

Emploi et formation à Bruxelles

*Chères lectrices,
Chers lecteurs,*

*C*e troisième numéro de *Bruxelles sous la loupe* se distingue des deux premiers par de nombreux aspects. Tout d'abord son thème ou plus exactement ses thèmes : l'emploi ET la formation nous ont emmené hors de notre champ d'information habituel que sont les matières sociales et de santé, matières dites personnalisables et à ce titre relevant des communautés... nous avons dû voyager en terrain beaucoup plus complexe avec un chantier touchant tant aux matières régionales (emploi) que communautaires (formation).

Il y a aussi son volume : avec près de 200 pages nous nous rapprochons aujourd'hui plus de la définition de l'étude ou du dossier que de celle de magazine social ; son point de départ également : une demande extérieure à l'initiative du terrain néerlandophone (BNCTO - Brussels Nederlandstalig Comité voor Tewerkstelling en Opleiding) relayée rapidement par le terrain francophone (CCFEE - Commission consultative Formation-Emploi-Enseignement); son temps de réalisation directement lié aux deux premiers points : un an de travaux de recherche, d'écriture, de compilation, de traduction et de relecture qui ne nous a pas permis de maintenir le cap de la périodicité semestrielle ; et enfin sa brûlante actualité : l'emploi et la formation des bruxelloises et des bruxellois sont au cœur des accords de Gouvernement du mois de juin 2004 et ces priorités se sont vues articulées dans le tout récent Contrat pour l'Économie et l'Emploi (C2E).

Quelque peu étonnés au départ d'être sollicités pour une recherche dans un domaine si pointu dans lequel nous n'avions pas d'expertise particulière - mais enthousiastes de relever le défi - nous avons rapidement mesuré que c'était justement cette place de « tiers », cette place d'acteur « hors du champ de l'emploi et de la formation » qui rendait possible la réalisation de cet inventaire transparent des organisations bruxelloises - francophones, néerlandophones et bilingues - actives dans le domaine de la formation et de l'emploi, et des politiques menées dans la Région de Bruxelles-Capitale. Il fallait n'être ni juge ni partie et pouvoir assumer le rôle de « passeur de frontières » omniprésent dans ce dossier.

*Ce troisième numéro de *Bruxelles sous la loupe* « porte bien son chiffre » pourrait-on dire. Les nombres et la vie des hommes ont toujours été étroitement liés. Le chiffre 3 est un symbole majeur dans la plupart des*

régions du monde. Il a valeur unificatrice. Le deux divise alors que le trois réunit. Ainsi, l'objet même de cet outil est de connaître et se connaître mieux pour articuler des politiques, créer des synergies entre les acteurs et intensifier le dialogue entre les deux communautés. Vu sous cet angle, ce dossier a une valeur quelque peu prophétique de l'effort devant lequel se trouvent aujourd'hui les bruxellois, à savoir de se vivre bruxellois avant que les institutions n'évoluent. Ce n'est pas facile. Nous le savons d'expérience. S'entendre, se comprendre, s'approprier, vaincre les méfiances et les a priori, se faire confiance est un chantier à remettre constamment sur le métier.

En acceptant cette délicate mission, le Centre de Documentation et de Coordination sociales (CDCS-CMDC) a clairement montré sa volonté de contribuer à son niveau, avec ses spécificités, atouts et compétences à la dynamique imprimée par le Contrat bruxellois pour l'Économie et pour l'Emploi (C2E) lancé en juin 2004 et signé en mars 2005 par le gouvernement régional bruxellois et les partenaires sociaux. Véritable pilier de la législature, ce Contrat pour l'Économie et pour l'Emploi 2005-2010 se veut au-delà d'une colonne vertébrale de mesures, un contrat d'adhésion, témoin de la prise de conscience qu'une mobilisation s'impose de tous les acteurs bruxellois pour relever les défis sociaux et économiques de Bruxelles. En effet, pour garantir le développement de la région à long terme, l'association de toutes les forces vives, économiques, sociales et politiques est plus que jamais nécessaire. C'est ainsi que le CDCS-CMDC, sans être directement un acteur économique mais en mesurant l'opportunité actuelle de sa place d'acteur bicommunautaire dans le secteur non-marchand bruxellois, a mobilisé une large partie de ses ressources internes pendant près de douze mois pour la réalisation du volumineux ouvrage que vous tenez dans les mains.

Enfin, je ne peux terminer cet éditorial sans remercier toutes celles et ceux engagés dans les secteurs de l'emploi et de la formation qui ont créé un véritable réseau de ressources et d'aide pour les responsables de la recherche au Centre au-delà de toute logique de repli. C'est aussi cela mesurer sa responsabilité spécifique en tant que bruxellois.

*Solveig Pahud
Directrice CDCS-CMDC*

LE MOT DES COMMANDITAIRES

L'accord de Gouvernement du mois de juin 2004 met la solidarité et l'innovation au cœur de toutes les politiques que le Gouvernement devra mettre en place. Il s'agit de réduire le chômage bruxellois par la création d'emplois et l'accès accru des Bruxellois à l'emploi, en particulier par l'augmentation de l'offre de formation. Pour rencontrer cet objectif, le dialogue social devient un levier fondamental.

Réduire le chômage, créer des emplois accessibles aux bruxellois et augmenter les ressources de formation professionnelle nécessitent d'opérer des décloisonnements entre les politiques d'enseignement, de formation et d'emploi, tant organisationnelles que pratiques. Il s'agit de mettre en œuvre une véritable dynamique où chacun s'engage et mobilise ses moyens au service d'objectifs partagés.

L'accord politique entre les ministres de l'Emploi et de la Formation du gouvernement précédent prévoit la conclusion de nouveaux accords de coopération bilatéraux entre la CCFEE et le BNCTO afin de renforcer leur mission d'avis en matière d'emploi, de formation et d'enseignement, s'inscrit pleinement dans cette politique.

Par ailleurs, depuis 1993, toutes les décisions et les orientations prises par chacun des États de l'Union Européenne, doivent contribuer au développement de l'emploi.

C'est pourquoi, nos deux Commissions, à l'initiative du BNCTO, ont collaboré à ce numéro spécial de « Bruxelles sous la loupe ». Connaître pour articuler des politiques, créer des synergies entre les acteurs et intensifier le dialogue entre les deux communautés, tel est l'enjeu de cette publication qui retrace les politiques et les actions en matière d'emploi, de formation et d'enseignement, de l'Europe à la Région.

Bien des mesures en matière d'emploi et de formation ne sont pas suffisamment mises en harmonie, que ce soit au plan de la politique suivie ou de celui de la formation et de l'accompagnement. Bien des instances publiques et des organisations privées, actives dans le domaine de l'emploi et de la formation, peuvent être séparées institutionnellement même si leur public ne l'est pas pour autant ou ne veut pas l'être.

Il est en effet important :

- que les demandeurs d'emploi francophones et néerlandophones soient accompagnés de façon optimale dans leur recherche d'un emploi ou de recyclage, quelle que soit leur langue;
- que l'employeur, à la recherche de main-d'œuvre, s'y retrouve et accède facilement aux institutions et outils régionaux chargés d'œuvrer au développement de l'emploi.

Le besoin de projets de formation et de mise au travail rend déraisonnable querelle et concurrence.

Un vaste dossier, pour mieux connaître et reconnaître le cadre, le contexte, le champ d'action, les partenaires des deux groupes linguistiques mais aussi mieux se connaître ou se reconnaître les uns les autres constitue un outil préalable indispensable à une démarche conjuguée et efficace en faveur de l'emploi et de la formation à Bruxelles.

C'est pourquoi, les deux commissions d'avis que sont la CCFEE et le BNCTO ont collaboré ensemble à cette publication.

Avec nos remerciements à Nicole Mondelaers et Sophie Lefèvre du CDCS-CMDC qui ont éclairci la complexité des champs institutionnels et législatifs en transformant cette matière difficilement accessible en un ouvrage aisément lisible.



Eric Struyf
Président CCFEE



Marc Bergman
Président BNCTO

AVANT-PROPOS

La réalisation de la présente publication n'a pas été une sinécure. Il faut dire que la Région de Bruxelles-Capitale (RBC) compte énormément d'instances publiques et d'organisations privées actives dans le domaine de l'emploi et de la formation. Vu la situation sur le marché du travail bruxellois, ce n'est certainement pas un luxe. Chaque acteur a une conception, une méthode, un public cible et éventuellement aussi un cadre d'agrément qui lui sont propres. La diversité du secteur de l'insertion professionnelle résulte notamment de la pluralité des pouvoirs publics – Communauté française et Commission communautaire française (COCOF), Région bruxelloise, Communauté flamande et Commission communautaire flamande (VGC) –, qui doivent se partager les compétences relatives à la formation et à l'emploi en Région bruxelloise. La politique fédérale et les décisions prises au niveau européen sont elles aussi très importantes.

La mission à l'origine de la présente publication est très large : « dresser un inventaire transparent des organisations bruxelloises – francophones, néerlandophones et bilingues – actives dans le domaine de la formation et de l'emploi, et de la politique menée dans la Région de Bruxelles-Capitale ». Les options politiques et les mesures législatives des diverses autorités, ainsi que leurs relations avec les partenaires sociaux, les acteurs institutionnels et les structures de concertation et de soutien, sont elles aussi abordées. Pour la liste de toutes les organisations et projets qui mettent en œuvre des activités d'accompagnement, de formation, d'expérience du travail et de remise à l'emploi, nous renvoyons le lecteur aux partenaires de coordination que sont la FeBISP (Fédération bruxelloise des opérateurs de l'insertion socioprofessionnelle francophone), du côté francophone, et l'OOTB (Concertation des projets de formation et de remise à l'emploi à Bruxelles), du côté néerlandophone.

Le chapitre « Le marché du travail bruxellois » décrit le paradoxe propre à la Région bruxelloise. Bien qu'elle soit une région riche, la RBC connaît le taux d'exclusion sociale et économique le plus élevé de Belgique, ainsi qu'une forte concentration d'employés hautement qualifiés et de chômeurs peu qualifiés.

Au niveau politique, diverses initiatives sont prises afin de remédier à cette situation négative pour l'emploi, tandis que les acteurs de terrain adaptent constamment leurs activités en fonction de leurs expériences concrètes. De nouvelles initiatives et de nouveaux projets sont mis en œuvre. Ces deux niveaux sont interdépendants. Les pouvoirs publics dépendent du terrain (partenaires institutionnels et privés) pour l'exécution de leur politique. De leur côté, les acteurs de terrain ne peuvent fonctionner sans le financement des pouvoirs publics. Un cadre d'agrément donne en outre accès à un subventionnement structurel et à une planification des activités dans le long terme.

La présente publication distingue ces deux niveaux. La première partie décrit les options politiques et les éventuelles mesures législatives pour chaque niveau de pouvoir – l'Europe, la Belgique fédérale, la Région bruxelloise, la politique francophone (Communauté française et COCOF) et la politique flamande (Communauté flamande et VGC). La seconde partie présente les acteurs pour chaque autorité principale compétente. Nous avons accordé la plus grande attention possible (par un jeu de références) aux relations que ces divers niveaux entretiennent, et qui ne sont pas toujours univoques. Pour être financièrement viables, les acteurs de l'insertion professionnelle sont obligés de solliciter des subsides à plusieurs sources et de collaborer entre eux. Les autorités compétentes et leurs partenaires institutionnels concluent également des accords ou des protocoles de coopération entre eux. Les relations sont présentées de manière schématique pour chaque niveau de pouvoir.

Malgré son volume, la présente publication n'est pas exhaustive et reste un instantané. Le domaine politique « formation et emploi » ne cesse en effet d'évoluer. En Région bruxelloise, le Contrat pour l'Économie et l'Emploi, qui vient d'être lancé, conjugue les intentions et les forces de tous les acteurs bruxellois concernés. Il doit permettre d'enrayer le déclin du marché du travail bruxellois. Les effets d'une série de nouvelles réglementations ne se feront sentir que dans un proche avenir. Du côté francophone, la Communauté française et la Commission communautaire française (COCOF), chacune dans le cadre de leur compétence, dopent la formation. Ainsi, le Gouvernement de la Communauté française fait de la formation des enfants et des jeunes sa toute première priorité et approuve le Contrat pour l'École et la Ministre de la Formation professionnelle à la COCOF fait du développement de l'offre de formation professionnelle - en particulier l'offre de formation à destination des personnes moins qualifiées - sa priorité absolue. En Flandre, les centres locaux de services du VDAB sont restructurés en profondeur pour devenir des centres de compétences et des maisons locales pour l'emploi. Le fonctionnement des organes de concertation et de consultation a également été revu. Cette restructuration influe sur les acteurs néerlandophones en Région bruxelloise.

Enfin, la « reconnaissance des compétences (acquises ailleurs) » des demandeurs d'emploi et des travailleurs, indépendamment du diplôme initialement obtenu, est une évolution qui touche tous les niveaux de pouvoir. Le cas échéant, nous avons fait référence aux options politiques et aux projets à l'étude.

SOMMAIRE

Edito	
Le mot des commanditaires	p. 3
Avant-Propos	p. 5
Table des matières	p. 7
Le marché du travail bruxellois	p. 11
<u>1^{ère} partie : Cadre politique</u>	
<i>Schéma 1 : La répartition des compétences 'emploi et formation' en Belgique</i>	p. 16
1. Europe	
1.1. La stratégie européenne pour l'emploi	p. 17
1.2. L'éducation et la formation	p. 19
1.3. Fonds structurels	p. 21
1.4. L'avenir	p. 21
2. La Belgique : niveau fédéral	
2.1. La politique fédérale	p. 23
2.2. État social actif	p. 24
2.3. La conférence sur l'emploi	p. 25
3. La Région Bruxelloise	
3.1. Politique régionale	p. 31
3.2. Plans politiques	p. 32
3.2.1. Plan régional de développement - PRD	p. 32
3.2.2. Pacte social pour l'emploi des Bruxellois	p. 33
3.2.3. Plan d'action régional pour l'emploi - PARE	p. 35
3.2.4. Contrat pour l'Économie et l'Emploi	p. 35
3.3. Législation récente	p. 37
3.3.1. Gestion mixte du marché de l'emploi	p. 37
3.3.2. Initiatives locales de développement de l'emploi (ILDE) et entreprises d'insertion (EI)	p. 38
4. La formation professionnelle et l'insertion socioprofessionnelle francophone à Bruxelles	
4.1. Politique et historique	p. 43
4.2. Le rôle de la Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale (COCOF)	p. 45
4.2.1. Le décret du 17 mars 1994 portant création de l'Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle	p. 45
4.2.2. Le décret du 27 avril 1995 organisant l'insertion socioprofessionnelle	p. 46
4.2.3. Les différents décrets concernant la formation des Classes Moyennes	p. 52
4.2.4. L'accord de coopération relatif à l'organisation de la formation en alternance	p. 54
4.3. L'apport de la Communauté française	p. 57
4.3.1. L'enseignement de promotion sociale	p. 57

4.3.2. L'enseignement secondaire qualifiant et en alternance	p. 58
4.3.3. L'éducation permanente	p. 60
4.4. La validation des compétences dans le cadre de la formation tout au long de la vie	p. 62
5. Les projets néerlandophones de formation, d'expérience du travail et de remise à l'emploi à Bruxelles	
5.1. La politique flamande	p. 67
5.2. La législation	p. 67
5.2.1. La participation proportionnelle	p. 68
5.2.2. La politique d'intégration civique	p. 68
5.2.3. Reconnaissance des compétences	p. 71
5.3. Restructuration de l'Office flamand de l'emploi et de la formation professionnelle (VDAB) et du Comité subrégional pour l'emploi (STC)	p. 73
5.3.1. Les centres de compétences et les maisons pour l'emploi du VDAB	p. 73
5.3.2. Du STC aux ESRV/SERR/RESOC	p. 74
5.4. La politique flamande à Bruxelles : la Commission communautaire flamande	p. 77
5.4.1. Formation vers le travail	p. 77
5.4.2. Stedenfonds (Fonds des villes)	p. 78
5.4.3. L'intégration civique à Bruxelles	p. 79

2^{ème} partie : les acteurs

1. Europe

<i>Schéma 2 : Stratégie européenne pour l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale</i>	p. 82
1.1. Fonds structurels	p. 83
1.1.1. Fonds Social Européen - FSE	p. 83
1.1.1.1. Le service FSE de l'ORBEm	p. 83
1.1.1.2. L'agence FSE francophone	p. 84
1.1.1.3. L'agence FSE flamande	p. 85
1.1.1.4. Les initiatives et programmes d'action communautaire	p. 85
1.1.2. Fonds européens de développement régional - FEDER	p. 86
1.2. ENIAC	p. 88
1.3. Pacte territorial pour l'emploi - PTE	p. 89
1.4. Eures	p. 90

2. La Belgique : niveau fédéral

<i>Schéma 3 : Rapports entre les acteurs de l'emploi fédéraux et les acteurs régionaux (emploi) et communautaires (formation)</i>	p. 92
2.1. Le Service Public fédéral « Emploi, Travail et Concertation sociale »	p. 93
2.2. L'Office national de l'emploi - ONEm	p. 94
2.2.1. ALE - Agences locales pour l'emploi	p. 96
2.3. CPAS - Les centres publics d'action sociale	p. 96
2.4. Les interlocuteurs sociaux au niveau fédéral	p. 99
2.5. Le Conseil supérieur de l'emploi	p. 100

3. La Région Bruxelloise

<i>Schéma 4 : Acteurs bruxellois de la formation et de l'emploi</i>	p. 102
3.1. L'ORBEm, un acteur central	p. 103
3.1.1. Cadre légal	p. 103
3.1.2. Missions	p. 104
3.1.2.1. Contrat de projet professionnel	p. 104
3.1.2.2. Les partenaires de l'ORBEm via le Réseau des plates-formes locales pour l'emploi	p. 105
1) Partenaires de l'ORBEm	p. 105
1. Insertion socio-professionnelle	p. 106
2. Recherche active d'emploi - RAE	p. 111
3. Accueil des enfants des demandeurs d'emploi	p. 111
2) Réseau des Plate-formes locales pour l'emploi	p. 112
3.1.2.3. Service aux employeurs : Service bruxellois aux employeurs	p. 112
3.1.3. Subsides gérés par l'ORBEm	p. 113
3.1.3.1. Programmes de remise à l'emploi et interventions financières	p. 113
3.1.3.2. Service « Fonds Social Européen »	p. 114
3.1.4. Observatoire bruxellois du marché du travail et des qualifications	p. 116
3.2. Les accords de coopération avec le VDAB-RDBB et Bruxelles Formation	p. 117
3.2.1. Avec Bruxelles Formation	p. 117
3.2.2. Avec le VDAB-RDBB	p. 119
3.3. Les interlocuteurs sociaux	p. 120
3.3.1. Les missions et les rôles de interlocuteurs sociaux	p. 120
3.3.2. Organes de concertation et de consultation	p. 121
3.3.2.1. Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale - CESRBC	p. 121
3.3.2.2. Comité bruxellois de concertation économique et sociale - CBCES	p. 122
3.3.3. Commissions consultatives	p. 123
3.3.3.1. Comité bruxellois néerlandophone pour l'emploi et la formation - BNCTO	p. 123
3.3.3.2. Commission consultative Formation-Emploi-Enseignement - CCFEE	p. 123
3.4. Administration de l'économie et de l'emploi - Direction de l'emploi	p. 123
3.5. Secrétariat régional au développement urbain - SRDU	p. 124

4. La formation professionnelle et l'insertion socioprofessionnelle francophone à Bruxelles

<i>Schéma 5 : Le secteur bruxellois francophone de la formation et de l'insertion</i>	p. 126
4.1. Bruxelles Formation : acteur public francophone central	p. 127
4.1.1. Cadre légal	p. 127
4.1.2. Objectifs et missions	p. 128
4.1.3. Opérateur de formation qualifiante	p. 128
4.1.4. Régulateur du champ de la formation professionnelle	p. 130
4.1.5. Le stagiaire en formation	p. 131
4.1.6. Collaborations et partenariats	p. 131
4.1.7. Information et conseils	p. 133
4.2. Les Missions locales	p. 134
4.3. La FeBISP et les opérateurs de formation	p. 135
4.4. Espace Formation PME (EFP)	p. 137
4.5. Les CEFA	p. 139
4.6. Les établissements de promotion sociale	p. 140

4.7. Lire et Écrire Bruxelles	p. 141
4.8. Les différents conseils et commissions	p. 142
4.8.1. La CCFEE	p. 142
4.8.2. Le Conseil de l'éducation et de la formation	p. 145
4.8.3. Le conseil zonal de l'enseignement en alternance	p. 146
4.8.4. La Commission de concertation de l'enseignement de promotion sociale	p. 147
4.8.5. Le Conseil Supérieur de la Promotion sociale	p. 147
4.8.6. Le Conseil supérieur de l'éducation permanente	p. 148

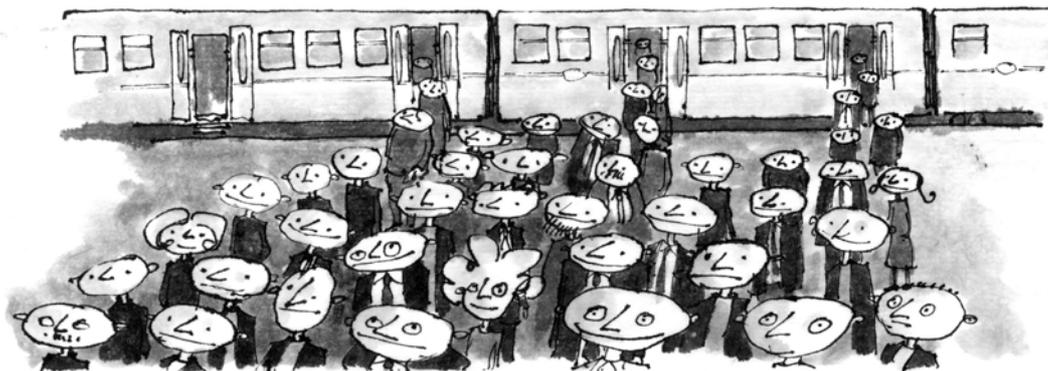
5. Les projets néerlandophones de formation, d'expérience par le travail et de remise à l'emploi à Bruxelles

Schéma 6 : Le secteur bruxellois néerlandophone de l'insertion p. 150

5.1. VDAB-RDBB en tant qu'organisme de formation central	p. 151
5.1.1. Missions	p. 152
5.1.1.1. Programmation de base	p. 152
5.1.1.2. Programmation des projets locaux	p. 152
5.1.1.3. Formation d'employés	p. 153
5.1.2. Canaux d'orientation	p. 153
5.2. Le secteur bruxellois néerlandophone de l'insertion	p. 155
5.3. Les acteurs intermédiaires	p. 156
5.3.1. L'OOTB - Concertation des projets de formation et de remise à l'emploi à Bruxelles	p. 156
5.3.2. Stads ² - Point d'appui du développement urbain social à Bruxelles	p. 158
5.3.3. EVA - Emancipation par le travail	p. 160
5.4. Restructuration du secteur néerlandophone de l'insertion à Bruxelles	p. 161
5.5. Les acteurs de l'accueil et de l'orientation vers les formations et le travail	p. 162
5.5.1. La maison du néerlandais de Bruxelles	p. 162
5.5.2. «Tracé» - Maison locale pour l'emploi	p. 164
5.5.3. L'asbl «bon» - Bureau d'accueil des primo-arrivants à Bruxelles	p. 166
5.6. Comité bruxellois néerlandophone pour l'emploi et la formation - BNCTO	p. 168
5.7. Service d'information, de formation et d'harmonisation - DIVA	p. 172

Abréviations	p. 175
--------------	--------

Remerciements	p. 180
---------------	--------



LE MARCHÉ DU TRAVAIL BRUXELLOIS

Le marché du travail bruxellois¹ offre une image contrastée. Ainsi, la Région de Bruxelles-Capitale est une des régions les plus riches d'Europe, mais elle se caractérise, dans le même temps, par un des taux d'exclusion économique et sociale les plus élevés de Belgique.

Le secteur tertiaire (secteur des services) y totalise environ 90 % du travail salarié. Les administrations publiques, les services aux entreprises et les institutions financières assurent plus de la moitié de l'emploi, alors qu'en Wallonie et en Flandre, la part de ces secteurs reste limitée à 35 %. L'industrie (secteur secondaire) ne représente qu'un dixième du travail salarié global de la RBC.

La Région bruxelloise présente une concentration élevée de travailleurs hautement qualifiés et de travailleurs peu qualifiés. Près d'un poste de travail sur deux (46 %) est occupé par un employé diplômé de l'enseignement supérieur. Cette évolution en soi positive du travail qualifié est à l'origine d'une « fracture des qualifications » dans la réserve de main-d'œuvre. Le travail non qualifié se raréfie. La tendance consistant à privilégier les travailleurs surqualifiés à l'embauche entraîne en outre l'exclusion des travailleurs peu qualifiés, qui sont surreprésentés dans des secteurs très sensibles aux fluctuations de la conjoncture économique, tels que le bâtiment, le commerce et l'horeca.

Le phénomène de la navette est typique d'une grande ville telle que Bruxelles et a une grande influence sur le taux d'emploi bruxellois. La Région bruxelloise attire un grand nombre de salariés et d'indépendants des Régions wallonne et flamande. Seuls 44,6 % des emplois intérieurs de la RBC (soit quelque 650 000 emplois) sont occupés par des Bruxellois, et seulement 15 % de la population active bruxelloise travaille dans une des autres Régions. L'exode urbain des classes moyennes et supérieures vers les communes vertes de la périphérie a encore renforcé l'importance de la navette. Les personnes confrontées à l'exclusion sont obligées de rester en ville ou d'y migrer à cause de la forte attraction qu'exercent les services sociaux bien développés, le circuit du travail informel, les réseaux d'entraide ou la concentration de personnes se trouvant dans la même situation qu'elles, et ce malgré le coût élevé du logement en Région bruxelloise.

La ville est un espace de prospérité, mais elle se caractérise, dans le même temps, par une forte concentration de personnes qui sont de plus en plus exclues de la vie économique et sociale. Les grandes villes exercent un pouvoir d'attraction sur des groupes socialement vulnérables. Le tissu urbain leur permet de (sur)vivre de diverses manières, et l'anonymat propre aux villes leur donne l'impression d'être mieux protégés contre la stigmatisation. En Belgique, 14,4 % de la population active (18-59 ans) et 13,2 % des mineurs (-18 ans) vivent dans un ménage sans revenus professionnels. À Bruxelles, ces proportions sont de 23,8 % pour la population active et de 27,9 % pour les mineurs. Les étrangers (européens et extra-européens) représentent 27,3 % de la population bruxelloise. Ce pourcentage est en diminution constante du fait des naturalisations. Au milieu des années nonante, il tournait encore autour des 30 %. Les étrangers extra-européens sont davantage enclins à prendre la nationalité belge, ce qui explique que, d'un point de vue statistique, ils ne sont plus considérés comme des étrangers. Cette évolution peut donc être liée à une sous-évaluation des obstacles auxquels les groupes sociaux de nationalité extra-européenne ou d'origine étrangère sont confrontés dans leur insertion socioprofessionnelle. En effet, dans la vie de tous les jours, la

¹Ce chapitre résume de manière très succincte certaines conclusions de l'étude « Évolution du marché du travail bruxellois : entre dynamisme et dualité ». Observatoire bruxellois du marché du travail et des qualifications. 2003. Cf. www.orbem.be.

naturalisation n'offre aucune protection contre la discrimination à l'embauche, dans la recherche d'un logement, ...²

Contrairement à celle des deux autres Régions, la population bruxelloise augmente constamment depuis le milieu des années nonante. Cette croissance est principalement due à une augmentation parmi les tranches d'âge les plus jeunes. Ce phénomène a des conséquences importantes pour le marché du travail bruxellois. Il influence tant le pourcentage de la population active bruxelloise que le taux d'activité et le taux de chômage³.

Avec un taux d'activité de 59,9 % en 2002, la Belgique fait moins bien que les États membres de l'UE (cible : 70 % en 2010). La Région bruxelloise est toutefois caractérisée par un taux d'activité particulièrement faible (54,5 %) tout comme la Région wallonne. Seule la Région flamande rejoint la moyenne européenne. Pour atteindre l'objectif européen précité, quelque 100 000 Bruxellois devraient trouver un emploi. Vu l'attrait important que Bruxelles exerce sur les travailleurs (55 % de navetteurs), cette tâche supposerait de créer encore beaucoup plus d'emplois.

Le taux de chômage dans la RBC est très élevé et se situe bien au-delà de la moyenne européenne, alors que la Belgique reste encore en-dessous. En 2002, le taux de chômage⁴ s'élevait à 14,7 % pour la RBC, contre 7,3 % pour la Belgique et 7,7 % pour l'Union européenne. Le taux de chômage en Région bruxelloise représente donc près du double de la moyenne nationale et européenne. Le taux de chômage administratif⁵ dans la Région bruxelloise a dépassé le cap des 20 % en 2003. Cette augmentation s'explique en partie par le contexte économique défavorable dans lequel l'Europe est plongée.

La RBC est surtout caractérisée par une carence d'emplois convenant aux personnes peu qualifiées. De plus, les personnes peu qualifiées doivent faire face, pour un nombre limité d'emplois, à la concurrence des demandeurs d'emploi plus qualifiés et des navetteurs. Outre le nombre important de chômeurs peu qualifiés, la Région bruxelloise est marquée par un pourcentage élevé de chômeurs diplômés de l'enseignement supérieur (notamment d'universitaires).

Certains groupes sont particulièrement confrontés au phénomène de l'exclusion économique et sociale. À Bruxelles, le chômage concerne un grand nombre de demandeurs d'emploi peu qualifiés (chiffres de 2003) ; 60 % d'entre eux sont des chômeurs de longue durée (c'est-à-dire, depuis plus d'un an), plus de la moitié des chômeurs (55 %) sont inscrits en tant qu'ouvriers, et un tiers sont des jeunes. Plus d'un jeune sur quatre a un niveau d'études inférieur au secondaire supérieur, ce qui les handicape lourdement sur le marché du travail, surtout à Bruxelles. Contrairement aux autres Régions, le chômage touche fortement les hommes. Une proportion importante des demandeurs d'emploi est de nationalité étrangère : 60 % ont la nationalité belge (mais beaucoup d'entre eux sont d'origine étrangère), 11 % proviennent d'un pays de l'Union européenne (UE) et 29 % ne sont pas originaires d'un pays de l'UE.

² Pour une évolution récente du phénomène de la discrimination, cf. l'étude « Discrimination ethnique sur le marché du travail dans la Région de Bruxelles-Capitale », réalisée par l'ULB-KUL, janvier 2005. Cette étude s'inscrit dans le cadre du Pacte social pour l'emploi des Bruxellois.

³ Les trois grands indicateurs statistiques utilisés pour rendre compte de la population active sont le taux d'activité, qui reflète la volonté de la population en âge de travailler à participer à la vie économique, le taux d'emploi, qui indique le pourcentage de personnes travaillant effectivement, et le taux de chômage, qui exprime le rapport entre les chômeurs et la population active.

