entretiens de suivi sont planifiés selon l'orientation du plan d'action et selon les démarches à entreprendre. L'accompagnement du chercheur d'emploi vise à l'orienter vers les opérateurs compétents, à lui apporter un soutien dans la réalisation de son plan d'action et à adapter celui-ci en fonction de l'évolution de sa situation sur le marché de l'emploi. Les jeunes inscrits après études et en recherche d'emploi sont convoqués mensuellement d'abord, puis tous les deux mois. Les CE dont les plans d'action comportent des actions de détermination ou de formation ainsi que tous les autres chercheurs d'emploi appartenant au public cible sont également systématiquement revus, dans des délais de 2 à 6 mois en fonction des démarches à effectuer.
 - Au terme de ce suivi systématique, un entretien de bilan avec le conseiller référent est prévu après 12 mois si le CE n'est pas à l'emploi. Il permet de faire le point sur les démarches réalisées ainsi que sur leurs résultats et d'envisager la suite du parcours vers l'emploi. Le suivi

par le conseiller référent reste ensuite possible jusqu'à la mise à l'emploi mais n'est plus systématique.

Depuis 2009, tous les chercheurs d'emploi relevant du public cible élaborent, avec un conseiller emploi référent, un plan d'action vers l'emploi qu'ils s'engagent à mettre en œuvre. Depuis le 1er juin 2011, le suivi de ce plan d'action est systématique pour les chercheurs d'emploi indemnisés ou indemnisables de 18 à 49 ans inscrits ou réinscrits après 6 mois de désinscription. La généralisation du plan d'action, informatisé, en a fait l'axe structurant des démarches de tout CE inscrit mais aussi des actions des services et partenaires dans le sens du projet de la personne. En effet, le plan d'action est évolutif et le parcours de chaque chercheur d'emploi, à travers les différentes étapes de la réalisation de son plan d'action vers l'emploi, ne se clôture que par une sortie du chômage pour une durée de minimum 6 mois.

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 nouveau dispositif CPP a nécessité une révision profonde des méthodes de travail des conseillers au sein des antennes ainsi que des outils mis à leur disposition, dont la formation continue. L'évolution de la relation entre le chercheur d'emploi et le Service Public d'Emploi (SPE), prise dans sa globalité, a en effet un impact important sur la nature du métier de base de conseiller. Des aménagements complémentaires des méthodologies et procédures relatives à l'accompagnement des chercheurs d'emploi par Actiris sont encore en cours.

Encadrement administratif

Actiris

Budget

Budget ordinaire d'Actiris

Évaluation

Quantitative

Durant l'année 2013, 26.461 chercheurs d'emploi ont conclu un plan d'action. Parmi ces derniers, 51,3 % sont des hommes et 48,7 % des femmes (la tendance observée en 2012 se poursuit).

CHERCHEURS D'EMPLOI AYANT ETABLI UN PLAN D'ACTION EN 2013 SELON LE SEXE, LE NIVEAU D'ÉTUDES, LA CLASSE D'ÂGE, LA NATIONALITE ET LA DURÉE D'INOCCUPATION

Niveau d'études	Homme	Femme	Total	
	Nombre	Nombre	Nombre	%
1er degré	1.697	996	2.693	10,2
2e degré	2.128	1.652	3.780	14,3
3e degré	3.292	3.295	6.587	24,9
Enseignement supérieur	2.203	3.260	5.463	20,6
Apprentissage	214	145	359	1,4
Autres études	3.545	4.034	7.579	28,6
Classe d'âge				
< 25 ans	4.547	4.458	9.005	34,0
25 – 29 ans	2.924	3.250	6.174	23,3
30 – 39 ans	3.287	3.068	6.355	24,0
≥ 40 ans	2.810	2.117	4.927	18,6
Groupe de nationalités				
Belge	9.285	9.045	18.330	69,3
UE	1.759	1.971	3.730	14,1
NUE (y compris réfugiés ONU et apatrides)	2.524	1.877	4.401	16,6

Durée d'inoccupation				
< 6 mois	6.735	6.807	13.542	51,2
6 à 12 mois	3.440	2.883	6.323	23,9
12 à 24 mois	1.584	1.461	3.045	11,5
≥ 24 mois	1.709	1.742	3.551	13,4
Total	13.568	12.893	26.461	100,0

Les actions prévues par le plan d'action sont réalisées par différents services d'Actiris dont principalement le Service de Guidance recherche active d'emploi (SGRAE), mais aussi par le réseau de recherche active d'emploi et/ou par des partenaires en insertion socioprofessionnelle d'Actiris.

Un même chercheur d'emploi peut convenir de plusieurs orientations (« objets ») lorsqu'il établit un plan d'action. Ainsi, après une détermination de projet, il peut suivre une formation, avant de passer à une recherche d'emploi accompagnée puis autonome.

REPARTITION DES PLANS D'ACTION ETABLIS EN 2013 SELON LEUR OBJET

	PLANS D'ACTION	%
Nombre de DEI distincts	26.461	Au nbr de DE ayant établi un plan d'action
Recherche d'emploi autonome	21.680	81,9
Recherche d'emploi déléguée	655	2,5
Recherche d'emploi accompagnée	8.352	31,6
Formation	5.205	19,7
Détermination PP	1.319	3,5
Total²	37.217	

Après avoir connu une très forte augmentation entre 2010 et 2011, le nombre de plans d'action a diminué entre 2011 et 2012 (passant de 50.905 à 39.501). L'année 2013 a vu cette diminution s'accroître légèrement. Le nombre de plan d'action reste tout de même supérieur à celui de 2010 (27.410) soit avant la généralisation de l'accompagnement obligatoire.

L'analyse du nombre de CE distincts accompagnés dans le cadre de la CPP permet de mettre en perspectives les chiffres ci-dessus. En effet, si le nombre de nouveaux plans d'actions a chuté, le nombre de CE distincts accompagnés au cours de l'année 2013 a légèrement augmenté entre 2011 et 2012 (43.971 en 2012 contre 42.229 en 2011, en 2010, le chiffre était de 23.097 CE distincts accompagnés au cours de l'année).

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.

Qualitative

L'objectif initial de la mesure est d'offrir à tous les CE 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 CE nouvellement inscrits ou réinscrits sont reçus en entretien par 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 dispositif 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. Ce travail est poursuivi, dans un délai d'une semaine à 6 mois, selon les besoins estimés du CE, avec une priorité mise sur les jeunes s'inscrivant pour la première fois, à travers un entretien de diagnostic préparé et débouchant sur un plan d'action concret et structuré dans le temps. Le suivi systématique par un

² Les totaux sont plus élevés que les nombres de DEI dans la mesure où la même personne peut entreprendre plusieurs actions différentes.

conseiller référent, selon un rythme et une intensité adaptés au public et aux actions à entreprendre, renforce progressivement l'effet d'incitation à l'action et l'efficacité des actions mises en œuvre.

Suite à la mise en œuvre de l'accompagnement systématique et à la révision des procédures internes d'objectivation de l'enregistrement des réponses des CE aux propositions d'Actiris, l'évolution du dispositif se caractérise désormais, entre autres, par l'adaptation de la procédure d'accompagnement à l'application du principe de délégation pour les publics nécessitant une aide spécifique en raison de problèmes physiques ou psychologiques par exemple (dont le suivi est assuré de l'accueil à l'emploi par la consultation sociale et les partenaires conventionnés pour ce faire) ainsi que par une première prise en compte du processus de régionalisation de l'emploi amorcée le 31 décembre 2011.

L'accompagnement est également proposé aux chômeurs de longue durée concernés par l'activation et le suivi de l'ONEM.

En 2012, le processus de décentralisation était stabilisé autour d'une offre de service de première ligne aux chercheurs d'emploi dans 18 antennes. Les séances d'information à destination des personnes nouvellement sans emploi sont généralisées au public de toutes les antennes. Le contenu de l'information délivrée est ainsi harmonisé et l'entretien peut être directement centré sur la situation individuelle de la personne.

La réforme du dispositif CPP a été décidée en mai 2009 et a démarré avec l'instauration du plan d'action pour tous. Elle s'est poursuivie en 2010 avec la clarification des dossiers des CE de leur inscription, afin de les mettre en relation directe avec les conseillers en recrutement; une segmentation différente des publics permettant une gestion des priorités dans les convocations ; un suivi adapté au parcours réel du CE. La seconde phase de cette réforme a impliqué des modifications méthodologiques et techniques importantes puisque, au 30 juin 2010, le Contrat de Projet Professionnel a été remplacé par un dispositif systématique et obligatoire pour les chercheurs d'emploi du public cible (les jeunes au sortir des études dans un premier temps).

Depuis 2013, les chercheurs d'emploi convoqués par un conseiller emploi d'Actiris reçoivent, deux jours avant leur rendez-vous, un rappel via sms et/ou mail. Ce dispositif a été créé afin d'augmenter le taux de réponse aux convocations et permet également de diminuer les coûts liés à l'envoi des recommandés.

Le suivi des chômeurs de longue durée effectué par l'ONEM interfère toujours dans la méthodologie de l'accompagnement définie par Actiris. En effet, les actions prescrites par les facilitateurs ne correspondent pas toujours au plan d'action défini entre le chercheur d'emploi et son conseiller référent. Les rencontres régulières entre les représentants des deux organismes, l'amélioration des transferts de données ainsi que la réforme du dispositif CPP, devenu systématique, tendent à diminuer ces divergences.

La formation des agents s'est poursuivie dans le but de professionnaliser l'accompagnement et les attitudes coach des conseillers. Par ailleurs, en raison de la mise en place des antennes décentralisées, la fonction du conseiller a évolué afin d'assurer la fonction d'information de première ligne et la délivrance d'offres d'emploi. Le programme de formation des conseillers a continué d'être évalué et adapté. Dans le cadre de l'harmonisation des pratiques, le service formation et la coordination des antennes décentralisées se chargent de la définition et du suivi des méthodes et procédures de travail des conseillers. D'une part, l'équipe de renfort et d'appui assure un helpdesk et des formations continuées pour les aspects techniques de la fonction. D'autre part, des formations continuées délivrées par des organismes externes assurent l'ancrage des attitudes coach dans la pratique des conseillers. Ceci permet de continuer de développer des actions coordonnées visant à maintenir le professionnalisme des conseillers.

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 poursuivis en 2013. Dans certaines communes, l'antenne d'Actiris s'intègre dans une Maison de l'Emploi, dont les partenaires et l'organisation correspondent à des réalités locales spécifiques.

Actiris est activement impliqué dans plusieurs chantiers mis en place et pilotés par le Comité de développement stratégique qui réunit Actiris et Bruxelles Formation d'une part et Actiris et le VDAB d'autre part : accès aux formations, screenings et validation des compétences, échanges d'information via le RPE, suivi des stagiaires vers l'emploi en fin de formation...

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

L'octroi de cartes de transport STIB ainsi que le développement de l'offre de chèques langue et TIC constituent un support certain des démarches de recherche d'emploi dans le cadre du dispositif. Pour les jeunes inscrits après études, la Direction Employeurs collabore à l'objectif de mise à l'emploi via l'envoi d'offres d'emploi par mail ou SMS. Par ailleurs, la Direction Employeurs a considérablement augmenté le nombre d'offre géré et/ou diffusé par Actiris.

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2011-2014

LD 7 et LD 8.

08 SERVICE ESPACE RESSOURCES EMPLOI

Cadre juridique

Service d'Actiris - Service Espace Ressources Emploi: ERE Anspach

Objectifs

Le Service Espace Ressources Emploi (ERE) propose au chercheur d'emploi (CE) autonome dans sa recherche de travail, 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

Le Service Espace Ressources Emploi

En partant du constat que les CE autonomes se trouvaient démunis quant aux services offerts par Actiris en termes d'infrastructure adaptée à leurs besoins, le 1^{er} service Espace Ressources Emploi a ouvert ses portes en octobre 2005 à Molenbeek. 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 avril 2010, ce service a déménagé pour devenir l'ERE Anspach.

En décembre 2006, un 2^e Espace Ressources Emploi a été inauguré Rue Royale, dans les bâtiments de Carrefour-Formation. Les 2 espaces ont fonctionné en étroite collaboration et leur fonctionnement a été similaire jusqu'à la fermeture de l'ERE Royale fin octobre 2011.

Dans le cadre du dispositif de Construction de Projet Professionnel, l'ERE s'est positionné comme prestataire d'actions pour les chercheurs d'emploi souhaitant réaliser une recherche d'emploi autonome et ayant accès à l'espace autonome.

Description des services offerts au sein de L'Espace Ressources Emploi :

Le service se compose de 2 zones essentielles :

L'Espace Autonome :

Après un 1^{er} entretien individuel avec un coach, cet espace est accessible au CE 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.

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 recherche active d'emploi.

Les entretiens :

- LE 1^{ER} ENTRETIEN PREALABLE A L'ACCES A L'ESPACE AUTONOME :

Réalisé par un coach, cet entretien a pour objectif d'analyser la demande du CE et de vérifier que celui-ci rentre dans les conditions d'accès à l'espace autonome. Il s'agit de :

- analyser la demande du CE ;

- vérifier qu'il y a eu une clarification du dossier IBIS, sinon clarifier le dossier ;
- clarifier, si nécessaire, un objectif professionnel présent mais mal formulé ;
- réaliser un bilan professionnel ;
- vérifier que le chercheur d'emploi réponde aux critères d'accès à l'espace autonome.
 - Si le CE répond aux critères d'accès
 - informer et faire signer le règlement d'ordre intérieur ;
 - présenter les services de l'ERE ;
 - effectuer la visite et présenter les outils mis à disposition au sein de l'Espace autonome ;
 - informer le chercheur d'emploi sur la programmation des entretiens de débriefing et leurs objectifs ;
 - vérifier les démarches individuelles déjà entreprises par le CE pour concrétiser son objectif professionnel : présentation spontanée chez les employeurs ; candidatures spontanées ; inscription en intérim ; recherche d'offres correspondant à son profil dans les médias (journaux, internet,...) ; inscriptions aux concours, examens pour lesquels il peut entrer en ligne de compte (Selor, UE, institutions diverses,...) ; présentation spontanée aux offres d'Actiris et sélection des offres d'emploi en fonction de son profil (sélection effectuée par le chercheur d'emploi) ; visites d'entreprises ; prise d'informations et/ou inscription en formation complémentaire (langues, informatique, techniques spécifiques, ...) ; prise d'information sur les produits d'Actiris (chèque langue, TIC, CPP, Mon ACTIRIS...), ... ;
 - diagnostiquer, si possible, si le CV et la lettre de motivation du CE sont correctement rédigés ;
 - fixer de commun accord avec le CE un objectif SMART à atteindre qui sera vérifié lors du premier entretien de débriefing, maximum 10 séances plus tard. Cet objectif est fixé en termes de programme d'actions et sous forme d'un contrat de confiance moral ;
 - fixer, au besoin, un rendez-vous pour le chercheur d'emploi avec un conseiller RAE pour une analyse de la demande en vue d'améliorer ses outils de recherche d'emploi (CV, lettre, téléphone, ciblage,...) ;
 - synthétiser ce qu'il faut encore réaliser pour faciliter la recherche d'emploi du CE.
 - Si le CE ne répond pas aux critères d'accès
 - orienter le CE vers d'autres services d'Actiris et/ou vers des partenaires extérieurs ;
 - informer le conseiller référent du CE des raisons du refus d'accès, soit via mail soit via téléphone.
 - Le débriefing

En vue d'assurer la continuité et la cohérence du suivi, les entretiens de débriefing sont réalisés par le coach qui a reçu le chercheur d'emploi en premier entretien.

Ces entretiens de suivi se déroulent :

- au terme des 10 premières séances du CE à l'espace autonome (premier débriefing) ;
- à un moment défini par le coach et le CE lors du précédent débriefing ;
- à la demande du CE ou du coach.

Ces entretiens ont pour objectif d'assurer un coaching personnalisé du CE dans la mise en œuvre de son programme d'actions.

Pour ce faire, le coach :

- vérifie l'utilité et l'adéquation des services de l'ERE par rapport aux besoins du CE pour aboutir dans sa recherche ;
- vérifie l'adéquation du comportement du CE avec le fonctionnement de l'Espace autonome - respect des règles de base et du fonctionnement interne ;
- vérifie les démarches individuelles entreprises ou non par le CE dans le cadre de son programme d'actions précédemment convenu (lors du premier entretien ou du débriefing précédent) ;

- met en place en accord avec l'intéressé un réajustement concerté du programme d'actions ;
- vérifie l'acquisition des outils RAE par le chercheur d'emploi et fixe, au besoin, un rendez-vous pour ce dernier avec un conseiller RAE en vue de poursuivre le développement de ses outils de recherche d'emploi (CV, lettre, téléphone, ciblage,...) ;
- reconduit l'accès à l'espace autonome jusqu'au prochain débriefing ou si nécessaire, met la reconduction de l'accès en suspens le temps que le CE réalise les actions qui lui auront été proposées au cours de cet entretien ;
- fixe ou précise, en commun accord avec le CE, de nouveaux objectifs SMART à atteindre pour le prochain débriefing. Ce ou ces objectifs sont toujours fixés en termes de programme d'actions et sous forme d'un contrat de confiance moral ;
- synthétise ce qu'il faut encore réaliser pour faciliter la recherche d'emploi ;
- oriente au besoin le CE vers d'autres services d'Actiris ou vers des partenaires extérieurs ;
- donne au CE les informations nécessaires relatives au marché de l'emploi en ce qui concerne son objectif professionnel.

- Les entretiens des conseillers en recherche active d'emploi :

Ces entretiens sont basés sur la méthodologie RAE. Ils ne sont accessibles qu'aux CE 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 conseiller RAE apporte, au cours d'un entretien individuel, l'aide nécessaire à la réalisation des outils de recherche d'emploi.

Le Module « Analyse de la demande Recherche d'Emploi Accompagnée »

Cette étape consiste à accueillir le CE pour lui présenter les différentes actions réalisables dans le service. Lors de ce court entretien, le conseiller en RAE veille à identifier les difficultés exprimées par le CE, à clarifier et structurer la demande et les attentes du candidat, 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 CE, de définir ses intérêts professionnels et ses motivations spécifiques au travail. Il permet d'identifier les ressources mobilisables ou non du CE et d'analyser leur transférabilité.

Il aide le participant 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 ses motivations et intérêts professionnels. 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 CE 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 conseiller en RAE 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 « Utilisation du 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 CE de cerner les objectifs d'un entretien d'embauche mais aussi de se préparer à l'entretien « face à face ». Le conseiller en RAE expose les objectifs d'un entretien d'embauche ainsi que les différents types d'entretiens auxquels le candidat pourrait être confronté. Une liste des questions les plus posées lors des entretiens de sélection lui est remise. Il doit choisir les questions qu'il appréhende le plus lors de cet entretien. Chaque question est travaillée et le conseiller en RAE 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 CE aux tests à l'aide de quelques exemples et d'aborder certains principes théoriques.

Encadrement administratif

Actiris.

Budget

Budget ordinaire d'Actiris.

Évaluation

Quantitative

Le tableau ci-dessous présente le nombre de bénéficiaires du service au cours de l'année 2013, ventilé selon le sexe, l'âge, le groupe de nationalités, le niveau d'études et la durée d'inactivité.

CHERCHEURS D'EMPLOI BENEFICIAIRES EN 2013 SELON LE NIVEAU D'ÉTUDES, LA CLASSE D'ÂGE, LA NATIONALITE, LA DUREE D'INACTIVITE ET LE SEXE

	ERE Anspach		
	Hommes	Femmes	Total
Classe d'âge			
< 25 ans	73	61	134
25 à 44 ans	438	474	912
45 ans et +	150	141	291

Groupe de nationalités			
Belge	443	480	923
UE	100	120	220
NUE	112	73	185
Candidats réfugiés	6	3	9
Niveau d'études			
Maximum 2 ^e degré	120	93	213
3 ^e degré	142	184	326
Enseignement supérieur	196	261	457
Apprentissage	7	4	11
Autres études	196	134	330
Durée d'inactivité			
< 6 mois	179	174	353
6 mois – 1 an	83	104	187
1 an – 2 ans	141	114	255
> 2 ans	258	284	542
Total	661	676	1.337

RESULTATS DES ACTIONS (AU 31 DECEMBRE 2013)

Actions réalisées	ERE Anspach
Emploi	242
Formation	70
En recherche	817
Réorientation/autre	208
Total	1.337

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2011-2014

LD 7.

09 RESEAU DE RECHERCHE ACTIVE D'EMPLOI (GRAE-ARAE)

Le Réseau de Recherche Active d'Emploi (RAE) se compose du Service Guidance Recherche Active d'Emploi d'Actiris (SGRAE) et des partenaires Ateliers de Recherche Active d'Emploi (ARAE).

Cadre juridique

Ordonnance du 18 janvier 2001 portant organisation et fonctionnement de l'Office régional bruxellois de l'Emploi ;

Conformément à l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 28 février 2008 portant exécution de l'article 7 de l'ordonnance du 18 janvier 2001 portant organisation et fonctionnement de l'Office régional bruxellois de l'Emploi, en particulier l'article 9, § 2 ;

Conformément à l'ordonnance du 14 juillet 2011 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 12 juillet 2012 portant exécution de l'Ordonnance du 14 juillet 2011 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles Capitale ;

Arrêté de Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 28 février 2008 portant exécution de l'article 7 de l'ordonnance du 18 janvier 2001 portant organisation et fonctionnement de l'Office ;

Contrat de gestion du 24 avril 2006 entre le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et l'Office Régional Bruxellois pour l'Emploi.

Objectifs

L'objectif général de la Recherche Active d'Emploi est de soutenir les chercheurs d'emploi dans leur recherche de travail et de leur donner tous les outils nécessaires à leur recherche d'emploi en tenant compte de leur situation, de leur profil et du marché de l'emploi. Ce soutien personnalisé vise à encourager l'autonomie et la responsabilisation du CE, et s'effectue au travers d'une offre de service adaptée, en entretien 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 de la Construction de Projet Professionnel (CPP) et repris dans le Plan d'action du chercheur d'emploi.

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

Ce Réseau compte 22 partenaires pour les années 2011-2013. Les ARAE se répartissent en deux catégories : les ARAE génériques (14 partenaires francophones et 4 partenaires néerlandophones) et les ARAE spécifiques (3 partenaires francophones³).

Principes généraux

Cette mesure bénéficie du soutien du FSE Objectif Compétitivité régionale et Emploi de la Région de Bruxelles-Capitale.

Le Service Guidance Recherche Active d'emploi

Il propose à tout chercheur d'emploi 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 qualification, etc.).

³ Il existait 4 ARAE spécifiques jusqu'au 26.04.2012, date à laquelle la Convention de partenariat ARAE 2011-2013 de l'ARAE 29 Rue Blanche a été rompue conformément à l'article 1 établi dans différents rapports d'inspection du service Inspection de projets d'Actiris.

Les partenaires ARAE

Les partenaires ARAE se basent sur les mêmes principes que ceux du Service Guidance RAE. Toutefois, l'entièreté du public reçu par les partenaires RAE répond aux critères d'éligibilité FSE.

Description des différentes activités de Recherche Active d'Emploi (Actiris-Partenaires ARAE)

Pour rappel, l'ensemble du Réseau utilise la même méthodologie et offre les mêmes services (sauf le groupe détermination de projet qui n'est plus réalisé par les partenaires ARAE génériques).

Les actions collectives

Les actions collectives portent sur des actions de groupe de minimum 8 personnes à 12 personnes maximum.

Le groupe RAE 5 semaines

Il s'agit d'une action de groupe s'étalant sur une période de vingt jours répartis sur cinq semaines. Cette action est précédée d'une séance d'information et d'un entretien préalable.

Le groupe RAE jeunes

Il s'agit d'une action de groupe s'étalant sur 5 jours. Elle est destinée aux jeunes de moins de 25 ans et ayant au maximum leur diplôme du secondaire supérieur. Cette action de groupe permet au jeune de faire le point sur sa situation de recherche d'emploi et d'acquérir les outils et techniques de base pour se lancer sur le marché du travail.

Groupe Outillage à la Recherche Active d'Emploi

Il s'agit d'une action de groupe s'étalant sur 5 jours. Cette action a pour objectif d'outiller méthodologiquement le bénéficiaire afin qu'il puisse réaliser de manière autonome une recherche d'emploi efficace. Durant cette semaine, le conseiller donne au candidat une approche de l'ensemble des outils de recherche lui permettant de se lancer dans une recherche d'emploi autonome à savoir le Curriculum Vitae, la lettre de motivation, le téléphone, le ciblage des employeurs, l'analyse des offres d'emploi, la préparation et la simulation à l'entretien d'embauche.

Groupe Détermination (10 jours)

Il s'agit d'une action de groupe (six à huit personnes) se déroulant sur dix jours répartis sur quatre semaines. Cette action est uniquement réservée aux ARAE spécifiques. Cette action permet d'élaborer un objectif professionnel clair et précis, de s'approprier les compétences, l'expérience utile ou transposable dans une autre fonction ou de s'appuyer sur une formation qualifiante.

Les actions individuelles

Analyse de la demande RAE

Cette étape consiste à accueillir le chercheur d'emploi pour lui présenter les différentes actions réalisées au sein du Service GRAE ou chez les partenaires ARAE. 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.

Analyse de la demande Détermination

Au terme de cette action, le chercheur d'emploi aura structuré ses attentes par rapport à ses difficultés à déterminer son projet professionnel et aura décidé des démarches à réaliser pour déterminer son projet.

Bilan et orientation professionnelle

Cette action permet au conseiller de vérifier l'existence ou non du Projet Professionnel du candidat ainsi que de son/ses objectif(s) professionnel(s). Cette activité permet de réaliser un bilan de la situation du chercheur d'emploi, 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.

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

Analyse d'offres d'emploi

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

Ciblage des employeurs

Cette action donne la possibilité de déterminer les secteurs d'activités dans lesquels le demandeur 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. Cette action pousse le candidat à envisager l'exploitation et le transfert de ses compétences dans un ensemble de secteurs et non plus dans un seul.

Utilisation du téléphone

Cette action 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.

Lettre de motivation

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

Préparation à l'entretien d'embauche

Cette action permet au demandeur d'emploi de cerner les objectifs d'un entretien d'embauche mais aussi de se préparer à l'entretien « face à face ». Le conseiller expose les objectifs d'un entretien d'embauche ainsi que les différents types d'entretiens auxquels le chercheur pourrait être confronté. Une liste des questions les plus fréquemment 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.

Simulation d'un entretien d'embauche

Cette action 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. 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.

Séance d'information pour les groupes RAE

Au terme de cette action, le chercheur d'emploi est informé des objectifs et du contenu des activités de groupe organisées par le service GRAE et par les partenaires ARAE.

Entretien préalable aux groupes RAE

Au terme de l'entretien, le chercheur d'emploi est informé de la pertinence de sa participation à un groupe RAE suite au relevé de données objectivables et personnelles. Le conseiller est 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. Il considère également le désir professionnel du candidat, sa possession d'un ou plusieurs objectifs professionnels qui seront, si nécessaire, clarifiés au cours du bilan. Il vérifie 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 propose au candidat une démarche à suivre qui lui convienne au mieux.

Entretien préalable au groupe détermination de projet

Au terme de l'entretien, le chercheur d'emploi est informé de la pertinence de sa participation au groupe détermination de projet suite au relevé de données objectivables et personnelles.

Entretien préalable à l'Espace de recherche RAE

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

Espace de recherche RAE

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

Information sur les tests

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

Post-discussion RAE

L'objectif de cette action est de permettre au chercheur d'emploi de faire le point sur les différentes démarches de recherche d'emploi qu'il a effectuées après avoir réalisé un groupe RAE ou des actions individuelles.

Formation méthodologique des conseillers ARAE

Ces formations sont organisées en fonction des besoins, notamment lors de l'entrée en fonction de nouveaux conseillers, mais aussi lors de la mise en œuvre de nouveaux outils. Les nouveaux conseillers ARAE sont formés à la méthodologie RAE en immersion dans le service GRAE d'Actiris et une introduction au Réseau RAE est donnée par le Département Partenariat et Réseau d'Actiris ainsi qu'une formation à l'utilisation de la base de données IBIS d'Actiris.

Comités d'accompagnement

Trois comités d'accompagnement des ARAE ont été organisés en 2013. Ces comités visent à partager et échanger des informations.

Trois tables-rondes ont également été organisées en 2013 dans le cadre de l'évaluation de la convention RAE 2011-2013.

Encadrement administratif

Actiris et pour les partenaires :

- le département Partenariat et Réseau d'Actiris ;
- les inspecteurs de projet.

Budget

Budget prévu pour 2013

Le montant total du budget engagé pour 2013 s'élève à 2.666.339,72-EUR.

Le budget GRAE est couvert par le budget ordinaire d'Actiris.

Faits marquants en 2013

Service Guidance Recherche Active d'Emploi

Semaine de l'emploi Actiris

Le service Guidance RAE a participé activement à la semaine de l'emploi organisé par Actiris en octobre 2013. Le service Guidance RAE est intervenu dans:

- La réalisation des CV suite au diagnostic posé par les conseillers emploi: 144 CV.
- L'animation de séances d'info / coaching à l'entretien d'embauche : 169 CE accueillis (13 séances supplémentaires ont du être ajoutées pour répondre à la demande).
- Lors de la journée 'Chat Emploi': 3 conseillers GRAE ont été mobilisés pour répondre aux nombreuses questions des CE.

Évaluation quantitative

Service Guidance Recherche Active d'Emploi

NOMBRE DE CE DISTINCTS REÇUS PAR LE SERVICE GUIDANCE RAE EN 2013 = 7.854

	Total
GRAE Anspach	5.507
GRAE Antennes	2.562
Total	8.069*

*Ce chiffre indique que 215 CE ont été reçus à la fois au GRAE Anspach et dans les GRAE Antennes

CHERCHEURS D'EMPLOI BÉNÉFICIAIRES EN 2013 SELON LE NIVEAU D'ÉTUDES, LA CLASSE D'ÂGE, LA NATIONALITÉ, LA DURÉE D'INOCCUPATION ET LE SEXE

	Hommes	Femmes	Total	
Niveau d'études				
1er degré	614	348	962	12,2%
2ème degré	700	498	1.198	15,3%
3ème degré	964	895	1.859	23,7%
Apprentissage	55	55	110	1,4%
Enseignement supérieur	460	754	1.214	15,5%
Autres études	1.332	1.179	2.511	32,0%
Classe d'âge				
< 25 ans	1.281	772	2.053	26,1%
25 à 44 ans	2.186	2.359	4.545	57,9%
≥ 45 ans	658	598	1.256	16,0%
Groupe de nationalités				
Belgique	2.787	2.583	5.370	68,4%
UE	501	543	1.044	13,3%
Hors UE	775	572	1.347	17,2%
Apatrides - Candidats réfugiés	5	1	6	0,1%
ONU-refugie	57	30	87	1,1%

Durée d'inoccupation				
< 6 mois	1.345	1.229	2.574	32,8%
6 à 12 mois	691	614	1.305	16,6%
12 à 24 mois	801	703	1.504	19,1%
≥ 24 mois	1.288	1.183	2.471	31,5%
Total	4.125	3.729	7.854	100%

PARTICIPANTS PAR ACTIVITÉ EN 2013 (CHIFFRES REPRENANT LES CE RECUS PAR LE SERVICE GRAE (ANSPACH + ANTENNES))

	Total
Groupes 5 semaines (total des participants)	49
Groupes 3 semaines (total des participants)	48
Groupes Jeunes (total des participants)	68
Groupes Outillage (total des participants)	65
Groupes CV-Multimédia	13
Groupes Détermination de projet (total des participants)	37
Actions individuelles (total des participants)	6.640
Formules spécifiques (total des participants)	1.457
Total	8.380*

*Ce chiffre est plus élevé que le nombre total des bénéficiaires car un participant à un groupe GRAE est aussi comptabilisé dans les actions individuelles.

ACTIONS RÉALISÉES EN 2013 (CHIFFRES REPRENANT LES ACTIONS RÉALISÉES PAR LES CE REÇUS PAR LE SERVICE GRAE (ANSPACH + ANTENNES))

	Total
Actions individuelles (total des actions)	12.435
Formules spécifiques (total des actions)	6.081
Total	18.516

Les candidats réalisant des actions individuelles sont de loin les plus nombreux. En moyenne, un CE réalise 2,3 actions GRAE. Cette demande sans cesse croissante pour réaliser des actions individuelles plutôt que de participer à un groupe peut avoir plusieurs explications:

- De manière générale, les CE ne sont pas conscients des multiples démarches à accomplir pour effectuer une recherche d'emploi efficace. Ils pensent qu'un bon CV suffit à décrocher un emploi. Les autres étapes sont considérées comme superflues, comme 'un luxe'. Or, lorsque les candidats s'adressent au Service Guidance RAE, ils ont, pour la plupart, commencé leur recherche d'emploi seul, ils y ont déjà consacré beaucoup de temps et d'énergie. Lorsqu'ils arrivent chez le conseiller GRAE, ils souhaitent que tout aille très vite que des solutions rapides soient trouvées car « ils n'ont plus de temps à perdre ». De plus, les activités individuelles sont privilégiées par la majorité des personnes ciblées par le plan d'activation du comportement des chômeurs (« contrat ONEm »). Dans ce cadre, les conseillers sont de plus en plus confrontés à des demandes pressées qui répondent uniquement aux exigences de l'ONEm. Or, ces demandes ne s'inscrivent pas forcément dans une logique de recherche d'emploi structurée et les CE, pressés de montrer leur bonne volonté et devant respecter des échéances à très court terme, demandent la plupart du temps de activités courtes et rapides pour être « en ordre avec l'ONEm ». Les activités de groupe leur paraissent souvent trop longues et trop lointaines (il faut attendre la date du prochain groupe) et ce délais est vu comme une entrave à la réalisation de leur contrat. Enfin, l'accès aux infrastructures de garde d'enfant est souvent difficile (manque de places ou incapacité financière à assumer les frais). Ceci empêche certains des chercheurs d'emploi à s'engager dans les groupes qui demande une participation à temps plein durant plusieurs semaines.

- Comme en 2012, le service a constaté que de nombreux CE n'étaient plus accueillis par certains partenaires pour la réalisation d'actions ponctuelles. Lorsqu'un CE doit 'juste' faire son CV, il est souvent envoyé vers le Service GRAE. Malgré ce constat, les conseillers tiennent à souligner toute la pertinence des actions de groupe.
- Les activités collectives, par la continuité et la stimulation qu'elles instaurent, restent plus complètes que les actions menées individuellement. L'objectif premier des activités de groupe est bien entendu la remise à l'emploi. Cet objectif passe par la (re)motivation, la (re)dynamisation et l'autonomisation des candidats. Durant une activité de groupe, les conseillers constatent un réel changement de regard des participants sur eux-mêmes. Dubitatifs les premiers jours, la majorité témoignent de l'évolution de leur perception sur le monde du travail, de la complexité d'une bonne recherche d'emploi et de la nécessité de consacrer autant de temps pour leur recherche d'emploi.
- Au niveau personnel, le travail sur l'image de soi et la confiance en soi est le fil conducteur du travail en groupe (importance mise sur la formulation précise du parcours, reconnaissances de ses ressources et de ses compétences, comportements à adapter tout au long de sa recherche d'emploi).
- Tous les aspects et les exercices réalisés durant l'activité de groupe (respect des règles, des horaires, des autres candidats...) sont mis en relation directe avec la réalité du monde du travail ce qui permet de travailler efficacement le comportement et les attitudes au travail.
- Les conseillers GRAE constatent qu'il est difficile de mobiliser les CE (surtout les jeunes) pour participer à une activité de groupe. En effet, il est difficile de faire comprendre aux candidats faiblement qualifiés tous les apports de la dynamique de groupe. Souvent ils ont peur de la comparaison ou estiment qu'ils n'ont rien à apporter aux autres et que leur expérience n'est pas pertinente pour d'autres candidats. Dès lors, ils s'investissent plus volontiers dans les actions individuelles. Pour ce qui concerne les jeunes, le GRAE a développé donc en 2013 deux actions de courte durée (coaching entretien et coaching CV/lettre) sur deux aspects très concrets de la recherche d'emploi.
- A ces méconnaissances sur la recherche pertinente d'un emploi, viennent s'ajouter les difficultés d'ordre psychosocial que rencontrent les CE (problèmes de logement, de surendettement...). Les CE ont besoin de consacrer leur temps à régler leurs problématiques plutôt que de s'investir dans un groupe.

Partenaires ARAE

Nombre de participants accueillis

Les partenaires du Réseau RAE ont accueilli 4.529 participants dont l'axe FSE est connu⁴. On peut y ajouter 7 personnes pour lesquelles l'axe FSE est "inconnu". Nous ne tenons pas compte de ces personnes dans ce rapport. Parmi ces participants, les partenaires du Réseau RAE ont accompagné 2.712 candidats ayant signé un CPP ce qui représente 60% de leur public⁵, soit une augmentation de

⁴ Axe préventif :

- de 25 ans, - de 6 mois d'inoccupation ;
- + de 25 ans, - de 12 mois d'inoccupation;
- CPP (ou équivalent) signé avant ou durant l'action et qui,
 - sont peu qualifiés (max. CESI) ou semi-qualifiés (max. CESS)
 - nationalité principalement non UE; bénéficiaires de l'aide sociale ; victimes d'un problème de santé (attesté) ou passé judiciaire avec période d'emprisonnement, notamment ; sont âgés de plus de 45 ans.

Axe curatif :

- de 25 ans, + de 6 mois d'inoccupation;
- + de 25 ans, + de 12 mois d'inoccupation ;
- CPP (ou équivalent) signé avant ou durant l'action et qui,
 - sont peu qualifiés (max. CESI) ou semi-qualifiés (max. CESS)
 - nationalité principalement non UE; bénéficiaires de l'aide sociale ; victimes d'un problème de santé (attesté) ou passé judiciaire avec période d'emprisonnement, notamment ; sont âgés de plus de 45 ans ; inoccupés depuis une durée supérieure ou égale à 24 mois (date d'inscription Actiris).

⁵ Depuis 2010, le Contrat de projet professionnel (CPP) a été remplacé par la Construction de Projet professionnel. De la signature volontaire d'un plan de suivi, on passe à la planification obligatoire d'un plan d'action proposé au CE. Alors que le contrat était signé par certains CE volontaires, l'ensemble des CE devront à terme avoir un plan d'action. En attendant, la méthode de calcul recouvre désormais ces deux réalités.

7%. Les partenaires ARAE interviennent dans deux orientations du CPP à savoir : la détermination et la recherche d'emploi.

RÉPARTITION DES BÉNÉFICIAIRES PAR AXE ET PAR SEXE, 2013

Participants par sexe	Prévention du chômage		Lutte contre l'exclusion		Total FSE Total
	< 25	25 +	< 25	25 +	
Masculin	161	755	213	1.285	2.414
Féminin	134	591	172	1.218	2.115
Total	295	1.346	385	2.503	4.529
%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Les partenaires ARAE accueillent plus d'hommes que de femmes. L'équilibre entre les genres s'était un peu rétabli entre les exercices 2008 et 2009, toujours avec une légère surreprésentation des hommes. Les hommes représentent 53% du public (2012 : 54%). Le volume total du public suivi a augmenté (11%) par rapport à l'exercice précédent. L'axe prévention du chômage représente 36% du public. L'axe de lutte contre l'exclusion reste largement prépondérant sur les autres puisqu'il concerne 73.6% des personnes accompagnées en 2013.

RÉPARTITION PAR AXE ET PAR ÂGE

Classe d'âge	Prévention du chômage				Lutte contre l'exclusion				Total FSE		
	M		F		M		F		M	F	Total
< 25 ans	161	134			213	172			374	306	680
25 - 44 ans			534	444			893	950	1.427	1.394	2.821
45 - 54 ans			188	132			366	241	554	373	927
55 et plus			33	15			26	27	59	42	101
Total	161	134	755	591	213	172	1.285	1.218	2.414	2.115	4.529

Les classes d'âge les plus représentées sont celles entre 25 et 44 ans avec (62.3%), et entre 45 et 54 ans (20.5%) qui à elles deux représentent plus de 80% des personnes reçues.

Parmi elles, les hommes ayant une durée d'inoccupation supérieure à 12 mois (curatif) sont majoritaires par rapport au total des CE accueillis.

RÉPARTITION PAR NATIONALITÉ

Nationalité	Prévention du chômage				Lutte contre l'exclusion				Total FSE		
	< 25		25 +		< 25		25 +		M	F	Total
Belgique	104	85	311	315	158	131	725	868	1.298	1.399	2.697
UE	27	16	129	101	14	13	140	101	310	231	541
Hors UE	27	28	298	171	35	20	403	240	763	459	1.222
Apatrides - Candidats réfugiés			2				3	3	5	3	8
ONU-refugie	3	5	15	4	6	8	14	6	38	23	61
Total	161	134	755	591	213	172	1.285	1.218	2.414	2.115	4.529

Les belges représentent 59.6% du public suivi (55.7% en 2012). Ensuite, viennent les ressortissants de pays hors Union Européenne avec 26.9% (31.9% en 2012).

RÉPARTITION PAR AXE ET PAR DURÉE D'INOCUPATION PROFESSIONNELLE

Durées d'inocupation	Prévention du chômage				Lutte contre l'exclusion				Total		
	< 25		25 +		< 25		25 +		FSE		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	Total
< 6 mois	160	132	473	385	1				634	517	1.151
de 6 à 11 mois		2	279	203	62	45	6		347	250	597
de 12 à 23 mois	1			2	72	47	389	364	462	413	875
= ou > 24 mois			3	1	78	80	890	854	971	935	1.906
Total	161	134	755	591	213	172	1.285	1.218	2.414	2.115	4.529

Le public des ARAE est principalement composé de personnes inoccupées depuis plus de 24 mois (42.1%), la part des personnes inoccupées depuis moins de 6 mois diminue légèrement, passant à 25.4%.

RÉPARTITION PAR NIVEAUX D'ÉTUDES

Groupes études	Prévention du chômage				Lutte contre l'exclusion				Total		
	< 25		25 +		< 25		25 +		FSE		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	Total
1er degré	39	17	57	43	49	27	153	94	298	181	479
2ème degré	31	29	78	62	61	53	174	204	344	348	692
3ème degré	52	51	91	123	62	60	177	302	382	536	918
Apprentissage	1	1	4	2	3		9	11	17	14	31
Enseignement supérieur			27	26		2	71	87	98	115	213
Autres études	38	36	498	335	38	30	701	520	1275	921	2.196
Total	161	134	755	591	213	172	1.285	1.218	2.414	2.115	4.529

Le premier groupe d'études, en diminution de 1%, est constitué des "autres études" (48.5%), constitué principalement de personnes ayant obtenu un diplôme à l'étranger, non reconnu en Belgique. Le deuxième groupe est constitué des détenteurs du diplôme du secondaire (20.3%). Le troisième groupe est constitué des détenteurs du second degré puisqu'il représente 15.3% de l'effectif, soit une part qui augmente de 1% par rapport à l'exercice précédent.

RÉPARTITION PAR STATUT SOCIAL

Statut social	Prévention du chômage				Lutte contre l'exclusion				Total		
	< 25		25 +		< 25		25 +		FSE		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	Total
DEI - DEDA	25	11	414	295	131	110	1.038	961	1.608	1.377	2.985
DEI - Stage d'insertion	110	90	17	34	27	26	3		157	150	307
DE en formation	1	1	15	21	7	1	34	37	57	60	117
DEI - Autres	24	29	278	225	40	33	182	188	524	475	999
En emploi			5	4			1	7	6	11	17
Autres	1	3	7		2	1	3	5	13	9	22
DEI - DE allocataire d'un CPAS			19	12	6	1	24	20	49	33	82
Total	161	134	755	591	213	172	1.285	1.218	2.414	2.115	4.529

La plupart des usagers des ARAE (65.9%) sont des demandeurs d'emploi (DEDA) recevant une allocation (équivalent de l'ancienne catégorie CCI).

Participants répartis par Formule

Deux types de données existent pour ces aspects. Les premières sont les statistiques directement extraites de la base de données IBIS.

	Nombre de groupes				Nb de CE dans les groupes			
	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013
Groupes 5 semaines	64	57	56	55	575	540	530	555
Groupes RAE Jeunes	24	18	18	15	196	146	161	144
Groupes Outillage	36	29	31	28	324	274	278	268
Groupes détermination de projet	10	5	2	2	63	31	13	12
Total	134	109	107	100	1.158	991	982	979

A noter qu'un candidat qui a participé à un groupe ne peut être comptabilisé dans une action individuelle. En action individuelle, les candidats sont comptabilisés à partir de deux types d'actions distinctes réalisées en dehors d'une action de groupe.

Répartition des actions individuelles.

En 2013, 3196 personnes ont bénéficié de plusieurs actions individuelles et entrent ainsi dans le cadre de la convention. Ce qui représente une augmentation par rapport à l'année 2012 (2800 personnes) L'ensemble des actions individuelles se répartissent comme suit:

	Exclusion		Prévention		Total	
	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin		%
Analyse de la demande de détermination	3	4	5		12	0,1%
Analyse de la demande Recherche d'Emploi Accompagnée	926	833	597	495	2.856	19,6%
Analyse d'offres d'emploi	129	89	51	58	327	2,2%
Bilan et orientation professionnelle	492	443	321	249	1.507	10,4%
Ciblage des employeurs	191	187	92	100	570	3,9%
Curriculum Vitae	599	606	416	314	1.936	13,3%
Entretien préalable à l'espace de recherche RAE	134	107	44	41	326	2,2%
Entretien préalable au groupe de détermination de projet		9	1	2	12	0,1%
Entretien préalable aux groupes RAE	520	492	342	289	1.644	11,3%
Espace de recherche d'emploi RAE	872	554	270	240	1.938	13,3%
Information sur les tests	7	2	5	1	15	0,1%
Lettre de motivation	441	439	263	209	1.353	9,3%
Post-discussion RAE	36	42	29	8	116	0,8%
Préparation à l'entretien d'embauche	65	54	36	35	191	1,3%
Séance d'information pour les groupes RAE	338	303	209	163	1.014	7,0%
Simulation d'entretien d'embauche	38	35	16	15	104	0,7%
Suivi de groupes RAE	112	102	115	87	416	2,9%
Utilisation du téléphone	70	73	34	33	210	1,4%
Total	4.973	4.374	2.846	2.339	14.547	100,0%

Tout d'abord, depuis plusieurs années, l'analyse de la demande de Recherche d'Emploi Accompagnée est l'action la plus représentée. Lors du 1^{er} entretien, cette analyse permet d'établir un premier contact avec le bénéficiaire. Cette action est parfois confondue avec l'action « Bilan et orientation professionnelle » car ces deux actions sont en pratique assez semblables. Les conseillers emploi ont tendance à encoder prioritairement l'analyse de la demande de Recherche d'Emploi Accompagnée.

Ensuite, l'Espace de recherche d'emploi ARAE, est un lieu incontournable de la Recherche d'Emploi permettant aux CE de garder un contact régulier avec son conseiller emploi ARAE, mais aussi de sortir de chez lui pour se retrouver dans un espace centré sur les démarches vers l'emploi. Le **C.V.** continue à être systématiquement demandé par les employeurs, il arrive donc souvent que le CE se présente avec pour unique requête la réalisation de ce document.

Toutes les actions entreprises ici ne sont pas systématiquement encodées par le partenaire notamment car elles ne sont pas toutes prévues dans la convention.

Les entretiens préalables aux groupes RAE ainsi que le nombre de séances d'information pour les groupes RAE ont augmenté parallèlement à l'augmentation du nombre de groupes à réaliser.

Enfin, l'action Bilan et orientation professionnelle est également une action très demandée.

Résultats à la sortie de l'action

Les actions individuelles étant inscrites dans un processus d'accompagnement, elles ne font pas l'objet de l'enregistrement de résultats. Sur le plan technique, seules les actions de groupes sont munies des éléments nécessaires à l'enregistrement de cette donnée.

Actions de groupe	Prévention du chômage			Lutte contre l'exclusion			Total FSE		
	< 25	25 +	Tot	< 25	25 +	Tot	< 25	25 +	Tot
Résultats 10 semaines									
Arrêt (quel que soit le motif)	7	14	21	8	9	17	15	23	38
Entrée en formation	5	15	20	3	20	23	8	35	43
Entrée en FPI				1	2	3	1	2	3
Entrée en RAE	10	9	19	12	11	23	22	20	42
Entrée en stage - bénévolat ONEM	1	1	2				1	1	2
Entrée en stage qui cadre dans formation qualifiante		1	1		2	2		3	3
Mise à l'emploi: art. 60/61		1	1		1	1		2	2
Mise à l'emploi : PTP, SINE, Intérim d'insertion,...		3	3	2	5	7	2	8	10
Mise à l'emploi salarié ordinaire	8	20	28	7	28	35	15	48	63
Recherche d'emploi autonome	51	177	228	80	286	366	131	463	594
Sans nouvelles	2	1	3	2	10	12	4	11	15
Inconnu	36	49	85	21	77	98	57	126	183
Autre mesure d'aide à l'emploi	1		1	1	3	4	2	3	5
Création de son emploi (emploi indépendant)		1	1		1	1		2	2
Entrée aux études					1	1		1	1
Formation	1		1				1		1
Mise à l'emploi en milieu adapté		1	1					1	1
Total	122	293	415	137	456	593	259	749	1.008
%	29,4	70,6	100	23,1	76,9	100	25,7	74,3	100

Au terme des actions menées, l'on observe 12,5% de résultats considérés comme positifs, soit une diminution de 0.5% par rapport à l'exercice précédent. Il s'agit principalement de mises à l'emploi ordinaires (6.25%) et d'entrées en formation, etc. La part des inconnus est relativement importante puisqu'elle concerne 18% des personnes. La part du public signalée comme en « recherche d'emploi autonome » a diminué, elle est de 59% (63% en 2012 contre 61% en 2011 et 52% en 2010).

On constate que le nombre de sorties positives passe à 17% après 6 mois, ce qui constitue toutefois une diminution de 1% par rapport à 2012 et de 3% par rapport à 2011. On constate par ailleurs un transfert entre les résultats « recherche d'emploi autonome » qui passent de 59% à 23.6% vers les résultats inconnus qui passent de 18% à 52.3%. Les résultats inconnus concernent aussi les CE sortis de l'action depuis une période inférieure à 6 mois.

Evaluation qualitative

Ci-dessous se retrouvent les facteurs favorables et bloquants par thème (facteurs liés au contexte, aux partenariats et au réseau, aux partenaires et au public) signalés par les partenaires dans la mise en œuvre de la mesure.

Facteurs favorables et bloquants dans la mise en œuvre de la mesure

- *Facteurs liés au contexte*

La plupart des partenaires ARAE signalent qu'ils ont adapté la méthodologie RAE au contexte afin de répondre aux besoins d'un public fragilisé. Plusieurs partenaires expliquent que souvent pour un public répondant aux critères FSE défini dans le PO 2007-2013 posséder un cv ou une lettre de motivation ne suffisent pas pour s'insérer sur le marché de l'emploi. Un travail en amont est

primordial pour lever des freins à l'emploi : connaissance en langue et en informatique, problématiques sociales, attitudes, ...

Plusieurs partenaires ont alors développé un accompagnement global afin de répondre aux différents freins à l'emploi des personnes.

Les partenaires ont constaté qu'en 2013 les espaces de recherche d'emploi ont été sensiblement beaucoup plus fréquentés. Il existe, selon eux, une demande en augmentation par rapport à ce type de service et ceci depuis 2012. Les partenaires ont aussi constaté une réelle augmentation des personnes de plus de 45 ans faisant appel à leurs services.

Les facteurs favorables :

- **Plans d'embauche d'aide à l'emploi :** les mesures d'aide à l'emploi, favorisent le recrutement de certains groupes cibles et représentent une réelle opportunité d'emploi pour de nombreux chercheurs d'emploi. Cependant, certains partenaires indiquent aussi que ces mêmes mesures constituent une entrave pour les demandeurs d'emploi qui ne répondent pas aux critères d'admissibilité. Ce sont principalement les personnes ayant quitté l'école et les chômeurs récents.
- **Les Maisons de l'Emploi :** Certains partenaires parlent de leurs excellentes collaborations avec la Maison de l'Emploi environnante. Cela leur permet de diffuser encore plus largement leurs offres de services et de toucher des publics supplémentaires. Les partenaires réorientent aussi les chercheurs d'emploi vers les Maisons d'Emploi quand cela se justifie. Une complémentarité s'est installée.

Les facteurs bloquants :

- **Public reçu de plus en plus précarisé :** quasi tous les partenaires RAE signalent dans leurs rapports d'activité 2013 avoir rencontré cette année un public de plus en plus précarisé (comme en 2011 et 2012) : le public combine de nombreuses difficultés (économiques, logement, garde d'enfants, santé, santé mentale, dettes, juridiques, connaissances linguistiques, connaissances informatiques...). En outre, tous les partenaires expliquent qu'il existe une réelle fracture numérique. Nombre de chercheurs d'emploi qu'ils accueillent ne savent pas utiliser un ordinateur, ne savent pas faire des recherches sur internet et encore moins s'inscrire auprès des sites de recrutement en ligne.

De plus, actuellement, beaucoup d'employeurs utilisent internet pour communiquer avec les potentiels employés (envoi des lettres de motivation et des CV's par ce biais). En conséquences, cela demande beaucoup de temps aux ARAE pour accompagner ces chercheurs d'emploi (dactylographie, enregistrement individuel, création de boîte mail personnel...).

- **Situation économique :** le nombre d'offres d'emploi (en particulier les offres pour les chercheurs d'emploi infra-qualifiés) et de postes disponibles est insuffisant pour répondre aux besoins des chercheurs d'emploi et la création de nouveaux postes est insuffisante. Pour certains partenaires, il apparaît que malgré les plans d'embauche qui favorisent la réinsertion de personnes en décrochage professionnel, les employeurs restent « frileux » à l'idée d'engager quelqu'un qui n'est plus actif depuis plusieurs années.
- **Contrôle du comportement de recherche d'emploi :** il apparaît que « la pression des organismes de contrôle (Onem et CPAS) continue à influencer le type d'accompagnement demandé par les chercheurs d'emploi. Pressés de montrer leur bonne volonté et devant respecter des échéances à très court terme, les chercheurs d'emplois rencontrés aux permanences demandent de plus en plus à être accompagnés individuellement. L'accompagnement de groupe leur paraît souvent : trop lointain (il faut attendre la date du prochain groupe) ; trop long ; et trop contraignant (présence obligatoire).
- En effet, les chercheurs d'emploi qui se présentent suite à une activation du comportement de recherche d'emploi de l'ONEM font de moins en moins preuve de mobilisation volontaire. De plus, cette activation peut les pousser à réaliser des démarches de recherche de preuves guidées par l'inquiétude d'une éventuelle sanction, au lieu de démarches constructives de recherche d'emploi. En outre, pressés par un sentiment d'urgence pour répondre aux exigences du contrat, les chercheurs d'emploi sont parfois peu disposés à participer à un ARAE si celui-ci ne débute pas immédiatement.

- **L'accès aux formations** : le chercheur d'emploi peut, pour certaines formations, devoir attendre plus de 3 mois pour y accéder. Ce laps de temps a un impact certain sur l'efficacité de la mesure. De plus, pour le partenaire, les résultats de son activité sont évalués à 10 jours et à 6 mois de la fin de l'action (cf. *infra*). Il se peut alors que le résultat ne soit pas comptabilisé en sortie positive à cause de ce délai d'attente.
- **Difficultés d'accès aux infrastructures de garde d'enfant**: l'accès difficile à des infrastructures (manque de places ou incapacité financière à assumer les frais) empêchent beaucoup de chercheurs d'emploi à s'engager dans les groupes.
- **Augmentation d'un public européen méditerranéen non francophone et non néerlandophone** : Les partenaires expliquent avoir rencontré un public en provenance d'Espagne et d'Italie. Ces personnes, motivées à trouver un emploi très rapidement, ne maîtrisent pas une des langues officielles de la Région de Bruxelles Capitale.
- *Facteurs liés au partenariat et au réseau RAE*

Les facteurs bloquants :

- **La réorientation par Actiris et au sein du réseau** : certains partenaires déplorent le relais limité de demandeurs d'emploi entre les partenaires du réseau RAE, et ce, principalement pour l'accompagnement dans les groupes RAE. Certains chercheurs d'emploi sont inscrits sur une liste d'attente plutôt qu'être orientés vers un autre opérateur membre du réseau où la personne pourra plus rapidement démarrer un groupe.
- **Mode de calcul des résultats** : la plupart des partenaires expliquent qu'« une certaine frustration naît de l'obligation de fixer les résultats à la date même du suivi (6 mois après le premier jour du groupe) et non le résultat pour la période écoulée, qui serait plus révélateur des démarches réalisées par les participants. Ainsi, certaines personnes qui ont travaillé/ont suivi une formation avant cette date sont seulement comptabilisés dans la rubrique « recherche ».
- **Inadéquation entre le public répondant aux critères FSE et la méthodologie RAE** : comme déjà signalé dans les rapports précédents, il existe un décalage entre la cible de la méthodologie RAE « public en fin de parcours » et le public répondant aux critères FSE. En effet, la fragilité du public suivi par certains partenaires est en opposition à la conception initiale des ARAE qui s'adressent à un public « en fin de parcours » (cf. *Infra*).
- **Groupe outillage – trop court pour intégrer l'information** : beaucoup de partenaires expliquent que cette formule de groupe de courte durée (1 semaine) n'apporte pas ses fruits au public auquel elle s'adresse. En effet, les conseillers RAE donnent beaucoup de matières en peu de jours et ils se rendent compte que les CE n'ont pas le temps de l'intégrer et surtout de l'appliquer. Certains partenaires proposent donc de rallonger cette formule.

Les facteurs favorables :

- **Les interventions** : les conseillers ARAE partenaires et d'Actiris se sont retrouvés plusieurs fois en petits groupes afin de discuter de leur expérience de conseiller. Tous les partenaires sont ravis de ces interventions car ce sont des lieux d'échanges.
- **Le réseau RAE** : l'animation d'un réseau de partenaires permet de faire remonter une quantité d'informations, entre autres, sur les difficultés de mise en œuvre des actions. Elle permet aussi de partager avec et entre les partenaires les expériences positives et/ou innovantes. Cet échange constant avec les partenaires a permis d'adapter autant que possible la méthodologie et de trouver des solutions adaptées aux difficultés rencontrées.
- **Les comités d'accompagnement** organisés par Actiris ont été signalés comme un facteur favorable par de nombreux partenaires notamment la rencontre avec d'autres intervenants, les réunions d'évaluation sur le terrain.
- **Interlocuteurs néerlandophones pour les partenaires** : les partenaires néerlandophones apprécient le recrutement de deux collaborateurs néerlandophones dans les services Support RPE et Projets de partenariat et Qualité et la disponibilité de ces personnes de contact.

- **Moins de difficulté à remplir les groupes :** cela fait plusieurs années que les partenaires RAE éprouvent des difficultés à remplir leurs groupes. Depuis que le minimum est descendu à 8 CE par groupe, nous constatons que sur l'ensemble très peu de groupe ne sont pas complets. Cependant, les partenaires signalent qu'il reste difficile de convaincre les CE à participer à une action de groupe (et encore plus lorsque l'action est de longue durée). Les partenaires se doivent de proposer des formules de groupes pour lesquels ils passent beaucoup de temps et d'énergie à trouver des chercheurs d'emplois intéressés.
- **Les actions individuelles:** Tous les partenaires signalent que les chercheurs d'emploi sont généralement intéressés par les actions individuelles qui connaissent un succès important.
- **Phase de bilan et mobilisation de la confiance en soi :** la plupart des partenaires expliquent que les actions de groupe permettent tout au long de l'action mais aussi essentiellement dans la phase du bilan personnel et professionnel une mobilisation de la confiance en soi, c'est-à-dire, pouvoir prendre conscience de ses compétences, de ses qualités professionnelles, et de ses atouts. Les partenaires expliquent qu'ils voient le CE changer (comme par exemple : une prise de la parole plus aisée, de plus fréquentes interactions, davantage de participation, une meilleure gestion des démarches de recherche d'emploi...).
- *Facteurs internes aux partenaires*

Le facteur bloquant :

- **Locaux peu adaptés :** certains partenaires signalent ne pas avoir assez d'espace dans leur locaux pour accueillir tous les chercheurs d'emploi qui se présentent pour un suivi, surtout les espaces de recherche emploi qui sont très occupés.

Le facteur favorable :

- **Réorientation effective : fruit de collaborations internes et externes dynamiques.** En plus des collaborations au sein du réseau RAE, les partenaires collaborent avec d'autres opérateurs en fonction des problématiques et des besoins. Tous les partenaires ont tissé des réseaux d'échanges et expliquent l'importance des liens avec les partenaires locaux (ASBL, PME, etc.). Par exemple, les partenaires entretiennent des collaborations dynamiques afin d'étendre la promotion de leurs activités ARAE (afin de remplir leurs groupes) mais aussi afin de réorienter efficacement les chercheurs d'emploi suivant leur profil auprès de l'opérateur adéquat. De plus, la plupart des conseillers signalent la bonne collaboration en interne.
- *Facteurs liés au public*

Les facteurs bloquants:

Les caractéristiques générales du public rendent la mise en œuvre de la mesure difficile, expliquent les partenaires. De plus, certaines personnes cumulent plusieurs problématiques.

- **Distance par rapport aux réalités du marché du travail :** un obstacle important pour la mise à l'emploi réside dans les attitudes face à la recherche d'emploi (impact sur les résultats attendus des partenaires). Un manque « d'habiletés sociales », c'est-à-dire une mauvaise connaissance des codes et des rôles sociaux relatifs aux interactions et aux relations dans le monde du travail, est constaté. De plus, ressortent des difficultés à comprendre les offres d'emplois, une méconnaissance des exigences du marché de l'emploi (droits et devoirs des employeurs/employés), etc.
- **Multiplés problématiques psychosociales :** le chercheur d'emploi touché par une problématique sociale ou psychosociale place, souvent et inévitablement, sa recherche d'emploi au second plan. En conséquence, l'investissement dans le groupe est moindre et un taux d'absentéisme élevé est relevé. Le cumul des problématiques sociales autres que celles liées à l'emploi compliquent les démarches. De plus, les chercheurs d'emplois dans ce cas de figure souhaitent souvent uniquement participer à la formule individuelle.
- **Public infra-qualifié :** le manque de compétences empêche sur l'autonomisation des chercheurs d'emploi. Cependant, la méthodologie RAE a été conçue pour un public autonome. De plus, le programme des groupes Jeunes et Outillage étant conséquent, il apparaît qu'il est difficile pour ces chercheurs d'emploi de suivre le rythme et d'emmagasiner toute cette matière.

- **Equivalence des diplômes en Belgique:** l'obtention de l'équivalence des diplômes en Belgique est complexe. Cela entraîne auprès des chercheurs d'emplois concernés une grande déception mais aussi un sentiment de dévalorisation. Les conseillers emploi RAE tentent de les accompagner dans ce « deuil » mais cela occasionne beaucoup de démoralisation.
- **Découragement rapide et motivation fluctuante :** de nombreux désistements de dernière minute ont été comptabilisés. En conséquence, beaucoup de groupes ont été incomplets.
- **Objectifs professionnels inexistantes ou inappropriés :** vu la difficulté à remplir les groupes, les partenaires ont accepté des personnes n'ayant pas d'objectif professionnel ou un objectif professionnel inapproprié. Cela a eu des impacts sur l'avancée dans les groupes et sur les résultats.
- **Difficultés de toucher un public « jeune » :** peu de jeunes participent aux groupes jeunes. Les partenaires soulignent qu'ils sont généralement instables et impatients. Ils éprouvent des difficultés à percevoir les avantages de cette mesure. De plus, pour la plupart, ils ne sont pas motivés à se retrouver en groupe. L'approche parfois scolaire de la mesure pourrait expliquer le désintérêt de certaines jeunes. Les partenaires soulignent cependant qu'il y a des jeunes qui sont motivés à participer aux groupes mais que souvent ces derniers ne rentrent pas dans les critères de la mesure (diplôme supérieur au CESS).

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2011-2014

LD 7.

10 PROGRAMME D'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE AVEC LES CPAS

Cadre juridique

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

Conformément à l'ordonnance du 14 juillet 2011 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 12 juillet 2012 portant exécution de l'Ordonnance du 14 juillet 2011 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles Capitale;

Arrêté de Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 28 février 2008 portant exécution de l'article 7 de l'ordonnance du 18 janvier 2001 portant organisation et fonctionnement de l'Office ;

Contrat de gestion du 24 avril 2006 entre le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et l'Office Régional Bruxellois pour l'Emploi ;

Décision du Comité de gestion d'ACTIRIS du 27 mai et du 24 juin 2008, et du 28 mars 2013.

Objectif

L'objectif du cadre de partenariat entre Actiris et les CPAS est de permettre aux ayants droit à un revenu d'intégration ou à une aide sociale financière équivalente de s'insérer ou se réinsérer sur le marché du travail au travers d'actions d'accompagnement réalisées dans le cadre d'un parcours d'insertion structuré et individualisé.

Principes généraux

Dans le cadre de la réforme des partenariats et du démarrage du Programme Opérationnel FSE Objectif Compétitivité Régionale et Emploi, un cadre de partenariat entre Actiris et les CPAS bruxellois a été élaboré en 2007 et 2008 en concertation avec l'AVCB (l'Association de la Ville et des communes de la RBC – Section CPAS). Celui-ci a permis le démarrage au second semestre de l'exercice 2008 de nouvelles conventions de partenariat. Tous les CPAS concernés ont signé la proposition de convention et ont introduit un dossier méthodologique.

Un Comité d'accompagnement est chargé de veiller à la mise en œuvre du cadre de partenariat entre Actiris et les CPAS bruxellois, sa facilitation et son bon fonctionnement. En cas de constat de difficultés dans son application, le Comité prend les initiatives afin de trouver des solutions adéquates ou se charge de les communiquer aux autorités compétentes. Le Comité est composé de représentants du Ministre régional de l'emploi, d'Actiris, des CPAS et de l'Association de la ville et des communes de la Région de Bruxelles-Capitale - Section CPAS (AVCB). La section CPAS de l'AVCB est chargée de la composition d'une délégation comprenant trois Présidents de CPAS, un Secrétaire de CPAS, un Chef d'un service d'insertion de CPAS et un représentant de la Section CPAS de l'AVCB, dont les membres sont désignés en concertation avec la conférence des Présidents et Secrétaires des CPAS de la Région de Bruxelles-Capitale.

Le public-cible se compose des ayants droit à un revenu d'intégration sociale et des ayants droit à une aide sociale financière équivalente qui sont inscrits comme chercheur d'emploi (CE) auprès d'Actiris. Le public visé doit ne plus être dans une situation de difficultés sociales aiguës. Les actions d'accompagnement visées par le cadre de partenariat doivent être réalisées dans un parcours d'insertion structuré et individualisé. Le chercheur d'emploi doit pouvoir y bénéficier des actions suivantes :

Accueil (phase 1)

C'est la porte d'entrée dans le processus de parcours d'insertion. Il s'agit pour l'agent d'insertion (réfèrent) de réaliser :

- la prise de contact et la création d'une relation de confiance avec le chercheur d'emploi (CE) ;

- la prise de renseignements relatifs au CE (signalétique) ;
- la présentation de l'objectif de l'insertion socioprofessionnelle (individuellement ou collectivement via des séances d'informations);
- la présentation des pôles-actions menées par la cellule d'insertion (guidance, préformation, formation, table d'emploi, etc.). Cette présentation s'effectue individuellement ou collectivement via des séances d'informations.

Élaboration et définition du projet professionnel (Phase 1)

Cette partie de la phase 1 se réalise en deux étapes :

- Tout d'abord, la recherche des éléments qui vont éclairer la situation du CE et lui permettre d'identifier ses attentes, ses souhaits et ses possibilités ainsi que de faire émerger ses compétences sociales et professionnelles (bilan socioprofessionnel).
- Ensuite vient l'élaboration du projet et donc la prise de décision sur le déroulement des actions qui vont être menées par le CE et par le CPAS (plan d'action).

Cette phase peut correspondre à l'élaboration du Projet Individualisé d'Intégration Sociale (PIIS). Elle ne peut dépasser une durée de 6 mois.

Orientation et suivi des actions de (pré)formation (Phases 2 et 3)

Cette phase vise à assurer l'accompagnement du chercheur d'emploi en amont, pendant et en aval de la période de (pré)formation.

- la préformation correspond à toutes les actions individuelles ou de groupe visant une acquisition autre que celles relevant de la formation (reconnue officiellement comme telle), par exemple l'alphabétisation socioprofessionnelle, les cours de français langue étrangère ou de néerlandais, la remise à niveau, etc.
- la formation correspond aux actions de formation qui sont valorisables sur le marché du travail et donc pour l'accès à un poste de travail. On entend ici par « formation » l'ensemble des formations qui sont reconnues par les autorités compétentes en matière de formation ou par les secteurs d'activités (construction, horeca, etc.) ainsi que les études figurant sur la liste établie par l'ONEM des études préparatoires à une profession pour laquelle il existe une pénurie significative de main-d'œuvre.

Cette phase peut correspondre à la formalisation du Projet Individualisé d'Intégration Sociale « Formation » ou « Etudes de plein exercice » ou d'un avenant au contrat d'intégration.