⁴ Ces chiffres correspondent à la définition standard des demandeurs d'emploi utilisée par le Bureau international du travail (BIT), qui permet de comparer les chiffres sur le plan international. D'après la définition du BIT, une personne est au chômage si elle remplit trois conditions cumulatives : être sans travail, rechercher activement un travail et être disponible sur le marché du travail endéans les deux semaines. Le fait que cette personne est ou non inscrite comme demandeur d'emploi n'a pas d'importance.

⁵ Le taux de chômage administratif repose sur le nombre de personnes inscrites en tant que non-demandeurs d'emploi auprès d'un organisme public de placement des travailleurs (ORBEm, VDAB, FOREm ou ADG). Le taux de chômage calculé suivant la définition étroite du BIT est nettement moins élevé que le taux de chômage calculé sur la base de données administratives.

La détérioration du marché du travail, et plus particulièrement la disparition d'une partie des emplois peu qualifiés et des emplois d'ouvrier, hypothèque l'insertion socioprofessionnelle des personnes étrangères et des Belges d'origine étrangère. Il est aussi question de discriminations à l'embauche à l'encontre de candidats originaires de pays non-membres de l'UE. Une étude commandée par le Bureau international du travail montre que l'ampleur des discriminations à l'embauche, volontaires ou non, est considérable à Bruxelles⁶. Les naturalisations n'empêchent pas les discriminations. Outre le phénomène de la discrimination, il existe encore d'autres facteurs susceptibles d'empêcher l'insertion de certains groupes sociaux dans le marché du travail, tels que l'origine sociale, l'absence de réseaux sociaux, un accès limité à l'information, la détérioration du marché du travail, la non-connaissance du français ou du néerlandais, le niveau de formation et la possession de diplômes non reconnus.

Les chiffres relatifs à la RBC ne rendent pas compte du taux de chômage très contrasté et des différences très prononcées qui existent au niveau des caractéristiques du chômage en Région bruxelloise. Ces différences sont liées à la ségrégation territoriale des divers groupes sociaux. Il existe non seulement des différences entre les communes, mais aussi à l'intérieur d'une même commune. Près de 36 % de la population bruxelloise habite dans des quartiers où le taux de chômage est supérieur à 20 % (dont près de 10 % dans des quartiers où ce taux est supérieur à 30 %). Par contre, près d'un quart des habitants résident dans des quartiers où le taux de chômage est inférieur à 10 %. Les groupes sociaux les plus touchés par le chômage, à savoir, les jeunes, les allochtones, les personnes peu qualifiées, les ouvriers, etc., sont concentrés dans une grande partie de la Région bruxelloise. Certaines études⁷ montrent que le chômage peut s'expliquer par la concentration d'individus défavorisés dans des zones distinctes. La ségrégation résidentielle renforce le chômage dans ces quartiers : obstacle au recrutement de ressources humaines, absence d'exemples de réussite sociale, détérioration des réseaux sociaux (importance des relations dans la recherche d'emploi), stigmatisation de certains quartiers chez certains employeurs, ...

L'Observatoire bruxellois du marché du travail et des qualifications conclut que l'objectif européen qui consiste à atteindre un taux d'emploi de 70 % n'est pas très réaliste dans le cas de la RBC. Les recommandations européennes relatives au taux d'emploi doivent nécessairement aller de pair, dans la RBC, avec une amélioration générale de la situation du marché du travail de manière à ce que les jeunes, les chômeurs, les allochtones, les femmes, ..., puissent y avoir accès dans une plus grande mesure. La priorité donnée à l'augmentation du taux d'emploi des Bruxellois doit s'inscrire dans une stratégie plus large de lutte contre l'exclusion sociale et de renforcement de la cohésion sociale.



⁶ Arriijn P., Feld S., Nayer A., Discrimination à l'embauche en raison de l'origine étrangère: contribution belge à la recherche comparative internationale du Bureau International du Travail, SSTC, 1997, Bruxelles.

⁷ Claire Dujardin, Harris Selod et Isabelle Thomas, 2002 Le chômage dans l'agglomération bruxelloise : une explication par la structure urbaine. XV^e congrès des économistes francophones.

1^{ère} partie:

Le cadre politique

Schéma 1: La répartition des compétences 'emploi et formation' en Belgique

	Autorité fédérale	Région wallonne (Wallonie)	Région Bruxelles Capitale	Région flamande et Communauté flamande (Flandre)	Communauté germanophone	Communauté française (Communauté Wallonie-Bruxelles)	Commission communautaire française à Bruxelles
Compétent pour ...	L'ensemble de la Belgique	Région de langue française et de langue allemande	Région bilingue de Bruxelles	Région de langue néerlandaise et institutions néerlandophones à Bruxelles	Région de langue allemande	Région de langue française et Francophones de Bruxelles	Institutions francophones à Bruxelles
Service de l'emploi	ONE-m	FOREm	ORBE-m-BGDA	VDAB	Arbeitsamt		
Ligne directrice 1	Paiement des allocations de chômage et contrôle de la disponibilité des chômeurs Activation des allocations de chômage	Accompagnement des chômeurs					
Ligne directrice 2		Simplification administrative en ce qui concerne les domaines politiques propres Aide aux entreprises Titres-services					
Ligne directrice 3	Crédit-temps Soutien à la politique de restructuration au moyen de mesures fiscales ou de réductions de charges	Politique complémentaire en matière de crédit-temps Politique de reconversion et restructuration d'entreprises					
Ligne directrice 4	Réglementation du marché du travail Congé éducation payé Prévisions et pensions Obligation d'outplacement Réductions de charges	Mobilité professionnelle et géographique Reconnaissance des compétences Enseignement initial Formation professionnelle, formation, formation des demandeurs d'emploi					
Ligne directrice 5		Dispositifs d'outplacement					
Ligne directrice 6		Mainstreaming: égalité des chances entre hommes et femmes Mainstreaming: lutte contre la discrimination					
Ligne directrice 7		Economie sociale					
Ligne directrice 8	Fiscalité Réductions de charges	Fiscalité complémentaire					
Ligne directrice 9	Contrôle						
Ligne directrice 10		Politique d'investissement					

Source: Plan d'Action National pour l'emploi 2004

Voir page 18-19 pour le contenu des lignes directrices « Europe »

1. L'EUROPE

1.1. La stratégie européenne pour l'emploi

À partir de 1993, l'emploi et la lutte contre le chômage occupent une place centrale dans les résolutions européennes. Le traité d'Amsterdam (1997) dispose que ces politiques restent de la compétence des États ou des régions, mais que l'Europe détermine leur orientation générale et assure leur coordination. Désormais, toutes les orientations – en matière d'enseignement et de formation, de recherche et de développement technologique, de mobilité des travailleurs, d'environnement, etc. – doivent contribuer au développement de l'emploi. Les premières lignes directrices pour l'emploi sont adoptées lors du sommet extraordinaire de Luxembourg sur l'emploi. La politique nationale et régionale de l'emploi est subordonnée aux grandes orientations des politiques économiques (GOPE).

La politique d'activation est axée, depuis le début, sur la lutte contre le chômage des jeunes et le chômage de longue durée au moyen de mesures préventives et de mesures visant à améliorer l'employabilité. Les chômeurs doivent pouvoir prendre un nouveau départ, qu'il s'agisse d'une formation, d'un recyclage, d'un stage, d'un emploi ou de toute autre mesure susceptible d'améliorer leur employabilité. Ces mesures actives doivent accroître leur intégration effective sur le marché du travail des États membres⁸.

Concrètement, chaque État membre doit, depuis 1998, intégrer les lignes directrices dans sa politique nationale et les appliquer en élaborant un Plan d'Action National pour l'emploi (PAN). Ces lignes directrices sont donc contraignantes pour les États membres. Le PAN donne une vue d'ensemble des résultats qui ont été atteints l'année précédente et propose les mesures, les objectifs, les perspectives d'exécution et les résultats prévus pour l'année à venir. Lors de l'élaboration du plan d'action belge, les entités régionales et communautaires remettent leurs contributions au gouvernement fédéral.

En 1999, le Conseil européen a adopté le « Pacte européen pour l'emploi », qui fonde dans un seul concept toutes les mesures prises dans le domaine de l'emploi. La même année une réforme des Fonds structurels européens, dont le Fonds social européen (FSE) et le Fonds européen de développement régional (FEDER) a été mise sur pied. Cette réforme est établie pour une période de sept ans (2000 – 2006) et définit le rôle et la portée des Fonds, ainsi que leur rôle dans la promotion de la cohésion économique et sociale de l'Union européenne (UE). Quatre missions communes sont imparties à tous les Fonds : contribution au développement économique durable, développement de l'emploi et des ressources humaines, promotion de l'égalité des chances entre hommes et femmes et amélioration de l'état de l'environnement.

⁸ Seynaeve T., Hermans K., Declercq A., Lammertyn F. Aan de rand van de actieve welvaartsstaat. Een socio-biografisch onderzoek naar jongeren en OCMW-hulpverlening. Reeks: Actuele problemen met betrekking tot de sociale cohesie. Academia Press. Gent. 2004.

Trois objectifs sont assignés aux Fonds structurels :

- Objectif 1 : promotion du développement et de l'ajustement structurel des régions en retard de développement dont le produit intérieur brut (PIB) par habitant est inférieur à 75 % de la moyenne communautaire. Cet objectif s'applique aussi aux régions à faible densité de population et aux régions ultrapériphériques de l'UE.
- Objectif 2 : soutien de la reconversion économique et sociale des zones en difficulté structurelle, c'est-à-dire, des zones confrontées à des problèmes de diversification économique telles que les mutations de secteurs de l'industrie ou des services, le déclin des activités traditionnelles dans les zones rurales, les zones en crise dépendantes de la pêche et les quartiers urbains en difficulté.
- Objectif 3 : adaptation et modernisation des politiques et systèmes d'éducation, de formation et d'emploi. Cet objectif très large poursuit une politique active de l'emploi et de la formation pour combattre le chômage, promouvoir l'intégration sociale, renforcer l'« employabilité » ou encore favoriser l'adaptation des travailleurs.

Dans la Région de Bruxelles-Capitale, seuls les objectifs 2 et 3 sont d'application.

En 2000, le Conseil européen de Lisbonne confirme le passage à une politique active de l'emploi. Les lignes directrices sont notamment complétées par des objectifs quantitatifs, qui visent à atteindre un taux d'emploi plus élevé, à savoir, de 70 % en 2010⁹. Le but est de faire de l'Union européenne « l'économie de la connaissance¹⁰ la plus compétitive et la plus dynamique au monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale ». Pour pouvoir réaliser les objectifs de Lisbonne, la stratégie européenne pour l'emploi a été évaluée et revue. Pour la plupart des États européens, et certainement pour la Région de Bruxelles-Capitale, ces objectifs sont toutefois irréalisables. Les trois piliers – l'économie, l'emploi et la cohésion sociale, et l'environnement –, qui sont interdépendants et se renforcent mutuellement, ont été évalués en mars 2005¹¹.

Les lignes directrices pour l'emploi auxquelles les États membres doivent adapter leur politique (voir schéma 1) en 2003 - 2005¹² sont les suivantes :

- Ligne directrice 1: mesures actives et préventives en faveur des chômeurs et des inactifs ;
- Ligne directrice 2: création d'emplois et promotion de l'esprit d'entreprise ;
- Ligne directrice 3: gestion des changements et amélioration de l'adaptabilité et de la mobilité des travailleurs ;
- Ligne directrice 4: favoriser le développement des ressources humaines et de l'apprentissage tout au long de la vie ;
- Ligne directrice 5: augmentation de l'offre d'emplois et promotion du vieillissement actif ;
- Ligne directrice 6: égalité entre hommes et femmes ;
- Ligne directrice 7: promotion de l'intégration et lutte contre les discriminations envers les personnes défavorisées sur le marché du travail ;

⁹ Le Conseil se propose en outre d'atteindre un taux d'emploi de 60 % chez les femmes et de 50 % chez les travailleurs âgés (55 - 64 ans) d'ici 2010.

¹⁰ 'L'« économie de la connaissance » renvoie notamment à la manière dont la connaissance est produite et diffusée et à la relation entre la connaissance et le développement économique.

¹¹ Conseil Supérieur de l'Emploi, La stratégie de Lisbonne renouvelée : un nouvel élan pour la croissance et pour l'emploi. Rapport 2005.

¹² En 2003, les lignes directrices annuelles ont été abandonnées pour faire place à un cycle trisannuel fortement axé sur la mise en œuvre et les résultats.

- Ligne directrice 8: rendre le travail financièrement intéressant par des incitants ;
Ligne directrice 9: conversion du travail au noir en travail déclaré ;
Ligne directrice 10: réduire les disparités régionales en matière d'emploi.

1.2. L' éducation et la formation

La stratégie de Lisbonne concerne également les systèmes d'enseignement et de formation. Dans ce domaine, dès 2000, trois objectifs majeurs ont été arrêtés:

- améliorer la qualité et l'efficacité des systèmes d'éducation et de formation dans l'Union européenne ;
- faciliter l'accès de tous (toutes) aux systèmes d'éducation et de formation ;
- ouvrir au monde extérieur à l'école, les systèmes d'éducation et de formation.

Cette stratégie apparaît donc comme un processus faitier sur lequel sont venus se greffer deux processus :

- le Processus de Bologne concernant l'enseignement supérieur et les universités ;
- le Processus de Copenhague concernant l'enseignement et la formation professionnels.

Le Déclaration de Copenhague (2002) vise une meilleure articulation entre les systèmes d'enseignement et de formation professionnels de l'Union européenne. L'objectif est d'établir des passerelles entre l'enseignement traditionnel et la formation professionnelle. Concrètement, il s'agit d'améliorer ou d'établir¹⁸:

- la transparence des compétences et des qualifications via un CV Européen¹⁴;
- le transfert d'unités capitalisables (modules de réussite reconnus et certifiés) pour l'enseignement et la formation professionnelle;
- l'établissement de critères de qualité communs pour l'enseignement et la formation professionnelle ;
- la validation des apprentissages non formels et informels (savoir faire, savoir être...)¹⁵.

En 2003, parallèlement et conjointement¹⁶ au Processus de Copenhague, le programme de travail intitulé « Éducation et Formation 2010 » est lancé. Ce programme s'articule autour de cinq objectifs chiffrés (ambitieux pour Bruxelles) dont deux concernent directement la formation professionnelle¹⁷ :

¹⁸ Pour plus d'information : EUNEC : La transparence des qualifications. Un processus européen. Un enjeu pour la citoyenneté et la cohésion sociale.

EUNEC(European Network of Education Councils) est le réseau Européen des conseils d'enseignement. Ils échangent des infos sur la politique d'enseignement en vigueur dans leur pays. Ils cherchent également à émettre des avis communs sur la politique d'enseignement de l'Union Européenne. La Belgique est représentée par le « Conseil de l'Éducation et de la Formation » (CEF) et par le « Vlaamse Onderwijsraad » (VLOR) : voir www.eunec.org.

¹⁴ CV européen ou Europass a été lancé les 31 janvier et 1^{er} février 2005 sous Présidence luxembourgeoise.

¹⁵ Une tendance existe : celle de considérer les apprentissages non formels et informels comme inférieurs aux certifications formelles.

¹⁶ Les deux processus étant en partie liés et amenés à se recouper ou à s'enrichir. Le Processus de Copenhague s'intègre en partie dans le programme « Education et Formation 2010 ».

¹⁷ Les trois autres objectifs concernent plus directement l'enseignement à savoir :

- l'augmentation du nombre de diplômés en mathématiques, sciences et technologie ;
- le diplôme d'études secondaires supérieures ;
- les compétences en lecture chez les jeunes de 15 ans (lien direct avec l'étude PISA).

- d'ici 2010, abaisser à 10% maximum le taux moyen de jeunes quittant prématurément (comprendre : sans qualification) l'école dans l'Union européenne¹⁸;
- d'ici 2010, le taux moyen de participation à l'éducation et à la formation continue¹⁹ devrait concerner au moins 12,5% de la population en âge de travailler (25 à 64 ans)²⁰.

En 2004, une évaluation de la stratégie de Lisbonne a été réalisée sous la forme d'un rapport conjoint Conseil - Commission²¹. Ce rapport recentre les priorités sur trois leviers indispensables pour réussir la stratégie de Lisbonne :

- les objectifs du programme « Éducation - Formation 2010 » (évoqués ci-dessus);
- les investissements humains et financiers en matière d'éducation et de formation;
- l'éducation et la formation tout au long de la vie (ou continue) prioritairement pour les publics fragilisés : demandeurs d'emploi, jeunes en décrochage scolaire, personnes infra-qualifiées, handicapés...

Les investissements humains et financiers concernent notamment la formation initiale et continuée des formateurs et les partenariats public / privé pour la formation professionnelle. Le terme « *éducation et la formation tout au long de la vie* » fait référence à la définition de stratégies nationales en matière de formation, à la validation des apprentissages antérieurs et à l'établissement de partenariats entre les entreprises, les partenaires sociaux et les centres de formation.

En 2004, également dans la perspective de la révision à mi-parcours de la stratégie de Lisbonne, Wim KOK²² a publié un rapport d'évaluation, recentrant la politique de Lisbonne essentiellement sur l'emploi. Ce recentrage devrait avoir pour conséquence que le secteur de la formation professionnelle soit davantage lié à l'emploi et à l'insertion dans l'emploi (lien plus fort demandé par l'Europe entre les politiques d'emploi et de formation).

Actuellement (juillet 2005), un chantier important vient d'être mis en place : l'établissement d'un cadre européen des certifications professionnelles. A terme, l'objectif (très ambitieux) serait de créer un seul cadre global des certifications européennes d'emploi.

La professionnelle est de la compétence des États membres, contrairement à la politique générale de l'emploi²³. La Commission européenne ne peut pas contraindre les États membres à se conformer aux différents processus de formation (pas d'obligation de résultats / pas de sanction). La Commission définit un cadre de travail et propose les grandes orientations. Tout se fait sur base volontaire. Les États membres choisissent ou pas d'y adhérer sur base de ce que l'on appelle communément la « méthode ouverte de coordination » (MOC). Néanmoins, une fois que l'État membre a choisi d'adhérer à un processus ou de s'atteler à une priorité européenne, il doit respecter un calendrier et rédiger des contributions nationales.

¹⁸ En 2000, en Belgique ce taux était de 12,4% (source : eurostat enquête forces de travail).

¹⁹ L'Europe utilise le terme « éducation et formation tout au long de la vie ».

²⁰ En 2000, en Belgique ce taux était de 6,5% (source : eurostat enquête forces de travail).

²¹ Conseil des Ministres de l'éducation et Commission européenne.

²² Ancien premier ministre néerlandais chargé par la Commission européenne de présider un groupe de travail qui a remis un rapport (rapport KOK) intitulé « Relever le défi - la stratégie de Lisbonne pour la croissance et l'emploi » (novembre 2004).

²³ Voir ci-dessus page 17.

1.3. Fonds structurels

Les Fonds structurels sont les principaux instruments financiers de l'Union européenne (UE). Ils ont pour but de réduire les disparités entre les différentes régions et populations et de renforcer la cohésion économique et sociale en Europe. Il existe ainsi quatre Fonds structurels, dont deux sont actifs à Bruxelles²⁴ :

- **FSE** : Le Fonds social européen (1957) a pour but de favoriser un niveau d'emploi élevé. Il a pour mission première de soutenir financièrement la mise en œuvre de la stratégie européenne pour l'emploi. Le Fonds est le principal instrument financier de l'UE pour le développement des ressources humaines et l'amélioration du fonctionnement du marché du travail. Le FSE soutient des actions dans le domaine de la prévention et de la lutte contre le chômage et du développement des ressources humaines (actions de formation et d'enseignement). Les actions du FSE ont principalement trait à l'objectif 3.
- **FEDER** : Le Fonds européen de développement régional (1973) vise à renforcer la cohésion économique et sociale en supprimant les principaux déséquilibres régionaux et en contribuant au développement et à la reconversion de certaines régions. Le Fonds contribue en outre au développement durable et à la création d'emplois. Le FEDER agit dans le cadre des objectifs 1 et 2. Afin de mettre en place les conditions nécessaires à la croissance et à l'emploi, le Fonds européen de développement régional octroie des subsides en vue du cofinancement d'actions de développement dans les régions reconnues comme problématiques. En soutenant des projets qui contribuent au développement économique et/ou à la reconversion de la région, on investit dans le maintien et la création d'emplois. Par ailleurs, une certaine attention est également accordée aux investissements nécessaires dans le capital humain.

1.4. L'avenir

Les programmes des Fonds structurels ont été élaborés pour une période de sept ans, à savoir, de 2000 à 2006. Ils touchent donc à leur fin. Actuellement, plusieurs pistes sont explorées pour la nouvelle période programmatique 2007 - 2013 couplée à une profonde réforme de la politique de cohésion.

La réforme proposée est de grande ampleur puisqu'elle est destinée à redessiner le paysage de la solidarité européenne dans une Union élargie et dans le contexte de globalisation économique et de l'essor de l'économie fondée sur la connaissance. L'élargissement de l'Union européenne en mai 2004 constitue en effet un élément important. Dix nouveaux pays l'ont rejointe, à savoir, Chypre, la Tchéquie, l'Estonie, la Hongrie, la Lettonie, la Lituanie, Malte, la Pologne, la Slovaquie et la Slovénie. Contrairement aux anciens États membres de l'UE, ces pays ont un produit intérieur brut (PIB) par habitant inférieur à 75 % de la moyenne communautaire (objectif 1). En Belgique, actuellement, seule la province de Hainaut se situe encore au-dessous de ce seuil.

Pour la programmation 2007 - 2013, trois objectifs sont arrêtés²⁵ :

²⁴ Les deux autres Fonds structurels sont :

FEOGA : Le Fonds européen d'orientation et de garantie agricoles (1962) finance la politique agricole commune et l'exécution de la politique des prix et des marchés.

IFOP : L'Instrument financier d'orientation de la pêche (1993) finance les mesures d'accompagnement de la politique commune de la pêche.

²⁵ Propositions législatives de la Commission européenne pour la réforme de la politique de cohésion (période 2007-2013) voir http://europa.eu.int/comm/regional_policy/sources/docgener/panorama/pdf/mag14/mag14_fr.pdf

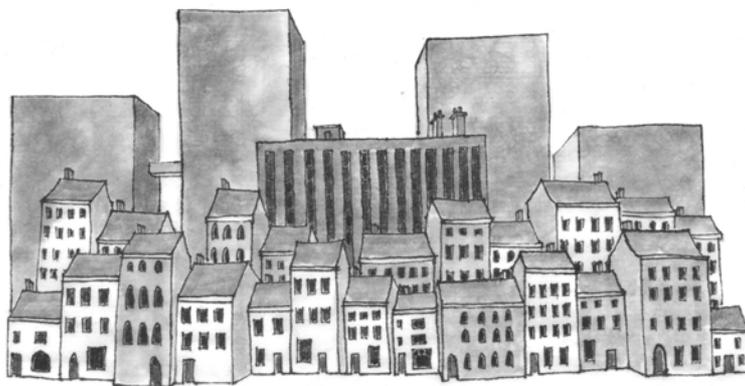
- Objectif « **Convergence** » reprenant l'actuel « Objectif 1 »²⁶ soutiendra la croissance et la création d'emploi dans les régions les moins développées de l'Union européenne. (78% du budget / instruments financiers : FEDER et FSE);
- Objectif « **Compétitivité régionale et emploi** » reprenant principalement les actuels « Objectif 2 » et « Objectif 3 » soutiendra la politique de cohésion. (18% du budget / instruments financiers FEDER et FSE ;
- Objectif « **Coopération territoriale européenne** » reprenant l'actuel programme Interreg soutiendra la mise en œuvre d'une économie concurrentielle et durable dans les régions des États membres divisés par les frontières nationales (actions transfrontalières, transnationales et intégrées). (4% du budget / instrument financier FEDER).

Bruxelles sera concernée par l'objectif « Compétitivité régionale et emploi », dont une part substantielle des moyens sera consacrée à la mise à l'emploi et aux actions d'éducation et de formation.

Au sein de cet objectif plusieurs tendances possibles se dessinent²⁷ :

- une réorientation des actions en faveur des personnes qui travaillent (ou qui ne sont pas encore au chômage) afin de leur donner la plus forte position possible sur le marché du travail, notamment en renforçant leur adaptabilité ;
- les lignes de force pour l'avenir sont : l'insertion professionnelle rapide (transition entre les études et le marché du travail), l'inclusion sociale (intégration dans l'emploi des personnes désavantagées et la lutte contre les discriminations), l'amélioration du capital humain par l'encouragement des réformes et des systèmes d'éducation et de formation et l'égalité des chances ;
- les projets du FSE ne sont acceptés que dans le cadre d'un cofinancement d'origine publique ;
- l'accent est mis sur la responsabilité que l'État membre de l'UE (ou l'entité fédérée) partage dans la réalisation des objectifs.

Les priorités dégagées auront des incidences contrastées sur le financement du FSE pour la Belgique, ses Communautés et ses Régions.



²⁶ Pour plus d'information sur les objectifs actuels des Fonds, voir p. 83 et suivante.

²⁷ Bert Boone (directeur de la cellule FSE) s'est montré prudent lors de la journée d'étude du 27 octobre 2004 sur l'avenir du Fonds social européen et le fonctionnement du marché dans l'accompagnement des chômeurs de longue durée organisé en Flandre par le Vlaams Steunpunt Lokale Netwerken (SLN) et l'OOTB. Cf. le compte-rendu dans «de OOTB Nieuwsbrief», 11/2004.

2. LA BELGIQUE: NIVEAU FÉDÉRAL

2.1. La politique fédérale

La Belgique se caractérise par d'importantes disparités entre régions et sous-régions sur le plan de l'emploi et du chômage. Ces différences économiques sont une des principales causes des réformes successives de l'État. Les Régions ont obtenu les compétences nécessaires pour définir elles-mêmes leur politique économique. Elles ont ainsi mis en œuvre leur propre politique dans le domaine des investissements, de l'emploi, des transports, de l'aménagement du territoire, etc.

Tout comme dans les autres États membres de l'Union européenne, la politique fédérale belge suit les lignes directrices de la stratégie européenne pour l'emploi. La scission des compétences requiert une collaboration étroite avec les Communautés et les Régions (cf. schéma 2). Le Plan d'action national pour l'emploi (PAN) décrit, pour les différents niveaux de pouvoir, les résultats, leur évaluation et les nouvelles mesures pour chaque ligne directrice. Des accords de coopération sont conclus entre l'État fédéral, les Régions et les Communautés aux fins de l'exécution de la politique. Les interlocuteurs sociaux exercent une grande influence sur la politique et son exécution.

La Belgique a pour habitude, depuis longtemps, de définir et de mettre en œuvre les politiques, en particulier dans le domaine de l'emploi, de l'économie et des affaires sociales, en collaboration avec les interlocuteurs sociaux (syndicats et organisations patronales). Ceux-ci sont associés de près à l'élaboration de la politique, mais aussi à son exécution, et ce aux différents niveaux de pouvoir. Les interlocuteurs sociaux fédéraux et leurs organes de concertation institutionnels (Conseil national du travail et Conseil central de l'économie) jouent un rôle consultatif important vis-à-vis du Gouvernement fédéral. Les divers organes régionaux paritaires (CESRBC, CESRW, SERV) jouent le même rôle vis-à-vis des gouvernements communautaires et régionaux. Les syndicats et les organisations patronales sont également impliqués aux niveaux sous-régional et régional²⁸. En Flandre, en Wallonie et à Bruxelles, les interlocuteurs sociaux souscrivent à la vision à long terme et aux engagements découlant respectivement du Pacte de Vilvoorde, du Plan Marshall et du récent Contrat pour l'économie et l'emploi. Les interlocuteurs sociaux siègent dès lors dans les organes de direction des services régionaux pour l'emploi (VDAB, ORBEm et FOREm) et des organismes de la sécurité sociale.

Les interlocuteurs sociaux jouissent en outre d'une grande autonomie dans le domaine des relations du travail. Les organes de concertation sectoriels (comités paritaires) jouent un rôle important dans l'exécution des accords relatifs à la formation et à la conciliation entre vie professionnelle et vie privée²⁹. Les accords interprofessionnels bisannuels s'inscrivent dans la stratégie européenne pour l'emploi.

Les fonds sectoriels jouent un rôle important sur le marché des formations pour les entreprises, tant au niveau de l'offre que de la demande, mais aussi en tant qu'intermédiaires. Les fonds sectoriels de formation se caractérisent par une grande diversité : la manière dont ils entendent promouvoir la formation dans leur secteur varie en effet énormément d'un fonds sectoriel à un autre. Les activités suivantes relèvent notamment des initiatives de formation :

²⁸ Plan d'action national pour l'emploi 2004 Belgique, septembre 2004.

²⁹ Les employeurs contribuent au Fonds de sécurité d'existence ou à un fonds sectoriel spécial pour la formation afin de financer la politique sectorielle de formation.

- l'organisation de formations à l'intention d'employés, de demandeurs d'emploi ou d'apprentis (dans le cadre de l'apprentissage industriel) ;
- l'offre de programmes d'auto-apprentissage ;
- le subventionnement de formations.

Les fonds sectoriels s'occupent également d'activités telles que l'emploi, l'outplacement, l'accompagnement de la carrière, la recherche et le développement, etc.⁸⁰

2.2. État social actif

À la suite de l'arrivée de la majorité arc-en-ciel au Gouvernement fédéral en 1999, le discours relatif à l'activation – que le niveau européen promeut – a percé pour de bon en Belgique. Le Gouvernement fait de l'État social actif le fer de lance de sa politique. La plupart des mesures d'activation ont cependant été adoptées au cours des dix années précédentes.

La création d'emplois pendant les années 80 dans le cadre du Troisième Circuit du Travail (TCT), du Fonds Budgétaire Interdépartemental (FBI) et des Agents Contractuels Subventionnés (ACS) constitue la première forme modeste d'activation des allocations de chômage. À l'époque, l'objectif poursuivi est toutefois de subventionner des emplois permanents, et non la transition vers le marché du travail normal. Dans les années 90, les emplois deviennent temporaires, tandis que l'acquisition d'une expérience de travail occupe une place centrale. Avec le « programme d'urgence pour une société plus solidaire », les bénéficiaires du minimex sont également activés. L'obtention et la conservation du minimex sont désormais subordonnées à un projet personnalisé d'intégration sociale. Ce contrat est obligatoire pour les jeunes et facultatif pour les plus âgés.

Au départ, les employeurs sont encouragés à engager des chômeurs par des réductions des cotisations patronales à la sécurité sociale. À partir de 1995, cette incitation prend la forme d'une activation des allocations de chômage. L'employeur bénéficie désormais d'une intervention dans le salaire, qui est versé directement par l'assurance-chômage (par exemple, emplois services).