Préparation à l'emploi (Phase 4)

Pendant cette phase, des actions visant à donner au CE les moyens d'acquérir ou de défendre une position sur le marché du travail sont réalisées, telles que l'élaboration d'un CV, de lettres de motivation, la préparation à des entretiens d'embauche, la présentation auprès d'un employeur, la fréquentation d'une Table Emploi.

Les actions menées dans cette phase relèvent autant du travail individuel que du travail de groupe. Cela peut correspondre à la formalisation du Projet Individualisé d'Intégration Sociale « menant dans une période déterminée à un contrat de travail » ou d'un avenant au contrat d'intégration. Dans le cadre de celle-ci, le CPAS (et ses éventuels partenaires) peut avoir recours à la « mesure 500 euros ». Cette mesure ne peut en aucun cas être cofinancée dans le cadre du Programme Opérationnel FSE Objectif Compétitivité régionale et Emploi de la Région de Bruxelles-Capitale 2007-2013 ». Cette phase peut avoir une durée maximale d'un an.

L'articulation de ces phases n'est pas linéaire et tient compte des spécificités du CE. Les phases d'accueil et d'élaboration du projet professionnel sont toutefois obligatoires.

Pour les autres phases, l'agent d'insertion est autonome et a le choix des actions en fonction des spécificités du CE et en concertation avec ce dernier.

Le programme bénéficie du soutien du FSE Objectif Compétitivité Régionale et Emploi dans le cadre de la programmation 2007-2013 de la Région de Bruxelles-Capitale.

Organismes associés à la mise en œuvre

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

Moyens pour la mise en œuvre

- Une subvention pour des dépenses relatives à la réalisation des actions prévues dans le cadre de partenariat : cette subvention peut couvrir des frais de personnel, des frais de fonctionnement, et des frais liés à des actions entreprises par les bénéficiaires (demande d'équivalence de diplôme, garde d'enfants, reprise d'études liées à un métier en pénurie, frais de transport pour la recherche d'emploi).
- Des postes ACS
Pour la mise en œuvre du cadre de partenariat, 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 plein (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 soit être affecté directement aux actions d'accompagnement ISP, soit être affecté à d'autres tâches, en compensation du temps dégagé pour le travail d'insertion par du personnel déjà employé par le CPAS.

Le personnel affecté au programme est tenu de suivre activement un minimum de 100 personnes par équivalent temps plein.

Budget prévu pour l'exercice 2013

Subvention cofinancée par le FSE : 1.301.126,73 euros

Postes ACS: 73 postes mi-temps, dont la prime maximale s'élève à 27.790 euros par poste.

Évaluation quantitative

L'évaluation "quantitative" concerne le traitement des différentes données relatives à certaines caractéristiques du public cible (âge, sexe, nationalité, etc.), ainsi qu'au parcours d'insertion des participants.

Au cours de l'exercice 2013, 16.907 personnes ont bénéficié d'un suivi dans le cadre du partenariat entre Actiris et les CPAS bruxellois. Pour 1,8% d'entre elles, l'axe FSE est inconnu. Nous travaillerons donc sur une base de 16.602 personnes. Parmi elles, 9.056 ont débuté un accompagnement avec les CPAS durant l'exercice 2013. Ces 16.602 personnes ont réalisé 27.856 actions dans le cadre du conventionnement. Le terme "action" fait référence aux interventions menées par les agents d'insertion dans le cadre des phases décrites plus haut.

Principales caractéristiques des bénéficiaires des actions d'insertion socio-professionnelle menées par les CPAS en 2013 dans le cadre de la convention avec Actiris

Nationalité	Total			%
	M	F	T	
Belgique	3.102	3.306	6.408	38,6%
UE	826	800	1.626	9,8%
Hors UE	4.149	3.383	7.532	45,4%
Apatrides - Candidats réfugiés	58	35	93	0,6%
ONU-refugie ; A vérifier	501	442	943	5,7%
Âge				
< 25 ans	1.701	1.849	3.550	21,4%
25 - 44	5.223	4.899	10.122	61,0%
45 - 54	1.402	1.019	2.421	14,6%
55 et plus	310	199	509	3,1%
Durée d'inoccupation				
< 6 mois	3.799	3.531	7.330	44,2%
de 6 à 11 mois	1.596	1.258	2.854	17,2%
de 12 à 23 mois	1.664	1.477	3.141	18,9%
= ou > 24 mois	1.577	1.700	3.277	19,7%

Groupes études				
1er degré	1.005	749	1.754	10,6%
2ème degré	862	741	1.603	9,7%
3ème degré	821	914	1.735	10,5%
Apprentissage	68	42	110	0,7%
Ens. Sup.	389	382	771	4,6%
Autres études	5.491	5.138	10.629	64,0%
Statut social				
DEDA	429	503	932	5,6%
DE à charge d'un CPAS	1.395	1.208	2.603	15,7%
DE en stage d'insertion	798	935	1.733	10,4%
DE en formation	265	330	595	3,6%
Autres DEI	5.226	4.456	9.682	58,3%
En emploi	110	78	188	1,1%
Autres	413	456	869	5,2%
Total	8.636	7.966	16.602	100%

Les résultats à la sortie de l'accompagnement offert par les CPAS sont encourageants mais néanmoins plus faibles qu'en 2012: 55% des sorties sont dans la catégorie des sorties positives (emploi salarié, indépendant ou subventionné, formations, études, entrée en atelier de recherche active d'emploi) contre 61,8% en 2012.

La majorité des sorties vers l'emploi encodées directement par les partenaires dans les dossiers des demandeurs d'emploi concernent des personnes qui signent un contrat « article 60/61 » avec le CPAS (38.8%, soit 9.5% de moins que l'année précédente). Cette diminution importante est probablement en lien avec la révision du contingent de postes article 60 en économie sociale (subvention majorée) par le SPP Intégration sociale. En effet, celle-ci a entraîné la perte de postes art. 60 en économie sociale pour la plupart des CPAS bruxellois.

Résultats des actions d'insertion socioprofessionnelle menées par les CPAS en 2013 dans le cadre de la convention avec Actiris

	Entrés en 2013	Entrés antérieurement	Total	%
Résultat à la sortie (sorties 2013)				
Mise à l'emploi: art. 60/61	778	559	1.337	38,8%
Mise à l'emploi salarié ordinaire	181	88	269	7,8%
Mise à l'emploi : PTP, SINE, Intérim d'insertion,...	30	14	44	1,3%
Création de son emploi (emploi indépendant)	14	9	23	0,7%
<i>Sorties vers l'Emploi</i>			1.673	48,5%
Entrée en FPI	3	2	5	0,1%
Entrée en formation	127	50	177	5,1%
Entrée aux études	28	11	39	1,1%
Entrée en RAE	1		1	0,0%
<i>Sortie vers du formatif</i>			222	6,4%
Sorties positives			1.895	55,0%
Arrêt (quel que soit le motif)	891	553	1.444	41,9%
Autre type de mesure d'aide (hors ISP)	1	1	2	0,1%
Autre mesure d'aide à l'emploi	2	1	3	0,1%
Entrée en stage qui cadre dans formation qualifiante	1		1	0,0%
Recherche d'emploi autonome	25	3	28	0,8%
Sans nouvelles	43	30	73	2,1%
Total	963	588	3.446	100,0%

Evaluation Qualitative

Dans cette partie sont repris les principaux points énoncés par les CPAS dans leurs rapports d'activités.

▪ *Orientation du public*

Dans la plupart des cas, c'est le Service Social du CPAS et/ou le Comité Spécial du Service Social qui envoie le public vers le service ISP, de manière plus ou moins systématique selon les CPAS. Cette systématisation vise à ce que les personnes démontrent leur disposition à se (ré)insérer professionnellement (cf. Article 3 alinéa 1er 5° de la Loi du 26/02/2002 concernant le Droit à l'Intégration sociale). Elle ne concerne pas les personnes qui en sont dispensées pour raison de santé ou d'équité.

Le nombre d'utilisateurs orientés vers les services ISP augmente d'année en année, tout comme le nombre de bénéficiaires du RIS ou de l'aide équivalente.

Parfois c'est le Service Social qui prend rendez-vous, dans d'autres cas, c'est le service ISP qui contacte directement les personnes, et dans certains cas, c'est l'utilisateur qui fait les démarches nécessaires sur base des informations reçues via le Service Social.

Une majorité de CPAS organisent également des séances d'informations suite auxquelles les personnes peuvent directement prendre rendez-vous avec un agent d'insertion.

▪ *Déroulement des actions prévues dans le cadre de partenariat*

L'accompagnement du public à travers les différentes phases diffère fortement d'un CPAS à l'autre (cela dépend des moyens dont dispose chaque CPAS et de ses orientations politiques et organisationnelles).

Les méthodes de travail mises en œuvre dans le cadre du partenariat entre Actiris et les CPAS bruxellois sont expliquées dans les dossiers méthodologiques des CPAS et ont été approuvées par le Comité de Gestion d'Actiris. Même si le schéma général prévu dans le cadre de partenariat a été respecté, chaque dossier méthodologique est unique et fait apparaître la spécificité de chaque CPAS.

La description qui suit illustre par phase les principales modalités et initiatives développées par les services ISP des CPAS en vue de l'accompagnement du public cible.

▪ *En phase 1, l'accueil occupe une place centrale, tout comme la réalisation d'un bilan et l'élaboration du projet professionnel.*

De manière générale les services ISP continuent 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. Avec certaines personnes, un travail de remobilisation est également important. Cette phase est prise en charge par l'agent d'insertion.

Certains CPAS utilisent la méthodologie « Bilan socioprofessionnel » développée par la section CPAS de l'AVCB. Cette méthodologie a été approuvée par Actiris dans le cadre de la « mesure 500 ».

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 (l'orientation et le suivi des actions de (pré)formation)*

L'attention et l'énergie sont consacrées à la recherche d'une (pré)formation adaptée auprès des partenaires d'insertion socioprofessionnelle et d'autres instances de formation (Bruxelles Formation, VDAB, Enseignement de Promotion sociale, ...) ou organisée en interne par les CPAS.

Au cours de ces phases, l'agent d'insertion continue à assurer l'accompagnement des bénéficiaires en (pré)formation.

Malgré les besoins criants de formation, de remise à niveau, d'apprentissage du français ou du néerlandais, voir d'alphabétisation, et de connaissance de base des outils informatiques, une faible partie du public bénéficiaire des actions menées dans le cadre de la convention participe à des actions de (pré)formation. Cela est principalement dû au fait qu'une partie des bénéficiaires, dans l'urgence de la précarité, ne voient pas la nécessité de se former, ainsi qu'au niveau d'exigence pour l'accès aux formations qui est souvent trop élevé par rapport au profil du public, et au manque de places de formations et de préformations.

▪ *Dans la phase 4 (Préparation à l'emploi)*

La plupart des CPAS mettent à la disposition du public cible une "Table Emploi" : y sont proposées 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, ... La plupart utilisent la méthodologie « Table emploi » développé par la Section CPAS de l'AVCB. Cette méthodologie a été approuvée par Actiris dans le cadre de la « mesure 500 ».

En fonction des besoins de la personne et des services internes au CPAS, il est fait appel à des structures existantes telles que les ateliers de recherche active d'emploi et les Missions locales.

Les énergies se développent d'année en année pour réaliser des mises à l'emploi dans le cadre de l'article 60§7 (Loi organique du 08/07/76 des CPAS), ce qui est confirmé par le nombre important de personnes engagées sous contrat article 60§7 (en 2013, cela représente 70,2 % des sorties positives pour les 19 CPAS). Même s'il ne s'agit pas d'actions conventionnées dans le cadre de partenariat, il est important de signaler que le suivi des personnes engagées dans le cadre de l'article 60§7 est continuellement renforcé, avec des visites de l'agent d'insertion sur les lieux de travail, l'organisation d'évaluations à intervalles réguliers, la reprise de l'accompagnement à la recherche d'un emploi 3 mois avant la fin du contrat.

Le suivi d'un usager en phase 4 n'est plus considéré comme suivi actif au-delà d'un an, au terme duquel un retour en phase 1 doit être envisagé afin d'éventuellement redéfinir un nouveau projet, de remotiver les bénéficiaires, de faire le bilan du chemin parcouru, etc.

Éventuellement, un autre service compétent peut prendre le relais en cas de non-mise à l'emploi.

Facteurs facilitant ou bloquant la mise en œuvre des actions prévues dans le cadre de partenariat

→ Liés à l'organisation du CPAS

- Le nombre de dossiers suivis par les services ISP augmente. En 2013, de nombreux services ISP ont engagé du personnel supplémentaire. Dans un CPAS, cela a eu pour impact une baisse de l'absentéisme, grâce à un suivi plus régulier des personnes.
- L'envoi du public vers le service ISP par le Service social se fait parfois de manière hâtive, voir systématique, dans le cadre de la preuve de la disposition au travail⁶. Or, les difficultés du public au niveau du logement, de la santé physique ou mentale, de la famille ou du permis de séjour, sont des éléments qui entravent leur parcours d'insertion socioprofessionnelle. Certains services ISP sensibilisent le service social général ou ont développé une procédure pour éviter des orientations prématurées. Mais ça peut aussi relever d'une décision prise par le Comité du Service Social.
- Turn-over dans certaines équipes.
- L'articulation entre le service ISP et les autres services du CPAS (principalement le service social) s'est améliorée. Plusieurs CPAS ont réorganisé leurs services ou précisé les procédures de collaboration, dans le but d'améliorer la communication interne, le suivi des usagers et l'offre de services proposés. Par exemple : détermination de projet en tripartite (usager, assistants sociaux du service ISP et du service social).
- Les CPAS œuvrent à l'amélioration de leurs méthodes de travail (Ex : développement de la Table Emploi et d'ateliers collectifs pour la remobilisation et le travail sur les attitudes, augmentation du nombre de séances d'information, création d'outils informatiques, ...).
- Les agents d'insertion ont suivi des formations axées sur des problématiques de terrain.
- La mise à l'emploi dans le cadre de l'article 60§7 est un moyen d'insertion professionnelle de plus en plus développé par les CPAS, dans la limite des moyens disponibles. Certains renforcent le programme de formation des personnes engagées dans ce cadre et/ou prospectent pour trouver de nouveaux employeurs dans les secteurs publics et privés. Certains CPAS développent également la prospection auprès d'entreprises privées, ceci afin

⁶ L'article 3 alinéa 1^{er} 5° de la loi du 26/02/2002 concernant le Droit à l'Intégration Sociale prévoit que les bénéficiaires du revenu d'intégration sociale ou de l'aide sociale équivalente au revenu d'intégration sociale démontrent leur disposition à se (ré)insérer socio-professionnellement, à moins que des raisons de santé ou d'équité les en empêchent.

d'augmenter le nombre de postes dans le cadre de l'article 60§7, de donner de nouvelles opportunités au public et également d'enrichir leurs compétences afin d'être plus employables sur le marché régulier du travail.

- Dans un CPAS, le développement et la réalisation d'un nouveau processus informatique a permis un meilleur accompagnement des personnes dans le cadre d'une recherche active d'emploi sur le marché régulier du travail ou dans le cadre des mesures fédérales.

→ Liés à des évolutions du public

Les éléments cités ci-dessous s'inscrivent dans la continuité de ceux relevés au cours des années précédentes.

- Augmentation constante du public orienté vers les services ISP, ce qui entraîne un accroissement de la charge de travail par agent d'insertion au détriment du qualitatif. Cela est nuancé par les engagements réalisés en 2013.
- Les CPAS signalent une plus grande précarisation du public suivi et une complexification des problématiques rencontrées (logement, situation sociale, familiale et financière, logement, santé physique et mentale, problèmes d'assuétudes, ...).
- Les agents d'insertion sont confrontés à un public fragilisé, déstructuré, ne faisant pas toujours preuve de motivation ni d'autonomie dans les démarches d'insertion professionnelle. On constate aussi un absentéisme important aux convocations des agents d'insertion, ce qui constitue un frein à la réalisation du travail d'accompagnement. La succession d'échecs que les personnes ont connus peut expliquer cette « non motivation ». Le temps d'attente entre deux rendez-vous (dû à la quantité importante et continuellement croissante de personnes à accompagner) ou pour l'accès à une (pré)formation, contribuent également à la démobilisation du public. Cependant, une partie du public est très motivée pour travailler, même si leur profil n'est pas toujours en adéquation avec les exigences du marché de l'emploi. Pour contrer l'absentéisme, un CPAS a réalisé une campagne de sensibilisation générale et a mis en place une procédure pour sanctionner les absences.
- Les problématiques psycho-médicosociales sont de plus en plus nombreuses, ce fait ayant pour conséquence un suivi plus long, interrompu par des périodes d'incapacité ou par l'irrégularité des personnes concernées à leurs rendez-vous de suivi.
- Le niveau de qualification des chercheurs d'emploi est souvent très éloigné des exigences des employeurs, que ce soit au niveau de la qualification même, mais aussi au niveau de la maîtrise du français ou du néerlandais, voire de l'écriture et de la lecture, des connaissances de base en informatique, et également en termes de savoir-être. En ce qui concerne les personnes en possession du CESS, elles ne sont pas suffisamment armées pour se lancer dans une recherche emploi mais sont trop "diplômées" pour se lancer dans une formation qualifiante. Certains CPAS se retrouvent dans une impasse avec ces candidats.
- De plus en plus de jeunes de 18-25 ans quittent l'école à 18 ans sans avoir obtenu de diplôme et désirent trouver un emploi. Cette absence de qualification est un réel handicap sur le marché de l'emploi. Ce public est difficile à (re)motiver et bien souvent leurs projets professionnels ne sont pas réalistes.
- Malgré un travail de sensibilisation à la nécessité de se qualifier, le passage par la (pré)formation n'a pas toujours d'échos auprès du public. Celui-ci ne souhaite pas souvent donner la priorité à l'investissement dans une préformation ou une formation qualifiante car il est pressé de travailler et se projette difficilement à long-terme. Le travail de sensibilisation consiste à faire prendre conscience de la réalité du marché de l'emploi et de ses exigences, de même qu'à faire valoir les avantages de la qualification. Ce décalage entre le profil des usagers et le marché de l'emploi, et leur recherche d'emploi précipitée, se solde souvent par un échec, ce qui entraîne une démotivation du public et implique un travail de remobilisation constant par les accompagnateurs.
- Pour le public ayant terminé des études supérieures à l'étranger mais non reconnues en Belgique, il est difficile de ne pas pouvoir prétendre aux mêmes fonctions et d'accepter un emploi qui est en-deçà de leurs compétences.
- Les jeunes mères seules avec un ou plusieurs enfants(s) représentent une part importante du public. Elles ont souvent du mal à suivre un parcours d'insertion ou à accepter un emploi à cause

du manque récurrent de places d'accueil pour la petite enfance, particulièrement pour un public sans emploi et n'étant pas inscrit dans une formation qualifiante. Certains CPAS ont développé un partenariat avec des structures d'accueil permettant d'accueillir les enfants des personnes suivies par le service ISP. Pour les personnes engagées dans le cadre de l'Art. 60 § 7, certains CPAS interviennent financièrement dans les frais liés à la garde d'enfants. Les exigences de l'ONE et de Kind en Gezin sont un frein important au développement de crèches et de haltes-garderies supplémentaires à l'initiative des CPAS.

- Une phase « zéro » serait nécessaire pour une partie du public. Celle-ci est organisée par certains CPAS, en-dehors de cette convention. Il s'agit de contribuer à la remobilisation des personnes, au développement de la confiance en soi et du savoir-être, à l'acquisition de repères sociaux et institutionnels, etc.
- Certains rites culturels et religieux sont pointés comme un obstacle à la recherche d'un emploi (ex : le port du voile).
- Une partie du public a peu ou pas d'expérience professionnelle (en Belgique) et donc une méconnaissance ou une vision erronée du monde du travail.
- Le nombre de personnes exclues du chômage augmente. Pour celles qui sont sanctionnées par l'ONEM pour une durée déterminée, le manque de temps ne permet pas de déterminer un projet.

→ Liés au réseau et à la collaboration avec leurs partenaires

- De nombreux contacts et échanges sont entretenus avec d'autres organismes de l'ISP et en-dehors de l'ISP, par exemple avec les Missions locales, les opérateurs de (pré)formation et de détermination professionnelle, les crèches, les ALE, les antennes d'Actiris, des structures spécialisées dans l'accompagnement de personnes ayant une difficulté physique, psychiatrique ou d'assuétudes, ... Certains CPAS orientent une partie de leur public vers d'autres organismes lorsque ceux-ci peuvent offrir un accompagnement plus adéquat.
- Le développement des Maisons de l'Emploi dans certaines communes permet de développer davantage de liens avec les partenaires locaux de l'insertion professionnelle.
- Pour pallier au manque de places en (pré)formation et au décalage entre le niveau exigé à l'entrée avec le profil des allocataires sociaux, certains CPAS ont mis sur pied des cours d'alphabétisation, de français langue étrangère, de néerlandais et d'informatique. Certains ont également conclu des conventions avec des organismes de (pré)formation afin que leur public ait un accès prioritaire aux sélections, que la formation soit suivie d'un contrat article 60§7, ou pour organiser des cours d'informatique, par exemple.
- Le manque de places d'accueil pour les enfants non-scolarisés est criant. Pour y pallier quelque peu, certains CPAS ont développé des collaborations avec des crèches et des haltes-garderies.
- Les CPAS développent également des projets avec d'autres services notamment afin de mieux accompagner les jeunes et remobiliser les personnes les plus éloignées de l'emploi.
- La participation aux réunions du Comité d'accompagnement technique d'Actiris permet des échanges d'informations utiles pour l'accompagnement des usagers et pour la mise en œuvre du cadre de partenariat. Une partie de ces informations est axée sur les pratiques d'encodage informatique sur le site sécurisé du RPE (Application IBIS). Des informations et des instructions sont données pour aider à interpréter et à appliquer correctement le contenu du cadre de partenariat entre Actiris et les CPAS.
- Le RPE favorise la circulation d'une quantité d'informations principalement axées sur l'offre de formation et sur le parcours des usagers. Cependant, les CPAS se plaignent de la lourdeur de l'encodage. De plus, d'après certains CPAS, l'utilisation du programme RPE ne rencontre pas tous les objectifs attendus. En effet, il ne favorise pas nécessairement les échanges avec les partenaires du réseau ISP et il est mal adapté par rapport aux réalités de terrain.

→ Liés au contexte

- Suite à la circulaire du 15 mars 2013, les perspectives d'engagements via l'article 60§7 en initiatives d'économie sociale se sont réduites. L'augmentation des usagers contribuent également à plus de « concurrence » pour les offres d'emploi article 60§7.

- La perspective de la régionalisation de l'article 60§7 : les CPAS craignent de voir le nombre de postes article 60§7 diminuer.
- Les modifications de la législation concernant les allocations de chômage et le stage d'insertion ont pour conséquence un flux supplémentaire de personnes vers les CPAS.
- Le manque d'offre de formations pour certains secteurs, comme l'alphabétisation intensive pour les niveaux les plus débutants.
- Le manque de places en crèches en Région de Bruxelles-Capitale.

→ Autres

L'obligation d'inscrire les étudiants chez Actiris pour pouvoir valoriser leur accompagnement dans le cadre de la convention génère des complications tant pour le public que pour les agents d'insertion des CPAS et les agents d'inscription d'Actiris.

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2011-2014

LD 7.

11 PARTENARIAT EN MATIERE D'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE

Cadre juridique

ISP et insertion socioprofessionnelle du public accompagné dans le cadre de l'Interface Emploi / Formation

Ordonnance du 18 janvier 2001 portant organisation et fonctionnement de l'Office régional bruxellois de l'Emploi ;

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

Conformément à l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 28 février 2008 portant exécution de l'article 7 de l'ordonnance du 18 janvier 2001 portant organisation et fonctionnement de l'Office régional bruxellois de l'Emploi, en particulier l'article 9, § 2 ;

Conformément à l'ordonnance du 14 juillet 2011 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 12 juillet 2012 portant exécution de l'Ordonnance du 14 juillet 2011 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles Capitale;

Arrêté de Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 28 février 2008 portant exécution de l'article 7 de l'ordonnance du 18 janvier 2001 portant organisation et fonctionnement de l'Office ;

Contrat de gestion du 24 avril 2006 entre le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et l'Office Régional Bruxellois pour l'Emploi;

Quelques textes s'ajoutent pour constituer le cadre de l'accompagnement en rapport avec les actions d'insertion socioprofessionnelle en Interface Emploi / Formation :

- Décret du 27 avril 1995 relatif à l'agrément de certains organismes d'insertion socioprofessionnelle et au subventionnement de leurs activités de formation professionnelle en vue d'accroître les chances des demandeurs d'emploi inoccupés et peu qualifiés de trouver ou de retrouver du travail dans le cadre de dispositifs coordonnés d'insertion socioprofessionnelle ;
- Dispositions du Contrat de gestion du 24 avril 2006 entre le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et l'Office régional bruxellois de l'Emploi ;
- Accord de coopération du 15 juillet 2011 entre la Région de Bruxelles-Capitale, la Région flamande et la Communauté flamande concernant la collaboration en matière de politique du marché de l'emploi, de formation et de promotion de la mobilité des demandeurs d'emploi.
- Convention de collaboration du 7 juillet 2010 entre Actiris et le VDAB concernant la reconnaissance et l'équivalence des actions de guidance en lien avec la formation.
- Protocole d'accord entre Actiris et Bruxelles Formation approuvé le 22 avril 2008 ;
- Protocole de coopération du 6 mai 2013 entre Actiris et le VDAB portant sur la mise en œuvre de l'art. 8 de l'accord de coopération du 15 juillet 2011 entre la Région de Bruxelles-Capitale, la Région flamande et la Communauté flamande concernant la collaboration en matière de politique du marché de l'emploi, de formation et de promotion de la mobilité des demandeurs d'emploi.

Formation en alternance

- Décret de la Communauté française du 19 juillet 2001 relatif à l'enseignement secondaire en alternance.
- Décret du Gouvernement Flamand du 31 juillet 1990 relatif à l'enseignement secondaire professionnel à temps partiel.
- Décret de la Communauté Flamande de 10 juillet 2008 relatif à la formation en alternance.

Volet ISP du cahier des charges des missions locales et des lokale werkwinkels

Cahier des charges du 25 septembre 1992 (modifié le 05.03.1998) relatif à la promotion des actions de coordination et de concertation locales dans le cadre de conventions de partenariat avec Actiris en exécution 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.

Bien que cet arrêté ait été abrogé par l'ordonnance du 26 juin 2003 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale, le cahier des charges qui en découle reste d'application tant qu'un nouveau cadre légal ne permet pas d'actualiser les missions de chacun.

Objectifs

Le partenariat en matière d'insertion socioprofessionnelle s'articule autour de trois logiques :

ISP et insertion socioprofessionnelle en Interface Emploi / Formation

L'objectif de ces accompagnements dans le cadre des formations est la mise en place des conditions permettant de favoriser l'accès à un emploi de qualité (contrat de travail de minimum 6 mois, au moins à mi-temps, donnant accès à l'ensemble des avantages de la sécurité sociale, pour réaliser des tâches correspondant à la famille de métiers appris par le chercheur d'emploi). Les opérateurs se doivent d'offrir aux chercheurs d'emploi peu qualifiés ou fragilisés un accompagnement qui intègre l'accueil, la guidance, l'aide à la recherche de formations ou de stages, l'aide à la recherche d'emploi et l'insertion à l'emploi.

Formation en alternance - CEFA

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.

Accompagnement à l'emploi de demandeurs d'emploi inscrits dans un Centre bruxellois néerlandophone de formation en alternance (CDO).

Depuis 2012, Actiris n'a plus de conventions de partenariat directes avec les CDO néerlandophones.

L'accompagnement à l'emploi de ces demandeurs d'emploi est réalisé, à la suite de l'appel à projets d'Actiris en 2011, par des opérateurs reconnus dans le cadre du Décret flamand du 10 juillet 2008 pour l'organisation de parcours préalables, de projets-tremplins et de parcours de développement personnel.

Ces opérateurs sont responsables de l'organisation d'un accompagnement à l'emploi intensif de ces jeunes demandeurs d'emploi dans leur recherche d'une expérience de travail et du maintien de cet emploi par l'accompagnement sur et en dehors du lieu de travail.

Volet ISP du cahier des charges des missions locales et des lokale werkwinkels

Dans le cadre de leurs missions définies dans le cahier des charges, les missions locales et Trace Brussel (voir chapitre sur la concertation et la coordination des acteurs locaux de l'insertion socioprofessionnelle), remplissent notamment un rôle d'accueil et d'orientation. Elles développent aussi des actions d'insertion socioprofessionnelle. Ces actions n'entrent pas strictement dans le cadre de l'interface emploi - formation.

Principes généraux

Les ASBL opératrices des actions d'ISP en Interface Emploi / Formation offrent aux chercheurs d'emploi peu qualifiés ou fragilisés un accompagnement dont l'objet est :

- de fournir au chercheur d'emploi toute l'information pouvant l'aider dans sa prise de décision ;
- de clarifier les besoins en matière d'ISP avec le chercheur d'emploi ;
- d'identifier la source des problèmes ou des difficultés s'il y a lieu; et de trouver des solutions adéquates ;
- d'assurer le bon déroulement du dispositif de Construction du Projet Professionnel (C.P.P.) d'Actiris en vue de l'insertion professionnelle du chercheur d'emploi.

L'accompagnement proposé dans ce cadre est constitué d'opérations :

- d'accueil : tâches d'information, d'analyse de la demande et de sélection. Ces tâches doivent se réaliser en conformité et en complémentarité avec celles prévues avec Actiris dans le Contrat de Projet Professionnel ou équivalent ;

- de guidance : soutenir le chercheur d'emploi dans sa poursuite de l'action d'insertion, éviter son « décrochage » ;
- d'aide à la recherche de stage et/ou de formation : vise, jusqu'à 6 mois après la fin de l'action, à soutenir le chercheur d'emploi dans la poursuite, de la manière la plus adaptée, de son projet professionnel ;
- d'aide à la recherche d'emploi : aider le chercheur d'emploi à maîtriser les techniques de communication orales et écrites liées à la recherche d'emploi, lui permettre de devenir autonome dans sa recherche d'emploi (suivi se poursuivant 6 mois après la fin de l'action) ;
- d'insertion au travail : vise à consolider l'emploi obtenu. L'opérateur assure ce suivi pendant les 6 mois consécutifs à la remise à l'emploi.

L'enseignement dispensé en CEFA (Centre d'Education et de Formation en Alternance) ou en CDBO / CDO (Centrum voor Deeltijds BeroepsOnderwijs / Centrum voor Deeltijds Onderwijs) ouvre le droit à des certificats ou des attestations reconnus par la Communauté française ou la Communauté flamande.

Priorités 2013

Actiris – VDAB

A l'instar de la convention de collaboration du 7 juillet 2010 entre Actiris et le VDAB concernant la reconnaissance et l'équivalence des actions de guidance en lien avec la formation, un premier appel à projets concomitant a été organisé en juillet 2010 (début des conventions de partenariat en janvier 2011).

En 2013, le quatrième appel à projets concomitant a été organisé par Actiris et le VDAB (pour des formations dans les secteurs TIC, horeca, construction, soins et non marchand) en vue de la conclusion de nouvelles conventions de partenariat à partir de 2014.

On a en outre davantage veillé à l'articulation des critères d'analyse des dossiers de candidature qui sont introduits par les opérateurs candidats et l'évaluation commune des projets attribués.

A la suite d'une modification dans la procédure d'attribution au VDAB, Actiris et le VDAB ont convenu d'une nouvelle méthode de travail pour l'attribution de projets d'insertion conjoints. Depuis fin 2013, deux systèmes sont en usage :

- un système d'appel à projets pour des projets structurels ;
- un système de mandatement pour de nouveaux projets, innovants ou spécifiques.

Accompagnement ISP pour les demandeurs d'emploi inscrits dans un CDO néerlandophone

Depuis 2012, Actiris n'a plus de conventions de partenariat directes avec les CDO néerlandophones.

L'accompagnement à l'emploi de ces demandeurs d'emploi est réalisé, à la suite de l'appel à projets d'Actiris en 2011, par 2 opérateurs reconnus dans le cadre du Décret flamand du 10 juillet 2008 pour l'organisation de parcours préalables, de projets-tremplins et de parcours de développement personnel.

Les conventions de partenariat conclues dans le cadre de cet appel à projets se terminaient le 31 décembre 2013.

Par conséquent, un nouvel appel à projets a été lancé en 2013 en vue de la conclusion de nouvelles conventions de partenariat pour la période du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2015.

Pour ce nouvel appel à projets, les lignes de force de l'ancien appel à projets 2012-2013 ont été maintenues en grande partie, mais une adaptation du cahier des charges a eu lieu (à la suite de l'évaluation de la mise en oeuvre des conventions de partenariat 2012-2013) concernant entre autres les points suivants :

- élargissement du public cible aux demandeurs d'emploi inscrits dans un Centre de formation bruxellois néerlandophone des indépendants et des petites et moyennes entreprises (Syntra) ;
- augmentation du nombre de parcours visés ;
- déplacement de l'accent concernant le contenu des actions : l'accent est davantage mis sur la préparation et l'accompagnement de l'insertion des jeunes sur le marché du travail.

Actiris – Bruxelles Formation

Les actions prioritaires définies pour l'appel à projet commun 2013 ont été établies conjointement avec Bruxelles Formation. Celles-ci sont en accord avec les orientations définies d'une part dans l'Accord de majorité 2009-2014 de la Commission communautaire française et d'autre part dans le New Deal bruxellois et dans l'Alliance Emploi Environnement.

Les nouvelles actions de formation proposées dans le cadre de l'appel à projets ISP 2013 ont dès lors concerné un des secteurs prioritaires et/ou le public cible décrits ci-dessous :

- L'environnement (notamment l'axe consacré à la construction durable) ;
- Le domaine du tourisme et de l'évènementiel;
- Le domaine « Commerce et Horeca » ;
- Les domaines du non-marchand, de la fonction publique et des services de proximité.

Eu égard aux caractéristiques du public visé, différents types d'action de formation (détermination ciblée métier et/ou préformation) ont pu être organisés en amont de formations qualifiantes, structurelles ou nouvelles, en lien avec les secteurs prioritaires énoncés ci-dessus.

Il a aussi été proposé aux opérateurs de formation de développer des modules de FLE (français langue étrangère) en concordance avec la grille de référence du cadre européen des qualifications (niveaux A1/A2 /B1).

Encadrement administratif

- le département Partenariat et Réseau d'Actiris ;
- les inspecteurs de projets d'Actiris.

Budget

Mode de financement des différents volets de la mesure

Sans entrer dans le détail, on notera que le financement :

- des préprogrammes ISP est basé sur un forfait d'heures (accueil, guidance / accompagnement, aide à la recherche d'emploi) ;
- de l'accompagnement en matière d'insertion socioprofessionnelle en Interface Emploi / Formation est basé sur un forfait d'heures d'accompagnement calculé en fonction du nombre d'heures de formations reconnues par Bruxelles Formation / VDAB.

Budget ISP prévu pour 2013 (en €)		
Opérateurs francophones	Emploi formation FR	2.876.138,69
Opérateurs néerlandophones	IOT - KADER	351 724,17
Total ISP		3.227.862,86

Mode de financement des programmes de formation en alternance

L'enveloppe allouée aux cinq CEFA est répartie selon trois critères : un forfait de base ; 1/3 est réparti entre CEFA au prorata des d'élèves inscrits ; 1/3 est réparti entre CEFA au prorata des « contrats emploi en alternance » obtenus.

Une subvention plafonnée est octroyée aux opérateurs néerlandophones par tranche de 40 demandeurs d'emploi sur base annuelle.

Budget Alternance prévu pour 2013 (en €)	
CEFA	391 478,31
Opérateurs néerlandophones	115 032,85
506 511.16	

Évaluation quantitative

Au total, les opérateurs d'insertion conventionnés avec Actiris sont au nombre de 67 partenaires Interface Emploi / Formation et ISP, et de 9 partenaires de l'alternance.

Pour les préprogrammes d'insertion socioprofessionnelle et les actions d'insertion en Interface Emploi / Formation :

- 53 OISP francophones;
- 7 OISP néerlandophones d'insertion

Une série d'opérateurs autrefois repris dans le cadre des actions ISP sont désormais conventionnés pour l'accompagnement des publics spécifiques qui remplace l'ancien préprogramme 4X. Le public relatif à cette mesure est repris dans la fiche ad hoc.

Pour la formation en alternance :

- 5 CEFA (Centre d'enseignement et de formation en alternance) ;
- 1 ASBL francophone prestant des actions liées à l'alternance ;
- 2 VZW (asbl néerlandophones).

ISP et accompagnement dans le cadre de l'Interface Emploi / Formation et en alternance

Durant l'exercice 2013, 9.116 participants ont été suivis auprès d'un partenaire du dispositif d'insertion, pour la plupart dans des programmes liés aux préformations et formations (6.641 personnes), les autres dans le cadre de l'alternance (2.475 personnes).

PUBLIC DES ACTIONS D'INSERTION EN INTERFACE EMPLOI – FORMATION ET EN ALTERNANCE EN 2013⁽⁷⁾

	Empl - Form. FR			Opérateurs NL			Tous les opérateurs			
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	
Nationalité										
Belgique	1.157	1.554	2.711	426	245	671	1.583	1.799	3.382	50,9%
UE	257	230	487	81	48	129	338	278	616	9,3%
Hors UE	697	1.051	1.748	347	233	580	1.044	1.284	1.328	35,1%
ONU-refugie + autres	90	159	249	52	14	66	142	173	315	4,8%
Etudes										
1er degré au plus	360	321	681	84	37	121	444	358	802	12,1%
2 ^{ème} d° gén.	74	87	161	15	7	22	89	94	183	2,8%
2 ^{ème} d° prof., tech. ou art.	360	405	765	106	42	148	466	447	913	13,7%
3 ^{ème} d° gén.	73	82	155	37	28	65	110	110	220	3,3%
3 ^{ème} d° prof, tech ou art.	175	221	396	107	46	153	282	267	549	8,3%
Apprentissage	33	27	60	4	2	6	37	29	66	1,0%
Baccalauréat	23	29	52	27	14	41	50	43	93	1,4%
Master	10	14	24	22	9	31	32	23	55	0,8%
Autres études	1.093	1.808	2.901	504	355	859	1.597	2.163	3.760	56,6%
Etudes à l'étranger										
Primaires	351	577	928	135	75	210	486	652	1.138	30,3%
Secondaires	646	1.070	1.716	281	202	483	927	1.272	2.199	58,5%
Supérieures	96	161	257	88	78	166	184	239	423	11,3%
Total	1.093	1.808	2.901	504	355	859	1.597	2.163	3.760	100,0%
Classe d'âge										
< 25 ans	589	587	1.176	217	88	305	806	675	1.481	22,3%
25 - 44	1.332	2.071	3.403	560	378	938	1.892	2.449	4.341	65,4%
45 et plus	280	336	616	129	74	203	409	410	819	12,3%
Durée d'inoccupation										
< 6 mois	536	716	1.252	467	254	721	1.003	970	1.973	29,7%
de 6 à 11 mois	419	505	924	121	74	195	540	579	1.119	16,8%
de 12 à 23 mois	546	719	1.265	149	89	238	695	808	1.503	22,6%
= ou > 24 mois	700	1.054	1.754	169	123	292	869	1.177	2.046	30,8%

⁷ Le tableau renseigne les caractéristiques du public par action de (pré)formation et/ou de guidance.

Statut social										
DEDA	319	334	653	95	53	148	414	387	801	12,1%
DE à charge d'un CPAS	56	53	109	19	6	25	75	59	134	2,0%
DE en stage d'attente	13	26	39	2	2	4	15	28	43	0,6%
DE en formation	190	348	538	163	102	265	353	450	803	12,1%
Autres DEI	1.586	2.156	3.742	566	345	911	2.152	2.501	4.653	70,1%
En emploi	16	32	48	23	11	34	39	43	82	1,2%
Autres	21	45	66	38	21	59	59	66	125	1,9%
Total	2.201	2.994	5.195	906	540	1.446	3.107	3.534	6.641	100,0%

Les statistiques par action montrent que le public de l'interface emploi formation est constitué majoritairement de femmes. Comparativement, la représentation hommes-femmes dans l'ISP ne correspond pas à leur poids dans le nombre de DEI à Bruxelles dont les femmes constituent la moitié.

Ces statistiques montrent que le public des partenaires ISP se concentre essentiellement sur les tranches d'âge des moins de 25 ans (22,3%) et des 25-44 (65,4%). La part des CE de 45 ans et plus est très réduite avec seulement 12,3%.

La proportion de participants n'ayant pas dépassé le secondaire inférieur est de presque 1/3 des participants. La représentation des diplômés du secondaire supérieur (11,3%). Une majorité a suivi des études à l'étranger : 30,3% ont suivi des études primaires, 58,5% ont réalisé des études secondaires et 11,2% ont fait des études supérieures.

La tendance observée depuis plus d'une décennie, où le groupe des participants ayant des « autres études » a dépassé le groupe des participants ayant au maximum atteint le 2ème degré, se renforce nettement. Cette augmentation du nombre de personnes n'ayant pas d'équivalence de diplôme a été relevée dans les rapports des opérateurs. Les répartitions par nationalité renvoient à ce phénomène : 35,1% du public est originaire d'un pays situé hors de l'Union européenne.

Quant au public des CEFA / vzw Alternance NL, il est majoritairement masculin, exclusivement âgé de moins de 25 ans (100%), essentiellement composé d'élèves n'ayant pas dépassé le niveau de l'enseignement secondaire inférieur, et de nationalité belge dans quasi 80% des cas, ou de ressortissants de l'union européenne dans 12,7% des cas.

	Alternance			T
	M	F		
Participants				
Total	1.525	950	2.475	100,0%
Nationalité				
Belgique	1.161	764	1.925	77,8%
UE	217	97	314	12,7%
Hors UE	140	84	224	9,1%
ONU-refugie + Indéterminé	7	5	12	0,5%
Etudes				
1er degré au plus	1.202	701	1.903	76,9%
2 ^{ème} d° gén.	6	2	8	0,3%
2 ^{ème} d° prof, tech ou art.	223	162	385	15,5%
3 ^{ème} d° prof, tech ou art. et Ap.	40	57	97	3,9%
Autres études	53	26	79	3,2%
Etudes à l'étranger				
Primaires	49	22	71	89,9%
Secondaires	4	4	8	10,1%
Classe d'âge				
< 25 ans	1.525	950	2.475	100,0%
Durée d'inoccupation				
< 6 mois	1.388	865	2.253	91,0%
de 6 à 11 mois	59	36	95	3,8%
de 12 à 23 mois	64	34	98	4,0%
= ou > 24 mois	10	9	19	0,8%

Statut social				
DEDA	2	2	4	0,2%
DE à charge d'un CPAS	572	363	935	37,8%
DE en stage d'attente	9	13	22	0,9%
DE en formation	749	455	1.204	48,6%
Autres DEI	140	73	213	8,6%
En emploi	53	44	97	3,9%
Total	1.525	950	2.475	100,0%

RESULTATS DES ACTIONS REALISEES DANS LE CADRE DE MESURES ISP EN 2013 (HORS CEFA/VZW ALTERNANCE)

Résultat évaluation Tous modules et sessions	Nbr		particip. Total	Proportion selon le type de sortie %
	Masc	Fém		
Arrêt	195	238	433	10,5%
Emploi	237	235	472	11,5%
Création d'entreprise	5	1	6	0,1%
Formation	564	864	1.428	34,7%
Réorientation	107	144	251	6,1%
Sans nouvelles	44	24	68	1,7%
RE	592	698	1.290	31,3%
Stage	22	9	31	0,8%
Inconnu	73	64	137	3,3%
Total hors poursuite	1.839	2.277	4.116	
Poursuite	352	329	681	
Total	2.191	2.606	4.797	

Les résultats présentés ci-dessus concernent les actions d'ISP, à l'exception de celles réalisées par les CEFA/vzw Alternance. Il faut souligner que la part de mises à l'emploi est toujours en progression depuis 2010, passant de 9% à près de 11,5%. Il en va de même pour les autres sorties considérées comme positives : l'ensemble de ces résultats (emploi / formation) concernent 50% des personnes sortantes.

Volet ISP du cahier des charges des missions locales et des lokale werkwinkels

Du côté des missions locales et des Lokale Werkwinkels, un ensemble d'actions sont réalisées en matière d'accueil, d'orientation, de guidance, de détermination et de recherche d'emploi. Les données sont construites directement sur base des encodages dans IBIS. Elles dépendent de la pratique d'encodage des partenaires mais permettent de donner les grandes tendances. En 2012, elles ont concerné 13.307 personnes dont 49,5% étaient inscrites dans le processus de construction du projet professionnel (contre 24% en 2010).

Le public est constitué de près de 54,7 % de personnes belges, et 32,2% d'étrangers venant de l'extérieur de l'Union Européenne. Seuls 11,7% sont des étrangers européens. Si 13,5% ont terminé l'enseignement secondaire, seuls 3,6% ont des études supérieures. 55,8% sont répertoriés dans « Autres études ». La plupart d'entre eux ont fait des études à l'étranger, essentiellement les secondaires (55,3%) et les primaires (35,7%).

PARTICIPANTS AUX ACTIONS MISES EN ŒUVRE PAR LES MISSIONS LOCALES EN 2013

Nationalité	Participants aux actions des ML + Tracé		Total	%	CPP	
	Masculin	Féminin			Total	%
Belgique	3.540	3.739	7.279	54,7%	4.163	57,2%
UE	970	581	1.551	11,7%	680	43,8%
Hors UE	2.575	1.710	4.285	32,2%	1.673	39,0%
Apatrides - Candidats réfugiés	24	20	44	0,3%	21	47,7%
ONU-refugie + Indéterminé	94	54	148	1,1%	45	30,6%

Groupes études					CPP	
1er degré	875	695	1.570	11,8%	882	56,2%
2ème degré	957	976	1.933	14,5%	1.159	60,0%
3ème degré	811	983	1.794	13,5%	1.100	61,3%
Apprentissage	56	46	102	0,8%	63	61,8%
Enseignement supérieur	191	294	485	3,6%	234	48,2%
Autres études	4.313	3.110	7.423	55,8%	3.144	42,4%
Etudes à l'étranger					CPP	
Primaires	1.592	1.057	2.649	35,7%	1.202	45,4%
Secondaires	2.387	1.720	4.107	55,3%	1.725	42,0%
Supérieures	334	333	667	9,0%	217	32,5%
Classe d'âge					CPP	
< 25	1.036	894	1.930	14,5%	1.242	64,3%
25-54	6.021	5.124	11.145	83,7%	5.306	47,6%
55 et plus	146	86	232	1,7%	34	14,7%
Durée d'inoccupation					CPP	
< 6 mois	2.163	1.753	3.916	29,4%	1.232	31,5%
de 6 à 11 mois	996	783	1.779	13,4%	970	54,5%
de 12 à 23 mois	1.320	1.061	2.381	17,9%	1.492	62,7%
= ou > 24 mois	2.724	2.507	5.231	39,3%	2.888	55,2%
Statut social					CPP	
DEDA	4.432	3.593	8.025	60,3%	5.039	62,8%
DE à charge d'un CPAS	114	84	198	1,5%	32	16,2%
DE en stage d'attente	386	366	752	5,7%	529	70,3%
DE en formation	369	353	722	5,4%	319	44,2%
Autres DEI	1.662	1.449	3.111	23,4%	564	18,1%
En emploi	153	213	366	2,8%	60	16,4%
Autres	87	46	133	1,0%	39	29,3%
Total	7.203	6.104	13.307	100,0%	6.582	49,5%

Évaluation qualitative

Les actions d'insertion socioprofessionnelle sont décrites et évaluées dans les rapports annuels d'évaluation transmis par les différents opérateurs d'insertion conventionnés avec Actiris. On dispose également des rapports annuels des concertations de zones comme base d'évaluation.

Différents facteurs favorables et bloquants ont été mis en évidence par les partenaires francophones et néerlandophones du secteur de l'ISP.

FACTEURS LIÉS AU CONTEXTE

Les facteurs bloquants :

- **Situation économique :** Comme l'année précédente, une nette augmentation de la précarité du public cible est constatée. La situation économique rend l'accès au contrat de travail plus difficile, notamment pour des chercheurs d'emploi plus fragilisés. Le nombre d'offre d'emploi (en particulier les offres pour les chercheurs d'emploi infra-qualifiés et concernés par les actions de l'Interface Emploi / Formation) et de postes disponibles est insuffisant pour répondre à la demande des CE.
- **Transition formation – emploi difficile :** Le passage vers l'emploi après une formation n'est pas toujours facile, la flexibilité demandée par les employeurs étant encore plus grande qu'elle était pendant la formation. Parfois le salaire ne couvre pas les coûts de vie, de garde d'enfant, etc.

FACTEURS LIÉS AUX PARTENARIATS

Les facteurs favorables :

- **Partenariats avec les employeurs :** plusieurs partenaires ont tissé des liens avec différents employeurs fournisseurs de stages pour leurs apprenants. Ces liens permettent

également la mise à l'emploi de certains d'entre eux. Ils sont également utiles pour sensibiliser les employeurs au recrutement de personnes plus fragilisés, pour les aider à interpréter des comportements différents et à comprendre et utiliser les aides à l'emploi.

- **Partenariats entre les OISP** : les partenaires expliquent que le tissage de liens avec les autres OISP ou opérateurs qui s'occupent des C.E. s'avère efficace surtout pour contrer les risques importants d'abandons de formation des C.E. (réorientation efficace) et aussi afin de s'unir face aux pouvoirs subsidiant pour mieux faire entendre leurs propositions.

FACTEURS INTERNES AUX PARTENAIRES

Les facteurs favorables :

- **Stages et visites en entreprise et participation à des événements avec les C.E. ;**
- Des **coachs langues** qui participent au cours et qui forment les enseignants à parler dans un langage clair et simple, adapté pour des personnes qui ont un niveau très basique de la langue ;
- Les **actions de guidance** qui sont planifié beaucoup plus tôt dans la formation, pour déjà responsabiliser le CE et faire du sorte qu'à la fin de la formation, il sorte avec un contrat de travail.

Les facteurs bloquants :

- **Sélection** : les entrées en formation ne sont pas toujours évidentes. Tout d'abord, les C.E. se découragent face aux délais avant les entrées en formation pour lesquelles les opérateurs envisagent des processus de sélection de plus en plus performants. Le volume de public croissant s'adressant aux organismes d'insertion et de formation mène ces derniers à développer tout un travail de sélection et d'information coordonné. Le niveau de maîtrise de la langue joue aussi sur la sélection, ou si non plus tard sur la gestion du groupe.
- **Difficulté d'attirer du public dans certaines formations ;**
- **Hétérogénéité des groupes** : Les partenaires expliquent l'importance de la diversité des groupes. Cependant, dans certains cas, cette diversité est mal vécue par le groupe (capacités et compétences trop différentes, questions d'ordre culturel...).

FACTEURS LIÉS AU PUBLIC

Les facteurs bloquants :

- Comme signalé ci-dessus, **la précarité socio-économique du public cible toujours en nette augmentation** : Le constat d'une dégradation de la situation socio-économique des chercheurs d'emploi est relevé par la plupart des opérateurs.
- Comme depuis plusieurs années, force est de constater que le public est souvent touché par de **multiples problématiques psychosociales** (santé mentale, santé physique, parcours carcéral, problème de logement, soucis de garde d'enfant, situation juridique, situation économique, situation des familles monoparentales...) De ce fait, le chercheur d'emploi touché par une problématique psychosociale place, souvent, sa recherche d'emploi au second plan. En conséquence, l'investissement dans le groupe est moindre et on constate un taux d'absentéisme élevé.
- **Manque de confiance en soi** : beaucoup de CE n'ont plus de confiance en soi ni dans leur chances de trouver un emploi, suite à une longue durée de chômage voir mêmes avoir suivi plusieurs formations qui n'ont abouti à rien. Les partenaires doivent d'abord travailler cette confiance pour que la personne puisse s'investir dans la formation.
- **Distance par rapport aux réalités du marché du travail** : Un obstacle important pour la mise à l'emploi réside dans les attitudes face à la recherche d'emploi (impact sur les résultats attendus des partenaires). De plus, ressortent des difficultés à comprendre les offres d'emplois, une méconnaissance des exigences du marché de l'emploi (droits et devoirs des employeurs/employés), un écartement entre leur savoir-être et les attentes du monde professionnel, des difficultés à traiter des documents administratifs, etc.
- **Nécessité de formation de base et d'alphabétisation** : Beaucoup de partenaires signalent qu'il y a une augmentation de CE ayant une connaissance insuffisante du calcul, de l'informatique et du français ou du néerlandais et que cela entrave très largement leur entrée en formation.

- Certains demandeurs d'emploi sont dans un « **mauvais statut** ». Ils n'ont pas vraiment leur place dans le chômage, mais ne peuvent pas non plus s'adresser à la mutualité ou à d'autres services de Sécurité sociale. Ces personnes ont besoin de structures adéquates et d'un accompagnement adapté.
- Les jeunes qui quittent l'école sont très vulnérables sur le marché du travail : un grand nombre de jeunes ne veulent plus suivre de formation et veulent gagner rapidement de l'argent. Ils atterrissent souvent dans le circuit du travail au noir ou dans des situations d'exploitation.
- Reste à signaler que beaucoup de CE suivant des actions dans le cadre de l'Interface Emploi / formation ne disposent pas de diplôme reconnu en Belgique (plus de 30%). Certains primo-arrivants, dont le diplôme n'est pas reconnu en Belgique, renoncent à leur qualification et viennent augmenter le nombre du public non qualifié, ou, faute de connaître l'une des langues nationales, doivent passer d'abord par une filière de préformation en français/néerlandais – langue étrangère (FLE) ou Nederlands Tweede Taal (NT2).

Articulation avec les Lignes Directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2008-2010

LD 18 et 19.

12 BUREAU SOCIAL D'INTERIM

Cadre juridique

Aucun cadre juridique spécifique, cependant les bureaux sociaux d'intérim ou leurs partenaires doivent disposer de l'accès au marché de l'emploi de la Région de Bruxelles-Capitale, d'une part pour l'accompagnement social des chercheurs d'emploi moyennant une convention de partenariat avec Actiris et d'autre part moyennant l'agrément d'un des opérateurs comme agence d'emploi privée pour la mise à disposition d'intérimaires sur base de l'ordonnance du 26 juin 2003 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale, revue par l'ordonnance du 14 juillet 2011, entrée en application en octobre 2012.

Objectifs

L'objectif est d'insérer des jeunes faiblement qualifiés, âgés de 16 à 30 ans, sur le marché de l'emploi via le travail intérimaire.

Principes généraux

Un bureau d'intérim social répond au but de prévoir un accompagnement social pour des jeunes faiblement qualifiés jusqu'à 30 ans et de les orienter vers une première expérience de travail et donc d'intégration sur le marché de l'emploi par le biais du travail intérimaire. Ce but peut être atteint grâce à la collaboration des acteurs du secteur de l'insertion socioprofessionnelle et des bureaux de travail intérimaire, soit dans une structure commune, comme la sclr à finalité sociale Exaris Interim, soit par le biais d'un accord de coopération comme c'est le cas pour les projets Potentia et InterS.

Encadrement administratif

Un agent du Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale.

Budget

Budget prévu pour l'année en cours 2013:

500.000,00 € (augmentation du budget d'Exaris)

Dépenses au 31 décembre 2013:

475.000,00 € (augmentation du budget d'Exaris)

Evaluation

En 2007 et début 2008, un seul bureau social d'intérim était opérationnel : Exaris Interim (appelé Aris Interim au départ). Deux nouveaux bureaux ont été ouverts en mai 2008 : Instant A et InterS. Instant A a cessé ses activités dans le courant 2010. Un nouveau bureau d'intérim social, Potentia a cependant ouvert ses portes la même année.

Le tableau ci-dessous présente les réalisations et résultats des 3 bureaux pour 2013. Depuis 2012, une harmonisation des rapports finaux a été demandée aux différents bureaux :

Nombre de personnes	Exaris Interim	Potentia	InterS
Personnes pré- inscrites	822	232	218
Personnes inscrites	560	157	110
Actions de coaching	822	128	98
Personnes mises à disposition (intérim)	304	69	98
Personnes ayant obtenu un CDD ou CDI	6	8	28

Les trois bureaux sociaux d'intérim adoptent chacun une méthodologie propre et sont actifs dans différents secteurs.

Exaris Interim accompagne très concrètement les candidats en se rendant par exemple avec eux au premier entretien avec l'employeur intéressé. L'accompagnement des jeunes vise clairement un placement avec un contrat à durée déterminée ou indéterminée après une première expérience professionnelle comme intérimaire. En raison de sa situation centrale et de son accessibilité, ce bureau social d'intérim est également confronté à des visiteurs agressifs. Ses clients proviennent essentiellement de l'industrie de l'horeca et de l'alimentation soucieuse du développement durable.

Potentia, qui a bénéficié de subsides dans le cadre de la politique de l'emploi depuis décembre 2011 est un partenariat entre : la Mission locale de l'emploi de Bruxelles-Ville, la maison de l'emploi et de la formation de Bruxelles-Ville et Randstad Belgium.

InterS travaille avec un vaste réseau d'opérateurs d'insertion qui lui envoie les candidats-chercheurs d'emploi. L'objectif premier est de sortir les jeunes du circuit de formation et de leur donner une première expérience professionnelle et pourquoi pas un contrat à durée déterminée ou indéterminée. Les clients proviennent surtout du secteur de la construction et de l'horeca.

Les trois bureaux sociaux d'intérim pratiquent un accompagnement individuel personnalisé du jeune demandeur d'emploi, pendant et après la mise au travail, par le biais de l'intérim.

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2011-2014

LD 7, LD 8, LD 10.

13 SERVICE DE CONSULTATION SOCIALE

Cadre juridique

Arrêté royal du 20 décembre 1963 relatif à l'emploi et au chômage.

Arrêté royal du 23 juillet 2012, modifiant l'AR du 25 novembre 1991 portant sur la réglementation du chômage, entré en vigueur au 1 novembre 2012.

Objectifs

Le service de consultation sociale est spécialisé dans l'accompagnement des chercheurs d'emploi (CE) 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, à ses capacités professionnelles et à son expérience. Le public est constitué de personnes qui, suite à un handicap ou une maladie, font face à une diminution de leur aptitude professionnelle.

Principes généraux

De par sa spécificité, le service de consultation sociale a développé une méthodologie d'accompagnement adapté. 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. L'accompagnement du CE est un accompagnement individuel adapté en fonction des difficultés et problématiques rencontrées. Il vise à encourager l'autonomie et la responsabilisation. Le parcours d'accompagnement de ce public spécifique se structure autour de différentes phases.

Accueil

Dans un espace spécifique, offrir un accueil individualisé, avec une approche et une technicité particulière, permettant 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 CE 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, à la demande de l'intéressé, un contact est entretenu avec le CE. Si besoin, il y a réajustement et remodulation.

Encadrement administratif

Actiris

Budget

Budget ordinaire d'Actiris.

Évaluation

Quantitative

En 2013, le service de consultation sociale a reçu 2.352 chercheurs d'emploi pour lesquels un accompagnement de public spécifique a été effectué. Le tableau qui suit présente les principales caractéristiques des CE pris en charge par le service.

CHERCHEURS D'EMPLOI BENEFICIAIRES EN 2013 SELON LE NIVEAU D'ÉTUDES, LA CLASSE D'ÂGE, LA DUREE D'INOCCUPATION ET LE SEXE

	Hommes	Femmes	Total
Niveau d'études			
Maximum 1 ^{er} degré	214	190	404
2 ^e degré	245	272	517
3 ^e degré	248	276	524
Apprentissage	19	16	35
Enseignement supérieur	55	91	149
Autres études	385	341	726
Classe d'âge			
< 25 ans	154	113	268
25 à 44 ans	672	682	1354
≥ 45 ans	339	390	729
Durée d'inoccupation			
< 6 mois	292	315	607
de 6 à 11 mois	160	174	334
de 12 à 23 mois	203	216	419
= ou >24 mois	511	481	992
Total	1.166	1.186	2.352

Qualitative

L'emploi est un facteur clé de l'intégration sociale pour une personne handicapée. Des stéréotypes et stigmatisations restent répandus dans notre société à propos du handicap et de la mise au travail des personnes ayant un handicap. Une image en termes de capacités, d'efficacité et de compétences de ces chercheurs d'emploi doit être mise en valeur pour amener des changements tant au niveau des employeurs que des collègues de travail potentiels. Les expériences positives de mise à l'emploi de personnes atteintes d'un handicap sont ressenties comme un enrichissement au sein de l'entreprise.

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2011-2014

LD 7, LD 10.

14 ACTIONS D'ACCOMPAGNEMENT A L'ELABORATION D'UN PROJET PROFESSIONNEL (AEPP)

Cadre juridique

Ordonnance du 18 janvier 2001 portant organisation et fonctionnement de l'Office régional bruxellois de l'Emploi ;

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

Ordonnance du 14 juillet 2011 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale.

Arrêté de Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 12 juillet 2012 portant exécution de l'article 7 de l'ordonnance du 14 juillet 2011 portant organisation et fonctionnement de l'Office régional bruxellois de l'Emploi.

Contrat de gestion du 24 avril 2006 entre le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et l'Office régional bruxellois de l'Emploi ;

Décision du Comité de gestion de l'Office régional bruxellois de l'Emploi du 10 février 2009.

Objectifs

L'objectif de la mesure est de permettre à des chercheurs d'emploi désorientés professionnellement de pouvoir bénéficier de services de qualité en matière d'accompagnement à l'élaboration d'un projet professionnel précis et réaliste. La réalisation de cet objectif nécessite un travail en profondeur d'encadrement et de soutien personnalisé et intensif.

Principes généraux

Les actions d'accompagnement à l'élaboration d'un projet professionnel visent à permettre au chercheur d'emploi qui n'a pas d'objectifs et/ou de projet professionnels définis de bénéficier d'un encadrement personnalisé qui lui permettra de faire le point sur ses acquis, compétences et ressources et d'élaborer un projet professionnel précis, réaliste et réalisable. Le public visé est orienté vers l'opérateur par Actiris. Il est constitué de tous les chercheurs d'emploi bruxellois inscrits auprès d'Actiris dont :

- soit le projet professionnel n'est pas défini ou est à redéfinir;
- soit le projet professionnel n'est ni réaliste ni réalisable.

Dans le cadre de cet accompagnement, le chercheur d'emploi doit pouvoir bénéficier au minimum de trois phases distinctes dont l'articulation n'est pas nécessairement linéaire. L'opérateur est autonome et conserve le choix des actions adéquates en fonction des spécificités du chercheur d'emploi et en concertation avec celui-ci. La durée maximale de cet accompagnement est de 10 jours.

Phase d'accueil et d'analyse de la demande

La phase d'accueil et d'analyse de la demande a pour objectifs d'évaluer avec précision le besoin de la personne et de susciter sa motivation à entreprendre une démarche d'élaboration d'un projet professionnel. Cette phase vise notamment les actions suivantes :

- décodage et analyse de la demande ;
- investigation et large récolte d'informations sur la personne ;
- présentation de l'offre de services possibles.

Phase de bilan

La phase de bilan a pour objectifs de permettre à la personne de faire le point sur son parcours, ses acquis, ses connaissances, ses compétences, ses qualités, ses motivations ; et de disposer au terme de cette phase d'une identification précise de ses caractéristiques personnelles et professionnelles.

Cette phase consiste en diverses activités de bilan, notamment le bilan psycho-social, personnel, professionnel, ainsi qu'un bilan de compétences.

Phase de mise en place d'un projet précis

Cette phase a pour objectifs d'une part d'aider le bénéficiaire à construire un projet d'insertion professionnelle précis et réaliste qui soit en adéquation avec ses caractéristiques personnelles et les réalités du marché du travail. D'autre part, elle vise à mobiliser sa capacité à agir par la mise sur pied de stratégies d'action afin de réaliser le projet. Les actions à réaliser dans cette phase, sont notamment : l'élaboration d'un projet professionnel et de sa faisabilité (confrontation du projet à la réalité du marché du travail) ; l'identification des moyens nécessaires à la mise en œuvre du projet ; le relais du demandeur d'emploi vers Actiris afin de débiter la mise en œuvre concrète de son projet.

Budget

Budget prévu pour l'année en cours : 87.308,17€

Encadrement administratif

Département Partenariat et Réseau d'Actiris.
Inspecteurs de projets d'Actiris.

Évaluation quantitative

Au terme de l'exercice 2013, 368 Chercheurs d'Emploi (CE) ont bénéficié d'une action AEPP. Le critère d'accès aux actions AEPP a été adapté le 1er septembre 2013. C'est-à-dire, que le critère d'accès aux actions AEPP « être bénéficiaire d'un plan d'action avec comme objet 'Détermination' et le module 'AEPP' » a été supprimé.

Dès lors, le chercheur d'emploi intéressé par une action AEPP a pu directement s'adresser aux partenaires AEPP, sans nécessairement être envoyé par l'un des conseillers emplois d'Actiris.

PROFIL DU PUBLIC

Pour pouvoir jouir de cet accompagnement, le chercheur d'emploi doit « être valablement inscrits auprès d'Actiris comme demandeur d'emploi inoccupé » et être domicilié en RBC.

Comme pour les années précédentes de cette convention, nous constatons qu'il y a plus de femmes (62,1%) qui ont participé à une action AEPP. Cette répartition se retrouve dans les mêmes proportions (de 55% à 70% du public) chez l'ensemble des partenaires.

Sexe	participants	%
Masculin	139	37,9%
Féminin	228	62,1%
Total	367	100,0%

Les bénéficiaires de la mesure sont majoritairement belges ou ressortissants de l'union européenne (85,5 %).

Nationalité	Masculin	Féminin	Total	%
Belgique	96	154	250	68,1%
UE	20	44	64	17,4%
Hors UE	20	28	48	13,1%
Apatrides - Candidats réfugiés ONU-refugie	3	2	5	1,4%
Total	139	228	367	100,0%

31,9 % du public est repris dans la catégorie « autres études ». Un tiers du public AEPP est diplômé et éprouve le besoin de poursuivre ce type d'action, en effet, 29,7% a obtenu un diplôme de « Enseignement supérieur ».

Groupes études	Masculin	Féminin	Total	%
1er degré	13	15	28	7,6%
2ème degré	22	22	44	12,0%
3ème degré	23	43	66	18,0%
Apprentissage	1	2	3	0,8%
Enseignement supérieur	38	71	109	29,7%
Autres études	42	75	117	31,9%
Total	139	228	367	100,0%

Le tableau ci-dessous montre que l'action AEPP répond à des besoins en début du parcours de recherche d'emploi. 28,9 % de CE ont participé à cette action dans les premiers mois de leur recherche d'emploi. Nous constatons aussi une augmentation des personnes dont la durée d'inoccupation se situe entre 6 et 11 mois est à constater (en lien avec l'augmentation du nombre de personne « DE – stage d'insertion »). 30,2% des CE sont également en demande après plus de deux ans d'inoccupation. Cela peut s'expliquer par le besoin de remobilisation et d'action de leadership sur son propre parcours proposés par les actions AEPP.

Durée d'inoccupation	Masculin	Féminin	Total	%
< 6 mois	36	70	106	28,9%
de 6 à 11 mois	35	45	80	21,8%
de 12 à 23 mois	29	41	70	19,1%
= ou > 24 mois	39	72	111	30,2%
Total	139	228	367	100,0%

Le statut à l'entrée dans la mesure se décline de la manière suivante, avec une large majorité de demandeurs d'emploi en demandes d'allocations.

Statut social	Masculin	Féminin	Total	%
DEI - DEDA	91	148	239	65,1%
DEI - Stage d'insertion	17	17	34	9,3%
DEI - Autres	23	46	69	18,8%
DE en formation	5	4	9	2,5%
En emploi	1	5	6	1,6%
Autres	1	3	4	1,1%
DEI - DE allocataire d'un CPAS	1	5	6	1,6%
Total	139	228	367	100,0%

85,4% des personnes qui participent à l'ensemble de l'action, terminent avec un « projet professionnel défini ». Dans 13 % des cas, les actions ne sont pas menées à terme et se terminent par un abandon (10,1 %) soit par un arrêt (2,9%).

Résultats d'évaluation	Masculin	Féminin	Total	%
Projet professionnel défini	96	167	263	85,4%
Abandon	16	15	31	10,1%
Arrêt	3	6	9	2,9%
Projet professionnel non défini	4	1	5	1,6%
Total résultats	119	189	308	100,0%
Actions ouvertes	21	39	60	
Total actions	140	228	368	

Évaluation qualitative

COMITES D'ACCOMPAGNEMENT

Un comité d'accompagnement des AEPP a été organisé. Ce comité vise à partager et échanger des informations et des bonnes pratiques.

FORMATION METHODOLOGIQUE DES CONSEILLERS AEPP

En fonction des besoins, notamment lors de l'entrée en fonction de nouveaux conseillers, mais aussi lors de la mise en œuvre de nouveaux outils, une introduction à la mesure est donnée par le Département Partenariat et Réseau d'Actiris aux conseillers AEPP ainsi qu'une formation à l'utilisation des bases de données IBIS d'Actiris.