À l'exemple des lignes directrices européennes pour l'emploi, des mesures sont prises dans le cadre de l'activation du marché de l'emploi (par exemple, le plan Rosetta), l'activation de la sécurité sociale (toutes sortes d'initiatives visant à lutter contre les pièges au chômage) et l'activation des allocataires sociaux (programme printemps et loi sur l'intégration sociale⁸¹).

La mise en œuvre d'une politique d'activation univoque et claire est difficile. En instaurant le plan Activa (2002), le Gouvernement fédéral tente de refréner une croissance anarchique et d'harmoniser un certain nombre de plans en faveur de l'emploi. On retiendra surtout que la distinction entre les mesures d'activation des chômeurs indemnisés et les mesures touchant les bénéficiaires du revenu d'intégration sociale (anciens minimexés) est – officiellement, du moins – supprimée.

⁸⁰ HIVA – Institut supérieur pour le travail. *L'apprentissage tout au long de la vie et embrassant tous les aspects de celle-ci en Flandre*. Données, développements et mesures politiques. Réalisé à la demande de la Communauté flamande, DIVA. 2003, pp. 147-148.

⁸¹ Loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale (M.B. du 31 juillet 2002), qui abroge la loi du 7 août 1974 instituant le droit à un minimum de moyens d'existence (M.B. du 18 septembre 1974).

Le concept d'État social actif s'appuie sur quatre légitimations idéologiques contradictoires, à savoir, l'activation en tant que manière d'insérer les allocataires sociaux, l'activation en tant qu'élément d'une politique macroéconomique plus large (dont le but est de former des travailleurs flexibles et des chômeurs en fonction des besoins du marché), l'activation en tant que contribution à la cohésion sociale et l'activation en tant que projet émancipateur. Six objectifs peuvent être déduits de ce concept contradictoire :

1. la lutte contre l'exclusion sociale et la promotion de l'intégration sociale et de la participation ;
2. la réduction des dépenses de sécurité sociale qui grèvent le budget de l'État ;
3. la sauvegarde de l'éthique du travail ;
4. l'insertion des allocataires sociaux ;
5. la mise à la disposition du marché de travailleurs flexibles et motivés ;
6. le renforcement de la cohésion sociale.

Il existe aussi une très grande diversité parmi les mesures concrètes d'activation, qui comprennent généralement cinq dimensions : le groupe cible, l'objectif de la mesure d'activation (intégration sur le marché du travail normal, en atelier protégé ou dans l'économie sociale), la sensibilisation et l'activation des employeurs (par un subventionnement des coûts salariaux ou par des projets d'expérience par le travail ou de formation), l'activation sociale par l'application de sanctions positives ou négatives (politique de suspension), le caractère financier ou non financier de la mesure d'activation (dans un cas, on s'en prend à la position financière du groupe cible, dans l'autre, on accorde une place centrale au capital humain et on se concentre sur la formation et l'expérience par le travail³²).

Le système constitutionnel belge complexifie la mise en œuvre d'une politique d'activation coordonnée. La politique de l'emploi, dont les mesures d'activation font partie, est une compétence à la fois fédérale et régionale. La sécurité sociale, le droit du travail et, dans une large mesure, la fiscalité sont de la compétence du Gouvernement fédéral, dont le rôle consiste à mettre en place un cadre favorable au développement optimal de l'emploi et de la solidarité et à garantir les droits et l'égalité des chances de l'ensemble des citoyens. Les Communautés et les Régions garantissent principalement de meilleures conditions d'accès et de participation au marché du travail et prennent des initiatives d'insertion adaptées à la situation régionale. La concertation et les accords de coopération entre le Gouvernement fédéral, les Communautés et les Régions constituent des instruments importants pour mener une politique coordonnée et cohérente.

2.3. La conférence sur l'emploi

La conférence sur l'emploi de l'automne 2003 a réuni tous les acteurs de la politique de l'emploi, à savoir, les diverses autorités et les interlocuteurs sociaux, en vue d'une concertation tripartite. Plusieurs lignes de force ont ainsi été dégagées pour la politique de l'emploi ; elles ont donné lieu à

³² Seynaeve T., Hermans K., Declercq A., Lammertyn F. Aan de rand van de actieve welvaartsstaat. Een socio-biografisch onderzoek naar jongeren en OCMW-hulpverlening. Reeks: Actuele problemen met betrekking tot de sociale cohesie. Academia Press. Gent. 2004.

une série d'actions concrètes, notamment⁸⁸ :

- L'extension du régime des *titres-services* pour les emplois de proximité. Les titres-services consistent en un subside à la consommation censé encourager la demande de services ménagers et de proximité et lutter contre le travail au noir par la création d'un statut officiel. Il offre une alternative aux chômeurs qui travaillaient en ALE et qui effectuent ce genre de travail pour compléter leurs allocations. Un contrat de travail spécial a été conçu pour les titres-services⁸⁴ ; il est ainsi possible de déroger à la règle actuelle qui limite le nombre de contrats à durée déterminée successifs.

Les chèques coûtent 6,70 €⁸⁵ à leur utilisateur. Ils lui permettent d'acheter, auprès d'une entreprise agréée, une heure d'aide à domicile de nature ménagère, telle que nettoyage, lessive et repassage. Les services de commissions ou de transport en commun de personnes à mobilité réduite peuvent également être payés au moyen des titres-services. Tant les entreprises commerciales existantes (du secteur de l'intérim ou du nettoyage) que les entreprises du secteur de l'économie sociale ou les CPAS peuvent être reconnus comme entreprises de services. L'employeur reçoit, en plus des 6,70 €, une subvention de 14,80 € permettant de rémunérer effectivement le travail.

Depuis 2004, le Gouvernement fédéral assume totalement la charge budgétaire des titres services afin de renforcer, de simplifier et d'assouplir le système. Les Régions peuvent éventuellement étendre les titres-services aux secteurs de la garde d'enfants et/ou de l'aide à domicile pour les personnes âgées, les malades ou les personnes handicapés.

- Le nouveau système *d'accompagnement et de suivi actif des chômeurs* est entré en vigueur le 1^{er} juillet 2004. Il part du principe que le statut de chômeur implique de rechercher activement un emploi. Bien que ce système mette l'accent sur le renforcement du soutien et de l'accompagnement du demandeur d'emploi, il comprend aussi un volet relatif au contrôle de sa disponibilité. Dans le nouveau système d'« approche globale », après une certaine période de chômage (15 mois pour les jeunes, 21 mois pour les plus âgés), les demandeurs d'emploi indemnisés sont convoqués à un entretien par l'Office national de l'emploi (ONEm), compétent en matière de droit aux allocations de chômage. Le premier entretien donne lieu à une évaluation des efforts réalisés par le demandeur d'emploi. Si ses efforts sont suffisants, il sera convoqué à nouveau seize mois plus tard. Si l'accompagnateur de l'ONEm juge que ses efforts restent insuffisants, il encourt des sanctions ou une exclusion. Dans ce cas, le demandeur d'emploi peut éventuellement se retourner vers le revenu d'intégration sociale⁸⁶. Les services régionaux pour l'emploi (ORBEm, FOREm, VDAB) ont pour mission

⁸⁸ Note de politique fédérale du ministre du Travail et des Pensions, novembre 2003.

⁸⁴ Un contrat de travail qui permet de faire exception à la règle de la législation belge du travail qui dispose que tout emploi doit équivaloir à au moins un tiers d'un emploi à temps plein.

⁸⁵ A.R. du 31 mars 2004 modifiant l'A.R. du 12 décembre 2001 concernant les titres-services (M.B. du 16 avril 2004). Cf. aussi www.titres-services.be

⁸⁶ L'A.R. du 14 février 2005 (M.B. du 3 mars 2005) assouplit la sanction infligée au demandeur d'emploi qui, sans justification, ne se rend pas à l'entretien de suivi avec le facilitateur de l'ONEm. Auparavant, le paiement des allocations du demandeur d'emploi était suspendu si, sans motif valable, il ne donnait aucune suite à la convocation qui lui était envoyée par recommandé, et ce pour une période d'au moins 4 semaines (s'il ne s'était pas rendu au premier entretien de suivi) ou 8 semaines (s'il ne s'était pas rendu au deuxième entretien de suivi) à compter du jour de son absence. Cette sanction d'au moins 4 ou 8 semaines de suspension est désormais supprimée. En outre, le demandeur d'emploi peut obtenir le retrait (avec effet rétroactif) de la suspension de ses allocations s'il se présente au bureau de chômage endéans les 30 jours ouvrables à compter de son absence. Dans ce cas, il doit signer un contrat par lequel il s'engage à effectuer une série de démarches concrètes au cours des prochains mois pour trouver du travail. Le chômeur peut également obtenir le retrait de la suspension s'il est en mesure d'invoquer un motif valable justifiant son absence à l'entretien. Ces dispositions s'appliquent depuis le 3 mars 2005.

de proposer aux demandeurs d'emploi - avant qu'ils soient convoqués par l'ONEm - des mesures actives d'accompagnement, de formation et d'insertion qui attestent de leur disponibilité sur le marché de l'emploi³⁷. Les parcours d'accompagnement individuel doivent être proposés systématiquement : après 6 mois pour les jeunes chômeurs, après 12 mois pour les chômeurs plus âgés. Ces parcours peuvent consister en une formation (allant de l'aide à la recherche d'emploi à la formation professionnelle), une expérience par le travail, un accompagnement intensif ou une combinaison de ces différentes approches. L'échange d'informations entre le VDAB, le FOREm, l'ORBEm-BGDA, Bruxelles Formation (IBFFP), l'Arbeidsamt et l'ONEm passe par la Banque Carrefour de la Sécurité sociale. Dans ce contexte, l'accord de coopération du 30 avril 2004 entre l'État fédéral, les Régions et les Communautés relatif à *l'accompagnement et au suivi actifs des chômeurs* revoit les tâches de l'ONEm et des services publics régionaux pour l'emploi.

- L'accord de coopération du 30 mai 2005 entre l'Etat fédéral, la Région flamande, la Région Wallonne et la Région de Bruxelles Capitale et la Communauté germanophone relatif à *l'économie plurielle* 2005-2008 confirme l'objectif de la conférence nationale pour l'emploi d'octobre 2003 visant à créer d'ici à la fin de 2007 12.000 emplois supplémentaires dans le champ de l'économie sociale. La création d'emplois à part entière et durables pour les personnes qui ont moins d'opportunités sur le marché du travail régulier, tels que les personnes peu scolarisées, les chômeurs de longue durée, les personnes d'origine étrangère ou les personnes âgées demeure l'objectif prioritaire.

Outre des objectifs purement économiques, l'économie plurielle vise également des objectifs sociaux, environnementaux et éthiques. Afin de développer plus avant ce secteur, les différents gouvernements ont uni leurs forces, tant sur le plan financier qu'en ce qui concerne le contenu. Les Régions et la Communauté germanophone se sont engagées à investir les mêmes montants que l'autorité fédérale³⁸. L'accord de coopération est basé sur les deux piliers de l'économie plurielle, à savoir l'économie sociale et la responsabilité sociétale des entreprises. Les principes de l'économie plurielle doivent être diffusés dans davantage d'entreprises et l'image du secteur va être améliorée par une professionnalisation accrue et une communication plus cohérente.

L'arrêté ministériel du 10 octobre 2004 (M.B. du 31 novembre 2004) octroie des moyens supplémentaires aux CPAS pour leurs projets d'insertion sociale dans le secteur de l'économie sociale.

- L'accord de coopération du 6 juin 2004 conclu entre la Région de Bruxelles-Capitale, la Région wallonne, la Région flamande, la Communauté flamande, la Communauté germanophone et la Commission communautaire française pose les grandes lignes d'une politique de *promotion de la mobilité professionnelle et géographique*. L'objectif poursuivi est d'élargir le territoire de recrutement d'un employeur ou les possibilités d'embauche pour un demandeur d'emploi, en particulier lorsque la rencontre de l'offre et de la demande n'a pu se faire dans un rayon limité. Les dispositifs concrets suivants sont mis en place : la mise en œuvre d'un outil performant d'échange d'offres d'emploi insatisfaites et de C.V. de demandeurs d'emploi, la promotion des cours de langues, le renforcement des efforts au niveau des formations et des stages transrégionaux ; une coopération structurée entre les services publics de l'emploi en vue d'accroître les perspectives d'insertion de travailleurs affectés par les fermetures et les restructurations d'entreprises situées dans les zones

³⁷ L'ORBEm propose en Région bruxelloise un contrat de projet professionnel (CPP), voir p. 104

³⁸ En 2005, l'accord de coopération bénéficie d'un crédit de 30.200.000 euros.

transrégionales.

Une convention d'exécution de l'accord entre les opérateurs publics de l'emploi et de la formation est en préparation.

- Le travail est considéré comme la voie royale vers l'intégration. Or, les allochtones (ou les nouveaux Belges) ont beaucoup moins de chances de trouver du travail que les autochtones (chiffres de l'ONEm, 2004). Les diverses autorités et les interlocuteurs sociaux s'engagent à ***lutter contre la discrimination*** en étudiant les processus qui conduisent à la discrimination et en respectant la législation relative à la non-discrimination (loi du 25 février 2003). La diversité suppose un accès égal à l'emploi pour tous les groupes qui sont sous-représentés sur le marché du travail et sur-représentés dans le chômage, comme les allochtones et les Belges d'origine étrangère, les personnes handicapées, les demandeurs d'emploi âgés, les jeunes et les femmes. Un plan pluriannuel contre le chômage est élaboré, dans lequel l'État fédéral donne l'exemple et encourage la gestion de la diversité au sein des entreprises. La législation relative à la non-discrimination doit être respectée. Les Régions et les Communautés élaborent un plan pluriannuel avec les interlocuteurs sociaux, elles sensibilisent leurs services pour l'emploi, encouragent la concertation et la collaboration entre le secteur du placement et de la formation et les entreprises, et soutiennent les initiatives dans le domaine de la gestion de la diversité. La reconnaissance des compétences acquises ailleurs (RCA) et l'homologation des diplômes étrangers donnent aux primo-arrivants davantage de chances de s'intégrer. En Flandre et à Bruxelles (via le BNCTO), les entreprises sont incitées et aidées à engager des travailleurs issus de groupes à risque dans le cadre de plans de diversité.

Peter Vanvelthoven
Ministre de l'Emploi

Rue Royale 180
1000 Bruxelles

Tél: 02/210.19.11

E-mail: info@e-gov.be
www.petervanvelthoven.be

Service public fédéral « Emploi, Travail et Concertation sociale »

Rue Ernest Blerot 1
1070 Bruxelles.

Tél : 02/233.41.11

Fax : 02/233.44.88

E-mail: min@meta.fgov.be
www.meta.fgov.be

Els Van Weert
Secrétaire d'État au Développement durable et à l'Économie sociale

Place Quetelet 7
1210 Bruxelles
Tél : 02/227.51.11
Fax : 02/277.51.10
kabinet@vanweert.fgov.be

Christian Dupont
**Ministre de la Fonction publique, de l'Intégration sociale, de la Politique
des grandes villes et de l'Égalité des chances**

Rue de la Loi 51
1040 Bruxelles
Tél: 02/790.57.11
Fax: 02/790.57.98
E-mail: christian.dupont@p-o.be
www.christian-dupont.be

**Service public de programmation « Intégration sociale,
Lutte contre la Pauvreté et Économie sociale »**

Boulevard Anspach 1
1000 Bruxelles
Tél. : 02/509.84.43
Fax : 02/508.86.97
cpas@mi-is.be
www.mi-is.be

Cellule « Économie sociale »

Tél. : 02/508.86.86
Fax : 02/508.86.72
socialeconomy@mi-is.be
www.socialeconomy.fgov.be



3. RÉGION BRUXELLOISE

3.1. Politique régionale

La répartition des compétences dans la Région de Bruxelles-Capitale revêt un aspect particulier du fait de la présence des deux grandes communautés sur son territoire. Les compétences régionales sont bilingues, elles sont exercées par les institutions régionales et portent sur les matières socio-économiques (dont l'emploi). Les compétences communautaires portent sur les matières personnalisables (dont la formation). Elles sont soit unilingues et sont exercées par les institutions communautaires francophones (COCOF, Communauté française) ou néerlandophones (VGC, Communauté flamande), soit bicommunautaires et sont exercées par la Commission communautaire commune (COCOM). Les CPAS bruxellois, dont le statut est également bicommunautaire, sont aussi compétents en matière d'insertion socioprofessionnelle. Comme la Communauté française a confié à la COCOF la plupart de ses compétences communautaires dans la Région bruxelloise, il existe une asymétrie sur le plan législatif. La VGC exerce principalement une fonction d'exécution de la politique flamande, à laquelle elle confère une dimension bruxelloise importante. Par contre, la COCOF peut diriger la politique francophone en adoptant des décrets.

Depuis le début des années 90, l'*insertion socioprofessionnelle* (ISP) constitue le pilier spécifique de la politique bruxelloise de l'emploi. La spécificité de cette politique tient au lien qu'elle établit entre la politique régionale de lutte contre un taux de chômage élevé, la politique locale de l'emploi et le développement des quartiers dans la Région bruxelloise. La politique d'ISP est en effet greffée sur le modèle de la première Mission locale (« jeunes »), créée à Saint-Gilles en 1988 suivant l'exemple français. Il s'agit là d'un partenariat local entre des partenaires publics (commune, CPAS) et privés (associations) visant à lutter contre le taux de chômage local élevé, notamment parmi les jeunes. L'insertion socioprofessionnelle part de l'idée que l'intégration professionnelle et l'intégration sociale sont intimement liées entre elles. Non seulement l'emploi est un des principaux éléments qui donnent accès à un réseau social, mais le chômage (de longue durée) s'accompagne de plus en plus souvent de problèmes sociaux et personnels. La Délégation régionale interministérielle aux solidarités urbaines³⁹ (DRISU) a joué un rôle important dans la concrétisation de la politique d'ISP.

L'ORBEm assure la mise en œuvre de la politique bruxelloise de l'emploi. Il a été chargé, par les arrêtés de l'Exécutif régional du 27 juin 1991, de conclure des conventions de partenariat avec des asbl, des CPAS, des centres de formation professionnelle à temps partiel (CEFA et CDO/CDV), etc., afin d'accroître les chances des demandeurs d'emploi sur le marché du travail en menant des actions d'insertion socioprofessionnelle et de recherche active d'emploi. Les partenaires de l'ISP sont actifs dans les domaines de l'emploi, de la formation, de la guidance socioprofessionnelle, de l'éducation permanente, etc., et sont regroupés au sein d'organes (inter)zonaux de concertation et de coordination. Toutefois, à l'heure actuelle, quelques acteurs néerlandophones du secteur de l'insertion socioprofessionnelle n'ont pas conclu de convention de partenariat avec l'ORBEm et ne sont donc pas repris dans le Réseau des plates-formes locales pour l'emploi (RPE)⁴⁰. Ces partenariats vont être actualisés en fonction de l'application de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 15 avril 2004⁴¹ portant exécution de l'ordonnance du 26 juin 2003⁴² relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale.

³⁹ La DRISU n'a pas été reconduite en 2001. Elle a été remplacée par le Secrétariat régional au développement urbain (SRDU). Cet organisme n'a toutefois pas les mêmes missions (voir page 124).

⁴⁰ Cf. p. 112

⁴¹ M.B. du 23 juin 2004.

⁴² M.B. du 29 juin 2003.

Un deuxième pilier important de la politique bruxelloise de l'emploi consiste en la *création directe d'emplois au moyen de programmes de remise à l'emploi*. Ces programmes font partie d'une politique de résorption du chômage et/ou de promotion de l'emploi dans le secteur non marchand, ou répondent à des besoins sociaux qui ne peuvent être satisfaits autrement. Au cours des années 70 et 80, divers programmes fédéraux de remise à l'emploi soumis à des conditions spécifiques ont été introduits, notamment le CST (cadre spécial temporaire) et le TCT (troisième circuit du travail). La création du Fonds budgétaire interdépartemental de promotion de l'emploi (FBI)⁴⁸, en 1982, s'inspire de la même philosophie. En 1989, le programme des agents contractuels subventionnés (ACS) est chargé de réorganiser les programmes de remise à l'emploi existants⁴⁴. Il vise à engager dans des emplois non marchands des chômeurs complets indemnisés qui sont au chômage depuis au moins six mois (ou ont le statut de chômeur remis au travail, de CST ou de TCT). À partir de 1996, la transformation des programmes de remise à l'emploi en contrats d'ACS se poursuit de manière constante. Actuellement, le régime de l'ACS constitue la principale mesure de résorption du chômage dans la RBC⁴⁵. L'arrêté ACS a été modifié en 2002. Lancé en 1998, le programme de transition professionnelle (PTP)⁴⁶ vise à permettre aux chômeurs de longue durée d'améliorer leur position sur le marché du travail en combinant l'acquisition d'une expérience professionnelle à un accompagnement, dans le cadre d'un contrat de travail normal. Les avantages liés au PTP sont limités à une durée de deux ans par employé afin de favoriser la rotation des employés.

Le troisième pilier, le plus important quant aux masses budgétaires investies, est formé par les *mesures de soutien aux entreprises bruxelloises* dans le cadre de l'expansion économique. L'aide financière vise à augmenter le nombre d'emplois notamment par une intervention financière dans la formation professionnelle du personnel de certaines entreprises, afin de faciliter l'engagement de travailleurs défavorisés sur le marché du travail.

La stratégie du Gouvernement bruxellois (législature 1999 - 2004) visant à promouvoir l'emploi est développée en partie dans le **Pacte social pour l'emploi des Bruxellois** conclu en 2002 avec les interlocuteurs sociaux bruxellois. Ce Pacte social concrétise une série de priorités du Plan régional de développement en matière économique et sociale.

3.2. Plans politiques

3.2.1. Plan régional de développement - PRD⁴⁷

Le Plan régional de développement fixe l'ensemble des objectifs et des priorités de la Région bruxelloise en matière de développement. Le PRD couvre toutes les matières pour lesquelles le Gouvernement régional est compétent et/ou qui contribuent au développement de la Région : logement, économie, emploi, mobilité, environnement, sécurité, recherche, patrimoine, tourisme, commerce, culture et politique sociale. Sa dernière édition, publiée au Moniteur belge le **15 octobre 2002** (arrêté du 12 septembre 2002), repose sur 12 priorités. Pour ce qui est de l'emploi, les priorités 2 et 7 permettent de saisir les options politiques bruxelloises :

⁴⁸ Les interventions du Fonds budgétaire interdépartemental sont fixées par accord entre les Communautés française et flamande et le ministère de l'Emploi de la RBC. Le FBI a été supprimé en 2003.

⁴⁴ Loi-programme sur le régime des ACS concernant les emplois d'ACS dans certains services publics et asbl.

⁴⁵ Observatoire bruxellois du marché du travail et des qualifications. Le marché de l'emploi bruxellois : tendances et diagnostic des années 90, juin 2001.

⁴⁶ Le PTP a été créé en 1997 par un accord de coopération entre l'État fédéral et les Régions. Le programme est financé de deux manières, à savoir, par l'activation des allocations sociales (État fédéral) et par un subside alloué aux employeurs par les Régions ou les Communautés.

Observatoire bruxellois du marché du travail et des qualifications. Le marché du travail bruxellois : tendances et diagnostic des années 90. Juin 2001.

⁴⁷ www.prd.irisnet.be. Le premier PRD date du 3 mars 1995 (M.B. du 27 mars 1995).

priorité 2 : dynamiser l'ensemble des secteurs de l'économie bruxelloise en vue de développer l'emploi local en veillant à ce que les activités soient compatibles avec l'environnement et la qualité de vie en ville.

priorité 7 : répondre aux besoins sociaux, en particulier vis-à-vis des populations les plus fragilisées, en améliorant l'efficacité des systèmes éducatifs et de formation, en mobilisant les dispositifs d'action sociale et de santé ainsi qu'en développant l'offre d'équipements collectifs.

La stratégie politique de réalisation du PRD poursuit les objectifs suivants :

- assurer à la Région le maintien de sa population diversifiée tant en renforçant l'intégration sociale des populations fragilisées qu'en stabilisant les habitants dans les quartiers anciens et en encourageant le retour à la ville, au travers de politiques axées sur le développement durable et l'amélioration de la qualité de la vie ;
- favoriser un développement économique durable et générateur d'emplois pour les Bruxellois, en évitant une sur-spécialisation de l'économie bruxelloise dans les fonctions administratives ;
- inclure le caractère international et interculturel de Bruxelles dans des projets phares intégrés et facteurs de développement durable, autour d'une identité forte basée sur l'ouverture et le dynamisme.

3.2.2. Pacte social pour l'Emploi des Bruxellois

Les priorités du Plan régional de développement énoncent que tout doit être mis en œuvre pour réaliser le droit au travail en garantissant à tous les Bruxellois les meilleures conditions possibles de participation à la prospérité sociale et économique de Bruxelles. Le Pacte social concrétise ces orientations politiques et donne corps aux principes et aux priorités du PRD, à savoir :

- l'harmonisation entre la politique économique et la politique de l'emploi ;
- la volonté commune de renforcer les efforts des Communautés en matière de formation et d'enseignement afin d'améliorer l'efficacité des systèmes d'enseignement et de formation par rapport aux caractéristiques spécifiques du marché du travail et la recherche de la promotion sociale des travailleurs ;
- la lutte contre les discriminations à l'embauche dont sont victimes les personnes d'origine étrangère⁴⁸.

Le Pacte social pour l'Emploi des Bruxellois du **11 juin 2002** a été signé par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale (représenté par le ministre-président et le ministre chargé de l'Emploi et de l'Économie) et les interlocuteurs sociaux (organisations syndicales et patronales dont les organisations des Classes moyennes). Le Comité bruxellois de concertation économique et sociale (CBCES) est chargé du suivi du PSE.

Concrètement, le Pacte social poursuit un double objectif :

- le renforcement du dialogue économique et social à Bruxelles, en matière d'expansion économique, d'emploi et de formation professionnelle, au travers des instruments de concertation sociale (CESRBC et CBCES)⁴⁹ ;
- la détermination des contributions conjointes des secteurs professionnels bruxellois et des

⁴⁸ Recommandations du Conseil de la Région de Bruxelles-Capitale, approuvées le 1^{er} juin 2001.

⁴⁹ Voir page 121 et 122.

pouvoirs publics à la mise en œuvre, dans la RBC, des lignes directrices européennes en matière d'emploi et des priorités 2 et 7 du PRD, en ce qu'elles demandent la mobilisation de toutes les forces vives de la Région.

Le principal objectif du Pacte social est d'augmenter le taux d'emploi des Bruxellois. Il souscrit à cet effet aux lignes directrices européennes, à savoir :

- augmenter les capacités de l'insertion professionnelle ;
- développer l'esprit d'entreprise et la création d'emplois dans les nouvelles économies ;
- promouvoir l'adaptabilité des entreprises et de leurs employés ;
- renforcer l'égalité des chances entre hommes et femmes.

En outre, une grande attention est accordée aux mécanismes permettant de maintenir et d'augmenter la qualité du travail et d'encourager l'apprentissage tout au long de la vie.

En signant le Pacte social, les interlocuteurs sociaux et le Gouvernement bruxellois s'engagent à contribuer aux cinq actions jugées prioritaires :

- la création de centres de référence professionnelle de l'économie urbaine ;
- la promotion des dispositifs de remise au travail et d'insertion des demandeurs d'emploi (notamment l'instauration de chèques « langues »), la promotion de la formation professionnelle individuelle, etc. ;
- la promotion des formations des salariés ;
- la création d'un « portefeuille de compétences », qui répond à la création des centres de référence professionnelle, mais implique une mission spécifique du Gouvernement régional ;
- la lutte contre les discriminations à l'embauche, avec, entre autres, des formations en gestion de la diversité dans la politique du personnel, ...

Le but des centres de référence professionnelle est de concentrer en un seul endroit un ensemble d'équipements de formation professionnelle de pointe, qui peuvent être utilisés pour la formation initiale des jeunes issus de l'enseignement technique ou professionnel, pour la formation en alternance, pour l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi et pour la formation continuée des travailleurs. Une attention particulière est attachée au public cible de l'insertion socioprofessionnelle.

Afin de revaloriser l'enseignement technique et professionnel et l'enseignement de promotion sociale, le Gouvernement bruxellois et les interlocuteurs sociaux viseront la conclusion de conventions de partenariat avec les Communautés française et flamande, compétentes en la matière. Ces accords sont soumis pour avis à la Commission consultative francophone en matière de formation, d'emploi et d'enseignement (CCFEE)⁵⁰ et au Comité bruxellois néerlandophone pour l'emploi et la formation (BNCTO)⁵¹.

⁵⁰ Voir page 142.

⁵¹ Voir page 168.

3.2.3. Plan d'action régional pour l'emploi - PARE

Le Pacte social pour l'emploi prévoit que la contribution du Gouvernement et des secteurs professionnels bruxellois au plan d'action national pour l'emploi (PAN) est fixée chaque année dans un plan d'action régional (PARE). Son exécution et son évaluation sont réalisées en concertation étroite avec le CBCES. Aucun plan régional d'action n'a été élaboré en 2004.

Le Plan d'action régional veille à la coordination stratégique des diverses subventions des Fonds structurels européens qui sont utilisées, dans la RBC, dans les domaines de l'économie, de l'emploi et de la formation. Le CCFEE et le BNCTO sont chargés de mobiliser les acteurs de la formation et de l'enseignement dans ce domaine et d'assurer leur coordination. Leurs programmes d'action sont repris dans les annexes du PARE dans la mesure où ils correspondent au cadre du PRD.

3.2.4. Contrat pour l'Économie et l'Emploi

Dans sa déclaration gouvernementale « Un avenir et une ambition pour Bruxelles : 2004-2009 », le gouvernement bruxellois présente un nouvel instrument politique, à savoir, le **Contrat pour l'Économie et l'Emploi (C2E)**⁵². Le texte de base était soumis en décembre 2004 aux interlocuteurs sociaux de la politique économique et de l'emploi afin de faire l'objet de consultations, d'avis, de commentaires et d'amendements. En mars 2005, les ministres compétents et les interlocuteurs sociaux (tels que représentés au CBCES - Comité bruxellois de concertation économique et sociale) signaient le C2E. Dans une seconde phase, les autres acteurs (privés et publics) vont pouvoir conclure des accords de coopération en vue de réaliser les objectifs visés par le Contrat. La population bruxelloise va être également consultée par un questionnaire on-line. Dans un objectif de continuité et de coordination, une cellule permanente, chargée du suivi de la mise en place et de l'exécution du Contrat, est constituée au sein du Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale.

Le C2E est conçu dans la continuité du Pacte social pour l'Emploi et consolide le travail effectué par ses auteurs. Les mesures concrètes d'application du Pacte sont ainsi développées dans le Contrat. Le C2E veut être plus qu'un document politique à usage interne. L'ambition fondamentale est de développer un nouveau mode de relation de partenariat entre les forces économiques, sociales et politiques sur base d'engagements réciproques contractuels et opérationnels au bénéfice tant des entreprises que de la population bruxelloise.

Le Contrat pour l'Économie et l'Emploi vise à articuler sur une période de 5 ans l'ensemble des actions concertées et axées sur deux priorités stratégiques :

- la réduction du taux de chômage bruxellois par la création d'emplois et l'accès accru des Bruxellois à l'emploi, en particulier à travers le renforcement des processus de formation.
- le redéploiement économique de la Région en remettant l'entreprise au cœur des préoccupations de la ville.

Le Contrat comprend 7 priorités essentielles pour l'avenir de Bruxelles :

1. La réduction du chômage des Bruxellois.
2. Le développement de la compétitivité qualitative des entreprises.
3. La constitution de complémentarités emploi/formation.
4. Le développement durable de l'économie bruxelloise.
5. L'intégration des politiques dans un projet de ville novateur et dynamique.

⁵² Contrat pour l'Économie et l'Emploi Bruxelles (C2E) 2005-2010. Mars 2005

Voir : http://www.contrat-economie-emploi.be/images/contrat_fr.pdf

6. La bonne gouvernance.
7. Le développement d'une citoyenneté bruxelloise.

27 chantiers d'actions prioritaires répartis sur 3 axes traduisent ces priorités :

AXE 1 : ACCÈS À L'EMPLOI DES BRUXELLOIS, EN PARTICULIER DES PEU QUALIFIÉS

1. Contractualisation et personnalisation de la relation ORBEm-BGDA/demandeurs d'emploi.
2. Facilitation de l'accès aux offres d'emplois.
3. Développement du service local aux demandeurs d'emploi.
4. Approche proactive des entreprises.
5. Premier Emploi Jeunes.
6. Développement des services de proximité et promotion des titres-services à Bruxelles.
7. Complémentarité et interfaces emploi/formation/enseignement.
8. Développement des Centres de références professionnelle.
9. Promotion des chèques langues, des chèques TIC et des chèques formation.
10. Lutte contre les discriminations à l'embauche.
11. Encouragement de l'engagement de Bruxellois dans le secteur public bruxellois.
12. Correction de la sous-représentation des Bruxellois dans les entreprises publiques et les administrations fédérales basées à Bruxelles.
13. Lutte contre le travail en noir et la fraude sociale.
14. Développement de l'emploi dans le cadre de la politique du logement.

AXE 2 : MODERNISATION, REVITALISATION ET REDÉPLOIEMENT ÉCONOMIQUE DE BRUXELLES

15. Soutien à la création et au développement des entreprises (PME & TPE).
16. Augmentation des superficies mises à disposition des entreprises porteuses pour Bruxelles.
17. Mise en place d'un plan d'attraction et de soutien à la relocalisation d'entreprises.
18. Remise à plat et contractualisation des aides économiques.
19. Stabilisation fiscale et incitants fiscaux.
20. Soutien prioritaire à 3 secteurs porteurs d'innovation.
21. Soutien prioritaire à 3 secteurs porteurs d'emplois pour les Bruxellois.
22. Revitalisation économique du commerce et des noyaux commerciaux.
23. Soutien à l'économie sociale.
24. Mise en place d'une gestion coordonnée du bassin économique de Bruxelles.

AXE 3 : MISE À NIVEAU DES OUTILS PUBLICS

25. Redynamisation de la concertation sociale.
26. Contrats de gestion et de coordination de l'action des pararégionaux emploi/formation
27. Contrats de gestion et de coordination de l'action des pararégionaux économiques.

3.3. Législation récente

3.3.1. Gestion mixte du marché de l'emploi

Depuis la convention n° 96 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), les pouvoirs publics détiennent le monopole du placement des travailleurs. Lors de la création des Régions, en 1982 et 1989, cette compétence a été reprise par les institutions régionales publiques : l'ORBEm, le VDAB et le FOREm. Ce monopole a été brisé par l'arrivée des agences d'intérim, des bureaux de sélection et de recrutement et des sociétés d'outplacement. Le succès de ces sociétés de placement des travailleurs a entraîné une dualisation du marché du travail. Les demandeurs d'emploi flexibles et bien formés deviennent les clients de sociétés privées de placement, tandis que les demandeurs d'emploi difficile à placer sont pris en charge par les services de placement publics ou non marchands. La conjoncture sur le marché de l'intérim est même devenue un indicateur général de l'évolution présumée du marché du travail.

La convention n° 181 de l'OIT (du 19 juin 1997) souligne la nécessité d'ouvrir la gestion du marché du travail aux entreprises privées, pour autant que les droits des travailleurs soient garantis. Par l'ordonnance du 26 juin 2003 relative à la **gestion mixte du marché du travail dans la Région de Bruxelles-Capitale** (M.B. du 29 juillet 2003) et l'arrêté d'exécution du 15 avril 2004 (M.B. du 23 juin 2004), la Région de Bruxelles-Capitale régit les activités d'emploi des travailleurs menées par les services publics, les associations sans but lucratif et les entreprises privées.

Les agences d'emploi privées doivent demander un agrément pour les catégories suivantes d'activités de remise au travail⁵⁸ :

- recrutement et sélection ;
- mise à disposition d'intérimaires ;
- mise à disposition d'intérimaires à des entreprises qui relèvent de la commission paritaire n° 124 du secteur de la construction ;
- placement de sportifs rémunérés ;
- placement d'artistes ;
- mise à disposition d'artistes intérimaires ;
- outplacement.

Les bureaux de placement créés par des établissements d'enseignement à l'intention des étudiants, doivent également demander une autorisation.

L'ordonnance a une incidence manifeste sur les missions et le fonctionnement de l'ORBEm. Outre ses missions exclusives dans le cadre du service gratuit fourni aux demandeurs d'emploi, l'ORBEm peut mener des activités commerciales comme une agence d'emploi privée. Ces activités doivent être regroupées dans une entité distincte de l'ORBEm et ne peuvent porter préjudice aux missions exclusives.

Les opérateurs d'emploi qui ont conclu une convention de partenariat avec l'ORBEm doivent se faire enregistrer dans le cadre de l'ordonnance. En conséquence, un des arrêtés de 1991, modifié en 1997, qui est à la base des conventions de partenariat, est supprimé et la classification des partenaires, des programmes et des modalités d'évaluation est actualisée. L'ordonnance reconnaît dans ce contexte :

⁵⁸ Les nouveaux agréments doivent être demandés six mois à l'avance. Ils sont accordés pour quatre ans et sont renouvelables pour la même durée.

- les *organismes locaux d'insertion socioprofessionnelle*, à savoir, les CPAS, les agences locales pour l'emploi (ALE), ainsi que les asbl et les établissements scolaires (agrées par les Communautés) qui ont conclu avec l'ORBEm une convention en vue de l'exercice d'activités d'insertion socioprofessionnelle ;
- les *ateliers de recherche active d'emploi*, à savoir les asbl qui ont conclu avec l'ORBEm une convention afin de mener des activités d'aide à la recherche active d'emploi ;
- les *missions locales pour l'emploi*, à savoir, les asbl qui ont conclu avec l'ORBEm une convention pour mener :
 - a. des activités d'insertion socioprofessionnelle ;
 - b. des actions de concertation et de coordination locales qui visent, dans le cadre de la politique régionale de l'emploi, à la mobilisation et à l'association structurelle des différents acteurs locaux de l'emploi, de l'apprentissage tout au long de la vie, de la formation et de l'insertion socioprofessionnelle et qui peuvent se traduire notamment par des activités :
 - o d'étude des problèmes de l'exclusion socioprofessionnelle à l'échelle locale ;
 - o de promotion et de coordination des actions locales d'insertion socioprofessionnelle ;
 - o de prospection des acteurs économiques locaux ;
- les *agences d'emploi créées par d'autres pouvoirs publics belges et européens ou dépendant de ceux-ci* qui ont conclu avec l'ORBEm une convention en vue de l'exercice des activités d'emploi visées par l'ordonnance.

Une grande importance est accordée à la transmission la plus rapide possible des données (point central de la gestion mixte) entre les différents opérateurs d'emploi et l'ORBEm.

3.3.2. Initiatives locales de développement de l'emploi (ILDE) et entreprises d'insertion (EI)

Dans les années 90, la RBC met surtout l'accent sur la revalorisation des quartiers et la création d'emplois à l'intention de leurs habitants. Dans ce contexte, elle soutient les initiatives de quartier, telles que les initiatives publiques ou mixtes des administrations locales, sous la forme des contrats de quartier et des Missions locales (projets PTP), les initiatives de l'économie sociale, avec les entreprises d'insertion, et la modernisation sociale et économique dans le secteur associatif.

Le concept d'« initiatives locales de développement de l'emploi » (ILDE) trouve son origine dans le livre blanc de Jacques Delors. Depuis le milieu des années 80⁵⁴, la Commission européenne soutient une approche moins conventionnelle de la création d'emplois au profit des services publics ou des services d'intérêt général. Ceux-ci sont répartis en quatre catégories : services de la vie quotidienne, services d'amélioration des conditions de vie, services culturels et de loisirs, et services environnementaux.

Parallèlement aux initiatives entreprises au niveau européen, le Gouvernement fédéral, les Régions et la Communauté germanophone ont conclu un accord de coopération sur l'économie sociale le 4 juillet 2000, lequel déclare que « au niveau du développement des services de proximité, notamment au niveau des services prestés aux ménages ou en vue de répondre à des besoins collectifs au niveau local, se créent d'importantes opportunités d'emplois ». Les diverses parties s'engagent à soutenir le développement de projets qui mettent l'accent sur des objectifs sociaux, tels que l'encadrement et

⁵⁴ Au milieu des années 80, la Commission européenne a donné le signal de départ des LEA (action locale de développement de l'emploi) et a soutenu Elise, le réseau européen d'information sur les initiatives locales d'emploi.

l'intégration de groupes particulièrement vulnérables. Des partenariats constructifs de type nouveau et le dialogue social sont des facteurs de développement importants de ce qu'il est convenu d'appeler une « économie solidaire ». Les trois dimensions de l'économie solidaire soutenues par l'accord de coopération sont l'économie sociale, l'entreprise socialement responsable et les services de proximité⁵⁵. Les différents gouvernements ont réaffirmé leur engagement par l'accord de coopération du 30 mai 2005 relatif à l'économie plurielle 2005 - 2008⁵⁶.

Par l'ordonnance relative à l'**agrément et au financement des initiatives locales de développement de l'emploi (ILDE) et des entreprises d'insertion (EI)**, le Gouvernement bruxellois met en place un cadre de reconnaissance de l'économie sociale. Les valeurs essentielles de l'économie sociale résident dans les entreprises, et en particulier les coopératives, entreprises mutuelles et associations qui, dans le cadre de leur activité économique, appliquent les principes éthiques suivants : viser le service aux membres ou à la communauté plutôt que les bénéfices, gestion autonome, prise de décisions démocratique et primauté de la personne et du travail sur le capital lors de la distribution des bénéfices.

En appliquant ces principes, les acteurs de l'économie sociale s'efforcent de promouvoir des objectifs tels que l'accessibilité des biens et des services, le respect de l'environnement, la gestion participative, l'insertion socioprofessionnelle, le logement abordable ou l'accès aux nouvelles technologies⁵⁷...

L'ordonnance du 18 mars 2004 (M.B. du 30 mars 2004)⁵⁸ et l'arrêté d'exécution du 22 décembre 2004 (M.B. du 9 février 2005) réglementent l'agrément et le subventionnement :

- des entreprises d'insertion (EI), notamment des sociétés commerciales à but lucratif dont l'objet social consiste en l'insertion socioprofessionnelle de demandeurs d'emploi difficilement insérables par la production de biens ou la prestation de services ;
- des initiatives locales de développement de l'emploi, notamment les asbl et les CPAS dont l'objet social consiste en l'insertion socioprofessionnelle de demandeurs d'emploi difficilement insérables par la prestation de services ou la production de biens à l'intention des habitants, des collectivités et des entreprises.
- L'ordonnance prévoit également la création d'une Plate-forme de concertation de l'économie sociale auprès du Conseil économique et social de la RBC, qui a pour mission :
 - d'organiser la concertation et la collaboration entre l'Office, les entreprises et associations agréées et le Gouvernement ;
 - de promouvoir la politique régionale en matière d'économie sociale ;
 - de suivre la mise en œuvre de l'ordonnance et de formuler au Gouvernement toutes propositions relatives à la politique régionale en matière d'économie sociale.

Le groupe cible des ILDE et des EI est constitué par les demandeurs d'emploi de longue durée et peu qualifiés, les allocataires sociaux, les bénéficiaires d'une autre forme d'assistance sociale financière et les travailleurs sous contrat de travail lié à l'activation d'une allocation de chômage ou du revenu d'intégration.

⁵⁵ Ordonnance du 26 juin 2001 (M.B. du 20 novembre 2001) et ordonnance du 27 novembre 2003 portant assentiment de l'avenant du 15 août 2002 (M.B. du 11 décembre 2003).

⁵⁶ Voir page 27

⁵⁷ Mémoire sur l'économie sociale dans la Région de Bruxelles-Capitale signé par l'ACFI, la FEBECOOP, la FeBISP, l'OOTB et RESSOURCES.

⁵⁸ L'ordonnance du 22 avril 1999 relative à l'agrément et au financement des entreprises d'insertion (M.B. du 14 octobre 1999) n'ayant pas eu le succès escompté, notamment du fait des conditions d'agrément et de subventionnement trop strictes, elle a été abrogée par celle du 18 mars 2004.

Le personnel des ILDE agréées se compose à 60 % d'employés issus des groupes cibles. La majeure partie de ces travailleurs passe ensuite à d'autres fonctions. Les ILDE mettent l'accent, dans leur fonctionnement, sur l'encadrement et la formation. Le but est de permettre aux travailleurs d'acquérir certaines compétences ou de les aider à décrocher un diplôme, de manière à ce qu'ils puissent trouver un emploi dans le circuit classique. Les ILDE reçoivent des subsides pour couvrir :

- leurs dépenses de fonctionnement dans le cadre de l'accompagnement social du groupe cible ;
- les coûts salariaux du personnel d'accompagnement⁵⁹.

Le personnel des entreprises d'insertion agréées se compose à 30 % des travailleurs issus des groupes cibles, lesquels sont engagés sous contrat de travail (au moins à temps partiel) à durée indéterminée. L'EI conserve dans une large mesure ses travailleurs. L'entreprise sociale pratique une tension salariale modérée⁶⁰ et encourage la participation des travailleurs dans l'entreprise. L'EI doit, tout comme une entreprise commerciale, satisfaire aux critères de rentabilité financière. Les entreprises d'insertion agréées reçoivent :

- un subside pour tout employé issu d'un groupe cible qui est engagé comme membre du personnel d'exécution ;
- un subside dégressif (sur quatre ans) pour tout employé issu d'un groupe cible qui est engagé. Le subside diminue au fur et à mesure que la formation de l'employé, au départ peu qualifié, progresse et que son rendement augmente ;
- un subside couvrant les frais de fonctionnement dans le cadre de l'accompagnement social du groupe cible ;
- un subside pour le personnel d'accompagnement.

Benoît Cerexhe
Ministre bruxellois de l'Économie et de l'Emploi

Rue Capitaine Crespel 35
1050 Bruxelles
Tél : 02/508.79.11
Fax : 02/514.48.60
info@cerexhe.irisnet.be
www.cerexhe.irisnet.be

⁵⁹ La reconnaissance et la subvention des ILDE ne sont pas liées. Les ILDE reconnus peuvent faire appel à des réglementations et utiliser des subsides autres que bruxellois.

⁶⁰ La tension salariale en ETP ne peut être supérieure à un rapport de 1 à 4 entre le salaire le plus bas et le salaire le plus élevé (avantages extralégaux compris) accordé au personnel de l'entreprise.

Charles Picqué
Ministre-Président du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale

Rue Ducale 9
1000 Bruxelles
Tél: 02/506.32.11
Fax : 02/514.40.22
info@picque.irisnet.be
www.charlespicque.be

Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale
Administration de l'Economie et de l'Emploi

Boulevard du Jardin Botanique 20
1035 Bruxelles
Tél : 02/800.35.91
Fax : 02/800.38.13
info.eco@mrbc.irisnet.be
www.bruxelles.irisnet.be



4. LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE FRANCOPHONES À BRUXELLES

La déclaration de politique générale du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 19 juillet 2004 place l'emploi au centre des préoccupations de cette nouvelle législature. D'une part, le gouvernement souligne la nécessité de créer davantage d'emplois accessibles aux Bruxellois, d'autre part, il désire mener une réflexion sur la formation afin d'optimiser l'adéquation de celle-ci aux attentes des employeurs et de favoriser l'intégration des publics fragilisés à l'emploi. Dans cette optique, il veut également redynamiser les collaborations entre les acteurs bruxellois des secteurs tant publics que privés.

La déclaration de politique générale du Collège de la Commission communautaire française⁶¹ met l'accent sur la formation professionnelle et en fait une priorité absolue. Elle définit la formation comme un outil précieux pour faciliter l'intégration professionnelle des bruxellois. L'offre de formation doit être suffisamment large et accessible à tous. La formation contribue à la reconversion et au recyclage professionnels, au perfectionnement et à l'acquisition de nouvelles compétences. En ce sens, elle peut être considérée comme une clé de l'emploi, et au-delà comme un outil de promotion sociale tout au long de la vie.

L'emploi et la formation sont donc liés. La finalité principale d'une formation est de se (re) positionner sur le marché du travail : augmenter ses chances de trouver un emploi, se perfectionner ou se donner les moyens de changer d'orientation professionnelle.

Si tout ce qui concerne l'emploi relève de la compétence des Régions, la formation, elle, relève de la compétence des Communautés. Ce morcellement institutionnel rend la gestion de ce secteur complexe et oblige tous les acteurs tant du politique que du terrain à se concerter et à collaborer. A cette fin, de nombreux accords de coopérations ont été élaborés entre les différentes instances et partenaires du secteur.

Néanmoins, cette complexité n'est pas seulement liée à l'intervention de différents niveaux de pouvoirs décisionnels mais également à la coexistence des nombreux partenaires qui composent le secteur et qui représentent tant le monde de l'emploi, que celui de l'économie, des syndicats, de la formation et de l'enseignement.

4.1. Historique

Depuis les années 80 la crise de l'emploi est structurelle. La croissance du chômage incite différentes associations à développer des projets (tant au niveau de la formation que de l'aide à la recherche d'emploi) afin de contrer le phénomène. Ceux-ci visent essentiellement un public jeune et peu qualifié vivant majoritairement dans des quartiers fragilisés. Inspirées sur le modèle français, les premières missions locales⁶² voient le jour dans ces quartiers. Créées dans un esprit de coordination, elles aident les demandeurs d'emploi à organiser leurs parcours de formation et les accompagnent dans les différentes démarches nécessaires à sa réalisation.

⁶¹ Bruxelles 2004-2009, un projet communautaire francophone pour les bruxellois.

⁶² Voir pages 31 et 134.

Prendre en compte ces nouvelles initiatives, développer le secteur de la formation et le rendre accessible aux catégories particulièrement fragilisées de demandeurs d'emploi devient pour les pouvoirs publics une nécessité.

A cette fin, le 17 juillet 1987, la Communauté française alors compétente dans ces matières édicte un décret⁶⁸ relatif à l'insertion socioprofessionnelle et à la formation continuée des jeunes. Sur base de celui-ci, elle agrée des organismes qui exercent des activités d'insertion socioprofessionnelle et de formation continuée au bénéfice de personnes qui ne sont plus soumises à l'obligation scolaire.

Pour être agréés, les organismes doivent poursuivre comme objectif :

- soit de favoriser l'insertion sociale et professionnelle de personnes en difficultés qui ne sont pas en mesure d'accéder à des formations existantes ;
- soit de développer des pédagogies et des méthodes particulières de formation professionnelle continuée adaptées à des publics ou des domaines spécifiques ;
- soit de rencontrer des besoins de formation nouveaux, non encore ou insuffisamment satisfaits, en vue de la recherche d'emploi ou du lancement d'activités économiques.

L'agrément est alors accordé en priorité aux projets tendant à insérer socioprofessionnellement des jeunes de 18 à 25 ans en difficultés, à organiser des activités d'alphabétisation, à préparer la réinsertion professionnelle de personnes incarcérées, à accueillir et réadapter professionnellement des demandeurs d'emploi insuffisamment formés, à organiser la formation professionnelle continuée faite à distance, à former sur les formations et l'emploi et à former des formateurs.

Suite au transfert des compétences en 1993⁶⁴, la Communauté française a délégué l'exercice de la compétence de la formation professionnelle à la Commission communautaire française (COCOF) de la Région de Bruxelles-Capitale d'une part et à la Région wallonne d'autre part. Mais elle reste compétente pour tout ce qui concerne l'enseignement (notamment de promotion sociale) et l'éducation permanente, y compris pour les bruxellois francophones.

La formation professionnelle pour laquelle la COCOF a un pouvoir décrétoal comporte deux secteurs : la formation professionnelle des travailleurs salariés et des demandeurs d'emploi, y compris la politique d'insertion socioprofessionnelle, et la formation permanente des Classes moyennes, qui a pour vocation de former les indépendants (notamment via l'apprentissage⁶⁵), les chefs de petites et moyennes entreprises (PME) et leurs collaborateurs.

Afin de réaliser ces objectifs, la COCOF s'est dotée d'outils légaux pour organiser, coordonner et gérer la formation professionnelle. Nous les passons en revue ci-après.

⁶⁸ Décret du 17 juillet 1987 relatif à l'agrément et au subventionnement de certains organismes exerçant des activités d'insertion socioprofessionnelle ou de formation professionnelle continuée (M.B. du 11/09/1987).

⁶⁴ Accords dits de la Saint-Michel et de la Saint-Quentin.

⁶⁵ Voir page 137.

4.2. Le rôle de la Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale (COCOF)

Le rôle de la COCOF est d'une part de doter le secteur d'un cadre décretaal et d'autre part de le gérer grâce à son Administration.

Deux services de l'Administration de la COCOF jouent un rôle déterminant en la matière: le service formation professionnelle - transport scolaire - activités parascolaires pédagogiques et le service formation PME.

Le service de la Formation professionnelle gère les matières relevant de la politique de la formation professionnelle des salariés et des demandeurs d'emploi. Il est chargé :

- de l'application du décret de la Commission communautaire française du 27 avril 1995 relatif à l'agrément de certains organismes d'insertion socioprofessionnelle . Par ailleurs, il encadre la mise ne oeuvre de l'accord non-marchand dans le secteur de l'insertion socioprofessionnelle qui prévoit entre autres la formation continue des travailleurs du secteur ;
- de le gestion administrative des dotations annuelles inscrites au budget de la COCOF pour Bruxelles Formation, le Service à gestion séparée Formation PME, l'IFPME et l'Agence Fonds social européen ;
- de la promotion générale des activités de formation professionnelle décidée par la COCOF (publications, soutien aux initiatives de diffusion et d'information sur la formation professionnelle, contribution de la COCOF à la gestion des programmes européens).

Par ailleurs, il soutient financièrement en coordination avec Bruxelles Formation et l'Agence FSE, le développement de projets pilotes en matière de formation professionnelle et coordonne tout projet d'étude sur la formation professionnelle, notamment en ce qui concerne l'évolution du dispositif d'insertion socioprofessionnelle

Le service formation PME (SFPME), quant à lui, prend en charge l'organisation de la formation permanente des classes moyennes. Il est chargé de gérer les dotations octroyées par les pouvoirs subsidants, de gérer et de promouvoir les activités de formation sur le terrain et la coordination des cours théoriques organisés par les centres de formation. Les missions du service sont détaillées ci-après dans le point 4.2.3. (p. 52) consacré à la formation des Classes moyennes et des petites et moyennes entreprises.

4.2.1. Le Décret du 17 mars 1994 portant création de l'Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle⁶⁶

Un des axes centraux de la politique de la COCOF en matière de formation professionnelle des adultes repose sur la création par le décret du 17 mars 1994 de l'Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle (IBFFP) ou Bruxelles Formation⁶⁷.

C'est l'opérateur public Bruxelles Formation qui organise la formation à destination des travailleurs salariés (employé ou ouvrier) ou demandeurs d'emploi y compris des personnes handicapées⁶⁸.

⁶⁶ M.B. du 6/04/1994.

⁶⁷ Ce décret fut suivi de 45 arrêtés d'exécution que nous ne pouvons tous détailler ici.

⁶⁸ Depuis le 1^{er} juillet 1997, Bruxelles Formation gère à Bruxelles les compétences de la formation professionnelle pour les personnes handicapées, en collaboration avec le Service bruxellois francophone des personnes handicapées (SBFPH) relevant de l'administration de la COCOF.

Un des objectifs de Bruxelles Formation est d'accroître et de valider les compétences professionnelles des travailleurs bruxellois utiles pour leur carrière professionnelle. Il a notamment pour mission d'organiser le perfectionnement et l'élargissement des connaissances professionnelles ou leur adaptation à l'évolution des métiers, des professions ou des fonctions.

Dans ce cadre, il développe une politique de formation avec d'autres partenaires tels que les entreprises, les groupements d'entreprise, les pouvoirs publics, les organismes d'insertion socioprofessionnelle (OISP), les établissements d'enseignement, les institutions chargées de la formation destinée aux personnes handicapées etc...Il vise également à accroître sa coopération avec les fonds sectoriels, notamment dans le cadre des centres de références existants ou à créer en vue de développer la formation continuée des travailleurs et plus généralement la formation continue tout au long de la vie.

Il est chargé de coordonner en liaison étroite avec l'ORBEm, les actions d'insertion socioprofessionnelle organisées par les OISP dans le cadre du décret du 27 avril 1995.

Bruxelles Formation propose près de 200 formations regroupées en différents Pôles. Une description plus complète de Bruxelles Formation est proposée dans le chapitre concernant les acteurs⁶⁹.

4.2.2. Le Décret du 27 avril 1995 organisant l'insertion socioprofessionnelle

En charge depuis 1994 de la politique relative à l'insertion socioprofessionnelle, la COCOF décide d'actualiser la législation de 1987 relative à l'insertion socioprofessionnelle et à la formation continuée des jeunes, notamment pour permettre un refinancement du fonctionnement de base des associations partenaires de l'opérateur public dans la politique d'insertion socioprofessionnelle, au travers d'une agrégation triennale et renouvelable.

Le 27 avril 1995, le décret relatif à l'agrément et au subventionnement des organismes⁷⁰ d'insertion socioprofessionnelle est approuvé⁷¹. Il sera suivi de plusieurs arrêtés d'application pris lors de ces dix dernières années⁷².

⁶⁹ Voir page 127.

⁷⁰ Egalement appelés « opérateurs ».

⁷¹ Décret de la Commission communautaire française 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 (M.B. du 04/07/1995).

⁷² Arrêté d'application du 27 juin 1996 du Collège de la Commission communautaire française relatif à la fixation des conditions et des modalités d'agrément et de subventionnement des organismes exerçant des activités de formation professionnelle dans le cadre de dispositifs coordonnés d'insertion socioprofessionnelle (M.B. du 20/06/1997). **Abrogé par l'arrêté du 18 octobre 2001.**

Arrêté 2001/549 du 18 octobre 2001 de la Commission communautaire française relatif à l'application du décret de la Commission communautaire française du 12 juillet 2001 modifiant diverses législations relatives aux subventions accordées dans le secteur de la politique de la santé et de l'aide aux personnes et relatif à la modification de divers arrêtés d'application concernant les secteurs de l'aide aux personnes, de la santé, des personnes handicapées et de l'insertion socioprofessionnelle (M.B. du 9/07/2002). (Application des accords non-marchand).

Arrêté 2002/n°147 du 12 décembre 2002 du Collège de la Commission communautaire française relatif aux conventions de partenariat conclues entre l'Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle et les organismes d'insertion socioprofessionnelle, pris en exécution de l'article 4 § 2 du décret de la Commission communautaire française du 27 avril 1995 relatif à l'agrément de certains organismes d'insertion socioprofessionnelle 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 (M.B. du 31/01/2003).

Sur base de ce décret, le Collège de la COCOF peut agréer des organismes d'insertion socioprofessionnelle et **subventionner leurs activités de formation professionnelle**, en vue d'accroître les chances des demandeurs d'emploi inoccupés et peu qualifiés de (re)trouver du travail. Il s'agit ici des demandeurs d'emploi inoccupés de la Région de Bruxelles-Capitale qui ne sont pas détenteurs, au début de l'activité, du certificat d'enseignement secondaire supérieur. Ces demandeurs d'emploi doivent par ailleurs aussi être dans l'impossibilité de répondre aux offres d'emploi disponibles sur le marché du travail en raison de la faiblesse ou de l'absence de qualification professionnelle, de leur dénuement social ou du fait de discriminations visant le groupe spécifique auquel ils appartiennent.

Ce décret vise trois objectifs:

1. Il vise à ***promouvoir des actions d'insertion*** dont l'objectif est l'accès, pour le public ciblé, à une qualification professionnelle et à un emploi rémunéré. Ces actions se traduisent par la mise en œuvre, dans une démarche intégrée, d'opérations d'accueil, de guidance, d'éducation permanente, de formation professionnelle et de mise en travail en entreprise. Dans ce cadre les organismes sont **agréés et subventionnés pour les opérations d'alphabétisation**, de formation de base préqualifiante (ou **préformation**), de **formation professionnelle qualifiante**, de **formation professionnelle qualifiante en alternance** emploi/formation et de **formation par le travail** qu'ils mettent en œuvre.
2. Il vise à ***promouvoir des actions de coordination et de concertation locales*** portant sur les matières de formation et d'insertion socioprofessionnelle dont l'objectif est la mobilisation et l'association structurelle des différents partenaires de l'emploi, de la formation professionnelle et de l'insertion socioprofessionnelle. Dans ce cadre les organismes sont **agréés et subventionnés pour les opérations de concertation** des opérateurs locaux de formation, pour les opérations de **coordination** des filières de formation et pour les opérations **d'initiation et de détermination professionnelle** du public local.
 Les opérations de concertation des opérateurs locaux qui relèvent des compétences de la formation professionnelle portent sur le contenu des formations, et sur l'articulation des divers types d'opérations de formation en filières de formation finalisées à l'emploi. Elles consistent en la consultation, à l'échelle locale, des organismes d'insertion socioprofessionnelle et des centres locaux d'enseignement technique et professionnel, d'enseignement de promotion sociale et de formation des Classes moyennes.
 Les opérations de coordination des filières de formation consistent à articuler le développement des organismes de formation professionnelle et à faciliter les passerelles de l'un à l'autre et d'une formation à une autre, permettant au public de se construire un itinéraire d'insertion socioprofessionnelle.
 Les opérations d'initiation et de détermination professionnelles consistent en l'observation du public en situation de formation et d'apprentissage professionnel pour déceler les aptitudes physiques et intellectuelles et déterminer l'orientation professionnelle la plus favorable.
3. Il vise à ***octroyer*** aux participants de ces actions, ***le statut de stagiaire en formation professionnelle et le bénéfice des avantages y afférents***⁷⁸.