FACTEURS LIES AU CAHIER DES CHARGES

Les facteurs bloquants :

- La fluidité du processus d'orientation et des relais entre Actiris et les partenaires ;
- Délai de 3 mois pour réaliser l'action : Certains partenaires regrettent que le délai soit si court au vu des caractéristiques du public et du thème de l'action (réorientation, bilan : activité qui demande un travail et un investissement personnel qui doit se digérer). Entre 3 et 6 séances supplémentaires seraient nécessaires vu que des liens avec d'autres mesures d'apprentissage d'outils de recherche d'emploi ne sont pas automatiques. (cf. ci-dessous).
- Subvention : Certains partenaires expliquent que le montant de la subvention octroyé par C.E. pour cet accompagnement est trop faible par rapport à la quantité de travail occasionnée.
- Complémentarité des mesures : Les partenaires souhaitent développer plus de passerelles entre les actions AEPP et les actions de Recherche Active d'Emploi. En effet, des conditions d'accès à ces autres services existent. Un partenaire propose « La mise en place d'une structure simple concentrée sur la réponse aux offres d'emploi et la simulation d'entretiens de sélection s'avèrerait certainement efficace. ». Aussi les CE âgés de 45 ans et plus, qui ne rentrent pas dans les conditions attendus à la mesure 45 + sont accueillis dans les actions AEPP. Cependant, les partenaires expliquent qu'il leur faut plus de temps et d'actions pour atteindre des résultats.

Le facteur favorable :

- Changement des critères d'accès – simplification : La suppression de l'obligation d'avoir l'objet « Détermination » dans le plan d'action avant de commencer une action AEPP permet un réel gain de temps pour les chercheurs d'emploi et leur simplifie la tâche administrative. Ainsi, le processus d'accompagnement peut commencer dès le premier entretien et le travail est réellement reconnu d'un point de vue qualitatif. Tous les partenaires sont extrêmement satisfaits.

FACTEUR LIES AU CONTEXTE

Facteurs bloquants :

- Formations : Les délais entre la fin de l'AEPP et l'entrée en formation peuvent démotiver les CE. Des chercheurs d'emploi disent aussi être découragés après avoir suivi une formation (ou plusieurs) qui n'ont pas abouti à un emploi.
- Equivalence des diplômes : les chercheurs d'emploi ayant obtenu un diplôme à l'étranger sont nombreux. Les partenaires AEPP signalent que l'accompagnement de ces personnes dans la construction d'un projet professionnel prend beaucoup plus de temps au vu des démarches nécessaires et des deuils à faire pour certains de la pratique de leur métier en Belgique.

FACTEURS LIES AUX PARTENARIATS

Les facteurs favorables :

- Les partenaires AEPP ont une bonne connaissance des possibilités de réorientation des CE grâce au réseau des partenaires.
- Plusieurs partenaires indiquent une bonne collaboration avec Actiris.

Facteur bloquant :

- Le manque de lieux de concertations pour les conseillers AEPP afin d'échanger sur les méthodes et actions proposées et améliorer la qualité de leur accompagnement.

FACTEURS LIÉS AU PUBLIC

Facteur bloquant :

- La précarité socio-économique du public cible toujours en très nette augmentation : Le constat d'une dégradation de la situation socio-économique des chercheurs d'emploi est relevé par la plupart des opérateurs.
- Fragilité mentale et/ou détresse psychologique des bénéficiaires suite à, souvent, un burn-out, un harcèlement moral subi ou un licenciement douloureux.

Constat:

- Forte présence féminine dans les actions AEPP (également des femmes rentrantes). Certains partenaires expliquent cela par le fait que les femmes seraient plus ouvertes à opérer à une introspection et en verraient plus facilement l'intérêt par rapport à leur recherche d'emploi.
- Prise de rendez-vous et absentéisme : plusieurs partenaires indiquent que des personnes prennent rendez-vous chez eux et qu'elles ne s'y présentent pas. Le phénomène serait important.
- Le public qui souhaite une action AEPP et qui a plus de 24 mois d'inoccupation a un besoin important de remobilisation et d'action de leadership sur son parcours, c'est-à-dire de structurer ses perspectives professionnelles et sa capacité à se projeter dans un avenir.

Facteur favorable :

- Beaucoup d'opérateurs signalent que les C.E. rentrant dans ce type de démarche sont motivés et s'impliquent réellement dans le travail proposé.
- L'intérêt du groupe dans ce type de démarche est également souligné par plusieurs.
- Soutien psychosocial lors du processus apporte un apaisement aux personnes ce qui permet un travail efficient.

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2008-2010

LD 17, LD 19

15 ACTIONS D'ACCOMPAGNEMENT DE PUBLICS SPECIFIQUES

Cadre juridique

Ordonnance du 18 janvier 2001 portant organisation et fonctionnement de l'Office régional bruxellois de l'Emploi.

Ordonnance du 14 juillet 2011 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale.

Arrêté de Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 12 juillet 2012 portant exécution de l'article 7 de l'ordonnance du 14 juillet 2011 portant organisation et fonctionnement de l'Office régional bruxellois de l'Emploi.

Dispositions du Contrat de gestion du 24 avril 2006 entre le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et l'Office régional bruxellois de l'Emploi.

Décision du Comité de gestion de l'Office régional bruxellois de l'Emploi du 28 juin 2011.

Objectifs

L'accompagnement de publics spécifiques a pour but l'insertion sur le marché du travail (circuit normal ou protégé) de chercheurs d'emploi (CE) qui sont confrontés à une problématique très spécifique sur le plan de la formation et de l'emploi. Le public cible est défini comme suit :

- CE présentant des problèmes mentaux, physiques ou psychiatriques qui entravent ou empêchent leur insertion professionnelle ;
- CE se trouvant dans la situation suivante : (ex-)détenu, sans abri, analphabète.

Principes généraux

L'accompagnement de publics spécifiques est une activité réalisée par des opérateurs d'emploi dans le cadre d'un parcours constitué d'un ensemble cohérent, intégré et adapté de phases et d'actions. Tout au long de ce parcours, l'accompagnement de ce public cible doit être centré sur un suivi régulier et adapté en fonction des difficultés et problématiques rencontrées. Il vise à encourager l'autonomie et la responsabilisation. Dans le cadre de ce parcours d'accompagnement, le chercheur d'emploi doit pouvoir bénéficier de phases dont l'articulation n'est pas linéaire ; elles peuvent être menées parallèlement ou se recouper sous certains de leurs aspects. Seules les phases d'accueil et d'information et de bilan et/ou projet professionnel, sont obligatoires. En cas d'abandon ou d'ajournement du projet, le CE doit en outre pouvoir bénéficier d'une réorientation. L'ensemble de l'accompagnement peut avoir une durée maximale de 2 ans. La durée de la phase « suivi des actions de (pré)formation » n'est pas prise en compte pour le calcul de la durée maximale prévue pour l'accompagnement.

Phase d'accueil et d'information :

Porte d'entrée dans le processus de parcours d'accompagnement, cette phase vise notamment les actions suivantes : premier(s) contact(s) avec les opérateurs d'emploi ; état des lieux de la situation du chercheur d'emploi (professionnelle, administrative, médicale, sociale...) et établissement d'une anamnèse ; analyse de la demande du chercheur d'emploi ; présentation des offres de services possibles ; orientation ou réorientation vers des services ou centres spécialisés si nécessaire ; informations sur le rôle des institutions et différents services, les réglementations...

Phase de bilan et/ou projet professionnel :

Recherche d'éléments qui vont éclairer la situation du CE et permettre d'identifier les obstacles à son intégration professionnelle ainsi que ses attentes, ses souhaits et ses possibilités ; émergence des compétences sociales et professionnelles pour déterminer le projet professionnel du chercheur d'emploi ; élaboration du projet professionnel ; prise de décisions sur le déroulement des actions et des démarches qui vont être menées par le CE.

Phase de suivi des actions de (pré)formation :

Cette phase vise à assurer l'accompagnement du chercheur d'emploi pendant la période de (pré)formation. Cet accompagnement consiste à lui garantir un suivi adapté et régulier ainsi qu'à éviter son « décrochage ». Il s'agit notamment d'aménager la formation en collaboration avec les formateurs (public handicapé), d'établir des contacts entre l'opérateur de formation et le chercheur d'emploi, de réorienter vers une autre formation si nécessaire et de procéder à l'évaluation finale du processus de formation (acquis, difficultés...).

Phase de recherche d'emploi :

Cette phase prévoit des actions visant la recherche d'emploi, la présentation auprès d'un employeur ou toute action visant à donner au CE les moyens d'acquies ou de défendre une position sur le marché du travail. Il s'agit notamment des actions autour des offres d'emploi et du CV pour les chercheurs d'emploi, mais aussi des actions de présentation, de démystification du public auprès des employeurs ainsi que de l'information concernant d'éventuelles aides à l'adaptation de postes de travail, etc.

Phase de suivi et maintien dans l'emploi :

Cette phase vise à réaliser des actions de suivi et d'appui après l'engagement du CE par un employeur. Elle peut être réalisée sur le lieu de travail et viser tant l'employeur (conseils, ergonomie, ajustement des tâches, etc.) que le chercheur d'emploi (médiation, veille sur l'aggravation de la situation de la personne, etc.).

Le projet Arbeidstraining (« Entraînement à l'emploi »)

Une partie du public qui souffre de problèmes médicaux, mentaux, psychiatriques ou psychologiques est trop éloigné du marché de l'emploi pour être capable de travailler sous un contrat de travail dans l'année. Pour ces personnes Actiris subventionne le projet Arbeidstraining de son partenaire Atelier Groot Eiland (également partenaire APS°).

Le chercheur d'emploi qui suit une action 3arbeidstraining » participe plusieurs fois par semaine à un atelier (menuiserie, horeca, artisanat,...) au cours duquel il prend part à des actions visées professionnelles utiles socialement et qui ont une valeur économique. L'Arbeidstraining permet au chercheur d'emploi de déterminer ses possibilités en matière d'emploi et d'acquies des compétences personnelles et professionnelles, nécessaires pour l'emploi. Dans ce type de parcours personnalisé, les principales difficultés (liées ou non au marché du travail) qui jalonnent le parcours du demandeur d'emploi, sont éliminées.

A peu près la moitié des actions «achevées engendre, un flux de sortie positive, parmi le flux de sortie positive, on compte tous les résultats qui rapprochent le chercheur d'emploi d'un emploi sur le marché du travail régulier ou protégé, que ce soit des emplois (ateliers protégé ou « accompagné »), des contrats article 60, des formations, ou la participation à une mesure d'insertion professionnelle comme les action de recherche active d'emploi ou d'APS.

Encadrement administratif

Le Département Partenariat et Réseau d'Actiris et les inspecteurs de projet.

Budget

Budget annuel prévu 2013

740 873,15 EUR

Évaluation

Quantitative

En 2013, 1.878 personnes ont été accompagnées dans le cadre de la mesure APS, dont 1173 entrées dans l'année courante. Cela représente une augmentation de 8% du public suivi par rapport à 2012. Le public est principalement composé d'hommes. Cette tendance est fortement influencée par les partenaires qui accompagnent des détenus. La plupart des autres partenaires travaillent avec un public composé de 60 % à 65 % d'hommes. Cependant, quelques partenaires accompagnent beaucoup plus de femmes que d'hommes.

Participants	Hommes	Femmes	Total	%
Entrés dans l'année courante	765	408	1.173	62,5%
Entrés antérieurement	462	243	705	37,5%
Total	1.227	651	1.878	100,0%

Si la moitié des participants sont belges, 36 % sont issus de pays non européens.

Nationalité	Hommes	Femmes	Total	%
Belge	632	366	998	53,1%
UE	144	51	195	10,4%
Hors UE	432	226	658	35,0%
Apatrides - Candidats réfugiés	2		2	0,1%
Réfugié ONU	17	8	25	1,3%
Total	1.227	651	1.878	100,0%

Sur le plan des qualifications, 31 % des participants n'ont pas terminé l'école secondaire. 56 % possèdent un diplôme étranger qui n'est pas reconnu en Belgique, une baisse de 4% par rapport à 2012.

Niveau d'études	Hommes	Femmes	Total	%
1 ^{er} degré	249	61	310	16,5%
2 ^e degré	212	60	272	14,5%
3 ^e degré	105	81	186	9,9%
Apprentissage	10	2	12	0,6%
Enseignement supérieur	23	18	41	2,2%
Autres études	628	429	1.057	56,3%
Total	1.227	651	1.878	100,0%

Parmi le public dont les études à l'étranger ne sont pas reconnues, 53 % ont terminé des études primaires. 43% ont terminé des études secondaires. La proportion de diplômés du supérieur est très faible : 3%.

Etudes à l'étranger	Hommes	Femmes	Total	%
Enseignement primaire	313	248	561	53,1%
Enseignement secondaire	294	167	461	43,6%
Enseignement supérieur	21	14	35	3,3%
Total	628	429	1.057	100,0%

Les statuts des participants à la mesure se répartissent de la manière suivante :

Statut social	Masculin	Féminin	Total	%
DEI - DEDA	584	348	932	49,6%
DEI - Stage d'insertion	32	29	61	3,2%
DEI - Autres	280	219	499	26,6%
DE en formation	34	27	61	3,2%

En emploi	13	6	19	1,0%
Autres	263	8	271	14,4%
Inconnu	2		2	0,1%
DEI - DE allocataire d'un CPAS	19	14	33	1,8%
Total	1.227	651	1.878	100,0%

Le tableau ci-dessous met en évidence les résultats enregistrés par les partenaires lors de la sortie, répartis selon la dernière phase clôturée. Le pourcentage de sorties positives est désormais calculé sur base des personnes entrées en phase 2 et sorties de l'action.

Résultat	Phases de sortie					Sorties à partir de la phase 2			
	Phase 1	Phase 2	Phase 3	Phase 4	Phase 5	Masculin	Féminin	Total	%
Mise à l'emploi salarié ordinaire		19	2	50	5	44	32	76	8,2%
Mise à l'emploi : PTP, SINE, Intérim d'insertion,...		7		10	2	13	6	19	2,1%
Mise à l'emploi en milieu adapté			4	12	5	17	4	21	2,3%
Mise à l'emploi: art. 60/61		7		6	1	7	7	14	1,5%
<i>Total sorties emploi</i>	<i>0</i>	<i>33</i>	<i>7</i>	<i>79</i>	<i>13</i>	<i>83</i>	<i>49</i>	<i>132</i>	<i>14,3%</i>
Entrée en formation		40	37	42		75	44	119	12,9%
Entrée aux études				1			1	1	0,1%
<i>Total sorties formation</i>	<i>0</i>	<i>40</i>	<i>37</i>	<i>43</i>	<i>0</i>	<i>75</i>	<i>45</i>	<i>120</i>	<i>13,0%</i>
Entrée en RAE		24		68		55	37	92	10,0%
Entrée en FPI			1	1		2		2	0,2%
Total sorties positives	0	97	44	190	13	213	131	344	37,3%
Arrêt (quel que soit le motif)	122	18	4	13		25	10	35	3,8%
Recherche d'emploi autonome	1	8	1	7		11	5	16	1,7%
Autre mesure d'aide à l'emploi		12	1	10		12	11	23	2,5%
Autre type de mesure d'aide (hors ISP)		6	3			5	4	9	1,0%
Entrée en stage - bénévolat ONEM		1		1		1	1	2	0,2%
Sans nouvelles	25	254	20	212	7	343	150	493	53,5%
Total sorties	148	396	73	433	20	610	312	922	100,0%

L'analyse des sorties montre que la plupart des CE ne réalise pas toutes les phases. Un grand nombre de parcours se terminent soit en phase 2 (37%), soit en phase 3 (7%). 14% des personnes ne s'engagent pas dans le parcours en tant que tel après la phase d'accueil. Les partenaires l'expliquent entre autres par une mauvaise orientation (surtout pour les CE analphabètes), par la démotivation en raison d'une liste d'attente, par la pression ressentie par les bénéficiaires pour trouver un emploi (finances) ou pour respecter un contrat Onem. Dans ce dernier cas, les chercheurs d'emploi ne voient pas l'utilité d'un accompagnement de longue durée et décrochent rapidement lorsqu'ils trouvent de l'aide ailleurs pour l'établissement d'un CV et l'envoi de lettres de motivation. Les conditions de vie difficiles ou les problèmes de santé du bénéficiaire peuvent également expliquer l'abandon d'un parcours.

On constate que l'entrée en formation est presque aussi représentée dans les sorties positives que la mise à l'emploi. De plus, l'entrée en atelier de recherche active d'emploi spécifique représente aussi une partie non négligeable des sorties positives.

Le pourcentage de sorties positives à la fin de l'action est plus élevé qu'en 2012 : 37,3% au lieu de 31,2 %. Cela peut s'expliquer en partie par l'ajout de l'entrée en atelier de recherche active d'emploi spécifique dans les sorties positives. La convention attend des partenaires un taux de sortie positive de 40 % dans les 6 mois qui suivent l'action. Si l'on examine les sorties positives par partenaire, on constate que les résultats se situent généralement aux alentours ou au-dessus des 40 % escomptés, à l'exception de quelques partenaires.

Si on analyse le taux de sortie positive par type de public, on constate que l'insertion sur le marché du travail se déroule plus facilement pour les personnes présentant un handicap ou un problème de santé. Les (anciens) détenus, les sans abri et les personnes présentant des difficultés sévères d'ordre psychiatrique connaissent un taux de sortie plus difficile.

En ce moment, la qualité des informations encodées 6 mois après la sortie n'est pas suffisamment bonne pour réaliser une analyse détaillée du parcours. Dans près de 40 % des cas, les résultats 6 mois après l'action sont manquants.

Qualitative

Chez la plupart des prestataires, l'action APS s'inscrit dans un faisceau **d'activités** liées soit aux spécificités du public (Après, Lire et Ecrire, Ligue Braille,...), soit au métier de l'association qui décline diverses activités d'emploi pour tous ses publics (Missions locales, etc.). La plupart du temps, l'action d'accompagnement des publics spécifiques s'inscrit dans un projet plus large.

Le public arrive chez les partenaires de plusieurs manières. Outre **l'orientation** par Actiris (Consultation sociale, antennes, etc.), certaines associations ont des implantations locales fonctionnant sur le quartier (Missions locales, etc.). Dans ces asbl, comme dans les asbl plus spécialisées, la renommée et le bouche à oreille sont un des vecteurs de la demande, tout comme l'orientation par d'autres asbl de première ligne vers un partenaire APS. Enfin, l'Onem joue souvent un rôle important en poussant les chercheurs d'emploi à se faire aider. En 2013, le contrôle de la disponibilité des chômeurs a été élargi aux personnes avec plus de 33% d'incapacité de travail. Cette pression aboutit malheureusement à la présentation de CE « en recherche de preuves », pressés et qui ne sont pas prêts à entamer un parcours tel que celui proposé par l'action APS. Certains partenaires sont les seuls à s'adresser à un type de public spécifique et trouvent qu'il est difficile de familiariser tous les partenaires et les conseillers d'Actiris avec leur méthode (notamment les critères d'accessibilité, etc.). Certains partenaires déplorent une orientation inadéquate, laquelle contribue à grossir le nombre de personnes qui n'iront pas au-delà de l'entretien d'accueil. D'autres trouvent que la qualité de l'orientation s'est améliorée, très probablement suite à une meilleure connaissance de certains partenaires par les conseillers emploi.

La **mise en œuvre de l'action** elle-même est très dépendante des obstacles séparant les personnes de l'emploi. Qu'il s'agisse d'éléments objectifs et discriminants sur le marché du travail (handicap physique, mental ou sensoriel, incarcération, analphabétisme, sans-abrisme) ou de facteurs psychologiques débouchant sur des comportements imprévisibles ou des difficultés à accepter ses limites, les difficultés rencontrées ne se situent pas toutes du même côté. Les professionnels rencontrant des personnes présentant des problématiques « objectivées » (c'est-à-dire relevant d'une classification existante, comme le handicap, la maladie, l'incarcération, etc.) seront davantage amenés à réaliser un travail de dédramatisation du stigmate et d'accompagnement vers un employeur, notamment en informant sur les possibilités d'adaptation d'un poste de travail. Les seconds types d'opérateurs seront, eux, davantage confrontés à un public qui demande un effort lié à l'image de soi, et à la socialisation elle-même.

Les opérateurs soulignent la complexité de mettre en œuvre les actions d'insertion dans des contextes dont les diverses problématiques sont particulièrement imbriquées : la justice, le monde carcéral, les réalités sociales et familiales, l'endettement, les problèmes de logement, les psychodépendances et le futur professionnel, ce dernier étant particulièrement noirci par l'exigence de casiers judiciaires vierges pour décrocher un emploi.

Par ailleurs, une grande partie du public vit dans l'urgence de trouver un travail. Ils ont besoin d'un travail pour des raisons financières ou pour respecter un contrat Onem. L'absence de qualification et la crainte de la situation sur le marché du travail bloquent ces personnes dans la formulation d'un projet professionnel réaliste. Les délais d'obtention de documents de séjour sont pointés comme une des difficultés de construire un projet professionnel avec certains primo-arrivants. De façon générale, les procédures administratives retardent l'avancement du parcours, car les partenaires doivent également accompagner les CE pour ce volet-là, ceux-ci n'étant pas suffisamment autonomes pour régler eux-mêmes les aspects administratifs.

L'inégalité d'accès aux outils informatiques constitue également une réelle barrière : que ce soit pour des questions de budget ou de compétences, il n'est pas toujours aisé pour les CE de s'inscrire sur un

site d'offres d'emploi ou de se créer une adresse e-mail. Or, postuler depuis l'adresse e-mail de l'asbl qui les accompagne peut être stigmatisant.

Le manque de maîtrise du français ou du néerlandais de certains CE n'a pas seulement un impact sur les chances de trouver un emploi. Cela se répercute également sur la qualité de l'accompagnement du CE par le partenaire : la barrière de la langue rend plus difficile le développement d'une relation de confiance.

En raison du manque de places d'accueil pour les enfants, les parents (familles monoparentales) ne peuvent pas toujours se rendre aux rendez-vous avec le partenaire. Certains sont dans l'impossibilité de prendre part à un parcours d'accompagnement sans avoir de lieu d'accueil pour leur enfant.

Les opérateurs orientent les bénéficiaires vers des organisations qui peuvent les aider dans leur problématique spécifique. Il s'agit principalement d'organisations pouvant traiter la situation médicale ou psychique de la personne ou d'organisations pouvant fournir une assistance sociale. Le CE a besoin de ce soutien supplémentaire pour pouvoir achever ce parcours d'insertion professionnelle. Le travail en réseau est donc très important pour l'accompagnement de ces types de publics.

La santé de certains CE requiert qu'ils changent de statut (de chômage à invalidité, assurance maladie...). Les opérateurs indiquent toutefois qu'ils disposent de trop peu d'expertise pour accompagner la personne dans cette étape.

Outre l'impact psychologique sur les relations familiales et sociales, l'insertion des publics **incarcérés** pose problème en raison de logiques et de calendriers différents entre les opérateurs d'emploi, de formation et le tribunal d'application des peines. Cela peut déboucher sur l'annulation pure et simple du projet professionnel ou de formation ou son report jusqu'à une meilleure conjonction entre la sortie prévue et l'entrée en formation.

Les partenaires soulignent comme premier obstacle à l'insertion des CE la difficulté de les orienter vers des **formations** de plus de 20 heures/semaine, et ce, pour les raisons suivantes :

- nombreux sont les chercheurs d'emploi qui doivent être préparés pour réussir les tests d'admission aux formations ;
- le nombre de places de formation est insuffisant, particulièrement pour les CE analphabètes ;
- le public suivi n'est pas toujours facile à mobiliser aussi intensément dans un premier temps ;
- certains publics sont explicitement exclus par les centres de formation (les ex-détenus, etc.) ;
- certains CE se démotivent face à la longue liste d'attente pour débiter une formation.

Comme deuxième facteur bloquant l'insertion de CE, les partenaires décrivent les difficultés à trouver des **offres d'emploi** auxquelles leur public pourrait prétendre, notamment pour des questions de sous-qualification, de non-maîtrise d'une des langues nationales ou d'illettrisme. Certains partenaires constatent qu'un ensemble de prérequis ne sont pas assimilés de manière suffisante (langues, informatique, codes comportementaux, etc.), même pour prétendre aux postes les moins qualifiés. Ils soulignent le manque général d'offres d'emploi pour des profils peu qualifiés en Région bruxelloise. La crise économique fait que ces CE trouvent encore plus difficilement qu'avant un emploi, y compris en entreprise de travail adapté ou dans l'économie sociale. L'employeur a maintenant beaucoup plus de choix de candidats, parmi lesquels on retrouve des CE ayant un profil plus 'fort'. La discrimination intervient également.

Dans certains cas, l'objectif « emploi dans le circuit de travail conventionnel » est considéré par certains professionnels comme utopique :

- en raison du profil de certains publics qui se conformeront difficilement aux cadres normés du marché du travail ;
- pour des raisons matérielles, certains CE n'ont pas nécessairement intérêt à travailler : ils perdraient des allocations liées à leur handicap sans garanties de les récupérer en cas de perte de leur travail ;
- enfin, les rares emplois pour lesquels les CE pourraient postuler sont souvent réservés pour certaines catégories (win-win, etc.) pour lesquelles les CE ne sont pas toujours éligibles. Alors que les usagers sont mobilisés, ils doivent attendre d'être dans les conditions pour pouvoir trouver un travail.

L'emploi dans le circuit du travail protégé ne semble pas non plus toujours réalisable :

- les exigences dans les entreprises de travail adapté sont de plus en plus élevées ;
- il n'y a à Bruxelles qu'une seule entreprise de travail adapté néerlandophone et aucun atelier social néerlandophone ;
- l' « arbeidszorg » n'est pas reconnu à Bruxelles.

En outre, les opérateurs sont d'avis que la convention reconnaît trop peu d'activités comme résultat positif de l'accompagnement. Ils argumentent ainsi que l' « arbeidszorg », une activité de bénévolat ou une activité dans une ALE constituent de grand pas en avant pour le public cible. Ils trouvent dès lors dommage que cela ne soit pas apprécié en tant que tel dans la convention.

Articulation avec les directives de la Stratégie européenne pour l'Emploi 2011-2014

LD 7, LD 10.

16 ACTIONS D'ACCOMPAGNEMENT DES CHERCHEURS D'EMPLOI DE 45 ANS ET PLUS

Cadre juridique

Cette mesure s'inscrit dans le cadre de :

L'Ordonnance du 18 janvier 2001 portant organisation et fonctionnement de l'Office Régional de l'Emploi ;

Conformément à l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 28 février 2008 portant exécution de l'article 7 de l'ordonnance du 18 janvier 2001 portant organisation et fonctionnement de l'Office régional bruxellois de l'Emploi, en particulier l'article 9, § 2 ;

Conformément à l'ordonnance du 14 juillet 2011 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 12 juillet 2012 portant exécution de l'Ordonnance du 14 juillet 2011 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles Capitale;

Arrêté de Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 28 février 2008 portant exécution de l'article 7 de l'ordonnance du 18 janvier 2001 portant organisation et fonctionnement de l'Office ;

Contrat de gestion du 24 avril 2006 entre le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et l'Office Régional Bruxellois pour l'Emploi;

La décision du Comité de gestion de l'Office régional bruxellois de l'Emploi du 22 mars 2012.

Objectifs

Les actions d'accompagnement des chercheurs d'emploi de 45 ans et plus visent à permettre au bénéficiaire de retrouver et de maintenir sa place sur le marché de l'emploi en bénéficiant d'un parcours intensif d'accompagnement personnalisé et adapté à sa situation et à ses besoins. Cet accompagnement lui permettra d'élaborer et de mettre en œuvre un projet professionnel précis et réaliste en lien avec ses aspirations et ses potentialités. Par ailleurs, le cahier des charges insiste sur l'importance de développer une activité ou des démarches visant à sensibiliser les employeurs, éventuellement à les mettre en contact avec les participants.

Enfin, vu le manque d'expérience capitalisée dans l'accompagnement spécifique de ce public, l'appel à projets a une visée exploratoire destinée à mieux comprendre la problématique et relever les méthodologies adéquates.

Public cible

Cet appel à projet vise les chercheurs d'emploi (CE) de 45 ans et plus valablement inscrits depuis plus de 24 mois auprès d'Actiris comme chercheurs d'emploi inoccupés et domiciliés en Région de Bruxelles-Capitale.

Principes généraux

Dans le cadre de cet accompagnement, le chercheur d'emploi doit pouvoir bénéficier des phases suivantes :

- Accueil et analyse de la demande : évaluer le besoin du CE et l'opportunité d'entreprendre un accompagnement ou d'envisager une réorientation.
- Bilan : permettre au CE de faire le point sur son parcours, ses acquis, ses connaissances, ses compétences, ses qualités, ses motivations, etc. afin qu'il prenne la juste mesure de ses potentialités et de ses limites.
- Projet professionnel : aider le CE à clarifier et définir un projet réaliste et en adéquation avec les conclusions de son bilan, et de ses aspirations. Ce travail se fait en abordant différentes

thématiques : le marché de l'emploi, empowerment, indetification des canaux pertinents de recherche, besoins en matière de formations, d'aide à la création d'entreprise, etc.

- Mise à l'emploi : renforcer tous les savoirs et compétences utiles à la recherche d'emploi (techniques, sources, méthodes, réseaux, etc.)

L'opérateur est libre de proposer lui-même les actions et la méthodologie utilisées en fonction des spécificités du participant et en concertation avec celui-ci. L'accompagnement ne peut durer plus d'un an. L'opérateur est tenu de réaliser des activités de sensibilisation et/ou de promotion du public visé (ex. : information, organisation ou collaboration à des évènements, etc.) à destination des employeurs. Cette activité est transversale et essentielle pour la réussite de l'accompagnement.

La durée totale de l'accompagnement ne peut excéder un an.

Encadrement administratif

Département partenariat et réseau d'Actiris et le service des inspecteurs de projets.

Budget

Budget prévu pour l'année 2013 :

230.732,84€

Évaluation

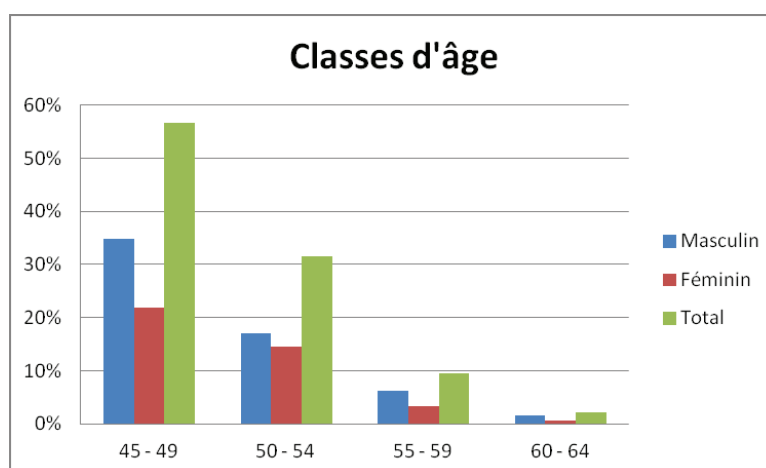
Quantitative

Participants 2013	Masculin	Féminin	Total
entrés dans l'année courante	138	105	243
entrés antérieurement	80	42	122
Total	218	147	365

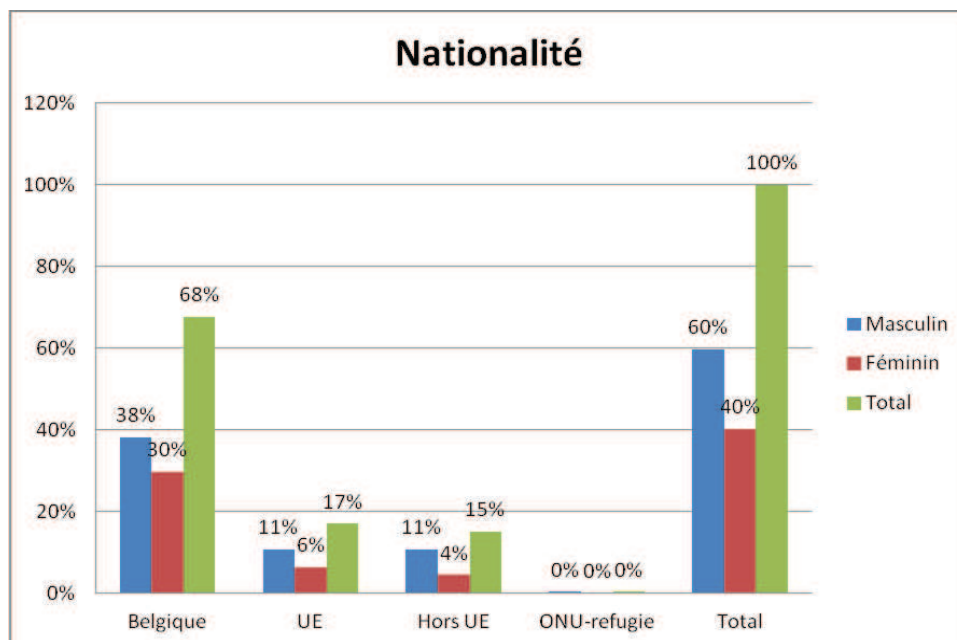
Les partenaires ont accompagné 365 CE en 2013, dont un tiers est entré dans le parcours en 2012.

Par définition, les participants à cette mesure ont au moins 45 ans et minimum 2 ans d'inoccupation. La durée d'inoccupation est calculée sur base de la date Eurostat qui prend effet au début d'une inscription ininterrompue comme chercheur d'emploi. A la demande des partenaires confrontés à des chercheurs d'emploi inscrits depuis moins de deux ans, mais effectivement innocupés depuis plus longtemps (maladie, emprisonnement, etc.) Actiris a assoupli les critères techniques permettant ainsi de prendre en compte ces cas particuliers.

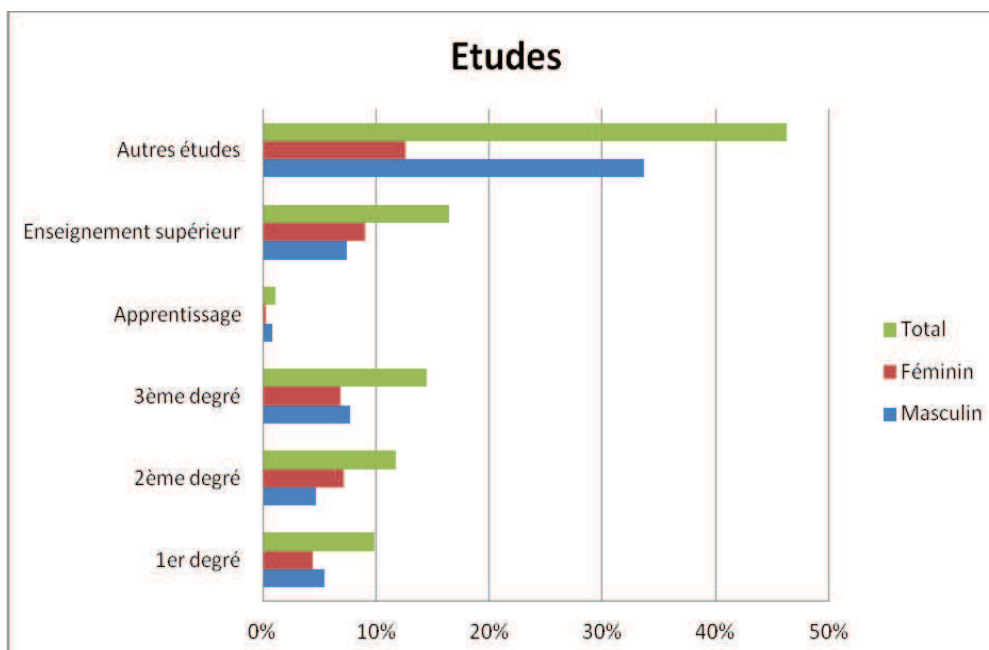
L'équilibre hommes-femmes s'améliore puisque la représentation des femmes passe de 34% en 2012 à 40,2% en 2013.



Une majorité (57%) des CE sont concentrés dans la classe d'âge la plus jeunes, (de 45 à 49 ans), conséquence probable du fait qu'après cet âge, les chercheurs d'emploi ne font plus ni partie des publics ONEM, ni des publics convoqués systématiquement chez Actiris. L'évolution des politiques d'activation des chercheurs d'emploi chômage laisse entrevoir une augmentation future des trois autres catégories.



68% des CE sont belges Et plus de la moitié des étrangers sont des ressortissants de l'union européenne.



Par rapport à l'exercice précédent, la représentation des différents groupes d'études s'est modifiée. Alors que les détenteurs d'un diplôme de l'enseignement supérieur (16.4%) et les CE classés dans « autres études » (46%) sont en augmentation, la représentation des autres catégories est en baisse, avec 14.5% de diplômés de l'enseignement secondaire, 11.8% de détenteurs du second degré secondaire et 9.9% de détenteurs d'un diplôme de l'enseignement primaire.

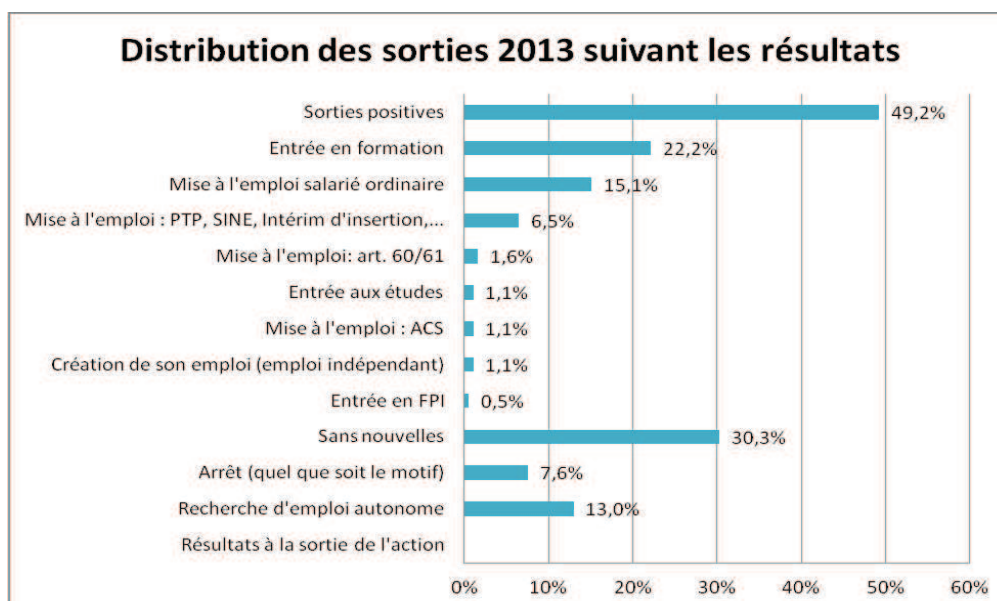
Cette évolution correspond à l'atteinte progressive de la capacité d'accueil pour la mesure (en 2012, les partenaires n'ont pu recevoir que la moitié des CE – début de convention en juillet)

Par ailleurs, elle correspond à un clivage relevé par les opérateurs entre différents profils de publics (universitaires / infraqualifiés).

Résultats

Avant les résultats des actions eux-mêmes, il est intéressant de noter que 71% des sorties de l'action s'effectuent en phase 4, qui correspond à la recherche d'emploi – une fois que le projet professionnel et les outils ont été développés pour le mettre en œuvre. 17% sortent après avoir réalisé un bilan et une phase 3 de définition du projet professionnel.

Nous interprétons cette donnée comme le signe d'une motivation retrouvée par les CE au cours du processus et d'une qualité de l'accompagnement offert par les partenaires.



Les résultats engrangés par cette mesure sont nettement au dessus des exigences fixées par les conventions. S'appuyant sur un réseau d'employeurs et de partenaires et sur des démarches vis-à-vis des employeurs, les partenaires atteignent 49,2% de sorties positives engrangées à la fin de l'accompagnement, dont une majorité de mises à l'emploi sous toutes ses formes.

Qualitative

Le dispositif d'accompagnement des CE de 45 ans et plus répond à un réel besoin en matière d'accompagnement et d'orientation pour les chercheurs d'emploi concernés, souvent découragés, démotivés et parfois abattus par des échecs successifs.

Les partenaires utilisant des méthodologies de groupe ou de type « groupe de parole » soulignent l'importance de ce type de méthodologie dans la rupture de l'isolement et le rôle essentiel d'être confronté à des pairs qui connaissent des succès pour être remotivés.

Si certains ayant une longue expérience professionnelle et une qualification claire ont un projet professionnel clair et cohérent avec des objectifs identifiés, d'autres, dans des situations moins favorables, ont plus de mal à se projeter dans ce qu'ils pourraient ou voudraient faire. Une forte remobilisation et remotivation sont alors essentielles. D'autres cas, enfin, concernent des CE qui sont prêts à tout pour travailler mais avec lesquels il sera nécessaire de développer un projet réaliste, et donc de reprendre avec eux un bilan approfondi de leurs potentialités et aspirations.

Certains partenaires confrontés à des publics contrastés en matière de qualification et de projet professionnel ont dédoublé leurs cadres méthodologiques afin de mieux ajuster leur réponse aux chercheurs d'emploi.

Les partenaires soulignent aussi les forces du public et leur motivation à retrouver une situation plus favorable. Confrontés à des discriminations, des préjugés sur leurs supposées performances – et qu'ils s'approprient parfois, le projet aide à leur donner les pistes pour valoriser leurs forces, identifier leurs

compétences transversales, les compétences transposables à d'autres domaines, et améliorer leur image d'eux et leurs outils pour mieux mettre leurs qualités en exergue. Il leur apporte une réponse structurante et remotivante dans bien des cas.

En matière de recrutement du public, le public concerné ne faisant pas nécessairement partie des groupes cibles, il est parfois difficile à toucher, tant pour les partenaires que pour Actiris. Les partenaires ont vite mis en évidence le fait que les critères techniques (âge et durée d'inoccupation) étaient complexes et difficile à saisir tant par eux que par les agents d'Actiris, ce qui générait quelques erreurs d'orientation de CE qui, in fine ne sont pas éligibles et se retrouvent alors face à une nouvelle déception. Des efforts de communication et d'information ont été mis en place tant au sein d'Actiris que par les partenaires qui ont réalisé un important travail d'information et de réseautage sur le plan local.

La collaboration avec les partenaires 45+ a permis d'identifier quelques points d'amélioration à mettre en œuvre. Les comités d'accompagnement ont permis de dégager une série de réflexions sur les enjeux de l'accompagnement de ce public, et sur l'importance d'une construction positive de méthodes qui évitent au maximum les situations d'échec.

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2011-2014

LD 7.

17 CODE COMPORTEMENTAUX AU TRAVAIL (CCT)

Cadre juridique

Cette mesure s'inscrit dans le cadre de :

L'ordonnance du 18 janvier 2001 portant organisation et fonctionnement de l'Office régional bruxellois de l'Emploi ;

L'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 28 février 2008 portant exécution de l'article 7 de l'ordonnance du 18 janvier 2001 portant organisation et fonctionnement de l'Office régional bruxellois de l'Emploi, en particulier l'article 9, § 2 ;

L'ordonnance du 14 juillet 2011 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 12 juillet 2012 portant exécution de l'Ordonnance du 14 juillet 2011 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles Capitale;

Arrêté de Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 28 février 2008 portant exécution de l'article 7 de l'ordonnance du 18 janvier 2001 portant organisation et fonctionnement de l'Office ;

Contrat de gestion du 24 avril 2006 entre le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et l'Office Régional Bruxellois pour l'Emploi;

Décision du Comité de gestion de l'Office régional bruxellois de l'Emploi du 26 avril 2012.

Objectifs

Les modules Codes Comportementaux au travail ont comme objectif de permettre aux jeunes chercheurs d'emploi d'acquérir les codes comportementaux en vigueur dans le monde professionnel, et dont l'usage participe positivement à une insertion durable sur le marché du travail.

La réalisation de cet objectif implique une approche positive axée sur :

- le renforcement de la connaissance objective des réalités du monde de l'entreprise à l'heure actuelle et selon les secteurs ;
- l'apprentissage et l'intégration par le chercheur d'emploi d'un comportement spécifique (savoir-faire comportementaux), appliqué à la vie professionnelle, en veillant à ne pas véhiculer de représentations stéréotypées, ni pour le chercheur d'emploi, ni pour l'entreprise.

Principes généraux

Le module codes comportementaux au travail doit permettre la compréhension et l'intégration des codes spécifiques à la vie professionnelle, mis en perspective avec les réalités du monde de l'entreprise. Il s'agit donc de rapprocher le jeune de l'emploi en lui donnant les outils nécessaires à la prise de connaissance, à l'appropriation et à la pratique des codes comportementaux utiles à une insertion professionnelle durable. Ces actions se font en groupe et la durée du module est de 10 jours.

Les méthodes utilisées pour la réalisation des modules codes comportementaux sont laissées à l'initiative des opérateurs, mais sont détaillées très précisément dans le dossier de candidature. Ces méthodes reposent toutefois sur les principes suivants:

- dynamique de groupe ;
- pédagogie active et participative ;
- valorisation de la personne (pédagogie de la réussite) ;
- appropriation réelle des résultats acquis ;
- autonomisation et responsabilisation du bénéficiaire ;
- transparence et confidentialité ;
- respect des croyances et valeurs de chacun ;

- mise en confiance avec l'animateur ;

Par ailleurs, lors de la réalisation du module, si l'opérateur est libre de proposer la méthode et le type d'exercices qu'il juge appropriés, et ce, en fonction des spécificités du public, il est cependant tenu d'aborder les thématiques suivantes :

- la communication ;
- la compréhension des codes selon les contextes ;
- la présentation de soi, la confiance en soi ;
- les attitudes non-verbales ;
- l'approche interculturelle ;
- les valeurs ;
- la gestion de la critique ;
- la gestion du stress ;
- l'approche des stéréotypes.

Par ailleurs, les bénéficiaires de la mesure sont informés des droits liés au travail.

Une vérification du projet professionnel du chercheur d'emploi est réalisée en début de module.

Encadrement administratif

Département partenariat et réseau d'Actiris et le service des inspecteurs de projets.

Budget

Budget prévu pour l'année 2013

44.023,19 €.

Évaluation

Quantitative

Les données présentées reprennent les informations fournies par les opérateurs. Elles concernent les 4 opérateurs actifs en 2013. Durant cet exercice, les partenaires connectés au RPE ont encodé les actions qu'ils réalisaient avec leurs clients dans les dossiers de ces derniers.

Un total de 138 personnes a été suivi par les 4 partenaires, ce qui représente une moyenne de 3 groupes de 12 personnes par an par partenaires. Si ceux-ci nous disent avoir eue des difficultés pour remplir les groupes, l'objectif a été finalement atteint, ce qui est un signal positif vu le caractère innovant du module.

BENEFICIAIRES SELON LE SEXE, LA DUREE D'INOCCUPATION, LA NATIONALITE ET LE NIVEAU D'ETUDES EN 2013

	Hommes	Femmes	Total
Durée d'inoccupation			
< à 6 mois	23	17	40
De 6 à 11 mois	15	11	26
De 12 à 23 mois	13	18	31
= ou > à 24 mois	22	19	41
Nationalité			
Belgique	36	40	76
Union européenne	6	6	12
Hors Union européenne	26	16	42
ONU-Refugié	5	3	8
Niveau d'études			
Maximum 1 ^{er} degré	14	10	24
2 ^e degré	12	18	30
3 ^e degré	18	14	32
Enseignement supérieur	/	3	3
Apprentissage	/	1	1
Autres études	29	19	48
Total	73	65	138

Le public inscrit dans les modules codes comportementaux au travail présente les profils suivants :

- Une légère surreprésentation des hommes par rapport aux femmes ;
- Une représentation assez élevée mais proportionnelle de personnes au chômage depuis plus de 2 ans (41%) et depuis moins de 6 mois ;
- Une forte représentation de personnes de nationalité belge ; notons également représentation assez élevée également de personnes issues de la zone hors Europe ;
- Une forte proportion de personne faiblement diplômée.

Qualitative

Le module code comportementaux au travail semble toujours constituer une réponse adéquate à une série de difficultés vécues par les jeunes mais surtout exprimées par les entreprises et les travailleurs des associations d'insertion socioprofessionnelles.

En effet, un des freins principaux est le recrutement des jeunes pour constituer les groupes et l'accroche du public à ce type de module. Ceci peut être dû à l'absence de prise de conscience de leurs difficultés et au manque de compréhension du thème et de l'importance qu'il revêt pour décrocher et garder un emploi. Il est donc important de les accrocher et de les maintenir motivés en proposant une approche moderne, dynamique, basée sur l'expérience. De même, la présentation des codes au travail comme un langage que l'on peut comprendre et même utiliser dédramatise la vision qu'ont les jeunes du monde de l'entreprise.

Dans le même but, les petits déjeuners employeurs, sont organisés afin de faire se rencontrer les deux parties sans aucun enjeu, juste la rencontre et la discussion. Ceux-ci plaisent beaucoup aux jeunes. Les stages organisés pendant le module contribue aussi à son succès.

La difficulté à recruter le public vient aussi du fait que les partenaires et collaborateurs internes orientent peu le public car ils connaissent mal le module. Cette difficulté s'amenuise avec le temps.

Un des préalables à l'entrée en module CCT est d'avoir un projet professionnel clair et réalisable. Le manque de qualification et donc de fil rouge pose des difficultés pour le respect de cette condition. Le projet professionnel est fragile et instable. Il est donc important de le travailler en amont, lors d'un module de détermination de projet par exemple, et de faire suivre le module CCT par un atelier de recherche active d'emploi ou autre action de recherche d'emploi accompagnée.

Ceci met l'accent sur l'importance d'une bonne collaboration entre partenaire, afin de proposer une approche organisée et linéaire. Cette collaboration se développe de plus en plus depuis la mise en place du module et constitue donc un point très positif.

Les partenaires proposent des approches modernes, conviviales et basées sur l'expérience et diffusent une communication très imagée lors de la promotion du module.

Le module Code Comportementaux au travail semble particulièrement bien répondre aux difficultés vécues par les jeunes. Les jeunes interrogés à l'issue du module estiment majoritairement avoir beaucoup appris sur eux et sur le monde du travail et identifient ce module comme « ce qui leur manquait » pour pouvoir avancer positivement dans leur recherche d'emploi et leur stabilisation dans le monde du travail. Cela leur donne confiance en eux.

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2011-2014

LD 7

18 CENTRES DE REFERENCE PROFESSIONNELLE

Cadre juridique

Le Pacte social pour l'Emploi des Bruxellois conclu le 11 juin 2002, intégré depuis 2005 dans le Contrat pour l'Economie et l'Emploi (C2E).

L'accord du Gouvernement de la Région de Bruxelles Capitale (législature 2009-2014).

Le cahier des charges des Centres de référence adopté le 2 juillet 2003 par le Comité plénier du Comité bruxellois de Concertation économique et sociale.

Les protocoles sectoriels de mise en application 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 dans le cadre de la création de chaque CDR.

Le protocole d'accord-cadre visant la création de Centres de référence professionnelle adopté en juin 2006, et revu en avril 2011, ainsi que tous les avenants et conventions ultérieurs s'y référant.

Le Pacte de Croissance Urbaine Durable signé le 29 avril 2011 par les représentants du Gouvernement de la RBC et les partenaires sociaux.

Objectifs

Les objectifs assignés aux Centres de référence professionnelle (CDR) sont les suivants⁸ :

- 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 (screenings), former les chercheurs d'emploi et ainsi 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

La création d'un Centre de référence professionnelle 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.

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

Six Centres de référence professionnelle sont aujourd'hui opérationnels. Il s'agit du CDR IRIS TECH+, CDR EVOLIRIS, CDR CONSTRUCTION, CDR HORECA Pro, CDR IRIS TL et CDR Métiers de la ville et de la fonction publique.

Chaque projet de CDR doit faire l'objet d'un protocole sectoriel de mise en application conclu entre le Ministre régional de l'emploi, les organismes publics d'emploi et de formation et les partenaires sociaux du ou des secteurs concernés. Une commission sectorielle est chargée de suivre et d'accompagner son projet de CDR.

⁸ Cf. art. 2,3 et 10 du protocole d'accord-cadre visant la création de Centres de référence professionnelle adopté en juin 2006, et revu en avril 2011.

En ce qui concerne leur forme juridique, les CDR 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.

Les CDR sont cofinancés par le secteur public (la Région principalement) et le secteur privé (fonds sectoriel(s)). Les charges de financement tendent à se répartir équitablement entre les deux contributeurs⁹.

Mise en œuvre

Le CDR IRIS TECH+, orienté vers les secteurs des fabrications métalliques et de l'industrie technologique, a été lancé en 2003. Fin 2004, il a intégré dans sa structure un pôle Automotiv en collaboration avec l'entreprise AUDI (auparavant Volkswagen) de Forest, et en 2009, le pôle Aéronautique dans les infrastructures de la SABCA. Actiris assure la totalité du financement public de ce CDR par le biais d'une convention annuelle de financement.

Le CDR EVOLIRIS (anciennement CDR TIC), axé sur les technologies de l'information et de la communication (TIC), est né en 2006 du redéploiement des asbl BRUTEC et TELEPORT. La part publique du financement du CDR est intégralement assurée par la Région, via la convention annuelle de financement d'Actiris.

Le CDR CONSTRUCTION est orienté vers les métiers "non mécanisés" (professions manuelles) de la construction, l'éco-construction et les métiers sur équipements lourds. Il a été créé en 2007 avec la participation additionnelle de la Ministre chargée de l'Environnement. Fin 2007, Actiris a conclu avec ce CDR une convention annuelle de financement dont une part du financement public est assurée par l'IBGE.

Le CDR HORECA BE PRO qui est axé sur les métiers de l'Horeca et de l'hôtellerie, a été également officiellement lancé fin de l'année 2007. Actiris assure la totalité du financement public régional de ce CDR au travers d'une convention annuelle de financement conclue fin 2007.

Le CDR IRIS TL couvre tous les métiers liés au transport et à la logistique dont notamment les activités portuaires. Il a été créé fin 2007 avec la participation additionnelle de la Ministre en charge des transports et du Port de Bruxelles. Actiris a conclu avec ce CDR une convention annuelle de financement dont une part du financement public est assurée par le Port de Bruxelles.

Le CDR ORIENTE VERS LES METIERS DE LA VILLE ET LA FONCTION PUBLIQUE a été créé fin 2012 avec la participation additionnelle du Secrétariat d'État en charge de la Fonction Publique. Actiris a conclu avec ce CDR une convention annuelle de financement dont une part du cofinancement public est assurée par le Secrétariat d'État en charge de la Fonction Publique.

Encadrement administratif

Pour le CDR : la commission sectorielle ou le comité de création, et le conseil d'administration du CDR.
Pour Actiris : le service Partenariat et les inspecteurs de projets.

Budget

Le principe de base du financement des CDR est de tendre vers une équivalence des apports entre les pouvoirs publics et le secteur impliqué, étant entendu que les divers apports (du secteur ou d'une entreprise contributrice) en équipements, biens et services peuvent être valorisés comme contribution en nature. Concernant le financement public régional, le montant initial prévu au budget 2013 d'Actiris s'élevait à 2.912.000,00 €, sur ce montant 2.339.212,42 € ont été exécutés. À ce montant s'ajoute 590.000,00 € répartis sur 2011-2012-2013-2014.

⁹ Cf. art. 8 du protocole d'accord-cadre visant la création de Centres de référence professionnelle adopté en juin 2006, et revu en avril 2011.

BUDGETS 2012 PAR CDR (INSCRITS AU BUDGET D'ACTIRIS)

Centres de références	Initial 2013 (€)	Exécution 2013	Taux d'exécution
IRISITECH+	774.317,00	729.317,00	94,18%
EVOLIRIS	596.900,00	607.900,00	101,84%
CONSTRUCTION	500.000,00	455.000,00	91,00%
HORECA	226.996,00	246.995,42	108,81%
IRISTL	345.000,00	300.000,00	86,96%
Métiers de la ville - Fonction Publique	298.787,00	0	
Total anciens CDR	2.742.000,00	2.339.212,42	
Nouveau CDR	170.000,00	0	
Total Centres de référence	2.912.000,00	2.339.212,42	80,33%

Évaluation

▪ CDR IRIS TECH+

Volet 1 – Équipements

Au niveau de la fourniture d'équipements, Iris Tech+ dispose de plusieurs machines pouvant être mises à disposition de tiers, dont des machines à commande numérique.

Volet 2 – Formations

IRIS TECH+ réalise des formations dans 3 domaines d'activités : les fabrications métalliques et l'industrie technologique, l'automobile et l'aéronautique. Il déploie ces activités sur 3 sites : depuis 2003, au pôle Saint-Denis, depuis 2004, au pôle Automotive dans les infrastructures d'AUDI Brussels, et depuis 2008, au pôle Aéronautique dans l'usine SABCA.

En 2013 IRIS TECH+ a dispensé au total 83.133 heures de formation pour 1.842 personnes, réparties comme suit : 1.059 personnes (57,5%) étaient des élèves ou étudiants (14% des heures totales de formation), 599 personnes (32,5%) des travailleurs ou tuteurs (13% des heures totales de formation), 184 personnes (10%) des chercheurs d'emploi (73% des heures totales de formation).

Concernant le public de chercheurs d'emploi (CE), le taux d'insertion global est de 51 %¹⁰ soit 26 personnes sur 51 stagiaires ayant terminé à la date du 21/01/13. Ce taux peut encore évoluer étant donné que certains stagiaires termineront leur formation en 2014.

Une nouvelle filière a été mise en place en coopération avec Bruxelles Formation. Il s'agit d'une préformation en soudage et « Bases Métal » afin de permettre aux stagiaires qui en ont les capacités d'entreprendre la formation qualifiante « soudage ». Cet atelier est depuis fin 2012 ouvert aux néerlandophones suivant les mêmes modalités. L'ensemble de la formation correspond aux critères « International Welder » pour lesquels IRIS tech+ est agréé en tant que « Approved Tehnical Body ».

Enfin, le CDR observe que si les chercheurs d'emploi font preuve d'une certaine motivation en entreprenant les démarches, peu disposent des compétences minimales requises pour entrer en formation. Iris Tech+ reste donc un partisan de la préformation.

Concernant la formation continue des travailleurs, le volume d'activités est sensiblement resté le même par rapport à 2012.

L'enseignement demeure un axe important vu le nombre d'heures encore dispensées au cours de l'année 2013. Les écoles participantes proviennent de tous les types. Le projet Audi évolue bien et devrait aboutir à la mise en place d'une 7ème année « enseignement associé » pour l'année 2014-2015. Projet pour lequel le CDR est associé. Grâce à cette initiative, Audi devrait fournir des automates programmables de pointe directement utilisables par les publics visés.

¹⁰ Une personne est considérée comme mise à l'emploi si elle a conclu un CDD ou CDI dans les 6 mois suivant sa formation ou si elle obtient un contrat de formation en entreprise.

D'autres initiatives ont été prises pour stimuler l'enseignement, une réunion a été menée par le CDR dans le but de rassembler les 11 établissements scolaires ayant une section dédiée à l'industrie afin de participer aux différents concours tels qu'Étincelle d'or, Electrophy, Mecatrophie. À la suite de cela, 6 écoles ont pris part aux Technios Trophies. Dernièrement, le CDR a participé à l'appel à projet lancé par la Ministre de l'Emploi et de l'économie. Leur projet de mise en réseau d'équipements électrotechniques entre le Centre et les écoles a été approuvé et sera mis en œuvre en 2014.

Volet 3 – Actions Emplois

Le conseiller emploi du CDR a participé à 12 séances d'information au cours de l'année 2013 dans le but de permettre à des chercheurs d'emploi de prendre part à des formations. Au total, 350 personnes ont assisté à ces séances.

Dans le courant de l'année 2013, 4 personnes ont participé à des screenings.

Volet 4 – Validation des compétences (VDC)

De juin 2007 à avril 2012, le Centre était agréé en tant que « Centre de validation des compétences », cependant le CDR connaît des difficultés pour mettre en œuvre la demande de renouvellement et ce pour des raisons de charge de travail. Le Centre espère pouvoir à nouveau obtenir l'agrément en 2014.

Volet 5 – Promotion du secteur

Iris Tech+ a participé à 5 événements dans le but de promouvoir le secteur. Il s'agit du Salon Formations Halles Saint Géry (25 avril 2013), du Reporting Salon Emploi au « WIEL's » (28 mai 2013), des Journée des Partenaires (18 octobre 2013), du Salon Schaerbeek (24 octobre 2013) et du Tours & Taxi, jobday techniciens (22 novembre 2013).

Le centre est aussi impliqué dans deux autres projets qui sont « les mercredis de la technologie » qui ont pour but de sensibiliser et de démonter les « clichés » attachés aux métiers dits techniques. Enfin, Iris Tech+ fut membre du Jury de l'EXPO-SCIENCES qui s'est déroulée à Tour & Taxi le 26 et 27 avril et y a remis le prix de la technologie.

Volet 6 – Veille technico-pédagogique

Courant 2013, les approches institutionnelles et politiques du projet de pôle technologique ont connu des avancées. Les partenariats entre les institutions publiques et les fonds sectoriels ont été renforcés. L'ambition affichée est de créer des changements structurels importants afin de favoriser la formation et la préformation des chercheurs d'emploi.

▪ **CDR Evoliris**

Volet 1 – Équipements

Le CDR s'efforce de fournir l'équipement le plus à jour possible, dans un secteur en évolution rapide et de proposer une offre permettant de satisfaire les besoins des divers publics cibles. En termes d'équipement Evoliris a effectué, en 2013, des investissements pour un montant total de 83.059,35 €.

Au regard de la mise à disposition, le nombre d'heures totales ainsi que le nombre de personnes a diminué par rapport à 2012. Ces chiffres sont, en effet, respectivement passés de 1.521 personnes à 1.097 et de 358.698 d'heures totales d'utilisation à 298.859. Selon le CDR, cela s'explique par le fait que, d'une part les plateformes téléphoniques ont été moins utilisées pour les recherches d'emploi. D'autre part, en ce qui concerne les étudiants et les enseignants les baisses sont dues au fait que le projet d'épreuve intégrée pour les élèves provenant de l'enseignement de technique de qualification n'a pas été reconduit en 2012-2013. Si l'on distingue cette mise à disposition en suivant les catégories d'utilisateurs, on constate que : 594 CE (54%) ont utilisé le matériel durant 214.536,5 heures (71.8 %), 183 travailleurs (17%) pour un total de 75.225 heures (25.2 %) et 320 étudiants (29%) pendant 9.098 heures (3%).

Volet 2 - Formations

Depuis 2011, on peut noter une augmentation continue du nombre de personnes participants aux modules de formation de « type court » que ce soit pour les employés ou les chercheurs d'emploi. Comme l'indique Evoliris, on observe que les CE indiquent 6 éléments spécifiques par rapport aux formations qu'ils entament.

- Ils recherchent une certification à la fin du module, ce qui n'est pas toujours possible ;
- Ils recherchent une durée assez longue pour acquérir une expérience suffisamment pratique, ce qui n'est pas toujours possible ;
- Ils recherchent un module qui correspond aux critères les plus en vue sur le marché de l'emploi, sans forcément se renseigner sur les prérequis nécessaires ;
- Ils recherchent la pédagogie, la clarté et la proximité des formateurs. Ce qui semble satisfaisant concernant Evoliris ;
- Ils indiquent que bien souvent le module suivi a été une plus-value lorsqu'ils trouvent un emploi ;
- Ils apprécient l'accompagnement Actiris-Evoliris dont ils bénéficient.

Concernant les travailleurs, l'évaluation de CEFORA montre que 80 % de ceux-ci sont satisfaits de l'offre d'Evoliris. Il a été souligné que la possibilité de mixer CE et employés afin de garantir l'organisation des modules ne souffre d'aucun problème. Les connaissances étant différentes mais complémentaires. Une différence réside dans le fait que les employés veulent un enseignement qui leur est directement utilisable dans leur job. Au contraire, les CE seraient parfois plus ouverts, proactif vu leur envie d'apprendre. Il faut donc prêter attention à ce point afin de ne pas créer des modules qui ne reflèteraient que les besoins des employés et plus ceux des CE.

En 2013, Evoliris a formé au total 763 personnes dont 549 Chercheurs d'emploi et 214 travailleurs. L'ensemble des CE a été formé dans le cadre de modules courts, ainsi que la grande majorité des travailleurs (203).

Volet 3 – Actions Emplois

Depuis 2013, deux conseillers Actiris travaillent au sein d'Evoliris. Ces derniers jouent 5 rôles qui sont : le suivi des CE en formation ; l'organisation de l'atelier « Boostez votre recherche d'emploi » ; l'organisation du groupe pilote outillage IT ; l'organisation de séances d'information à propos d'Evoliris chez Actiris ; le travail de veille et d'études IT en promotion sociale et Hautes Ecoles afin de mieux informer.

Actions menées par les conseillers emploi	# de séances	# de pers
Suivi des CE tous scénaris confondus	N/A	338
Atelier « Boostez votre recherche d'emploi »	4	46
Atelier « Groupe outillage IT »	2	10
Séance d'information du CDR EVOLIRIS destinée aux conseillers emploi	2	25
Séance d'information du CDR EVOLIRIS destinée aux collaborateurs de la Direction Employeurs d'Actiris	1	16
Séance d'information du CDR EVOLIRIS destinée aux CE du groupe de détermination de la Mission Locale de Saint-Gilles	1	13
Suivi des CE aux études Bachelier IT en promotion sociale	N/A	41

D'après une évaluation interne du CDR, en termes de résultats, pour la période allant de janvier à septembre 2013, sur 129 CE contactés, 60 ont trouvés un emploi après 3 mois. Parmi ces 129 CE, 33 ont repris une formation, en majorité dans le domaine des langues ou de l'IT.

Sur les 60 ayant trouvés un emploi, 29 ont suivi un module de formation ainsi qu'un accompagnement/coaching. Enfin, 77% de ceux-ci travaillent dans un domaine en rapport avec l'IT. Suivre plusieurs modules reste un atout, ainsi que les softskills, notamment les langues étrangères.

En matière de screenings, il n'y a pas encore de canevas permettant de distinguer les compétences réelles, des compétences déclaratives. Néanmoins, le CDR mène des entretiens approfondis et personnalisés partant des compétences particulières de chaque CE.

Concernant la mise à l'emploi, Evoliris pointe différents facteurs pouvant être problématiques : le manque d'expérience, le chômage de longue durée, diverses raisons (dépression, perte de confiance, etc.), une spécialisation dans un domaine de l'IT dépassé/démodé, une insuffisance d'offres d'emploi.

Volet 4 – Validation des compétences (VDC)

Evoliris reste le Centre VDC pour les technicien pc réseaux – unité 2. Depuis 2013, Bruxelles Formation (BF) sous-traite totalement les épreuves à Evoliris. Le renouvellement d'agrément a été fait et obtenu en juin 2013.

En 2013, 12 personnes ont passé l'épreuve, parmi lesquelles 5 chercheurs d'emploi et 10 ont réussi. Evoliris note qu'il est très difficile de trouver des candidats possédant les compétences requises étant donné qu'il n'y pas de véritable screening en amont. Ceux qui réussissent ont dans la plupart des cas une expérience professionnelle dans le domaine. Un deuxième point à mentionner est que certains participants travaillent sur des systèmes d'exploitation obsolètes.

En ce qui concerne le « Module Cisco », le formateur a créé un questionnaire de prérequis informatisé. Ce test s'est révélé être un bon moyen d'évaluer les candidats et de faire le point sur leurs compétences.

Volet 5 – Promotion du secteur

La promotion du secteur se décline selon trois types d'actions :

- 1) Les bourses à l'emploi
 - Salon de la Formation (mars 2013) ;
 - Digitalife (mars 2013);
 - De schakel naar werk (Tracé), en juin 2013.

- 2) Le projet Serious Game

Le Serious Game Infinity lancé en 2010 par Evoliris son taux de participation augmenter. Fin 2013, 2.100 joueurs étaient inscrits soit 25% de plus qu'au premier semestre de 2013. Il s'agit d'effectuer une aventure au sein d'une société IT en perdition où le personnel doit être renouvelé. Par ce biais, le joueur a la possibilité d'entrer en contact avec le monde de l'IT, de s'y intéresser et d'en apprendre plus. Le jeu est disponible en français et néerlandais et devrait être prochainement traduit en anglais.

- 3) Communication

Le CDR utilise principalement l'e-mailing. Le CDR utilise sa propre base de données 3 à 4 fois par an. De plus, via un accord de collaboration, Actiris promeut le CDR auprès des CE. Cette approche pourrait être développée notamment dans le cadre d'une réflexion menée avec BF, Evoliris et Actiris.

Volet 6 – Veille technico-pédagogique

Afin de mener cette mission, Evoliris réunit annuellement autour de la table 11 acteurs académiques et privés afin d'entreprendre une réflexion sur le secteur. Les thèmes auxquels une attention particulière devra être portée sont :

- Le 'Cloud Computing';
- la technologie collaborative avec les produits les plus simples, et la visioconférence en particulier (Lync, Skype, ...), le télétravail ;
- La sécurité;
- La gestion de projet en IT ;
- La méthodologie : BPM, ITIL, Agile, principes et gestion de projet logiciel, aspects qualité de logiciel, efficacité d'une équipe de développement (milestones, risques, livrables) ;
- Open source (Linux/Windows);
- Le Community Management;
- Les Bases de données : Business Intelligence (en particulier le reporting comme outil de management), datawarehousing, recherche de données pour mesurer l'impact sociétal (Facebook, LinkedIn, Twitter, Yammer, ...). Lien avec projet Plurimedia d'EVOLIRIS.

Une réflexion approfondie a été menée sur le métier de concepteur/administrateur en Base de données afin d'éviter que cette formation ne conduise à des « voies de garage ».

▪ CDR Construction

Volet 1 - Équipements

Le CDR investit afin d'agrandir la surface disponible de l'atelier d'Anderlecht et ainsi permettre de nouvelles formations.

Du point de vue de la mise à disposition, en 2013, le CDR a sensiblement augmenté le nombre d'heures d'utilisation de ses équipements et salles par rapport à 2012. Sur un total de 9.856 heures d'utilisation 4.296 l'ont été par des CE et 5.600 des professionnels soit, respectivement 43% et 57 % du temps. Sur les 967 participants, 390 étaient des CE (soit 40,4 %) et 577 étaient inscrits en tant que professionnels, soit 59,6 %.

Volet 2 - Formations

Au niveau des formations, en nombre d'heures réalisées, le CDR Construction a augmenté son offre dans tous les domaines mis à part celui de l'éco-construction. Néanmoins, dans ce même domaine le nombre de participants a augmenté en passant de 94 en 2012 à 141 en 2013. Sur un total de 8.148 heures de formation, 3.716 l'ont été sur le thème de l'éco-construction (46%), 976 h sur le bien-être (12%), 1.840 h concernaient le THTS¹¹ (23%), 1.096 portaient sur VCA (13%), 480 h sur le thème « Gros-œuvre » (6%) et 40 sur d'autres choses (0.50 %).

Sur l'ensemble des formations offertes, les CE/PTP ont suivi 5.312 heures (65%), les Professionnels 956 h (12%), les élèves ont suivi 1.104 h (14%) et les enseignants 776 h (9%). Globalement, le Centre indique qu'il a fourni une offre de formation supplémentaire de près de 18.004 heures dont 55% était de la mise à disposition et 45% de la formation. Ces chiffres portent sur les formations réalisées entre le 01/01/2013 au 31/12/2013.

En plus, de ces formations « internes » le CDR Construction participe à trois projets :

1) Parcours d'essai métiers/observation : convention avec JES (Jeugd en Stad) Brussel

Dans le cadre du partenariat avec JES, le Centre finance une partie des coûts et participe à toutes les étapes opératoires. Il s'agit de 7 sessions réunissant 121 candidats de – de 35 ans pour la plupart très peu qualifiés (90 % n'ont pas le CESI) pour leur faire découvrir les métiers de la construction.

2) Missions locales

Le Centre participe à la définition des formations avec les Missions locales, identifie les besoins, collabore à l'insertion des CE, etc. Le CDR a collaboré avec 6 Missions locale au cours de l'année.

3) Enseignement

En matière d'enseignement, le CDR Construction a offert des formations à 12 écoles pour un total de 175 élèves avec un taux de réussite global de 46% (81 sur 175 participants).

Volet 3 – Actions Emplois

Comme pour les autres CDR, ces action-emplois impliquent la participation des conseillers référents Actiris. Des tests d'aptitudes ont été réalisés, suite auxquels 8 coffreurs, 1 carreleur, 1 installateur sanitaire et 1 plafonneur ont décroché un emploi.

D'autres actions auprès des chercheurs d'emplois ont été menées durant 2013. Le CDR a donné 15 séances d'information sur le secteur réunissant 154 participants. De plus, des séances portant directement sur le CDR et ses activités ont été organisés en collaboration avec 9 organismes pour un total de 2.670 personnes.

Citons également l'organisation d'une journée d'information et d'orientation des chercheurs d'emploi en construction au Curo Hall à Anderlecht dans le cadre de l'exposition Building's Faces le 12/11/2013.

¹¹ THTS : travail en hauteur en toute sécurité

Volet 4 – Alliance Emploi- Environnement

Dans le cadre de l'Alliance Emploi- Environnement, CDR Construction collabore à certaines fiches-actions des axes Construction Durable, Eau et Gestion des déchets.

Volet 5 – Promotion du secteur

Dans le courant de l'année, le CDR a pris part à 7 bourses de l'emploi afin de promouvoir le secteur. Lors de ces événements, différents sujets ont été abordés tels que les offres de formations, les tests, le secteur, etc.

- Le Salon de formation de la Ville de Bruxelles, le 24 avril 2013
- La bourse à l'emploi de Forest, le 28 mai 2013
- De Opleidingbeurs Werwinkel à Ancienne Belgique, le 6 juin 2013
- La Bourse à l'emploi de Schaerbeek, le 24 octobre 2013
- La Bourse à l'emploi de Koekelberg, le 28 novembre 2013
- La Bourse à l'emploi de Jette, le 13 novembre 2013
- La Bourse à l'emploi à Building's Faces, le 12 novembre 2013

En outre, diverses actions ont été menées auprès des élèves de 6ème et 7ème technique de certaines écoles bruxelloises. Les informations ont porté sur le secteur, les carrières, l'inscription chez Actiris, le CDR, etc. Au total, la promotion du CDR a touché 11 écoles pour un total de 106 élèves provenant de sections diverses telles que le gros-œuvre, la menuiserie ou la peinture. Enfin, un travail de remise à niveau a été fait sur le site web afin de le rafraichir et le rendre plus attractif.

Volet 6 – Veille technico-pédagogique

La veille menée par le CDR en matière de « ressources-déchets » a montré qu'il existe potentiellement la place pour créer une formation centrée sur cette filière. L'idée serait de voir si celle-ci pourrait intéresser les « acteurs économiques ». Une collaboration avec Iris TL est déjà à l'étude étant donné que des synergies communes ont été identifiées. Les deux CDR ont conjointement débloqué 10.000 € afin d'étudier la faisabilité d'un tel projet.

Partant de la constatation que de nombreux CE se voient refuser l'entrée en formation du fait de leur manque de compétences élémentaires (principalement en langue et en mathématiques) et après consultations avec les Missions locales, le CDR se propose de créer un parcours de préparation aux métiers de la construction.

Un « atelier préparatoire Gros-œuvre » a été lancé en coopération avec Bruxelles Formation. Les premières séances auront lieu en 2014.

Deux groupes de travail ont été mis sur pied. Ils concernent d'une part le métier de chauffagiste, et d'autre part, la spécialisation en menuiserie extérieure. Le travail du premier groupe a abouti à l'implémentation d'un test d'aptitudes en chauffage et sanitaire. Le deuxième a mené à l'organisation d'une table ronde qui se tiendra dans le cadre de l'AEE en 2014.

- **CDR Horeca Be Pro**

Volet 1 - Équipements

En matière d'équipements, le CDR Horeca Be Pro va acquérir un nouveau bâtiment en vue de renforcer son offre. Les travaux devraient aboutir en juin 2014.

Volet 2 - Formations

- Formations pour les chercheurs d'emploi (types longues) : le Centre a organisé 4 formations pour les CE en 2013. Au total, sur les 41 personnes ayant été certifiées à la fin de la formation 24 ont un emploi (CDI/CDD/intérim) soit 58,5 %. Sur ce total, 6 ont un CDI, 8 un CDD et 10 sont sous contrat d'intérim.
- Formation « modules courts » : ces formations sont très populaires car elles permettent une rapide mise à niveau ou un accès rapide à une compétence spécifique. Concernant les

modules courts, 381,5 heures ont été données à 310 personnes dont 276 (89%) ont été certifiées.

- Formation « travailleurs » : 23 travailleurs ont été formés durant l'année 2013.
- Formations pour formateurs, enseignants et élèves : dix écoles ont collaborés pour un total de 138 heures données à 125 personnes dont 73 élèves.

Volet 3 – Actions Emplois

Le CDR Horeca a mené, en collaboration avec Actiris, une action de screenings qui se rapprochait plus d'une action d' « identification des compétences » portant sur les métiers de « barman », « serveur », « commis de cuisine » et « valet de chambre ».

En 2013, 2.253 personnes ont été invitées ou convoquées et 1.199 se sont présentées. Le taux de présence a nettement augmenté du fait de la plus grande proportion de convocations. 1.146 personnes ont pu faire le point sur leur parcours.

En outre, le CDR a organisé 8 modules d'aides à la recherche d'emploi qui ont bénéficié à 80 CE. Le Centre a également organisé 10 petits déjeuners recrutement en 2013.

Volet 4 – Validation des compétences (VDC)

En matière de VDC, le secteur de l'Horeca est en train d'établir des référentiels afin de permettre l'officialisation des compétences pour les 4 métiers suivants « serveur », « barman », « chef de partie », « cuisinier ». Horeca Be Pro devrait se faire agréer quand la procédure sera finalisée.

Volet 5 – Promotion du secteur

Au niveau de la promotion du secteur, le Centre a organisé, en collaboration avec Destination Métier et Carrefour Formation, un Focus métier d'une durée d'un mois sur le secteur de l'Horeca. De plus, 4 séances ont été organisées à l'attention des conseillers emploi d'Actiris. Enfin, Horeca Be Pro a participé à 4 salons/bourses:

- Le Salon de la formation, le 24 avril 2013 ;
- Bourse à l'emploi de Schaerbeek, le 24 octobre 2013 ;
- Werkbeurs Tracé en Werwinkel, le 6 juin 2013 ;
- Horecalife, les 14, 15 et 16 septembre 2013.

Volet 6 – Veille technico-pédagogique

L'action du CDR s'est déclinée sous trois formes :

- Une journée de réflexion sur les stages en Horeca : Horeca Be Pro, Horeca Formation et le fonds de formation sectoriel de l'Horeca ont réuni les acteurs concernés par l'emploi et la. Le sujet principal portait sur les stages en entreprises afin que ceux-ci soient synonymes d'opportunités aussi bien pour les stagiaires que les établissements. Cette journée s'est déroulée en octobre 2013.
- La participation aux travaux du programme de transition vers/sur l'alimentation durable : dans le cadre de l'alliance emploi-environnement, le CDR a piloté deux fiches action. La première concernait la création d'un module de formation de base en alimentation durable. La seconde portait sur la sensibilisation à l'alimentation durable auprès des restaurateurs.
- L'engagement d'un chargé d'étude.

▪ **CDR Iris TL**

Volet 1 - Équipements

Iris TL dispose et met à disposition les équipements suivants :

- 4 salles de formations ;
- 15 engins de manutention (gerbeur, frontal, retrack, etc.) ;
- L'Atrium;

- Zone de magasinage, réception, préparation ;
- Réfectoire, vestiaires, douches Consommables et outils logistiques ;
- Des entrepôts (+-3.000m²) pour les formations.

Des travaux sont en cours pour optimiser la surface disponible avant déménagement en 2016.

Volet 2 - Formations

Le VDAB a reconnu IRIS TL comme centre de formation bruxellois, des formations ont donc été développées pour les CE néerlandophones. Iris TL n'est cependant pas reconnu par Bruxelles Formation comme centre de formation à part entière. Le CDR a dispensé un total de 7.315 heures en 2013 à 647 travailleurs.

Formations 2013 Iris TL				
Formations	Public	# personnes	# heures	période
<i>Formation VCA</i>	Dockers	8	112	2 jours
<i>Formation VCA</i>	Dockers	11	154	3 jours
<i>Formation cariste NL & FR</i>	Dockers	5	84	2 x 2 jours 2x 3 jours
Total		24	350	15
<i>Formation HACCP</i>	CE NL	9	63	1 jour
<i>Formation HACCP</i>	CE FR	0	0	0
<i>Formation "Produits dangereux"</i>	CE NL	14	98	2 x 1 jour
<i>Formation "Produits dangereux"</i>	CE FR	0	0	0
Total		23	161	3
<i>Formation FR</i>	Travailleurs	602	6814	2.013
<i>Formation NL</i>	Travailleurs	45	501	2.013
Total		647	7.315	2.013
Total global		694	7.826	

Volet 3 – Actions Emplois

En matière d'actions-emploi, le Centre Iris TL a organisé une série d'évènements visant à mettre en relation CE et employeurs. Au total, en 2013, sur 1.278 CE contactés, 858 se sont présentés (67.1 %) pour un total de 126 OE.

Les événements suivant ont été organisés :

- 1 Jobdating intérim Iris TL avec le FFI, le 19 juin 2013 ;
- Jobday du port de Bruxelles et transport et logistique, le 24 mai 2013 ;
- 5 Jobdating CE/ Entreprises répartis sur l'année ;
- Mini-jobbeurs, le 7 novembre 2013.

En termes de test d'aptitudes, Iris TL a organisé en 2013 des screenings pour 335 personnes.

Volet 4 – Validation des compétences (VDC)

Le CDR est agréé comme « Centre de validation des compétences des métiers de la logistique » par Bruxelles Formation concernant les métiers de « magasiniers » et de « conducteur de chariot élévateur ». En 2013, la demande d'agrément a été renouvelée avec succès suite aux audits positifs. Des séances de VDC ont été organisées autour de deux métiers : il s'agit du conducteur de chariot frontal (CHAR 01) et conducteur de chariot latéral (CHAR 02). Au total, 12 sessions ont été organisées pour 12 candidats. Sur les 8 candidats effectivement présents 6 ont réussi les tests.

Volet 5 – Promotion du secteur

Comme pour les autres CDR, la promotion du secteur passe essentiellement par la participation à des bourses/salons.

- Le Salon de la formation de la Ville de Bruxelles, le 25 avril 2013 ;
- Le Préjobday du Port de Bruxelles, le 17 mai 2013 ;
- Jobday T&L et Port du Bruxelles, 24 mai 2013 ;
- Bourse à l'emploi de la Commune de Forest, 28 mai 2013 ;
- Opleidingsbeurs TRACE Brussel, 6 juin 2013.

En outre, d'autres actions diverses ont été menées. À ce titre, on peut mentionner la participation au « guide des formations et de l'emploi » créé par la commune d'Anderlecht, ainsi que des interventions dans certains médias.

Volet 6 – Veille technico-pédagogique

Pour ce qui est du dernier volet, on peut distinguer 4 actions. Premièrement, Iris TI participe à l'élaboration d'un tableau de bord CDR commun avec le reste des Centres de référence professionnel. Iris TL participe aussi au projet pilote « magasinier » en matière de screening avec Actiris et Bruxelles formation. Le CDR a mis sur pied trois nouvelles formations:

- HACCP, (bonne pratique d'hygiène) et track & trace en entrepôt. (début 2ème semestre)
- ADR pour personnel d'entrepôt. (début 2ème semestre)
- Formation en Supply Chain (début janvier au plus tôt)

- **CDR Orienté vers les métiers de la ville et la fonction publique (Beezy)**

Volet 1 - Équipements

En termes d'équipement, les activités du CDR Métiers de la ville et de la fonction publique ne requièrent pas d'investissement pédagogique spécifique. Cependant, un déménagement est prévu et une recherche de locaux a été lancée.

Volet 2 - Formations

Le CDR BEEZY, a organisé des formations que l'on peut diviser en deux catégories. D'une part les formations dites directes, pour lesquelles le CDR a géré l'organisation, la conception et la réalisation. Par exemple, des séances de préparations au module 1 du SELOR ont été organisées en 2013.

D'autre part, Beezy vise à fournir une offre de formation indirecte, c'est-à-dire des formations pour lesquelles le CDR est partenaire ou associé à l'organisation et/ou la bonne réalisation de l'événement. C'est le cas pour des formations de 'Stationnement en voirie' qui en 2013 étaient en cours d'élaboration avec les partenaires (notamment la mission locale d'Etterbeek et celle de Bruxelles-Ville).

Volet 3 – Actions Emplois

Au regard du volet Actions –Emplois, Beezy a divisé ses activités suivant deux grandes catégories.

A) Fonction publique

Le CDR a organisé des sessions de préparation aux épreuves module 1 du Selor. Deux sessions ont été organisées durant l'année. Parmi les participants, 29 CE étaient francophones et 10 néerlandophones. Les résultats montrent que 8 personnes ont passé et réussi les examens du Selor. Beezy a aussi coordonné un « programme police » pour faire face à la pénurie de policiers bruxellois. Dans le même registre le Centre a été chargé de mettre en place un parcours pour CE désirant à terme devenir inspecteur.

Dans le cadre du Sommet Social Extraordinaire, le CDR souhaite promouvoir le secteur public auprès des bruxellois afin d'augmenter leur part dans les effectifs des différentes administrations. Dans le même ordre d'idées, la promotion et la sensibilisation des métiers liés au SIAMIU est l'une des priorités du CDR. En effet, ce corps est l'un de ceux où le public bruxellois est le moins représenté.

B) Métiers de la ville

En rapport avec ce deuxième point, Beezy a effectué trois réalisations qui sont :

- Screening : sensibilisation d'Actiris aux similitudes entre puériculteurs et auxiliaires de l'enfance ;

- Solution au blocage provoqué par l'exigence de diplôme « C » pour les ACS petite enfance en collaboration avec Actiris et le cabinet Fremault ;
- Sensibilisation des employeurs communaux à l'accueil de stagiaires.

Volet 4 – Validation des compétences (VDC)

Beezy observe que la validation de compétences n'est pas forcément adapté aux métiers de la ville. En effet, dans le secteur public, on accède aux différents postes suivant le niveau de diplôme. Il n'y a donc pas de processus institutionnalisé de validation ou certification comme on peut le trouver dans d'autres secteurs. Il est donc possible qu'en collaboration avec le Selor, une validation « par niveau » voit le jour. Il semblerait que cette méthode soit mieux adaptée à la réalité de la fonction publique.

Volet 5 – Promotion du secteur

Beezy a participé à divers salons :

- Le Printemps de l'emploi de WSP, le 1er mars 2013 ;
- Le Salon de l'Emploi à Uccle, le 13 mars 2013 ;
- Le Jobbeurs à la VUB, le 13 mars 2013 ;
- Le Citizen Jobs à Tour & Taxis, le 14 mars 2013 ;
- La Bourse des formations aux Halles Saint-Géry, le 24 avril 2013 ;
- Opleidingbeurs à l'Ancienne Belgique, le 6 juin 2013.

Lors de l'année 2013, le Centre s'est aussi attaché à construire l'identité du CDR. C'est Total Design qui a remporté le marché public et qui a donc réalisé/créé le nom et l'identité visuelle. Via un mandat reçu du gouvernement bruxellois, Beezy a pour mission de coordonnée la promotion des employeurs publics régionaux.

Volet 6 – Veille technico-pédagogique

Dans le domaine de la veille technico-pédagogique Beezy a réalisé 8 actions distinctes :

- Ils sont réalisés un état des lieux des connaissances, articles et études portant sur l'emploi en région bruxelloise ;
- Le Centre a organisé une table ronde concernant le métier d'agent de prévention. La table a réuni 25 personnes et les conclusions seront utilisées pour développer une formation spécifique ;
- Beezy a rencontré, au cours de l'année, les personnes chargées du recrutement de 15 communes afin d'identifier les besoins et pistes concernant ces métiers. Les fonctions critiques suivantes ont été identifiées (ordres décroissant de communes ayant cité la profession) : ingénieurs (15), architectes (13), ouvriers qualifiés (10), instituteurs (8), informaticiens (8), comptables (5), infirmiers MR ou crèches (5), puéricultrices (5), conducteurs de travaux (3), juristes (3), éducateurs scolaires (1).
- Le CDR a rencontré les organismes de la FEBISP (VDAB, Bruxelles Formation, et ERAP en particulier)
- Beezy a réalisé un inventaire des métiers de la ville. Ce dernier a été envoyé à la FEBISP et utilisé par le service qualité transversale d'Actiris. Au total, 77 métiers ont été répertoriés ;
- Un recensement des employeurs publics bruxellois a aussi débuté. Ce travail est aussi une opportunité de connaître leurs préférences, besoins et priorités en matière d'emploi, formation et recrutement ;
- Le Centre a établi une liste de métiers menant à des métiers dits de la ville ;
- Enfin, Beezy s'est mobilisé sur la question de l'insertion de clauses sociales dans les marchés publics afin de protéger les publics vulnérables. Cela a, notamment, été fait auprès d'Actiris et du SPF intégration sociale.

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2011-2014

LD 7, 8, 9.

19 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 s'élève à 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.

Encadrement administratif

Actiris contrôle l'exécution de la mesure et paie les primes.

Budget

Budget prévu pour l'année en cours

20.000,00 €

Dépenses réelles :

11.750,00 €

Évaluation

Quantitative

En 2013, 5 travailleurs ont fait bénéficier leur employeur de cette mesure.

Le tableau ci-dessous présente les principales caractéristiques des bénéficiaires de la mesure au 31.12.2013.

BENEFICIAIRES EN 2013 SELON LE SEXE, LA CLASSE D'ÂGE, LE NIVEAU D'ÉTUDES ET LE STATUT PROFESSIONNEL

	Hommes	Femmes	Total
Classe d'âge			
< 25 ans	-	5	5
25 à 44 ans	-	-	-
≥ 45 ans	-	-	-
Niveau d'études			
Max CEB (Certificat d'étude de base)	-	1	1
CESI	-	3	3
CESS	-	1	1
Total	-	5	5

Qualitative

Globalement, l'effectif concerné par la mesure est en nette diminution depuis 2011. La baisse du nombre de personnes engagées via cette prime s'explique par le fait que le rapport coût / bénéfice est défavorable pour les employeurs surtout en comparaison avec d'autres mesures d'emploi.

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2011-2014

LD 7.

20 PROMOTION DE LA DIVERSITE AU SEIN DE L'ENTREPRISE

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 points de départ.

Décision de l'Assemblée plénière du Pacte territorial en novembre 2007 approuvant le programme-cadre du Pacte pour la période 2007-2013, avec, parmi les priorités, une politique de diversité intégrée.

Contrat de gestion d'Actiris de janvier 2013, avec la réforme du Pacte territorial pour l'emploi vers un conseil de non-discrimination et de diversité, formalisant le caractère jusque là informel du Pacte, autour d'une thématique centrale : lutte contre les discriminations et promotion de la diversité.

Quatre ordonnances ont été approuvées par le Parlement bruxellois en septembre 2008, à savoir :

l'ordonnance relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi au sein du secteur privé ;

l'ordonnance relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi au sein du secteur public ;

l'ordonnance visant à assurer une politique de diversité au sein de la fonction publique ;

l'ordonnance visant la promotion de la responsabilité sociétale dans les entreprises bruxelloises.

Le Pacte territorial pour l'Emploi s'est uniquement concentré sur les trois premières, car la quatrième vise une suite aux plans de diversité sous la forme d'obtention d'un label bruxellois de responsabilité sociétale.

En 2009, l'ordonnance visant le monde de l'entreprise s'est concrétisée dans des arrêtés d'exécution, avec l'Arrêté du 7 mai 2009 du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, relatifs aux plans de diversité et au label diversité.

En mars 2011 le Gouvernement de la Région Bruxelloise a approuvé l'arrêté d'exécution portant exécution de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise.

En avril et décembre 2012, le Gouvernement de la Région Bruxelloise a approuvé les arrêtés d'exécution portant exécution de l'ordonnance de 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité dans la fonction publique locale bruxelloise.

Objectifs

Sensibiliser et encourager le monde bruxellois de l'entreprise à mener une politique interne de diversité et accompagner étroitement les entreprises bruxelloises dans ce processus. Divers moyens ont été mis en place à cet effet, notamment les plans de diversité, les consultants de la diversité, plusieurs publications et un site Internet. L'ensemble est soutenu par une série d'actions menées dans différents domaines et prenant à chaque fois en compte la relation entre la diversité, la lutte contre la discrimination et le monde de l'entreprise.

Rassembler tous les acteurs importants sur le marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale et organiser un large partenariat autour de cette politique de diversité : employeurs, secteurs professionnels, syndicats, administrations, organismes d'intérêt public et organismes d'insertion socioprofessionnelle. Ce partenariat poursuit l'élaboration et le perfectionnement des outils mis à la disposition de tous les acteurs du marché de l'emploi bruxellois.

Principes généraux et actions

L'objectif principal est de mobiliser et renforcer un réseau d'organisations actives sur Bruxelles, engagées dans la voie du respect de la non-discrimination, de la diversité et de l'égalité en vue d'une plus forte mise à l'emploi du public visé par la politique de diversité bruxelloise.

Ce public est constitué des personnes d'origine étrangère, des jeunes, des personnes expérimentées, des personnes ayant un handicap, des moins qualifiés, avec une attention transversale autour de la thématique du genre.

La mission est d'élaborer une politique cohérente qui d'une part rassemble les actions visant à lutter contre la discrimination et à favoriser la diversité sur le marché bruxellois de l'emploi et d'autre part renforce ces actions par le développement conjoint d'une série d'outils destinés tant aux entreprises qu'aux partenaires.

La priorité est donnée à l'accompagnement des entreprises qui optent pour la diversité en leur apportant une assistance étroite pour la conception et l'établissement d'un plan de diversité, la demande d'un label diversité et en poursuivant les actions dans un plan de consolidation. Ce travail est assuré par une équipe de cinq consultants en diversité, accompagnés d'un comité paritaire de la diversité composé de représentants des travailleurs, de représentants des organisations d'employeurs et d'un certain nombre d'experts (représentant le Ministre de l'Emploi, le Centre pour l'Egalité des Chances et la Lutte contre le Racisme, le service Employeurs d'Actiris, le VDAB-RDB et Bruxelles Formation).

Ce comité règle également les partenariats avec les développeurs de projets en matière de diversité depuis le BNCTO, ainsi que les programmes d'action annuels depuis les trois syndicats bruxellois.

Partenaires de la mesure

Tous les employeurs actifs sur la région peuvent être partenaires de cette politique, de même que toutes organisations qui se focalisent sur la mise à l'emploi d'un public spécifique.

Les membres de l'assemblée plénière du Pacte territorial à la base de l'orientation de la politique en la matière sont, entre autres :

- la direction employeurs d'Actiris ;
- Bruxelles Formation ;
- RDB-VDAB ;
- l'UCM et Unizo ;
- le cabinet du Ministre en charge de l'emploi, de l'économie de la Région de Bruxelles-Capitale ;
- le Centre pour l'Egalité des Chances et la Lutte contre le Racisme ;
- le Fédération des Partenaires de l'Emploi (FEDERGON) ;
- le Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale – direction emploi et économie ;
- l'Union des entreprises de Bruxelles (BECI) ;
- la FGTB, la CSC et la CGSLB.
- le Brussels Nederlandstalig Comité Voor Tewerkstelling en Opleiding (BNCTO) ;
- l'Institut pour l'Egalité des Hommes et des Femmes.

Encadrement administratif

Actiris : Cellule diversité Bruxelles

Budget

Budget prévu pour l'année en cours

897.000,00 €

Dépenses au 31 décembre

€ 768.906,94

Réalisations

Plans et label diversité

L'accompagnement des entreprises bruxelloises dans l'élaboration et l'exécution d'une politique interne de diversité constitue la priorité absolue de la cellule Diversité. Aujourd'hui, toute entreprise,

quelle que soit sa taille, qu'elle fasse partie du secteur marchand ou non marchand, peut s'engager dans l'élaboration d'un plan de diversité. Pour ce faire, trois principes de base sont appliqués : partir de la réalité propre à l'entreprise ; se baser exclusivement sur la gestion des compétences et, dès le départ, s'assurer que cette politique de diversité soit portée par l'ensemble de l'entreprise en impliquant les travailleurs tant au niveau de la forme que du contenu.

Après une analyse approfondie et le lancement d'une structure porteuse interne et paritaire, un plan de diversité assorti d'actions sera rédigé en relation avec le public concerné (personnes d'origine étrangère, handicapés, jeunes, seniors, personnes peu qualifiées et, de manière transversale, la thématique du genre). Cela s'accompagne d'interventions de terrain en matière de management (sélection et recrutement, gestion du personnel, communication interne et positionnement externe).

Le plan s'étale sur deux ans. Le premier plan peut être cofinancé par la Région de Bruxelles-Capitale à hauteur de 10.000 € maximum, répartis sur les deux années, la première tranche de la moitié étant accordée lors du démarrage du plan. Une fois finalisé et approuvé en interne le plan est présenté au Comité de diversité.

Ce comité formule des recommandations, dont l'entreprise tiendra compte ou non. Le plan est ensuite soumis pour avis au Comité de gestion d'Actiris. Si l'avis est positif, une convention est alors signée entre l'entreprise, Actiris et le Ministre de l'Emploi.

Une évaluation a lieu après deux ans (une évaluation intermédiaire est également prévue après un an). La procédure suivie pour cette évaluation est la même que celle utilisée pour l'établissement d'un plan. En cas d'évaluation positive, l'entreprise peut faire la demande d'un label Diversité, lié ou non à un plan de consolidation (sans cofinancement) pour des actions réalisées au cours des deux années suivantes. Le label pourra ainsi être renouvelé tous les deux ans, sur la base d'une évaluation positive de ce plan de consolidation.

Fin 2013, on dénombrait 79 plans de diversité (plus de détails sur www.diversite.irisnet.be), impliquant 31.504 travailleurs bruxellois. Quarante-six entreprises ont obtenu une évaluation positive et ont reçu le label de diversité.

La cellule Diversité est en contact direct avec 670 entreprises bruxelloises. Outre l'accompagnement des entreprises privées, la cellule Diversité accompagne également des communes, asbl communales et, des organismes d'intérêt public. Cet accompagnement est du même type que pour les employeurs privés, sauf au niveau de la procédure d'approbation du plan, qui s'organise en interne.

Accompagnement des processus de diversité en entreprise bruxelloise. Le travail individuel effectué en entreprise en matière de diversité s'accompagne d'actions d'encadrement, menées conjointement avec des partenaires bruxellois actifs sur le marché de l'emploi.

Ce travail débute par l'articulation avec d'autres organisations partenaires, comme le BNCTO (avec leurs propres initiateurs de projets pour les plans de diversité flamands à Bruxelles et via un protocole de collaboration), les trois syndicats bruxellois (ayant chacun leur propre conseiller en diversité et un programme d'action commun sur la formation, l'accompagnement et la sensibilisation, tant en entreprise qu'au sein de leurs syndicats et fixé dans des conventions de collaboration) et le Centre pour l'Égalité des Chances (avec une collaboration notamment dans le cadre du Guichet d'information sur la discrimination et du Baromètre de la discrimination sur le marché de l'emploi [étude à long terme et objectivation du thème avec les autres Régions et Communautés de Belgique), faisant l'objet d'une convention de coopération entre le Centre et Actiris.

La formule des « moments spots » vise à l'échange d'expérience entre employeurs, sur base des témoignages autour d'éléments qui constituent une politique de diversité dans le monde de l'emploi. Ces échanges, autour d'un lunch et rassemblant à chaque fois environ cinquante employeurs et partenaires sont organisés en partenariat avec des organisations et dans la mesure des possibilités dans des endroits symboliques de la diversité.

En 2013 :

26 juin 2013 : Accueil de la petite enfance et entreprises

Les enfants jouent un rôle déterminant dans le worklife-balance. Agir sur la pénurie de places d'accueil est nécessaire, mais un renforcement de la relation vie privé-vie professionnelle peut aider. Sous le slogan « Are you kidding ? », différentes entreprises et organisations ont partagé quelques initiatives à l'intention d'un public d'une quarantaine d'employeurs bruxellois :

Le Gezinsbond souhaite encourager les entreprises à travailler pour un environnement de travail favorable à la vie de la famille par une charte pour une entreprises 'family friendly'. BNP Paribas Fortis a élaboré un guide 'futurs parents' et organise des déjeuners de 'retour à la vie professionnelle' pour des mamans rentrant d'un repos d'accouchement.

Des organisations comme Topvakantie prennent un charge l'accueil de vacances pour les enfants du personnel tandis que la STIB est un employeur qui réalise l'accueil pendant les vacances scolaires.

La flexibilité au travail permet aux employés d'adapter, dans certains limites, leur schémas de travail à leurs propres besoins et aux rythmes de la vie familiale. Le « nouveau travail » a été présenté sous l'angle du droit de travail et par une illustration concrète auprès d'AXA.

En tant que parent, il n'est pas toujours évident de trouver une solution rapide pour soigner et garder son enfant malade, avec pour conséquences de fréquentes absences non planifiés au travail. Un employeur peut collaborer avec d'organismes proposant des services de garde des enfants malades, témoignent Tempo-Team et Cofinimmo.

26 septembre 2013 : Les travailleurs expérimentés dans le secteur culturel

En septembre 2013, le secteur culturel bruxellois (BKO/RAB) a organisé un moment spot sur la mise à l'emploi et le maintien des travailleurs expérimentés dans le secteur. Le fonds de l'expérience professionnelle ainsi que le fonds de formation sectoriel sont venus apporter un éclairage sur les enjeux dans le secteur et expliquer les différentes formes de soutien qu'ils offrent aux employeurs en la matière. La CCT 104 qui impose aux employeurs de plus de 20 travailleurs de faire valider un plan d'action en la matière a également été présentée. Plusieurs organisations culturelles déjà actives en la matière ont apporté un témoignage concret des actions menées pour ce public cible. Enfin, une entreprise privée du secteur des assurances, confrontée à une pyramide des âges inversée, a également exposé son investissement en la matière, ce qui a aussi permis de décloisonner des secteurs forts différents.

Remise des labels diversité 2013

150 personnes se sont réunies à la Tricoterie pour la 4ième remise des labels diversité en Région de Bruxelles-Capitale.

La matinée a commencée avec une présentation du premier monitoring socio-économique donnant un aperçu chiffré de la population active en Belgique, son positionnement sur le marché de l'emploi ainsi que des informations précieuses sur la situation des travailleurs en fonction de leur origine. Un futur instrument de mesure et d'action pour la région bruxelloise.

A partir des informations brutes du monitoring, le phénomène de la stratification du marché de l'emploi a été expliqué en envisageant des instruments de politique publique pour lutter contre les risques de catégorisation.

Une dernière présentation portait sur les tests de sélection et questionnait les logiques supposées objectivantes et universelles.

Un dernier aspect important du travail de la cellule Diversité est l'accompagnement de projets de diversité des travailleurs de terrain à Bruxelles et le développement d'instruments de politique de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité.

Vade-mecum recrutement

Début 2013, la mission confiée à un bureau spécialisé en recrutement chargé de récolter le matériel nécessaire à l'élaboration d'un guide pratique en matière de recrutement neutre à destination des PME, s'est officiellement clôturée par la réception d'une série de fiches techniques. Le comité d'accompagnement chargé du suivi de cette mission n'a pas été réuni après. La publication de la brochure a été repoussée en 2014.

Cahier anti discrimination

En 2002, le Pacte territorial réalisait la brochure « Tous égaux face à l'embauche ». Les informations reprises dans cette brochure sont depuis rendues obsolètes par l'évolution de ces matières. La mission de réactualisation a été confiée début 2013 à un bureau spécialisé en recrutement, et a abouti fin 2013 à la réalisation d'un matériel comprenant une réactualisation législative, outillage de base dans la gestion de demandes discriminatoires et mindset anti-discriminatoire des agents de recrutement. En

2014, ce matériel sera adapté afin d'être diffusé auprès des différents secteurs d'intermédiaires sur le marché de l'emploi bruxellois.

Baromètre discrimination

Faisant suite à l'accord de gouvernement et l'expérimentation sur l'utilisation du CV anonyme, un test de situation a été organisé en 2013 dont le premier objectif visait à déterminer si une telle enquête peut être réalisée de manière systématique à l'avenir.

Les objectifs recherchés sont d'examiner l'existence de la discrimination sur le marché d'emploi bruxellois et de vérifier comment en dans quelle phase de la procédure du recrutement se manifeste.

Trois méthodes ont été utilisées : l'envoi des cv similaires pour des offres d'emploi, se présenter sur place pour des offres d'emploi publiques et s'inscrire et postuler dans un bureau d'intérim.

Les conclusions du test sont que les trois méthodes utilisées sont valables, que la discrimination se manifeste dans d'autres phases dans la procédure de sélection et de recrutement et que les résultats indiquent l'intérêt net d'une mise en place de tests de situation.

Formation personnes de confiance

En 2013, tout comme en 2012 et en 2010, la cellule diversité Bruxelles a organisé, en collaboration avec le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, trois sessions de formation d'une demi-journée relative aux lois anti-discrimination. Au total ce sont 31 personnes (majoritairement des personnes de confiance, mais aussi des managers diversité) réparties en deux groupes francophones et un groupe néerlandophone qui ont pu appréhender l'esprit de la loi.

Les objectifs de la formation sont de permettre aux personnes de confiance d'établir le lien entre la législation « harcèlement » et la législation « anti-discrimination » et de reconnaître dans leurs pratiques d'éventuelles situations de harcèlement liées à l'un des 19 critères protégés. La formation de courte durée est envisagée de manière pragmatique et concrète et propose de nombreux exemples et mises en situation.

Selon les formulaires d'évaluation reçus, la majorité des participants est satisfaite de la formation mais la trouve trop courte et souhaiterait approfondir son contenu. Cette option sera envisagée avec le Centre lors de la prochaine session.

Pacte de Croissance Urbaine Durable (New Deal)

En mars 2011, les partenaires sociaux et le gouvernement de la Région Bruxelles Capitale ont approuvé le PCUD, un instrument visant à stimuler le marché de l'emploi.

Le Pacte territorial (prochainement Conseil de non discrimination et diversité) a reçu pour mandat, dans le cadre du PCUD, de se concentrer sur l'écart salarial entre hommes et femmes, les familles monoparentales, les primo-arrivants et la promotion de la diversité.

L'accent, dans le cadre du mandat du PCUD, a été mis dans le travail en arrière-plan, compte tenu du fait que d'initiatives parlementaires et gouvernementales étaient en cours. Divers documents de travail ont été fournis au cours de l'année, basé sur le scénario d'insertion des partenaires 'emploi-insertion' dans le parcours d'accueil, réalisé l'année passée.

Compte tenu de la réforme du Pacte territorial vers un Conseil de non-discrimination et de diversité, la Plateforme initialement prévue comme outil de travail n'a pas pu être lancée.

Evaluation

Quantitative

9 entreprises ont introduit un plan de diversité en 2013. Ces plans ont tous été approuvés. Avec les 79 plans de diversité, 31.504 travailleurs bruxellois sont directement impliqués dans la politique de diversité.

Qualitative

Les actions prévues par les entreprises fonctionnent toutes sur la base d'une combinaison suivant le principe '6x4' : d'une manière ou d'une autre, les actions ont toutes un rapport avec les quatre axes de discrimination (origine, âge - jeunes et seniors -, handicap, infrascolarisé et genre) et avec les quatre domaines d'intervention (recrutement et sélection, gestion du personnel, communication interne et positionnement externe).

164 actions de diversité ont été inscrites dans les plans diversité présentés en 2013 (pour un total de 1.321 actions introduites depuis 2007) : 21,6 % d'entre elles sont des actions de 'recrutement et de sélection', 36,10 % concernent la 'gestion du personnel', 29,10 % la 'communication interne' et 13,20 % le 'positionnement externe'. 64,60 % des actions inscrites s'adressent à tous les groupes cibles de la politique bruxelloise de la diversité (âge, origine, handicap, genre, faible niveau de scolarisation). L'un des mérites de cette politique est qu'elle est portée par un large partenariat d'acteurs présents sur le marché de l'emploi bruxellois.

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2010-2014

LD 7, LD 10.

21 GUICHET D'INFORMATION SUR LA DISCRIMINATION A L'EMBAUCHE

Cadre juridique

Le Pacte social pour l'Emploi des Bruxellois signé en 2002 entre le Ministre bruxellois de l'Emploi, les représentants des travailleurs, des employeurs et des classes moyennes, pacte intégré depuis 2005 dans le Contrat pour l'Economie et l'Emploi (C2E).

Loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant le Centre pour l'Egalité des Chances et la Lutte contre le Racisme.

Loi fédérale du 10 mai 2007 - Loi adaptant le Code judiciaire à la législation tendant à lutter contre les discriminations et réprimant certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie.

Loi fédérale du 10 mai 2007 – Loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

Loi fédérale du 10 mai 2007 – Loi modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie.

Ordonnance du 4 septembre 2008 – Ordonnance visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise.

Ordonnance du 4 septembre 2008 – Ordonnance visant à assurer une politique de diversité au sein de la fonction publique bruxelloise.

Ordonnance du 4 septembre 2008 – Ordonnance relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi.

Objectifs

Ce guichet est opérationnel en tant que service d'Actiris et vise spécifiquement à informer les clients d'Actiris sur toutes les formes de discrimination à l'embauche et à accueillir, pour analyse et réponse appropriée, tout chercheur d'emploi bruxellois qui se sent discriminé.

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 de la lutte contre la discrimination à l'embauche, Actiris a mis en place, en collaboration avec le Centre pour l'Egalité des Chances et de Lutte contre le Racisme, un service d'information spécialisé dans l'accueil, le soutien et l'accompagnement des personnes qui déclarent être victimes de discrimination.

Si un chercheur d'emploi pense être victime d'une discrimination lors de la procédure de recrutement, le conseiller essaiera d'établir avec la personne une analyse objective de la situation. Ensuite, ils détermineront ensemble si les présomptions de discrimination sont établies et/ou si la situation nécessite un suivi juridique. Dans ce cas, la victime rencontrera un juriste du Centre pour l'Egalité des Chances et la Lutte contre le Racisme, dont la tâche sera d'apporter le soutien juridique nécessaire pour, le cas échéant, obtenir réparation.

Encadrement administratif

La direction Chercheurs d'Emploi d'Actiris.

Budget

Dépenses au 31 décembre 2013

Budget ordinaire d'Actiris

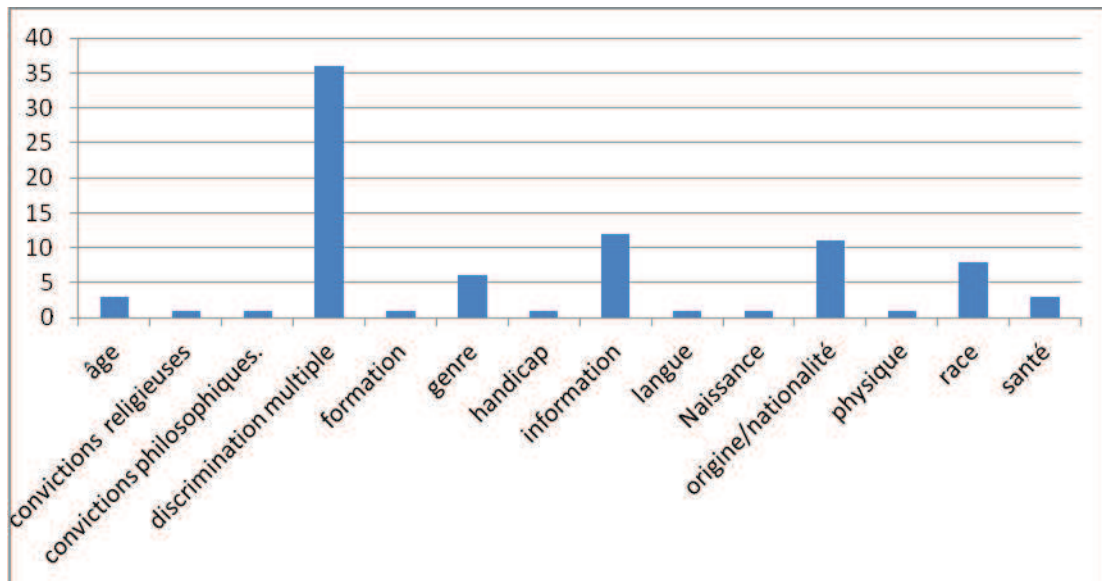
Evaluation

En 2013, 87 chercheurs d'emploi distincts ont fait l'objet d'un suivi intense auprès du guichet.

Les demandes peuvent relever de la simple information sur les droits et obligations passant par un accompagnement et une orientation vers d'autres services (souvent d'insertion professionnelle), jusqu'à la préparation d'une demande plus officielle reprise par le Centre.

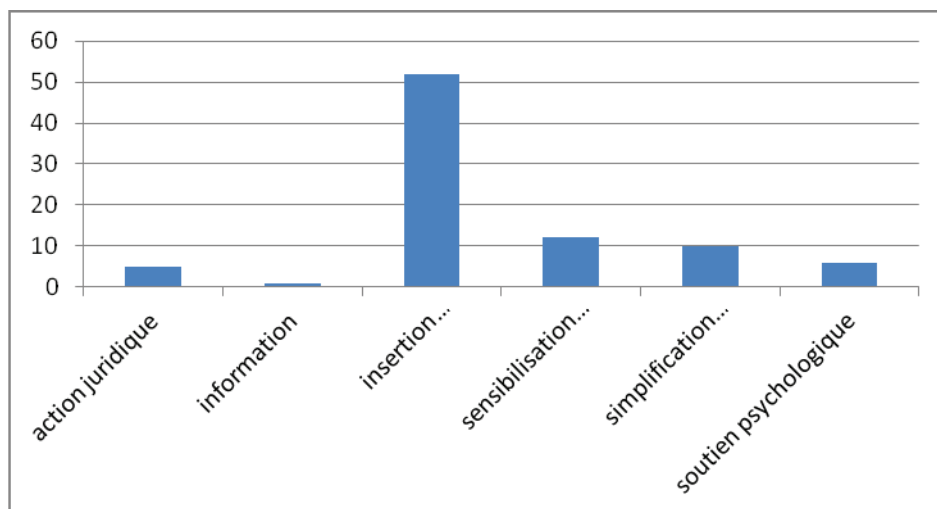
En réduisant l'exercice un peu artificiel et théorique de déterminer le motif principal pour lequel les personnes s'adressent au Guichet (quand, souvent, il s'agit d'une combinaison de diverses raisons). Les motifs se répartissent ainsi (en pourcentage) :

MOTIFS DE DISCRIMINATION DES PLAIGNANTS SE PRESENTANT AU GUICHET D'INFORMATION, 2013



En ce qui concerne les actions entreprises pour répondre aux demandes formulées, les grandes catégories suivantes se distinguent (en pourcentage):

LES ACTIONS PRISES PAR LE GUICHET D'INFORMATION EN REPOSE AUX DEMANDES, 2012



Le Guichet participe de son côté régulièrement à des journées d'étude sur la discrimination à l'embauche.

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2011-2014

LD 7.

22 RESEAU ACTIRIS DES PARTENAIRES POUR L'EMPLOI

Cadre juridique

Ordonnance du 14 juillet 2011 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 28 février 2008 portant exécution de l'article 7 de l'ordonnance du 18 janvier 2001 portant organisation et fonctionnement de l'Office régional bruxellois de l'Emploi.

Objectifs

Le dispositif du Réseau Actiris des Partenaires pour l'Emploi (RPE) vise à rapprocher des utilisateurs (chercheurs d'emploi et employeurs) les services qui leur sont destinés et à instituer une coordination afin d'améliorer le service qui leur est rendu de la part d'Actiris et des partenaires membres du réseau. La mesure a pour objectifs d'ouvrir les bases de données d'Actiris à ses partenaires du réseau, de promouvoir la complémentarité des actions et d'instaurer une meilleure communication entre l'ensemble des acteurs du champ de l'insertion socioprofessionnelle en RBC. 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 la rédaction de divers rapports que les acteurs doivent rédiger dans le cadre de leur financement.

Principes généraux

Du fait qu'une multiplicité d'acteurs relevant de pouvoirs institutionnels différents œuvre dans le champ de l'emploi et de l'insertion socioprofessionnelle, il importe de développer des synergies via un réseau coordonné. Dans cette perspective, il est essentiel que les différentes actions organisées par les acteurs locaux soient articulées au sein d'une plateforme pour l'emploi. Celle-ci est coordonnée au niveau régional. Son fonctionnement s'est élaboré sur base du modèle de partenariat organisant certaines actions comme le réseau de Recherche Active d'Emploi ou l'insertion par les CPAS. La plus-value réside dans le gain d'efficacité et l'instauration de complémentarités d'actions offertes par les nouvelles technologies de l'information et de la communication. Cette mesure bénéficie du soutien du FSE dans le cadre de l'objectif « Compétitivité Régionale et Emploi » de la RBC.

Encadrement administratif

Actiris, via le service Support Réseau chargé spécifiquement de l'encadrement du réseau et de son développement (7,6 ETP dont 4 référents assurant les formations et l'assistance aux partenaires).

Budget

La mesure est financée via le budget ordinaire d'Actiris et partiellement cofinancée par le FSE.

Évaluation

Quantitative

- 149 journées de formation initiale ont été dispensées en 2013. Elles ont débouché sur la délivrance de 163 nouvelles attestations, portant à 897 le nombre total d'utilisateurs au sein des services partenaires¹². En outre, 26 demi-journées de suivi, 26 demi-journées de formation complémentaire et 6 demi-journées de coachings ont été organisées.

¹² Estimation du nombre d'accès basée sur le nombre d'accès au 19/04/2013 dont on a soustrait les accès correspondant aux partenaires qui n'ont rejoint le réseau qu'en 2013. Le nombre réel d'utilisateurs est sensiblement inférieur au nombre d'accès.

- Au 31/12/2013, 156 opérateurs sont connectés et actifs sur le réseau:
 - les 19 CPAS de la Région de Bruxelles-Capitale;
 - 22 partenaires agréés pour des ateliers de recherche active d'emploi (17 ARAE francophones, 5 AAZW's néerlandophones);
 - 10 opérateurs d'insertion socioprofessionnelle (9 missions locales, 1 partenaire néerlandophone);
 - 51 opérateurs de formation (45 OISP francophones, 6 ISPI's néerlandophones);
 - 8 centres de formation ou d'enseignement en alternance (6 CEFA francophones, 2 DLW-Alternating néerlandophones);
 - 3 CDO (depuis août 2013 sans financement) qui pratiquent la formation en alternance néerlandophone ;
 - 13 opérateurs d'Accompagnement des Publics Spécifiques (11 APS francophones, 2 BSD néerlandophones);
 - 6 partenaires conventionnés pour accompagner les demandeurs d'emploi désireux de créer leur propre emploi (ACE, francophones) ;
 - 6 partenaires réalisant l'Accompagnement à l'Elaboration du Projet Professionnel (5 AEPP francophones, 1 BUB néerlandophone) ;
 - 3 partenaires développant des initiatives particulières (1 réalisant un accompagnement adapté pour des CE à faible employabilité, 1 visant la création d'emploi dans le secteur artistique et 1 mettant en relation de jeunes CE avec des employeurs locaux) ;
 - 6 partenaires réalisant l'accompagnement de chercheurs d'emplois de 45 ans ou plus (5 francophones, 1 néerlandophone. De nouvelles conventions sont entrées en vigueur en juillet 2012) ;
 - 4 partenaires sensibilisant les demandeurs d'emploi aux Codes Comportementaux au Travail ;
 - 5 partenaires subventionnés dans le cadre de projets pilotes.

Qualitative

Grâce notamment à une journée de suivi 3 mois après la formation initiale et à l'organisation de refreshs, les partenaires sont à l'aise dans la maîtrise des outils et commettent peu d'erreurs d'encodage. Dans une démarche de suivi qualité, toutes les actions encodées par les partenaires dans la base de données Ibis d'Actiris dans le cadre des conventions sont vérifiées mensuellement de manière systématique par les référents réseau. Les corrections nécessaires sont immédiatement effectuées, selon le cas soit par nos agents, soit par les partenaires. Si nécessaire, contact est pris avec le service informatique d'Actiris pour demander l'adaptation du réseau aux besoins des partenaires et aux spécificités des mesures conventionnées.

Des manuels différenciés selon le type de partenaire ont également été rédigés et remis à toutes les personnes suivant une formation. Au-delà de l'aspect purement technique, la participation aux formations permet la construction d'une relation privilégiée entre les partenaires et Actiris, ainsi qu'entre partenaires d'une même famille d'opérateurs, ce qui renforce utilement la cohésion du réseau. De plus, en dehors des sessions de formation, des rencontres sont organisées entre Actiris et les personnes travaillant dans des organismes partenaires.

Le réseau s'inscrit en soutien des missions stratégiques d'Actiris telles que définies dans le cadre du nouveau contrat de gestion qui lie notre organisme à l'autorité régionale pour la période 2013-2017, en particulier l'organisation d'une transition fluide, sûre et transparente vers l'emploi, ce qui implique une orientation adéquate des chercheurs d'emploi vers l'ensemble des opérateurs d'emploi, de formation et d'insertion socioprofessionnelle existant à Bruxelles.

En interne, le projet "Intégration de l'Information" se poursuit, permettant aux nouveaux collaborateurs d'Actiris de bénéficier, dans le cadre de leur programme d'accueil, d'une information concernant l'offre de service des différents partenaires impliqués dans le réseau afin de favoriser cette orientation du chercheur d'emploi vers l'opérateur le plus à même de l'aider dans son parcours vers l'emploi.

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2011-2014

23 OBSERVATOIRE BRUXELLOIS DE L'EMPLOI

Cadre juridique

Service d'Actiris mis en place en 1994 avec le soutien du Fonds Social Européen (FSE). Actuellement, l'Observatoire s'inscrit comme mesure du programme opérationnel 2007-2013 Objectif "Compétitivité régionale et emploi" 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 provenant d'acteurs socioéconomiques, 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 socioéconomique 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 Objectif Compétitivité régionale et emploi de la Région de Bruxelles-Capitale ;
- 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.

Encadrement administratif

Actiris

Budget

Dépenses au 31 décembre 2012

1.404.188,21 €.

Évaluation

Quantitative

Parmi les activités et réalisations de l'Observatoire en 2013, on peut notamment citer :

- l'analyse des fonctions critiques en Région de Bruxelles-Capitale ;
- la production annuelle de l'inventaire des mesures d'aide à l'emploi développées en Région de Bruxelles-Capitale ;
- l'élaboration du rapport annuel de suivi des données quantitatives fournies par les agences d'emploi privées dans le cadre de la mise en œuvre de la gestion mixte du marché de l'emploi ;

- la gestion de bases de données nécessaires à l'analyse et au suivi du contexte socioéconomique et du contexte d'intervention du SPE;
- la maintenance du site IMT-B ainsi que son actualisation. Le site a continué à être présenté à différents partenaires ainsi qu'acteurs externes.
- Analyse du Profil des primo-arrivants inscrits auprès d'Actiris, cette thématique a fait l'objet d'un focus en janvier en 2013. Cette analyse tente, à partir des données sur les demandeurs d'emploi d'Actiris, de brosse le profil d'une population de « primo-arrivants » demandeurs d'emploi en Région bruxelloise.
- Publication d'un focus portant sur l'accès à l'emploi des jeunes chercheurs d'emploi diplômés du supérieur en avril 2013. Il met en évidence la ségrégation socio-spatiale dont sont victimes les jeunes diplômés des quartiers populaires de Bruxelles. A compétences égales, les jeunes de ces quartiers restent plus longtemps au chômage que ceux des quartiers plus aisés.
- Publication de l'analyse longitudinale des bénéficiaires de chèques langues. L'Observatoire bruxellois de l'Emploi a réactualisé l'analyse de la mesure des chèques langues. L'objectif de cette nouvelle analyse est d'évaluer à nouveau les effets de ces chèques en termes de mise à l'emploi et de vérifier que les conclusions tirées lors de l'étude réalisée début 2010 restent valables.
- Publication d'une note sur les jeunes dans la précarité, en avril 2013. A la demande de l'Observatoire de la Santé et du Social, l'OBE a été amené à produire une contribution pour le Rapport bruxellois sur l'état de la pauvreté 2012, qui avait pour thème générique « Jeunes en transition, adultes en devenir ». Cette contribution a finalement pris une double forme : d'une part, l'écriture d'un chapitre commun dans ce rapport avec l'Observatoire de la Santé et du Social et d'autre part, la publication d'une note spécifique par l'OBE intitulée « Jeunes dans la précarité. La position des jeunes adultes vis-à-vis du marché de l'emploi en RBC » (en septembre 2013).
- Dans le cadre de l'Accord de collaboration Actiris Bruxelles Formation : réalisation d'une communication écrite « Dispositifs d'observation et d'analyse du parcours des chercheurs d'emploi : de la formation vers l'emploi. L'exemple Bruxellois dans le cadre des XXème journées du longitudinale (25 et 26 juin 2013, Bordeaux). Paru dans la revue Relief du Céreq (<http://www.cereq.fr/index.php/publications/Relief/A-l-epreuve-du-temps-donnees-longitudinales-et-analyse-de-l-action-publique>). L'objectif de cette communication conjointe Observatoire bruxellois de l'Emploi et Bruxelles Formation est d'établir un cadre commun d'analyse des données longitudinales nécessaires pour analyser et comprendre les parcours d'insertion des demandeurs d'emploi bruxellois ayant suivi une formation professionnelle. La communication présente : le cadre politique et institutionnel dans lequel les analyses longitudinales s'inscrivent ; les différentes sources utilisées pour l'analyse (Ibis, Corail, enquête Ulysse, les flux Dimona et Dmfa, le datawarehouse de la BCSS) et les appariements réalisés, notamment entre Bruxelles Formation et Actiris, pour mieux cerner les parcours d'insertion professionnelle des chercheurs d'emploi.
- Focus portant sur l'emploi en zone métropolitaine. Pour ce Focus paru en novembre 2013, les prévisions démographiques indiquent qu'il y aura davantage de jeunes qui accéderont au marché du travail en Région bruxelloise que de personnes âgées qui le quitteront, alors que le marché du travail dans le Brabant Flamand et Wallon connaît le phénomène inverse. Ceci à pour corollaire d'offrir des perspectives d'emploi aux Bruxellois. Ces dernières années, le nombre de bruxellois occupés en Flandre et en Wallonie, surtout dans le Brabant Flamand et le Brabant Wallon, a augmenté. La structure de l'emploi dans le Brabant Flamand offre pour les bruxellois des perspectives plus importantes aux infrascolarisés et aux moyennement scolarisés, alors que le Brabant wallon engage davantage de bruxellois hautement qualifiés. Au vu des perspectives qu'offrent le Brabant Flamand et le Brabant Wallon aux bruxellois, la mobilité de travail doit indéniablement être encouragée.
- Focus portant sur l'évolution de la population active occupée à Bruxelles. Parution d'un focus en juillet 2013. Au cours de cette dernière décennie, la population bruxelloise à l'emploi a augmenté de manière nettement plus marquée que celle des deux autres Régions du pays. Néanmoins, ces bonnes performances en termes d'évolution de l'emploi ont eu peu d'impact sur la résorption du chômage ou sur la hausse du taux d'emploi en Région Bruxelloise.

La croissance de l'emploi en Région Bruxelloise au cours de ces dix dernières années s'explique par la hausse marquée de la population en âge de travailler mais elle découle également de l'augmentation des formes de travail atypiques, de la hausse de l'entreprenariat et de la plus

grande mobilité des bruxellois. Si durant ces dix dernières années, la Région Bruxelloise a connu une croissance de l'emploi proche du double des deux autres Régions, elle a toutefois été simultanément confrontée à une légère décroissance de son taux d'emploi alors qu'il augmentait en Flandre et en Wallonie.

- Monoparentalités à Bruxelles, état des lieux et perspectives : la Plateforme technique pour la monoparentalité a été constituée en janvier 2010 par le Pacte Territorial de la Région de Bruxelles-Capitale. L'Observatoire bruxellois de l'Emploi y a apporté son expertise en réalisant une étude sur la situation des familles monoparentales face au chômage et à l'emploi. Cette étude a été intégrée dans une publication plus large «Monoparentalités à Bruxelles, Etat des lieux et perspectives », novembre 2013.
- ...

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.

On peut citer, parmi les analyses (non publiées) réalisées en 2013, les travaux suivants :

- Inventaire des besoins en matière d'emploi, de formation et d'enseignement :
« Fiche sectorielle d'indicateurs synthétiques Emploi, Formation, Enseignement » : traitement des bases de données enseignement et formation couvrant les différents opérateurs francophones et néerlandophones en Région bruxelloise et dans les deux Brabants. Traitement de ces données réalisées pour l'ensemble des secteurs d'activité analysés en 2013 (commerce, enseignement, santé, action sociale, horeca).
- Réalisation du Focus sectoriel sur l'enseignement en Région Bruxelloise et sa zone métropolitaine.
- Note relative à la collaboration entre ACTIRIS et Citydev.brussels. Rapport statistique 2012- Octobre 2013.
- Analyse annuelle des offres et des demandeurs d'emploi dans le secteur du commerce réalisée pour Comeos.
- Rédaction d'un état des lieux du marché de l'emploi en RBC :le projet d'état des lieux répond à la volonté de dresser de manière régulière un bilan de l'évolution récente du marché de l'emploi en RBC. Il s'articule autour de deux grands chapitres consacrés au marché de l'emploi d'une part et au chômage en Région bruxelloise d'autre part. Il s'agit ainsi d'examiner dans un premier temps les caractéristiques et l'évolution de l'emploi (salarie et indépendant) mais aussi la démographie des entreprises, au regard des principaux indicateurs de performance économique de la Région. La dimension de la qualité des emplois occupés est également abordée à travers les variables d'emploi temporaire et d'emploi à temps partiel. Sont ensuite analysés les déterminants du chômage à Bruxelles, en replaçant la problématique dans une perspective évolutive sur les cinq dernières années.
- ...

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'information, à des forums, colloques, etc., sur différentes questions concernant le marché de l'emploi et procèdent aussi à des exposés/conférences à la demande.

Dans le cadre des accords croisés emploi formation, un accord de coopération a vu le jour en février. Celui-ci devra donner lieu à un accord de collaboration et un Plan d'action commun entre Actiris et Bruxelles Formation. Dans ce cadre, les collaborations entre l'Observatoire et différents services de Bruxelles Formation seront amenées à s'approfondir et se développer notamment sur les fonctions de veille et les matières européennes.

En 2013, l'Observatoire a poursuivi sa collaboration avec le service études de Bruxelles-Formation en vue d'améliorer le suivi des stagiaires ayant terminé une formation professionnelle. La collaboration sur ce sujet devrait se poursuivre en 2014 et faire l'objet de mises à jour annuelles par la suite.

L'Observatoire est toujours activement impliqué dans les travaux d'opérationnalisation du Pacte de Croissance urbaine Durable (PCUD, ou New Deal) conclu le 29 avril 2011 entre le Gouvernement régional et les partenaires sociaux.

Dans un premier chantier piloté par le CESRBC, l'Observatoire est amené à collaborer notamment avec l'IBSA et le Conseil de coordination économique pour « suivre et anticiper les conséquences à court et à moyen terme des mutations de l'économie urbaine et des restructurations des entreprises bruxelloises ». Dans un deuxième chantier piloté conjointement avec l'IBSA, sa mission consiste à produire « des indicateurs d'observation et d'analyse des dynamiques du marché du travail et d'évaluation des différentes mesures prises dans le cadre d'un rapport biennal et qui tiennent compte de la dynamique et de la complexité des questions de l'emploi à Bruxelles ». Seul pilote d'un troisième chantier, il lui est demandé de « renforcer la veille des métiers en pénurie dans les secteurs identifiés par le Pacte ». Ce chantier est associé à celui qui doit « associer à l'analyse et à l'interprétation des fonctions critiques, l'expertise des secteurs professionnels ». Enfin, l'Observatoire pilote l'élaboration d'un « inventaire des besoins en matière d'emploi, de formation et d'enseignement ». Cet inventaire a pour ambition d'être un outil transversal aux différents chantiers PCUD.

Le travail sur ces quatre chantiers devrait aboutir en 2014.

L'Observatoire participe à la production et à la récolte de données sur les mesures d'aide à l'emploi en Région bruxelloise notamment dans le cadre de la constitution de la banque de données communautaire (Politiques du marché du travail PMT - EUROSTAT).

L'Observatoire continue à collaborer à l'élaboration du Datawarehouse marché du travail et protection sociale (projet AGORA).

L'Observatoire participe au groupe de travail des SPE de l'UE « Mutual learning - benchmarking among PES ».

Comme les années précédentes, l'Observatoire et les conseillers en matière européenne procèdent 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 (SEE) 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 réalise le suivi interne des actions menées auprès des demandeurs d'emploi en matière d'aide à l'emploi (dont celles relatives à la programmation FSE RBC 2007-2013 gérée par le service FSE d'Actiris).

L'Observatoire contribue à la mise en œuvre de l'accord de coopération entre l'Etat fédéral et les Régions relatif à la promotion de la mobilité interrégionale des chercheurs d'emploi par la mise en place de nouveaux indicateurs de mobilité. Dans ce cadre, il collabore à la réalisation du "Plan d'action coordonné pour la périphérie bruxelloise".

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

Par ailleurs, depuis octobre 2012, l'Observatoire publie chaque mois un rapport détaillé sur le marché de l'emploi bruxellois. On y trouve une série de données relatives aux taux d'activité, d'emploi et de chômage harmonisés au niveau européen, au nombre de chômeurs indemnisés par l'ONEM, mais également aux demandeurs d'emploi inoccupés inscrits auprès d'Actiris ainsi qu'aux offres d'emploi traitées par Actiris. Par ailleurs, tous les trois mois le rapport est complété d'un focus traitant d'un sujet spécifique ayant trait au marché de l'emploi. Pour sa première édition d'octobre, l'Observatoire a choisi d'analyser les caractéristiques du chômage féminin dans les quartiers les plus précarisés de la Région bruxelloise.

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2011-2014

LD 7.

24 AIDES A LA CONSULTANCE

Cadre juridique

Ordonnance organique du 13/12/2007 relative aux aides pour la promotion de l'expansion économique (MB du 10/01/2008).

Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 26/06/2008 (MB du 14/08/2008) relatif aux aides de pré-activité et pour le recours aux études et aux services de conseils extérieurs.

Objectif

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.

Principes généraux

Ces aides sont réservées aux PME et le montant minimum de la mission est de 1.000 €. Les missions doivent être confiées à des consultants extérieurs. Le choix du consultant est libre et il n'y a pas d'agrément. 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 (dans le sens large du terme). Les frais divers (frais de séjour, nourriture, déplacement, etc.) ne sont pas subsidiés.

Les aides à la consultance sont de deux types : le conseil extérieur et la réalisation d'études de faisabilité.

Les conseils extérieurs 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 15.000 €.

Certains secteurs sont exclus (l'enseignement, 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 15.000 € avec un taux d'intervention de 50 %. Les secteurs exclus pour ce qui est des conseils le sont également dans le cadre des études de faisabilité.

Encadrement administratif

La cellule « Aides SOFT » de la Direction des Aides aux Entreprises de l'Administration de l'Économie et de l'Emploi du Ministère de la Région.

Budget

Le budget pour les aides à la consultance s'élève pour 2013 à 4.492.000,00 €.

Évaluation

Quantitative

En 2013, la cellule a accordé 506 primes pour des dossiers de conseils et 80 pour des dossiers d'études de faisabilité. 87 dossiers ont été refusés.

NOMBRE DE DOSSIERS ACCEPTES ET MONTANTS ENGAGES

	Nombre de dossiers		Montants engagés en €	
	2012	2013	2012	2013
Conseils en gestion	447	506	3.914.612	4.002.047
Études de faisabilité	73	80	500.631	489.956
Total	520	586	4.415.243	4.492.003

Qualitative

Les missions liées au management de l'entreprise et au marketing constituent les 2/3 des demandes.

Comme les années précédentes, le secteur des « activités spécialisées, scientifiques et techniques » reste le premier secteur des entreprises bénéficiaires devant le secteur de « l'information et de la communication ».

94% des primes ont été octroyées à des petites entreprises dont 64% à des micro- entreprises.

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2011-2014

LD 7, LD 8.

25 AIDES A LA FORMATION EXTERNE

Cadre juridique

Ordonnance organique du 13/12/2007 relative aux aides pour la promotion de l'expansion économique (MB du 10/01/2008).

Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 26/06/2008 (MB du 14/08/2008) relatif aux aides à l'encadrement et à la transmission du savoir.

Objectif

Les aides à la formation visent à améliorer le fonctionnement ou la compétitivité 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.

Seuls les dossiers d'un montant minimum de 1.000 € sont admissibles. Les frais divers (frais de séjour, nourriture, déplacement, etc.) ne sont pas subsidiés. Une entreprise peut introduire 3 dossiers par année civile. Les formations doivent avoir un caractère exceptionnel ou urgent et viser à améliorer le fonctionnement ou la compétitivité. Elles ne peuvent s'appliquer aux connaissances de base liées à l'activité de l'entreprise.

Exemples de formation : les formations en qualité totale, logistique, management, environnement.

Le montant maximum de l'intervention est de 5.000 €, le taux d'intervention étant de 50 %. Quelques secteurs sont exclus : l'enseignement, le secteur de la santé, les activités associatives...

Encadrement administratif

La cellule "Aides SOFT" de la direction des Aides aux Entreprises de l'Administration de l'Économie et de l'Emploi du Ministère de la Région.

Budget

Le budget pour les aides à la formation s'élève à 1.242.000,00 € en 2013.

Évaluation

Quantitative

En 2013, 671 dossiers de formation ont reçu une décision favorable et 70 dossiers ont été refusés.

NOMBRE DE DOSSIERS ACCEPTES ET MONTANTS ENGAGES

Nombre de dossiers avec décision favorable		Montants engagés en €	
2012	2013	2012	2013
680	671	1.207.980	1.242.190

Qualitative

La moitié des dossiers concernent des formations en management destinées à des dirigeants d'entreprises.