Ces objectifs sont réalisés dans le cadre de conventions de partenariat⁷⁴ que les organismes d'insertion

⁷⁸ Voir page 130.

⁷⁴ Art 3 de l'arrêté 2002/n°147 du Collège de la Commission communautaire française relatif aux conventions de partenariat conclues entre l'Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle et les organismes d'insertion socioprofessionnelle, pris en exécution de l'article 4§2 du décret de la Commission communautaire française du 27 avril 1995 relatif à l'agrément de certains organismes d'insertion socioprofessionnelle (M.B. du 31/01/2003) : « *En vue de promouvoir les actions visées par l'article 4§2 du décret, l'Institut est chargé de conclure des conventions de partenariat avec les organismes d'insertion socioprofessionnelle déterminant les opérations à mettre en œuvre et leurs modalités d'exécution. Ces conventions sont conclues en exécution de programmes de formation ou des cahiers des charges des missions locales et des ateliers de formation par le travail. Les programmes et les cahiers sont adoptés par le Collège, sur proposition de l'Institut après avoir sollicité successivement l'avis de la CCFEE et du comité de gestion de l'Institut.* »

concluent avec Bruxelles Formation et sans lesquelles ils ne peuvent être agréés par la COCOF.

Ces conventions, base du dispositif, déterminent les opérations à mettre en œuvre et leurs modalités d'exécution. Les conventions de partenariat sont conclues pour une durée d'un an reconduite tacitement si aucune des parties ne désirent y mettre fin.

Les organismes d'insertion doivent veiller à susciter l'inscription des participants à leurs activités comme demandeur d'emploi auprès de l'ORBEm.

Les opérations d'alphabétisation, de formation de base ou préformation, de formation qualifiante, de formation qualifiante en alternance et de formation par le travail représentent les étapes possibles du parcours de formation. Ce parcours de formation articulé avec l'accueil, la guidance et l'aide à la recherche d'emploi forme le dispositif d'insertion socioprofessionnelle. La COCOF participe à la mise en œuvre du parcours d'insertion en collaboration avec la Région de Bruxelles-Capitale, et en particulier l'ORBEm.

Un des objectifs du parcours est de permettre aux personnes les moins qualifiées au départ, ou à celles qui sont restées longtemps en dehors du marché du travail, d'augmenter leurs chances de trouver un emploi.

La première étape du parcours d'insertion qui est celle de l'accueil a pour objectif d'évaluer le parcours professionnel du demandeur d'emploi, de clarifier ses objectifs et de déterminer ses compétences. Le bilan socioprofessionnel effectué lors de cet accueil détermine les étapes suivantes. Le demandeur d'emploi peut être orienté soit vers un placement direct (il sera directement mis en relation avec les offres d'emploi correspondant à son profil), soit vers un module de recherche active d'emploi, soit vers un parcours de formation. Tout au long de ces différentes étapes, le demandeur d'emploi peut bénéficier d'une guidance.

Le parcours d'insertion socioprofessionnelle en schéma

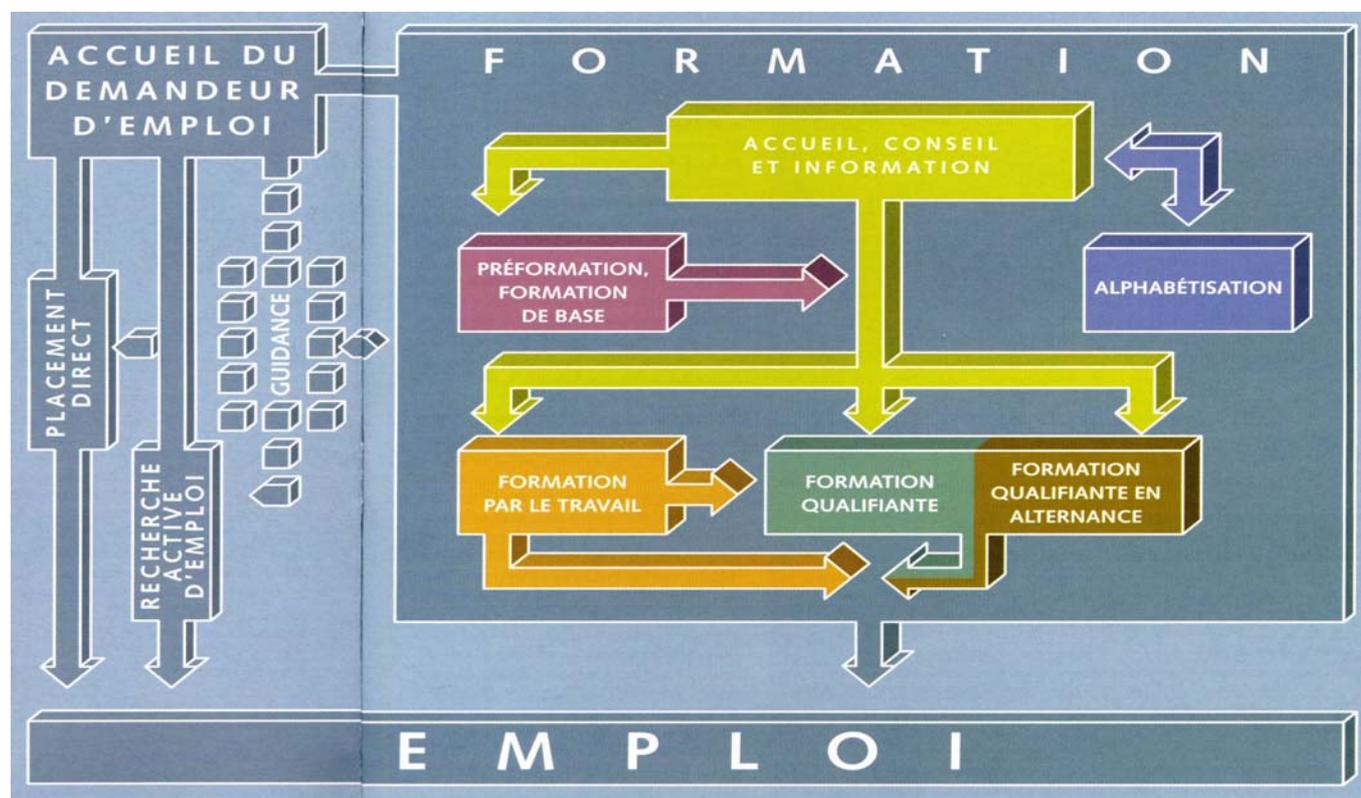


Schéma extrait de la brochure « Une formation, l'autout pour votre avenir », éditée en 2002 par la Commission communautaire française de la région de Bruxelles-Capitale

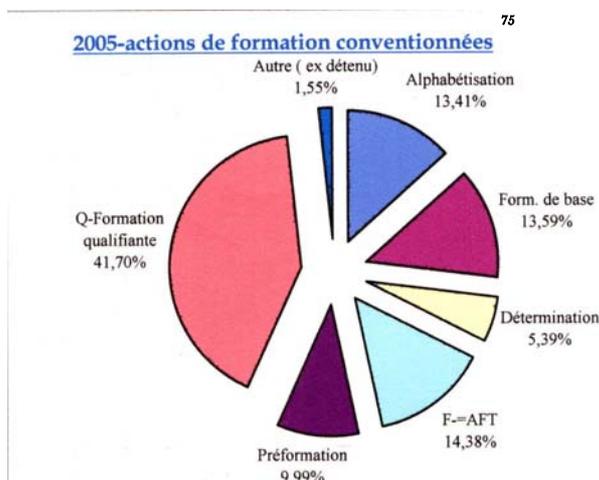
On entend par **alphabétisation** les cours qui permettent d'acquérir les notions de base en français et/ou en calcul. L'alphabétisation est destinée aux personnes qui ne maîtrisent pas la lecture et l'écriture dans leur langue maternelle et qui ne possèdent pas leur certificat d'études de base.

On entend par **formation de base ou préformation**, la formation qui consiste à acquérir les pré-requis professionnels et/ou à remettre à niveau ses connaissances générales nécessaires à l'exercice d'un emploi ou au suivi d'une formation précise. Ces formations sont destinées aux personnes qui ne possèdent pas le certificat d'enseignement secondaire inférieur.

On entend par **formation qualifiante**, la formation qui consiste à apprendre un métier, une profession ou apprendre à exercer une fonction pour accéder à un emploi qualifié dans un secteur professionnel donné. La formation qualifiante permet aussi d'actualiser ses connaissances ou de se perfectionner dans son métier, sa profession, sa fonction.

On entend par **formation qualifiante en alternance**, la formation qui consiste à alterner périodes de cours théorique et périodes d'apprentissage professionnel en entreprise.

On entend par **formation par le travail**, la formation qui consiste à apprendre un métier par une mise en situation de travail réel. Cette formation est destinée aux personnes qui ne possèdent pas le certificat de l'enseignement secondaire inférieur.



41% des actions ISP sont des formations qualifiantes⁷⁶. En volume, cela représente presque la moitié des heures réalisées par les OISP (soit 47,5%).

L'organisme pourra être agréé par le Collège de la COCOF comme opérateur d'alphabétisation, comme opérateur de pré-formation, comme opérateur de formation professionnelle qualifiante, comme opérateur de formation en alternance, comme atelier de formation par le travail et/ou comme mission locale.

Pour être agréés, les opérateurs de formation doivent avoir organisé depuis 1 ans au moins sur base d'un conventionnement avec Bruxelles Formation, des opérations de formation pour un volume minimal de 9600 heures par an ou des opérations de formation par le travail pour un nombre minimal de 12 stagiaires.

Pour être agréées, les missions locales doivent organiser en partenariat avec Bruxelles Formation des opérations de coordination et de concertation locales (concertation des opérateurs locaux,

⁷⁵ Source: Service Partenariat de Bruxelles Formation / Secteur ISP, Extrait évaluation du dispositif.

⁷⁶ Gerbeaux Pierre-Alain, Des chiffres et des formations, in L'insertion n°56, janvier 2005.

coordination des filières de formation, initiation et détermination professionnelle du public local)⁷⁷.

L'agrément n'est accordé par le Ministre en charge de la formation professionnelle qu'après avoir sollicité l'avis de la Commission consultative francophone formation-emploi-enseignement (CCFEE)⁷⁸ qui tient compte des avis des comités de gestion de l'ORBEM et de Bruxelles Formation. De même, si l'organisme ne satisfait plus aux conditions requises, le Ministre peut lui retirer son agrément après avis de la CCFEE.

L'agrément est accordé pour une durée de trois ans renouvelable.

Les subventions accordées dépendent de la catégorie à laquelle appartient l'organisme. Les catégories sont déterminées en fonction du volume d'activité de l'organisme calculé sur la moyenne des trois dernières années. Ces subventions financent partiellement le personnel pédagogique et le personnel de coordination des organismes et des missions locales. Des frais de fonctionnement forfaitaires sont également octroyés. Ils sont modulés en fonction de la catégorie dans laquelle les organismes sont agréés.

D'autre part, Bruxelles Formation peut octroyer une subvention aux organismes agréés dans le cadre des conventions de partenariat, couvrant les frais occasionnés pour la mise en œuvre des différentes opérations de formation⁷⁹.

Néanmoins, les organismes sont tenus de s'assurer des financements complémentaires, nécessaires à la mise en œuvre des actions, auprès des pouvoirs publics, et d'éventuels fonds professionnels compétents en matière de formation, d'emploi et d'éducation permanente.

Les Fonds sociaux européens⁸⁰ constituent un des principaux financements complémentaires et couvrent une part importante des frais rencontrés par les OISP. Par ailleurs, les postes ACS, Maribel et autres octroyés représentent également une aide appréciable pour les opérateurs.

Les opérateurs peuvent également recevoir des subsides de l'ORBEM sur base de partenariat conclu pour la mise sur pied d'activités de guidance, d'accompagnement et de recherche active d'emploi.

49 associations francophones (dont 9 missions locales) sont agréées dans le cadre de ce dispositif. En 2003, elles ont assuré 156 actions de formation pour 3569 stagiaires demandeurs d'emploi.

⁷⁷ Les missions locales s'intègrent par ailleurs dans le volet régional de la politique ISP dépendant de l'Orbem, voir pages 37-38.

⁷⁸ Voir page 142.

⁷⁹ Les organismes qui mènent des opérations en partenariat avec Bruxelles Formation depuis moins d'un an ou dont la demande d'agrément est à l'examen et les organismes qui mènent des opérations en partenariat avec Bruxelles Formation à titre temporaire pour une durée maximum d'un an peuvent également bénéficier de la subvention de Bruxelles Formation sans être agréés.

Voir l'art 4 de l'arrêté 2002/N°147 du 12 décembre 2002 du Collège de la Commission communautaire française relatif aux conventions de partenariat conclues entre l'Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle et les organismes d'insertion socioprofessionnelle, pris en exécution de l'article 4§2 du décret de la Commission communautaire française 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 ;

Et l'art 13§1 du 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.

⁸⁰ Voir page 21.

Outre agréer les opérateurs privés et répartir les moyens financiers, le décret organise la coordination à travers les partenariats conclus avec l'opérateur public qu'est Bruxelles Formation. Toutes les heures de formation proposées par les opérateurs sont conventionnées avec Bruxelles Formation. C'est sur base de ces heures de formation conventionnées que les opérateurs recevront leur agrément en vertu du décret du 27 avril 1995.

Le dispositif d'insertion socioprofessionnelle a permis d'établir des collaborations étroites entre les opérateurs associatifs et l'acteur public Bruxelles Formation. Les actions de formation sont intégrées, coordonnées et centrées sur les bénéficiaires pour leur permettre l'accès à un emploi durable et de qualité.

Le décret du 27 avril 1995 constitue une étape importante du processus de structuration régionale des différentes initiatives locales d'insertion socioprofessionnelle. Il renforce la cohérence du dispositif bruxellois et vise à assurer la complémentarité des compétences régionales et communautaires d'emploi et de formation.

Les acteurs de l'insertion socioprofessionnelle axent leurs actions sur les principes fondamentaux suivants : agir pour certains publics fragilisés, choisir des démarches respectueuses de la personne, former selon des méthodes pédagogiques adaptées et promouvoir une dimension citoyenne, intégrant une démarche d'éducation permanente⁸¹.

Les OISP offrent un dispositif de formation de qualité qui développe des compétences orientées vers la mise à l'emploi et qui vise à élever le niveau général des capacités des demandeurs d'emploi dans une dimension citoyenne.

Le public-cible du dispositif a augmenté en 10 ans. Les jeunes de 18-25 ans sans diplôme d'enseignement secondaire supérieur représentent une part croissante des Bruxellois demandeurs d'emploi. Un autre type de public a émergé au fil des ans : des personnes plus âgées d'origine étrangère qui entament un parcours de formation après leur régularisation par exemple. Enfin, les plans d'activation de chômage drainent également de nouveaux stagiaires en formation.

Afin de répondre à cette demande croissante, l'offre de formations a été augmentée en 2005.

L'offre de formation de Bruxelles Formation devrait augmenter de 16%. Cette augmentation de l'offre devrait privilégier les secteurs porteurs d'emploi ou pour lesquels des besoins de main d'œuvre sont avérés, en particulier les métiers de la logistique et de la construction. Le développement d'une offre de formation spécifique en langues (et de la seconde langue nationale en particulier) est également prévu.

L'offre de formation des OISP, qui vise les publics les plus fragilisés et les moins qualifiés, est augmentée de 15%. Ces nouveaux moyens devront permettre de renforcer les actions d'alphabétisation, de " français langue étrangère " (pour les publics issus de l'immigration qui ne maîtrisent pas le français) et d'initiation aux technologies de l'information et de la communication en vue de lutter contre la fracture numérique.

⁸¹L'insertion socioprofessionnelle : une responsabilité collective des acteurs. Mémorandum des opérateurs bruxellois de l'insertion socioprofessionnelle, L'insertion n°49-50, Avril-Mai 2004.

4.2.3. Les différents décrets concernant la formation des Classes Moyennes⁸²

En 1994, l'exercice de la compétence relative à la formation permanente des Classes moyennes et des petites et moyennes entreprises, initialement dans le chef de la Communauté française, est transféré d'une part à la Région wallonne et d'autre part à la COCOF.

La COCOF et la Région wallonne concluent le 20 février 1995 un accord de coopération relatif à la Formation permanente pour les Classes moyennes et les petites et moyennes entreprises et à la tutelle de l'Institut de formation permanente pour les Classes moyennes et les petites et moyennes entreprises (IFPME).

L'IFPME, créé par le décret de la Communauté française du 3 juillet 1991⁸³, signe alors avec chacun des deux ministres de tutelle un contrat de gestion afin de cadrer l'ensemble des actions menées⁸⁴.

Cet accord de coopération a fait l'objet d'une évaluation permanente au fil des années. Celle-ci a abouti au constat que la tutelle conjointe génère des blocages dans les politiques de formation par manque de souplesse dans les procédures décisionnelles et à cause des contraintes engendrées par l'application d'une clé 80/20% entre la Région wallonne et la Commission communautaire française pour le financement des services communs.

Un avenant modifiant l'accord de coopération a été adopté le 4 juin 2003 par les pouvoirs concernés⁸⁵.

En 2003, l'organisation de l'IFPME a été revue. Un IFPME de taille réduite est maintenu sous statut d'organisme d'intérêt public et est cogéré par le Gouvernement de la Communauté française, le Collège de la Commission communautaire française et le Gouvernement wallon. Il a pour missions :

1. de formuler au Collège de la COCOF et au Gouvernement wallon différents avis (relatifs à la liste des professions pouvant faire l'objet d'un apprentissage ou d'une formation de chef d'entreprise, aux conditions d'accès et à la durée des formations etc.) ;
2. de vérifier la cohérence entre les programmes d'apprentissage et de formation de chef d'entreprise et entre les modalités de leur application ;

⁸² Décret du 18 décembre 1995 de la Commission communautaire française portant assentiment à l'Accord de coopération relatif à la Formation permanente pour les Classes moyennes et les petites et moyennes entreprises et à la tutelle de l'Institut de formation permanente pour les Classes moyennes et les petites et moyennes entreprises conclu le 20 février 1995, par la Commission communautaire française et la Région wallonne.

Décret du 17 juillet 2003 portant assentiment à l'avenant modifiant l'accord de coopération conclu le 20 février 1995 par la Commission communautaire française, la Communauté française et la Région wallonne, relatif à la formation permanente pour les Classes moyennes et les petites et moyennes entreprises (M.B. du 8/09/2003).

Décret du 17 juillet 2003 de la Commission communautaire française relatif à la création d'un service à gestion séparée chargé de la gestion et de la promotion de la formation permanente pour les classes moyennes et les petites et moyennes entreprises à Bruxelles (M.B. du 20/08/2003).

⁸³ Décret du 3 juillet 1991 relatif à la formation permanente pour les classes moyennes et les petites et moyennes entreprises (M.B. du 19/09/1991).

⁸⁴ Décret du 18 décembre 1995 de la Commission communautaire française portant assentiment à l'accord de coopération relatif à la formation permanente pour les classes moyennes et les petites et moyennes entreprises et à la tutelle de l'Institut de formation permanente pour les classes moyennes et les petites et moyennes entreprises conclu le 20 février 1995 par la Commission communautaire française, la Communauté française et la Région wallonne (M.B. du 29/03/1996).

⁸⁵ Avenant du 4 juin 2003 modifiant l'accord de coopération conclu le 20 février 1995 par la Commission communautaire française, la Communauté française et la Région wallonne, relatif à la Formation permanente pour les Classes moyennes et les petites et moyennes entreprises et à la tutelle de l'Institut de Formation permanente pour les Classes moyennes et les petites et moyennes entreprises. (M.B. du 08/09/2003).

Entériné par la COCOF par le décret du 17 juillet 2003 portant assentiment à l'avenant modifiant l'accord de coopération conclu le 20 février 1995 par la commission communautaire française, la Communauté française et la Région wallonne, relatif à la formation permanente pour les Classes moyennes et les petites et moyennes entreprises. Publié également le 08/09/2003.

3. de représenter la Formation permanente pour les Classes moyennes et les PME dans le consortium de validation des compétences ;
4. de représenter la Formation permanente dans toute commission mise en place par la Communauté française visant à traiter des passerelles entre l'Enseignement secondaire et la Formation permanente ;
5. de préparer les travaux de la Commission d'homologation des certificats et des diplômes de la Formation permanente pour les Classes moyennes et les PME ;
6. de formuler, sur demande, au Gouvernement de la Communauté française, au Collège de la COCOF et au Gouvernement wallon des avis relatifs à toutes ces missions.

Il est chargé essentiellement d'assurer la cohérence de la formation dispensée en Wallonie et à Bruxelles en garantissant notamment la libre circulation entre les centres et la délivrance d'une certification équivalente par tous les centres ainsi que son homologation par la Communauté française.

La gestion des dotations octroyées par les pouvoirs subsidiaires, la gestion et la promotion des activités de formation sur le terrain et la coordination des cours théoriques organisés par les centres avec la formation pratique donnée en entreprise sont confiées :

1. pour la COCOF, à un service à gestion séparée, le « Service Formation PME », intégré au sein des services du Collège⁸⁶.
2. en Région wallonne, à l'IFAPME (Institut de formation en alternance des indépendants et des petites et moyennes entreprises) organisme d'intérêt public.

Le **Service Formation PME (SFPME)** a pour missions⁸⁷ :

1. d'organiser et promouvoir avec le concours des Centres les différentes formations ;
2. d'agrèer, de coordonner et de subventionner les cours d'apprentissage et de formation de chef d'entreprise organisés par les Centres et d'en assurer la surveillance pédagogique ;
3. d'agrèer, de coordonner et de subventionner les activités de formation continue organisées par les Centres ;
4. d'organiser, avec la collaboration des centres, le perfectionnement pédagogique ;
5. de conseiller les parties et assister à la conclusion du contrat d'apprentissage ou de la convention de stage ;
6. d'agrèer les contrats d'apprentissage, de suspendre ou de retirer l'agrément ;
7. de surveiller le déroulement de l'apprentissage et du stage en entreprise ;
8. d'élaborer, sur propositions des commissions professionnelles, les programmes relatifs à l'apprentissage et à la formation de chef d'entreprise ;
9. de coordonner l'organisation de l'évaluation continue et des examens dans le cadre de l'apprentissage, de la formation de chef d'entreprise et de la formation continue ;
10. d'instruire les demandes de recours relatifs à l'apprentissage et à la formation de chef d'entreprise ;
11. de représenter la Formation permanente pour les Classes moyennes et les PME dans le consortium de validation des compétences ;

⁸⁶ Décret du 17 juillet 2003 de la Commission communautaire française relatif à la création d'un service à gestion séparée chargé de la gestion et de la promotion de la formation permanente pour les classes moyennes et les petites et moyennes entreprises à Bruxelles (M.B. du 20/08/2003).

⁸⁷ Art 20 bis de l'avenant du 4 juin 2003.

12. de représenter la Formation permanente dans différentes instances d'avis ou d'agrément en matière de formation ;
13. de formuler sur demande au Collège de la COCOF tout avis relatif à ses missions.

Le Collège de la COCOF détermine les conditions d'agrément et de retrait d'agrément des Centres de formation permanente pour les Classes moyennes et les PME sur proposition du SFPME.

Les Centres sont constitués en asbl. Ils ont pour missions :

1. de gérer et promouvoir, avec le concours du « Service formation PME » dont ils relèvent, l'apprentissage, la formation de chef d'entreprise, la formation continue et le perfectionnement pédagogique ;
2. d'organiser les cours, l'évaluation continue et les examens dans le cadre de l'apprentissage, la formation chef d'entreprise et la formation continue ;
3. d'assurer la guidance pédagogique des personnes inscrites au cours ;
4. d'élaborer les programmes et d'organiser les activités de la formation continue ;
5. de délivrer les attestations, certificats et diplômes.

Le Collège crée également des commissions professionnelles qui ont pour missions de formuler des avis ou des propositions sur le contenu des programmes d'apprentissage, l'élaboration d'outils pédagogiques afférents à l'apprentissage et à la formation de chef d'entreprise, les normes d'évaluation et d'examen applicables en apprentissage et en formation de chef d'entreprise et toute initiative à prendre en matière de formation continue.

Il n'existe qu'un Centre de formation permanente pour les Classes moyennes et les PME à Bruxelles : l'asbl Espace formation PME (EFP)⁸⁸.

4.2.4. L'accord de coopération relatif à l'organisation de la formation en alternance

Le Collège de la Commission communautaire française et le Gouvernement de la Communauté française ont signé le 11 juin 1999 un accord de coopération relatif à l'organisation de la formation en alternance. Cet accord institue notamment le Bureau permanent de la formation en alternance au sein de la Commission consultative en matière de Formation, d'Emploi et d'Enseignement (CCFEE)⁸⁹.

Les objectifs poursuivis par cet accord sont:

1. d'organiser une procédure d'agrément de formations s'adressant à la fois aux jeunes en âge de scolarité obligatoire et aux demandeurs d'emploi de moins de 25 ans;
2. d'encourager le rapprochement de l'enseignement et de la formation des adultes dans la définition et la mise en œuvre des outils et méthodes de suivi et d'évaluation d'actions de formation qualifiante en alternance, ainsi que dans la construction de programmes de formation qui débouchent sur une validation des compétences acquises;
3. d'inviter les autorités compétentes en matière d'enseignement et de formation à s'engager conjointement à prendre les mesures nécessaires à l'articulation de leurs initiatives respectives et à la convergence de leurs politiques propres dans le domaine de la formation qualifiante en alternance.

⁸⁸ Voir dans la partie Acteurs page 137.

⁸⁹ Voir page 142.

On entend par action de formation en alternance, une méthode pédagogique qui combine étroitement une formation qualifiante théorique, générale et pratique avec une mise à l'emploi dans un secteur déterminé. Cette mise à l'emploi dans l'entreprise revêt un caractère d'apprentissage professionnel, rémunéré et reconnu par la législation du travail. La formation en alternance concourt ainsi à l'insertion socioprofessionnelle du public et vise un objectif de certification.

Pour pouvoir être agréée, une action de formation en alternance doit répondre aux conditions suivantes:

1. s'adresser aux personnes qui satisfont à l'obligation scolaire à temps partiel en poursuivant l'enseignement secondaire de plein exercice ou en suivant un enseignement à horaire réduit, ou aux personnes majeures de moins de 25 ans;
2. proposer un programme de formation établi en référence à un profil de formation, ou à défaut de qualification, tel que définit par la Commission communautaire des Professions et des qualifications (CCPQ), ou à défaut, qui a fait l'objet d'un avis favorable rendu par le Bureau permanent de la formation en alternance;
3. associer des employeurs qui concluent avec la personne à former:
 - soit un contrat d'apprentissage industriel,
 - soit un contrat de travail,
 - soit une convention emploi-formation,
 - soit un contrat de stage,
 - soit un contrat ou une convention "enseignement à horaire réduit",
 - soit une convention CEFA⁹⁰,
 - soit tout autre contrat ou convention désigné conjointement par les Gouvernements et organisé dans le respect des dispositions légales en vigueur,
 - soit un contrat d'adaptation professionnelle;
4. avoir une durée minimale de 180 jours francs;
5. déboucher, en cas de réussite, sur la délivrance d'une attestation de qualification professionnelle.

Sur avis préalable du Bureau permanent de la formation en alternance, le membre du Collège ayant la formation professionnelle dans ses attributions agréée les actions de formation en alternance. Ces actions de formation en alternance sont mises sur pied selon un cahier des charges déterminé. L'opérateur de formation et l'employeur, associés dans la mise en œuvre d'une action agréée de formation en alternance, peuvent chacun recevoir une prime d'encouragement, dont les montants et les modalités de mise en liquidation seront déterminés par le Collège. Ils peuvent également prétendre à des aides régionales de primes à l'embauche afin de favoriser l'insertion du stagiaire en entreprise.

Le Bureau permanent de la formation en alternance se prononce également sur l'agrément des filières de formation en alternance. Pour être agréées, ces filières doivent répondre aux conditions suivantes:

1. obtenir l'appui et l'implication des secteurs professionnels;
2. organiser en amont de la formation en alternance, des actions d'orientation et de formation préparatoire des jeunes;
3. sanctionner la formation des jeunes issus de l'alternance par un certificat ou un titre de compétence qui combine étroitement une formation qualifiante théorique, générale et pratique avec un apprentissage professionnel en entreprise;
4. permettre l'embauche des jeunes au terme du processus d'alternance.

⁹⁰ Centre de Formation en alternance, voir page 139.

Les filières de formation en alternance mobilisent différents acteurs de formation en alternance: les centres de formation des classes moyennes, Bruxelles Formation, les OISP et les CEFA ⁹¹.

Le Bureau permanent de la formation en alternance a donc pour missions:

1. d'élaborer le cahier des charges relatif à l'agrément des actions de formation en alternance ;
2. de proposer et de recommander aux Gouvernements, d'initiative ou sur demande, toute mesure utile au développement de la filière de formation en alternance ;
3. d'examiner les demandes d'agrément ;
4. de rendre un avis sur l'agrément des actions de formation en alternance aux membres du Collège ayant la formation professionnelle dans ses attributions.
5. d'intervenir dans les lieux de réflexion sur l'harmonisation de l'offre de formation en alternance ;
6. de promouvoir l'alternance ;
7. d'analyser le dispositif ;
8. de participer à l'harmonisation des méthodes et à l'amélioration du statut de la personne en apprentissage.

Le Bureau entamera dans un avenir proche les démarches suivantes : l'élaboration d'un rapport sur les filières de formation, une intervention dans les lieux de réflexion sur l'harmonisation de l'offre de formation en alternance, une participation à l'harmonisation des méthodes abordées sous l'angle des modules capitalisables et l'amélioration du statut de la personne en apprentissage (pour ce faire, un travail de collaboration et de proposition pourrait être réalisé avec le consortium de validation des compétences).

Le Bureau a agréé en quelques mois 27 filières en alternance qui bénéficient suite à cela d'un soutien financier (250€ par mois pour l'engagement d'un jeune à durée indéterminée ou 125€ par mois pour l'engagement d'un jeune à durée déterminée).

La présidence du Bureau est assurée par le président de la CCFEE de même que le Secrétariat. Tous les acteurs bruxellois de la formation en alternance y sont représentés.



⁹¹ Les CEFA dépendent de la Communauté française qui a à sa charge l'Enseignement secondaire obligatoire. Voir page 139.

**Administration de la Commission communautaire française (COCOF)
Direction de l'Enseignement et de la Formation Professionnelle**

***Service de la Formation professionnelle, Transport scolaire,
Activités parascolaires pédagogiques***

Rue des Palais 42
1030 Bruxelles
Tél : 02/800.80.00
Fax : 02/800.80.01
information@cocof.irisnet.be
www.cocof.be

Service Formation PME

Rue de Stalle 292bis
Site 2, 3^{ème} étage
1180 Bruxelles
Tél : 02/370.60.40
Fax : 02/370.60.50

4.3. L'apport de la Communauté française

Si la Communauté française a transféré l'exercice de ses compétences en ce qui concerne l'organisation de la formation professionnelle et la reconnaissance des organismes exerçant des activités d'insertion socioprofessionnelle, elle reste compétente pour les matières telles que l'enseignement de promotion sociale, l'enseignement en alternance et l'éducation permanente.