Le secteur des « activités spécialisées, scientifiques et techniques » (en particulier, les entreprises spécialisées dans le conseil aux entreprises) constitue le premier secteur des entreprises bénéficiaires suivi par le secteur « information et communication ».

94% des primes ont été octroyées à des petites entreprises dont 64% à des micro-entreprises.

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2011-2014

LD 8.

26 PARTENARIAT DANS LE CADRE DE L'ACCOMPAGNEMENT À LA CRÉATION DE SON EMPLOI

Cadre juridique

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

Conformément à l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 28 février 2008 portant exécution de l'article 7 de l'ordonnance du 18 janvier 2001 portant organisation et fonctionnement de l'Office régional bruxellois de l'Emploi, en particulier l'article 9, § 2 ;

Conformément à l'ordonnance du 14 juillet 2011 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 12 juillet 2012 portant exécution de l'Ordonnance du 14 juillet 2011 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles Capitale;

Arrêté de Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 28 février 2008 portant exécution de l'article 7 de l'ordonnance du 18 janvier 2001 portant organisation et fonctionnement de l'Office ;

Contrat de gestion du 24 avril 2006 entre le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et l'Office Régional Bruxellois pour l'Emploi;

Décision du Comité de gestion d'ACTIRIS du 23 mars 2010 et du 28 mars 2013.

Objectifs

L'objectif des actions d'accompagnement à la création de son emploi (ACE) est d'aider les chercheurs d'emploi à créer leur propre activité professionnelle, en concordance avec leurs compétences et leurs aspirations. En augmentant les compétences et les capacités des chercheurs d'emploi, cet accompagnement vise également à faciliter leur accès à tout emploi salarié, en cas d'abandon ou d'ajournement du projet initial de création de leur propre emploi.

Principes généraux

Suite au lancement, au premier semestre 2010, d'un appel à projets relatif aux « Actions d'Accompagnement à la Création de son Emploi » (ACE), couvrant la période du 1er janvier 2011 au 31 décembre 2013, de nouvelles conventions ont été signées avec 6 opérateurs à partir du 1er janvier 2011 (à l'exception d'un partenaire pour lequel la convention a débuté le 1^{er} avril 2011). En mars 2013, le Comité de gestion d'Actiris a décidé de prolonger les conventions jusqu'au 31 décembre 2014.

Les actions ACE sont réalisées dans le cadre d'un parcours global, structuré et personnalisé. Celui-ci se décline en plusieurs phases :

- l'accueil et l'information des chercheurs d'emploi au sujet des activités professionnelles indépendantes ainsi que des services proposés pour y accéder ;
- l'analyse des projets portés par les chercheurs d'emploi (et particulièrement de l'adéquation entre le projet d'entreprise et le profil du candidat) ;
- le suivi des actions de renforcement des compétences, dont l'organisation de sessions de préparation à l'activité indépendante, permettant notamment de présenter l'examen d'accès au certificat de gestion ;
- l'accompagnement à la concrétisation du projet (statut juridique, business plan, démarches d'installation avant le lancement de l'activité, ...) ;
- le suivi de l'activité indépendante jusque 6 mois après son démarrage.

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.

En termes de résultats, chaque partenaire ACE doit atteindre 40% de sorties positives maximum 6 mois après la fin de l'action.

La sélection des partenaires s'est faite sur base de leur expérience, de la qualité de la méthodologie, des collaborations prévues avec d'autres organismes, de l'efficacité des résultats escomptés, des capacités d'accueil et d'accompagnement des bénéficiaires.

Les partenaires ACE participent à un comité d'accompagnement coordonné et animé par Actiris et ils sont connectés au RPE.

Cette mesure bénéficie du soutien du Programme Opérationnel FSE 2007-2013 Objectif Compétitivité régionale et Emploi.

Encadrement administratif

Le Département Partenariat et Réseau et les inspecteurs de projets.

Budget

Budget prévu pour l'exercice 2013

393.506,06 €

Evaluation

Quantitative

Les données présentées reprennent les informations fournies par les opérateurs. Elles concernent les 6 opérateurs actifs en 2013. Durant cet exercice, les partenaires connectés au RPE ont encodé les actions qu'ils réalisaient avec leurs clients dans les dossiers de ces derniers.

Durant l'exercice 2013, 2.158 personnes éligibles au financement du Fonds Social Européen ont été suivies par les partenaires ACE. Ceci constitue, par rapport à l'exercice 2012 (1.993 personnes), une forte augmentation du nombre de personnes accompagnées. Cette tendance est observée depuis plusieurs années.

CHERCHEURS D'EMPLOI BENEFICIAIRES EN 2013

	H	F	Total	%
Nationalité				
Belgique	731	686	1.417	66%
UE	161	184	345	16%
Hors UE	276	109	385	18%
ONU-refugie + Indéterminé	6	5	11	0%
Classe d'âge				
18 - 24	122	86	208	10%
25 - 34	398	349	747	35%
35 - 44	374	315	689	32%
45 - 54	233	211	444	21%
55 et plus	47	23	70	3%
Durée d'inoccupation				
< 6 mois	333	261	594	27,5%
de 6 à 11 mois	206	142	348	16%
de 12 à 23 mois	219	159	378	17,5%
= ou > 24 mois	416	422	838	39%
Groupes études				
1er degré	108	69	177	8%
2ème degré	185	143	328	15%
3ème degré	282	258	540	25%
Apprentissage	37	26	63	3%
Enseignement supérieur	138	192	330	15%
Autres études	424	296	720	34%

Statut social				
DEDA	811	737	1.548	72%
DE à charge d'un CPAS	20	8	28	1%
DE en stage d'attente	44	29	73	3%
DE en formation	39	33	72	3%
Autres DEI	236	177	413	19%
Autres	24		24	1%
Total	1.174	984	2.158	100,0%

Le public suivi dans le cadre de l'accompagnement à la création de son emploi en 2013 présente le profil suivant :

- 57% du public ne possède pas de « Certificat d'études secondaires supérieures » reconnu en Belgique;
- 72% du public est repris comme étant « Chômeur complet indemnisé » (DEDA) et 1% du public émarge au C.P.A.S. ;
- 67% du public a entre 25 et 44 ans et 10% du public est âgé de moins de 25 ans ;
- 54 % d'hommes et 46% de femmes.

On peut donner les grandes caractéristiques des sorties de l'action ACE qui se répartissent de la manière suivante.

PRESENTATION DES RESULTATS A LA SORTIE DES ACTIONS POUR L'ANNEE 2013

Résultats des actions clôturées en 2011 à la sortie de l'action	H	F	Total	
Création de son emploi (emploi indépendant)	35	22	57	9%
Entrée en coopérative d'activité	49	37	86	14%
Mise à l'emploi salarié ordinaire	72	59	131	21%
Mise à l'emploi: art. 60/61	1	2	3	0%
Mise à l'emploi : PTP, SINE, Intérim d'insertion	7	4	11	2%
Sorties vers l'emploi	164	124	288	46%
Entrée en formation	11	13	24	4%
Entrée en RAE	4	3	7	1%
Sorties positives	179	140	319	51%
Entrée en stage qui cadre dans formation qualifiante		1	1	0%
Autre type de mesure d'aide (hors ISP)	3	4	7	1%
Autre mesure d'aide à l'emploi	6	5	11	2%
Recherche d'emploi autonome	40	39	79	12%
Arrêt (quel que soit le motif)	120	87	207	33%
Sans nouvelles	6	4	10	2%
Total	354	280	634	100%

L'année 2013 a été fructueuse. De manière générale, ce n'est pas moins de 39% de porteurs de projets en plus du nombre prévu qui ont été accompagnés cette année.

Les résultats attendus ont largement été atteints, avec 51% de sorties positives, directement à la sortie de l'action, alors que les résultats sont attendus sur une période de 6 mois. Cependant, c'est 5% de sorties positives en moins qu'en 2012. La proportion importante de personnes qui trouvent un emploi salarié suite à un parcours ACE illustre l'apport de l'action en termes de remobilisation de la personne, de démotivation positive et de réorientation. Pour d'évidentes raisons économiques, les personnes suivies dans ce parcours continuent généralement à rechercher simultanément un emploi salarié.

Qualitative

A la lecture des rapports d'activités des partenaires, ces facteurs facilitant ou bloquant l'action sont apparus :

1. Facteurs internes aux partenaires

Parmi les facteurs favorables à la réalisation de la mesure, on note :

- Le professionnalisme et l'expérience de la plupart des équipes et des organismes partenaires dans l'accompagnement à la création de son emploi d'un public fragilisé.
- La capacité de « rebondir » de plusieurs partenaires face à l'augmentation de la demande d'accompagnement (composition d'une équipe de volontaires) et face à la crise (renforcement de l'accompagnement post-crédit, développement du partenariat avec les organismes de crédit). De plus, certains partenaires ont adapté leurs outils pour répondre encore mieux aux demandes du public et au contexte (ex : bilan de compétences, réorientation).
- L'utilisation d'outils méthodologiques performants.
- Le fait de proposer plusieurs services liés à l'autocréation d'emploi (ex : accompagnement, microcrédit, coopérative d'activités, secrétariat social, guichet d'entreprise, ...).

Les facteurs bloquants relevés par certains partenaires sont les suivants :

- Plusieurs mois sans conseiller ACE ont freiné la reprise de l'activité chez un partenaire.
- La lourdeur administrative pour la gestion du projet, particulièrement pesante pour un partenaire.
- La spécificité de certains publics comme les détenus.

2. Facteurs liés au public

La demande d'accompagnement à la création de son emploi a continué à être importante en 2013 : le nombre moyen de porteurs de projets accompagnés en 2013 est supérieur de 39 % (soit 181 personnes) au nombre prévu pour les 4 premières phases, et cela bien que deux partenaires n'aient pas pu réaliser le nombre d'accompagnements prévu. Toutefois, on constate une certaine stabilisation par rapport à 2012, avec une augmentation de 3 % du nombre moyen d'accompagnements réalisés pendant les 4 premières phases.

Cette forte demande a représenté une difficulté pour un partenaire, qui s'est retrouvé avec une longue liste d'attente. Pour y faire face, il a mis sur pied une équipe de bénévoles pour accueillir et informer les candidats.

Les difficultés récurrentes liées au profil des candidats entrepreneurs rencontrés sont toujours présentes : manque de valeur ajoutée des projets, manque de constance dans le rythme de travail, manque de véritable motivation entrepreneuriale (qui, peut être, davantage liée au besoin économique de « sortir du chômage » et à une volonté de retrouver une place dans le circuit socio-économique, voire parfois la justification d'une démarche auprès de l'ONEM), manque de qualifications et d'expérience, difficulté d'accéder à un financement, faible viabilité financière du projet, difficulté d'obtention du certificat de gestion, entre autres due à une connaissance insuffisante du français ou du néerlandais. Ces personnes se réorientent généralement vers la recherche d'un emploi salarié, suite au travail de « démotivation positive » réalisé au cours du parcours ACE.

Par ailleurs, pour les bénéficiaires détenus et ex-détenus, le contexte pénitentiaire et de la sortie de prison n'est pas favorable au développement et à la concrétisation d'une activité comme indépendant. Rares sont les (ex-)détenus qui vont concrétiser leur projet d'entreprendre.

Certains partenaires regrettent que les « critères FSE » ne prennent pas en compte la spécificité des femmes qui veulent entreprendre. En effet, alors que des études sur l'entrepreneuriat montrent que le désir et le besoin est autant présent chez les hommes que chez les femmes, on ne compte que 30% de femmes d'entreprise pour 70% d'hommes.

Certains partenaires estiment aussi que les « critères FSE » sont difficiles à communiquer aux chercheurs d'emploi, surtout lorsqu'ils n'y correspondent pas.

Enfin, pour certains partenaires, il est difficile de toucher le public qui correspond aux « critères FSE », même si l'accompagnement proposé est en adéquation avec ses attentes.

Facteurs liés au contexte de la mesure

De nombreuses personnes se rendent aux séances d'information et envisagent de créer leur emploi, souvent par nécessité. Les projets sont plus souvent vagues et les candidats plus frileux. L'accompagnement post-crédation peut être utile voire nécessaire dans le contexte économique actuel. Aussi, les conditions pour l'octroi d'un prêt se durcissent, les organismes financiers étant plus vigilants par rapport à des demandeurs d'emploi offrant peu de sécurité financière.

Toutefois, des mesures pour encourager l'entrepreneuriat ont été prises en 2013, telles que l'amélioration de l'attractivité du statut d'indépendant. De plus, la Région de Bruxelles-Capitale soutient la création d'entreprise.

Autre facteur bloquant signalé par un partenaire : des difficultés administratives qui impliquent de nombreuses démarches des chercheurs d'emploi auprès d'Actiris, de leur caisse de paiement et de l'ONEM afin de régulariser leur situation.

Enfin, pour le public des détenus, le monde carcéral et son mode de fonctionnement compliquent le parcours d'autocrédation de son emploi. Notons, cependant, un aspect positif introduit par la mise en œuvre de cours de gestion organisés au sein de la prison de Saint-Gilles permettant à des détenus d'obtenir le certificat de gestion intra-muros.

3. Facteurs liés aux partenariats et aux réseaux (y compris avec Actiris)

L'ensemble des partenaires mettant en œuvre la mesure ACE travaillent en partenariat avec un vaste réseau. Ces partenaires travaillent tant dans la formation que dans la finance ou le crédit : Fonds de participation, BECI, GELs, Crédal, Atrium, coopératives d'activités, SRIB, Brusoc, Service de médiation aux crédits d'entreprises, Impulse, La Boutique de gestion, Promotion sociale, etc.

La bonne intégration des partenaires dans ce réseau est un facteur déterminant pour la mise en œuvre des actions d'accompagnement à la création de son emploi : promotion de l'action, financement des projets, conseils juridiques, échange d'informations et de bonnes pratiques, ...

Des partenariats spécifiques à certains partenaires sont également porteurs, comme c'est le cas avec des centres de formation et des centres d'entreprises.

En fonction de la demande et des besoins des chercheurs d'emploi et en fonction de leur projet, les partenaires ACE les réorientent vers d'autres partenaires ACE, vers d'autres dispositifs d'accompagnement (coopérative d'activités, GEL), vers une formation en gestion s'ils ne la dispensent pas eux-mêmes (EFPME, Promotion sociale), vers des organismes de financement et de microcrédit.

L'encodage dans le RPE a posé des difficultés à un partenaire.

Un partenaire trouve que les conseillers d'Actiris ne connaissent pas suffisamment les spécificités de chaque partenaire ACE ainsi que les critères du public visé par le PO FSE.

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2011-2014

LD 7.

27 FONDS D'AMORÇAGE, CRÉDIT DE TRÉSORERIE, MICROCRÉDIT ET PRÊT SUBORDONNÉ

Cadre juridique

BRUSOC, filiale de la Société régionale d'Investissement de Bruxelles (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 dans le cadre de la revalorisation socio-économique de quartiers bruxellois en difficulté. La Zone d'Intervention Prioritaire (ZIP) rassemble ces quartiers et est soutenue par le Feder dans le cadre du programme opérationnel bruxellois.

Quatre instruments ont été créés par BRUSOC 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 ; du Crédit de Trésorerie qui correspond à un prêt remboursable en maximum 1 an; du microcrédit à destination des populations à faible revenu et enfin du prêt subordonné, soutien financier à toute société désireuse de développer un projet d'économie sociale ou solidaire.

Précisons que le Fonds d'Amorçage, le microcrédit et le Crédit de Trésorerie sont destinés à des entreprises qui se développent dans la Z.I.P. Ces outils sont destinés à des entreprises en situation d'exclusion bancaire.

Ces produits financiers se différencient 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.

Un nouvel outil financier, le Fonds Entrepreneuriat Durable en Economie Sociale (FEDES) a par ailleurs été expérimenté en 2012 et 2013.

Principes généraux

BRUSOC, créé avec le soutien du programme FEDER Objectif 2 de la Région de Bruxelles-Capitale 2000-2006, a vu sa convention avec la Région de Bruxelles-Capitale renouvelée dans le cadre de la programmation FEDER 2007-2013.

Chaque demande d'intervention fait l'objet d'un accompagnement personnalisé ayant pour principal objet la pérennisation des activités développées. Les interventions, majoritairement sous forme de prêts, se situent entre 1.250 et 95.000,00 €. Les microcrédits, essentiellement destinés aux indépendants, sont limités à 25.000,00 €. Le taux d'intérêt de l'ensemble des produits financiers BRUSOC est de 4%. La durée moyenne de remboursement est de 3 ans¹³.

Il est à noter que BRUSOC travaille avec des acteurs locaux tels que les guichets d'économie locale, les centres d'entreprise, les Missions locales situées au sein de la ZIP.

Le Fonds d'amorçage

La création de cet outil permet de financer les petites et moyennes entreprises (PME) et très petites entreprises (TPE) qui se créent, s'installent ou se développent dans la zone d'intervention prioritaire, selon trois modalités d'intervention, à savoir : l'octroi de prêts, la participation au capital, ou sous une forme mixte.

¹³ Se référer au rapport d'activités annuel de la SRIB, chapitre Brusoc, pour plus d'informations.

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.

Le Crédit de Trésorerie

Le Crédit de Trésorerie vise toute activité commerciale, en personne physique ou en société commerciale, en situation d'exclusion bancaire qui éprouve des problèmes passagers de trésorerie, dont la cause n'est pas liée à un problème structurel de l'entreprise.

Le microcrédit

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 microcrédit 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.

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.

Un produit court terme a également été développé pour les structures d'économie sociale afin de diminuer les tensions de trésorerie. Ce prêt se fait sur base d'escompte du subside régional.

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 FEDER de la Région).

Le Fonds Entrepreneuriat Durable en Economie Sociale (FEDES)

Ce fonds a pour but de favoriser la création d'entreprises en économie sociale, actives dans la construction durable au travers des incitants financiers au démarrage. Cette initiative est réalisée dans le cadre de l'Alliance Emploi-Environnement.

Le FEDES offre des prêts à des taux préférentiels destinés, en priorité, aux sociétés en construction durable qui souscrivent aux principes de l'économie sociale.

Il cible également les structures déjà agréées comme « Initiative Locale de Développement Economique (ILDE) » et « Entreprise d'Insertion (E.I) » par la RBC afin de favoriser l'insertion dans le secteur de la construction durable.

Encadrement administratif

BRUSOC, filiale de la SRIB.

Évaluation

Quantitative

Suite à la conclusion de la nouvelle convention entre BRUSOC et la Région pour la période 2007-2013, l'arrêté du Gouvernement du 06 novembre 2008 octroie une subvention de 5,6 millions d'euros à la filiale de la SRIB. Si l'on y ajoute le réinvestissement des sommes récupérées sur les prêts accordés entre 2000 et 2006, le programme 2007-2013 porte sur un montant total de 9,4 millions d'euros.

Cette somme doit être investie à raison de 71% dans des projets du Fonds d'amorçage, 18% dans des projets de micro-crédits. 7% seront consacrés à des projets de Crédits de trésorerie.

Au cours de l'exercice, de nombreuses demandes d'intervention ont été analysées par la société et se sont concrétisées par l'octroi d'un nombre important de prêts.

Dans le cadre de ce programme, 31 dossiers Fonds d'amorçage pour un total de K€ 966, 11 dossiers Micro-crédit pour un total de K€ 136,9 et 1 dossier Crédit de Trésorerie pour un montant de K€ 7,5 ont été finalisés en 2013.

Au 31 décembre 2013, le montant total des prêts octroyés dans le cadre du programme « objectif 2013 » s'élève à K€ 6.573, soit K€ 5.518 en Fonds d'amorçage avec 162 dossiers, K€ 1.001 en Micro-crédit avec 76 dossiers et K€ 55 en Crédits de Trésorerie avec 8 dossiers.

Par ailleurs, en ce qui concerne les dossiers d'économie sociale réalisés dans le cadre de la mission déléguée par la Région de Bruxelles-Capitale relative aux entreprises d'insertion, 11 dossiers ont été réalisés en 2013 pour un montant total de K€ 435.

Les investissements BRUSOC 2013 sont de K€ 1.545,4 répartis sur 54 dossiers.

Microcrédit

Pour l'exercice 2013, 11 dossiers ont été finalisés dans le cadre des missions déléguées par la Région relatives aux projets cofinancés par le FEDER dans le cadre du programme "Objectif 2013" de la Région. Ces prêts représentent un montant total de 136.900,00 €.

Fonds d'amorçage

Pour l'exercice 2013, 31 dossiers ont fait l'objet d'une intervention du fonds d'amorçage pour un montant total de 966.000,00 €. Globalement, les projets financés par les microcrédits 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 de revalorisation socio-économique.

On rappellera enfin que les guichets d'économie locale sont des acteurs importants pour la mise en œuvre de ces types d'aide. Une convention de partenariat entre les GEL et BRUSOC vise à dynamiser les interactions et promouvoir ces outils financiers.

Prêt subordonné

L'intervention de BRUSOC se fait sous forme de prêt ou de prise de participation au capital. Pour l'exercice 2013, BRUSOC a investi une somme de 435.000,00 € répartis en 11 interventions (5 Entreprises d'insertion et 6 I.L.D.E).

NOMBRE D'ENTREPRISES CONCERNÉES EN 2013

Types d'activités	Nombre d'entreprises
Initiative Locale de Développement de l'Emploi	6
Entreprise d'insertion	5
Total	11

Le Crédit de Trésorerie

En 2013, un crédit de trésorerie a été accordé, pour un montant de 7.500 €.

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 difficulté.

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.

Evènement marquant en 2013

BRUSOC a organisé pour la huitième année consécutive une rencontre avec l'ensemble de ses partenaires. Elle a eu lieu en juin 2013 et a regroupé plus de 400 personnes. L'objectif de cet événement est de mettre en évidence une partie des initiatives soutenues afin que les invités mesurent l'impact des petites structures économiques au sein de la Zone d'Intervention Prioritaire.

Cet événement a pour but de communiquer positivement sur le Territoire du Canal et d'exposer le travail réalisé dans le cadre des Fonds Structurels.

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2011-2014

LD 7, LD 10.

28 PARTENARIAT DANS LE CADRE DE L'ACCOMPAGNEMENT À LA CRÉATION DE SON EMPLOI : PLATEFORME INFORMATIQUE

Cadre juridique

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

Conformément à l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 28 février 2008 portant exécution de l'article 7 de l'ordonnance du 18 janvier 2001 portant organisation et fonctionnement de l'Office régional bruxellois de l'Emploi, en particulier l'article 9, § 2 ;

Conformément à l'ordonnance du 14 juillet 2011 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 12 juillet 2012 portant exécution de l'Ordonnance du 14 juillet 2011 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles Capitale;

Arrêté de Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 28 février 2008 portant exécution de l'article 7 de l'ordonnance du 18 janvier 2001 portant organisation et fonctionnement de l'Office ;

Contrat de gestion du 24 avril 2006 entre le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et l'Office Régional Bruxellois pour l'Emploi;

Décision du Comité de gestion d'Actiris du 13 décembre 2012.

Objectifs

- Rendre le parcours de création de son emploi, l'accompagnement et le suivi plus efficaces et plus faciles pour tous (chercheurs d'emploi, partenaires, Actiris,...).
- Développer un réseau harmonisé d'opérateurs actifs dans l'accompagnement à la création de son emploi adoptant une méthode commune, objective, complète et éprouvée mais restant par ailleurs ouverte et flexible.

Principes généraux

La contribution à l'augmentation du volume d'emplois accessibles aux Bruxellois est reconnue par le contrat de gestion 2013-2017 comme une mission complémentaire d'Actiris et, dans ce cadre, l'autocréation d'emploi apparaît comme un véritable levier d'émancipation économique. Cette démarche de mise à l'emploi vise tous les profils de chercheurs d'emploi, dont certains publics défavorisés en matière d'entrepreneuriat et d'emploi, en leur permettant une véritable activation autour d'un projet personnel et stimulant.

Actiris s'est fixé pour objectif de renforcer et développer les partenariats et, dans le domaine de la création de son emploi, souhaite favoriser la mise en place d'un parcours harmonisé qui suppose une reconnaissance entre acteurs, des actions d'accompagnement qui soient complémentaires et des passerelles.

Développée par Educa (société anonyme constituée d'une équipe pluridisciplinaire d'universitaires en gestion, d'experts en PME, d'entrepreneurs reconnus et de spécialistes en technologies internet), la plateforme informatique TopEntrepreneur propose une approche professionnelle outillée aidant, d'une part, les accompagnateurs et leurs structures d'accompagnement à optimiser leurs métiers et, d'autre part, les chercheurs d'emploi porteurs d'un projet à avoir une vision structurée de leur projet, à gagner du temps et à se centrer sur les priorités.

Les objectifs opérationnels de ce partenariat établi sous la forme d'un mandatement à durée déterminée (jusqu'au 31 décembre 2014) portent sur l'inventaire auprès des partenaires des besoins et outils ; l'adaptation de TopEntrepreneur aux besoins d'Actiris et de ses partenaires ; la création des liens avec le système informatique d'Actiris et la mise à disposition de l'outil TopEntrepreneur aux partenaires sélectionnés dans le cadre de l'appel à projets ACE 2015-2019 et la formation de ses utilisateurs.

Encadrement administratif

Le Département Partenariat et Réseau et les inspecteurs de projets.

Etapes 2013

- Rencontre collective et individuelle des partenaires ACE en vue de l'analyse des besoins : inventaire auprès d'Actiris et des partenaires des besoins et outils ;
- conception d'un rétro-planning reprenant les phases de réalisation et d'implémentation de l'outil ainsi que leur durée Elaboration d'un cahier des charges détaillant la procédure et les méthodes ;
- adaptation de la plateforme web aux besoins spécifiques d'Actiris et de ses partenaires ACE ;
- évolution, amélioration en continu de la méthode, des contenus et des outils ;
- Participation aux réunions utiles à la mise en œuvre du projet (Comités d'accompagnement de la mesure ACE, comités d'accompagnement du partenariat, rencontres et événements en lien avec la thématique de l'autocréation d'emploi) ;
- mise à disposition d'une licence complète d'utilisation pour les 6 centres, partenaires ACE actuels ;
- analyse de la faisabilité technique des liens avec le système informatique d'Actiris technique (en cours) ;
- validation du projet auprès du service juridique et de la Commission de la vie privée.

Réalisations 2013

▪ Réunion des 2 sites existants sous une seule plateforme

www.diagnosticcrea.eu et www.parcourscrea.eu sont maintenant disponibles à une adresse unique www.topentrepreneur.eu. Les deux URL ont été rassemblées au sein d'une nouvelle plateforme entièrement redéveloppée : www.topentrepreneur.eu. Par ailleurs, de nouvelles fonctionnalités ont été ajoutées pour faciliter encore le métier de l'accompagnement et enrichir le dossier unique des créateurs.

▪ Adaptation de la technologie

La plateforme a été développée entièrement en PHP et est basée sur un Framework Model/View/Controller « Homemade » répondant aux standards de programmation et permettant une large flexibilité pour les adaptations et le développement de nouvelles fonctionnalités. L'ensemble des navigateurs ont été testés pour l'utilisation de la plateforme, celle-ci fonctionne parfaitement sur les navigateurs modernes ainsi que sur Internet Explorer à partir de la version 7. L'application étant « web-based », l'ensemble des fonctionnalités sont disponibles sur les navigateurs des différents systèmes d'exploitation mobiles. L'ensemble des tables a été organisé et pensé afin de favoriser la rapidité d'accès aux données tout en veillant à sécuriser son accès.

▪ Le dossier de l'entrepreneur est « unique et partageable »

Il contient des informations à propos de l'entrepreneur et de son projet qui sont communes et accessibles à tous les centres qui ont accès au dossier, tandis que certaines informations plus spécifiques ne restent accessibles qu'au centre qui les ont générées. Par ailleurs, plusieurs centres peuvent travailler en même temps sur un même dossier respectant les mêmes principes de partage de l'information.

▪ Adaptations individuelles de la plateforme à chaque partenaire ACE

Au-delà des adaptations destinées à améliorer la plateforme dans son ensemble, Educa a analysé les processus d'accompagnement spécifiques de chaque ACE. L'objectif est de proposer à chaque partenaire ACE un outil qui rend l'accompagnement plus facile, plus efficace et plus agréable. Ceci doit leur permettre d'abandonner les anciennes pratiques (fichiers Excel, DB Filemakerpro ou Access éventuellement développés en interne), moins fiables, moins agréables et nécessitant beaucoup de temps en encodage, suivi, évolution. Educa a donc apporté des adaptations demandées par chaque partenaire de la mesure ACE individuellement.

Budget

Budget prévu pour l'exercice 2013 : 95.886 €

Evaluation

Facteurs favorables:

- L'accueil positif des partenaires ACE actuels : outre l'obligation, tous les partenaires actuels se sont montrés enthousiastes et coopératifs. Ils ont validé les aspects positifs de la démarche et de la vision partagée du concept à savoir : une plus grande efficacité – qualité - agrément de travail en utilisant la plateforme et une meilleure transparence et collaboration entre les différents acteurs.
- Le manque actuel d'outil efficace de *reporting* et administratif lourd : aucun des organismes ne disposait d'un système de suivi '*web-based*', partageable et comprenant également des contenus et outils de gestion.
- Un réel intérêt de tous à se moderniser, à utiliser des moyens web et à rester en évolution constante.

Facteurs bloquants :

- Difficultés techniques, liées notamment à la mise en place de ponts automatiques avec le système RPE d'Actiris utilisés actuellement par les partenaires ACE. Cela pouvant générer des risques de surcharges administratives pour les partenaires ACE alors que l'objectif de l'outil est justement de faciliter le travail des organismes d'accompagnement.
- Procédures utilisées par certains centres : certains organismes doivent se plier aux procédures internes et encoder également dans le système central de leur centre. Il faudra pouvoir organiser également des exports et imports automatiques pour résoudre ce problème.

Résultats :

- Plateforme adaptée au public des chercheurs d'emploi accompagnés par les partenaires ACE ;
- accès à l'ensemble des modules et outils proposés par la plateforme : ils sont maintenant tous rassemblés sous une seule adresse et accessibles avec un seul identifiant (login/mot de passe) ;
- plus de flexibilité : la nouvelle plateforme a été construite de façon à pouvoir intégrer facilement des modules et fonctionnalités futurs (par exemple, un module agenda, communication, forum, etc) ;
- transfert des dossiers entre les centres : le dossier d'un entrepreneur est unique et transmissible à plusieurs centres. Le parcours d'un entrepreneur peut donc être suivi tout au long de son cheminement; toutes les étapes réalisées par l'entrepreneur seront conservées dans son dossier, même s'il a été accompagné par plusieurs partenaires ACE ;
- partage simultané d'un dossier : plusieurs centres peuvent accéder en même temps à un même dossier;
- confidentialité : les centres ont accès à un tronc commun d'informations à propos de l'entrepreneur et de son projet, mais peuvent également garder confidentielles certaines informations ;
- ergonomie de la plateforme repensée et validée ; la navigation est plus intuitive et plus conviviale ;
- nouvelles fonctionnalités : le partenaire a développé des fonctionnalités additionnelles, ayant pour but de faciliter, mais également d'enrichir l'accompagnement des entrepreneurs par les partenaires ACE ;
- automatisation de statistiques disponibles à propos des entrepreneurs et de leurs projets pour répondre aux besoins des partenaires ACE et d'Actiris ;
- bases solides d'un « Parcours de l'entrepreneur »: pour chaque étape du parcours de création, le 'Parcours' identifie les aspects minimums indispensables à connaître et à mettre en place pour évoluer efficacement dans son projet. Des outils pragmatiques sont téléchargeables pour mettre directement l'entrepreneur en action ;
- constitution de modes d'emploi (guides d'utilisation) pour le 'créateur', le 'coach', l'administrateur', afin de faciliter une implémentation efficace de la plateforme dans les partenaires ACE et favoriser une utilisation immédiate de l'outil.

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2011-2014

LD 7.

29 SOUTIEN AUX COOPÉRATIVES D'ACTIVITÉS

Cadre juridique

Accord de coopération du 30 mai 2005 relatif à l'économie plurielle conclu entre l'Etat fédéral, la Région flamande, la Région wallonne et la Région de Bruxelles-Capitale et la Communauté germanophone, notamment les articles 7, § 8 et 18 de cet accord.

Ordonnance du 23 février 2006 portant assentiment à l'Accord de coopération du 30 mai 2005 relatif à l'économie plurielle conclu entre l'Etat fédéral, la Région flamande, la Région wallonne, la Région de Bruxelles-Capitale et la Communauté germanophone.

Objectifs

Une coopérative d'activités (CA) est une association coopérative à responsabilité limitée et à objectif social.

Son but social est le suivant : accompagner et encadrer les candidats entrepreneurs en vue du démarrage d'une activité d'indépendant. Il s'agit d'une forme de "coaching" par laquelle un candidat-entrepreneur peut, durant une période déterminée, expérimenter si une activité comme indépendant lui convient.

Ces activités sont réalisées par la société dans le cadre de l'économie sociale et de l'économie plurielle (responsabilité sociale de l'entreprise) et ont comme objectif social d'encourager l'emploi et l'entreprenariat comme indépendant des chercheurs d'emploi, des chômeurs et des bénéficiaires relevant du CPAS.

En 2013, trois coopératives d'activité sont actives à Bruxelles : Debuut, Bruxelles Emergences et Baticrea (qui a réellement commencé ses activités en 2014) et focalise son action sur les candidats entrepreneurs dans le domaine de la construction. Les trois coopératives sont regroupées au sein de l'asbl Job Yourself¹⁴, fondée en 2010 par les coopératives Debuut et Bruxelles Emergences.

Principes généraux

Durant une période de maximum 18 mois en principe, le candidat entrepreneur bénéficie d'un statut novateur selon lequel, d'une part, pendant la durée du contrat d'entrepreneuriat à l'essai il maintient son droit aux allocations de chômage ou au revenu d'intégration ou à l'aide sociale du CPAS, et d'autre part, au terme du contrat, il peut également récupérer ses droits déjà acquis s'il devait échouer.

Pendant toute cette période, le candidat entrepreneur ne dispose pas encore d'une affaire et donc pas davantage d'un propre numéro d'entreprise ni de TVA. Il se focalise entièrement sur le démarrage de son entreprise et sur ses premiers clients et peut utiliser le numéro d'entreprise et de TVA de la SCRL. C'est aussi cette association qui effectue la facturation. Afin d'encourager le déploiement des activités d'indépendant des candidats entrepreneurs, les revenus découlant de ces activités sont utilisés par la CA après retenue, le cas échéant, d'une partie des frais de secrétariat, pour verser aux candidats entrepreneurs une petite indemnité complétant leur revenu de remplacement.

A l'issue de la période d'accompagnement et de coaching par la coopérative, l'intéressé passe au statut d'indépendant (autonomisation de l'affaire qui s'est développée au sein de la coopérative) ou au statut de travailleur (devenu plus solide sur le marché de l'emploi par l'expérience acquise dans la coopérative), ou, le cas échéant, il adhère à une coopérative de travailleurs.

Encadrement administratif

La cellule «économie plurielle» de la Direction Politique de l'Emploi et Economie plurielle auprès de l'Administration de l'Economie et de l'Emploi du Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale.

¹⁴ <http://www.jyb.be/>

Budget

Budget prévu pour 2013

- 192.500,00 € pour Bruxelles Emergences scrifs ;
- 181.500,00 € pour Debuut cvba-so.
- 35.000,00 € pour Baticrea scrifs

Dépenses au 31 décembre 2013

Un montant total de 327.200,00 € a été ordonnancé en 2013 pour les trois coopératives d'activités (avance 80 %).

Evaluation

Qualitative

Aucun budget spécifique n'est affecté à la mesure "coopératives d'activités". Les subsides octroyés aux coopératives d'activités proviennent de l'allocation de base pour des initiatives en matière d'économie sociale (emploi).

Afin d'assurer le suivi des projets, un représentant de la Direction Politique de l'Emploi et de l'Economie plurielle auprès de l'Administration de l'Economie et de l'Emploi du Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale et un représentant du Ministre de l'Emploi assistent aux réunions du comité de suivi créé dans le cadre de ces projets. Le bénéficiaire des subsides participe à ces réunions.

Les parties concernées peuvent à tout moment demander qu'une réunion d'évaluation soit organisée.

Quantitative

A partir de de 2011, les chiffres ont été comptabilisés pour les coopératives d'activités Debuut et Bruxelles Emergences.

Pour 2013, les chiffres sont les suivants :

- 1.517 personnes ont assisté à des informations collectives ;
- 199 personnes sont passées en phase de préparation du projet
- 126 personnes sont passées en phase test.

Nous ne disposons pas de chiffres statistiques en 2013 pour Baticrea car elle n'a vraiment commencé ses activités qu'au début 2014.

Les objectifs affichés pour 2014 sont pour les trois coopératives d'activités:

- prévoir des séances collectives d'information pour 1.700 personnes;
- prévoir des séances de coaching collectif pour 650 personnes;
- 220 personnes devraient entrer en programme de préparation;
- 150 personnes devraient être en période de test de projet;
- 258 personnes devraient être en phase de sortie dont 70 via la création d'entreprises.

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'Emploi 2011-2014

LD 7.

30 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.

Ordonnance du 26 avril 2012 relative à l'économie sociale et à l'agrément des entreprises d'insertion et des initiatives locales de développement de l'emploi en vue de l'octroi de subventions (l'arrêté d'exécution n'a pas encore été approuvé par le Gouvernement).

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.

Initiative locale de développement de l'emploi

Personne morale constituée sous la forme d'une association sans but lucratif ayant comme but social l'insertion socioprofessionnelle de demandeurs d'emploi difficiles à placer par la prestation de services ou la production de biens, à destination des habitants, des collectivités, des entreprises.

Types de subvention:

- subvention annuelle pour couvrir les frais de fonctionnement et 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 4 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.

Entreprise d'insertion

Personne morale constituée sous la forme d'une société commerciale ayant comme but social l'insertion socioprofessionnelle de demandeurs d'emploi difficiles à placer en recourant à une activité productrice de biens ou de services.

Types de subvention:

- subvention annuelle pour couvrir les frais de fonctionnement et 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 € lors de 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 et de l'économie plurielle (4 agents).

Budget

Budget prévu pour l'année en cours

Le budget prévu pour 2013 était de 7.250.000,00 €.

Dépenses au 31 décembre

Pour 2012, une somme totale de 6.991.087 Euros sur un total de 7.000.000 Euros a été ordonnancée. Pour 2013, une somme de 6.991.097,78 Euros sur un total de 7.000.000 Euros a été ordonnancée.

Évaluation

Quantitative

En 2010, 14 Initiatives locales de Développement de l'Emploi (ILDE) et 5 Entreprises d'Insertion (EI) (première demande, renouvellement ou élargissement de l'agrément) ont été agréées.

On comptait 9 associations et 2 sociétés qui ont vu leur demande d'agrément (ou de son renouvellement) refusée.

Un financement a été accordé à 64 ILDE et 16 EI. Le nombre d'ILDE et d'EI à subsidier a augmenté (plus 13 % d'augmentation par rapport à 2009). Or, sur base de la réglementation actuelle, toutes les asbl et entreprises d'économie sociale qui remplissent les conditions sont financées au prorata des budgets disponibles.

En 2011, 13 Initiatives Locales de Développement de l'Emploi (ILDE) et 3 Entreprises d'Insertion (EI) (première demande, renouvellement ou élargissement de l'agrément) ont été agréées.

Quatre associations et une société ont vu leur demande d'agrément (ou de son renouvellement) refusée. Un financement a été accordé à 72 ILDE et 16 EI. Le nombre d'ILDE et d'EI à subsidier continue donc d'augmenter (plus 11 % par rapport à 2010).

En 2012, 15 initiatives Locales de Développement de l'Emploi (ILDE) et 4 Entreprises d'Insertion (EI) (première demande, renouvellement ou élargissement de l'agrément) ont été agréées.

Trois associations et une société ont vu leur demande d'agrément refusée. Un financement a été accordé à 72 ILDE et 16 EI (pas d'augmentation par rapport à 2011).

En 2013, 74 ILDE et 16 EI ont été agréées. Un financement a été accordé à 73 ILDE (5.970.749 €) et 15 EI.

Pour 2013, 36 ILDE et 6 EI ont vu leur agrément renouvelé. Trois entreprises n'ont pas reçu un agrément en tant qu'entreprise d'insertion et une asbl en tant qu'ILDE. Il y a eu l'agrément d'une nouvelle ILDE et d'une nouvelle EI.

La nouvelle ordonnance économie sociale a été approuvée le 26/04/2012 mais son arrêté d'exécution est actuellement en discussion auprès de la plate-forme de l'économie sociale.

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2011-2014

LD 7.

31 COORDINATION ET CONCERTATION DES OPÉRATEURS LOCAUX D'INSERTION

Cadre juridique

Cette mesure se base sur le cahier des charges du 25 septembre 1992 (modifié le 05.03.1998) relatif à la promotion des actions de coordination et de concertation locales, dans le cadre de conventions de partenariat avec Actiris, en exécution 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 demandeurs d'emploi à trouver ou retrouver du travail dans le cadre du dispositif coordonné d'insertion socioprofessionnelle.

Cet arrêté a été abrogé par l'ordonnance du 26 juin 2003 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale.

L'ordonnance du 27 novembre 2008 relative au soutien des missions locales pour l'emploi et des « lokale werkwinkels » clarifie les missions de ces partenaires. Les différents arrêtés d'exécution ont été approuvés par le gouvernement et un nouveau conventionnement ne tardera pas à être proposé.

Pour l'année 2013, le cahier des charges du 25 septembre 1992 est par contre toujours d'application.

Objectifs

- Mobiliser les différents partenaires locaux de l'emploi, de la formation, de l'insertion socioprofessionnelle et 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.

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 -Tracé Brussel-, répartis sur six zones d'intervention couvrant la Région.

Dans le cadre de cette mission, les partenaires sont chargés d'observer la problématique de l'insertion socioprofessionnelle, de proposer des projets finalisés d'action d'insertion socioprofessionnelle avec les partenaires de la zone, de promouvoir et coordonner les actions locales d'insertion socioprofessionnelle articulant l'intervention des partenaires locaux, d'accueillir et d'orienter certains publics visés par les actions d'insertion, de favoriser l'inscription comme chercheur d'emploi auprès d'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.

Encadrement administratif

Ces actions se réalisent en exécution d'une convention de partenariat d'un an, tacitement reconductible. Cette mesure est encadrée par le Département Partenariat et Réseau et contrôlée par les inspecteurs de projet.

Budget

Budget prévu (en ce compris subvention ISP et accord non marchand)

4.292.057,14

Évaluation

Quantitative

Si nous disposons de données précises sur le public accueilli par les missions locales/Tracé Brussel dans leur mission d'opérateur d'insertion, les données quantitatives fournies par ces partenaires et relatives à leurs missions de coordination ne sont que partielles (rapports d'activités, difficulté d'obtenir des données cohérentes et cumulables, etc.). Ceci ne sera plus le cas lorsque le nouveau conventionnement sera appliqué, car un canevas de rapport d'activité leur sera fourni.

Hors une énumération des différentes activités (projets, réunions concertations, etc.), organisées dans les différentes zones, il est donc difficile de présenter des données chiffrées sur la mission de coordination et, pour l'ensemble des coordinateurs, de rendre compte 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). L'approche est donc plus qualitative, le but étant de faire un état des lieux des grandes tendances zone par zone plutôt que des bilans statistiques.

Qualitative

Bien que l'ensemble des partenaires coordinateurs investisse différemment le champ de l'insertion socioprofessionnelle et du développement local intégré, il existe une série d'actions communes à l'ensemble des partenaires coordinateurs, qui sont prescrites par le cahier des charges du 25 septembre 1992. Ces actions communes sont constituées de deux volets.

Le premier volet concerne directement l'accueil, l'orientation et le parcours du chercheur d'emploi :

- **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, 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) ;
- **favoriser l'inscription comme demandeur d'emploi à Actiris** du public et assurer le suivi de leur parcours d'insertion (au moment le plus pertinent dans la démarche d'insertion).

Par souci de cohérence, ces deux actions font l'objet d'un point spécifique qui a été reporté dans la fiche relative au partenariat en matière d'insertion socioprofessionnelle. En effet, si ces actions sont subventionnées dans le cadre des missions générales des coordinateurs, elles relèvent de la question plus concrète de l'insertion.

Le second volet concerne à proprement parler le rôle de coordination et de concertation des missions locales et de Tracé Brussel tel que prévu par le cahier de charges.

- **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).

Elle se réalise d'une part sur base des données rétrocédées par ACTIRIS aux missions locales et Tracé Brussel sur base des informations encodées par les opérateurs d'insertion connectés au RPE, soit les opérateurs de formation, les ARAE, les ACE, les AEPP, les APS, les CEFA et les CPAS, et d'autre part par la récolte des rapports d'activité des partenaires.

Deux difficultés apparaissent dans l'analyse de la zone : l'approche différente qu'ont les partenaires de l'encodage RPE et la difficulté à récolter les rapports d'activités nécessaires à l'observation de la zone.

Le cahier des charges du 25 septembre 1992 reste d'application, à titre transitoire, jusqu'à sa modification. Cependant, tant qu'un nouveau cadre légal ne sera pas mis en œuvre, les années 2012 et 2013 sont charnières et les discussions dans le cadre des groupes de travail ont conclu à la

nécessité de recentrer les rapports de zone sur l'analyse qualitative du paysage ISP et non plus sur une approche quantitative.

Les rapports d'activités de l'année 2013 ont donc été rédigés en tenant compte de ce contexte.

Afin de nous communiquer les réalités des différentes zones, une série de constats sont identifiés par l'ensemble des coordinateurs :

- une augmentation stable mais constante du taux de fréquentation de leurs services ;
 - une forte représentation de personnes faiblement diplômées ou diplômés étrangers non reconnus ;
 - une plus grande proportion du public âgé entre 25 et 44 ans ;
 - une augmentation du public au chômage depuis plus d'un an ;
 - une augmentation du public au chômage depuis moins de 6 mois ;
 - manque de maîtrise des compétences de base en langue, informatique et français et calcul ;
 - une forte augmentation de jeunes émargeant au CPAS ;
 - une augmentation du public entamant des actions sous contrainte, ce qui a un impact négatif sur la motivation et la fréquentation sur le long terme ;
 - une majorité de femmes. Ceci peut être expliqué par le nombre important d'actions d'insertion destinées spécifiquement aux femmes, qui sont considérées comme un des publics discriminés ;
 - une difficulté à toucher de plus de 45 ans, mise à part dans l'action 45+ ;
 - une difficulté à toucher et à accrocher le public jeune, malgré le focus régional sur ce public (sauf pour les actions « alphabétisation » et « français langue étrangère ») ;
 - une présence majoritaire de belges ainsi qu'une augmentation de personnes issues de la zone hors union européenne (notamment Syrie) ;
 - une forte présence de problématiques sociales lourdes qui freinent l'insertion et donc une importance d'un accompagnement social en parallèle aux actions d'insertion ;
 - éviction de chercheurs d'emploi infrascolarisés à la suite d'une offre trop limitée d'emplois infrascolarisés ;
 - augmentation du nombre de contrats temporaires ou intérimaires ;
 - l'accès aisé à l'offre en insertion est entravé par des listes d'attente ;
 - offre trop restreinte d'emplois adaptés et encadrés (économie sociale).
- **La proposition de projets finalisés d'actions d'insertion socioprofessionnelle avec les différents partenaires de la zone.** Il s'agit de développement de projets, développement de collaborations nouvelles visant également une meilleure articulation des actions entre elles et le développement de filières d'insertion socioprofessionnelle.

Cette année, différents projets ont été réalisés, notamment :

- Séance d'information sur l'emploi à destination d'élèves issus de l'enseignement spécialisé ;
- Filière de formation « maraîchage en milieu urbain » ;
- Participation aux animations des jeunes élèves dans le cadre du projet « JEEP » ;
- Déterminations généralistes et ciblées métiers (sécurité, emploi verts, enfance,...);
- Formation d'aide à domicile dans le cadre des titres-services ;
- Développement et coordination d'une formation « surveillant d'école » ;
- Développement et coordination d'une formation « pose de toiture végétale » ;
- Divers salon de l'emploi et de la formation ;
- Projet « Dynamiques Actions Ressources Emploi » mise à l'emploi via des médiateurs emploi et la création d'une antenne de l'agence intérim « Potentia » ;

- Développement d'une brochure sur l'apprentissage des langues (Projet « rencontre avec le néerlandais » annexé aux déterminations ciblées métiers) ;
 - Les « jeudis de l'emploi » table emploi pour les habitants de NOH ;
 - Création d'un film pour promouvoir les formations en néerlandais ;
 - Développement de brochure sur les offres de formation sur la zone ;
 - Développement et coordination d'une filière (détermination ciblée, pré formation et formation) au métier d'auxiliaire de l'enfance ;
 - Collaboration expérimentale avec Ikea et Sodexo dans le cadre des clauses sociales ;
 - Intervision, formation et échange pour les accompagnateurs de parcours ;
 - Développement d'une formation conjointe et d'un accompagnement vers l'emploi au moyen de projets d'insertion Horeca ;
 - Nouvelle brochure d'information concernant le régime de l'apprentissage en alternance.
- **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.

Les 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 OISP aidés. Ils complètent également le travail des OISP 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.

- **Favoriser la communication à 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 informations dans le rapport annuel de leur propre asbl, très peu d'offres d'emploi sont transmises à ACTIRIS par ces partenaires. Certains omettent parfois même de communiquer les informations relatives aux postes qu'ils ouvrent dans leur organisation. Le système de création d'offres d'emploi à la disposition des partenaires dans la base de données n'est, pour ainsi dire, pas utilisé.

- **L'information et la concertation des opérateurs** (via notamment l'animation et le secrétariat de la commission de concertation zonale, etc.).

Les opérateurs de la zone insistent sur 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, les opérateurs et les activités de formation et d'insertion qu'ils réalisent. Elles permettent également aux opérateurs de se rencontrer, de se connaître et se reconnaître et, partant, d'améliorer la cohérence et l'efficacité du dispositif en évitant les doubles emplois. Elles permettent en outre de mettre sur pied des collaborations visant à réduire toujours plus la distance des chercheurs d'emploi par rapport à l'emploi (objectif du dispositif intégré).

Comme les années précédentes, les coordinateurs ont organisé des concertations zonales sur des thèmes pertinents, en fonction de l'actualité, ou des tendances observées dans leurs pratiques.

Voici à titre d'exemple, une série de thématiques :

- Rencontre entre la Ministre Frémault et le secteur néerlandophone de l'insertion ;
- Présentation du Contrat de gestion 2013-2017 d'Actiris par Monsieur Bastaerts, Directeur général adjoint d'Actiris ;
- Présentation du Service Employeurs d'Actiris ;
- Les politiques de l'emploi pour les plus de 45 ans;
- Le statut unique des travailleurs
- Présentation du contrat de gestion de Bruxelles-Formation;
- Présentation et discussion sur le livre blanc des Missions locales;

- Visite du centre d'économie locale de la ville d'Anvers
- Présentation de l'asbl "Convivial";
- La transition enseignement-emploi des jeunes;
- Création d'un groupe de travail pour mettre au point un outil "répertoire" spécifique aux jeunes
- Présentation de la "garantie jeune" par Actiris
- Contrats de quartiers et insertion : rencontre avec Ans Persoons, Echevine des affaires néerlandophone, des contrats de quartiers et de la participation de la ville de Bruxelles;
- Les "politiques de l'emploi et de la formation" de la Ville de Bruxelles : rencontre avec Marion Lemesre, Echevine des affaires Economiques de la Ville de Bruxelles;
- Présentation du Fonds de Formation pour les Intérimaires et du "jeu de l'intérim".

Articulation avec les Lignes Directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2008-2010

LD 7

32 SOUTIEN A LA CREATION D'ACTIVITES ECONOMIQUES : CENTRES D'ENTREPRISES ET GUICHETS D'ECONOMIE LOCALE

Cadre juridique

Création des centres d'entreprises (CE) 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 (période 2000-2006).

Ordonnance du 12 février 2009 relative à la reconnaissance et au subventionnement des centres d'entreprises et des guichets d'économie locale.

Objectifs

Mise en œuvre dans le cadre de la programmation FEDER Objectif 2 de la Région durant la période 2000-2006, 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

Le centre d'entreprises

Les centres d'entreprises ont pour mission principale 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. Pour cela, ils mettent à la disposition de jeunes entrepreneurs en phase de démarrage des spécialistes de l'accompagnement à la création et à la gestion d'entreprise ainsi que des espaces de bureaux et/ou d'ateliers pour des loyers modérés.

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.

Mise en réseau des centres d'entreprises

Le réseau des centres d'entreprises et guichets d'économie locale a pour objectif de promouvoir les centres, de proposer des solutions aux problèmes rencontrés et de renforcer les synergies entre les différents partenaires. La SDRB a reçu la mission d'animer ce réseau depuis 2002. 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.

Budget

Donnée indisponible.

Évaluation

Quantitative

On rappellera que les premiers centres d'entreprises ont été implantés à partir de 1994 dans le cadre de la programmation URBAN I. En 2013, 8 centres d'entreprises étaient actifs. Le programme Objectif II s'étant clôturé le 31 décembre 2006, les centres d'entreprises ont continué 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'ENTITES INSTALLEES EN 2013

	Tanneurs	M Brussels	St-Gilles	Dansaert	Euclides	Lustrerie	Pépibru	Molenbeek	Total
Nbre total d'entités installées dont :	42	58	52	74	39	25	27	59	376
- entités économiques installées	32	57	51	67	33	24	27	56	347
- entreprises d'économie sociale	2	0	0	2	2	0	0	1	7
- ILDES	1	1	0	0	0	0	0	0	2
- associations installées	7	0	1	2	4	1	0	2	20
Nbre total d'emplois dont :	191	203	91	226	158	54	97	121	1.141

-emplois des entités économiques	105	201	86	182	85	39	97	116	911
- emplois des entreprises d'économie sociale	52			26	38			2	118
- emplois des ILDES	21	2							23
- emplois des associations	13		5	18	35	15		3	89

Source : réseau des centres d'entreprises de la Région de Bruxelles-Capitale/SDRB.

Le nombre d'entreprises installées dans les centres d'entreprises augmente constamment entre 2005 et 2013 (passant de 155 à 376) même si l'on observe une diminution entre 2011 et 2012 (-29 unités). Le nombre d'associations a, quant à lui, légèrement diminué entre 2005 et 2013, passant de 22 unités à 20 unités. Globalement, le nombre d'emplois au sein des entités économiques a augmenté en 2013 (894 emplois en 2012 contre 911 emplois en 2013) même si cet effectif reste plus bas que celui de 2011 (975). L'emploi dans les associations a également augmenté en 2013 (89 contre 77 emplois en 2012). Néanmoins, si l'emploi au niveau des associations représentait 24,7 % de l'emploi total en 2005, celui-ci ne représente plus que 7,8% de l'emploi total en 2013.

Globalement, retenons que le nombre total d'emplois a augmenté entre 2012 et 2013 (passant de 1.101 à 1.156 emplois). Comme les années précédentes, il continue à augmenter dans les entreprises d'économie sociale (passant de 95 emplois en 2012 à 118 emplois en 2013), soit 10,3% du total en 2012 (contre 8,6% en 2012).

Par ailleurs, il est intéressant de connaître les raisons de l'implantation (ou du départ) des entreprises dans un centre d'entreprises. Le tableau ci-dessous fournit une vue du nombre d'entreprises (et associations) entrantes et sortantes d'un centre d'entreprises de la Région ainsi que leur provenance ou leur destination.

ORIGINE DES ARRIVEES ET CAUSES/DESTINATIONS DES DEPARTS DES ENTREPRISE, 2013

Arrivées	Total	Départs	Total
Nombre d'entités entrantes	102	Nombre d'entités sortantes	70
Créations pures	46	Faillites ou cessation d'activités	33
Venant d'autres centres	0	Vers d'autres centres	0
		Vers un site de la SDRB	0
Venant d'autres sites	/	Vers la Région bruxelloise	28
Venant de la Région bruxelloise	59	Vers la Région wallonne	4
Venant de la Région wallonne	2	Vers la Région flamande	1
Venant de la Région flamande	4	Vers l'étranger	0
Venant de l'étranger	1	Destination inconnue	18

Source : réseau des centres d'entreprises de la Région de Bruxelles-Capitale/SDRB.

Comme on peut le constater, la majorité des nouvelles entités économiques proviennent de la Région de Bruxelles-Capitale. Par rapport à 2012, il y a une augmentation du nombre d'entités économiques entrantes (+ 23). Par contre, le nombre départ est resté stable.

Raison principale de l'arrivée des entités économiques	Total	Raison principale du départ des entités économiques	Total
Création	46	Extension	14
Extension	27	Cessation d'activités	19
Meilleures conditions financières	24	Faillites	10
Autres raisons (ou inconnues)	1	Meilleures conditions financières	10
		Autres (motif inconnu)	18

Source : réseau des centres d'entreprises de la Région de Bruxelles-Capitale/SDRB.

Enfin, on rappellera l'existence des incubateurs. Ces derniers sont des structures permettant 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, 3 incubateurs sont concernés : l'incubateur BLSI de l'UCL (spécialisé dans les sciences du vivant), l'ICAB de la VUB (dédié aux NTIC), Eurobiotec (biotechnologies).

L'incubateur Brussels Business Base (3B) créé par la SDRB sur le zoning de TweeBeeck était un incubateur provisoire et n'est donc plus actif actuellement.

On notera aussi que la Région soutient spécifiquement les (jeunes) entreprises en difficulté via le centre pour entreprises en difficulté (CEd), initiative de BECI (Brussels Enterprises Commerce and Industry). Sa mission est d'aider les indépendants et chefs d'entreprise à identifier clairement leurs difficultés, à imaginer une stratégie de sortie de crise et à les aider à prendre contact avec les experts juridiques ou financiers qui les aideront à la mettre en œuvre. Au cours de l'année 2013, le Centre a traité 1.956 situations d'entrepreneurs en difficulté. Outre l'activité d'information générale qu'assure le CEd, le suivi de l'actualité, la participation aux travaux régionaux et les formations réalisées auprès des entrepreneurs ou conseillers, le CEd aura ainsi traité près de 6 nouveaux cas chaque jour ouvrable.

Le nombre total des interventions peut se résumer comme suit :

- les accueils individualisés ou traitements téléphoniques (longs) dont l'objet a été de formuler une recommandation stratégique, de gestion ou d'information générale : 730 cas ;
- les consultations juridiques (y compris les pro deo juridiques et sociaux) : 414 cas ;
- les consultations financières (y compris les pro deo comptables) : 430 cas ;
- les demandes marketing et stratégiques : 135 cas ayant amenés 25 cas de diagnostic approfondis ;
- les « traitements » psychologiques et téléphoniques (télé-conseils) : 147 cas dont 51 dossiers ouverts au Télé-Conseil.

En 2013, 5 guichets d'économie locale (GEL) fonctionnent. L'ensemble de ces guichets a mené 1.079 actions d'accompagnement en 2013 (voir tableau suivant pour la répartition selon le sexe). Ce chiffre n'est pas strictement comparable à celui de 2012 du fait qu'Impulse Brussels distingue désormais les accompagnements (minimum deux contacts en face à face avec la même personne) des actions d'information individuelle ponctuelles (y compris par téléphone, mail, etc.).

ACTIONS D'ACCOMPAGNEMENT EN 2013

	Anderlecht	Bruxelles	Molenbeek	St-Gilles	Schaerbeek	Total	%
Hommes	122	90	268	202	25	707	65.5%
Femmes	44	90	81	138	19	372	34.5%
Total	166	180	349	340	44	1.079	100,0

Source : Impulse Brussels.

On observe que la surreprésentation masculine du public accompagné se renforce légèrement par rapport à 2012.

Comme l'indique le tableau ci-dessous, on remarquera que suite à l'accompagnement du guichet d'économie locale, 139 entreprises ont été créées en 2013 pour un total de 219,5 emplois (pour 138 entreprises totalisant 173 emplois en 2012). Concernant les entreprises, niveau est comparable à 2012, mais inférieur à celui de 2010, et plus encore à celui de 2007 (200 entreprises totalisant 352 emplois). Par contre on peut noter une augmentation du nombre d'emplois créés.

ENTREPRISES ET EMPLOIS CREEES EN 2013

	Anderlecht	Bruxelles	Molenbeek	St-Gilles	Schaerbeek	Total
Entreprises créées suite à l'accompagnement	7	20	45	46	21	139
Emplois créés suite à l'accompagnement	7	28	50	96.5	38	219.5

Source : Impulse Brussels.

Qualitative

La présence des GEL et des centres répond à des besoins spécifiques pour des entreprises qui ne trouveraient pas dans un autre contexte une chance de se développer.

La plupart des centres d'entreprises actuellement opérationnels effectuent régulièrement 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. Par ailleurs, la présence de coopératives d'activités en Région de Bruxelles-Capitale permet de diversifier les services accessibles aux candidats entrepreneurs car il s'agit d'un outil supplémentaire d'aide au développement d'activités économiques de proximité qui permet aux candidats entrepreneurs de tester leur projet sans perdre pour autant leurs droits sociaux.

De manière générale, les centres d'entreprises existants ont un taux d'occupation encourageant. Les guichets d'économie locale sont pleinement opérationnels et il existe une demande certaine pour ce type de projet. Le problème à leur niveau demeure le manque de personnel pour faire face à la demande. Comme indiqué les années antérieures, les interactions et échanges se poursuivent avec la Société Régionale d'Investissement de Bruxelles (SRIB), responsable du suivi de l'instrumentation financière mise en place (microcrédits, Fonds d'amorçage, ...).

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2011-2014

LD 7.

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

Cadre juridique

La nouvelle réglementation relative aux agences d'emploi privées, dont les bases légales sont l'Ordonnance du 14 juillet 2011 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale et son arrêté d'exécution du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 12 juillet 2012, est en vigueur depuis le 1^{er} octobre 2012.

Cette réglementation constitue la base légale pour l'agrément et l'enregistrement des agences d'emploi privées et la reconnaissance de bureaux de placement scolaire et de Partenaires d'Actiris. Par ailleurs, ces textes stipulent que les agences d'emploi privées doivent contribuer à la politique régionale de l'emploi et définissent les conditions pour la création d'une plateforme de concertation pour l'emploi.

La réglementation susmentionnée fait suite à la Convention n° 181 de l'Organisation Internationale du Travail, qui a été ratifiée par la Belgique et les Etats membres de l'UE et qui impose des conditions minimales à tous les types d'agences de placement (privées, publiques ou à finalité sociale) et remplace 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.

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 basée sur le sexe, l'origine ethnique, 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'enregistrement 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

Les règles simplifiées développées dans la nouvelle réglementation sont désormais identiques que l'agence d'emploi privée dispose ou non d'un siège en Région de Bruxelles-Capitale. Seules les agences de travail intérimaire doivent toujours obtenir un **agrément** du Ministre de l'Emploi régional après avis du [Conseil Economique et Social de la Région de Bruxelles-Capitale](#) avant de pouvoir proposer des services en Région de Bruxelles-Capitale. Pour les autres catégories d'activités, le système d'agrément et d'autorisation est remplacé par un système d'**enregistrement** auprès de l'Administration.

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

- 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 ;
- Mise à disposition d'artistes intérimaires ;

et une demande d'enregistrement (déclaration) pour les catégories :

- Recrutement et sélection ;
- Placement de sportifs rémunérés ;
- Placement d'artistes ;
- Outplacement.

La déclaration est valable pour une durée indéterminée. L'agrément obtenu est, quant à lui, valable deux ans. L'agence doit ensuite demander son renouvellement. En principe, elle obtient alors un agrément à durée indéterminée. Les agences sans siège en Région de Bruxelles-Capitale qui sont agréées en Flandre, en Wallonie ou en Communauté Germanophone reçoivent de la Région de Bruxelles-Capitale un agrément après une demande simplifiée. Toutes les agences d'emploi agréées ou enregistrées se voient attribuer un numéro d'identification unique et doivent transmettre chaque année un rapport d'activité au Ministère, pour le 30 juin au plus tard. La procédure d'agrément est inscrite auprès de la Commission de la protection de la vie privée avec le numéro d'identification unique VT4001563. Actiris, quant à lui, est habilité par ordonnance à exercer ses activités d'emploi.

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

Encadrement administratif

Deux fonctionnaires du Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale, représentant 1 ETP.

Budget

Budget ordinaire du Ministère.

Evaluation

Poursuite et finalisation de la phase transitoire de mise en œuvre de la nouvelle réglementation « gestion mixte » (ordonnance 2011 et arrêté d'exécution 2012) au cours du premier trimestre 2013.

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.

Les modifications dans la réglementation permettant aux agences d'obtenir un enregistrement sans avis préalable formulé au Ministre compétent par le Conseil Economique et Social ont incité le Ministère à intensifier les contrôles a posteriori opérés par l'Inspection Régionale de l'Emploi.

Fin 2013, 498 agences d'emploi privées étaient reconnues (dont 133 agences d'intérim).

NOMBRE D'AGENCES D'EMPLOI PRIVEES PAR CATEGORIE D'AGREMENT POUR LES ANNEES 2005 A 2013

Catégories	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Recrutement et sélection	202	205	211	278	323	334	342	350	380
Mise à disposition de travailleurs intérimaires	77	69	66	78	83	86	88	94	113
Mise à disposition de travailleurs intérimaires dans les entreprises relevant de la CP n° 124 de la construction	6	9	9	10	11	13	16	15	21
Placement de sportifs rémunérés	19	17	22	34	45	38	33	35	48
Placement d'artistes	16	13	12	20	22	21	18	16	18
Mise à disposition d'artistes intérimaires	13	10	11	13	18	15	17	17	19
Outplacement	36	35	42	54	76	71	69	75	84
Total	369	358	373	487	593	578	583	602	683

Notons qu'une agence d'emploi privée peut disposer de plusieurs agréments et/ou enregistrements.

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2011-2014

LD 7.

34 SURVEILLANCE DE LA LEGISLATION RELATIVE A LA GESTION MIXTE DU MARCHE DE L'EMPLOI DANS LA REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

Cadre juridique

L'ordonnance du 14 juillet 2011 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale et son arrêté d'exécution du 12 juillet 2012, entrés en vigueur le 1^{er} octobre 2012.

Objectifs

Veiller au respect de la législation 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'Économie plurielle (DPE), auprès des agences d'emploi privées demandeuses d'un agrément dans la Région de Bruxelles-Capitale.

Mais elle peut aussi effectuer des contrôles spontanés ou sur plainte 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 ou à enregistrement (intérim, sélection et recrutement, placement, outplacement, ...) sans posséder l'agrément ou l'enregistrement prescrit.

Encadrement administratif

La surveillance est exercée par deux agents de la cellule enquêtes de la direction de l'Inspection régionale de l'emploi (IRE) de l'Administration de l'Économie et de l'Emploi du Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale.

Budget

Budget prévu pour l'année en cours

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

Evaluation

L'IRE a ouvert 46 dossiers d'enquête en 2013. La première partie de l'année a été principalement consacrée à intervenir auprès des agences d'emploi privées agréées dans le cadre de l'ancienne ordonnance du 26 juin 2003 qui avaient négligé de se faire agréer ou enregistrer dans le cadre de la nouvelle ordonnance du 14 juillet 2011 dans le délai imparti pour les inviter à se mettre en ordre. Par la suite l'IRE a mené des enquêtes sur plainte de travailleurs ou de concurrents, d'initiative ou à la demande de la DPE ou du Conseil économique et social bruxellois. Les enquêtes clôturées ont donné lieu à la rédaction de 31 rapports à la DPE et d'un rapport à l'auditorat du travail, ainsi qu'à la notification de 19 délais de mise en ordre.

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2011-2014

LD 7.

35 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'exécution de la loi 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 de travail.

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 de Bruxelles-Capitale.

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

Fin décembre 2013, l'effectif était de 30 agents.

Budget

Budget ordinaire du Ministère.

Evaluation

Le nombre de permis de travail C octroyés qui donnent accès au marché du travail à certaines catégories de personnes qui disposent d'un droit de séjour (encore) temporaire en Belgique (candidats réfugiés, étudiants, personnes ayant demandé le regroupement familial, etc.) a légèrement baissé par rapport à l'année 2012. En effet, 5.918 permis de travail C ont été octroyés en 2012, contre 5.493 en 2013. Le nombre de permis de travail octroyés à des candidats réfugiés a sensiblement diminué en 2013. En 2012, 1.643 permis ont été octroyés, 990 en 2013.

Au total, 7.741 permis de travail B ont été octroyés en 2013. C'est quasiment le même nombre qu'en 2012, à savoir 7.511.

En 2013, 1.178 permis de travail ont été octroyés à la catégorie des travailleurs ayant introduit une demande dans le cadre de la procédure de régularisation (introduite sur la base des instructions du Gouvernement fédéral de juillet 2009 en application de l'AR du 7 octobre 2009 portant des dispositions particulières relatives à l'occupation de certaines catégories de travailleurs étrangers). Seuls 145 permis de travail portaient sur une première demande. Les 1.033 autres étaient un renouvellement de permis de travail octroyés précédemment.

3.741 permis de travail B ont été octroyés à des travailleurs hautement qualifiés (contre 3.363 en 2012).

Dans le courant de 2013, les autorités régionales compétentes ont reçu les premières demandes d'obtention de l'autorisation provisoire d'occupation dans le cadre de la réglementation en matière de carte bleue européenne.

Il s'agit donc, dans le contexte de la réglementation belge, d'un titre de séjour qui autorise (sous certaines conditions) son détenteur au séjour de plus de trois mois dans le Royaume et qui lui donne

également le droit d'y travailler. Ce document unique incorpore donc tant le droit au séjour que le droit au travail et concerne uniquement des travailleurs hautement qualifiés qui ne sont pas ressortissants d'un Etat membre de l'Espace Economique Européen.

Les services compétents de la Région de Bruxelles-Capitale ont reçu cinq demandes. Deux autorisations provisoires d'occupation ont été octroyées, deux refusées et une classée sans suite.

Articulation avec les directives de la Stratégie européenne pour l'Emploi 2011-2014

LD 7, LD 10.

36 SURVEILLANCE DE LA LEGISLATION RELATIVE A L'OCCUPATION DES TRAVAILLEURS ETRANGERS PAR L'INSPECTION REGIONALE DE L'EMPLOI (IRE)

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 contrôle et d'enquête 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 deux modes d'intervention : les enquêtes et les contrôles.

Les enquêtes, quel que soit leur type, ont en commun d'être effectuées sur la base d'une demande d'autorisation d'occuper un travailleur étranger, introduite auprès de la Direction de la Politique de l'Emploi et de l'Economie plurielle (dénommée ci-après DPE). Elles ont, de ce fait, toujours trait à un ou plusieurs travailleurs identifiés, occupés par un employeur identifié.

Les contrôles, quant à eux, qu'ils soient préventifs ou répressifs, ont pour trait commun de viser à vérifier la situation de l'ensemble du personnel d'un lieu de travail au regard de la réglementation relative à l'occupation des travailleurs étrangers, sans nécessairement que les employeurs et les travailleurs présents soient identifiés au préalable.

Les enquêtes et les contrôles sont, dans la quasi-totalité des cas, effectués sans avertissement préalable de l'employeur et des travailleurs, ceci afin de prévenir la dissimulation d'éventuelles situations d'infraction. De ce fait, il peut arriver qu'une enquête menée au départ dans le cadre de l'instruction d'une demande d'autorisation d'occupation débouche sur la rédaction d'un procès-verbal suite au constat de l'occupation irrégulière d'un autre travailleur étranger.

Les enquêtes visant à vérifier le respect des conditions d'octroi des permis de travail

- Les enquêtes préalables à l'octroi ou au renouvellement des autorisations d'occupation et des permis de travail B

Ces enquêtes sont sollicitées par la direction DPE. Cette dernière détermine les dossiers dont la bonne instruction requiert une visite sur place. Au terme de ces enquêtes, l'Inspection régionale de l'Emploi (dénommée ci-après IRE) émet un avis, favorable ou défavorable, qui ne lie pas la DPE.

Les demandes de personnes au pair sont systématiquement mises à l'enquête auprès de l'IRE aux fins de vérifier la qualité matérielle et morale de l'accueil offert. Les demandes concernant d'autres travailleurs et les stagiaires sont, occasionnellement, mises à l'enquête lorsque l'employeur est inconnu de la DPE ou lorsque certaines zones d'ombre du dossier peuvent uniquement être éclairées par une enquête sur le lieu de travail. Ces enquêtes visent à évaluer la pertinence des justifications avancées à l'appui de l'engagement d'un travailleur étranger et à combattre les engagements de complaisance n'ayant d'autre but que de permettre ou de prolonger une immigration.

- Les enquêtes visant à vérifier le respect des conditions d'octroi ou de renouvellement des permis de travail B

Ces enquêtes sont effectuées durant l'année de validité du permis de travail. Tantôt elles sont sollicitées par la DPE, tantôt elles sont menées d'initiative par l'IRE. Elles concernent principalement les personnes au pair.

- Les enquêtes menées après qu'un travailleur étranger titulaire d'un permis de travail B ait dénoncé ses conditions d'occupation

- Les enquêtes visant à vérifier le respect des conditions d'octroi des permis de travail B délivrés aux ressortissants des nouveaux Etats membres de l'Union européenne et aux ressortissants d'un Etat non membre de l'Espace économique européen bénéficiant du statut de résidents de longue durée dans un autre Etat membre de l'Union européenne pour l'exercice de fonctions en pénurie (application des articles 38ter à 38octies de l'arrêté royal du 9 juin 1999)

L'autorisation d'occuper un travailleur dans une fonction en pénurie doit être délivrée dans les cinq jours ouvrables. Compte tenu de cette contrainte, la DPE et l'IRE ont convenu que cette dernière effectuerait de façon assez systématique un contrôle a posteriori sur le lieu de travail des travailleurs occupés dans une fonction en pénurie. L'objectif de ces contrôles est de vérifier que l'employeur qui a obtenu l'autorisation de recruter un travailleur dans une telle fonction ne l'occupe en fait pas dans une fonction pour laquelle l'autorisation d'occupation lui aurait été refusée (un simple manoeuvre au lieu d'un maçon qualifié, une employée de bureau polyvalente au lieu d'une secrétaire commerciale,...). Lorsque ces enquêtes révèlent une situation d'abus, l'IRE formule une proposition de retrait de l'autorisation d'occupation et du permis de travail.

- Les enquêtes consécutives à un refus d'octroi de permis de travail

Ces enquêtes visent à vérifier que l'employeur qui s'est vu refuser l'autorisation d'occuper un travailleur étranger n'a pas ou plus le travailleur en cause à son service. Elles sont menées dans différents secteurs d'activité. Lorsque l'occupation du travailleur est constatée, un procès-verbal est généralement dressé.

- Les enquêtes « régularisation »

Dans le cadre de l'opération dite « de régularisation des sans-papiers » régie par l'instruction du 19 juillet 2009 (aujourd'hui annulée), la DPE et l'IRE ont, à la demande du ministre en charge de l'emploi, élaboré une procédure spécifique d'enquête visant à évaluer le sérieux des employeurs introduisant des demandes de permis de travail B en faveur des bénéficiaires des dispositions du point 2.8 B de l'instruction (régularisation par le travail).

Avec la procédure fixée par ces dispositions conditionnant la délivrance d'un titre de séjour au candidat à la régularisation (remplissant par ailleurs les conditions arrêtées en termes de durée de séjour ininterrompu et d'ancrage local durable) à l'obtention d'un permis de travail B, le risque est en effet réel de voir se multiplier les demandes d'autorisation d'occupation ne correspondant pas à des emplois effectifs ou ayant trait à des emplois sans réelle pertinence économique. Et, dans nombre de cas, seul un contrôle sur le lieu de travail indiqué dans la demande paraît de nature à pouvoir en déterminer le sérieux.

Les deux directions ont donc mis au point, en commun :

- un modèle de demande d'enquêtes propres aux dossiers de régularisation par le travail ;
- un modèle de check-list accompagnant la demande et destiné à la fois à lister les vérifications faites par les agents traitants des deux directions et à éviter les vérifications redondantes ;
- des instructions de traitement spécifiques pour ces dossiers.

L'objectif final de ces mesures est d'écarter les demandes de complaisance, ainsi que les demandes émanant d'employeurs ne respectant pas leurs obligations en matière de droit social (application de l'article 34, 1^o, 4^o et 5^o, de l'arrêté royal du 9 juin 1999).

Ce dispositif est opérationnel depuis fin 2009.

En 2011 la DPE avait mis de manière quasi-systématique à l'enquête auprès de l'IRE les demandes d'autorisation d'occupation émanant d'employeurs qui lui sont inconnus ou dont le souci de respect du droit social a déjà été pris en défaut par le passé. Ceci, rappelons-le, parce que les contrôles opérés par l'IRE en 2010 avaient révélé que la majorité des demandes étaient irrégulières ou frauduleuses, principalement au motif que le travailleur était déjà occupé, que l'emploi en cause n'existait pas, qu'il n'était pas situé à Bruxelles, qu'il n'assurait pas une occupation à temps plein ou qu'il était offert par un employeur qui commettait des infractions sociales graves (occupation de clandestins ou de chômeurs, non-déclaration du personnel à la sécurité sociale, fraudes en matière d'emploi à temps partiel).

A partir de 2012, la DPE a demandé à l'IRE de faire davantage d'enquêtes après octroi du permis de travail. La première raison de ce changement de méthode est que l'expérience a démontré qu'un

nombre significatif de demandes d'autorisation d'occupation sont introduites par des entreprises qui ne déclarent pas ou plus de personnel, voire qui sont en cours de constitution. Sauf en cas de constat d'une occupation de personnel non déclarée, les contrôles avant octroi opérés auprès de ces entreprises ne permettent pas à l'IRE de conclure que l'employeur ne respecte pas ses obligations à l'égard des travailleurs ni à la DPE de refuser le permis de travail pour ce motif, lequel est bien plus irréfutable que ceux éventuellement fondés sur l'appréciation subjective que l'emploi n'est pas pérenne ou que l'employeur n'aura pas les moyens de le rémunérer.

La seconde raison est qu'à partir de 2012, il y a eu, comme attendu, davantage de demandes de renouvellement d'autorisation d'occupation qu'en 2011. Si la demande émane du même employeur, les pièces produites par ce dernier (dont les fiches de paie) permettent normalement à la DPE d'apprécier si les conditions d'octroi de l'autorisation ont été respectées ou non et d'octroyer ou de refuser l'autorisation sollicitée sans qu'il soit nécessaire de mettre le dossier à l'enquête auprès de l'IRE. Si la demande émane d'un autre employeur (auquel les éventuels manquements commis par l'employeur précédent ne sauraient être reprochés), mais concerne la même profession, l'autorisation est octroyée sans enquête préalable, en vertu des instructions ministérielles reçues ;

Il s'en suit que seules les nouvelles demandes et les demandes de renouvellement impliquant un changement de profession (le maçon de la demande initiale est pressenti comme plongeur) étaient susceptibles de donner lieu à enquête préalable. Le nombre de celles-ci a donc considérablement baissé en 2012 et plus encore en 2013 par rapport à 2011.

Les enquêtes après octroi effectuées par l'IRE ont livré des résultats tout aussi préoccupants que les enquêtes avant octroi: dans plus de 50 % des cas, le retrait ou le non-renouvellement de l'autorisation d'occupation a été proposé, pour des motifs similaires à ceux énoncés ci-dessus ou parce que le travailleur n'avait pas été mis au travail.

Les contrôles auprès des entreprises et des particuliers visant à vérifier le respect des conditions d'occupation des travailleurs étrangers

Ces contrôles poursuivent des objectifs de prévention, d'information et de répression.

- Les contrôles à caractère répressif

Un contrôle à caractère répressif est un contrôle non annoncé sur un lieu de travail dont le but est de vérifier que les travailleurs étrangers qui y sont occupés sont en ordre de permis de travail. Lorsque ce n'est pas le cas, un tel contrôle est normalement suivi de la rédaction d'un procès-verbal à charge de l'employeur ou, plus rarement, de la notification d'un avertissement ou d'un délai de mise en ordre.

Ces contrôles sont organisés au départ de différentes sources d'information, dont les principales sont :

- les observations et repérages réalisés par les agents de l'IRE elle-même ;
- les informations communiquées par les services de police ;
- les informations transmises par d'autres services d'inspection sociale et fiscale ;
- les apostilles adressées par l'auditorat du travail.

Les informations de base recueillies à ces différentes sources sont enrichies, si nécessaire, de diverses données recherchées dans la base de données de l'IRE ou d'autres directions du Ministère, dans des bases de données commerciales, auprès du registre national, de l'ONSS, de l'Office des Etrangers, ou encore de plans cadastraux et de photos aériennes...

Les contrôles sont menés, selon le cas, par plusieurs agents de l'IRE (deux minimum, pour des raisons de sécurité et d'efficacité) agissant seuls, ou en collaboration avec un ou plusieurs services d'inspection sociale et fiscale ou les forces de l'ordre. Ces dernières sont présentes dès le départ ou sont appelées en assistance en cours d'opération en fonction des circonstances, soit pour garantir la sécurité des agents, soit pour prendre en charge les travailleurs en séjour irrégulier.

L'IRE participe très régulièrement aux contrôles organisés à l'initiative de la Cellule d'arrondissement (de Bruxelles), une structure de collaboration inter-inspections dont le fonctionnement est régi désormais par les articles 11 à 15 du Code pénal social. Elle rassemble, une fois par mois et sous la présidence de l'auditeur du travail, des représentants de tous les services d'inspection sociale, du SPF Finances, du parquet du procureur du Roi et de la police fédérale. Elle met sur pied deux fois par mois, des opérations d'envergure qui visent, tantôt un lieu de travail en particulier, tantôt un secteur

d'activité en général. En 2013 tout comme au cours des années précédentes, l'IRE a été en charge de l'organisation, pour le compte de la cellule d'arrondissement, des opérations menées dans le secteur des boulangeries-pâtisseries (commerces de détail et ateliers de fabrication) dans celui des poissonneries, des boucheries et des ateliers de découpe de viande, des coiffeurs ainsi que dans le milieu asiatique.

▪ Les contrôles à caractère informatif et dissuasif (dits « préventifs »)

Ces contrôles ont été mis en place de manière régulière depuis la mi-2006. Ils concrétisaient deux axes sur lesquels l'IRE avait proposé au Gouvernement de recentrer ses missions à l'occasion de l'accroissement de son effectif:

- assurer un meilleur équilibre entre l'objectif de répression et les objectifs d'information et de prévention assignés aux contrôles ;
- cibler davantage les contrôles dans une perspective d'incitation à la mise au travail de demandeurs d'emploi (bruxellois) (voir infra).

L'objectif poursuivi est de prévenir les infractions en donnant à voir aux employeurs que des contrôles ont lieu et en mettant les contrôles à profit pour les informer des démarches à opérer pour engager légalement et, dans certains cas à moindre coût, des travailleurs belges et étrangers. Ils sont confiés à huit équipes de contrôleurs à qui il est demandé d'effectuer un minimum de deux demi-journées de contrôle par mois.

Les contrôles préventifs sont des contrôles complets, en ceci que toutes les parties du lieu de travail sont contrôlées et que les documents de toutes les personnes présentes sont vérifiés. Ceci afin de ne pas donner aux employeurs contrôlés l'impression que l'IRE effectue des contrôles superficiels.

Lorsque le contrôle débouche sur un constat d'infraction, celui-ci donne lieu à la rédaction d'un procès-verbal ou à la notification à l'employeur d'un avertissement ou d'un délai de mise en ordre, en fonction de la nature et de la gravité des faits constatés.

Aucun contrôle de ce type n'a été organisé depuis 2012 en raison de la nécessité d'assurer un traitement rapide des enquêtes en régularisation et de mobiliser davantage les équipes pour les contrôles répressifs classiques.

L'IRE n'a pas prévu de modifications significatives de sa politique de contrôle pour 2014.

Encadrement administratif

La Direction de l'inspection régionale de l'emploi (IRE) est rattachée à l'Administration de l'économie et de l'emploi du Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale et comptait 29 agents à la fin de l'année 2013, dont 4 inspecteurs engagés temporairement à durée déterminée.

Elle comporte deux cellules opérationnelles :

- la cellule Enquêtes, qui effectue les cinq types d'enquête décrits ci-dessus. Les agents de ses deux équipes effectuent également des contrôles préventifs et, à l'occasion, des contrôles répressifs ;
- la cellule Contrôles, qui effectue les contrôles répressifs décrits ci-dessus. Les agents de ses quatre équipes effectuent également des contrôles préventifs.

Ces deux cellules sont assistées par la cellule Appui qui assure des tâches de secrétariat, d'encodage et de classement.

Malgré le renfort mentionné plus haut et auquel l'IRE s'efforce de donner un caractère permanent, celle-ci demeure en sous-effectif pour de ce qui est de l'exécution de tâches transversales ou la réalisation d'études.

Budget

Budget prévu pour l'année en cours

Budget ordinaire du Ministère. Aucun budget spécifique n'est affecté à la mesure.

Evaluation

En 2013, l'IRE a effectué 2.697 interventions en matière de main d'œuvre étrangère, ce qui représente une augmentation de près de 23% par rapport à 2012. 1.376 de ces interventions ont donné lieu à l'ouverture d'un dossier et 1.321 à la rédaction d'une simple fiche signalétique de contrôle (fiches dites « rien à signaler »). Les dossiers ouverts se répartissent en 585 dossiers d'enquête (- 21 % par rapport à 2012) et 801 dossiers de contrôles (+ 58 % par rapport à 2012). L'importante augmentation des dossiers de contrôle s'explique par le fait que les agents de la cellule Enquêtes, moins sollicités par la DPE dans le cadre de la régularisation par le travail, ont effectué davantage de contrôles que l'année précédente.

Les interventions en main d'œuvre étrangère ont donné lieu à :

- 485 rapports d'enquête à la DPE ;
- 232 rapports à l'auditorat de travail ;
- 361 procès-verbaux ;
- 26 avertissements ou délais pour se mettre en règle ;
- 39 demandes d'autorisation de visite au juge d'instruction ;
- 183 réquisitions d'interprète (178) et de serrurier (5) ;
- 391 demandes (273) et fournitures d'informations (118) à d'autres services ;
- 414 convocations écrites en les bureaux de l'IRE ;
- 3.155 auditions d'employeurs et de travailleurs.

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2011-2014

LD 7, LD 10.

37 FORMATION PROFESSIONNELLE INDIVIDUELLE EN ENTREPRISE

Cadre juridique

Articles 26 et 27 de l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 12/05/1987 (M.B. du 09/07/1987) ;

Articles 120 à 127 de l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté flamande du 21/12/1988 (M.B. du 14/01/1989) ;

Articles 31 à 35 de l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté germanophone du 12/06/1985 (M.B. du 23/08/1985).

Objectifs

Cette mesure vise à favoriser l'engagement de chercheurs d'emploi en leur donnant la formation nécessaire afin de correspondre au profil professionnel recherché.

La mesure est possible lorsqu'aucun candidat n'est disponible pour l'offre d'emploi remise à Actiris et qu'il n'y a pas de formation existante dans un centre agréé ou avec un temps d'attente exagérément long.

Principes généraux

Il existe différents types de formations individuelles en entreprise en Région de Bruxelles-Capitale :

- les formations individuelles en entreprise liées à une formation temps plein : FPI-I. Il s'agit d'une formation professionnelle qualifiante au métier d'infirmier/infirmière ;
- les formations individuelles en entreprise suivant une formation technique dispensée par Bruxelles-Formation: FPI-E. Cette dernière a pour but de fixer les compétences acquises lors de la formation ;
- les formations individuelles en entreprise liées à une promesse d'engagement : FPI (IBO). La FPI (IBO) comporte un programme de formation sur le lieu de travail. Ce type de formation prépare les candidats aux métiers pour lesquels un emploi suivra.

Les 2 premiers types sont totalement gérés par Bruxelles Formation.

Dans le cadre de la troisième catégorie, cogérée par Actiris d'une part et Bruxelles Formation (FPI) ou le VDAB (IBO) d'autre part, les principes mentionnés ci-dessous sont d'application.

L'entreprise formatrice s'engage formellement à occuper immédiatement à l'issue de la formation le stagiaire qui a suivi une formation individuelle en entreprise en qualité de travailleur salarié.

Le contrat de travail doit être conforme à la loi relative aux contrats de travail du 03.07.1978 .Le contrat de travail devra être au minimum d'une durée équivalente à celle de la formation (minimum 1 mois et maximum 6 mois).

La fonction exercée doit correspondre aux qualifications obtenues par le travailleur lors de la formation.

Pendant sa formation, le stagiaire garde le statut de chômeur indemnisé ou de bénéficiaire du revenu d'intégration sociale. Il continue à percevoir ses allocations. Il reçoit de l'entreprise une prime de productivité, exonérée de cotisations à la sécurité sociale, mais soumise au précompte professionnel. Le but est d'assurer un revenu suffisant au stagiaire pendant sa formation, en cumulant éventuellement son indemnisation et la prime. L'employeur doit assurer le candidat contre les accidents du travail et sur le chemin du travail.

Les frais de déplacement du domicile du stagiaire jusqu'au lieu de travail sont à charge de l'employeur. Il n'y a pas d'autres frais à charge des organismes publics.

Encadrement administratif

L'employeur communique au service en charge de son dossier le rapport mensuel d'évaluation de la formation après l'avoir fait signer par le stagiaire.

Le candidat doit remettre mensuellement à son organisme de paiement les documents adéquats pour percevoir ses allocations. L'employeur quant à lui veille à fournir ces documents et verse la prime de productivité. A la fin de la période de formation, Actiris envoie une lettre à l'employeur en lui demandant une copie du contrat de travail signé avec l'ex-stagiaire et envoie au stagiaire le document de fin de formation.

Budget

Budget ordinaire d'Actiris.

Évaluation

Quantitative

Le tableau ci-dessous présente le nombre total¹⁵ de formations professionnelles individuelles en entreprise par année, ainsi que le détail par type de contrat. On constate une augmentation du nombre de FPI en 2013 par rapport à 2012 (+109 contrats), cette augmentation du nombre de contrats suit la tendance à la hausse observée en 2012.

NOMBRE DE FPI EN ENTREPRISE PAR ANNEE PAR TYPE DE CONTRAT

	FPI-E	FPI-I	FPI-N	IBO	Total
2009	77	50	977	139	1.243
2010	41	28	945	153	1.167
2011	14	4	866	182	1.066
2012	56	2	1.016	164	1.238
2013	60	28	1.127	132	1.347

Remarque : la mesure FPI-E a pris cours au début 2005.

Les 1.347 contrats de 2013 correspondent à 1.344 bénéficiaires distincts. Parmi ceux-ci, 832 (61,9%) sont des hommes et 512 (38,1%) des femmes. Cette sur-représentation masculine est observable pour toutes les années reprises ci-dessus. Par ailleurs, la proportion de bénéficiaires de moins de 25 ans est de 34% pour l'année 2013.

Qualitative

La FPI est une mesure qui fut fortement valorisée dans le Plan pour l'emploi des Bruxellois négocié en 2006 entre les interlocuteurs sociaux et le Gouvernement bruxellois ainsi que dans le Plan d'actions pour les Jeunes signé en 2008. Ainsi, le premier plan prévoit la conclusion de 1.000 FPI en 2006 avec une augmentation de 500 contrats les années suivantes. L'Accord cadre d'octobre 2008 relatif, entre autres, à la promotion de la FPI prévoit l'encouragement à créer des postes FPI au sein des entreprises pour fournir une première expérience professionnelle aux jeunes demandeurs d'emploi. Afin de mesurer les progrès accomplis dans la mise en œuvre des objectifs, un Comité de pilotage de l'Accord-cadre du Plan d'action pour les Jeunes a été institué au sein du Comité de concertation économique et sociale de la Région. Actiris participe à ces travaux. Dans ce cadre, les services d'Actiris assurent la promotion de cette mesure via les consultants du Service Gestion Employeurs. Ils fournissent une information aux entreprises intéressées et aux candidats pressentis et accompagnent les employeurs dans l'établissement du plan de formation et la signature desdits plans. Les stagiaires sont suivis lors de leur stage en cas de problème. Il est envisagé à terme que l'ensemble des stagiaires soit systématiquement accompagné.

¹⁵ Données telles qu'encodées dans la base de données d'Actiris. A noter que nous avons repris cette année uniquement les données produites par l'Observatoire bruxellois de l'emploi. Cela implique que les chiffres présentés ne correspondent pas strictement à ceux indiqués dans l'inventaire précédent (le moment auquel les données sont extraites ayant une influence).

L'accord-cadre de 2008 n'ayant pas donné lieu aux résultats escomptés, ses termes sont remis à l'ordre du jour dans le cadre du Pacte de Croissance Urbaine Durable (PCUD) signé le 29 avril 2011 par le Gouvernement de la RBC et les partenaires sociaux. En effet, le point 3.4 du Troisième Engagement du PCUD appelle à : « Collaborer étroitement avec les représentants des secteurs professionnels afin d'opérationnaliser, en priorité, l'accord cadre existant dans le cadre du C2E, dans les domaines prioritaires identifiés par le Pacte, et à le traduire en protocoles d'accords sectoriels. Cet accord cadre est destiné à accroître les offres d'emploi sous statut « CPE » ou moyennant une « FPI » en vue d'offrir des expériences professionnelles aux demandeurs d'emploi bruxellois et particulièrement aux jeunes peu qualifiés. Concomitamment, l'augmentation des places de stages et de premières expériences professionnelles en fin de formation ou d'enseignement fera l'objet d'une attention particulière ».

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2011-2014

LD 7 et LD 8.

38 AIDE À L'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE : LES CHÈQUES

Cadre juridique

Actiris peut prendre en charge la réalisation et l'exécution des chèques langue sur la base de l'article 4§1 de l'Ordonnance du 18 janvier 2001 portant organisation et fonctionnement de l'Office régional bruxellois de l'Emploi, qui lui 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.

Chèque langue JOB

Objectifs

Le but des chèques langue est de permettre aux demandeurs 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 à Actiris pour obtenir un chèque langue.

Pour ce faire, à la suite de 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.

A l'issue de ce test, le demandeur d'emploi reçoit un bon à valoir par lequel Actiris s'engage à payer 40 heures (2 chèques de 20 heures) de formation individuelle dans telle ou telle langue (uniquement français, néerlandais, allemand ou anglais).

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

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

Le nouveau travailleur reçoit alors un chèque langue et peut entamer sa formation en langues auprès d'un opérateur reconnu par Actiris. Chaque heure de cours individuel est payée 38 EUR.

Organismes associés à la mise en œuvre : 11 partenaires de formation reconnus par Actiris.

Encadrement administratif

L'Espace Langues, intégré dans la Direction Employeurs d'Actiris.

Budget

Budget total 2013 pour les chèques Actiris : 8.956.000 EUR

Dépenses en 2013 pour les chèques langue Job : 1.185.356 EUR

Evaluation

Quantitative

En 2013, Actiris a octroyé des bons à valoir à 7.070 demandeurs d'emploi différents.

882 personnes ont bénéficié de formations sous forme de chèques langue en cas d'embauche.

Par rapport à 2012, le nombre de bénéficiaires de ces chèques est en baisse de 11 % en 2013.

TRAVAILLEURS BÉNÉFICIAIRES SELON LE NIVEAU D'ÉTUDES, LA CLASSE D'ÂGE, LA DURÉE D'INOCCUPATION ET LE SEXE EN 2013

	Hommes	Femmes	Total
Niveau d'études			
Maximum 2 ^e degré	27	33	60
3 ^e degré	50	93	143
Enseignement supérieur	153	387	540
Autres études	49	90	139
Classe d'âge			
< 25 ans	53	109	162
25 à 44 ans	210	455	665
≥ 45 ans	16	39	55
Durée d'inoccupation			
< 6 mois	106	228	334
6 à 12 mois	61	146	207
≥ 12 mois	112	229	341
Nationalité			
Belge	221	451	672
UE	38	119	157
NUE	20	33	53
Total	279	603	882

Qualitative

Nous notons que le nombre de chèques langue JOB reste relativement stable depuis 2008 et oscille entre 800 et 1100 chèques.

Les cours de néerlandais représentent la part la plus importante des formations (69 %). La connaissance du néerlandais apparaît dès lors comme étant la plus indispensable sur le marché du travail bruxellois.

Le reste est constitué des formations en anglais (25 %), langue internationale qu'il est important de connaître à Bruxelles.

Les formations linguistiques en allemand et en français ne représentent que 6 % des formations dispensées.

Chèque langue projet professionnel

Objectifs

Le but est de permettre à des demandeurs d'emploi ayant négocié un plan d'action avec pour objet la « recherche autonome d'emploi » de bénéficier de chèques langue spécialement adaptés à la préparation des entretiens d'embauche. Cette formule, uniquement destinée aux jeunes demandeurs d'emploi de moins de 30 ans en 2006, a été étendue depuis octobre 2007 à l'ensemble des demandeurs d'emploi.

Cette mesure se base sur le principe des chèques langue Job et porte sur le français, le néerlandais et l'anglais. Chaque chercheur d'emploi peut prétendre, depuis 2014, à 20 heures de formation linguistique individuelle dans une école de langues privée (groupe cible : niveau B1 et B2 selon les normes européennes) et/ou à 120 heures de cours de langues en groupe chez un partenaire institutionnel.

Si la formation se termine avec succès, le demandeur d'emploi peut être inscrit au module collectif suivant. Actiris soutient donc un parcours complet de formation en langue.

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 langue projet professionnel auprès d'Actiris s'il répond aux conditions suivantes :

- Être inscrit chez Actiris en tant que chercheur d'emploi inoccupé (ni au travail, ni étudiant) ;
- Maîtriser une des deux langues de la Région (la langue dans laquelle est inscrit le demandeur d'emploi est supposée être connue), sauf pour les formations linguistiques professionnelles (voir Partenariat) ;
- Être domicilié en Région de Bruxelles-Capitale ;
- Avoir un objectif professionnel bien défini et être en recherche d'emploi.
- Avoir passé un test linguistique complet.

La formule est proposée par le conseiller emploi.

Organismes associés à la mise en œuvre : partenaires institutionnels, Bruxelles Formation, Centra voor Volwassenonderwijs (via la Huis van het Nederlands), Ecoles de promotion sociale et 11 partenaires privés.

Encadrement administratif

L'Espace Langues, intégré dans la Direction Employeurs d'Actiris.

Budget

Budget total 2013 pour les chèques Actiris : 8.956.000 EUR

Dépenses en 2012 pour les chèques langue projet professionnel : 6.225.984 EUR

Evaluation

Quantitative

En 2013, 7.128 personnes ont bénéficié de chèques langue projet professionnel, soit une augmentation de 25 % de bénéficiaires par rapport à 2012. Cette augmentation a été concrétisée vu que nous avons proposé en 2013 pendant 9 mois des chèques langue projet professionnel individuels de 60 heures à un groupe cible ayant un niveau A2, B1 et B2 (produit attrayant). A partir du 01/10/2013, ce produit a été limité à 20 heures de cours, uniquement pour le groupe cible à partir de B1.

Soulignons que l'objectif de 6.400 bénéficiaires repris dans le Plan Langues de la Région bruxelloise a été largement atteint.

62 % des formations concernent l'apprentissage du néerlandais, 29 % l'apprentissage de l'anglais et 8 % celui du français (surtout le français « langue étrangère » pour les bénéficiaires qui ne maîtrisent ni le français ni le néerlandais).

TRAVAILLEURS BÉNÉFICIAIRES SELON LE NIVEAU D'ÉTUDES, LA CLASSE D'ÂGE, LA DURÉE D'INOCCUPATION ET LE SEXE EN 2013

	Hommes	Femmes	Total
Niveau d'études			
Maximum 2 ^e degré	438	479	917
3 ^e degré	739	980	1.719
Enseignement supérieur	833	1.600	2.433
Autres études	907	1.152	2.059
Classe d'âge			
< 25 ans	673	950	1.623
25 à - 44 ans	1.905	2.845	4.750
≥ 45 ans	339	416	755
Durée d'inoccupation			
< 6 mois	1.425	2.123	3.548
6 à 12 mois	545	685	1.230
≥ 12 mois	947	1.403	2.350
Nationalité			
Belge	1.902	2.826	4.728
UE	468	793	1.261
NUE	547	592	1.139
Total	2.917	4.211	7.128

Qualitative

Une analyse longitudinale de l'Observatoire bruxellois de l'Emploi (sur une période de deux ans, entre juillet 2010 et juin 2012) concernant la pertinence des « chèques langue projet professionnel » conclut qu'il existe un rapport significatif entre la probabilité de sortir du chômage et le fait d'avoir ou non bénéficié d'un chèque langue :

« Nous constatons que les chercheurs d'emploi qui ont reçu un chèque langue ont un taux de sortie du chômage plus élevé que l'autre groupe de contrôle. Leur taux de sortie (groupe A) s'élève en effet à 56,3 %. On enregistre une différence, en termes de taux de sortie, de 10 points de pourcentage entre les demandeurs d'emploi ayant uniquement conclu un PP et ceux qui ont signé un PP et reçu un chèque langue. »

Chèque 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, pour un emploi à mi-temps au minimum.

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 (3^e degré) ;

- être inscrit chez Actiris en tant que chercheur d'emploi et être inactif depuis 2 ans ;
- avoir signé un contrat de projet professionnel (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 EUR par ayant droit.

Encadrement administratif

La Direction Employeurs d'Actiris.

Budget

Budget total 2013 pour les chèques Actiris : 8.956.000 EUR

Dépenses en 2012 pour les chèques formation : 1.515

Evaluation

Quantitative

La mesure a été lancée en avril 2006.

En 2013, Actiris a délivré un bon à valoir pour un chèque formation à 148 chercheurs d'emploi.

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

Chèque TIC JOB

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.

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 partenaires de formation reconnus par Actiris.

Encadrement administratif

La Direction Employeurs d'Actiris.

Budget

Budget total 2013 pour les chèques Actiris : 8.956.000 EUR

Dépenses en 2012 pour les chèques TIC Job : 89.300 EUR

Evaluation

Quantitative

Cette mesure a été introduite en avril 2006. En 2013, Actiris a délivré un bon à valoir pour un chèque TIC Job à 1.042 chercheurs d'emploi (986 en 2012).

En 2011, 89 personnes ont échangé ce bon à valoir contre un chèque TIC (103 en 2012).

TRAVAILLEURS BÉNÉFICIAIRES SELON LE NIVEAU D'ÉTUDES, LA CLASSE D'ÂGE, LA DURÉE D'INOCCUPATION ET LE SEXE EN 2013

	Hommes	Femmes	Total
Niveau d'études			
Maximum 2 ^e degré	6	4	10
3 ^e degré	8	4	12
Enseignement supérieur	16	39	55
Autres études	6	6	12
Classe d'âge			
< 25 ans	7	4	11
25 à - 44 ans	25	42	67
≥ 45 ans	4	7	11
Durée d'inoccupation			
< 6 mois	8	11	19
6 à 12 mois	7	12	19
≥ 12 mois	21	30	51
Nationalité			
Belge	29	44	73
UE	2	8	10
NUE	5	1	6
Total	36	53	89

Chèque TIC projet professionnel

Objectifs

Cette mesure s'adresse au demandeur d'emploi qui bénéficie d'un plan d'action ayant pour objet la « recherche autonome d'emploi », mais dont le projet professionnel exige des compétences en informatique (logiciel) et/ou Internet que le demandeur d'emploi ne possède pas. Ce chèque a été lancé en juin 2008.

L'objectif de cette mesure est de permettre au demandeur d'emploi d'acquérir, grâce à des chèques formation spécifiques, les compétences TIC nécessaires en vue d'obtenir un travail.

Principes généraux

Pour bénéficier de cette mesure, il faut être inscrit auprès d'Actiris comme demandeur d'emploi inoccupé, être domicilié en Région de Bruxelles-Capitale et être accompagné dans le cadre d'un plan d'action ayant pour objet la « recherche autonome d'emploi ».

Organismes associés à la mise en œuvre : 16 partenaires de formation reconnus par Actiris.

Encadrement administratif

La Direction Employeurs d'Actiris.

Budget

Budget total 2013 pour les chèques Actiris : 8.956.000 EUR

Dépenses en 2013 pour les chèques TIC projet professionnel : 1.570.410 EUR

Evaluation

Quantitative

Cette mesure existe depuis juin 2008.

1.813 personnes en ont bénéficié en 2012.

2.002 personnes en ont bénéficié en 2013.

TRAVAILLEURS BÉNÉFICIAIRES SELON LE NIVEAU D'ÉTUDES, LA CLASSE D'ÂGE, LA DURÉE D'INOCUPATION ET LE SEXE EN 2013

	Hommes	Femmes	Total
Niveau d'études			
Maximum 2 ^e degré	109	163	272
3 ^e degré	129	302	431
Enseignement supérieur	212	502	714
Autres études	216	369	585
Classe d'âge			
< 25 ans	68	129	197
25 à - 44 ans	425	942	1.367
≥ 45 ans	173	265	438
Durée d'inocuppation			
< 6 mois	242	421	663
6 à 12 mois	129	269	398
≥ 12 mois	295	646	941
Nationalité			
Belge	440	927	1.367
UE	91	222	313
NUE	135	187	322
Total	666	1.336	2.002

Articulation avec les directives de la Stratégie européenne pour l'Emploi 2011-2014

LD 8.

39 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

Ouverts en 1992 pour l'un et en 2007 pour l'autre, les deux sites¹⁶ de la Maison d'Enfants d'Actiris permettent 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" (pour quelques heures ou une journée), sont mises à la 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 d'accueil 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.

Le premier site a une capacité d'accueil de 30 enfants (extensible à 40 selon les moments de la journée) tandis que la deuxième implantation permet l'accueil de 48 enfants.

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).

Depuis 2009, la « Maison d'enfants d'Actiris » n'est plus cofinancée par le FSE dans le cadre de la programmation 2007-2013 « Compétitivité régionale et emploi ».

Encadrement administratif

Le Conseil d'Administration et l'Assemblée générale de l'asbl ainsi que le Service partenariat d'Actiris.

Budget

Budget prévu pour l'année en cours (y compris partenariat)

2.850.739€. Hausse par rapport à 2012 liée aux travaux d'aménagement du site 3 et l'engagement du personnel supplémentaire pour ce nouveau site.

Dépenses au 31 décembre 2013 (y compris partenariat et naissances multiples)

Bilan en cours.

¹⁶ Le premier site se situe dans les locaux d'Actiris, Boulevard Anspach, au centre de Bruxelles. Le second site se trouve à Molenbeek dans le bâtiment "Maritime".

Évaluation qualitative

1. FACTEURS BLOQUANTS

- La pénurie de places d'accueil à Bruxelles

La Maison d'Enfants a accueilli 450 enfants en 2013 sur l'ensemble de ses 2 sites.

Limiter la durée de séjour en régime crèche à 3 mois permet d'accueillir un grand nombre d'enfants et de faire face, dans l'urgence, à une grande partie de la demande exprimée.

Cela sous-entend que les enfants puissent rapidement retrouver une place dans une structure classique. Or, la **pénurie des places d'accueil** dans ces structures s'accroît chaque année.

Suite à la hausse galopante de la natalité en Région Bruxelloise, la création de nouvelles places dans les crèches existantes et l'ouverture régulière de nouvelles structures ne suffit pas à couvrir la demande. Le problème se répercute aussi sur les écoles maternelles qui depuis quelques années, ont elles aussi, créer leurs listes d'attente. Parmi les enfants inscrits à la Maison d'Enfants, certains parmi les plus grands n'ont pas eu de place, comme prévu, à 2 ans1/2 et devront attendre leurs 3 ans ou plus pour rentrer à l'école.

Non seulement, cette situation limite les places disponibles mais contraint l'équipe à adapter le mode de fonctionnement et les activités en fonction de l'âge des enfants.

- Les contrats atypiques

La Maison d'Enfants, contrairement à beaucoup de structures d'accueil classiques, accueille des enfants dont les parents, chercheurs d'emploi, ont signé des **contrats atypiques** : contrats de remplacement, à durée déterminée ou missions intérim de plus ou moins courte durée, le plus souvent à temps partiel.

Beaucoup travaillent dans le secteur de l'horeca ou dans celui du nettoyage avec des horaires variables (travail le soir ou le week-end et récupération en semaine).

Planifier les inscriptions et veiller à garder un taux de présence acceptable relève parfois du défi, les parents n'étant pas toujours conscients des difficultés rencontrées par l'équipe.

- les absences non prévues et non prévisibles

Un autre élément important intervenant dans la difficulté à maintenir un taux de présence acceptable est le nombre d'**absences non prévues et non prévisibles**.

D'une part, les maladies sont fréquentes dans une collectivité d'enfants en bas âge, surtout si ceux-ci la fréquentent pour la première fois. Les parents, en début de contrat, ont rarement la possibilité de faire garder leur enfant s'il ne peut pas fréquenter la crèche et sont parfois obligés de renoncer à leur travail ou alors de faire garder leur enfant par des proches habitant parfois en dehors de la région.

D'autre part, les parents fréquentant la Maison d'Enfants sont issus de milieux socio-économiques souvent défavorisés avec des moyens financiers très limités et préfèrent souvent faire garder leur enfant par une grand-mère, un grand frère... quand l'occasion se présente.

Ces périodes vacantes de très courtes durées sont impossibles à remplacer

Si le taux d'occupation est fortement influencé par les absences imprévues des enfants, il peut aussi fluctuer sous l'effet de l'absentéisme du personnel.

Les normes d'encadrement de l'ONE et/ou de Kind en Gezin sont strictes et il ne nous est pas permis de les ignorer.

2. FACTEURS FAVORABLES

- L'ouverture de la ME2

L'ouverture du 2^{ème} site a amélioré la qualité de l'accueil des parents et des enfants.

Tout d'abord, passer d'une capacité de 30 à 78 places a permis de répondre à un plus grand nombre de demandes et surtout d'y répondre de façon plus ajustée.

Les chercheurs d'emploi habitant dans l'une des 19 communes de la Région Bruxelloise ont la possibilité d'exprimer leur préférence pour l'un ou l'autre site, selon leur lieu de résidence.

Les modalités d'accueil, d'inscription et de fonctionnement étant strictement identiques dans les 2 sites, la communication est facilitée et les démarches des parents d'autant plus simplifiées.

Le partage d'expériences entre les 2 équipes amène la réflexion et la remise en question de certains modes de fonctionnement qui peuvent amener à une amélioration de la qualité de l'accueil.

- L'ouverture de la ME3

L'ouverture du 3^{ème} site dans le courant de 2014 ne va faire qu'améliorer cette qualité d'accueil en offrant aux chercheurs d'emploi un choix plus vaste de lieux d'accueil, correspondant mieux à leur lieu de domicile. Le fait de proposer d'autres possibilités a un effet déstressant sur les parents. Ainsi, même lorsqu'ils constatent que l'un des sites est, par exemple, trop loin pour pouvoir y accepter une place (le temps de trajet ne permettant pas d'arriver à temps sur le lieu de travail), ils se sentent malgré tout plus soutenus que lorsque la Maison d'Enfants n'avait aucune autre solution concrète à proposer. L'ouverture d'un troisième site permettra, outre l'amélioration de l'offre par rapport à la demande, un travail de meilleure proximité. Les trajets restent en effet souvent longs pour les parents qui habitent ou travaillent dans d'autres communes que celles où se trouvent nos lieux d'accueil.

- La création du poste d'agent d'accueil

La création d'une nouvelle fonction, celle **d'agent d'accueil**, a permis de développer le **travail d'accompagnement** des parents pendant tout le séjour en crèche de leur enfant.

L'agent d'accueil non seulement effectue toutes les démarches administratives concernant l'inscription de l'enfant en crèche ou en halte-accueil mais constitue aussi un lien entre les parents et le reste de l'équipe. Il prend le temps d'expliquer aux parents leurs obligations par rapport à la Maison d'Enfants, que ce soit au niveau du paiement des factures ou des absences de leur enfant. Il essaie de faire prendre conscience aux parents de l'importance de prévenir la Maison d'Enfants en cas d'absence. En effet, une ou plusieurs places libres un ou plusieurs jours permet de dépanner un ou plusieurs autres enfants pendant un ou plusieurs jours.

- des facteurs divers

Tout cela ne peut se dérouler sereinement que si un climat de confiance s'établit entre les parents, les enfants et l'équipe éducative.

Des rencontres avec les parents sont régulièrement organisées (goûters, fête de Saint-Nicolas, Carnaval...) et la **communication** largement favorisée.

Diverses **formations** (accueil du public, gestion de l'agressivité...) sont proposées à l'équipe qui participe aussi régulièrement à des colloques (accueil d'un public multiculturel...).

Evaluation Quantitative

En 2013, 450 enfants ont été accueillis. Parmi ces enfants, 133 ont fréquenté le système crèche, 272 la halte-accueil et 45 enfants ont fréquenté les 2 régimes. En réalité, 178 enfants (133+45) ont été accueillis en « crèche » et 317 (272+45) en « halte-accueil ».

Enfants accueillis en 2013		Crèche	Crèche+ Halte	Halte	Total
SITE 1	Déjà inscrits	25	5	15	45
	Nouveaux inscrits	21	19	154	194
	Sous-total	46	24	169	239
SITE 2	Déjà inscrits	29	0	6	35
	Nouveaux inscrits	58	21	97	176
	Sous-total	87	21	103	211
Total		133	45	272	450

Par rapport à 2012, le nombre total d'enfants accueillis est en légère augmentation. Malgré les différents Plan Cigogne, la pénurie de place dans les structures d'accueil « classiques » reste importante. De même, la durée élevée des séjours en système « crèche » témoigne de la difficulté persistante à trouver une place rapidement dans une autre structure d'accueil.

Si 43% des enfants inscrits en système « crèche » restent moins de 3 mois, plus de 40% restent plus de 6 mois. Cependant la présence inférieure à 3 mois d'un enfant n'est pas forcément due au fait que

le parent a trouvé une solution d'accueil dans une autre crèche. C'est parfois lié à la fin d'un contrat à durée déterminée ou de remplacement ou à une période d'essai non concluante.

Durée des séjours en régime crèche pour les parents ayant retrouvé un emploi								
	<1 mois	<2 mois	<3 mois	<4 mois	<5 mois	<6mois	≥6 mois	Total
Site 1	2	5	5	1	2	1	26	42
Site 2	14	13	12	6	4	5	21	75
Total	16	18	17	7	6	6	47	117
%	13,5	15,5	14,5	6	5	5	40,5	100

Le nombre d'enfants présents depuis plus de 6 mois reste stable. La plupart des enfants de cette catégorie ont été inscrits à la Maison d'Enfants après 18 mois. Peu, voire pas de structures d'accueil classiques accueillent des enfants de cet âge-là.

Les places libérées donnent lieu à des changements de section internes.

D'autre part, la saturation des places dans les écoles maternelles, due à la hausse de la natalité, obligent les structures d'accueil pour les 0-3 ans à garder les enfants plus longtemps.

CHERCHEURS D'EMPLOI BENEFICIAIRES SELON LE NIVEAU D'ETUDES, LA CLASSE D'AGE, LA NATIONALITE, LA DUREE D'INOCCUPATION ET LE SEXE EN 2013

	Hommes		Femmes		Total	
	<i>Bruxelles</i>	<i>Molenbeek</i>	<i>Bruxelles</i>	<i>Molenbeek</i>	<i>Bruxelles</i>	<i>Molenbeek</i>
Niveau d'études						
Maximum 1 ^{er} degré	1	2	7	11	8	13
2 ^e degré	3	0	34	26	37	26
3 ^e degré	4	2	46	35	50	37
Enseignement supérieur	2	2	12	7	14	9
Apprentissage	0	1	7	4	7	5
Autres études	7	10	120	117	127	127
Classe d'âge						
< 25 ans	1	3	24	29	25	32
25 à 44 ans	13	12	200	165	213	177
≥ 45 ans	3	2	2	6	5	8
Groupe de nationalités						
Belge	5	10	112	94	117	104
UE	1	2	27	11	28	12
NUE	11	5	87	95	98	100
Durée d'inoccupation						
< 6 mois	2	2	27	27	29	29
6 à 11 mois	5	4	44	26	49	30
12 à 23 mois	3	6	63	59	66	65
≥ 24 mois	7	5	92	88	95	93
Total	17	17	226	200	243	217

Les chiffres du tableau ci-dessus concernent 460 bénéficiaires chercheurs d'emploi ayant fait appel aux services de la Maison d'Enfants d'ACTIRIS soit via la Halte-accueil, soit via le système « crèche ».

Ce chiffre est plus élevé que le nombre d'enfants accueillis, 450. Cela est possible puisque l'accueil d'un enfant peut se faire tantôt via sa maman chercheuse d'emploi, tantôt via son papa chercheur d'emploi.

L'accueil mixte crèche/halte accueil, souvent en urgence et avec le côté transitoire de l'accueil limité à trois mois, crée toujours une grande tournante d'enfants au sein de chaque section.

Cela implique que les équipes doivent redoubler de professionnalisme pour assurer une familiarisation des enfants, et des transitions en douceur entre la vie familiale et la vie à la crèche.

A la Maison d'Enfants, en 2013, chaque semaine et sur chaque site, de 4 à 5 nouveaux enfants sont à accueillir. Cela sans compter les enfants qui sont déjà venus précédemment en halte accueil et qui, au vu de leur très jeune âge, dès que plusieurs jours ou semaines s'écoulent entre deux passages à la Maison d'Enfants, doivent à nouveau retrouver leurs repères.

En ce qui concerne le public de la Maison d'Enfants, les chercheurs d'emploi sont toujours en grande majorité des femmes isolées, très souvent d'origine étrangère et domiciliées principalement dans les zones centrale et nord de la Région. Ces femmes sont, pour plus de 70 % d'entre elles, inoccupées professionnellement depuis plus d'un an (dont 42% depuis plus de 2 ans).

Les contrats de travail qu'elles obtiennent sont des contrats ouvriers, souvent précaires, avec une prédominance pour le secteur du nettoyage suivi du secteur paramédical. Comme déjà indiqué précédemment, cela se traduit par une multiplication des contrats de travail intérimaires et/ou liés aux titres-services, avec les particularités suivantes :

- les contrats ne couvrent souvent que quelque(s) jour(s) ou semaine(s) ;
- les salariés ne connaissent pas la durée de leur temps de travail, ils savent qu'ils peuvent voir leur nombre d'heures de travail augmenter ou diminuer selon les demandes des clients et n'en sont avertis, au mieux, que quelques jours à l'avance ou la veille ;
- ces travailleurs ne savent pas à l'avance leur(s) jour(s) de prestation et, parfois, ne connaissent le lieu de prestation qu'en dernière minute.

Cela engendre bien sûr de nombreuses difficultés tant dans la vie quotidienne des chercheurs d'emploi que dans l'organisation de la garde de leurs enfants. Les équipes de la Maison d'Enfants doivent faire preuve d'une grande souplesse à cet égard, d'autant que les chercheurs d'emploi ont rarement d'autres solutions, vu la complexité de leur situation.

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2011-2014

LD 7, LD 10.

40 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.

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'article 7 de l'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 1er mars 2007 portant exécution de l'ordonnance du 18 janvier 2001 portant organisation et fonctionnement de l'Office Régional Bruxellois de l'Emploi et de l'article 3, §3, de l'ordonnance du 26 juin 2003 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale.

Objectifs

Assurer la coordination administrative et pédagogique de l'accueil des enfants de moins de 3 ans dont les parents, demandeurs d'emploi inscrits auprès d'Actiris, participent à une action d'insertion socioprofessionnelle d'une durée d'un an maximum (participation à une formation qualifiante, une préformation ou une guidance spécifique ou encore à un atelier de recherche active d'emploi...).

Principes généraux

Le réseau comprend 14 crèches partenaires totalisant 96 places d'accueil supplémentaires. 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...), il faut placer son enfant dans une structure d'accueil. Dans les faits, lors de l'inscription d'un enfant dans une structure d'accueil classique, ce sont les parents qui travaillent qui ont la priorité.

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 d'Actiris.

L'ensemble des milieux d'accueil partenaires bénéficient d'une autorisation de l'ONE et/ou Kind & Gezin. Cela garantit un accueil épanouissant pour l'enfant et sécurisant pour les parents. Afin d'éviter tout risque de discrimination, les enfants sont accueillis au sein des sections existantes et ne constituent donc pas une section "spécifique".

Deux responsables assurent la gestion et la coordination de ces places d'accueil.

Ces milieux d'accueil partenaires bénéficient, pour cette mesure, du soutien du FSE Objectif Compétitivité régionale et Emploi de la Région de Bruxelles-Capitale.

Encadrement administratif

- le service partenariat d'Actiris ;
- la coordination du réseau à la Maison d'Enfants d'Actiris.

Budget prévu pour l'année en cours (inclus dans le budget global de 2.850.739€)

121.699 €

Dépenses au 31 décembre 2013

Bilan financier en cours.

Évaluation qualitative

1. FACTEURS BLOQUANTS

- Les pauses entre modules de formation

Des difficultés se posent particulièrement lorsque les formations en module sont entrecoupées par des temps de pause allant jusqu'à 6 semaines. Non seulement, l'accueil de l'enfant doit être interrompu mais nous ne pouvons pas garantir la place de l'enfant lorsque le parent débutera le module suivant. Il doit en plus retourner en liste d'attente (en effet, jusqu'à présent, le FSE -Fonds Social Européen- nous impose de ne pas laisser de place vacante plus de 2 semaines afin de garantir un taux de présences acceptable). Par conséquent, le parent n'a plus qu'à espérer qu'une place se libère pour son enfant et si possible dans le même milieu d'accueil, à la reprise du module suivant. La question primordiale de la qualité d'accueil, des besoins de repères clairs et stables pour l'enfant se pose ici.

- Les reports de formation

Nous constatons chaque jour que 70% des parents doivent reporter leur formation avec tous les désagréments que cela engendre à plusieurs niveaux. Certains arrivent à garder une démarche proactive et restent motivés, mais d'autres se découragent de devoir refaire tout une partie du parcours administratif, sans jamais être sûr qu'une place sera disponible pour leur enfant!

Cette difficulté est une des préoccupations pédagogiques majeures de ce service car elle questionne sur le bien-être des enfants accueillis et aussi sur la continuité et l'utilité de l'action d'insertion des parents en formation.

- Les périodes creuses de formation

Lorsqu'une place se libère en dehors des périodes habituelles d'entrée aux formations (janvier et septembre), il n'est pas évident de remplir à nouveau. En effet, les parents n'ayant pas de solution de garde, ont reporté ou abandonné leur formation. Il est dès lors compliqué de pouvoir remplir une place en crèche durant une période qui ne correspond pas à une période classique de début de formation.

- La période de formation dépasse le délai de "1 an" subventionnable

Depuis quelques années déjà, nous observons que certains parents doivent suivre une remise à niveau ou une préformation avant la formation proprement dite.

Ceci implique parfois que la durée des différentes actions de formation dépasse l'année d'accueil accordée. Bien souvent ce sont les crèches partenaires qui, dans la mesure du possible, accueillent les enfants sur leurs places ONE lorsque le contrat d'un an se termine. Ce qui les met face à deux difficultés majeures:

- Premièrement, l'inconfort de mettre un terme en plein milieu d'un parcours, sachant que les parents ne trouveront, dans 99% des cas, aucune autre solution (et donc on peut se pencher sur la finalité du travail que tous les intervenants accomplissent). Cette pratique interfère dans l'ordre d'inscription des enfants de leur liste d'attente "classique".
- La question des dérogations officielles s'est posée afin de permettre à ces parents d'atteindre leur objectif final d'insertion. Une estimation réalisée sur base des statistiques 2013 nous permet d'évaluer à 15.1% le pourcentage des parents susceptibles de bénéficier de cette dérogation.

2. FACTEURS FAVORISANTS

Les deux coordinatrices du réseau participent activement aux différentes réunions de travail et de réflexion avec tous les intervenants du projet, cela afin de garantir un travail de collaboration efficace avec les structures d'accueil partenaires. Nous tenons à signaler les échanges beaucoup plus fréquents et pertinents entre la Maison d'Enfants et le service Partenariat d'Actiris. Ceux-ci nous permettent de réfléchir sur la cohérence des actions menées, l'évolution du projet, les types de formation et les besoins spécifiques des chercheurs d'emploi et de peut-être y amener des changements adéquats.

Evaluation quantitative

Partenaires	nbre de places	Déjà inscrits	Nv enfants	TOTAL
Crèche Cardinal Mercier	6	4	7	11
Crèche de jour Reine Marie-Henriette	12	10	17	27
Crèche du Béguinage	6	4	10	14
Crèche Sainte-Geneviève	9	8	15	23
Halte-Accueil "La Ribambelle"	6	3	9	12
Maison d'enfants "Les Amis d'Aladdin"	9	9	7	16
Halte-Accueil "L'Aquarelle"	9	6	18	24
Crèche Ernest Salu	6	4	7	11
Crèche de la Ville de Bruxelles (Locquenghien)	6	5	8	13
Espaces Enfance asbl	6	2	13	15
Olina asbl	6	5	5	10
Halte-Accueil "Les Charpentiers"	6	6	13	19
Baby Média	6	/	6	6
AMO CARS "Badaboum"	6	4	9	13
Total	99	70	144	214

En 2013 le réseau a compté 14 crèches partenaires.

Concernant les enfants, 70 étaient déjà inscrits en 2012, 144 ont été nouvellement inscrits en 2013. Ce qui nous amène à 214 enfants accueillis en 2013 par nos milieux d'accueil partenaires (pour rappel : 206 en 2012, 225 en 2011, 225 en 2010 et 194 en 2009). Ces enfants sont accueillis dans l'une des 99 places mises à disposition des demandeurs d'emploi inscrits dans un parcours d'insertion. Le nombre de places a diminué de 3 unités par rapport à 2011 et 6 places sont encore en attente suite à l'appel à projets lancé dans le courant de l'année 2010. Le statut d'un des partenaires ayant introduit le dossier a changé, ce qui a retardé la conclusion de la convention de partenariat.

Taux d'occupation	Places	Journées	Inscrits		Présents		
			nbre de J	% I/J	nbre de J	% P/J	% P/I
Janvier	93	1.962	1.502	76,5%	1.261	64,3%	83,9%
Février	93	1.819	1.367	75,1%	1.101	60,5%	80,5%
Mars	93	1.947	1.683	86,4%	1.459	74,9%	86,7%
Avril	93	1.818	1.153	63,4%	1.026	56,4%	88,9%
Mai	93	1.776	1.574	88,6%	1.339	75,4%	85,1%
Juin	93	1.759	1.431	81,3%	1.176	66,9%	82,2%
Septembre	99	1.789	1.230	68,7%	1.136	63,5%	92,4%
Octobre	99	2.193	1.629	74,3%	1.445	65,9%	88,7%
Novembre	99	1.875	1.516	80,8%	1.349	71,9%	88,9%
Décembre	99	1.613	1.182	73,3%	1.057	65,5%	89,4%
Total annuel	99	18.551	14.267	76,9%	12.349	66,6%	86,6%

Le taux d'inscription moyen est de 76.9% et le taux de présence par rapport au nombre de journées d'inscription est de 86.6% de moyenne, statu quo par rapport à l'année dernière.

Cette année, les mois où les jours de présence par rapport aux jours d'ouverture des crèches sont les plus bas, sont logiquement les mois de février, avril et décembre, qui correspondent aux périodes de congé scolaire de Carnaval, Pâques et Noël. Beaucoup de centres de formation ferment leur porte à ces périodes.

Pour les mois de janvier, juin et septembre, nous pouvons constater que le taux tend à baisser. Cela s'explique par le fait que les formations ne commencent que rarement le 1^{er} janvier ou 1^{er} septembre,

mais plutôt vers la moitié du mois et qu'elles se terminent tout aussi rarement le 30 juin, même si ces dates sont reprises officiellement comme référence pour une année académique.

Le taux d'inscription au regard des journées potentielles d'accueil au sein des structures partenaires n'est pas de 100%, et ce malgré le bon nombre de personnes en liste d'attente.

Diverses raisons peuvent expliquer ce constat:

- Lorsqu'une place se libère, il faut que cette dernière soit située à proximité soit du domicile, soit du lieu de formation des parents en attente. Si ce n'est pas le cas, il est inutile de leur proposer la place car ils ne pourront effectuer les trajets sans arriver en retard à leur formation, ce qui les met directement dans une position d'échec.
- Certaines formations sont organisées à temps partiel et il est difficile pour ne pas dire impossible de le compléter avec un autre temps partiel. Déjà, parce que les formations doivent avoir lieu au moins 3 jours/semaines. Et pour compléter une formation qui aurait lieu le matin par une autre l'après-midi, plusieurs facteurs sont à prendre en compte comme par exemple la correspondance de l'âge de l'enfant ou encore la zone géographique.
- Lorsque le parent décroche de sa formation, il ne nous en avertit pas toujours directement et le temps que l'on s'en rende compte, quelques jours se sont écoulés. A cela s'ajoute encore quelques jours supplémentaires pour organiser l'accueil d'un autre enfant.
- Lorsqu'il y a une interruption d'une ou deux semaines entre deux modules, par exemple parce que le centre de formation est en congé, la place reste inoccupée alors que l'enfant est inscrit mais comme le parent ne peut pas déposer son enfant lorsqu'il n'est pas dans une action d'insertion, l'enfant est inscrit mais non présent.
- Lorsqu'une place se libère en dehors des périodes habituelles d'entrée aux formations (janvier et septembre), comme nous l'avons déjà stipulé plus haut.

Ces différents constats sont directement liés à la spécificité du projet. Si tout est mis en œuvre pour limiter au maximum l'inoccupation des places inoccupées, nous pouvons affirmer que 76.9% est un taux d'inscription plus que correct, surtout si l'on tient compte du fait que le calcul est réalisé à la journée près et tient compte de chaque journée potentielle d'accueil au sein de chaque milieu d'accueil partenaire. Par ailleurs, nous ne pouvons pas, comme dans une crèche classique, prévoir à l'avance toutes les entrées et sorties des enfants car il y a plus que l'âge de l'enfant ou son entrée à l'école à prendre en compte : il faut y rajouter les dates potentielles de fin de formation, pas toujours connues à l'avance, notamment lorsqu'il s'agit de modules qui s'enchaînent.

Les parents sont des chercheurs d'emploi, il arrive donc également qu'ils arrêtent parce qu'ils ont trouvé un emploi. **Nous devons donc souvent agir au jour le jour sans pouvoir être réellement proactifs.**

En ce qui concerne le taux de présence, celui-ci est en moyenne de 86.6% au regard du nombre de journées d'inscription et de 66.6% si l'on tient compte de nombre de journées d'ouverture des crèches partenaires. Compte tenu des raisons évoquées ci-dessus, il apparaît plus cohérent de retenir le taux de présence relatif aux journées d'inscriptions réelles, soit 86.6%. D'autres raisons pour lesquelles nous constatons que les enfants sont absents alors qu'ils sont inscrits sont les suivantes :

- Dans le cadre des formations par modules, il y a aussi des centres qui préviennent très peu de temps à l'avance le parent pour lui dire s'il peut ou non continuer sa formation (en fonction des tests de présélection, des résultats du module précédant ou encore du nombre de personnes inscrites à la formation). L'enfant est alors absent alors que nous avons prévu une présence pendant cette période.
- Les parents sont principalement issus de milieux socioéconomiques peu aisés et dès que des solutions de garde moins chères sont possibles (garde par les enfants plus âgés en congé, un parent qui vient de l'étranger pour quelques jours, ...), ils y recourent ponctuellement.
- il arrive que les parents décrochent de leur formation pour des raisons diverses liées à la formation ou au parcours même du parent (le rythme est difficile à tenir, la formation est compliquée, les parents sont démotivés, ...). Nous constatons aussi que certains parents décrochent pour des raisons liées à l'accueil de leur enfant, soit que la séparation est trop difficile avec le jeune enfant, soit que la structure et le cadre où est accueilli l'enfant est

adapté à un accueil classique mais pas à l'insertion socioprofessionnelle (accueil peu flexible et ne tenant pas compte de la réalité du parent) et au type de public à accueillir (personnes qui ne parlent pas la langue, par exemple). Ces décrochages sont de un ou plusieurs jours et mènent généralement à l'arrêt de la formation. Nous ne pouvons pas les prévoir et ils engendrent des absences. Pour pallier à ces manques, nous avons entamé des réunions pédagogiques pour aborder ce type de difficultés avec les partenaires.

Délais d'attente:

Mois d'attente par tranche	Nbr d'inscrit
0	15
1 à 3	82
4 à 6	59
7 à 9	23
10 à 12	19
13 à 17	12
18 à 21	4
Total	214

La majorité des chercheurs d'emploi bénéficient d'une place au sein du réseau structures d'accueil après 0 à 6 mois d'attente. Pour 4% des chercheurs d'emploi, cette attente peut aller jusqu'à plus de 1 an. En effet, certaines formations n'ont qu'une entrée par an. Si aucune solution n'est trouvée pour l'enfant, le chercheur devra attendre l'année qui suit pour pouvoir se réinscrire à la formation qu'il désire.

CHERCHEURS D'EMPLOI BÉNÉFICIAIRES SELON LE NIVEAU D'ÉTUDES, LA CLASSE D'ÂGE, LA NATIONALITÉ, LA DURÉE D'INOCUPATION ET LE SEXE EN 2013

	Hommes	Femmes	Total
Niveau d'études			
Maximum 1 ^{er} degré	0	6	6
2 ^e degré	1	16	17
3 ^e degré	1	25	26
Supérieur (non universitaire)	0	5	5
Universitaire	0	1	1
Autres études (dont études à l'étranger)	4	138	142
Classe d'âge			
≥ 25 ans	0	38	38
25 à 44 ans	5	150	155
45 à 54 ans	1	3	4
Groupe de nationalités			
Belge	2	62	64
UE	1	7	8
NUE	2	112	114
ONU-REFUGIE	1	10	11
Durée d'inoccupation			
< 6 mois	0	10	10
6 à 12 mois	0	25	25
12 à 24 mois	3	60	63
≥ 2 ans	3	96	99
Total	6	191	197

Ces données restent, dans l'ensemble, assez similaires à celles de l'année précédente. Comme en 2012, les bénéficiaires sont principalement des personnes au chômage depuis plus de 12 mois.

Il s'agit essentiellement de la tranche d'âge des 25-44 ans qui est en demande d'une formation avec un enfant de moins de 3 ans à accueillir, soit 97% du public. Autre constatation: la tranche 45-54 ans est restée identique à celle de l'année dernière: 4 parents en 2012 et 2013.

Enfin, parmi les demandeurs ayant un diplôme reconnu en Belgique, 3% ont seulement un diplôme de niveau primaire, près de 22% du secondaire.

Vu le nombre important de personnes provenant de la zone hors Union Européenne, nous avons une corrélation avec plus de 72% de personnes ayant suivi des études non-reconnues par la Belgique.

Perspectives

L'offre des crèches partenaires n'est pas toujours en adéquation avec l'origine géographique des demandeurs, ni avec les communes dans lesquelles se développent le plus de formations. Il n'est donc pas toujours évident de faire rencontrer l'offre et la demande.

Certains parents en liste d'attente pourraient parfois accéder à certaines places en milieu d'accueil mais cela les oblige à faire de longs trajets matin et soir accompagnés de leur enfant. Cela les contraint parfois à arriver à l'heure même d'ouverture de la crèche (généralement à 7h00 ou 7h30 du matin) pour pouvoir être à temps au début de la formation qui se déroule dans une autre commune. Et, lorsque la structure d'accueil est trop éloignée du domicile ou du lieu de formation, il arrive que les horaires d'ouverture ne permettent pas au chercheur d'emploi d'arriver à temps sur son lieu de formation. Certains abandonnent leur formation au bout de quelques semaines car les trajets sont longs et que, au vu des distances à parcourir, ils ne parviennent pas à s'organiser pour être à l'heure à leur formation.

L'aspect qualitatif sur lequel nous devons continuer à agir est celui des critères de sélection des milieux d'accueil partenaires en portant une plus grande attention à la répartition géographique de ces derniers.

Nous espérons ainsi mieux rencontrer les attentes et besoins des demandeurs d'emploi en formation et favoriser la réussite de leur parcours d'insertion socioprofessionnelle tout en améliorant la qualité de vie de certaines familles. Lors du dernier appel à projets, dans le courant de l'année 2010, 6 places supplémentaires ont été attribuées à Bruxelles-Ville et 6 autres places sont en attente à Schaerbeek. Si la répartition géographique s'en trouve légèrement améliorée, un manque criant de places se fait encore sentir dans les communes d'Anderlecht et de Molenbeek-Saint-Jean.

Comme en 2011 et 2012, on constate que certains parents doivent suivre une remise à niveau ou une préformation avant la formation proprement dite. Ceci implique parfois que la durée de formation dépasse alors l'année d'accueil accordée. Un travail de réflexion est mené en ce sens en collaboration avec le Service Partenariat et le Service FSE d'Actiris afin de permettre aux parents chercheurs d'emploi d'atteindre leur objectif final d'intégration professionnelle.

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2011-2014

LD 7.

41 MESURES PRISES EN EXÉCUTION DE L'ACCORD DE COOPÉRATION RELATIF A LA PROMOTION DE LA MOBILITÉ INTERRÉGIONALE DES CHERCHEURS D'EMPLOI

Cadre juridique

Accord de coopération du 24 février 2005 entre la Région de Bruxelles-Capitale, la Région flamande, la Région wallonne, la Communauté flamande, la Communauté germanophone et la Commission communautaire française relatif à la promotion de la mobilité interrégionale des chercheurs d'emploi.

Accord de coopération du 04 mai 2006 entre la Région de Bruxelles-Capitale, la Région flamande et la Communauté flamande concernant la collaboration en matière de politique du marché de l'emploi et la promotion de la mobilité des demandeurs d'emploi.

Accord de coopération du 14 juillet 2011 entre la Région de Bruxelles-Capitale, la Région flamande et la Communauté flamande concernant la collaboration en matière de politique du marché de l'emploi, de formation et de promotion de la mobilité des demandeurs d'emploi.

Objectifs

Faciliter et accroître la mobilité interrégionale des demandeurs d'emploi.

Principes généraux

L'accord de coopération signé en février 2005 découlait des conclusions de la Conférence nationale pour l'Emploi d'octobre 2003, sachant qu'un an plus tard, le Conseil européen du 14 octobre 2004 consacré à la mise en œuvre des politiques de l'emploi des Etats membres indiquait que la Belgique devrait accorder une attention prioritaire à la coopération entre les services de l'emploi régionaux en vue de stimuler la mobilité entre les régions et de diminuer ainsi les différences régionales.