De nombreux accords de coopération entérinent les différents partenariats en vigueur dans le secteur de la formation et de l'insertion socioprofessionnelle entre la COCOF et la Communauté française : accord de coopération du 24 juillet 2003 relatif à la validation des compétences, accord de coopération du 11 juin 1999 relatif à l'organisation de la formation en alternance, accord de coopération du 2 février 2005 sur le développement de politiques communes en matière d'alphabétisation des adultes et accord-cadre du 4 mai 1998 entre Bruxelles Formation et l'Enseignement de Promotion sociale.

4.3.1. L'enseignement de promotion sociale

L'enseignement de promotion sociale, organisé et subventionné par la Communauté française⁹², est le premier formateur institutionnel d'adultes en terme quantitatif.

Il a pour principales finalités de concourir à l'épanouissement individuel en promouvant une meilleure insertion professionnelle, sociale et culturelle et de répondre aux besoins et demandes en formation émanant des entreprises, des administrations, de l'enseignement et d'une manière générale

⁹²Décret de la Communauté française du 16 avril 1991 organisant l'enseignement de promotion sociale (M.B. du 25/06/1991). Ce décret a subi de nombreuses modifications dont la dernière date du 3 mars 2004 (M.B. du 02/04/2004).

des milieux socio-économiques et culturels.

L'enseignement de promotion sociale établit des partenariats. Il répond aux besoins généraux ou spécifiques de formation en concluant des conventions avec des administrations, des institutions (par exemple Bruxelles Formation), des entreprises, des associations, et notamment des opérateurs d'insertion socioprofessionnelle. La collaboration entre les opérateurs et l'enseignement de promotion sociale s'explique notamment parce que ce dernier est le seul habilité à délivrer des certifications officielles, indispensables pour poursuivre un cursus qualifiant ou pour accéder à certaines professions.

L'accord-cadre⁹⁸ signé entre l'enseignement de promotion sociale et Bruxelles Formation⁹⁴ le 4 mai 1998 poursuit les objectifs suivants :

1. accroître quantitativement et qualitativement l'offre de formation pour les travailleurs et pour les adultes demandeurs d'emploi inscrits à l'ORBEm et/ou auprès du Fonds d'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées ;
2. organiser des filières de formation ou d'insertion socioprofessionnelle répondant au marché de l'emploi de la Région de Bruxelles-Capitale ainsi qu'aux aspirations et aux capacités des personnes, dans l'optique d'un parcours d'insertion cohérent et harmonieux. Ainsi, certaines formations de base visent à fournir les connaissances nécessaires à la poursuite et à la réussite de formations spécifiques dispensées dans l'enseignement de promotion sociale.
3. améliorer l'orientation professionnelle des adultes et encourager leurs potentialités de formation tout au long de la vie ;
4. optimiser les ressources communes à l'Enseignement de promotion sociale et à la formation professionnelle grâce à une meilleure coordination et concertation des actions.

Les établissements d'enseignement de promotion sociale collaborent également avec les Centre de formation en alternance (CEFA).

4.3.2. L'enseignement secondaire qualifiant et en alternance

La Communauté française organise et subventionne l'enseignement secondaire, dans lequel on retrouve l'enseignement secondaire qualifiant et l'enseignement secondaire en alternance dispensé par les CEFA⁹⁵.

L'enseignement secondaire en alternance

L'enseignement secondaire en alternance propose une méthode pédagogique qui combine étroitement une formation qualifiante théorique, générale et pratique avec une mise à l'emploi dans un secteur déterminé. Cette mise à l'emploi dans l'entreprise revêt un caractère d'apprentissage professionnel, rémunéré et reconnu par la législation du travail. La formation en alternance concourt ainsi à l'insertion socioprofessionnelle du public et vise un objectif de certification^{95bis}.

Initialement, les centres d'enseignement à horaire réduit ont été créés, dès 1984, pour former les jeunes âgés entre 15 et 18 ans toujours soumis à l'obligation scolaire mais qui connaissaient des

⁹⁸ Accord-cadre du 4 mai 1998 entre Bruxelles Formation, l'enseignement de promotion sociale de la Communauté française et les organes de représentation et de coordination des établissements de promotion sociale subventionnés sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale.

⁹⁴ Voir partie Acteurs page 127.

⁹⁵ Voir page 139.

^{95bis} Dans le sens d'une reconnaissance par un document officiel.

difficultés à fréquenter l'école à temps plein. Ces centres ont élargi leur accueil, depuis 1987, aux jeunes de 18 à 25 ans sous certaines conditions.

Au départ expérimental, ces centres ont acquis une base légale grâce à l'adoption en 1991 du décret organisant l'enseignement à horaire réduit. Ce décret sera revu en 2001. L'enseignement à horaire réduit est dorénavant appelé l'enseignement en alternance⁹⁶. Il se caractérise par une alternance de cours théorique et de périodes d'apprentissage professionnel en entreprise⁹⁷.

Afin de tenir compte de la spécificité du tissu socio-économique bruxellois, le Gouvernement de la Communauté française et le Collège de la Commission communautaire française ont signé, comme nous l'avons déjà abordé plus haut⁹⁸, le 11 juin 1999 un accord de coopération relatif à l'organisation de la formation en alternance.

Le contrat pour l'école

De nouvelles mesures définissant les grandes orientations en matière de politique éducative pour les années à venir ont été adoptées le 31 mai 2005 par le gouvernement de la Communauté française. Ces mesures constituent le document intitulé « le contrat pour l'école ». Une des priorités autour desquelles s'articule le contrat est la refondation de l'enseignement qualifiant.

5 chantiers seront mis en œuvre pour réaliser cette priorité :

1. développer une politique cohérente en matière d'investissements en équipements ;
2. amplifier et systématiser l'organisation de stages dans le 3^{ème} degré de l'enseignement technique et professionnel ;
3. valoriser une approche « métiers » : l'enseignement qualifiant doit conduire vers des métiers clairement identifiés. Les compétences nécessaires à l'exercice d'un métier et la formation nécessaire pour les obtenir seront redéfinies en partenariat avec les différents secteurs professionnels ;
4. inscrire l'alternance dans l'enseignement qualifiant. Les CEFA seront confirmés dans leur rôle et progressivement amenés à renforcer la formation générale et citoyenne des jeunes qu'ils prennent en charge en les aidant à franchir un maximum d'étapes vers le Certificat de l'Enseignement Secondaire Supérieur (CESS) ;
5. organiser la filière qualifiante en modules pour mieux prendre en compte les rythmes d'apprentissage des élèves.

Plus particulièrement, en ce qui concerne l'alternance, le contrat pour l'école la définit comme « *une structure, une philosophie, une méthode pédagogique et un partenariat qui permet, entre autres à l'élève, de développer des compétences procédurales qu'il rencontrera en milieu professionnel* ». Le contrat veut inscrire l'alternance dans l'enseignement qualifiant afin d'encourager l'accès au titre et au diplôme. L'opérateur de l'alternance doit prendre le jeune dans l'état de connaissance dans lequel il arrive et adapter son offre de formation générale et citoyenne en conséquence, afin de créer les conditions permettant au jeune qui n'en dispose pas d'obtenir le Certificat d'Études de Base (CEB) et

⁹⁶ Décret du 3 juillet 1991 organisant l'enseignement secondaire en alternance (M.B. du 19/09/1991). Modifié plusieurs fois, notamment par le décret du 19 juillet 2001 relatif à l'enseignement secondaire en alternance (M.B. du 23/08/2001) qui lui change son appellation. La dernière modification date du 3 mars 2004 (M.B. 3/06/2004).

⁹⁷ Cet enseignement est dispensé à raison de 600 périodes de 50 minutes au moins par an, réparties sur 20 semaines au moins. Il comprend obligatoirement au moins 600 heures d'activité de formation par le travail en entreprise par an, réparties sur 20 semaines au moins. L'année de formation peut se dérouler conformément au calendrier scolaire ou être organisée selon d'autres modalités.

⁹⁸ Voir page 54.

de maîtriser les compétences attendues au premier degré en vue de franchir le maximum d'étapes vers le CESS. Les CEFA accueilleront donc les élèves qui à 15 ans n'ont pas obtenu leur CEB.

Le contrat prévoit entre autres que :

1. les formations CEFA devront être inscrites dans un degré et dans une perspective de continuum pédagogique, de formation et de certification ;
2. l'alternance devrait également être développée dans l'enseignement spécialisé ;
3. le statut de l'alternance sera harmonisé en adoptant une charte de l'alternance qui propose une définition commune de l'alternance (la reconnaissant en tant que méthode pédagogique à visée éducative et formative) et une définition des fonctions et des responsabilités des acteurs de l'alternance.

4.3.3. L'éducation permanente

La Communauté française agréée et subventionne les organisations d'éducation permanente dès 1976 par l'intermédiaire du décret du 8 avril fixant les conditions de reconnaissance et de subvention aux organismes d'éducation permanente des adultes en général et aux organisations de promotion socioculturelle des travailleurs.

L'objectif poursuivi par le décret de sécuriser les organisations par une systématisation de l'aide apportée n'a pas été pleinement rencontré. D'une part parce que les subventions forfaitaires de base sont relativement basses et d'autre part parce que le budget dévolu au secteur s'est révélé insuffisant⁹⁹.

La réforme du secteur s'est concrétisée par le décret du 17 juillet 2003 relatif au soutien de l'action associative dans le champ de l'éducation permanente¹⁰⁰ et par l'arrêté d'application du 28 avril 2004¹⁰¹.

Cette action associative dans le champ de l'éducation permanente vise l'analyse critique de la société, la stimulation d'initiatives démocratiques et collectives, le développement de la citoyenneté active et l'exercice des droits sociaux, culturels, environnementaux et économiques dans une perspective d'émancipation individuelle et collective en privilégiant la participation active des publics visés et l'expression culturelle.

Le décret soutient les associations dont l'objectif est de favoriser et de développer principalement chez les adultes :

1. une prise de conscience et une connaissance critique des réalités de la société ;
2. des capacités d'analyse, de choix, d'action et d'évaluation ;
3. des attitudes de responsabilité et de participation active à la vie sociale, économique, culturelle et politique.

La démarche de ces associations s'inscrit dans une perspective d'égalité et de progrès social, en vue de construire une société plus juste, plus démocratique, plus solidaire, qui favorise la rencontre entre les cultures par le développement d'une citoyenneté active et critique et de la démocratie culturelle.

⁹⁹ Selon l'Avis du Conseil supérieur de l'éducation permanente sur la réforme du décret de 1976.

¹⁰⁰ M.B. du 26/08/2003.

¹⁰¹ M.B. du 10/09/2004.

Ces associations doivent développer des actions dans l'un des axes suivant :

1. participation, éducation et formation citoyennes.
Actions menées et programmes d'éducation et/ou de formation élaborés avec les membres de l'association et les participants en vue de permettre l'exercice de la citoyenneté active et participative dans une perspective d'émancipation, d'égalité des droits, de progrès social, d'évolution des comportements et des mentalités, d'intégration et de responsabilité. Le public visé est notamment un public issu de milieux populaires, c'est-à-dire des personnes avec ou sans emploi qui ont obtenu au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire ou des personnes en situation de précarité sociale ou de grande pauvreté ;
2. formation d'animateurs, de formateurs et d'acteurs associatifs ;
3. production de services ou d'analyse et d'études ;
4. sensibilisation et information dans le but de faire évoluer les comportements et les mentalités sur des enjeux culturels, de citoyenneté et de démocratie.

L'alphabétisation est une des priorités d'action de l'éducation permanente¹⁰². Un accord de coopération relatif au développement de politiques concertées en matière d'alphabétisation des adultes a été signé le 2 février 2005 entre la Communauté française, la Région Wallonne et la COCOF¹⁰³. Il engage un processus permanent de concertation et de collaboration entre les différents niveaux de pouvoir. L'accord prévoit la mise en place de trois outils complémentaires :

1. la conférence ministérielle annuelle sur l'alphabétisation des adultes qui a pour mission d'évaluer la mise en œuvre des objectifs fixés par l'accord de coopération et d'examiner les propositions et analyses qui lui sont soumises par le comité de pilotage permanent sur l'alphabétisation
2. le comité de pilotage sur l'alphabétisation des adultes composé de représentants des pouvoirs publics concernés et des représentants du secteur associatif spécialisé en alphabétisation des adultes. Il a pour mission principale de transmettre aux membres de la Conférence interministérielle ses analyses et ses recommandations sur l'articulation et la coordination des politiques d'alphabétisation dans les secteurs de l'éducation permanente, de la formation professionnelle, de l'enseignement de promotion sociale, de la formation initiale et continue des formateurs en alphabétisation, de l'insertion socioprofessionnelle et de l'emploi, de l'accueil des immigrés et des primo-arrivants et de l'égalité des chances ;
3. l'élaboration d'un état des lieux annuel en matière d'alphabétisation des adultes.

Les opérateurs d'insertion socioprofessionnelle proposent des formations d'alphabétisation centrées sur l'objectif final qui est de s'insérer sur le marché de l'emploi. Les modules d'alphabétisation proposés dans le cadre de l'éducation permanente visent un public plus large dont la finalité n'est pas spécialement de trouver un emploi.

Un OISP peut d'une part être agréé comme association d'éducation permanente par la Communauté française et d'autre part comme opérateur d'alphabétisation ou de formation par la COCOF.

Afin de tenir compte des spécificités de la situation bruxelloise, un plan bruxellois pour l'alphabétisation coordonné par « Lire et Écrire Bruxelles »¹⁰⁴ a été décidé par le Gouvernement régional bruxellois et le Collège de la COCOF en 2002.

¹⁰² Le soutien à l'alphabétisation figurent comme une priorité dans les déclarations et accords de gouvernements (bruxellois, wallon, Communauté française) suite aux dernières élections.

¹⁰³ Il est entré en vigueur le 5 mai 2005.

¹⁰⁴ Voir partie consacrée aux acteurs page 141.

Marie Arena**Ministre-Présidente du Gouvernement de la Communauté française de Belgique
et Ministre en charge de l'Enseignement obligatoire et de promotion sociale**

Place Surllet de Chokier, 15-17

1000 Bruxelles

Tél : 02/227.32.11

Fax : 02/227.33.21

<http://www.arena.cfwb.be/index.html>**Fadila Laanan****Ministre de la Culture, de l'Audiovisuel et de la Jeunesse**

Place Surllet de Chokier, 15-17

1000 Bruxelles

Tél : 02/213.17.00

Fax : 02/213.17.09

Info.laanan@cfwb.be

Ministère de la Communauté française

Espace 27 septembre

Boulevard Léopold II 44

1080 Bruxelles

Tél vert: 0800/20.000

www.cfwb.be

4.4. La validation des compétences dans le cadre de la formation tout au long de la vie

L'idée de « formation tout au long de la vie » ne traduit pas un processus rectiligne comportant différentes étapes obligatoires et successives mais bien l'ensemble des compétences, des formations ou des acquis personnels que le demandeur d'emploi ou le travailleur pourra faire valoir tout au long de sa vie.

La validation des compétences est un processus visant à vérifier et à reconnaître la maîtrise, par un individu, de compétences¹⁰⁵ acquises notamment par l'expérience professionnelle ou toute expérience de vie. Les décrets¹⁰⁶ portant assentiment de l'accord de coopération du 24 juillet 2003 relatif à la

¹⁰⁵ On entend par compétence professionnelle, l'aptitude mesurable à mettre en œuvre les savoirs nécessaires à l'accomplissement d'une tâche dans une situation de travail : savoir, savoir-faire, savoir-faire comportemental strictement nécessaire à l'accomplissement de la tâche.

¹⁰⁶ Décret de la Communauté française du 22 octobre 2003 portant assentiment à l'accord de coopération du 24 juillet 2003 relatif à la validation des compétences dans le champ de la formation professionnelle continue, conclu entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française (M.B. du 31/12/2003).

Décret de la Région wallonne du 13 novembre 2003 (M.B. du 23/01/2004).

Décret de la COCOF du 7 novembre 2003 (M.B. du 03/05/2004).

validation des compétences dans le champ de la formation professionnelle continue, conclu entre la COCOF, la Communauté française et la Région wallonne¹⁰⁷ ont pour objectif de valoriser les acquis des travailleurs en attestant la maîtrise de compétences validées selon un système reconnu par tous. Cet accord permet aux citoyens qui ne possèdent pas de titre scolaire de voir reconnaître, par un système légal et complémentaire au système de certification scolaire, des compétences acquises par l'expérience de travail, de formation professionnelle ou de vie. L'accord vise également à établir des passerelles entre les opérateurs de formation professionnelle continue, de manière à ce que des compétences acquises chez l'un puissent être reconnues par l'autre, raccourcissant ainsi les parcours de formation des personnes.

Un consortium de validation des compétences a été institué, en application de l'accord de coopération, pour mettre en place et gérer le dispositif de validation des compétences. Il rassemble les partenaires sociaux et les opérateurs institutionnels de formation et d'enseignement aux adultes à savoir : Bruxelles Formation¹⁰⁸, l'Enseignement de Promotion sociale, le FOREm¹⁰⁹, L'IFAPME¹¹⁰ et le SFPME¹¹¹.

Le consortium est composé de trois organes internes : un comité directeur, une cellule exécutive et des commissions de référentiels¹¹² ad hoc où siègeront notamment des représentants des partenaires sociaux sectoriels. Deux organes externes viennent s'associer au Consortium :

- une Commission consultative et d'agrément des centres de validation, composée entre autres des interlocuteurs sociaux interprofessionnels et des services publics de l'emploi (ORBEm et FOREm). Cette commission, notamment, définit les objectifs du consortium chaque année ainsi que les métiers pour lesquels des Titres de Compétence doivent être accessibles ;
- une Commission de recours qui permet aux candidats de contester une décision qu'il estimerait non fondée.

Le processus de validation des compétences se traduit de la manière suivante :

1. choix du métier par la Commission consultative et d'agrément et composition de la (ou des) commission(s) de référentiels de validation par le comité directeur ;
2. élaboration du (ou des) référentiel(s) de validation des compétences par la (ou les) commission(s) de référentiels ;
3. agrément des centres de validation des compétences ;
4. validation des compétences professionnelles des demandeurs dans un centre de validation agréé ;
5. à l'issue des épreuves de validation, lorsque le jury atteste de la maîtrise par le candidat des compétences soumises au processus de validation, le Titre de compétence lui est délivré par le Comité directeur au nom des trois gouvernements.

Le processus de validation des compétences est un service accessible à toutes les personnes qui ne sont plus soumises à l'obligation scolaire et gratuit. La démarche de validation des compétences est

¹⁰⁷ Approuvé par le Collège de la COCOF le 7 novembre 2003.

¹⁰⁸ Voir page 127.

¹⁰⁹ L'Office wallon de la Formation professionnelle et de l'emploi.

¹¹⁰ Institut wallon de Formation en Alternance et des indépendants et des PME.

¹¹¹ Service Formation PME de la COCOF, voir page 53.

¹¹² Le référentiel est le descriptif donnant une représentation claire des activités liées à un emploi, des compétences requises pour exercer ces activités, des objectifs et de l'agencement d'un produit de formation. Il précise également les modes de contrôle qui peuvent être utilisés.

volontaire et individuelle et ne peut être imposée ni par la collectivité ni par un employeur qui voudrait de cette manière sélectionner son personnel.

Pour valider les compétences, des centres de validation seront agréés. Bruxelles Formation et le FOREm sont d'office éligibles en tant que centres de validation de compétences. Un même cahier des charges est imposé à tous les centres candidats à l'agrément. Le respect du cahier des charges est vérifié par un organisme certificateur accrédité par BELAC¹¹⁸. La Commission consultative et d'agrément remet son avis sur les candidatures des centres.

Le titre de compétence donne droit à l'accès aux formations organisées au sein des établissements de l'Enseignement de Promotion sociale ainsi que des centres de formation du FOREm et de Bruxelles Formation, lorsque les compétences visées par le titre constituent une condition d'accès à ces formations conformément aux règles en vigueur au sein de ces institutions.

Le titre de compétence donne lieu à la prise en compte automatique des compétences validées pour l'accès aux études et certificats scolaires délivrés par la Communauté française, sous réserve des conditions de durée de validité prévues, dans le cadre du cursus scolaire, pour certaines compétences.

Mais ce titre ne développe pas les effets de droit liés à la certification de la Communauté française.

Actuellement, le consortium de validation des compétences se penche sur la mise en place d'une structure qui permette aux personnes sans qualification de départ de faire valider les compétences acquises par ailleurs. Il a choisi de valider en premier les titres relatifs à des compétences directement employables sur le marché de l'emploi. Ce service public va, au cours de l'année 2005, mettre en place des centres de validation des compétences pour les métiers suivants : aide-comptable, découpeur-désosseur, maçon, agent de maintenance, installateur en sanitaire, couvreur, carreleur, aide-ménagère, aide logistique en collectivités, technicien chimiste.

Ce système de validation des compétences peut apporter de véritables atouts supplémentaires dans la recherche d'un emploi. Néanmoins les professionnels du secteur de l'insertion socioprofessionnelle soulignent l'importance d'éviter l'effet pervers suivant : il ne faudrait pas que le système de validation de compétences devienne un obstacle de plus à surmonter par le demandeur d'emploi. Si les employeurs exigent un certificat de validation de compétence pour avoir accès à telle ou telle fonction, cela constituera une épreuve de plus à surmonter.

Cellule exécutive du Consortium de validation des compétences

Rue de Stalle 67

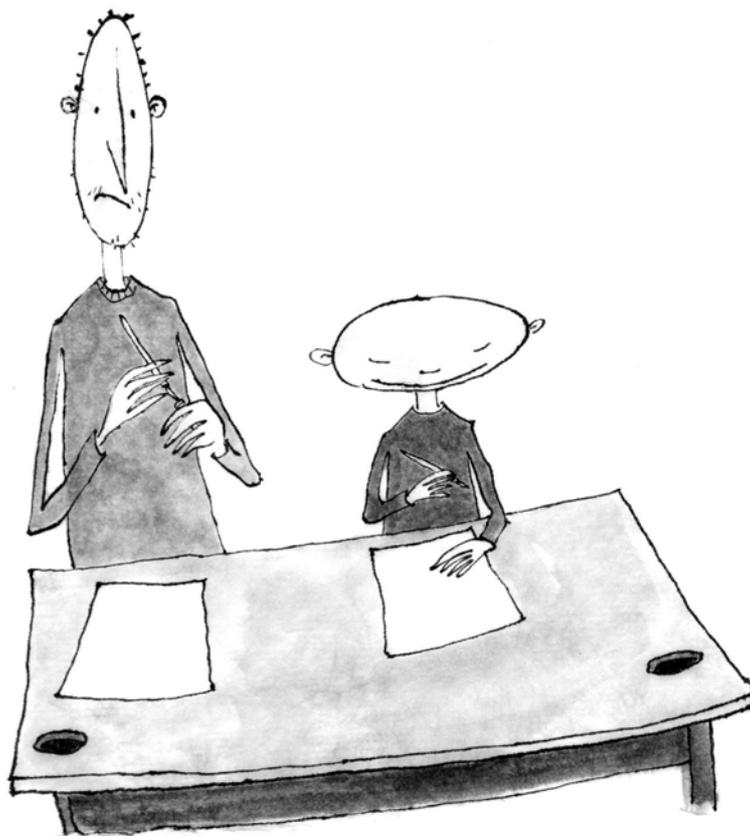
1180 Bruxelles

Tél : 02/371.74.44

Fax : 02/371.75.91

www.validationdescompetences.be

¹¹⁸ Belgian Accreditation System. BELAC relève de la compétence de l'Administration de la Qualité et de la Sécurité du SPF Economie, PME, Classes moyennes et Energie. <http://belac.fgov.be/>





5. LES PROJETS NÉERLANDOPHONES DE FORMATION, D'EXPÉRIENCE DU TRAVAIL ET DE REMISE À L'EMPLOI À BRUXELLES

5.1. La politique flamande

La Flandre est une région prospère, caractérisée par une productivité du travail élevée, même si cette prospérité est menacée par le vieillissement de la population (active) et par le taux d'activité extrêmement faible de certains groupes à risque. La politique flamande de l'emploi vise à accroître la participation au travail de ces groupes à risque, à savoir, des personnes âgées de 55 à 64 ans, des allochtones, des personnes inaptes au travail¹¹⁴ et des personnes peu qualifiées. Les femmes sont elles aussi sous-représentées sur le marché du travail flamand.

Le Pacte de Vilvoorde (22 novembre 2001), signé par le Gouvernement flamand de l'époque, les partenaires sociaux flamands et les associations de défense de l'environnement, fixe un certain nombre d'objectifs à atteindre pour 2010. Ces objectifs, qui s'inspirent de l'agenda de Lisbonne, se concentrent sur :

- l'apprentissage tout au long de la vie et embrassant tous les aspects de celle-ci : ce processus vise à réduire le nombre de personnes qui terminent l'enseignement obligatoire sans qualification et à assouplir le lien entre l'enseignement et le marché du travail, à accroître la participation à la formation des adultes et à reconnaître les compétences acquises ailleurs (RCA) ;
- l'augmentation du taux d'activité à 70 % en garantissant le droit de toute personne en âge de travailler à un emploi digne de ce nom, et ce par une meilleure orientation vers la formation et le travail ;
- le renforcement de l'attrait du travail et, ce faisant, l'allongement de la durée de la carrière par l'amélioration qualitative du travail, de l'organisation du travail et de la carrière ;
- la participation proportionnelle au travail des groupes à risque tels que les allochtones, les personnes inaptes au travail et les personnes peu qualifiées¹¹⁵.

5.2. La législation

Cette vision à long terme est concrétisée par une série de nouvelles réglementations, notamment les décrets relatifs à l'intégration civique (« inburgering »¹¹⁶), à la participation proportionnelle et au titre de compétence professionnelle.

¹¹⁴ Les personnes inaptes au travail sont des personnes souffrant d'un handicap ou de problèmes de santé chroniques, notamment de problèmes de santé physique, de handicaps tels que les difficultés respiratoires, les difficultés de marche, les problèmes psychologiques ou émotionnels, ou de problèmes de vision ou d'audition (définition du Labor Force Survey d'Eurostat).

¹¹⁵ Frank Vandenbroucke, ministre flamand du Travail, de l'Enseignement et de la Formation. Note de politique 2004 - 2009 : Travail.

¹¹⁶ Ce concept n'a pas d'équivalent en français. Nous adoptons dans ce texte la traduction « intégration civique » mais nous aurions pu également traduire cette notion par « formation civique », « éducation à la citoyenneté », « citoyennisation ».

5.2.1. Participation proportionnelle

Le décret du 8 mai 2002 relatif à la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi (M.B. du 26 juillet 2002) transpose les directives européennes contre la discrimination dans la réglementation flamande. Le décret entend garantir l'égalité de traitement en prévenant et en rejetant toute forme de discrimination basée sur le sexe, l'origine raciale ou ethnique, la nationalité, etc., dans un contexte d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, d'accompagnement de carrière et de placement. Les conditions de travail des fonctionnaires et du corps enseignant flamands sont évaluées à la lumière du décret et les entreprises sont incitées à intégrer les notions de participation proportionnelle au travail et de diversité dans leur politique du personnel. Les dispositions prévoient le suivi et une évaluation indépendante du décret, le traitement des plaintes et la possibilité de sanctions.

Le décret met en avant le principe d'adaptation raisonnable, qui vise notamment à faire participer davantage les personnes handicapées au travail en obligeant, le cas échéant, l'employeur, le formateur ou le placeur à effectuer des adaptations raisonnables de l'environnement de travail, à améliorer l'accès au travail, etc.

L'augmentation du taux d'activité à 70 % n'est possible qu'à condition de remédier au problème de la sous-représentation des femmes et des groupes à risque sur le marché du travail. Depuis le 16 décembre 2003, il existe une commission « Diversité » au sein du Conseil social et économique de Flandre (SERV)¹¹⁷. Cette commission cherche à promouvoir la représentation proportionnelle des groupes sociaux sous-représentés dans la vie socio-économique (la priorité étant donnée actuellement aux allochtones et aux personnes inaptés au travail). Outre les partenaires sociaux, les délégués des organisations représentatives des groupes à risque siègent également dans cette commission. Ils peuvent ainsi faire entendre leur voix dans les procédures consultatives concernant la participation proportionnelle au travail et la diversité. La large palette de mesures et d'instruments, qui comprennent notamment les projets structurels des partenaires sociaux et des organisations des groupes à risque, les plans visant à favoriser la diversité dans les secteurs, les entreprises et les institutions et les projets en faveur de la diversité dans les régions, sont concrétisés et ancrés dans les plateformes communes du 3 décembre 2002 (pour les allochtones) et du 2 décembre 2003 (pour les personnes inaptés au travail). Sur la base du plan d'action annuel du Comité flamand de concertation économique et social - le plan d'action du VESOC -, le gouvernement flamand répartit les subsides au titre de la participation proportionnelle au travail et de la diversité¹¹⁸.

5.2.2. Politique d'intégration civique

La politique d'intégration civique (« inburgering ») menée en Flandre trouve son origine dans la politique flamande des minorités¹¹⁹, qui comporte trois volets :

¹¹⁷ Le Conseil social et économique de Flandre (SERV) et le Comité flamand de concertation économique et sociale (VESOC) sont les organes flamands de concertation et de consultation dans lesquels les partenaires sociaux siègent et qui contribuent de manière importante à la politique flamande. Ces organes correspondent au Comité économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale (CESRBC) et au Comité bruxellois de concertation économique et sociale (CBCES) - cf. p. 120

¹¹⁸ Arrêté du gouvernement flamand du 19 mars 2004 fixant les critères, les conditions et les modalités de l'octroi de subventions dans le cadre du plan d'action du VESOC 2004 « Diversité et participation proportionnelle au marché de l'emploi » (M.B. du 29 avril 2004).

¹¹⁹ Décret du 28 avril 1998 relatif à la politique flamande à l'encontre des minorités ethno-culturelles (M.B. du 19 juin 1998, errata M.B. du 11 septembre 1998).

1. une politique d'émancipation visant les allochtones, les réfugiés reconnus, les nomades (gens du voyage et tsiganes) et les professions itinérantes ;
2. une politique d'accueil s'adressant aux primo-arrivants ;
3. une politique de prise en charge des personnes en séjour illégal qui, du fait de la situation de détresse dans laquelle elles se trouvent, nécessitent une prise en charge ou une aide.

Le décret relatif à l'intégration civique développe le deuxième volet, ce qui montre clairement que la politique d'émancipation et la politique d'intégration civique sont indissociablement liées entre elles¹²⁰.

L'intégration civique est définie par la réglementation comme une première étape encadrée vers une participation pleine et entière à la société. Il s'agit d'un processus interactif en vertu duquel la société et les nouveaux citoyens contractent des engagements. C'est un processus comportant des droits et des obligations réciproques. La politique d'intégration civique est mise en œuvre par les bureaux d'accueil, les Maisons du néerlandais¹²¹, l'Office flamand de l'emploi et de la formation professionnelle (VDAB)¹²² et les autorités locales (villes et communes), qui collaborent étroitement à cette fin.

Le **décret sur l'intégration civique du 28 février 2003**¹²³ fait de l'intégration civique un droit et une obligation. Depuis le 1^{er} avril 2004, tout primo-arrivant¹²⁴ inscrit dans une commune flamande ou bruxelloise depuis moins de un an a droit à un parcours d'intégration civique. La distinction entre droit et obligation repose sur les traités internationaux, notamment le traité sur l'Union européenne. Les primo-arrivants inscrits dans une des dix-neuf communes bruxelloises ne sont pas soumis à cette obligation. La note de politique « Intégration civique 2004 - 2009 » évoque la nécessité d'imposer un parcours d'intégration civique aux anciens immigrés qui sont en âge de travailler, n'ont pas fait leurs études en néerlandais, ne travaillent pas et bénéficient du revenu d'intégration sociale ou d'une allocation d'attente ou de chômage. Les parents d'enfants scolarisés qui ne connaissent pas le néerlandais doivent également suivre un parcours d'intégration civique.

Chaque mois, le gouvernement flamand envoie à toutes les administrations communales flamandes la liste des primo-arrivants qui se sont inscrits dans leur commune au cours du mois passé et qui ont droit au parcours d'intégration civique ou sont obligés de s'y soumettre. La commune ou la ville communique cette liste au bureau d'accueil. Lors de leur inscription, les primo-arrivants sont informés par la commune ou la ville de la procédure et du bureau d'accueil compétent. Les autorités locales jouent donc un rôle important en informant les primo-arrivants sur leurs droits et leurs obligations en matière d'intégration civique.

Le processus d'intégration civique pour les primo-arrivants majeurs prend la forme de parcours primaires et secondaires d'intégration civique sur mesure. Le parcours primaire d'intégration civique vise à renforcer l'autonomie des primo-arrivants et comprend une composante éducative, soutenue

¹²⁰ Document 1229 (2001-2002) - N° 1, Exposé des motifs de l'avant-projet de décret sur l'intégration civique.

¹²¹ Décret du 7 mai 2004 relatif aux Maisons du néerlandais (M.B. du 19 novembre 2004).

¹²² Le fonctionnement de ces acteurs est décrit à la partie II : Les acteurs, chapitre 5. Les projets néerlandophones de formation, d'expérience du travail et de remise à l'emploi à Bruxelles, p. 151

¹²³ Décret du 28 février 2003 relatif à la politique flamande d'intégration civique (M.B. du 8 mai 2003) et arrêté d'exécution du 30 janvier 2004 du gouvernement flamand relatif à la politique flamande d'intégration civique (M.B. du 26 avril 2004).

¹²⁴ Outre les primo-arrivants qui viennent en Belgique pour y épouser un(e) ressortissant(e) belge ou qui s'y établissent dans le cadre du regroupement familial, les demandeurs d'asile dont la demande a été déclarée recevable, les réfugiés reconnus et les « personnes en séjour illégal » régularisées, entrent également en ligne de compte les victimes de la traite des êtres humains inscrites au registre national, les primo-arrivants ayant obtenu un permis de séjour dans le cadre d'une relation durable, les ressortissants d'un État membre de l'Espace économique européen (les États membres de l'UE plus la Norvège, l'Islande et le Liechtenstein), ainsi que certaines catégories de travailleurs immigrés.

par l'accompagnement du parcours. Le programme éducatif comporte trois volets : une orientation sociale, un cours de base de néerlandais en tant que deuxième langue (« NT2 ») et une orientation professionnelle. Le parcours secondaire renvoie au développement du projet de vie : outre le travail, la formation professionnelle et l'enseignement, une certaine importance est également accordée à la participation sociale et culturelle. Le bureau d'accueil organise le parcours primaire. Un seul bureau d'accueil est agréé dans chaque province flamande, ainsi que dans les villes d'Anvers, de Gand et de Bruxelles. Le parcours secondaire d'intégration civique doit s'inscrire dans le prolongement du parcours primaire. Il est mis en œuvre par les acteurs classiques, en concertation avec le bureau d'accueil. Seul le parcours primaire est réglementé de manière détaillée par le décret sur l'intégration civique. Pour les structures et services classiques, il est fait référence à la réglementation en matière d'emploi, d'enseignement, etc., propre au secteur, dans laquelle le parcours secondaire d'intégration civique est élaboré.

Les primo-arrivants mineurs¹²⁵ font également partie du groupe visé par le décret relatif à l'intégration civique, mais leur programme se limite au parcours primaire. Le parcours d'apprentissage organisé par l'enseignement d'accueil joue un rôle essentiel à cet égard. Au cours d'une période d'accueil d'une année scolaire, les primo-arrivants mineurs suivent un enseignement spécifique afin d'acquérir les aptitudes linguistiques et la connaissance du système d'enseignement qui leur permettront de s'intégrer dans les classes normales. Le bureau d'accueil oriente non seulement les primo-arrivants mineurs vers l'enseignement d'accueil, mais aussi vers des organisations socioculturelles et, le cas échéant, vers des structures de santé et d'aide sociale.

Pour des raisons budgétaires, et vu que l'« intégration civique » a le plus de chance de réussir en passant par l'insertion professionnelle, le nombre de primo-arrivants qui effectuent le programme d'intégration civique dans sa totalité a été limité. Seul un tiers des primo-arrivants a droit à l'ensemble des éléments constituant le parcours primaire d'intégration civique, à savoir, l'orientation sociale, les cours de néerlandais en tant que deuxième langue, l'orientation professionnelle et l'accompagnement de parcours. Le bureau d'accueil détermine avec le primo-arrivant le contenu du programme, mais fait appel à la Maison du néerlandais et au VDAB pour évaluer et tester le primo-arrivant.

Le parcours se déroule en trois étapes. Le primo-arrivant se présente au bureau d'accueil et est inscrit. Le bureau d'accueil procède à une prise en charge et vérifie si le primo-arrivant a besoin d'un accompagnement de parcours¹²⁶. La Maison du néerlandais détermine le cours de néerlandais qui convient le mieux au primo-arrivant : les personnes peu scolarisées sont orientées vers un centre d'éducation fondamentale, tandis que les personnes hautement qualifiées sont dirigées vers un centre d'enseignement pour adultes (CVO), voire, pour les plus qualifiées d'entre elles, vers un centre linguistique universitaire. Seuls les primo-arrivants les moins scolarisés ont droit à une orientation sociale dans leur propre langue ou dans une langue véhiculaire, qui leur est proposée par le bureau d'accueil. Pour les personnes hautement qualifiées, l'orientation sociale est incorporée au cours de néerlandais du CVO. Les primo-arrivants ayant un projet professionnel sont en outre orientés vers le VDAB, qui vérifie s'ils sont prêts à s'intégrer directement dans le marché du travail et qui évalue leur besoin d'orientation professionnelle. Le VDAB est chargé de les aider à trouver un emploi. Dans ce contexte, une attention particulière est accordée à la reconnaissance et à l'homologation des diplômes étrangers et des compétences acquises ailleurs. Le bureau d'accueil assure l'accompagnement du parcours ou l'orientation sociale des primo-arrivants qui souhaitent suivre une formation.

Compte tenu des résultats de la prise en charge effectuée par la Maison du néerlandais et le VDAB,

¹²⁵ À l'exception des mineurs étrangers non accompagnés.

¹²⁶ Le gouvernement flamand part du principe que seul un primo-arrivant sur trois a besoin du soutien d'un accompagnateur de parcours.

le bureau d'accueil détermine, en concertation avec le primo-arrivant, le contenu du programme d'intégration civique. Le bureau d'accueil gère les parcours d'intégration civique à l'aide d'un système de suivi des clients. Le parcours primaire d'intégration civique doit être effectué en un an. Les primo-arrivants qui mènent à bien leur parcours reçoivent du bureau d'accueil une attestation d'intégration civique. Le bureau d'accueil doit communiquer à l'administration flamande les noms des primo-arrivants qui ne se conforment pas à leurs obligations en matière d'intégration civique en vue d'éventuelles sanctions.

Le décret sur l'intégration civique prévoit que tout primo-arrivant peut accéder à un programme d'enchaînement visant l'obtention d'un emploi ou d'un diplôme ou la participation sociale. L'élaboration de ces parcours secondaires se fait encore attendre, car elle suppose la conclusion d'accords de coopération entre les ministres chargés de l'aide sociale, de l'enseignement et du travail. Actuellement, seul le programme de suivi « Parcours vers l'emploi » est réglé par un décret.

Le **décret du 4 juin 2003 relatif à la politique d'intégration par le travail** (M.B. du 30 juin 2003) règle les questions liées au parcours secondaire d'intégration civique pour ce qui est de l'emploi. Le décret sur l'intégration civique ne concerne que les primo-arrivants, tandis que le décret sur l'intégration par le travail s'adresse tant aux primo-arrivants qu'aux anciens immigrés. Parmi ces derniers, certains sont déjà bien intégrés, tandis que d'autres ne sont pas encore très autonomes, chôment ou sont inaptes au travail, ne s'expriment pas avec aisance en néerlandais, habitent dans des quartiers défavorisés et ont peu de chances de voir leur situation s'améliorer. Le décret sur l'intégration par le travail vise à garantir la position des allochtones sur le marché du travail. Il part du principe que le droit à une formation et à un accompagnement particuliers en vue d'un emploi durable accroît les possibilités des primo-arrivants et des anciens immigrés. Le VDAB organise cette formation et cet accompagnement particuliers sous la forme de parcours d'intégration par le travail, qui sont proposés par l'entremise des maisons locales pour l'emploi¹²⁷.

Un parcours d'intégration par le travail consiste au moins en une orientation professionnelle, qui est basée sur un screening faisant le point sur les souhaits, les besoins, les aptitudes et les compétences de l'intéressé. Les actions à entreprendre sont fixées dans un plan de parcours. Le plan de parcours est établi d'un commun accord avec l'intéressé et, outre le placement, prévoit, en fonction de ses besoins, une formation technique combinée à un cours de NT2 et à un suivi après le placement. Tous les documents attestant des compétences acquises, de l'expérience de travail, des diplômes, des connaissances et des aptitudes sont réunis dans un portefeuille.

Le VDAB et les bureaux d'accueil concluent un protocole de coopération afin d'assurer une transition fluide et efficiente entre les parcours primaire et secondaire d'intégration civique.

De nombreuses dispositions de la politique d'intégration civique et des décrets connexes ne sont pas appliquées dans la Région de Bruxelles-Capitale. Nous approfondirons ce sujet au point 5.4., à la page 77, consacré à la politique flamande à Bruxelles.

5.2.3. Reconnaissance des compétences

Le décret du 30 avril 2004 relatif à l'obtention d'un titre de compétence professionnelle (M.B. du 26 novembre 2004) vise à valider des compétences utiles, liées à une profession donnée, quel que soit l'endroit où elles ont été acquises. En Flandre, on préfère parler tout simplement de « reconnaissance des compétences » plutôt que de « reconnaissance de compétences acquises *ailleurs* ou *auparavant* ».

¹²⁷ Pour la région bilingue de Bruxelles-Capitale, l'offre de parcours d'intégration par le travail a été réglée par un accord de coopération entre le VDAB et l'ORBEM.

Le groupe de travail « Reconnaissance des compétences acquises » a élaboré la définition suivante : « Les compétences sont les capacités réelles et personnelles qu'un individu a d'utiliser des connaissances, des aptitudes et des attitudes en fonction de la situation de travail concrète, quotidienne et changeante, et en fonction d'activités personnelles et sociales »¹²⁸. Il s'agit tant de compétences qui embrassent tous les aspects de la vie que de compétences axées sur le travail.

Le modèle intégré de RCA vise à améliorer le développement personnel et l'employabilité sur le marché du travail et dans la société. Il concerne l'ensemble des citoyens : non seulement les employés et les demandeurs d'emploi, mais aussi les indépendants, les bénévoles, les personnes ayant terminé l'école sans qualification, les primo-arrivants et les personnes en réinsertion.

L'instauration d'un droit individuel à la valorisation des compétences se justifie par l'existence de plusieurs problèmes sociaux :

- le passage d'une société industrielle à une société du savoir et à une économie des services. Les travailleurs et les demandeurs d'emploi doivent rester à la page, être flexibles et capables de s'adapter aux changements ;
- la situation précaire des personnes peu qualifiées et âgées qui résulte de la sous-évaluation de leurs compétences, ces personnes étant essentiellement jugées sur la base de leur diplôme initial ;
- la dévalorisation des professions techniques¹²⁹ et de l'enseignement professionnel et technique ;
- le nombre croissant d'individus qui s'expatrient pour trouver du travail rend nécessaire la reconnaissance des diplômes (qualifications) et des compétences étrangères.

La validation des compétences vise à offrir de meilleures possibilités dans des situations de travail nouvelles et changeantes ainsi qu'un meilleur accès au marché du travail et un abrègement des parcours de formation. Le titre de compétence professionnelle peut contribuer à une organisation plus transparente du marché du travail si les demandeurs d'emploi sont inscrits au niveau qui leur correspond, s'ils sont orientés plus efficacement vers les offres d'emploi adéquates, s'ils se perfectionnent en fonction du niveau qu'ils ont déjà acquis et si les employeurs évaluent mieux les compétences professionnelles à l'embauche et lors des promotions. En outre, le titre récompense les efforts d'apprentissage et encourage la participation à toutes sortes d'initiatives de formation¹³⁰.

La procédure d'obtention d'un titre de compétence professionnelle comprend trois étapes : la reconnaissance ou l'identification, l'évaluation, et la reconnaissance ou la certification des compétences. Des instances compétentes doivent être créées pour chaque étape.

De nombreuses étapes doivent encore être accomplies avant que la procédure puisse être activée :

- la désignation, par le gouvernement flamand, des professions pour lesquelles un titre de compétence professionnelle a été instauré ;
- la détermination des variantes d'un titre de compétence professionnelle après avis du SERV ;
- l'élaboration d'un profil professionnel par le SERV ;
- l'élaboration d'une norme sur la base du profil professionnel ;
- la fixation d'une procédure d'identification et de reconnaissance des certificats d'études délivrés par des programmes de formation et d'enseignement qui correspondent aux compétences liées à une profession ou à une partie de profession.

¹²⁸ Cf. l'avis « Ruim baan voor competenties, Advies voor een Model van (H)erkenning van Verworven Competenties in Vlaanderen: Beleidsconcept en aanzetten tot Operationalisering » du groupe de travail sur les compétences acquises, approuvé par le gouvernement flamand le 22 mars 2002. Ce groupe de travail a été créé dans le cadre du plan d'action « Een Leven Lang Leren in Goede Banen ». www.diva.vlaanderen.be

¹²⁹ Fondation Roi Baudouin, « Accent op Talent ».

¹³⁰ Document 2214 (2003-2004) - N° 1.

5.3. Restructuration de l'Office flamand de l'emploi et de la formation professionnelle (VDAB) et du Comité subrégional pour l'emploi (STC)

5.3.1. Les centres de compétences et les maisons pour l'emploi du VDAB

Le décret du 7 mai 2004 relatif à la création de l'agence autonomisée externe de droit public « Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding » (Office flamand de l'emploi et de la formation professionnelle) (M.B. du 7 juin 2004) ne se limite pas à optimiser l'organisation et le fonctionnement de l'administration flamande dans le cadre du projet « Une meilleure politique administrative ». En effet, conformément à la convention n° 181 de l'OIT, l'Europe insiste pour que le placement et la formation des travailleurs assurés par le secteur public soient aussi ouverts aux acteurs privés. La collaboration entre les deux filières doit en outre être encouragée. Le décret sur le VDAB prévoit un regroupement des missions décrétales en compartiments sur lesquels la structure interne du VDAB vient se greffer. La compartimentation est censée clarifier les tâches du VDAB en tant que régisseur et acteur : régisseur de la politique opérationnelle du marché du travail, organisateur du service universel selon le concept des maisons pour l'emploi et opérateur des actions d'accompagnement et de formation.

Lokale werkwinkels - LWW (Maisons locales pour l'emploi)

Le 25 février 2000, le gouvernement flamand a approuvé le concept de maison locale pour l'emploi¹⁸¹. 144 maisons pour l'emploi ont été créées en Flandre afin de renforcer le caractère local de la politique de l'emploi et de rapprocher les services d'emploi et de formation du citoyen suivant le modèle du guichet unique. La maison pour l'emploi repose sur un partenariat entre divers partenaires institutionnels (VDAB, ONEm, ALE, CPAS), des partenaires privés de première ligne agréés à cet effet (ATB et associations)¹⁸² et les autorités locales. Un large réseau d'organismes d'accompagnement, de formation et d'insertion, tels que des agences d'intérim, des établissements de formation, des initiatives de remise à l'emploi et des entreprises de formation par le travail, peut se développer autour de la maison pour l'emploi.

La maison pour l'emploi trouve son fondement juridique dans le décret sur le VDAB du 7 mai 2004, pour ce qui concerne les fonctions assurées par le VDAB (il s'agit là du premier pilier de la maison pour l'emploi). Le décret détermine les principes de fonctionnement des maisons pour l'emploi et les services que chacune d'entre elles doit offrir, c'est-à-dire les services et le parcours d'insertion intégrés et la diffusion d'informations sur l'économie locale des services.

Les services intégrés comprennent le service universel du VDAB, les services des autres acteurs locaux et l'accompagnement de parcours sous l'autorité du VDAB, qui est responsable de la détermination, de l'attribution et du suivi des parcours. La contribution des différents partenaires dans le domaine de l'accompagnement des parcours est déterminée au niveau de la maison locale pour l'emploi en fonction de leur capacité, de leur implantation et de leur spécialisation.

Le développement des services de proximité forme le deuxième pilier, tout aussi important, de la maison de l'emploi. Ce pilier est placé sous le contrôle des autorités locales. Les services de proximité apportent une réponse aux besoins croissants en aide ménagère, garderies et rénovation de quartier. Les emplois durables supplémentaires qui sont ainsi créés s'adressent en priorité aux personnes peu qualifiées. Les chèques services en sont l'instrument de paiement par excellence.

¹⁸¹ Par l'accord-cadre du 6 avril 2000 relatif à l'emploi local et à la maison locale pour l'emploi, le Gouvernement flamand a pris l'initiative d'associer les autorités locales au développement d'une politique flamande de l'emploi qui considère les autorités locales comme des partenaires à part entière.

¹⁸² ATB : services d'accompagnement du parcours de travail destinés aux personnes handicapées ; organismes tiers qui s'occupent de la réintégration des groupes à risque.

Du centre de formation au centre de compétences

La transformation des centres de formation en centres de compétences du VDAB suit son cours. L'idée n'est plus d'offrir des formations professionnelles aux demandeurs d'emploi mais de développer les talents à toutes les étapes de la carrière professionnelle. Les demandeurs d'emploi, les employeurs et les employés peuvent s'adresser à ces centres pour obtenir des informations sur le marché du travail et les professions, une orientation et des conseils sur les carrières, une formation axée sur une profession, le développement de certaines compétences (apprentissage en groupe, apprentissage ouvert et apprentissage à distance), une évaluation et une certification des compétences (RCA). Les centres de compétences du VDAB sont fortement ancrés au niveau sectoriel et concluent des accords de coopération avec tous les partenaires possibles.

Les centres de compétences du VDAB poursuivent leur développement dans le respect des principes suivants :

- une collaboration forte et structurée avec les secteurs sur la base de formules de copropriété. Il est ainsi possible de répondre de manière précise aux besoins de certains marchés du travail (capacités et compétences à l'entrée, spécialisations et certification nécessaires et actions intégrées pour les professions problématiques) ;
- une mise en œuvre coordonnée des accords dans les conventions sectorielles ;
- l'application du décret relatif au titre de compétence professionnelle et des procédures de la RCA (parcours d'apprentissage abrégés et efficaces) ;
- l'intégration de la formation en compétences de base dans les TIC, l'adaptation des formations à l'évolution des professions et des fonctions pour ce qui est des TIC ;
- l'harmonisation des investissements, des processus, des prix, des bases de données, etc., avec les autres organismes publics de formation et les établissements d'enseignement, via l'interface DIVA¹⁸⁸ ;
- le développement des services virtuels, des formes mixtes d'apprentissage et des méthodes d'apprentissage visant à flexibiliser les parcours d'apprentissage en vue du développement des talents dans la carrière professionnelle¹⁸⁴.

5.3.2. Du STC aux ESRV/SERR/RESOC

La Flandre est sur le point de connaître une réforme radicale de son développement socio-économique régional¹⁸⁵. Les organes actuels de concertation et de consultation, à savoir, les comités subrégionaux pour l'emploi (STC) et les plates-formes régionales, sont supprimés¹⁸⁶. Depuis les débuts de la politique de développement régional, le STC joue le rôle d'organe consultatif et de contrôle des services publics - d'abord avec l'ONEm, puis, dès 1988, avec le VDAB. Depuis 1988, les fonctions du STC sont exercées par une asbl, ce qui lui permet d'élargir son action¹⁸⁷. Le STC peut élaborer et mettre en œuvre sa propre politique subrégionale de l'emploi et stimuler de nouvelles initiatives dans la région. Le Fonds européen de développement régional cofinance le

¹⁸⁸ DIVA : Service d'information, de formation et d'harmonisation.

¹⁸⁴ Frank Vandenbroucke, ministre flamand du Travail, de l'Enseignement et de la Formation. Note de politique 2004 - 2009 : Travail.

¹⁸⁵ Décret du 7 mai 2004 relatif au statut, au fonctionnement, aux tâches et aux compétences des partenariats régionaux agréés, des conseils socio-économiques de la région et des comités de concertation socio-économiques régionaux (M.B. du 25 août 2004). Exposé des motifs, Document 2165 (2003 - 2004) - N° 1.

¹⁸⁶ La nouvelle date butoir est juin 2005.

¹⁸⁷ Arrêté du gouvernement flamand du 7 juillet 1998 modifiant les articles 1^{er} et 6 à 23 inclus de l'arrêté du Gouvernement flamand du 21 décembre 1988 portant organisation de l'Office flamand de l'emploi et de la formation professionnelle, dit « arrêt STC » (M.B. du 29 octobre 1998).

développement régional flamand dans le cadre de la politique européenne d'expansion régionale axée sur les régions dites en retard. Diverses organisations publiques et semi-publiques prennent part à cette politique (objectif 2).

La réforme a été accélérée par les discussions menées dans le cadre du plan « Une meilleure politique administrative » (BBB)¹⁸⁸ et par le débat sur les tâches essentielles. D'après le plan BBB, le rôle des organes de concertation et de consultation doit être clarifié : les plates-formes régionales et les STC sont intégrés dans une nouvelle structure dont la seule finalité est la concertation et la consultation. La détermination de la politique est l'affaire de pouvoirs ayant une légitimité démocratique, tandis que sa mise en œuvre est confiée aux acteurs les mieux à même de remplir cette mission. Le débat sur les tâches essentielles s'est conclu le 25 avril 2003 par un accord de gestion entre les trois niveaux de pouvoir démocratiques (le gouvernement flamand, les provinces et les pouvoirs locaux). Cet accord porte sur les paquets de tâches sectorielles et transsectorielles¹⁸⁹. Désormais, les provinces et les pouvoirs locaux sont compétents pour la politique de développement socio-économique régional et, après l'adoption d'une réglementation transitoire, pour le financement des organes de concertation et de consultation au niveau régional.

La nouvelle structure, qui vise à regrouper la politique socio-économique au niveau des sous-régions, consiste en un partenariat régional agréé (ERSV), qui prévoit la création d'un (ou de plusieurs) conseil socio-économique de région (SERR) et d'un comité régional de concertation socio-économique (RESOC).

Conseil socio-économique de région (SERR)

Le SERR joue essentiellement un rôle consultatif pour toutes les questions liées à la politique économique et/ou de l'emploi qui lui sont soumises par le Gouvernement flamand, les ministres compétents, la province ou les autorités locales qui relèvent de l'ERSV. Le SERR peut aussi émettre de sa propre initiative un avis en vue de l'élaboration d'une politique, formuler des recommandations et/ou prendre position. Ces compétences sont similaires aux fonctions actuelles du STC.

Le SERR est composé paritairement de huit membres effectifs et de six membres suppléants représentant les organisations patronales et syndicales. Les membres sont nommés sur proposition du Conseil social et économique de Flandre (SERV). Le président et le vice-président reflètent le caractère bipartite de l'institution.

Comité régional de concertation socio-économique (RESOC)

Le Comité régional de concertation socio-économique (RESOC) est chargé de la concertation tripartite entre les autorités locales et les organisations patronales et syndicales (chacune étant

¹⁸⁸ Décret-cadre « Politique administrative » du 18 juillet 2003 (M.B. du 22 août 2003).

¹⁸⁹ L'accord de gestion du 25 avril 2003 répartit clairement les compétences et les tâches entre le gouvernement flamand, les pouvoirs provinciaux et les pouvoirs locaux. Il a une incidence importante sur les domaines politiques de l'économie, de l'emploi et du tourisme.

représentée par huit membres). Outre ces 24 membres, peuvent également siéger au RESOC des représentants d'associations et d'organisations actives dans le domaine de l'emploi, de l'enseignement, de la formation, de la culture, de la participation proportionnelle, de l'aide sociale, de la santé et de l'environnement... Ces derniers sont admis en qualité de membres associés sans droit de vote. En tant qu'organe consultatif, le RESOC émet, à la demande du Gouvernement flamand et des ministres compétents, des avis en vue de la préparation d'une politique. Le RESOC rédige un pacte régional en matière d'économie et d'emploi et le soumet aux conseils provinciaux ou communaux.

Partenariat régional agréé (ERSV)

L'ERSV a pour mission générale de contribuer au développement régional dans les domaines de l'économie et de l'emploi. Il assure les fonctions de secrétariat pour le SERR et le RESOC de la région concernée.

L'ERSV est créé sous la forme d'une asbl et doit être constitué de représentants des partenaires sociaux, d'au moins deux autorités locales et d'une province. Le conseil d'administration compte deux délégués des organisations patronales et syndicales et quatre responsables politiques.

À la demande des organes de concertation et de consultation, l'ERSV effectue des études, collecte, traite et étudie les données socio-économiques de la région, cherche éventuellement à collaborer avec d'autres ERSV ou d'autres niveaux de pouvoir, organise une concertation entre les autorités et les institutions concernées et veille à la conformité juridique des projets des SERR et RESOC de la région. L'ERSV soutient la mission, la définition de la vision et la mise en œuvre des tâches du SERR et du RESOC.

D'après l'exposé des motifs, il incombe à l'ERSV, à la demande du SERR et du RESOC, de stimuler et de développer toute initiative susceptible de contribuer à son objet social. Une de ses tâches consiste à mobiliser les partenaires nécessaires pour mettre en œuvre des initiatives utiles à la région. L'ERSV ne peut jouer le rôle d'innovateur qu'en l'absence d'acteur adéquat dans la région. Sur le plan du contenu, il peut se charger des tâches suivantes : relayer des informations, émettre des avis à l'intention du monde politique, stimuler et organiser la concertation et faire office d'innovateur pour stimuler les initiatives novatrices en matière de développement économique et de politique de l'emploi dans la région, notamment les actions positives en faveur de la diversité (objectifs quantitatifs et qualitatifs convenus entre l'ERSV et le ministre).

Frank Vandenbroucke
Ministre flamand du Travail, de la Formation et de l'Enseignement

Hendrik Consciencegebouw
Boulevard Roi Albert II 15
1210 Bruxelles
Tél : 02/552.68.00
Fax : 02/552.68.01

kabinet.vandenbroucke@vlaanderen.be
www.ministerfrankvandenbroucke.be



5.4. La politique flamande à Bruxelles : la Commission communautaire flamande

La compétence relative à l'offre de formations professionnelles néerlandophones dans la Région de Bruxelles-Capitale est exercée en premier lieu par la Communauté flamande. La Commission communautaire flamande (VGC) exerce une compétence complémentaire, qui prend la forme d'initiatives. La VGC confère une touche bruxelloise à la politique flamande.

5.4.1. Formation vers le travail

Le document « Formation vers le travail »¹⁴⁰ expose les orientations politiques de la VGC. L'expression « formation vers le travail » souligne la différence avec la formation professionnelle qualifiante du VDAB-RDBB. La VGC ne subventionne en effet aucune formation, mais soutient l'encadrement, à savoir, l'orientation, la professionnalisation, le soutien linguistique, la promotion, les maillons manquants dans les formations existantes, etc. Un subside complémentaire est octroyé pour les éléments de formation sociale, de formation à la citoyenneté, d'aptitudes sociales et d'attitudes au travail, qui revêtent une grande importance pour l'insertion socioprofessionnelle. Les initiatives innovantes et les projets visant un groupe à risque déterminé sont prioritaires. La Communauté flamande doit assurer le financement structurel des services permanents. L'accent est mis sur les partenariats entre les initiatives existantes et les nouvelles initiatives.

Ce document met en avant les lignes de force et les orientations spécifiques suivantes :

- la promotion de l'offre de formations néerlandophones et l'encouragement de l'orientation vers les partenaires néerlandophones de formation ;
- la promotion de la formation linguistique sur le lieu de formation ou de travail et le soutien d'une offre cohérente et qualitative de cours de néerlandais en tant que deuxième langue ;
- le renforcement des compétences des instructeurs, des accompagnateurs et des entrepreneurs dans leur mission de réinsertion des groupes à risque et la promotion et le contrôle de la qualité dans le cadre d'une offre intégrée de parcours ;
- la promotion et le soutien d'initiatives de formation ou de parties de modules de formation qui tiennent compte tant des problèmes de certains groupes cibles que des besoins des entreprises et des secteurs ;

¹⁴⁰ Le document « Opleiding tot werken » a été adopté par l'arrêté du Collège n° 00/491 du 21 décembre 2000.

- la promotion du système d'apprentissage et de travail en alternance, et l'adhésion à d'autres initiatives de formation.

5.4.2. Stedenfonds (Fonds des villes)

Le décret flamand de 1996 *Sociaal Impuls Fonds (SIF-Fonds d'impulsion sociale)*¹⁴¹ vise à améliorer la qualité de vie dans les quartiers défavorisés de certaines villes et communes. Pour la Région bruxelloise, un accord de coopération a été conclu avec la VGC. Le décret a été abrogé le 1^{er} janvier 2003 et remplacé par le décret sur le Fonds des villes¹⁴². Les moyens du SIF sont réaffectés afin d'encourager les villes à ne pas se limiter à une analyse des problèmes, mais à s'intéresser aussi au potentiel social, culturel, économique, physique et territorial de la ville. La lutte contre le retard de développement et la précarité doit être menée sur tous les fronts. Elle poursuit les trois objectifs stratégiques suivants :

- l'amélioration de la qualité de vie, tant au niveau de la ville qu'au niveau des quartiers ;
- la lutte contre la dualisation sur le plan territorial, économique et socioculturel ;
- l'amélioration de la qualité de l'administration.