L'accord de coopération de février 2005 invitait les différents services publics de l'emploi et/ou de la formation professionnelle :

- à intensifier les échanges d'informations sur les offres d'emploi ;
- à promouvoir la mobilité interrégionale des chercheurs d'emploi (ex. cohérence entre les répertoires opérationnels des métiers et des fonctions, intervention dans les frais de déplacement);
- à promouvoir les formations en langue et à renforcer les échanges linguistiques
- à organiser certaines formations ouvertes aux chercheurs d'emploi de plusieurs régions ou communautés.

L'accord détermine également les modalités de mise en place :

- d'une cellule de crise, lors d'un licenciement collectif, chargée de définir un "plan d'urgence sociale" et de coordonner les actions découlant de ce plan ;
- d'une cellule stratégique chargée d'établir un « plan d'action coordonné Bruxelles-Périphérie » en vue d'assurer un meilleur traitement des offres et des demandes d'emploi entre Bruxelles et sa périphérie.

En 2006, la Région bruxelloise signe un accord de coopération avec la Région et la Communauté flamande concernant la collaboration en matière de politique du marché de l'emploi et la promotion de la mobilité des demandeurs d'emploi en fonction d'offres en périphérie.

L'année 2011 a vu la signature d'un nouvel accord de coopération entre la Région bruxelloise et la Région et la Communauté flamande.

Encadrement administratif

Actiris, Synerjob.

Budget

Pas de donnée.

Réalisations

Cette partie présente les principales réalisations menées durant l'année 2012. Il ne s'agit donc pas d'une évaluation.

L'échange des offres d'emploi entre Actiris, le FOREM et le VDAB est opérationnel depuis le 1^{er} juin 2006. Il y a 5 catégories d'offres d'emploi échangées automatiquement :

- les offres dont le lieu de l'emploi se trouve dans une autre région que le siège de l'entreprise ;
- les offres d'emploi pour les professions en pénurie ;
- les offres d'emploi pour lesquelles le SPE concerné ne trouve pas de candidats ;
- toutes les offres d'emploi qui n'ont pu être pourvues dans les 42 jours ;
- les offres d'emploi intérimaires qui répondent à ces critères (depuis 2007).

En 2013, Actiris a reçu 17.428 offres d'emploi (OE) en provenance du FOREM et 87.507 venant du VDAB.

OFFRES D'EMPLOI REÇUES PAR ACTIRIS EN 2011, 2012 ET 2013

Provenance OE	Total		
	2011	2012	2013
VDAB	87.260	78.490	87.507
Forem	23.766	21.880	17.428
Total	111.026	100.370	104.935

Le nombre d'offres transmises par le VDAB est revenu à un niveau comparable à celui de 2011 après une forte baisse en 2012. Le nombre d'offres transmises par le Forem a diminué à nouveau entre 2012 et 2013 (- 4.452 unités).

En matière d'apprentissage des langues, depuis 2004, la Région a mis en place des chèques langue permettant aux chercheurs d'emploi nouvellement engagés par un employeur de suivre une formation linguistique adaptée autant que possible à leurs besoins. Depuis 2007, ces chèques langue sont accessibles aux chercheurs d'emploi ayant signé un plan d'action (voir les fiches Chèques et CPP pour une information détaillée).

L'asbl Synerjob, la fédération des services publics de l'emploi et de la formation, organise des initiatives communes sur des thèmes spécifiques (comme par exemple la Journée des Langues) afin d'échanger les méthodologies et les pratiques. On notera encore qu'en matière de promotion de la formation, l'échange de stagiaires est encouragé ainsi que l'e-Learning.

Au niveau de la gestion de licenciements collectifs, une collaboration structurelle entre les régions a été mise en place. Un protocole de collaboration entre les services publics de placement et de formation professionnelle a été conclu concernant les licenciements collectifs et les faillites. Ainsi, dans le cadre de l'accord de coopération et du plan social d'urgence pour la réinsertion des travailleurs victimes d'un licenciement collectif, une convention de coopération entre Actiris, le VDAB et Bruxelles Formation a été signée en 2007 afin de régler la participation, l'échange d'informations et la coopération systématique des services publics de formation à Bruxelles dans le cadre des cellules de l'emploi. Par conséquent, les travailleurs concernés en Région bruxelloise peuvent faire appel à l'entière de l'offre en matière de formation (voir fiche pour une information détaillée).

Mobilité interrégionale périphérie bruxelloise

L'accord de coopération de 2005 invitait déjà à se concentrer spécifiquement sur la mobilité interrégionale et l'interaction entre les institutions de Bruxelles et de la périphérie.

La collaboration entre la Flandre et la Région de Bruxelles-Capitale en matière de politique du marché de l'emploi et de promotion de la mobilité des demandeurs d'emploi a été renouvelée en 2011 à travers un nouvel accord.

Ce nouvel accord de collaboration n'a été approuvé officiellement que début 2013. Ceci n'a pas eu un impact sur le travail réellement presté, car depuis 2012 un nouveau plan d'action approuvé par le Comité de gestion d'Actiris en 2011 est en vigueur. Ce nouveau plan 2012 a déjà été évalué et fait, compte tenu des résultats qui n'atteignent pas les objectifs fixés, l'objet de l'élaboration d'un nouveau plan d'action 2013.

L'action centrale dans le cadre de la mobilité interrégionale reste l'interaction et la promotion de l'emploi des chercheurs d'emploi bruxellois, plutôt infrascolarisés, vers les offres d'emploi de la périphérie, à différents niveaux :

Organisation de l'échange des offres d'emploi et la sélection des chercheurs d'emploi pour des fonctions prioritaires entre VDAB et Actiris (objectifs chiffrés : mobilisation de 6.000 demandeurs d'emploi bruxellois sur 1.500 offres)

Organisation régulière des jobdatings pour au moins trois fonctions similaires chez un ou plusieurs employeurs

Cette année 2013 a surtout été caractérisée par deux changements structurels :

- la Direction Employeurs d'Actiris a repris, dès janvier 2013, les tâches de coordination, accomplies jusque là par le Pacte territorial pour l'Emploi, de manière structurelle et les a intégrées comme sixième pôle dans la restructuration par secteurs d'activités au sein de la Direction.
- Actiris a investi, par le détachement d'un conseiller, dans la Luchthavenhuis, opérationnelle depuis septembre 2013, entre autres à l'initiative du VDAB. Le fonctionnement de cette Luchthavenhuis est développé sur la base d'un « plan d'action bruxellois-volet aéroportuaire » qui a été intégré dans le plan d'action mobilité interrégionale 2013.

Résultats pour 2013

Au total, le VDAB a transmis 1.104 postes de travail pour sélection depuis Bruxelles. Ce nombre est quasiment identique aux années précédentes. Actiris a mobilisé activement 3.170 chercheurs d'emploi bruxellois. Par ailleurs, il faut tenir compte du fait que le plan d'action 2013 a supprimé la notion de fonction prioritaire (voir infra), en conséquence de quoi toutes les offres sont maintenant sélectionnées activement.

En matière d'emploi, les tendances précédentes sont aussi maintenues : au total, 1.204 demandeurs d'emploi bruxellois ont travaillé auprès d'un employeur ayant publié, dans le cadre de cette mobilité interrégionale, une offre via le VDAB pour une sélection bruxelloise. Si l'on tient compte des plus gros employeurs (dont on ne peut pas affirmer que la mise à l'emploi a aussi eu lieu dans la périphérie bruxelloise), 2.378 demandeurs d'emploi bruxellois ont trouvé du travail en 2013 dans ce cadre.

Articulation avec les directives de la Stratégie européenne pour l'Emploi 2011-2014

LD 7.

42 PROJET BRUJOBS (UNIZO)

Cadre juridique

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

Conformément à l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 28 février 2008 portant exécution de l'article 7 de l'ordonnance du 18 janvier 2001 portant organisation et fonctionnement de l'Office régional bruxellois de l'Emploi, en particulier l'article 9, § 2 ;

Conformément à l'ordonnance du 14 juillet 2011 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 12 juillet 2012 portant exécution de l'Ordonnance du 14 juillet 2011 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles Capitale;

Contrat de gestion du 24 avril 2006 entre le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et l'Office Régional Bruxellois pour l'Emploi;

Décision par le Comité de gestion du 13 décembre 2012 de reconduction du partenariat en 2013 et 2014.

Objectifs

L'objectif de ce projet est de contribuer à l'optimisation du *matching* entre les employeurs et les chercheurs d'emploi bruxellois et à l'augmentation du nombre d'offres d'emploi mises à la disposition des Bruxellois.

Dans le cadre du projet Brujobs, il est demandé au partenaire représentant les classes moyennes, d'investir les secteurs pourvoyeurs d'offres et d'approcher de manière proactive les employeurs potentiels afin de collecter leurs offres d'emploi et de stage.

Les entreprises prospectées ne peuvent être clientes d'Actiris (c'est-à-dire que les entreprises ne peuvent pas avoir communiqué d'offres ou avoir été contactées par Actiris depuis moins de 12 mois).

Principes généraux

Unizo s'engage à collecter et à transmettre à Actiris un minimum de 200 postes de travail supplémentaires par an comprenant un minimum de 15 postes FPI. Ces postes sont à collecter par une prospection proactive.

Au minimum 100 postes doivent concerner des TPE de maximum 5 travailleurs, notamment dans trois segments spécifiques, à savoir :

- les professions libérales ;
- les starters;
- les nouveaux franchisés.

Au maximum 100 postes peuvent concerner essentiellement des entreprises de maximum 20 travailleurs. Cependant, 30 de ces postes sont acceptés s'ils visent des entreprises de plus de 20 travailleurs.

Les entreprises et/ou les postes proposés doivent être situés dans la région bruxelloise.

L'ensemble des offres communiquées sont traitées par Actiris, soit en « Select Actiris » (avec publication de l'offre sans les coordonnées de l'employeur, pré-sélection de 6 candidats pour chaque offre et information systématique sur la satisfaction de l'offre) ; soit en « Direct Online » avec les coordonnées de l'employeur.

Lors de sa prospection, l'ASBL mène également diverses actions de promotion adaptées à tous les employeurs au sujet des services offerts par Actiris.

Encadrement administratif

Le Département Partenariat et Réseau et les inspecteurs de projets.

Budget

Budget prévu pour 2013 : maximum de 65.000 €/an

Évaluation

La convention de partenariat portant sur la période du 1er janvier 2013 au 31 décembre 2014 prévoit qu'Unizo transmette à Actiris 200 places annuelles dont un minimum de 15 FPI. Sur l'année comptable 2013, Actiris a reçu 28 places de travail et aucune FPI.

Durant le dernier trimestre 2013, Unizo a effectué 57 visites d'entreprises, informant celles-ci des services proposés par Actiris.

La mesure vise également à mieux faire connaître les services d'Actiris proposés aux employeurs, plus spécifiquement auprès de ceux qui ne connaissent pas bien ou qui n'auraient pas le réflexe de faire appel à l'organisme bruxellois de l'emploi. A ce niveau, Unizo joue un rôle auprès des indépendants et des PME et favorise une meilleure connaissance du service Select Actiris, encore peu connu auprès des employeurs potentiels.

Facteurs favorables :

- Comités d'accompagnement : deux comités d'accompagnement ont été organisés. Ces comités réunissent les différents services d'Actiris impliqués ainsi que le partenaire afin d'organiser le cadre de la collaboration et échanger des informations.
- Formation et information du consultant : le consultant d'Unizo, recruté en septembre, bénéficie chez Unizo de l'expertise et de la méthodologie développée dans le cadre de Jobkanaal, projet initié en 2003 dans le cadre d'un partenariat entre Unizo et le VDAB. Le consultant d'Unizo a également été formé auprès d'Actiris, avec la possibilité de venir travailler dans les locaux d'Actiris afin de favoriser les contacts avec les équipes du service Conseil et Recrutement.

Facteurs bloquants :

- Le partenaire précise que l'atteinte des résultats est influencée par des facteurs liés à l'organisation interne notamment le fait que le consultant a été engagé en septembre 2013.)
- La perception de situation économique instable est d'autant plus ressentie dans les petites et très petites entreprises, ce qui constitue un signal négatif pour les recrutements.
- Le partenaire indique également le besoin pour ce type de projet, les actions de promotion représentent un investissement important.

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie Européenne pour l'Emploi 2011-2014

LD 7.

43 JEUNES, ECOLE, EMPLOI... TOUT UN PROGRAMME (JEEP) ET JUMP

Cadre juridique

L'Ordonnance du 18 janvier 2001 portant organisation et fonctionnement de l'Office régional bruxellois de l'Emploi;

Conformément à l'ordonnance du 14 juillet 2011 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 12 juillet 2012 portant exécution de l'Ordonnance du 14 juillet 2011 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles Capitale;

L'accord de coopération du 20 janvier 2009 entre la Région de Bruxelles Capitale et la Communauté Française relatif au programme « Jeunes, Ecole, Emploi, tout un Programme » dit programme JEEP.

Objectifs

Les projets JEEP et JUMP visent à préparer les jeunes à la transition entre l'école et la vie active. Il est mis en œuvre au travers d'un programme de sensibilisation, d'information et de mise en situation qui vise à accompagner les jeunes dans la construction et la maturation de leur projet de vie scolaire et professionnelle afin de leur permettre de se positionner face à leur avenir et d'agir, ainsi, en amont des situations d'exclusion socioprofessionnelle.

Public cible

Le programme est destiné aux étudiants du 3^{ème} degré secondaire des établissements francophones et des établissements néerlandophones, tous réseaux et sections confondus, dans la Région Bruxelles-Capitale.

Principes généraux

Projet JEEP

Du côté francophone, Actiris a conclu une convention avec la Mission Locale de Forest qui est la Mission Locale coordinatrice et responsable de la bonne exécution du programme JEEP. La Mission Locale de Forest conclut annuellement une convention particulière avec chaque Mission locale partenaire définissant la répartition des tâches et des financements. De plus, ce programme fait l'objet d'un protocole de collaboration entre Actiris, la Communauté française, la Mission Locale de Forest et les 8 autres Missions Locales.

Le projet participe au processus de maturation du choix professionnel en aidant le jeune à se représenter le monde du travail et à clarifier ses besoins en vue de se positionner dans un proche avenir sur le marché de l'emploi. Il vise également à accompagner des jeunes en scolarité dans leur réflexion globale sur la convergence entre les rouages du marché de l'emploi, l'exploration et la mise en évidence des compétences de ces jeunes.

Le projet est articulé autour de deux volets :

Volet 1 - un programme de formation, articulé selon quatre modules d'une demi-journée, suivi pendant les périodes scolaires :

- Module 1 – les choix d'orientation : les moteurs de motivation, les valeurs, les représentations sur les métiers;
- Module 2 – le travail et l'argent : les différences salariales, le budget, la sécurité sociale;
- Module 3 – le marché de l'emploi : l'offre et la demande, l'employabilité, les procédures de recrutement, l'outillage. Ce module comprend aussi une visite d'Actiris et la présentation de ses différents services ;
- Module 4 – la vie en entreprise : les compétences comportementales, la culture d'entreprise, l'entrepreneuriat.

Volet 2 - le volet job étudiant :

Ce deuxième volet vise à accompagner les jeunes pendant les périodes extrascolaires par la mise en situation réelle dans le cadre d'un job étudiant. A cette fin, le partenaire bénéficie d'un ACS ayant pour mission de mettre en œuvre ce volet.

Afin de réaliser et préparer cette immersion dans le monde de l'entreprise, les jeunes sont accompagnés à la fois individuellement et en groupe.

L'accord de coopération du 3 avril 2009, entre la Région de Bruxelles Capitale et la Fédération Wallonie Bruxelles, fixe des objectifs quantitatifs :

- phase 1 : minimum 80 groupes pour un total de 1500 jeunes ;
- phase 2 : suivi et mise à l'emploi de 50 jeunes minimum par Mission Locale.

Projet JUMP

Le pendant néerlandophone de ce projet (JUMP) est coordonné par Tracé Brussel.

L'objectif du programme de formation « Jump naar Werk » est de donner une image claire du marché du travail et la position des jeunes sur ce marché.

Le programme est constitué de 5 ateliers durant lesquels différents intervenants (Actiris, Lokale Werkwinkels, syndicats, Unizo, entreprises) présentent les thématiques liées à l'emploi, aux métiers et à la formation :

- Atelier 1 : Introduction au marché du travail
- Atelier 2 : Focus sur « l'employé »
- Atelier 3 : Focus sur "devenir un employeur"
- Atelier 4 : Services offerts par Actiris et les Lokales Werkwinkels
- Atelier 5: Position des jeunes sur le marché du travail et l'impact des médias sociaux dans la recherche d'un emploi.

Encadrement administratif

Département partenariat et réseau d'Actiris.

Budget

Le projet JEEP est financé par :

- La Fédération Wallonie-Bruxelles: 62,5%
- Actiris: 37,5%

JUMP est financé à 75% par ACTIRIS, le reste du montant doit être trouvé par le partenaire auprès d'autres sources. En 2013, le cofinancement de 25% a été apporté auprès de la Commission Communautaire Flamande (la VGC).

Budget prévu pour 2013:

JEEP : 261.477,84 €

JUMP : 78.853,41 €

Évaluation

Quantitative :

BENEFICIAIRES DE L'ACTION JEEP ET JUMP POUR L'ANNEE 2013 (ETABLISSEMENTS, CLASSES, ELEVES ET GROUPES)

	Jeep	JUMP
Nombre d'établissements touchés	33	17
Nombre de classes touchées	-	-
Nombre de groupes organisés	83	105 (*1/2 jour)
Nombre d'élèves touchés	1319	388
Nombre moyen d'élèves par groupe	15,9	-

Nombre moyen de groupes par établissement	2,51	-
JEEP Depuis 2005		
Nombre de groupes organisés		591
Nombre d'élèves touchés		8.890
JUMP Depuis 2007		
Nombre d'établissements touchés		83
Nombre d'élèves touchés		2.035

Le volume d'activité calculé par année scolaire est resté stable et connaît même une légère augmentation. Les mêmes constats pourront être notés pour le service job étudiants, en termes de nombre de jeunes outillés. En effet, 953 jeunes ont été suivis pour leur recherche de job étudiant, et parmi ceux-ci 627 ont bénéficié d'un outillage et 57,9% ont trouvé un job-étudiant.

L'année 2013 a été marquée une fois encore par des changements importants dans la composition de l'équipe des animateurs JEEP (3 départs sur 9).

Du côté de JUMP, une vingtaine d'écoles ont été touchées depuis la création en 2007. Ces écoles ont inscrit 2047 élèves sur la même période.

Qualitative

Projet JEEP

Pour rappel, le contenu pédagogique de la formation JEEP avait été réactualisé pour la rentrée scolaire 2012-2013. Cette nouvelle formation avait été évaluée via des enquêtes de satisfaction et cette pré-évaluation avait renvoyé des retours très positifs de la part des élèves mais également des enseignants qui connaissaient l'ancienne version et qui, dans leur grande majorité, considéraient que la nouvelle formation avait permis d'améliorer très significativement la qualité et l'impact auprès des élèves.

La séance 1 a été particulièrement réadaptée et renforcée afin de mieux coller à son objectif (stimuler les choix d'orientation).

La formation a été également adaptée en fonction des publics scolaires rencontrés, dont une partie se destine directement à l'emploi et l'autre envisage la poursuite d'étude. La maturation du choix professionnel ne se conçoit pas en les mêmes termes pour ces deux types de publics.

C'est la 4ème et dernière séance de la formation, consacrée à la vie en entreprise, qui est la plus sensible notamment par rapport aux différents profils d'étudiants. Les jeunes sans projet professionnel mais davantage orientés vers un choix d'études supérieures ayant plus de difficultés à se projeter dans des animations sur la vie en entreprise et sur la problématique du savoir-être. Ces groupes sont davantage mobilisés par la séance 1 et désirent notamment qu'on leur procure davantage d'informations sur les études supérieures plutôt que sur la problématique de l'emploi.

Dans cette perspective, le partenaire a opté pour le développement de différentes options d'animation de cette dernière séance en fonction du public. Outre le modèle classique proposé précédemment, consacré davantage à la communication et aux savoir-être en entreprise, deux autres options ont été expérimentées en cours d'année :

- Séance consacrée à l'esprit d'entreprendre ;
- Séance consacrée à une rencontre de professionnels.

D'autres formules sont en cours de réflexion, notamment une séance centrée plus directement sur les choix d'études.

Mise en place du job d'étudiant

Le volet Job-Étudiant occupe un quart du temps de travail des formateurs. Afin de tendre vers une uniformité de la qualité de l'accompagnement des étudiants en recherche de jobs, le partenaire a défini en équipe l'outillage minimum à transmettre aux jeunes : législation, CV, lettre de motivation, communication avec les employeurs, ciblage... Outre l'outillage, la plupart des jeunes ont également besoin d'un minimum d'accompagnement individuel. Enfin, la prospection et le matching des offres sont gérées au niveau de la Mission locale.

Le volet Job étudiant a connu une évolution de son mode de fonctionnement depuis mars 2012 au moment de l'engagement d'une collaboratrice, dont la fonction est dédiée à la prospection et la gestion des offres de job-étudiant au niveau régional.

Cette mission de prospection vise à diminuer l'inaccessibilité des offres pour la grande majorité des jeunes bruxellois, en particulier ceux issus de milieux défavorisés et ayant peu de réseaux. Le service job étudiant s'est fortement développé en raison d'une forte demande des jeunes (ayant participé ou non aux formations). Elle permet aux jeunes de concrétiser leur projet de travailler grâce à la rencontre avec des employeurs et à la réception d'offres.

Un projet de guide servant à diffuser les bonnes pratiques a été entamé durant l'été 2013.

Projet JUMP

L'évaluation de JUMP a également fait l'objet d'une enquête réalisée par le coordinateur auprès des élèves touchés. De cette évaluation, il ressort que tant les élèves que les enseignants considèrent les différents workshops proposés comme très intéressants.

L'utilisation d'un outil permettant la création d'un portfolio digital utilisé par l'élève et l'enseignant a également été soulignée comme étant un outil utile. «Cet outil vise à faciliter l'accompagnement et le suivi de l'élève lors des épreuves intégrées ou des stages.

Contacts avec les employeurs

Dans le cadre de JUMP, l'organisation de contacts entre les élèves et les entreprises a, tout comme les années précédentes, pris une place importante.

Au total, 227 élèves ont eu la chance de découvrir de l'intérieur une entreprise, parmi lesquelles de grosses entreprises comme la STIB, Audi, la SNCB, Electrabel...

Jobs d'étudiants

Depuis 2012, JUMP a consacré une plus grande attention aux actions dans le cadre de jobs d'étudiants et a développé en 2013 un nouveau package de formations et d'informations pour les étudiants.

Il est prévu qu'à partir de 2014, les écoles pourront demander à ce que Tracé Brussel organise des moments de formation spécifiques sur le job étudiant.

Alliance Emploi - Environnement

Au sein de l'Alliance Emploi-Environnement (ci-après, Alliance), Tracé Brussel, et plus spécifiquement le projet « Jump naar Werk », a été associé à deux fiches d'action et a le rôle de pilote pour la fiche 5 « Sensibiliser à la construction durable dans les écoles et centres de formation en alternance ».

Par le biais de cette piste, JUMP a la possibilité d'étendre ses activités à des secteurs professionnels spécifiques et de nouvelles niches d'emploi. Dans ce cadre, JUMP a participé à différents groupes de travail au Cabinet du Ministre Régional de l'Emploi.

Enfin, les relations avec les entreprises dans le cadre de l'Alliance offrent aussi de nouvelles opportunités de mettre en contact des élèves avec ces branches d'entreprise.

International : Let's move the market

« Jump naar Werk » a été retenu comme événement national destiné aux jeunes dans le cadre du projet européen « Lets' move the market » (12 partenaires de 6 pays différents sont associés à ce projet).

Le projet a une durée de deux ans et a pour but :

- d'alimenter l'entente mutuelle entre les jeunes de différents pays en proposant aux travailleurs pour la jeunesse des entretiens, des activités de formation... avec des jeunes sur l'emploi et les possibilités de devenir un « jeune » entrepreneur ;
- de développer et de promouvoir un soutien qualitatif d'initiatives pour les jeunes et la collaboration européenne au niveau du travail pour la jeunesse ;
- d'enrichir les méthodes de travail locales par la collaboration européenne

Articulation avec les Lignes Directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2011-2014

LD 7, LD 8, LD 10.

44 ARTIST PROJECT

Cadre juridique

Cette mesure s'inscrit dans le cadre de :

L'Ordonnance du 18 janvier 2001 portant organisation et fonctionnement de l'Office régional bruxellois de l'Emploi ;

L'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 28 février 2008 portant exécution de l'article 7 de l'ordonnance du 18 janvier 2001 portant organisation et fonctionnement de l'Office régional bruxellois de l'Emploi, en particulier l'article 9, § 2 ;

L'ordonnance du 14 juillet 2011 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale ;

L'Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 12 juillet 2012 portant exécution de l'Ordonnance du 14 juillet 2011 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles Capitale;

L'Arrêté de Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 28 février 2008 portant exécution de l'article 7 de l'ordonnance du 18 janvier 2001 portant organisation et fonctionnement de l'Office ;

Le Contrat de gestion du 24 avril 2006 entre le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et l'Office régional bruxellois de l'Emploi;

Les Décisions du Comité de gestion d'Actiris du 30 août 2011 et du 22 novembre 2012.

Contexte

Les artistes représentent environ 7% des CE bruxellois. Par nature, leurs prestations professionnelles sont multiformes, intermittentes (27 % des artistes sont inoccupés¹⁷ depuis 2 à 5 ans, 30% depuis plus de 5 ans) et conditionnées par une série d'éléments extérieurs (financement du secteur culturel, obtention de subsides, etc.), et d'éléments liés au temps (délai entre conception et prestation, écriture et droits d'auteurs, etc.).

Si leur background les spécialise dans les disciplines artistiques (49% d'études supérieures ou universitaires, souvent artistiques), ils sont peu formés en matière de gestion administrative de leurs projets, de leur carrière, et la complexité du marché culturel rend difficile son appréhension dans une vision d'ensemble, ce qui complique le positionnement des artistes.

En 2006, une enquête menée conjointement par la mission locale de Schaarbeek et Actiris auprès des chercheurs d'emploi artistes mettait en évidence trois niveaux de besoins : la centralisation d'information fiable sur le secteur (brochures, séances d'info, permanence, et site internet), l'accompagnement (sous forme de bureau conseil et de mise en place d'un réseau de partenaires spécialisé) et la recherche d'emploi (base d'offres, tables d'emploi spécialisées, studio nouvelles technologies). Ces propositions déboucheront sur le développement des activités de l'ASBL ILES.

Objectifs

ARTIST PROJECT est une plateforme dynamique active dans l'expertise, le conseil, l'information, l'accompagnement et le développement de projets artistiques en vue d'informer, d'outiller et de soutenir le chercheur d'emploi « artiste » dans l'élaboration et le développement de son projet professionnel.

Le soutien d'Actiris à ce projet innovant a comme objectifs l'accompagnement d'artistes selon une méthodologie adaptée pour l'ensemble des actions prévues. Depuis 2012, le partenaire est subventionné pour ouvrir 248 places, réparties de la manière suivante (un CE peut occuper une place dans plusieurs actions) :

¹⁷ Inoccupation = période d'inscription ininterrompue. Un contrat de travail de moins de trois mois ne met pas fin à l'inscription. La plupart des CE artistes « inoccupés » ont donc pourtant une activité régulière ne se traduisant pas par un contrat de travail de plus de trois mois.

NOMBRE DE PLACES SUBVENTIONNEES DANS LE CADRE DE L'ARTIST PROJECT SELON LE TYPE DE PARCOURS, 2013

Parcours	Obj. 2013
A Comme Artiste/accueil et information	150
START	24
Workshop Artist Project	30
Accompagnement à la concrétisation du projet	40
SUITCASE	4

Par ailleurs, le soutien à ce projet visait à développer et tester des indicateurs qui soient pertinents pour évaluer des projets du même type, s'adressant à des profils métiers dont les carrières ne sont pas linéaires et principalement caractérisées par l'intermittence et la diversité des sources de revenus. L'objectif de l'exercice 2013 était de mettre en œuvre l'enquête en ligne proposée en 2012 et ciblant l'analyse des résultats non plus sur un suivi à la sortie et à 6 mois des situations relatives au travail, mais bien sur l'acquisition de compétences, et leur transposition dans la gestion de carrière. Cette enquête ciblée sur le Workshop vise à comparer avant, à la fin et plusieurs mois après l'évolution des participants par rapport aux différents objectifs pédagogiques des modules proposés.

Public cible

Le public cible est tout artiste inscrit comme chercheur d'emploi chez Actiris, motivé pour s'engager dans un processus de recherche d'emploi, de création d'entreprise, d'activité ou d'installation en tant qu'indépendant.

Principes généraux

Au niveau de l'accompagnement, la méthodologie utilisée dans le cadre d'ARTIST PROJECT est l'approche globale. Centrée sur la personne porteuse du projet, ses motivations et ses atouts, cette méthodologie favorise l'écoute et la recherche de solutions optimales pour le porteur du projet artistique. Elle vise constamment la mise en perspective des objectifs du chercheur d'emploi, des réalités du marché et de son environnement, et des contraintes de viabilité de son projet.

Le projet s'articule autour de cinq actions centrées sur l'information, la formation et le conseil :

Phases	Nature de la demande	Modalités
Accueil et information	Législation chômage, statut social et fiscal de l'artiste, options pour travailler dans la légalité	Conseils et orientation téléphoniques ou par e-mail Séances mensuelles collectives
START	Artistes manquant de cadre et de structure ; besoin de bilan et d'orientation	Atelier de 4 jours en collectif + suivi individuel
Workshop Artist Project	Ressources, échange, soutien et accompagnement dans le parcours	4 semaines de sessions collectives puis suivi individuel personnalisé
Accompagnement à la concrétisation du projet	Concrétisation du projet, soutien, guidance, structuration, besoin d'un regard critique, d'une expertise	Suite aux workshops et séances d'infos, entretien personnalisé répété en fonction du besoin
SUITCASE	Des conseils individualisés conçus comme autant d'outils performants permettant aux artistes de développer leurs projets	suivi individuel personnalisé.

Au niveau des indicateurs, l'opérateur a développé avec un consultant une grille d'évaluation par auto-positionnement des CE, centrée sur l'acquisition et le transfert des compétences dans leur carrière professionnelle (définition et planification de projet, gestion des tâches administratives, recherche et obtention de subsides, présentation du projet, activation des réseaux, sources d'infos pertinentes, etc.). L'outil est disponible en ligne et transférable à d'autres projets du même ordre.

Encadrement administratif

Département Partenariat et Réseau d'Actiris et le service des inspecteurs de projets.

Budget

Budget prévu pour l'année 2013

84.000€ avant liquidation.

Évaluation

Quantitative

En 2013, sur 243 places prévues dans les différents accompagnements, l'ASBL en a rempli 319. Le dispositif a concerné 375 chercheurs d'emploi artistes depuis début 2012 Certains ont continué l'accompagnement en 2013.

NOMBRE DE PLACES REMPLIES EN 2013 DANS LE CADRE DE L'ARTIST PROJECT

Parcours	Objectifs 2013	Public suivi 2013	
A Comme Artiste/accueil et information	150	181	121%
START	24	26	108%
Workshop Artist Project	30	31	103%
Accompagnement à la concrétisation du projet	40	72	180%
SUITCASE	4	9	225%

CARACTERISTIQUES DU PUBLIC SUIVI EN 2013

Classe d'âge	Masculin	Féminin	Total général	Total (%)
18 - 24	3	9	12	6%
25 - 34	23	58	81	44%
35 - 44	30	35	65	35%
45 - 54	12	12	24	13%
55 et plus		3	3	2%
Total général	68	117	185	100%

La moitié des CE suivis ont moins de 35 ans. Les artistes plus jeunes et moins expérimentés sont plus demandeurs d'encadrement pour développer leur carrière, bien que certains, plus expérimentés ou dont la réputation est faite s'adressent à ARTIST PROJECT pour améliorer leur positionnement. Ces chiffres confirment que les artistes qui rencontrent le plus de besoins en matière de professionnalisation sont principalement de cette classe d'âge.

Alors que les métiers des filières artistiques sont majoritairement composés d'hommes, l'opérateur reçoit nettement plus de femmes. Cette donnée est difficile à interpréter sans analyser le détail des projets portés, et les carrières antérieures.

CARACTERISTIQUES DU PUBLIC SUIVI EN 2013

Durée d'inoccupation	Masculin	Féminin	Total général	
< 6 mois	9	38	47	25%
de 6 à 11 mois	12	18	30	16%
de 12 à 23 mois	17	15	32	17%
= ou > 24 mois	30	46	76	41%
Total général	68	117	185	100%

Au niveau de la durée d'inoccupation, une large partie des CE est inoccupée depuis longtemps avec près de 58% inoccupés depuis plus d'un an et 41% inoccupés depuis au moins deux ans. La durée d'inoccupation et l'inactivité sont difficiles à interpréter dans la mesure où la caractéristique majeure des carrières artistiques est l'intermittence. On constate pourtant que ce rapport est différent de celui constaté en 2012 dans la mesure où la durée d'inoccupation moyenne est plus longue que pour les exercices précédents.

CARACTERISTIQUES DU PUBLIC SUIVI EN 2013

Niveau d'études	Masculin	Féminin	Total général	
1er degré au plus	1	1	2	1%
2ème	4	4	8	4%
3ème degré	19	15	34	18%
Apprentissage	1	1	2	1%
Autres études	25	32	57	31%
Baccalauréat	11	19	30	16%
Master	7	45	52	28%
Total général	68	117	185	100%

Autre élément marquant, reflétant l'ensemble des professions d'artistes, 44% des CE suivis ont un diplôme de l'enseignement supérieur, ce qui représente 6% de moins que pour l'exercice 2012, signalant, en combinaison avec le niveau de formation, un changement dans le profil du public suivi. On constate encore une légère augmentation du public ayant un diplôme du 3^e degré.

CARACTERISTIQUES DU PUBLIC SUIVI EN 2013

Nationalité	Masculin	Féminin	Total général	Total (%)
Belgique	44	74	118	64%
France	13	30	43	23%
Italie	2	5	7	4%
Espagne	3	2	5	3%
Portugal	1	1	2	1%
Venezuela		2	2	1%
Etats-Unis d'Amérique	1	1	2	1%
Macédoine	1		1	1%
Mexique		1	1	1%
Royaume-Uni	1		1	1%
Chili		1	1	1%
El Salvador	1		1	1%
Congo (Kinshasa)	1		1	1%
Total général	68	117	185	100%

Contrairement aux autres dispositifs, le projet concentre une très grande majorité de Belges (64%) et de Français, dont la part augmente de 3% pour atteindre 23%. Ensuite viennent les ressortissants européens (8%). Les autres nationalités ont une représentation quasi anecdotique.

Qualitative

Le projet répond à un réel besoin. Le feed-back des participants montre l'adéquation du projet avec les besoins du secteur, que ce soit sur le plan des contenus proposés ou des méthodologies mobilisées :

- Importance de l'apprentissage à la construction d'un projet professionnel cohérent, élaboré en conscience du marché et du contexte ;
- rôle positif du groupe sur l'émulation, la mise en perspective et la motivation, mais aussi sur la constitution d'un réseau professionnel ;
- la fragmentation et l'évolutivité des règles, rend nécessaire une actualisation permanente et une centralisation des informations proposées, à plus forte raison lorsque les organismes produisant la réglementation communiquent de manière fragmentaire ;
- par ailleurs, l'expérience de professionnels reconnus et l'utilisation de méthodologies éprouvées en matière de développement de projets outillent efficacement les participants ;
- enfin, l'importance de pouvoir répéter les matières dans des contextes différents et les projeter dans des expériences concrètes est aussi soulignée.

Dans son analyse des enquêtes réalisées auprès des participants, l'opérateur note l'impact positif de son programme sur la remotivation des participants et sur leur meilleure compréhension de leur environnement professionnel.

L'autoévaluation des participants montre aussi une progression dans les compétences visées par les formations et une amélioration de leur transfert dans la vie professionnelle qui augmente avec le temps. Un temps de « décantation » est nécessaire à la bonne mobilisation des acquis et à leur transposition dans le développement de la carrière :

- L'acquisition des compétences par les participants au workshop en 2013 apparaît effective : le gain relatif moyen de compétences est élevé ;
- Le transfert des compétences sur le terrain, il est clairement apparent : les artistes déclarent avoir mis en application dans un délai de 3 mois les compétences acquises en formation, certains ont créé ou intégré une structure administrative/de travail, la majorité a réalisé au moins une démarche de recherche de financements et mis en place des outils de communication, la moitié ou plus dit ses démarches de recherche d'emploi en augmentation ;
- Le « gain moyen des facteurs structurant l'activité artistique professionnelle » des participants (à savoir situer son parcours professionnel en termes de vision à long terme – capacité de faire des choix – engagement – confiance/assurance – maîtrise de son parcours) est chiffré positivement et dès lors estimé satisfaisant.

L'opérateur souligne l'importance de la répétition pour l'acquisition effective des matières abordées. Dans ce sens, il imagine développer des journées de travail collectives dans la suite des ateliers Start et Workshop afin d'augmenter l'acquisition et l'intégration des matières abordées.

La principale difficulté dans la mise en œuvre du projet concerne la difficulté à aider de manière pertinente des personnes à construire leur autonomie dans un secteur fragile. Autonomie rendue plus difficile par la logique instable et imprévisible des carrières artistiques sur le long terme, la plupart des projets artistiques représentant à chaque fois un nouveau départ.

Les restrictions budgétaires dans le secteur culturel, largement financé par le secteur public et le mécénat, l'incertitude sur l'obtention de subsides, renforcent ces difficultés.

L'impact effectif du projet est aussi mesuré par l'enquête menée un an après la participation. Pour l'exercice 2013, les résultats concernent les actions menées en 2012.

- l'opérateur qualifie les résultats de satisfaisants pour les items :
 - ratio d'obtention de financements;
 - l'augmentation des opportunités de travail ;

- et d'excellents les résultats pour l'item de développement d'une activité générant de l'emploi pour les autres.

Le partenaire indique également que les normes de l'ONEM, de plus en plus strictes et en évolution rapide, ne sont pas toujours communiquées clairement, ce qui renforce la pression sur l'aboutissement des projets ou sur la réorientation professionnelle.

Quelques enjeux sont pointés par l'opérateur sur la mise en œuvre des différentes actions :

- Accueil et information : difficulté de gérer des publics avec des projets très diversifiés et des niveaux de connaissance et d'attentes différents ;
- « Start » et « Workshop » : enjeu pédagogique autour de la difficulté pour les CE d'assimiler les matières et de les transposer sur le terrain. Par ailleurs, la disponibilité des membres de l'équipe exigée par les participants, mais aussi la diversité des tâches à réaliser pour mettre en œuvre les formations rend parfois la gestion du temps complexe ;
- Accompagnement et « Suitcase » : un besoin de temps d'assimilation, de répétition des matières dans différents contextes, car cela permet de mieux ancrer les matières ;
- Difficulté pour certains artistes à peser toute la complexité du marché culturel et à se positionner sur des projets qui soient pertinents dans ce marché.

Le partenaire souligne enfin une difficulté liée au manque de constance des participants aux ateliers.

La collaboration entre Actiris et l'opérateur autour de la mise en place des dispositifs d'évaluation constitue un cadre riche et professionnalisant tant pour Actiris que pour l'opérateur.

Les résultats mis en exergue plus haut tendraient à montrer que, pour le public suivi, il existe une réelle plus-value en matière de positionnement professionnel en tant qu'artiste.

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie Européenne pour l'Emploi 2011-2014

LD 7.

45 PARTENAIRES PROJETS PILOTES

Cadre juridique

Ordonnance du 18 janvier 2001 portant organisation et fonctionnement de l'Office régional bruxellois de l'Emploi ;

Conformément à l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 28 février 2008 portant exécution de l'article 7 de l'ordonnance du 18 janvier 2001 portant organisation et fonctionnement de l'Office régional bruxellois de l'Emploi, en particulier l'article 9, § 2 ;

Conformément à l'ordonnance du 14 juillet 2011 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 12 juillet 2012 portant exécution de l'Ordonnance du 14 juillet 2011 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles Capitale;

Arrêté de Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 28 février 2008 portant exécution de l'article 7 de l'ordonnance du 18 janvier 2001 portant organisation et fonctionnement de l'Office ;

Conformément aux décisions du Comité de gestion de l'Office régional bruxellois de l'Emploi du 26 avril 2012 et du 28 juin 2012.

Objectifs

En juin 2012, Actiris a lancé un appel visant à développer des projets pilotes, sur une période de deux ans (2012-2014), permettant de répondre à des besoins nouveaux ou très spécifiques qui ne sont pas encore couverts par ailleurs et / ou par l'innovation de la méthodologie proposée.

Le développement de projets pilotes par Actiris a pour objectif de :

- s'adapter aux évolutions du contexte socio-économique et répondre aux besoins spécifiques identifiés par le Plan d'action stratégique;
- faire évoluer le dispositif en favorisant la créativité et l'innovation des partenaires ;
- tester des méthodologies et des actions innovantes ;

Six projets ont, dans ce cadre, été sélectionnés.

1. Projet « Un parent, Un emploi »

Objectifs

L'objectif est de permettre aux chercheurs d'emploi se trouvant dans une situation familiale de monoparentalité de participer à un module en groupe ayant pour objectif de faciliter leur chemin vers l'emploi. Les actions proposées visent l'échange sur les difficultés rencontrées et l'efficacité des démarches qu'ils ont entreprises, l'apport d'informations spécifiques en lien avec cette problématique afin de les outiller à s'insérer sur le marché de l'emploi.

Principes généraux

Le public visé par ce projet pilote est constitué de tout chercheur d'emploi chef/cheffe d'une famille monoparentale, c'est-à-dire élevant seul(e) son ou ses enfant(s). De plus, ces chercheurs d'emploi doivent être valablement inscrits auprès d'Actiris comme demandeur d'emploi inoccupé et doivent être domiciliés en Région de Bruxelles-Capitale.

Evaluation 2013

En 2013, 8 groupes ont été organisés (encadrement de minimum de 64 personnes).

Deux Comités d'accompagnement ont été réalisés entre Actiris et le partenaire afin de veiller au bon déroulement des actions. Des adaptations méthodologiques ont été apportées en collaboration avec Actiris lors de ces réunions afin de répondre au mieux aux besoins des bénéficiaires.

Le partenaire a aussi participé à la Plateforme sur la monoparentalité en RBC.

Éléments sur le public bénéficiaire de l'action :

Nous pouvons constater que le public est majoritairement féminin et de nationalité belge.

Sexe	participants	%
Masculin	4	4,8%
Féminin	80	95,2%

Nationalité	Masculin	Féminin	Total	%
Belgique	1	54	55	65,5%
UE	1	8	9	10,7%
Hors UE	2	16	18	21,4%
ONU-refugie		2	2	2,4%

Plus d'un tiers du public bénéficiaire de l'action dispose d'un CESS (27,4%) et plus (8,3%). Plus d'un tiers également du public est classé dans la catégorie « Autres études » (36,9%), également avec un pourcentage de 74,2% de personne étant en secondaire.

Groupes études	Masculin	Féminin	Total	%
1er degré	1	5	6	7,1%
2ème degré		16	16	19,0%
3ème degré	1	22	23	27,4%
Apprentissage		1	1	1,2%
Enseignement supérieur		7	7	8,3%
Autres études	2	29	31	36,9%
Etudes à l'étranger	Masculin	Féminin	Total	%
Primaires		6	6	19,4%
Secondaires	1	22	23	74,2%
Supérieures	1	1	2	6,5%

77,4% des personnes sont reprise dans la catégorie DEI – DEDA.

Statut social	Masculin	Féminin	Total	%
DEI - DEDA	2	63	65	77,4%
DEI - Stage d'insertion		1	1	1,2%
DEI - DE allocataire d'un CPAS		2	2	2,4%
DEI - Autres	2	14	16	19,0%

Le partenaire explique que le public rencontré faisait face généralement à de nombreuses difficultés : séparation, divorce, deuil de la famille idéale, confiance en soi, isolement. De plus, les difficultés de trouver des lieux d'accueil pour leurs enfants en bas-âge est également souligné.

Éléments sur l'action :

L'action a en 2013 eu un impact globalement très positif. En effet, 84,21 % ont défini un plan d'action concret pour leur insertion sur le marché de l'emploi.

De plus, il est à constater que 3 mois après l'action, un total de 28% de sorties positives (emploi et formation) est déjà atteints, pour passer à 44% à 6 mois et 57,1% à 12 mois.

Action	12 mois		6 mois		3 mois	
	Nbr actions	Nbr DE distincts	Nbr actions	Nbr DE distincts	Nbr actions	Nbr DE distincts
FORMATION	57	27,	35	21	19	15
INSERTION	467	85,	428	85	323	85
TRAVAIL	51	22,	37	17	24	9
Total DE avec action	575	85	500	85	366	85

Encadrement administratif

Le Département Partenariat et Réseau et les inspecteurs de projets.

Budget

Budget prévu pour 2013 : 32.129,24 euro

2. Projet « Chercheur d'emploi 2.0 »

Objectifs

Le but du projet est d'apprendre aux demandeurs d'emploi comment ils peuvent utiliser les réseaux sociaux (Facebook, LinkedIn, etc.) dans leur recherche d'emploi pour créer un profil attrayant et rechercher des informations sur les employeurs et offres d'emploi.

Principes généraux

Le public visé par ce projet est constitué de demandeurs d'emploi qui sont déjà actifs sur un réseau social. Ils doivent en outre être valablement inscrits chez Actiris comme demandeurs d'emploi inoccupés et être domiciliés en Région de Bruxelles-Capitale

Le projet se compose d'une action collective d'une journée.

Evaluation en 2013

Six séances « Chercheur d'emploi 2.0 » ont été organisées auxquelles 55 personnes au total ont participé. 10 d'entre eux ne relevaient toutefois pas du public cible de la mesure (pas inscrits chez Actiris).

Les participants étaient satisfaits, voire très satisfaits de la formation, mais ils ont estimé qu'une formation de deux jours leur aurait permis de mieux assimiler la totalité de la matière. Beaucoup d'entre eux ont en effet seulement une connaissance très basique des médias sociaux.

Encadrement administratif

Le Département Partenariat et Réseau et les inspecteurs de projets.

Budget

Budget prévu pour 2013 : 13.070,99 EUR

3. Projet « Discover and present your talent »

Objectifs

Le but de ce projet est d'encadrer des jeunes NEET (not in education, employment or training) et de les accompagner vers un emploi ou une formation en travaillant avec les jeunes à une image de soi réaliste, un projet professionnel réalisable, en leur inculquant des aptitudes TIC et des compétences de recherche d'emploi et en agrandissant leur réseau professionnel.

Principes généraux

Le projet est constitué de 4 actions :

- Les groupes « portfolio digital » ;
- L'événement « Discover your talent » ;
- Un mentorat par un travailleur d'une entreprise (dans le cadre de la responsabilité sociale des entreprises) ;
- Un accompagnement individuel par le partenaire.

Le groupe cible est constitué de jeunes entre 18 et 25 ans qui sont valablement inscrits chez Actiris comme demandeurs d'emploi inoccupés et qui sont domiciliés en Région de Bruxelles-Capitale.

Evaluation en 2013

En 2013, 4 groupes « Portfolio digital » et 1 événement « Discover your talent » ont été organisés, 33 jeunes ont été accompagnés par un mentor dans une entreprise et 76 jeunes ont été accompagnés individuellement vers un emploi par la conseillère de Maks.

Six mois après la fin de l'action, 58 % des jeunes avaient travaillé ou avaient suivi une formation (chiffres longitudinaux). Après 12 mois, le flux de sortie positif monte jusqu'à 72 %.

Encadrement administratif

Le Département Partenariat et Réseau et les inspecteurs de projets.

Budget

Budget prévu pour 2013 : 27 743,34 EUR.

4. Projet « Brussels Tourism Jobs »

Objectifs

L'objectif est de développer et gérer un site web destiné à la fois aux chercheurs d'emploi et aux entreprises du tourisme à Bruxelles, dans le respect de la charte de diversité.

www.brusselstourismjobs.be vise à devenir un carrefour pour les offres d'emploi du secteur et les CV de chercheurs d'emploi voulant travailler dans le secteur.

Principes généraux

Le projet vise tant les employeurs du secteur du tourisme en Région de Bruxelles-Capitale que les chercheurs d'emploi souhaitant travailler dans le secteur. Les chercheurs d'emploi visés par le projet doivent être valablement inscrits auprès d'Actiris comme demandeur d'emploi inoccupé et être domiciliés en Région de Bruxelles-Capitale.

La valeur ajoutée de la gestion du site réside dans son administration humaine suivie et régulière afin de vérifier et, soit valider les offres et profils, soit écarter et réorienter si les annonces et profils ne correspondent pas à la sphère d'activité du site.

Évaluation en 2013

- 1) Résultats :
 - Offres d'emploi récoltées, vérifiées, mises en ligne sur le site Brussels Tourism Jobs et transmises à Actiris ;
 - CV's de chercheurs d'emploi domiciliés à Bruxelles récoltés, vérifiés et publiés sur le site web Brussels Tourism Jobs ;
 - Fréquentation mensuelle du site web en termes de visiteurs.

- 2) Performances :
 - 50 offres d'emploi/mois ;
 - 50 CV's/mois ;
 - 1000 visiteurs du site/mois.

S'agissant d'un projet pilote, il a été convenu qu'une évaluation portant sur les indicateurs aurait lieu six mois après le lancement du site web.

Faits marquants en 2013

Dès le début 2013 : analyse des développements utiles à la réalisation du site www.brusselstourismjobs.be, en phase avec les exigences/besoins d'Actiris.

De mars à juin 2013 : les chargés de mission de la fondation et la société informatique ont travaillé à la création de toutes les pages (écriture des textes + mise en page ainsi que la parfaite concordance entre les versions FR et NL, mais aussi les corrections (bugs) résultant de la mise en ligne progressive sur le site d'administration.

19 juin 2013 : lancement du site www.brusselstourismjobs.be

Travail de communication visant à développer la notoriété du site web auprès des employeurs potentiels, organismes intermédiaires et chercheurs d'emploi. Pour développer la notoriété du site Brussels Tourism Jobs depuis son lancement, le partenaire a opté pour les formules suivantes :

- Médias sociaux : Page Facebook, page LinkedIn, compte Twitter, compte Mailchimp (e-newsletters) ;
- Flyers : 5000 exemplaires à destination des chercheurs d'emploi – 2000 à destination des employeurs ;
- Affiche : 250 exemplaires ;
- Roll up ;
- Cartes de visite pour les chargés de mission ;
- Vidéos de présentation en français et en néerlandais ;
- E-mailing envoyé à 20.000 contacts professionnels issus de la base de données de BBT online ;
- Magazines professionnels & réseaux professionnels : publicité et article dans HoReCa magazine, publicité et interview dans Travel Magazine, sponsoring UPAV, envoi d'un emailing vers Pro Horeca (6000 Wallonie & Bruxelles).

Encadrement administratif

Le Département Partenariat et Réseau et les inspecteurs de projets.

Budget

Budget prévu pour 2013 : 104.200 €

5. Projet « Entrepreneurs et Société »

Objectifs

Le projet consiste à mettre en contact, dans une perspective de mise à l'emploi et de formation, des chercheurs d'emploi bruxellois inactifs depuis plus d'une année, âgés entre 18 et 30 ans, issus de l'immigration, diplômés et sans réseau social, avec des employeurs-référents de tout secteur et de toute région, volontaires pour épauler ces jeunes dans la recherche d'emploi afin de leur offrir un réseau social voire une recommandation.

Principes généraux

Le partenaire coordonne l'action pour 120 chercheurs d'emploi dont 50 entreront dans le cœur même du projet, c'est-à-dire le parrainage avec un employeur référent. Cette étape de parrainage peut comprendre des étapes intermédiaires ; notamment de formation et de préparation à la rencontre avec ces employeurs. Des réunions de coaching collectif sont organisées par la Fédération Nationale de l'Union des Classes Moyennes et animées par Actiris. L'objectif de ces séances est de coacher les candidats à l'entretien de sélection ainsi qu'à l'outillage pour une recherche d'emploi ainsi que de les préparer à l'accompagnement en binôme.

La rencontre en binôme consiste en un accompagnement du jeune chercheur d'emploi par un employeur, qui via son soutien, ses conseils ou ses recommandations, favorisera son accès à un stage, à un emploi ou à une éventuelle reprise d'étude.

Réalisation et faits marquants en 2013

L'année 2012 a été essentiellement consacrée à la préparation du lancement du programme, à savoir la création de la plate-forme des associations civiles proches des personnes issues de l'immigration, la création du club des employeurs référents, la rédaction d'une Charte proposée aux associations, la participation à divers salons de l'emploi.

L'année 2013 devait être celle de la mise en œuvre, notamment de par la création des premiers binômes. Le partenaire a connu de nombreuses difficultés de réalisation de ce projet. Le turn over important pour le poste de coordinateur a été un des freins principaux. En effet, 3 personnes se sont succédé en 2013 au poste de coordinateur. Le temps nécessaire au recrutement et à l'intégration de la mesure par les nouvelles recrues ont retardé de plusieurs mois le démarrage des actions. La deuxième grande difficulté qu'a connu le partenaire est celle du recrutement du public cible. Malgré les nombreuses campagnes de promotion réalisées, et une communication renforcée, notamment par l'arrivée d'une personne spécialement chargée de la communication pour ce projet, peu de chercheurs d'emploi se sont manifestés.

Par ailleurs, les critères définissant le public cible semblent trop restrictif, notamment en termes d'âge et de durée d'inscription chez Actiris. Le partenaire a donc fait le choix de recevoir du public dont certains ne répondent pas à l'ensemble de ces critères.

De plus, afin de soutenir le partenaire, Actiris a organisé un mailing via sa base de données, et une séance d'information dans ses locaux, animée par le partenaire, afin de toucher un plus grand nombre de chercheurs d'emploi. Malgré cela, le nombre de chercheurs d'emploi visé par le projet n'a pas été atteint. En effet, entre 35 et 40 personnes ont été reçues et 14 binômes ont été réalisés. D'autres types de résultats ont cependant pu être engrangés, tel que la mise à l'emploi ou en stage « directe » (7 personnes), les contacts directs avec l'employeur et remise de CV (15 personnes), la création d'entreprises (4 personnes).

Perspectives 2014

Le partenaire souhaite que d'autres séances d'information puissent être organisées, suite à un mailing d'Actiris.

Des contacts avec les écoles seront également initiés ainsi qu'avec des structures actives dans l'insertion socioprofessionnelles telles que les Maisons de l'emploi, les missions locales,...

Encadrement administratif

Le Département Partenariat et Réseau et les inspecteurs de projets.

Budget

Budget prévu pour 2013 : 86.697,95 euro.

6. Ceraction : projet « Interjob 3 »

Objectif

L'objectif de ce projet pilote est de développer et de mettre en œuvre un dispositif suscitant de nouvelles synergies entre les entreprises, les chercheurs d'emploi et les institutions intermédiaires telles que des agences d'intérim, des coopératives d'emploi ou d'activités ou toute autre structure existante ou à créer. Ceci afin de permettre aux chercheurs d'emploi d'exercer sous statut salarié des prestations qui, au départ, auraient pu ou auraient dû être exécutées sous statut indépendant.

Principes généraux

Public visé : chercheurs d'emploi disposant d'au moins une compétence professionnelle opérationnelle ou rapidement opérationnelle, acquise par une formation scolaire ou autre et/ou par une expérience professionnelle ou personnelle, qui sont valablement inscrits auprès d'Actiris comme demandeur d'emploi inoccupé et qui sont domiciliés en Région de Bruxelles-Capitale.

Méthodologie:

- récolte et gestion d'offres de missions et de candidatures de chercheurs d'emploi (campagne de communication, bilan de compétences avec les candidats, organisation de sélections pour répondre aux missions proposées) ;
- élaboration et gestion du partenariat avec les institutions intermédiaires (agences d'intérim, coopérative d'activités ou d'emploi, ...) ;
- suivi régulier des personnes employées dans le cadre du dispositif.

Faits marquants en 2013

En 2013, 145 chercheurs d'emploi et 52 missions ont été répertoriés dans la base de données du projet. 14 chercheurs d'emploi ont effectué une mission via une structure intermédiaire. Cela représente 9,3% de l'ensemble des personnes ayant été inscrites dans la base de données du projet.

12 mois après leur entrée dans le projet, 34,3% des chercheurs d'emploi ont au moins eu une action travail. 9,8% des chercheurs d'emploi ont eu une ou plusieurs actions formation 12 mois après leur entrée dans le projet et 16,8% ont au moins réalisé une action insertion.

Les structures intermédiaires sont au cœur du projet Interjob 3 puisque le sens du projet est de permettre à des personnes qui répondent à des offres d'emploi pour indépendant de signer un contrat en tant que salarié. Pour cela, il est nécessaire de passer par une structure intermédiaire qui va les engager et qui facturera au donneur de mission. Le partenaire a investigué la plupart des structures intermédiaires existantes et a constaté plusieurs limites aux dispositifs actuels par rapport à l'objectif du projet :

- les agences d'intérim ne traitent pas avec des PME en raison du risque d'insolvabilité. L'encours autorisé pour un contrat client de façon générale est de 60.000 euros. De plus, les frais demandés dépassent généralement le budget initial du client ;
- l'intérim social ne s'adresse qu'aux moins de 30 ans qui ont maximum le CESI ;
- la coopérative d'emploi demande un chiffre d'affaire minimum relativement élevé pour pouvoir y accéder. Le chercheur d'emploi doit donc trouver un autre moyen de développer suffisamment son activité avant de pouvoir faire partie d'une coopérative d'emploi ;
- pour accéder à une coopérative d'activité, il faut être au chômage depuis 6 mois (temps pendant lequel on perd des clients qu'il resterait d'une activité antérieure).

Il est donc difficile de trouver une structure intermédiaire parfaitement adaptée aux besoins identifiés dans le cadre du projet et directement opérationnelle pour remplir la fonction d'employeur. Autre élément contraignant : le portage salarial est interdit en Belgique. Face à ces constats, le partenaire analyse la possibilité de mettre sur pied une structure intermédiaire qui serait adaptée aux besoins identifiés dans le cadre du projet.

Quatre comités d'accompagnement ont été organisés afin de suivre la mise en œuvre du projet.

Profil du public suivi en 2013

Le public du projet "Interjob 3" est composé d'une majorité de femmes (56,6%).

Sexe	Nbr participants	%
Masculin	62	43,4%
Féminin	81	56,6%
Total	143	100,0%

71,3% du public est belge, suivi par les personnes de nationalité extra-européenne (16,8%).

Nationalité	Masculin	Féminin	Total	%
Belgique	42	60	102	71,3%
UE	8	9	17	11,9%
Hors UE	12	12	24	16,8%
Total	62	81	143	100,0%

La part de personnes ayant un diplôme de l'enseignement supérieur (32,9%) est proportionnellement assez élevée par rapport à la plupart des mesures de partenariat. 44,1% du public a un niveau égal ou inférieur au CESS, sans compter les personnes ayant étudié à l'étranger, lesquelles représentent 23,1%. Parmi ces dernières, 48,5% disent avoir terminé des études supérieures à l'étranger.

Globalement, la surreprésentation de personnes ayant terminé des études supérieures (reconnues ou pas en Belgique) peut s'expliquer par le fait que le public visé doit disposer d'au moins une compétence professionnelle opérationnelle ou rapidement opérationnalisable.

Les personnes qui n'ont pas terminé l'enseignement secondaire en Belgique ou à l'étranger (25,9%) ont généralement des compétences techniques (ex : esthéticienne, électricien, cuisine, peintre, ...).

Les métiers représentés sont dominés par ceux liés à la médecine au sens large (biologiste, nutritionniste, assistante dentaire, chercheur en laboratoire pharmaceutique, ...) et par des services (commercial immobilier, logistique voyage, RH, juriste, web design, bien-être, aide à domicile...). Des métiers liés au bâtiment et à la mécanique auto sont également présents.

Groupes études	Masculin	Féminin	Total	%
1er degré	7	3	10	7,0%
2ème degré	14	10	24	16,8%
3ème degré	12	15	27	18,9%
Apprentissage	1	1	2	1,4%
Enseignement supérieur	14	33	47	32,9%
Autres études	14	19	33	23,1%
Total	62	81	143	100,0%

Le public du projet se trouve principalement dans la classe d'âge des 26-44 ans.

Classe d'âge	Masculin	Féminin	Total	%
18-25	5	7	12	8,4
26- 4	40	51	91	63,6
45-54	14	19	33	23,1%
55 et plus	3	4	7	4,9%
Total	62	81	143	100,0%

La majorité du public du projet est composée de chômeurs de longue durée. Les chercheurs d'emploi semblent généralement se tourner vers "Interjob 3" après avoir cherché du travail par d'autres moyens, sans succès.

Durée d'inoccupation	Masculin	Féminin	Total	%
< 6 mois	13	13	26	18,2%
de 6 à 11 mois	5	11	16	11,2%
de 12 à 23 mois	6	21	27	18,9%
= ou > 24 mois	38	36	74	51,7%
Total	62	81	143	100,0%

Les chômeurs complets indemnisés représentent 72,7% du public.

Statut social	Masculin	Féminin	Total	%
DEI - DEDA	47	57	104	72,7%
DEI - Stage d'insertion	1	3	4	2,8%
DE allocataire social	1	1	2	1,4%
DEI - Autres	10	16	26	18,2%
En emploi	3	2	5	3,5%
Autres		2	2	1,4%
Total	62	81	143	100,0%

Encadrement administratif

Le Département Partenariat et Réseau et les inspecteurs de projets.

Budget

Budget prévu pour 2013 : 77.518,17 euro.

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2011-2014

LD 7.

46 EURES

Cadre juridique

Extraits du Traité sur l'Union européenne et du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (version consolidée telle que publiée au Journal officiel C83 du 30.03.2010).

Règlement (UE) no 492/2011 du Parlement européen et du Conseil du 5 avril 2011 relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union (Journal officiel de l'Union européenne L141, 27.5.2011, p.1).

Décision de la Commission du 23 décembre 2002 mettant en œuvre le règlement (CEE) n°1612/68 du Conseil en ce qui concerne la compensation des offres et des demandes d'emploi (Journal officiel des Communautés européennes L5, 10.1.2003, p.16).

Charte EURES (version consolidée telle que publiée au Journal officiel C311 du 16.11.2010).

Lignes directrices d'EURES (adoptées par le bureau de coordination EURES le 10 décembre 2009).

Article 46 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne :

« Le Parlement européen et le Conseil, statuant conformément à la procédure législative ordinaire et après consultation du Comité économique et social, arrête, par voie de directives ou de règlements, les mesures nécessaires en vue de réaliser la libre circulation des travailleurs, telle qu'elle est définie à l'article 45, notamment:

- en assurant une collaboration étroite entre les administrations nationales du travail,
- en éliminant, celles des procédures et pratiques administratives, ainsi que les délais d'accès aux emplois disponibles découlant soit de la législation interne, soit d'accords antérieurement conclus entre les États membres, dont le maintien ferait obstacle à la libération des mouvements des travailleurs,
- en éliminant tous les délais et autres restrictions, prévus soit par les législations internes, soit par des accords antérieurement conclus entre les États membres, qui imposent aux travailleurs des autres États membres d'autres conditions qu'aux travailleurs nationaux pour le libre choix d'un emploi,
- en établissant des mécanismes propres à mettre en contact les offres et les demandes d'emploi et à en faciliter l'équilibre dans des conditions qui écartent des risques graves pour le niveau de vie et d'emploi dans les diverses régions et industries ».

Extrait du Contrat de Gestion d'Actiris, 2013-2017 :

« Article 51. Actions sur le plan international

Dans un contexte d'internationalisation croissante des marchés de l'emploi, Actiris s'engage à définir une stratégie visant à :

- Mettre à l'emploi un public spécifique notamment via EURES, en étroite synergie et intégration avec les Directions d'Actiris ;
- Promouvoir les opportunités d'emploi et de stage des Chercheurs d'Emploi bruxellois dans d'autres pays à travers l'organisation d'événements ;
- Contribuer quantitativement et qualitativement par des actions de veille opérationnelle et des projets, et ce en priorité au sein de l'Union Européenne ;
- Représenter et positionner Actiris dans les réseaux européens et/ou mondiaux. Un reporting régulier de la participation d'Actiris à ces réseaux sera opéré vers le Comité de Gestion ;
- Organiser la collaboration et les synergies utiles avec les acteurs européens.

Dans le cadre du présent Contrat, Actiris s'engage à décliner les actions à l'international selon les activités suivantes :

- Les activités de mise à l'emploi par le biais de la mobilité géographique ;
- Les activités de relations institutionnelles ;
- Les activités de benchmarking et de veille stratégique ;
- Les activités de coopération ».

Objectifs

EURES a pour vocation d'offrir des informations, des conseils et des services de recrutement/placement aux chercheurs d'emploi et aux employeurs, ainsi qu'à tout citoyen européen désireux de tirer profit du principe de la libre circulation des personnes.

L'objectif d'EURES à Bruxelles est de promouvoir la mobilité européenne à partir de et vers la Région de Bruxelles-Capitale. Vu la situation du marché de l'emploi bruxellois, la priorité est mise sur des « outgoing activities », c'est-à-dire l'accompagnement des Bruxellois dans leurs démarches pour trouver un emploi à l'étranger et, côté employeurs, l'aide au recrutement international.

Suite à la réforme EURES 2014, l'objectif principal est le matching (mise en relation). Par conséquent, de plus en plus d'activités en ce sens sont proposées par le service international.

Principes généraux

EURES s'appuie sur un réseau humain de plus de 1200 conseillers répartis dans 31 pays d'Europe et quotidiennement en contact avec des chercheurs d'emploi et des employeurs.

Les conseillers EURES à Bruxelles travaillent au sein d'Actiris International, en charge notamment du recrutement et du placement international pour Actiris (Service Public d'Emploi en Région bruxelloise).

EURES à Bruxelles s'occupe de :

- L'information et l'accompagnement des chercheurs d'emploi bruxellois intéressés par une mobilité internationale et des employeurs étrangers ;
- La gestion des offres d'emploi internationales ;
- La mise en relation des candidats à la mobilité et les employeurs européens souhaitant recruter des talents internationaux ;
- Le développement et la mise à jour d'outils d'information traitant de la mobilité européenne et du recrutement européen ;
- ...

Parallèlement au réseau humain, EURES dispose d'un deuxième outil très important, le portail EURES. Les chercheurs d'emploi peuvent y trouver nombre d'offres des services publics de l'emploi des 31 pays partenaires. Le site contient également un grand volume d'informations destinées aux CE et aux employeurs portant sur les conditions de vie et de travail et sur les marchés de l'emploi des différents pays.

Le site d'Actiris International, pour sa part, regroupe de nombreuses informations utiles à la mobilité européenne et au recrutement européen, ainsi que toutes les offres d'emploi européennes gérées par Actiris.

Encadrement administratif

L'équipe EURES d'Actiris International se compose de 8 conseillers EURES (7,3 ETP), 1 manager EURES et 1 line manager. Tous les conseillers en mobilité d'Actiris International ont suivi la formation de conseiller EURES (ou sont en cours de formation) organisée par la Commission européenne.

Budget

La subvention EURES qu'Actiris a reçue de la Commission européenne s'élève pour la période du 01.06.2013 – 31.12.2014 à 149.300 €.

Evaluation

La tendance à l'augmentation de l'intérêt des chercheurs d'emploi pour la mobilité européenne se confirme en 2013 et le pourcentage de chercheurs d'emploi bruxellois intéressés par cette mobilité s'élevait fin décembre 2013 à 12,7%. Fin 2013, 13.895 chercheurs d'emploi ont stipulé leur intérêt pour la mobilité internationale dans leur dossier administratif d'Actiris et 82% d'entre eux sont intéressés par une mobilité professionnelle en Europe.

En 2013, l'équipe EURES d'Actiris a traité 477 offres d'emploi internationales dont 81% sont des offres d'emploi européennes et a réalisé 2.254 mises en relation entre candidats belges et employeurs internationaux dont 35% pour des employeurs européens.

Concernant les candidats, 9 séances d'information collectives, ayant regroupé 360 personnes, ont été organisées autour de thématiques européennes dont 5 séances « partir à l'étranger... Pourquoi pas » et 2 séances « vivre et travailler en France ». 191 candidats ont eu un accompagnement à la recherche d'emploi en Europe (en individuel ou en collectif). D'autres activités d'information, d'accompagnement et de matching ont eu lieu avec des pays hors européens (principalement le Canada).

4 Journées de recrutement européen (« Jobdating ») ont eu lieu, 3 avec Disneyland Paris et une avec Club Med, ayant permis à 80 candidats d'être retenus par ces 2 employeurs. Ces 4 journées de recrutement ont toutes été précédées de workshops de préparation des candidats (comportant de l'information sur l'entreprise, les conditions de vie et de travail, les fonctions recherchées, les questions liées à la mobilité dans le pays de l'entreprise ainsi que des trucs et astuces pour postuler) et d'une entrevue de présélection des candidats sur les compétences, expériences, connaissances linguistiques et état du projet de mobilité professionnelle. 328 candidats ont participé à ces workshops.

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2011-2014

LD 7.

47 PROGRAMME LEONARDO DA VINCI : ORGANISATION DE STAGES PROFESSIONNELS EN EUROPE POUR JEUNES CHERCHEURS D'EMPLOI

Cadre juridique

Décision établissant le programme d'éducation et de formation tout au long de la vie (EFTLV), adoptée par le Parlement européen et le Conseil le 15 novembre 2006 (décision n°1720/2006/CE)¹⁸. Le programme s'étend sur la période 2007-2013 et ses objectifs spécifiques sont énumérés à l'article 1er, paragraphe 3, de la décision.

Programme d'éducation et de formation tout au long de la vie (EFTLV) (2010/C 290/06).

Appel à proposition 2011 EAC/49/10 de la Commission européenne.

Convention L11P7005 de subvention pour projet de mobilité Leonardo Da Vinci dans le cadre du programme d'éducation et de formation tout au long de la vie (cf. ci-dessus) entre l'agence pour l'éducation et la formation tout au long de la vie (AEF Europe) et Actiris signée le 18 juin 2011.

Contrat 2011-LDV-PLM-213 entre EPOS (Europese programma's voor onderwijs, opleiding en samenwerking) et Actiris signé le 21 juin 2011.

Convention L12P4901 de subvention pour projet de mobilité Leonardo Da Vinci dans le cadre du programme d'éducation et de formation tout au long de la vie entre l'AEF Europe et Actiris signée en 2012.

Convention L13P4901 entre l'AEF Europe et Actiris signée en 2013.

Objectifs

L'objectif général du projet Leonardo da Vinci géré par Actiris est d'offrir aux jeunes chercheurs d'emploi bruxellois, à l'issue de leurs études ou de leur formation qualifiante, une opportunité de stage à l'étranger afin d'augmenter leur employabilité, grâce aux acquis de l'expérience. Les stages Leonardo da Vinci permettent en effet aux jeunes d'acquérir une expérience professionnelle, d'améliorer leurs compétences génériques et linguistiques ainsi que leur mobilité et leur adaptabilité à une insertion professionnelle.

Les objectifs particuliers et les acquis de chaque stage sont définis de manière individualisée en fonction du parcours du jeune et de son projet professionnel.

Le projet Stages Leonardo – Actiris International s'adresse aux jeunes chercheurs d'emploi répondant aux conditions exposées ci-après.

Principes généraux

Les critères d'admission des candidats stagiaires sont les suivants :

- Etre domicilié dans la Région de Bruxelles-Capitale ;
- Etre inscrit au service public d'emploi (Actiris) comme chercheur d'emploi inoccupé au moment du départ en stage (être en stage d'insertion professionnelle, indemnisé ou libre) ;
- Etre âgé au maximum de 35 ans le jour du départ en stage ;
- Avoir réussi une formation et/ou des études dans le domaine du stage souhaité ;
- Ne pas cumuler 2 financements pour un même stage ;
- Ne pas avoir déjà bénéficié d'un stage d'Actiris International (Eurodyssée ou Leonardo da Vinci) ;
- Avoir un projet de mobilité professionnelle bien défini et réaliste.

¹⁸Décision n o 1720/2006/CE du Parlement européen et du Conseil du 15 novembre 2006 établissant un programme d'action dans le domaine de l'éducation et de la formation tout au long de la vie (JO L 327 du 24.11.2006, p. 45).

Les conditions de validation des programmes de stage sont les suivantes :

- Il s'agit d'un stage professionnel visant la mise en pratique et le renforcement des compétences acquises pendant les études ou la formation ;
- Le stage constitue une transition vers l'emploi ;
- Le stage prévoit précisément une fonction de tuteur et son rôle.

Les dossiers sont traités par ordre chronologique.

Les principales étapes avant le départ en stage sont :

- La participation à une séance d'information ;
- L'introduction du dossier de candidature ;
- Un entretien avec un conseiller d'Actiris International ;
- La validation du projet de stage ;
- La recherche de l'entreprise d'accueil ;
- La validation du programme de stage ;
- La signature du contrat et de la convention de stage ;
- Une préparation linguistique et culturelle.

Le chercheur d'emploi doit effectuer lui-même les démarches en vue de trouver une entreprise d'accueil à l'étranger. Pour ce faire, il est accompagné par un conseiller stage spécialisé dans l'appui et le conseil pour les stages Leonardo da Vinci. Aucune bourse n'est octroyée pour un stage dans une institution publique belge à l'étranger.

La durée du stage doit être égale à 6 mois à temps plein.

Un cours de perfectionnement en langues peut être prévu en Belgique ou dans le pays d'accueil avant ou pendant le stage ; un remboursement de maximum 200€ peut être accordé à cet effet.

Il est possible de cumuler le montant de la bourse avec les allocations de chômage.

La procédure détaillée est disponible sur le site d'Actiris International.

Encadrement administratif

L'encadrement est assuré par un gestionnaire de l'accompagnement et du suivi des stagiaires qui travaille au sein d'Actiris International. Deux nouveaux conseillers ont été formés pour la gestion des stages Leonardo da Vinci.

Budget

Les stages Leonardo da Vinci sont subventionnés via deux organismes : l'AEF (www.aef-europe.be) pour la communauté francophone et EPOS (www.epos-vlaanderen.be) pour la communauté néerlandophone. Le programme est toutefois initié et financé par la Commission européenne. Pour pouvoir obtenir le financement, Actiris répond annuellement à un appel d'offre.

Subventions

En juillet 2012, les montants suivants ont été accordés :

- AEF : 210.798 € ; ce qui représente au minimum 30 bourses de stage ;
- EPOS : 28.015 € ; ce qui représente environ 5 bourses pour des stagiaires.

Début 2013, un montant complémentaire de 83.400 € a été accordé par l'AEF pour l'organisation d'une douzaine de stages supplémentaires.

En juillet 2013, un montant de subvention de 295.366 € a été accordé par l'AEF pour l'organisation de 48 stages.

Evaluation

L'évaluation de la période de mobilité comporte 4 éléments :

- L'établissement d'une fiche d'évaluation mensuelle afin de suivre l'évolution des stagiaires tout au long de leur stage dans le pays d'accueil. L'entreprise d'accueil transmet cette évaluation à

la fin de chaque mois. L'évaluation porte autant sur les compétences à acquérir et les acquis durant le stage que sur le comportement général du stagiaire ;

- La rédaction par le stagiaire d'un rapport de stage pour Actiris International comprenant : présentation de l'entreprise, tâches effectuées, compétences acquises, aspects positifs d'un point de vue personnel et d'un point de vue professionnel, expérience du point de vue des échanges culturels et éventuels obstacles rencontrés ;
- La réalisation d'un entretien de clôture à la fin de chaque stage ;
- L'évaluation du projet via une enquête de satisfaction des stagiaires et un suivi de leur parcours professionnel 6 mois et un an après la fin du stage.

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2011-2014

LD 7.

48 PROGRAMME EURODYSSÉE : ECHANGES DE STAGES PROFESSIONNELS POUR JEUNES CHERCHEURS D'EMPLOI ENTRE REGIONS D'EUROPE

Cadre historique

Eurodyssée est un programme d'échanges de l'Assemblée des Régions d'Europe (ARE) créé en 1985, qui offre aux jeunes chercheurs d'emploi de 18 à 30 ans la possibilité de réaliser un stage professionnel en entreprise à l'étranger. Le programme Eurodyssée est mis en œuvre en partenariat avec les autorités régionales.

Par une lettre d'intention adressée à l'ARE, Monsieur Van Engel, du Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale, a émis, en 2000, le souhait de participer au programme Eurodyssée et de s'engager financièrement à réaliser 20 envois et 20 accueils de stagiaires par an. Une collaboration s'est alors mise en place avec Actiris (anciennement ORBEM) afin de prendre en charge le volet « sélection et placement des candidats ».

Conscient des difficultés rencontrées sur le marché de l'emploi par les jeunes issus des quartiers du croissant pauvre de Bruxelles, Actiris s'est par ailleurs engagé, en 2012, à financer 11 accueils supplémentaires afin de pouvoir organiser autant d'envois de jeunes prioritairement issus de ces quartiers. En 2013, 11 stages ont également été financés par Actiris dans ce cadre.

Principes généraux pour les Régions participant au programme Eurodyssée

- **Autonomie**

Chaque Région définit elle-même son propre fonctionnement dans la gestion du programme : nombre d'échanges, financement, modalités pratiques, choix des candidats pour l'envoi et l'accueil et critères de sélection des offres de stage (secteur, niveau de qualification ...).

- **Réciprocité**

Chaque Région finance l'accueil des stagiaires d'autres Régions membres et envoie à l'étranger des candidats, qui sont pris en charge par les Régions partenaires concernées. Pour respecter l'équilibre global des budgets alloués, il est important d'accueillir et d'envoyer le même nombre de stagiaires.

- **Réseau**

Le programme repose sur un réseau de Régions partenaires (44 Régions distinctes), ce qui permet des échanges d'expériences, une mutualisation des pratiques, une évaluation partagée du programme et un encadrement optimal des stagiaires. A Bruxelles, la participation au programme est gérée conjointement par le département des Relations Extérieures du Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale et par Actiris International, le service de recrutement et de placement international d'Actiris.

Objectifs

Pour les jeunes

- Intégration dans le monde du travail ;
- Acquisition d'une expérience professionnelle valorisante ;
- Augmentation du niveau de compétences ;
- Possibilité d'approfondir la connaissance d'une langue européenne ;
- Possibilité de tester ses capacités sociales et culturelles ;
- Croissance de l'employabilité et meilleure adaptation au marché international du travail.

Pour les Régions membres d'Eurodyssée

- Donner aux jeunes européens qualifiés de 18 à 30 ans résidant dans les Régions actives du programme l'opportunité de réaliser un stage professionnel de 3 à 7 mois dans une entreprise ou une institution ;
- Faciliter la transition des jeunes vers le marché du travail ;
- Faire face au chômage des jeunes et gérer efficacement les ressources humaines ;
- Donner aux jeunes la chance d'élargir leurs horizons culturel et professionnel ;
- Faire des jeunes les ambassadeurs de leur Région d'origine.

Pour les entreprises et institutions qui collaborent avec une Région Eurodyssée

- Bénéficier des compétences de jeunes ayant étudié dans un autre pays européen ;
- Agir de manière à ce que l'environnement économique joue un rôle dans la formation des jeunes en même temps qu'ils s'ouvrent à l'Europe ;
- Permettre aux jeunes européens d'acquérir une expérience professionnelle ;
- Permettre que les stagiaires s'adaptent, aux points de vue social, culturel et linguistique, à la Région d'accueil.

Principes généraux pour les chercheurs d'emploi participant au programme Eurodyssée

Chaque chercheur d'emploi inscrit chez Actiris, sans distinction de nationalité, peut participer à un stage professionnel Eurodyssée à l'étranger aux conditions suivantes :

- Etre domicilié en Région de Bruxelles-Capitale ;
- Etre âgé au maximum de 30 ans le jour du départ en stage ;
- Avoir réussi une formation et/ou des études dans le domaine du stage souhaité ;
- Disposer d'une maîtrise moyenne de la langue du pays d'accueil ;
- Ne pas cumuler 2 financements pour un même stage ;
- Ne pas avoir déjà bénéficié d'un stage d'Actiris International (Eurodyssée ou Leonardo da Vinci) ;
- Avoir un projet de mobilité professionnelle bien défini et réaliste.

Déroulement du programme

L'organisation des stages consiste à mettre en relation les offres des entreprises d'accueil et les candidatures spontanées des jeunes. Dans chaque Région participant au programme, l'accueil et l'envoi de stagiaires sont mis en œuvre conjointement.

Accueil de jeunes

- Recherche d'entreprises d'accueil ;
- Diffusion et mise à jour des offres de stage sur le site Web Eurodyssée ;
- Information du correspondant Eurodyssée de la Région d'origine du stagiaire sur les conditions d'accueil ;
- Recherche du logement ;
- Organisation et financement du stage linguistique ;
- Vérification de l'inscription à l'assurance responsabilité civile et rapatriement ;
- Prise en charge de la bourse ou rémunération adaptée aux conditions de vie dans la Région d'accueil ;
- Signature, sur les lieux du stage, de la convention tripartite ;
- Suivi des stagiaires pendant toute la durée du stage et évaluation mensuelle par l'entreprise et le gestionnaire des stages ;
- Délivrance d'une attestation de stage, conditionnée par la présentation d'un rapport de stage.

Envoi de jeunes

- Information complète des candidats sur le programme ;
- Présélection de candidats et test de motivation dans le cadre d'un entretien individuel ;
- Sélection définitive effectuée par l'entreprise d'accueil et/ou la Région d'accueil ;
- Déclaration d'assurance, préalablement au démarrage du stage et information auprès du secrétariat Eurodyssée, en cas d'interruption ou prolongation du stage ;
- Vérification de la couverture sociale du jeune ;
- Etablissement des documents relatifs au maintien de la période d'insertion professionnelle ou de chômage ;
- Réalisation de l'enquête sur le devenir des stagiaires.

Statut du stagiaire

Selon les lois en vigueur dans la Région d'accueil, les stagiaires pris en charge par le programme auront l'un des deux statuts suivants :

- boursier (ex. : Bruxelles) ;

- salarié.

Contrat

Une convention de stage est signée par l'entreprise, le stagiaire et l'autorité régionale. Le stagiaire est sous l'autorité du responsable désigné par l'entreprise qui l'accueille.

Financement

A Bruxelles, en 2013, la bourse de stage financée par le Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale est de 620 € par mois et l'allocation logement de 400 € par mois. Un cours de langue est pris en charge financièrement ainsi qu'une assurance couvrant le trajet domicile – lieu de travail.

Le secrétariat général d'Eurodyssée et l'ARE souscrivent et financent une police d'assurance pour chaque stagiaire. Celle-ci couvre les accidents personnels, la responsabilité civile, les soins de santé et le rapatriement.

Encadrement administratif

L'encadrement est assuré par un coordinateur du programme au Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale et un gestionnaire des envois et accueils de stagiaires, de la gestion des offres de stage et du suivi des stagiaires au sein d'Actiris International.

Evaluation

Quantitative

En 2013, 35 stagiaires bruxellois ont bénéficié d'un stage à l'étranger ; 35 stagiaires issus d'autres pays européens ont été accueillis par des entreprises bruxelloises.

A Bruxelles, les demandes de stages émanant des jeunes chercheurs d'emploi et les offres d'accueil de stagiaires introduites par les entreprises sont en augmentation chaque année.

Qualitative

Selon une enquête réalisée 3 et 6 mois après la fin des stages, 80% des stagiaires Eurodyssée ont décroché un emploi dans les mois qui ont suivi leur stage.

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2011-2014

LD7.

49 ACTIVITÉS DU SERVICE ACTIRIS INTERNATIONAL

Cadre juridique

L'Article 52 du Contrat de Gestion d'Actiris pour la période 2013-2017, traite de la mise à l'emploi d'un public spécifique via la mobilité géographique et cadre les activités d'Actiris International.

En tant que Service Public d'Emploi, Actiris est chargé de mettre en œuvre l'obligation européenne d'organiser la mobilité géographique et professionnelle de la main-d'œuvre.

Cela couvre principalement la diffusion d'informations sur la mobilité, l'accompagnement à la mobilité, le matching entre les Bruxellois souhaitant une mobilité à l'international et les offres d'emploi à l'international.

Ces activités comprennent prioritairement les aspects suivants :

- Intégrer l'information de base sur les possibilités qu'offre la mobilité européenne au sein des services d'Actiris en contact avec le public ;
- Affiner la base de données des Bruxellois désireux de travailler à l'étranger en termes de profil et d'attentes ;
- Développer une offre de service d'accompagnement spécialisé sur certains secteurs ou sur certains pays correspondant au profil et aux attentes du public bruxellois ;
- Offrir des possibilités de stages à l'étranger aux jeunes Bruxellois ;
- Offrir des possibilités d'expérience professionnelle à l'étranger aux Bruxellois en favorisant le matching entre les personnes souhaitant une expérience à l'étranger et les offres d'emploi à l'international par le biais de :
 - La diffusion d'offres d'emploi à l'international d'entreprises ayant leur siège social à Bruxelles mais ayant des sièges d'exploitation ou d'activité à l'étranger ;
 - La diffusion d'offres d'emploi à l'international d'entreprises ayant leur siège social à l'étranger ;
 - La présélection ;
 - L'organisation de jobdating.

Objectifs

L'une des missions d'Actiris International est la mise en relation des personnes décidées par une mobilité internationale avec des opportunités d'emploi ou de stages. Les objectifs liés à cette mission sont multiples. Premièrement, Actiris International entend garantir la sécurisation des trajectoires de mobilité que ce soit pour des stages ou des emplois à l'étranger.

Ensuite, dans le cadre particulier des stages professionnels en Europe, le service tend à réduire les freins à l'embauche (soit répondre aux contraintes du marché de l'emploi) pour les jeunes chercheurs d'emploi bruxellois en favorisant :

- une première expérience professionnelle positive acquise via un stage professionnel de qualité à l'étranger ;
- l'acquisition ou l'amélioration des connaissances en langues étrangères ;
- l'accroissement de l'autonomie.

Enfin, après avoir informé et accompagné les candidats à un emploi à l'étranger, Actiris International vise à mettre en relation des personnes décidées pour une mobilité avec des opportunités à l'international. Cela passe par différents canaux :

- via une offre de service aux particuliers permettant de contribuer à la sécurisation des parcours de mobilité géographique et orientée matching (mise en relation). C'est-à-dire comprendre ce qu'implique une mobilité ainsi que les démarches à mener tant en termes administratif que de recherche d'emploi ;
- via une augmentation des offres d'emploi à l'international correspondant aux profils et attentes des personnes souhaitant partir. Cela nécessite donc :
 - une offre de service aux entreprises (2 niveaux de services : diffusion des offres d'emploi et présélection des offres d'emploi) ;

- l'amélioration du matching reposant notamment sur :
 - i. une stratégie de prospection active d'offres à l'international permettant un meilleur ciblage des offres d'emploi en fonction du profil des chercheurs d'emploi décidés à partir ;
 - ii. une orientation des métiers du conseiller en mobilité sur le matching (organisation du temps de travail, plan de formation, etc.) ;
 - iii. un travail sur le processus métier.

Principes généraux

En Europe, la circulation des personnes est une des 4 libertés fondamentales introduites dans l'Acte Unique Européen (1986) et renforcées dans le Traité de Lisbonne (2008). Cette mobilité constitue un droit pour les citoyens européens. La mise en application de ce droit est ardue car les informations nécessaires sont multiples et complexes ; elles concernent notamment les questions relatives à la portabilité des droits, les questions relatives au droit du travail, les questions fiscales, les informations spécifiques d'un pays sur le marché du travail, etc.

Actiris International a modifié courant 2013 la méthodologie de son offre de service pour s'orienter davantage vers une approche collective, ce qui tend à diminuer les entretiens individuels. Actiris International rencontre en un seul lieu et au même moment les candidats se posant le même type de questions, afin de fournir ponctuellement le même niveau d'informations.

Ainsi, le public est informé et accompagné collectivement dans son parcours de mobilité, créant de ce fait une dynamique de groupe permettant à chacun d'alimenter sa réflexion par les expériences des autres, mais également de bénéficier d'un autre regard ou d'une autre approche par rapports à des projets de mobilité similaires.

La première information et l'accompagnement restent personnalisés mais ne sont pas systématiquement individualisés, au profit de rencontres collectives avec le service Actiris International.

En 2013, plusieurs séances d'information (récurrentes) ont été organisées. Par ce biais, le public obtient une première information sur une thématique spécifique, lui permettant d'affiner son choix de mobilité et, d'être ultérieurement accompagné dans son projet de mobilité internationale.

Les séances d'information suivantes ont été organisées:

- Séance d'information « *Travailler à l'étranger... Pourquoi pas ?* » (une par mois à partir de septembre 2013) ;
- Séance d'information « *Vivre et Travailler au Canada* » (une par semestre) ;
- Séance d'information « *Vivre et Travailler au Québec* » (tous les 2 mois) ;
- Séance d'information « *Présentation de la Méthode Dynamique de Recherche d'Emploi - MDRE* » au Québec (une par trimestre).

Les candidats intéressés par une mobilité internationale ont pu être suivis dans leur projet professionnel par Actiris International, dans le cadre des accompagnements collectifs mis en place. Ces séances, appelés « Club » s'articulent autour de 2 heures de coaching collectif basé sur le projet propre des candidats :

- *Méthode Dynamique de Recherche d'Emploi au Québec* (tous les trimestres) ;
- *Club Emploi Europe* (toutes les 2 semaines) ;
- Workshop « *Préparation à un jobdating international* » (2 à 3 séances avant chaque jobdating = journée de recrutement) ;
- Club « *Açores* » (pendant la durée du projet).

Pour les personnes prêtes à partir et dont le profil correspond aux offres proposées par l'employeur, Actiris International organise des journées de recrutement international pour des stages professionnels ou des emplois à l'étranger :

- Jobdating international ;
- Stagedating.

L'organisation d'activités d'information, d'accompagnement et de mises en relation pour les particuliers mais également, de création des offres d'emploi, de leur diffusion, de leur présélection ainsi que de l'organisation éventuelle de journées de recrutement pour les entreprises est le fruit des relations étroites notamment avec les autres SPE (membres du réseau EURES), les acteurs liés aux thématiques « vivre » et « travailler » dans les pays concernés, etc.

Encadrement administratif

L'équipe d'Actiris International en charge du placement et du recrutement international se compose de 9 conseillers en mobilité internationale. Ceux-ci sont répartis par pôle, appelées « *Cellule Emploi* » et « *Cellule Stages* ».

Au sein de la Cellule Emploi, 2 conseillers en mobilité internationale ont été affectés aux projets professionnels en dehors de l'Europe et 4 conseillers aux projets de mobilité en Europe. La Cellule Stages se compose 3 conseillers en mobilité internationale gérant les 2 programmes européens de stages professionnels.

Budget

Le budget lié aux activités européennes est pris en charge via EURES (voir fiche EURES). Le budget hors Europe est pris en charge par Actiris (budget ordinaire).

Evaluation

ACTIVITÉS D'INFORMATION

Grâce aux séances d'information mensuelles sur la thématique de l'emploi à l'étranger, 187 personnes ont pu bénéficier d'une première information sur la mobilité à l'international : les droits, les risques, les opportunités, la construction du projet de mobilité.

Quant à la mobilité en dehors de l'Europe, 82 candidats à la mobilité au Canada ont été informés via la séance mensuelle « Vivre et Travailler au Canada » (en dehors de la province du Québec, faisant l'objet d'une séance d'information spécifique) alimentée par les autorités compétentes.

Une séance d'information de qualité sur la mobilité au Québec est organisée tous les 2 mois. Le contenu de la séance a été réalisé sous la supervision des principales autorités concernées par les matières du « Vivre » (Ministère de l'immigration) et « Travailler » (Emploi Québec) au Québec. En 2013, 301 personnes ont participé à cette séance d'information et les conseillers en mobilité internationale ont également présenté nos services autour du Québec à 311 autres candidats via des séances d'information organisées par le Ministère de l'immigration du Québec à Bruxelles.

Avant de participer aux parcours d'accompagnement pour la recherche d'emploi au Québec, une séance d'information obligatoire est organisée afin de présenter le parcours et les responsabilités de chacun (participants et Actiris International) en vue de composer des groupes réellement décidés à partir et ayant besoin d'un réel coaching collectif en profondeur. 4 séances d'information ont été organisées à ce sujet, à destination d'un total de 114 personnes.

ACTIVITÉS D'ACCOMPAGNEMENT

De surcroît, 191 personnes ont disposé d'un accompagnement à leur recherche d'emploi en Europe via les Clubs Emploi Europe ou un entretien individuel avec un conseiller.

Un parcours de recherche d'emploi au Québec, composé de 4 demi journées en collectif, réalisé en collaboration avec une méthodologue GRAE d'Actiris est organisé tous les trimestres (MDRE : méthode dynamique de recherche d'emploi). Lors de ces ateliers, les acteurs québécois sont directement impliqués via Skype. Des travailleurs d'Emploi Québec (SPE du Québec) corrigent en direct les CV des participants. 2 000 postes de travail peuvent être proposés par an (via « Journées Québec » et « Destination Canada ») ainsi que des contacts avec des entreprises déjà rencontrées et quelques offres d'emploi reçues en direct via des employeurs québécois. 44 personnes ont joui d'un accompagnement approfondi dans le cadre des MDRE.

Au total, 300 personnes ont disposé d'un accompagnement à leur recherche d'emploi en dehors de l'Europe via les Clubs Emploi hors Europe, les MDRE Québec ou un entretien individuel avec un conseiller.

ACTIVITÉS DE MISE EN RELATION

Actiris organise la présélection pour une centaine d'employeurs étrangers en région bruxelloise¹⁹ sans compter les très nombreuses mises en relation réalisées entre candidats et entreprises avec lesquelles Actiris International collabore tout au long de l'année. Au total, 477 offres d'emploi internationales ont été traitées par l'équipe pour un total de 2.254 mises en relation avec des employeurs étrangers.

Actiris international a organisé quatre Jobdating européens (voir fiche EURES).

Collaboration autour de 2 journées de recrutement annuelles hors Europe :

- « **Journées Québec** » (2ème édition à Bruxelles en 2013) organisées par le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion du Québec en partenariat avec les SPE belges. 953 candidatures ont été traitées par Actiris International lors de l'édition de juin 2013 alors que 450 candidats étaient présents lors du Jobdating de même que 34 employeurs et recruteurs québécois (450 entretiens réalisés avec des recruteurs). Un atelier Actiris International sur la recherche d'emploi au Québec a eu lieu durant l'événement et un stand d'info Actiris International était présent lors du Jobdating ;
- « **Destination Canada** » (10ème édition en 2013) organisé par l'Ambassade du Canada à Paris en partenariat avec les SPE belges -377 candidatures bruxelloises traitées par Actiris International pour l'édition de novembre 2013 – 634 participants belges lors de l'édition avec la présence de 80 employeurs et représentants d'employeurs pour 142 offres d'emploi représentant 1000 postes à combler + stand d'info Actiris International lors du Jobdating.

Ces deux événements ont fait l'objet d'une importante communication tant en amont qu'en aval.

Fin décembre 2013, le site d'Actiris International (www.actirisinternational.be) qui rassemble diverses informations sur la mobilité internationale (conditions de vie à l'étranger, programmes de mobilité temporaire, stages professionnels en Europe, etc.) a reçu 311.087 visites pour l'année considérée.

Par ailleurs, le même mois, Actiris dénombrait 109.276 chercheurs d'emploi inscrits auprès de l'Office Bruxellois de l'emploi.

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2011-2014

LD 7.

¹⁹ Difficile d'obtenir le taux de placement (1/3 de notre public est radié dans l'année...) mais nous sommes néanmoins réellement acteurs pour faire le relais entre les possibilités et les chercheurs d'emploi de façon sécurisée et neutre

50 STAGE DE TRANSITION EN ENTREPRISE

Cadre juridique

Arrêté royal du 10 novembre 2012 modifiant l'arrêté Royal du 25 novembre 1991, paru au Moniteur belge du 23 novembre 2012.

Arrêté de la Région flamande du 25 janvier 2013, entré en vigueur au 1^{er} février 2013.

Arrêté du Collège de la Commission Communautaire Française du 15 mars 2013, paru au Moniteur belge du 25 avril 2013.

Objectifs

Cette mesure vise à permettre à des chercheurs d'emploi inscrits après études et âgés de moins de 30 ans d'acquérir une première expérience professionnelle sous la forme d'un stage de transition en entreprise, effectué à temps plein, pour une durée allant de 3 à 6 mois. Le stage est éventuellement assorti d'une formation professionnelle pouvant durer jusqu'à la moitié de la durée du stage (si accord de l'organisme de formation professionnelle).

Principes généraux

Le stage de transition trouve son origine dans l'engagement pris par le Gouvernement fédéral dans son Plan de Relance de 2012 de créer 10.000 places de stages de transition professionnelle à destination des jeunes chercheurs d'emploi de moins de 30 ans, dont 1.650 pour la Région bruxelloise. Pour être mise en application, la mesure a nécessité l'adaptation des réglementations régionales en la matière. En Région bruxelloise, la possibilité de conclure des stages de transition professionnelle est opérationnelle depuis le 1^{er} avril 2013.

Les bénéficiaires doivent être inscrits valablement comme demandeurs d'emploi inoccupés chez Actiris, âgés de moins de trente ans, disposer au maximum d'un diplôme du secondaire supérieur et être à leur 6^{ème} mois de stage d'insertion (anciennement stage d'attente). En outre, ils doivent n'avoir fait l'objet d'aucune transmission négative²⁰ de la part d'Actiris vers l'Onem.

Les employeurs peuvent être des entreprises privées, des asbl ou des administrations publiques.

Le stage :

- « prend cours au plus tôt le 6^{ème} mois du stage d'insertion professionnelle et au plus tard la fin du 12^{ème} mois de celui-ci ;
- est à temps plein (le temps plein est le nombre d'heures que doit prester dans l'entreprise le travailleur de référence exerçant la même fonction). Au maximum la moitié de la durée du stage peut avoir lieu en dehors de l'entreprise dans un projet de formation ou d'accompagnement accepté par le service concerné de l'entité fédérée compétente, soit Actiris au niveau bruxellois ;
- doit avoir une durée de minimum 3 mois et ne peut excéder 6 mois. Un ou plusieurs contrats de stage peuvent en revanche être conclus ;
- est réglé par un contrat tripartite conclu entre le stagiaire, le fournisseur du stage et Bruxelles Formation ou le VDAB (pour les stagiaires néerlandophones). Il prévoit un régime inspiré de celui prévu en cas de formation individuelle en entreprise (sans l'obligation d'engager le stagiaire à l'issue du stage de transition) ;
- prévoit l'octroi d'une indemnité mensuelle de 200 euros à charge du fournisseur du stage, en complément de l'allocation de stage payée par l'Onem. Celle-ci n'est cependant accordée que pour

²⁰ Ces transmissions négatives peuvent concerner le refus de collaboration à un entretien de diagnostic, le refus de participer à un parcours ou à une formation, l'abandon prématuré d'un parcours ou d'une formation, le refus de se présenter chez un employeur ou de prendre part à une séance d'information collective.

les heures que le stagiaire passe effectivement dans l'entreprise. Ceci signifie qu'en cas de maladie, par exemple, le stagiaire ne pourra pas prétendre à son indemnité de stage²¹ ».

Rôle des intervenants

Actiris est chargé de récolter les offres de stages auprès des entreprises et de sélectionner et préparer les candidats stagiaires. Actiris est également chargé de la préparation du dossier à l'intention de Bruxelles Formation. De même, il accompagne bénéficiaire à l'issue de son stage. Pour mener à bien cette mission, Actiris a créé un nouveau département, appelé 'Youth Guarantee'. Celui-ci est composé d'une responsable ainsi que d'une responsable adjoint, de 13 job-coachs, 3 agents administratifs et 2 stewards.

Bruxelles Formation, ou le VDAB, rencontre l'entreprise et le stagiaire pour la signature du contrat de stage, se charge du suivi administratif et pédagogique du stagiaire.

L'employeur introduit son dossier auprès d'Actiris, accompagne le stagiaire durant la durée de son stage, transmet un rapport d'évaluation mensuel à Bruxelles Formation ou au VDAB et remet au stagiaire l'attestation de présence mensuelle (C98) destinée à l'Onem.

Encadrement administratif

Le service Youth Guarantee d'Actiris ; la cellule 'relations entreprises' de Bruxelles Formation et le service compétent du VDAB ; les consultants employeurs d'Actiris chargés de la prospection et de la promotion des offres STE les employeurs concernés.

Budget (Actiris)

Le 20 juin 2013, le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale a approuvé la mise en œuvre de la Garantie-Jeunes via une subvention de fonctionnement octroyée à Actiris.

À ce titre, 500.000 euros ont été octroyés pour la mise en œuvre de la 'Garantie-Jeunes' et la mise en place du service spécifique d'Actiris qui lui est consacré. Ce budget peut-être considéré comme rattaché au Pacte de Croissance Urbaine Durable.

Bénéficiaires (évaluation quantitative)

Depuis son lancement en avril 2013 et le 31 décembre 2013, la mesure a bénéficié à 137 stagiaires distincts (77 hommes et 60 femmes). 72 bénéficiaires n'ont pas de certification du secondaire supérieur et 120 sont âgés de moins de 25 ans (soit 87,6%)²².

Les domaines professionnels les plus représentés, dans lesquels sont réalisés les stages, sont (dans l'ordre décroissant) : le commerce et la vente en magasins ; l'administration (publique et privée) ; l'Horeca.

Évaluation qualitative

La Direction Employeurs d'Actiris estime ne pas disposer de suffisamment de recul pour pouvoir établir une évaluation qualitative de la mesure à ce stade de sa mise en œuvre.

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2011-2014

LD 7.

²¹<http://www.securex.eu/be/lexgo.nsf/vwAllDocsRead/EAA285ECCE2D1E9CC1257AC500345C3F?OpenDocument#>

²²Il s'agit des données telles qu'arrêtées le 31 décembre 2013, elles peuvent cependant connaître des corrections ultérieures et ont à ce titre un statut provisoire.

51 EQUIVALENCE DE DIPLOMES

Cadre juridique

L'ordonnance du 18 janvier 2001 portant organisation et fonctionnement de l'Office régional bruxellois de l'Emploi ;

L'ordonnance du 14 juillet 2011 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale ;

L'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 28 février 2008 portant exécution de l'article 7 de l'ordonnance du 18 janvier 2001 portant organisation et fonctionnement de l'Office régional bruxellois de l'Emploi, en particulier l'article 9, § 2 ;

L'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 12 juillet 2012 portant exécution de l'Ordonnance du 14 juillet 2011 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles Capitale ;

Le Contrat de gestion 2013-2017 d'Actiris, en particulier l'article 36, concernant la validation et la reconnaissance des compétences ;

La décision du Comité de gestion d'Actiris du 13 décembre 2012.

Objectif

Le but du projet est d'entreprendre les démarches nécessaires afin qu'un plus grand nombre de chercheurs d'emploi bruxellois obtiennent une équivalence du diplôme qu'ils ont obtenu à l'étranger et puissent ainsi augmenter leurs chances sur le marché du travail belge.

Actiris a développé des partenariats en ce sens avec deux asbl bruxelloises : BON et CIRE. Elles ont été sélectionnées au titre d'organisations spécialisées dans l'aide à la constitution de dossiers de reconnaissance de l'équivalence de diplômes étrangers auprès des services compétents de la Communauté française et de la Communauté flamande.

Principes généraux

A la suite d'une analyse approfondie en 2012 du marché du travail bruxellois, le CIRE et BON se sont révélés être les organismes possédant la plus grande expérience en information et introduction de demandes d'équivalence de tiers auprès des organismes compétents de la Communauté flamande et de la Communauté française. Le CIRE est depuis 2005 actif dans cette matière en proposant entre autres des séances d'information sur l'équivalence de diplôme, l'analyse et la défense de dossiers individuels et le développement d'un mode d'emploi. BON est reconnu par la Communauté flamande pour l'accompagnement de bénéficiaires et l'introduction de demandes d'équivalence auprès de la Communauté flamande.

Les deux organisations ont été mandatées, par la décision du Comité de gestion du 13/12/2012, pour mettre en œuvre le projet.

Afin de réaliser l'objectif du projet, les tâches des partenaires sont construites autour de trois piliers différents. (Les objectifs correspondants, en ligne avec le financement, ont généralement été classés selon une répartition de 2/3 pour CIRE et 1/3 pour BON)

- Pilier 1 : fournir des informations aux collaborateurs d'Actiris et ses partenaires qui sont en contact direct avec les chercheurs d'emploi. Les objectifs pour 2013 sur ce plan étaient les suivants :
 - la réalisation des séances d'information destinées à des professionnels ;
 - le développement d'outils pour professionnels qui sont en contact avec le public cible.
- Pilier 2 : fournir des informations aux chercheurs d'emploi qui relèvent du public cible. L'objectif pour 2013 sur ce plan consistait en l'organisation de séances d'information pour chercheurs d'emploi.
- Pilier 3 : l'analyse (et éventuellement l'introduction auprès des organismes communautaires compétents) de dossiers individuels et complexes de chercheurs d'emploi.

Le contrôle des résultats du projet porte sur les indicateurs de résultat suivants : le nombre de dossiers pour lesquels une équivalence du diplôme a été obtenue par rapport au nombre total de dossiers analysés dans le cadre du projet.

Encadrement administratif

L'encadrement administratif est assuré par le Département Partenariat et Réseau et les inspecteurs de projets d'Actiris.

Financement

Le financement prévu pour 2013 est de 201.955,23 EUR.

Evaluation

Quantitative

Les données ci-dessous ont été collectées par les partenaires. Vu que les partenaires en 2013 ne peuvent pas introduire le traitement de données dans le RPE, nous devons tenir compte d'une marge d'erreurs (restreinte).

	Total / Réalisation
<i>Pilier 1</i> : séances d'information pour professionnels (= nombre de séances)	15/15 Taux de réalisation de 100 % des séances d'information visées pour professionnels.
<i>Pilier 2</i> : séances d'information pour chercheurs d'emploi (= nombre de participants uniques qui répondent aux critères)	154/300 Taux de réalisation de 51 % des chercheurs d'emploi visés qui ont suivi une séance d'information.
Pilier : dossiers analysés (= nombre de dossiers uniques qui répondent aux critères)	500/625 Taux de réalisation de 80 % du nombre visé de dossiers individuels analysés.

En ce qui concerne les piliers 2 et 3 : une part importante des réalisations des partenaires ne pouvait pas être prise en compte. En ce qui concerne le pilier 2, 83 actions au total n'ont pu être comptabilisées parce que les participants ne répondaient pas aux critères du public cible. Pour le pilier 3, il s'agissait de 273 actions. De ce fait, en particulier pour le deuxième pilier, le taux de réalisation des partenaires a fortement chuté. Nous aborderons plus en détail cet aspect dans le volet qualitatif.

Qualitative

Une cause sous-jacente au nombre important d'accompagnements de chercheurs d'emploi qui ne relèvent pas du public cible découle du nonaccès au Réseau des Partenaires (RPE), ce qui ne permet pas aux partenaires de contrôler facilement, dans la phase de démarrage du projet, si les chercheurs d'emploi participants sont inscrits chez Actiris comme chercheurs d'emploi au moment de l'action. Une solution est en cours de développement pour que les partenaires disposent fin 2014 d'un accès et puissent vérifier plus facilement si une personne fait partie du public cible.

Pour répondre à la problématique, quelques décisions parallèles ont été prises dans le courant de 2013 :

- Le public cible a été élargi pour que les chercheurs d'emploi occupés puissent également participer au projet, à condition que la priorité soit donnée à l'accompagnement de chercheurs d'emploi inoccupés.
- Il a en outre été autorisé que maximum 5 % du public cible accompagné puisse être constitué, à partir de 2014, de personnes qui disposent d'une adresse à Bruxelles, mais qui n'y sont pas domiciliées.
- Enfin, au vu de l'écart important entre le nombre d'inscriptions et le nombre de participants, le critère pour le pilier 2 a été modifié et est passé d'un nombre requis de participants à un nombre visé de séances d'information à organiser pour les chercheurs d'emploi.

L'objectif final du projet ne consiste pas uniquement à accompagner les chercheurs d'emploi qui en ont besoin à introduire une demande d'équivalence de diplôme, mais aussi à accroître le nombre de demandes d'équivalence auprès des institutions communautaires. Etant donné que l'on en est encore à la phase de démarrage, il est difficile de tirer de grandes conclusions en 2013 ou de dégager certaines tendances. Les organisations ont indiqué qu'elles ont introduit, en 2013, 123 demandes d'équivalence de diplôme (comme intermédiaire), dont 59 ont déjà obtenu une décision positive. Parallèlement, les organisations mentionnent que le nombre de dossiers introduits à l'issue d'un accompagnement est très probablement plus élevé, étant donné qu'un certain nombre de chercheurs d'emploi accompagnés introduisent leur demande d'équivalence sans faire intervenir le CIRE ou BON.

En ce qui concerne les caractéristiques spécifiques du public accompagné, les organisations constatent ce qui suit :

- *Sexe* : tant chez BON (56 %) que CIRE (60 %), les femmes constituent la majorité des demandeurs d'emploi accompagnés.
- *Age* : l'âge moyen des demandeurs d'emploi accompagnés est de 36 ans chez CIRE. On constate la même tendance chez BON où plus de la moitié des demandeurs d'emploi accompagnés ont entre 30 et 40 ans.
- *Niveau de diplôme* : 53 % des demandes d'équivalence chez CIRE concernent une demande d'équivalence au niveau de l'enseignement supérieur, 41 % pour l'ESS et environ 6 % pour l'ESI ou le deuxième degré de l'enseignement secondaire. Chez BON, il s'agit respectivement de 60 % pour l'enseignement supérieur, suivi par 30 % pour l'ESS.
- *Origine du diplôme* : en ce qui concerne l'origine du diplôme des chercheurs d'emploi accompagnés, les mêmes tendances se dégagent dans les deux organisations. Parmi les pays d'origine les plus populaires se trouvent le Maroc, l'Espagne et le Congo.
- *Raison de la demande* : au sein des deux organisations, une grande majorité des demandeurs d'emploi indiquent qu'ils introduisent une demande en vue de trouver un (meilleur) emploi en Belgique. Il s'agit de 81 % chez CIRE et 84 % chez BON.

Articulation avec les lignes directrices de la Stratégie européenne pour l'emploi 2011-2014

LD 7.

52 LA STRATEGIE EUROPEENNE POUR L'EMPLOI, LE PROGRAMME NATIONAL DE REFORME ET LA CONTRIBUTION BRUXELLOISE

Quelques repères quant au contexte et aux objectifs

Les débuts de la SEE et la Stratégie de Lisbonne

La première partie des années '90 a été marquée, tout comme la décennie précédente, par une diminution de l'emploi relativement importante et corollairement par une augmentation du nombre de personnes à la recherche d'un emploi tout aussi importante. Les pressions sociales sont fortes. Au même moment, l'Europe construit l'union économique et monétaire laissant penser aux citoyens que la question de l'emploi et du chômage est accessoire... Des événements tels que celui de la fermeture brutale de l'usine Renault à Vilvoorde ne feront que renforcer les réactions de refus de cette "Europe-là". Pourtant, la question de l'emploi et de la lutte contre le chômage fait l'objet de résolutions européennes qui aboutiront à en faire une question centrale²³.

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

En 2000, fort de l'augmentation des créations d'emploi de la fin des années '90, 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, en matière d'emploi, la stratégie de Lisbonne visait à atteindre les objectifs quantifiés suivants :

- 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 ;
- un taux d'emploi des travailleurs âgés (55 à 64 ans) de 50 % en 2010 (décidé en 2001 pour faire face au vieillissement de la population).

Introduisant une nouvelle méthode de travail nommée méthode ouverte de coordination (MOC²⁴), la Stratégie de Lisbonne reposait sur trois piliers :

- un pilier économique visant à développer une économie compétitive, fondée sur la connaissance ;
- un pilier social visant la modernisation du modèle social européen grâce à l'investissement dans les ressources humaines et la lutte contre l'exclusion sociale ;
- un pilier environnemental (inséré suite au Conseil de Göteborg en 2001).

En 2002, le Conseil de Barcelone ajoutait un volet innovation à la stratégie globale. En matière d'emploi, il insistait sur la nécessité de créer "des emplois plus nombreux et de meilleure qualité".

Arrivée à mi-parcours, la Stratégie de Lisbonne a fait l'objet d'une évaluation menée sous l'égide de la Commission européenne en 2004-2005. Les résultats de cette évaluation indiquaient que les objectifs fixés en 2000 étaient loin d'être atteints, le manque de mobilisation dans l'application de la Stratégie induisant notamment insuffisamment de progrès en matière d'emploi. La nécessité de relancer la croissance et l'emploi par une meilleure coordination "intégratrice" des différents processus européens et par un meilleur ciblage des actions constitua la clé de voûte des remèdes proposés. Ainsi, la

²³ Voir pour plus de détails le document "L'Europe et l'Emploi : ça me regarde", disponible sur le site du Pacte territorial pour l'emploi des Bruxellois.

²⁴ Cette méthode doit permettre de diffuser les meilleures pratiques et assurer une plus grande convergence par rapport aux principaux objectifs de l'UE. Comme mentionné dans les conclusions du Conseil, elle consiste à "définir des lignes directrices pour l'Union européenne, assorties de calendriers spécifiques pour réaliser les objectifs à court, moyen et long termes fixés par les Etats membres ; établir des indicateurs quantitatifs et qualitatifs et des critères d'évaluation par rapport aux meilleures performances mondiales, qui soient adaptés aux besoins des différents Etats membres et des divers secteurs, de manière à pouvoir comparer les meilleures pratiques ; traduire ces lignes directrices européennes en politiques nationales et régionales en fixant des objectifs spécifiques et en adoptant des mesures qui tiennent compte des diversités nationales et régionales ; procéder périodiquement à un suivi, une évaluation et un examen par les pairs, ce qui permettra à chacun d'en tirer des enseignements".

Stratégie Européenne pour l'Emploi fut révisée afin d'optimiser ses effets sur la mise en œuvre des objectifs de la Stratégie de Lisbonne.

L'amélioration de la méthode de gouvernance pour le suivi des objectifs de Lisbonne visait à :

- faciliter l'identification des priorités en respectant l'équilibre global de la Stratégie et la synergie entre les trois dimensions de la Stratégie (économie, développement durable, cohésion) ;
- améliorer la mise en œuvre sur le terrain en mobilisant davantage les Etats membres ;
- simplifier et rationaliser la procédure de suivi, afin de mieux appréhender l'application de la Stratégie au niveau national.

Une nouvelle méthode de travail fut donc mise en œuvre afin de susciter la mise en place effective de partenariats plus solides entre les interlocuteurs sociaux et les représentants politiques ainsi qu'avec les autorités publiques, etc.

La révision de la Stratégie de Lisbonne a donné lieu au regroupement des Lignes Directrices pour l'emploi (apparues en 1998, elles présentent annuellement les priorités communes pour les politiques nationales d'emploi dans tous les Etats membres) et des Grandes Orientations de Politiques Economiques (GOPE), celles-ci ont été regroupées sous l'appellation de Lignes Directrices Intégrées et proposées au mois d'avril par la Commission.

Cependant, si les orientations micro et macro économiques et en termes d'emploi sont regroupées sous un même chapeau, il n'en reste pas moins que les GOPE et les Lignes Directrices pour l'emploi ressortent d'articles du traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne (TFUE) différents et font donc l'objet de procédures de publication et d'adoption différentes. En effet, le TFUE prévoit que le Conseil doit adopter les grandes orientations des politiques économiques (article 121) et des lignes directrices pour l'emploi (article 148), précisant que les secondes doivent être compatibles avec les premières. Compte tenu de cette base juridique, les lignes directrices pour l'emploi et les grandes orientations des politiques économiques sont présentées sous la forme de deux instruments juridiques distincts, mais intrinsèquement liés.

Les orientations en matière d'emploi ne sont pas contraignantes, et font l'objet d'une décision du Conseil, au contraire des GOPE qui sont contraignantes pour les Etats Membres et font l'objet d'une recommandation du Conseil.

La Stratégie de Lisbonne est arrivée à son terme en 2010. Les objectifs principaux en termes de taux d'emploi (de même que les sous-objectifs concernant les femmes et les âgés) et d'investissement dans la Recherche & Développement n'ont pas été atteints.

S'il n'est pas certain que les objectifs auraient été atteints sans la Crise, celle-ci a très clairement balayé la progression des taux d'emploi observée jusqu'en 2008.

En mars 2010, la Commission a présenté sa nouvelle Stratégie dans un document appelé « Europe 2020 : une stratégie pour une croissance intelligente durable et inclusive ».

Le Conseil européen a approuvé les principaux éléments de la communication de la Commission les 25 et 26 mars 2010, et adopté la nouvelle stratégie lors du Conseil du 17 juin 2010.

La Stratégie Europe 2020

La stratégie Europe 2020 se veut la stratégie de sortie de crise de l'Union Européenne, et propose trois priorités d'action se renforçant mutuellement, à savoir :

- une croissance intelligente, par le développement d'une économie fondée sur la connaissance et l'innovation ;
- une croissance durable, promouvant une économie plus efficace dans l'utilisation des ressources, une économie plus verte et plus compétitive ;
- une croissance inclusive, par une économie avec un haut taux d'emploi, favorisant la cohésion sociale et territoriale.

On retrouve donc peu ou prou les trois piliers de la Stratégie de Lisbonne.

Les trois priorités de la Stratégie se déclinent en 5 objectifs chiffrés :

- atteindre un taux d'emploi de 75% pour la population âgée de 20 à 64 ans (focus sur les jeunes, les âgés, les peu qualifiés et une meilleure intégration des migrants légaux);

- 3% du PIB de l'UE devrait être investi dans la R&D²⁵ ;
- les objectifs « 20/20/20²⁶ » en matière de climat et d'énergie devraient être atteints (y compris le fait de porter à 30% la réduction des émissions si les conditions adéquates sont remplies) ;
- le taux d'abandon scolaire devrait être ramené à moins de 10%²⁷ et au moins 40% des 30-34 ans devraient obtenir un diplôme de l'enseignement supérieur.
- réduire d'au moins 20 millions le nombre de personnes subissant un risque de pauvreté et d'exclusion²⁸.

Les Etats Membres ont fixé leurs propres objectifs nationaux selon leur situation de départ, de manière à atteindre les objectifs de l'UE pour 2020.

La Commission a également proposé 7 initiatives phares pour stimuler les progrès dans chaque thème prioritaire. Ces initiatives devaient être lancées à différents moments (mois indicatif entre parenthèses) :

- « Une Union pour l'innovation » (septembre 2010) ;
- « Jeunesse en mouvement » (septembre 2010) ;
- « Une stratégie numérique pour l'Europe » (mai 2010) ;
- « Une Europe efficace dans l'utilisation des ressources » (début 2011) ;
- « Une politique industrielle à l'ère de la mondialisation » (octobre 2010) ;
- « Une stratégie pour les nouvelles compétences et les nouveaux emplois » (novembre 2010) ;
- « Une plateforme européenne contre la pauvreté » (novembre 2010).

En termes de gouvernance, la Stratégie Europe 2020 a vu la mise en place d'un semestre européen qui débute par la publication par la Commission européenne de l'examen annuel de la croissance.

Le semestre européen vise à synchroniser les agendas 'sociaux' et économiques. Ainsi, les Etats Membres doivent remettre leur PNR et leur Programme de Stabilité et Convergence au même moment.

Concernant les lignes directrices, l'orientation retenue depuis la révision à mi-parcours de la Stratégie de Lisbonne est maintenue, c'est-à-dire que les Lignes Directrices de la SEE et les GOPE sont intégrées. Par contre, le nombre de Lignes Directrices a été revu à la baisse et elles sont désormais au nombre de 10, dont les Lignes 7 à 10 concernent l'emploi et la politique sociale. Les Lignes Directrices ont été officiellement maintenues en 2012 et il est prévu qu'elles restent stables jusqu'en 2014.

²⁵ Objectif repris de la Stratégie de Lisbonne.

²⁶ Réduire les émissions de gaz à effet de serre d'au moins 20% par rapport aux niveaux de 1990, faire passer à 20% la part de l'énergie renouvelable dans notre consommation finale d'énergie et augmenter de 20% notre efficacité énergétique. A noter que cet objectif a été adopté antérieurement à la nouvelle stratégie.

²⁷ Objectif repris de la Stratégie de Lisbonne.

²⁸ Le risque de pauvreté et d'exclusion est défini sur base de trois indicateurs: at-risk-of-poverty (nombre de personnes vivant avec moins de 60% du salaire médian national) ; material deprivation (incapacité de payer son loyer, ses factures (etc.) ; jobless household. Cela laisse chaque pays libre de fixer ses propres objectifs, en choisissant le(s) indicateur(s) les plus pertinents selon la situation nationale.

- LD. 7:** accroître la participation des femmes et des hommes au marché du travail, diminuer le chômage structurel et promouvoir la qualité de l'emploi ;
- LD. 8:** développer une main-d'œuvre qualifiée en mesure de répondre aux besoins du marché du travail et promouvoir l'éducation et la formation tout au long de la vie ;
- LD. 9:** améliorer la qualité des systèmes d'éducation et de formation et les rendre plus performants à tous les niveaux, et augmenter la participation à l'enseignement supérieur ou d'un niveau équivalent ;
- LD. 10:** promouvoir l'inclusion sociale et lutter contre la pauvreté.

Quelques explications quant aux procédures : historique et semestre européen

Pour la première fois en 2005, la Commission a rédigé un rapport stratégique sur la base d'une évaluation globale des progrès réalisés par les Etats membres. Ce rapport a permis à la Commission d'élaborer le premier programme communautaire de Lisbonne 2005-2008. Après son approbation par le Conseil, chaque Etat a traduit dans un "PNR", programme national de réforme, triennal, les objectifs européens. Celui-ci remplaçait donc ce que l'on appelait auparavant le Plan d'Action National (PAN). Annuellement, l'Etat membre faisait rapport des progrès accomplis à la Commission européenne. Celle-ci rédigeait ensuite un rapport global incluant, si nécessaire, des recommandations aux différents Etats membres en vue de réaliser les objectifs de Lisbonne.

Le 2e cycle (2008-2010) fut mis en place sur la base d'une procédure similaire à celle ayant prévalu en 2004-2005.

En Belgique, le programme national de réforme est placé sous l'égide d'un comité d'accompagnement politique, présidé par le secrétaire du Comité de concertation et composé des Ministres-Présidents, des Vice-premiers Ministres, du Ministre des Affaires étrangères et du Secrétaire d'Etat aux Affaires européennes, principalement. La rédaction du PNR dépend d'un comité de rédaction présidé par la Chancellerie du Premier Ministre. Chacune des 3 parties du PNR est pilotée par une institution publique fédérale. La partie "emploi" est placée sous la responsabilité du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, les Régions et Communautés participant au processus de rédaction. La partie macro-économie est gérée par le Bureau fédéral du Plan avec le SPF Economie. Ce dernier préside le chapitre relatif à la micro-économie.

La contribution bruxelloise à l'ensemble des chapitres du PNR est placée sous la responsabilité du Ministre-Président.

Dans le cadre de la Stratégie 2020, les procédures et la méthode évoquées ci-dessus sont conservées. Cependant, la gouvernance économique a été renforcée, et les agendas 'sociaux' et économiques synchronisés dans le cadre du semestre européen. Celui-ci se déroule comme suit :

En janvier, la Commission publie son Rapport Annuel sur la Croissance qui se compose d'un document principal et de trois annexes. Les Etats Membres doivent tenir compte des grandes orientations définies dans le rapport pour rédiger leur Programme National de Réforme (PNR).

Celui-ci est attendu par la Commission à la mi-avril, en même temps que le Programme de Stabilité et de Convergence. Les PNR sont ensuite évalués par la Commission, qui, sur base d'analyses de la situation des pays, rédige des projets de recommandations spécifiques à l'intention des Etats Membres. Celles-ci sont ensuite adoptées par le Conseil. Les Etats Membres doivent faire état de ce qu'ils ont mis en œuvre pour répondre aux recommandations spécifiques dans leur PNR suivant (ainsi que des orientations du nouveau Rapport Annuel sur la Croissance).

Le PNR 2011 dans ses grandes lignes

Remis à la Commission à la mi-avril 2011, le premier PNR belge dans le cadre de la nouvelle stratégie vise à répondre aux orientations données lors de l'examen annuel de la croissance 2011 ainsi qu'à présenter les objectifs nationaux pour atteindre les objectifs de la Stratégie Europe 2020 au niveau européen. Le document présente également un scénario macro-économique 2011-2020, un chapitre consacré à la surveillance macro-économique ainsi qu'une présentation des 'goulets d'étranglements' spécifiques à la Belgique.

Les Régions ont souhaité ajouter des 'PNR' régionaux à titre d'annexes, c'est cependant uniquement le PNR national qui est pris en compte par la Commission.

Les objectifs nationaux dans le domaine de l'emploi :

La Belgique vise un taux d'emploi des 20-64 ans de 73,2% pour 2020 (67,1% en 2009). Le taux d'emploi des femmes (20-64 ans) devrait être porté à 69,1% (61,0% en 2009) et celui des âgés (55-64 ans) à 50% (35,3% en 2009).

Par ailleurs, la part des jeunes qui ne travaillent pas et qui ne sont ni dans l'enseignement ni en formation (NEET) devrait être réduite à 8,2% (11,1% en 2009).

Enfin, l'écart de taux d'emploi entre les belges et les ressortissants des pays hors UE devrait être ramené à moins de 16,5% (il était de 27,5% en 2009).

Les goulets d'étranglement dans le domaine de l'emploi :

La Belgique a suivi la terminologie élaborée à cette occasion par le Comité de l'emploi (EMCO) et a identifié les goulets suivants : le coût du travail, la formation et la qualification, la participation de certains groupes cibles au marché du travail et la lutte contre les discriminations à l'emploi.

Les axes principaux pour atteindre les objectifs en matière d'emploi :

Les autorités belges ont décidé de prendre des mesures visant 7 axes prioritaires, conformément aux lignes directrices emploi (2011), au 'Pacte pour l'Euro plus' et aux conclusions du Conseil européen des 24-25 mars :

1. maîtrise des coûts salariaux;
2. diminution de la pression (para)fiscale sur les bas salaires ;
3. augmentation de la formation tout au long de la vie des travailleurs et de la qualification des demandeurs d'emploi ;
4. augmentation de la participation des groupes-cibles au marché du travail ;
5. réforme du système de chômage ;
6. amélioration du droit du travail pour promouvoir la flexicurité ;
7. mobilité interrégionale.

Les axes principaux visent donc, suivant en cela les objectifs européens, à augmenter le taux d'emploi en réduisant le coût du travail mais également en (r)amenant un maximum d'individus sur le marché du travail que ce soit les chômeurs, ou de manière générale les 'inactifs'.

Contribution bruxelloise au PNR 2011

Concernant les objectifs régionaux, ceux-ci se veulent conformes à la déclaration gouvernementale 2009-2014, et se basent sur d'autres documents ou initiatives tels que le PCUD et l'Alliance Emploi-Environnement (voir infra).

La Région de Bruxelles Capitale présente 7 points d'attention afin de contribuer à l'atteinte des objectifs 'emploi' de la Stratégie 2020 :

- Poursuivre le développement de l'activité économique de la Région de Bruxelles-Capitale afin de continuer à créer de nouveaux emplois de manière massive en exploitant au maximum les gisements d'emplois que constituent différents secteurs porteurs.
- Renforcer l'accompagnement des demandeurs d'emploi, en commençant par les jeunes.
- Accorder une attention particulière aux jeunes, public particulièrement vulnérable en RBC.
- Mobiliser tous les acteurs autour de la formation des demandeurs d'emploi.
- Lutter contre la discrimination à l'embauche et promouvoir la diversité.
- Renforcer la mobilité des demandeurs d'emploi.
- Développer et maintenir des outils publics performants en faveur de l'emploi.

Le PNR 2013

Le PNR 2011 était un document programmatique, dans lequel la Belgique énonçait la manière dont elle envisageait de contribuer à l'atteinte des grands objectifs de la Stratégie 2020, ainsi que les objectifs nationaux qu'elle s'était fixés.

Le PNR 2013 constitue un rapport de suivi des efforts de la Belgique, ainsi que des réponses qu'elle aurait ou n'aurait pas apporté aux recommandations du Conseil Européen, clôturant le semestre européen de l'année 2012. Les priorités énoncées dans le document de 2011 restent donc valables, en ce compris les priorités bruxelloises.

La partie 'Emploi' du PNR 2013 se concentre sur trois axes :

- Les mesures prises en faveur des groupes cibles (jeunes, 55 et plus, personnes avec un handicap, personnes d'origine ou nationalité étrangère, et de manière transversale, les femmes) ;
- La mobilité internationale, interrégionale et professionnelle ;
- L'accueil des enfants en bas âge.

Concernant l'objectif 'Emploi', le PNR régional, annexé au PNR national, met en avant la poursuite de l'intensification de l'accompagnement à destination des jeunes bruxellois demandeurs d'emploi ; les articulations emploi-formation ; la lutte contre la discrimination à l'embauche et la promotion de la diversité ; la promotion de la mobilité et la poursuite du développement économique de la Région.

Le PCUD (ou New Deal) et le Plan Langue restent les outils programmatiques principaux qui cadrent l'action des pouvoirs publics bruxellois.

Les recommandations spécifiques adressées à la Belgique en 2013

Le Conseil a adressé, en juillet 2013, 7 recommandations spécifiques à la Belgique. Celles-ci ne diffèrent pas fondamentalement des recommandations adressées en 2011 et 2012, la Commission, et le Conseil après elle, 'tapant sur le clou'. On peut noter cependant l'introduction d'une recommandation concernant l'atteinte de l'objectif de diminution d'émission de gaz à effets de serre. Les recommandations 2013 suivantes ont trait au marché du travail :

(2) « accentuer ses efforts pour combler l'écart entre l'âge effectif et l'âge légal de départ à la retraite, notamment en poursuivant les réformes engagées en vue de restreindre les possibilités de départ anticipé; à appuyer les réformes des systèmes de sécurité sociale des personnes âgées par des mesures de soutien à l'emploi et par des réformes du marché du travail propices au vieillissement actif; à relever l'âge effectif de départ à la retraite en alignant l'âge de la retraite ou les prestations de pension sur l'évolution de l'espérance de vie; à continuer d'améliorer le rapport coût/efficacité des dépenses publiques dans le domaine des soins de longue durée en institution » ;

(3) « afin de rétablir la compétitivité, à poursuivre les efforts engagés pour réformer le système de fixation des salaires, y compris l'indexation; à faire en sorte, en particulier par des mesures structurelles, en concertation avec les partenaires sociaux et dans le respect des pratiques nationales, que le système de fixation des salaires réagisse à l'évolution de la productivité, qu'il reflète les différences de productivité et de situation sur le marché du travail aux niveaux sous-régional et local, et qu'il prévoie des corrections automatiques lorsque l'évolution des salaires nuit à la compétitivité-coût » ;

(5) « à élaborer des propositions concrètes et définies dans le temps pour déplacer la charge fiscale du travail vers des assiettes fiscales ayant un effet de distorsion moins important sur la croissance, notamment en étudiant le potentiel de la fiscalité environnementale, par exemple en ce qui concerne le diesel, les combustibles de chauffage et l'utilisation privée des voitures de société; à simplifier le système fiscal en réduisant les dépenses fiscales en matière d'impôt sur le revenu, en accroissant l'efficacité de la TVA et en améliorant le respect des obligations fiscales par la suppression des failles existantes » ;

(6) « à réduire encore les facteurs dissuadant de travailler en veillant à l'application effective des exigences en matière de recherche d'emploi et à l'octroi d'une aide personnalisée à la recherche d'emploi pour tous les chômeurs; à prendre des mesures pour renforcer la mobilité interrégionale de la main-d'œuvre; à simplifier les politiques d'incitation à l'emploi, d'activation, de rapprochement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre, d'enseignement, d'apprentissage tout au long de la vie et de formation professionnelle pour les personnes plus âgées et pour les jeunes, et à renforcer la cohérence entre elles; à mettre au point des stratégies globales en faveur de l'inclusion sociale et du marché du travail pour les personnes issues de l'immigration».

Les recommandations 1, 4 et 7 portaient respectivement sur l'effort d'ajustement structurel la correction du déficit budgétaire (afin de mettre fin à la procédure de déficit excessif), la 'santé' du

secteur financier via une recapitalisation des banques 'fragiles', le renforcement de la concurrence dans le secteur des services, du commerce de détail ainsi que sur les marchés de l'électricité et du gaz et enfin l'atteinte des objectifs en matière de diminution des émissions de gaz à effets de serre²⁹.

Perspectives

La Stratégie Europe 2020 rentrera dans sa quatrième année effective. La situation socio-économique au sein de l'UE sera toujours marquée par la crise et les perspectives en matière d'emploi et de chômage restent déprimées, même si des signes de relance économique sont perceptibles. L'année 2013 a vu la poursuite d'une politique européenne centrée sur la consolidation budgétaire et la coupe des dépenses publiques afin de diminuer les dettes des Etats Membres. Cette voie, qualifiée d' 'austéritaire', est cependant de plus en plus critiquée au sein et en dehors de l'Union Européenne (notamment par l'OIT), au vu notamment des effets désastreux qu'elle a provoqué dans les pays tels que la Grèce.

En 2013, la Commission a continué à insister sur la mise en place dans chaque Etat Membre d'une Garantie pour la Jeunesse, visant à apporter une solution (emploi, stage, formation) à chaque jeune sortant des études ou s'inscrivant comme chercheur d'emploi. Des fonds spécifiques ont été dégagés à cette fin. Ce dossier restera prioritaire en 2014.

Fin 2013, la Commission a publié son Examen Annuel de la Croissance ainsi que le Rapport Conjoint sur l'Emploi. Les cinq priorités identifiées pour 2014 restent inchangées par rapport aux années précédentes :

- Poursuite de la consolidation fiscale;
- Restaurer les conditions de prêts à l'économie réelle;
- Promotion de la croissance et de la compétitivité pour aujourd'hui et demain;
- Combattre le chômage et les conséquences sociales de la crise;
- Moderniser l'administration publique.

L'année 2014 marque le lancement officiel de la nouvelle programmation des fonds structurels dont le Fond Social Européen, qui cible particulièrement les politiques d'emploi. A cet égard, les programmations FSE à venir devront mettre en avant les soutiens apportés à l'emploi des jeunes, mesures qui bénéficieront, en sus de l'enveloppe des fonds structurels, d'un financement spécifique dans le cadre de l'Initiative pour le Jeunesse (IEJ).

Enfin, l'année 2014 verra l'organisation des élections européennes qui mèneront à un renouvellement tant de la composition du Parlement européen que de la Commission européenne. La question de savoir si cela aura un impact sur l'orientation de la politique impulsée par les Institutions Européennes en matière d'économie et d'emploi reste ouverte.

²⁹ Le texte des recommandations spécifiques 2012 est disponible au lien suivant : http://ec.europa.eu/europe2020/making-it-happen/country-specific-recommendations/2012/index_fr.htm

ABREVIATIONS UTILISEES

1^{er} degré	Anciennement appelé enseignement primaire (en ce inclus la première année secondaire de base)
2^e degré	Auparavant nommé enseignement secondaire inférieur (en ce inclus l'enseignement de transition)
3^e degré	Anciennement appelé enseignement secondaire supérieur (en ce inclus l'enseignement de transition et la 7 ^e année professionnelle ou technique complémentaire)
AATL	Administration de l'Aménagement du Territoire et du Logement
ABE	Agence bruxelloise pour l'Entreprise
ACS	Agent contractuel subventionné
ADG	Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft
AEE	Administration de l'Emploi et de l'Économie plurielle
AEPP	Actions d'accompagnement à l'élaboration d'un projet professionnel
Agoria	Fédération multisectorielle de l'industrie technologique
ALC	Accompagnement des licenciements collectifs
ALE	Agence locale pour l'Emploi
APS	Accompagnement de publics spécifiques
ARAE	Atelier de Recherche Active d'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
BECI	Brussels Enterprises Commerce and Industry
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
CCT	Codes Comportementaux au travail
CE	Centre d'entreprises
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
CGSLB	Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique
Cocof	Commission communautaire française
CPAS	Centre Public d'Action Sociale
CPE	Convention Premier Emploi
CPP	Contrat de projet professionnel (ou Cellule pour l'emploi dans la cadre de la mesure 'Gestion des licenciements collectifs')
CSC	Confédération des Syndicats chrétiens
DEDA	Demandeur d'emploi en demande d'allocations
DEI	Demandeur d'emploi inoccupé
Dimona	Déclaration immédiate – onmiddellijke aangifte
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
ERE	Espace Ressources Emploi
ETP	Équivalent temps plein
ETCS	Emploi, Travail et Concertation sociale (Service public fédéral)

FBI	Fonds budgétaire interdépartemental de promotion de l'emploi
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
ICAB	Incubatiecentrum Arsenaal Brussel
ICN	Institut des Comptes Nationaux
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
ISP	Insertion socioprofessionnelle
LD	Ligne directrice
MB	Moniteur belge
MRBC	Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale
NT2	Nederlands Tweede Taal
NTIC	Nouvelles technologies de l'information et de la communication
OCDE	Organisation de coopération et de développement économique
OIP	Organisme d'intérêt public
OISP	Organisme 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	Petite et moyenne entreprise
PMT	Politiques du Marché du Travail
PNR	Programme national de Réforme
Prime	Projet régional 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 Actiris des partenaires Emploi
SDRB	Société de développement pour la Région de Bruxelles-Capitale
SEE	Stratégie européenne pour l'emploi
SGRAE	Service de Guidance recherche active d'emploi
SLRB	Société du logement de la région de Bruxelles-Capitale
SPE	Service public d'Emploi
SPF	Service public fédéral
SPP	Service public fédéral de programmation
SRDU	Secrétariat régional au développement urbain
SRIB	Société régionale d'investissement de Bruxelles
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
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'