En Flandre, la Communauté flamande conclut un partenariat avec les villes, les communes et les CPAS. En Région bruxelloise, un contrat de gestion est conclu (pour cinq ans) avec la Commission communautaire flamande. Le « contrat de gestion 2003 - 2007 » entre la Communauté flamande et la VGC détermine l'option stratégique et les objectifs stratégiques et opérationnels de la politique flamande à Bruxelles. La Communauté flamande s'engage à verser des subsides dont le montant équivaut à celui des droits de tirages cumulés, comme le décret sur le Fonds des villes le prévoit.

L'option stratégique sous-jacente consiste à développer le Fonds des villes dans un ensemble cohérent par rapport aux domaines politiques classiques, le Fonds des villes étant chargé de renforcer l'aspect urbain de la politique. Les objectifs stratégiques forment les cinq piliers du Fonds des villes¹⁴³. Pour le domaine « formation vers le travail », c'est surtout le deuxième objectif stratégique qui est important, à savoir :

- développer un réseau suffisamment large et différencié de structures d'enseignement et de formation afin de promouvoir l'acquisition d'une qualification minimale devant servir de base à l'apprentissage tout au long de la vie et embrassant toutes les facettes de celle-ci. À cet effet, des moyens sont prévus pour des parcours d'apprentissage alternatifs en collaboration avec des partenaires institutionnels, des établissements d'enseignement et des associations. En 2004, les trois parcours d'apprentissage existants (soins aux enfants, bureau, assistance aux jeunes et aux handicapés), l'action pilote visant à renforcer le caractère interculturel de l'enseignement supérieur social (assistant social à temps partiel) et la formation pour enseignants ont été poursuivis.

¹⁴¹ Décret du 14 mai 1996 réglementant le fonctionnement et la répartition du Fonds d'impulsion sociale (M.B. du 1^{er} juin 1996).

¹⁴² Décret du 13 décembre 2002 réglant le fonctionnement et la répartition du Fonds des villes (M.B. du 29 janvier 2003) et arrêté d'exécution du 17 janvier 2003 (M.B. du 18 mars 2003).

¹⁴³ **Pilier 1** : La VGC développe des instruments politiques durables, harmonise davantage la politique qu'elle mène dans le cadre du Fonds des villes avec sa politique courante et harmonise cette politique avec les cadres politiques des autres autorités et des partenaires privés.

Pilier 2 : Favoriser l'acquisition d'une qualification minimale en tant que base de l'apprentissage tout au long de la vie et embrassant tous les aspects de celle-ci par le développement d'un réseau suffisamment large et différencié de structures d'enseignement et de formation.

Pilier 3 : Augmenter et diversifier l'offre destinée aux groupes les plus vulnérables et leur participation aux initiatives en matière de politique culturelle générale, d'action socioculturelle, de jeunesse et de sports.

Pilier 4 : Contribuer, par le développement des structures d'aide sociale et de santé, au mieux-être et à la meilleure santé des groupes vulnérables.

Pilier 5 : Augmenter le nombre et la qualité des infrastructures communautaires dans le but d'améliorer l'environnement physique et d'accroître la visibilité de la présence flamande dans la Région de Bruxelles-Capitale.

- stimuler l'utilisation de la langue néerlandaise en améliorant la qualité du soutien linguistique et de la stimulation linguistique. Les enseignants, les instructeurs dans le secteur de la formation et de l'emploi et les animateurs qui organisent des initiatives de soutien linguistique sont encadrés et soutenus pour ce qui concerne la langue néerlandaise. La Maison du néerlandais se charge de la supervision et de l'accès aux diverses formations linguistiques.
- créer et soutenir la formation, l'expérience du travail et la remise à l'emploi dans les structures communautaires. En 2004, 60 emplois PTP et l'encadrement nécessaire ont été octroyés dans les secteurs de la mobilité, de l'accueil des enfants, des soins à domicile, des services de proximité, des petits boulots et de la rénovation. Plusieurs initiatives dans le domaine des TIC ou qui assurent une formation et/ou une expérience du travail à une centaine de personnes peu qualifiées en vue de leur emploi durable ont ainsi été soutenues financièrement.
- créer et soutenir la formation, l'expérience du travail et la remise à l'emploi dans les structures communautaires en vue d'emplois durables. En 2003 et 2004, 60 emplois PTP (programme de transition professionnelle) et une centaine d'autres emplois pour personnes peu qualifiées ont été soutenus à titre complémentaire. Ces emplois sont répartis entre une vingtaine d'organisations actives dans les secteurs de la mobilité, de l'accueil des enfants, des soins et du nettoyage, des services de proximité, de la rénovation et des petits boulots, des TIC et de l'horeca social.
- développer des points locaux d'information et d'orientation. La VGC soutient l'asbl « Tracé » chargée de l'orientation vers les formations. Cette asbl est le pendant bruxellois des maisons flamandes pour l'emploi.

Le contenu concret du contrat de gestion est défini par un plan opérationnel annuel qui détermine des actions et des projets concrets ainsi que les résultats escomptés et leur évaluation. Le groupe de travail consultatif « Politique urbaine » (et les groupes de travail *ad hoc*) conseille le Collège de la Commission communautaire flamande.

5.4.3. L'intégration civique à Bruxelles

Dans la Région de Bruxelles-Capitale, la VGC est responsable de la mise en œuvre de la politique d'intégration civique. À cet effet, la VGC a conclu le 22 avril 2004 une convention avec le Bureau bruxellois d'accueil des primo-arrivants (l'asbl « bon »). Aux termes de cette convention, la VGC s'engage à :

- veiller à l'applicabilité de la politique d'intégration civique dans la RBC, compte tenu du contexte bruxellois spécifique ;
- déterminer les objectifs et groupes cibles prioritaires de la politique d'intégration civique à Bruxelles ;
- mener une politique d'intégration civique inclusive dans les divers domaines politiques ;
- stimuler des initiatives complémentaires, adaptées aux besoins bruxellois spécifiques ;
- soutenir des partenariats structurels entre les divers niveaux de pouvoir et en prendre elle-même l'initiative ;
- créer un groupe de travail consultatif sur l'intégration civique, dont l'asbl bon serait un partenaire privilégié.

Guy Vanhengel

Membre du Collège de la VGC chargé de l'Enseignement et de la Formation professionnelle

Avenue des Arts 9
1210 Saint-Josse-ten-Node
Tél : 02/209.28.11
Fax : 02/209.28.12
info@vanhengel.irisnet.be
www.vanhengel.info

Brigitte Grouwels

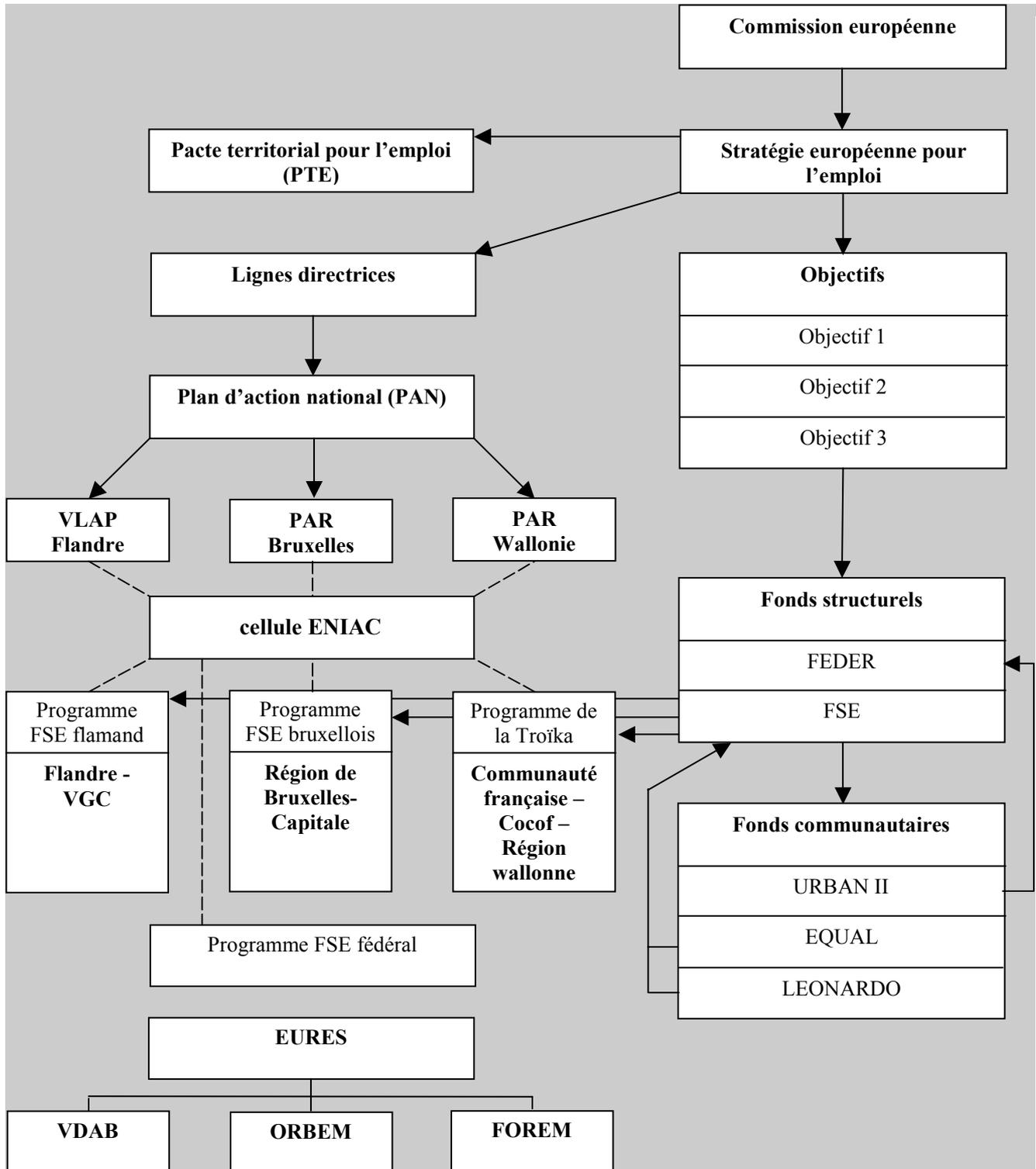
Membre du Collège de la VGC chargée du Bien-Être, de la Santé et de la Fonction publique

Botanic Building, Boulevard Saint-Lazare 10, 13^e étage
1210 Saint-Josse-ten-Node
Tél : 02/517.13.33
Fax : 02/511.50.83
info@grouwels.irisnet.be
www.brigittegrouwels.com

2^e partie:

Les acteurs

Schema 2: Stratégie européenne pour l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale



1. L'EUROPE

1.1. Fonds structurels

Dans la Région de Bruxelles-Capitale, seuls les Fonds structurels FEDER et FSE¹⁴⁴ contribuent au soutien de la politique de l'emploi et de la formation. L'aide financière européenne vient en principe compléter l'apport de l'État membre, de la Région ou de la Communauté¹⁴⁵. L'intervention du FSE s'élève à environ 50 % des dépenses des projets soutenus, le reste étant à la charge des autorités de l'État concerné. Des règles spécifiques (et très complexes) s'appliquent aux financements européens et lors de la mise en œuvre de programmes d'action cofinancés par un Fonds structurel européen. Les interlocuteurs sociaux de la région sont directement associés, par l'entremise d'un comité d'accompagnement, à l'élaboration, à l'exécution et au suivi des divers programmes en Région bruxelloise. Chaque programme a son propre comité.

1.1.1. Fonds social européen-FSE

En tant que principal instrument financier de l'Union européenne pour le développement des ressources humaines et l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, le Fonds social européen (FSE) soutient des actions dans le domaine de la prévention et de la lutte contre le chômage et du développement des ressources humaines (actions d'éducation et de formation notamment). Le FSE poursuit un niveau d'emploi élevé (politique active du marché de l'emploi), l'égalité entre hommes et femmes, le développement durable et la cohésion économique et sociale. Il assure en premier lieu le soutien financier de la mise en œuvre du PAN et donc de la stratégie européenne pour l'emploi. En Belgique, il y a cinq programmations pour l'objectif 3 du Fonds social européen : la programmation fédérale, la flamande et celle de la Troïka¹⁴⁶, de la Région de Bruxelles-Capitale et de la Communauté germanophone.

1.1.1.1. Le service FSE de l'Orbem

Pour la Région bruxelloise, l'ORBEM se charge, par l'entremise de son service FSE, de l'élaboration et de la mise en œuvre du programme d'action régional pour 2000 - 2006, qui est soutenu par l'objectif 3 du FSE. Le document unique de programmation (DOCUP)¹⁴⁷ 2000 - 2006 traduit les lignes directrices européennes en un programme basé sur des modèles opérationnels adaptés aux besoins de la Région bruxelloise. Le programme vise à favoriser l'insertion socioprofessionnelle des demandeurs d'emploi bruxellois et l'adaptabilité des travailleurs par la formation et le recyclage. Dans ce contexte, le FSE prévoit de cofinancer les mesures des États membres dans cinq domaines prioritaires¹⁴⁸ :

- développement d'une politique active du marché du travail ;
- aide aux personnes qui risquent d'être exclues de la société, notamment en ce qui concerne leurs chances de trouver du travail ;

¹⁴⁴ Voir page 21.

¹⁴⁵ En RBC les initiatives peuvent ainsi éventuellement faire appel au soutien de l'État fédéral, de la Région bruxelloise, des Communautés française et flamande et de la COCOF.

¹⁴⁶ Une collaboration entre la COCOF, la Communauté française et la Région wallonne.

¹⁴⁷ Cf. chapitre 6.6.1. Service « Fonds social européen » pour le contenu du document unique de programmation (DOCUP) objectif 3.

¹⁴⁸ Commission européenne. Politique sociale et de l'emploi européenne : une politique pour les citoyens, dans la série Europe en mouvement. 2000

Pacte territorial pour l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale, L'Europe et l'emploi... Ça me regarde. 2003.

http://www.pactbru.irisnet.be/FR/sec_fse_feder_rbc.pdf

- amélioration de l'enseignement général et de la formation professionnelle afin de promouvoir l'« apprentissage tout au long de la vie » et l'acquisition des compétences dont le marché du travail a besoin ;
- promotion de l'adaptabilité des travailleurs, de l'esprit d'entreprise et des compétences des travailleurs dans le domaine de la recherche, des sciences et de la technologie ;
- encouragement de l'esprit d'entreprise et de l'employabilité des femmes et mesures visant à lutter contre les inégalités entre femmes et hommes sur le marché du travail.

L'aide du FSE se concentre sur les projets portant sur l'acquisition et l'amélioration de compétences. Le FSE finance également des organismes qui s'emploient à améliorer la formation et le recyclage, des projets pilotes ou certains thèmes, tels que la conscientisation. Pour pouvoir bénéficier d'un financement, les projets doivent garantir l'égalité des chances entre hommes et femmes, comprendre des initiatives locales pour l'emploi et utiliser les technologies d'information et de communication modernes.

Dans la Région de Bruxelles-Capitale, le Fonds social européen n'intervient pas uniquement au niveau régional mais aussi au niveau communautaire. Ces interventions ont toujours le même but, à savoir, de contribuer à l'ajustement et à la modernisation de la politique et des systèmes en matière de formation et d'emploi. La Commission communautaire française (COCOF) participe au programme d'action élaboré conjointement avec la Communauté française et la Région wallonne dans le cadre de l'objectif 3 du FSE : c'est le programme dit « Troika »¹⁴⁹. Par ailleurs, Bruxelles Formation en tant que régulateur du champ de la formation professionnelle des francophones, a été chargé par la COCOF de superviser les actions de formation développées dans le cadre du FSE, en collaboration étroite avec l'Agence FSE francophone. L'enseignement néerlandophone et les matières liées à la formation sont de la compétence de la Communauté flamande et peuvent faire appel, pour leurs actions, au programme « FSE » flamand¹⁵⁰. Les deux programmes sont axés sur l'organisation d'actions de formation dans le but de développer les compétences et de prévenir le chômage de longue durée et/ou d'améliorer les possibilités d'insertion ou d'ajustement des demandeurs d'emploi ou des travailleurs. Les initiatives et programmes d'action communautaires sont gérés au niveau des Communautés

1.1.1.2. L'agence FSE francophone

L'Agence est un service à gestion séparée du Ministère de la Communauté française, géré conjointement par le Gouvernement wallon, le Gouvernement de la Communauté française et le Collège de la COCOF¹⁵¹.

¹⁴⁹ Gaëlle Lanotte, État des lieux de la mise en oeuvre de l'objectif 3 à Bruxelles, 2002-2003. DOCUP Wallonie-Bruxelles.

¹⁵⁰ www.vlaanderen.be/werk

¹⁵¹ * Accord de coopération du 2 septembre 1998 relatif à la coordination et à la gestion des aides octroyées par la Commission européenne dans le domaine des ressources humaines et à la création d'une Agence FSE (M.B. du 17/06/1999).

* Décret du 22 avril 1999 (pour la Région de Bruxelles-Capitale, du 5 mai 1999 pour la Communauté française) portant approbation de l'accord de coopération relatif à la coordination et à la gestion des aides octroyées par la Commission européenne dans le domaine des ressources humaines et à la création de l'Agence Fonds social européen, conclu à Bruxelles le 2 septembre 1998 entre le Gouvernement wallon, le Gouvernement de la Communauté française et le Collège de la Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale. (M.B. du 17/06/1999 pour la Région, du 06/01/2000 pour la Communauté française).

* Arrêté du 4 septembre 2002 du Gouvernement de la Communauté française fixant les modalités d'exécution de l'accord de coopération relatif à la coordination et à la gestion des aides octroyées par la Commission européenne dans le domaine des ressources humaines et à la création de l'Agence Fonds social européen, conclu à Bruxelles le 2 septembre 1998 entre le Gouvernement wallon, le Gouvernement de la Communauté française et le Collège de la Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale approuvé par décret du Conseil de la Communauté française du 5 mai 1999.

Elle est chargée de participer à la préparation et l'animation, la gestion administrative et comptable, le suivi, le contrôle et l'évaluation des programmes et actions Fonds social européen cofinancés par les pouvoirs publics wallons et bruxellois pour les activités ayant lieu en Belgique francophone.

L'agence FSE dispose d'agents relais FSE pour la mise en oeuvre des différentes politiques européennes en Région wallonne et en Région bruxelloise. L'agent relais FSE pour la Région bruxelloise en ce qui concerne l'insertion socioprofessionnelle est hébergé au sein de la CCFEE¹⁵².

1.1.1.3. L'Agence FSE flamande

La mission de l'Agence FSE est de veiller à la gestion des moyens FSE flamands et à l'exécution effective en Flandre de la politique du Fonds social européen, couplée aux mesures flamandes. Cela implique la responsabilité dans la gestion, le suivi, le contrôle, l'évaluation et la réorientation des différents programmes et actions du FSE en Flandre (Objectifs 2 et 3 du FSE, Equal) ainsi que des programmes flamands concernant le Crédit levier, la politique d'égalité des chances entre les femmes et les hommes et d'autres sources de cofinancement possible. Vu que le FSE et les programmes flamands font partie de la politique générale flamande de l'Emploi et du marché du travail, l'agence a à la fois un rôle et une responsabilité dans la préparation, l'exécution, l'évaluation et la réorientation de la politique.

1.1.1.4. Les initiatives et programmes d'action communautaire

Le programme EQUAL¹⁵³ est une de ces initiatives. Organisé au niveau communautaire, il est considéré par la Commission européenne comme un complément aux mesures des fonds structurels. EQUAL a pour but de développer de nouvelles méthodes de lutte contre toute forme de discrimination et d'inégalité - entre les travailleurs et les demandeurs d'emploi - sur le marché du travail. Les thèmes suivants sont abordés : employabilité, (ré)intégration sur le marché du travail, lutte contre le racisme, entrepreneuriat, lancement d'entreprises, économie sociale, adaptabilité, apprentissage tout au long de la vie et demandeurs d'asile. L'accent est mis sur l'innovation et sur la coopération active entre les États membres (le partenariat et la transnationalité).

LEONARDO DA VINCI¹⁵⁴ est un programme d'action qui offre un soutien financier aux projets de collaboration transnationale en matière de formation professionnelle, en mettant l'accent sur la qualité et l'innovation. Les objectifs de ce programme sont :

- le renforcement des aptitudes et des compétences des personnes, surtout des jeunes, qui suivent une formation professionnelle pour la première fois ;
- l'amélioration de la qualité de la formation professionnelle continuée ;
- la promotion et le renforcement de l'apport de la formation professionnelle au processus de rénovation ;
- le renforcement de la compétitivité et de l'esprit d'entreprise.

Dans le cadre du programme Leonardo, il est prévu de soutenir la mobilité transnationale des jeunes en formation professionnelle et de leurs enseignants, des projets pilotes transnationaux visant l'innovation et l'amélioration de la qualité des formations professionnelles, la promotion de l'apprentissage des langues, les réseaux transnationaux visant à faciliter les échanges d'expériences et de bonnes pratiques et l'élaboration de matériel de référence. Ainsi, le programme Leonardo finance

¹⁵² Voir p. 142

¹⁵³ Equal, considéré comme le laboratoire de l'Objectifs 3, expérimente de nouveaux modes d'intervention en matière d'emploi et de formation.

¹⁵⁴ www.fse.be/leonardo/leonardo.cfm

le réseau Euroguidance - réseau européen des Centres Nationaux de Ressources pour l'Orientation Professionnelle (CNROP).

Région bruxelloise
Fonds social européen ORBEM
Boulevard Anspach 65
1000 Bruxelles
Tél: 02/505.14.35
vdbeule@bgda.be
www.orbem.be

COCOF, Communauté française et Région wallonne
Agence FSE
Chaussée de Charleroi 111
1060 Bruxelles
Tél : 02/234.39.40
Fax : 02/234.39.94
www.fse.be

Région et Communauté flamandes
Agence FSE
Rue de l'Hôpital 31 (9^e étage)
1000 Bruxelles
Tél: 02/546.22.11
Fax: 02/546.22.40
info@esf-agentschap.be
www.esf-agentschap.be

1.1.2. Fonds européen de développement régional - FEDER

Le programme 2000 - 2006 de reconversion économique et sociale dans le cadre de l'objectif 2 du FEDER est élaboré par l'administration de l'aménagement du territoire et du logement en collaboration avec le ministre régional compétent. Le programme est axé sur les zones urbaines de la Région bruxelloise qui se trouvent dans une situation particulièrement difficile. La Région a défini une zone compacte, formée par les anciens quartiers ouvriers dans le centre ville et le long des axes industriels du canal. La zone comprend 88 quartiers et s'étale sur sept communes bruxelloises : Anderlecht, Bruxelles-Ville, Forest, Molenbeek, Saint-Gilles, Saint-Josse et Schaerbeek. L'objectif global est de favoriser le développement socio-économique de la zone en stimulant des initiatives et des projets qui résultent de partenariats locaux et qui respectent les fonctions mixtes de la ville afin de maximaliser de cette manière les effets positifs et durables sur le plan de l'économie, de la vie sociale, de l'environnement et de la qualité de vie pour les habitants de la zone.

Le programme cherche à susciter une nouvelle économie urbaine en (re)mettant au travail des

groupes sociaux peu qualifiés et/ou peu scolarisés. Afin de supprimer les disparités sur le plan urbain, il investit dans la rénovation de bâtiments à usage polyvalent et l'embellissement des espaces publics dans les quartiers concernés.

Le programme FEDER repose sur deux piliers :

- **Le pilier 1** a trait à la revitalisation économique et poursuit le développement et le maintien de l'emploi dans la zone.
- **Le pilier 2** vise à renforcer la cohésion sociale en mettant en place un cadre de développement urbain durable. Ce pilier est intégré aux mesures existantes (notamment les contrats de quartier et les quartiers d'initiatives) et vient compléter les actions en cours. Deux types de mesures accompagnent à ce niveau la réhabilitation des zones urbaines en déclin: soit des interventions créatives et participatives dans les espaces publics, soit la création d'équipements collectifs de proximité (par ex., garderies, maisons de quartier).

Afin de réaliser les objectifs prioritaires du programme, quatre types d'actions sont menées :

- aide à l'organisation et au déploiement d'activités économique, notamment par la création de centres d'entreprises et de guichets pour l'économie locale dans les zones concernées ;
- ingénierie financière par la création d'un « fonds de démarrage » pour les petites et très petites entreprises et par l'instauration du crédit solidaire (microcrédit) ;
- aide aux initiatives de développement local et aux services de proximité ;
- développement d'infrastructures locales pour améliorer l'accès aux technologies d'information et de communication.

Le programme d'Initiative Communautaire (IC) URBAN est soutenu par le FEDER et vise à développer des modèles novateurs de régénération économique et sociale des zones urbaines en crise. Le programme URBAN II¹⁵⁵ pour la période 2000 - 2006 concerne une zone s'étendant des deux côtés de la gare du Midi et couvrant des quartiers d'Anderlecht, de Forest et de Saint-Gilles. L'accent est mis sur l'accompagnement de la reconversion importante qui est opérée, dans ces quartiers, par des travaux d'infrastructures. Quatre types de projets sont financés pour améliorer les conditions de vie et renforcer la convivialité des quartiers :

- infrastructures et équipements de quartier, tels que centres culturels, agences d'emploi et maisons de quartier ;
- rénovation d'industries abandonnées ;
- accès aux nouvelles technologies, notamment par la création de locaux Internet et de guichets électroniques ;
- développement local, notamment ateliers créatifs et ateliers d'expression pour les plus jeunes et promotion de l'entreprenariat.

¹⁵⁵Cf. www.quartiers.irisnet.be. Le premier programme URBAN a duré de 1994 à 1999.

**Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale
Administration de l'Aménagement du territoire et du Logement
Centre de communication Nord (CCN)**

Rue du Progrès 80
1030 Bruxelles
Tél: 02/204. 21.11
Fax: 02/203.01.35

1.2. ENIAC

La cellule ENIAC (*ESF NAP Impact Assessment Cell*) a été créée en Belgique en 2000, à la demande de la Commission européenne, pour assurer la cohérence entre les divers programmes d'action cofinancés par le FSE et le Plan d'Action National pour l'emploi (PAN). La cellule repose sur un accord de coopération entre le gouvernement fédéral, les Régions et les Communautés. Elle assure le suivi et l'analyse de l'impact de l'ensemble des programmes belges au titre du FSE et veille à ce que les particularités fédérales, régionales et communautaires ne portent pas préjudice à la cohésion des programmes belges ayant trait au PAN. La cellule ENIAC fait partie de la programmation fédérale au titre du FSE 2000 - 2006 (priorité 1). Le service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale assume la responsabilité opérationnelle et l'organisation pratique de la cellule (cfr. page 93).

La cellule a une structure à trois niveaux :

- Le niveau politique regroupe les représentants des ministres de l'Emploi des gouvernements fédéral, régionaux et/ou communautaires. Le niveau politique dirige les travaux des deux autres niveaux au sein de la cellule et est chargé de sensibiliser et de fournir des informations aux interlocuteurs sociaux.
- Le niveau administratif regroupe les services « FSE » et les administrations chargées de l'emploi et de la formation dans les diverses entités. Ce niveau veille notamment à l'avancement des travaux et à la collaboration avec le niveau des experts. Les travaux des experts sont suivis de près et complétés par des observations et des rapports à l'intention des représentants politiques.
- Le niveau des experts doit réaliser les objectifs poursuivis par la cellule. Il se compose des membres suivants :
 - o 2 experts désignés par l'État fédéral ;
 - o 1 expert désigné par la Communauté flamande ;
 - o 1 expert désigné par la Région wallonne, la Communauté française et la Commission communautaire française ;
 - o 1 expert désigné par la Région de Bruxelles-Capitale ;
 - o 1 expert désigné par la Communauté germanophone.

L'expert de la Région de Bruxelles-Capitale est désigné par l'ORBEm et est lié à l'Observatoire bruxellois du marché du travail et des qualifications de l'ORBEm.



1.3. Pacte territorial pour l'Emploi - PTE

Afin de créer un effet de levier favorable à l'emploi, la Commission européenne a proposé en 1996 de financer des pactes territoriaux pour l'emploi mettant l'accent sur le développement spécifique de certaines régions ou zones de petite taille. Les pactes territoriaux peuvent prétendre à un financement structurel dans le cadre de l'objectif 2¹⁵⁶. L'initiative de promouvoir et d'organiser le pacte doit être prise par les institutions publiques concernées, étant donné qu'elles sont les mieux placées pour influencer l'emploi sur leur territoire. Dans la Région de Bruxelles-Capitale, c'est l'ORBEm qui joue ce rôle.

Chaque PTE associe un maximum de partenaires concernés par l'emploi au sein de la zone géographique en question. Le Pacte social pour l'emploi¹⁵⁷ confie des tâches complémentaires au Pacte territorial bruxellois, à savoir, amorcer un processus de réflexion commune et prospective et mener des actions novatrices sur le marché du travail (par exemple, lutte contre les discriminations à l'embauche, égalité des chances entre hommes et femmes).

Le Pacte territorial de la RBC mobilise tous les acteurs bruxellois¹⁵⁸ actifs dans le domaine de l'emploi. Le PTE assure une coordination dynamique entre tous ces partenaires dans le but d'obtenir une cohérence maximale et d'optimiser l'efficacité des mesures pour l'emploi. Les objectifs poursuivis sont une plus grande cohérence entre les diverses mesures dans le domaine de l'emploi, une meilleure communication et complémentarité entre les divers acteurs, une connaissance approfondie de la situation socio-économique de la Région bruxelloise et un échange d'informations plus aisé. Le service « Pacte territorial » de l'ORBEm se charge de l'organisation du PTE ; son directeur général en est le coordinateur officiel.

¹⁵⁶ L'objectif 3 du FSE concerne les actions qui renforcent la position relative des groupes à risques, de manière à empêcher leur exclusion par les travailleurs plus qualifiés. Le but est de corriger le fonctionnement du marché du travail de sorte que les personnes en situation difficile ou qui risquent d'être prises au piège du chômage puissent à nouveau trouver du travail. Voir aussi page 18.

¹⁵⁷ Voir page 33.

¹⁵⁸ Le ministère de la Région de Bruxelles-Capitale, le Conseil économique et social bruxellois (CESRBC), Bruxelles Formation, le VDAB, l'Institut de formation des classes moyennes et des PME (IFPME), le Vlaams Instituut voor het Zelfstandig Ondernemen (VIZO), l'ORBEm, l'Office de promotion du tourisme (OPT), le Secrétariat régional au développement urbain (SRDU), le port de Bruxelles, la Société régionale d'investissement de Bruxelles (SRIB), la Société de développement régional de Bruxelles (SDRB), Téléport, l'Observatoire bruxellois du marché du travail et des qualifications, l'Association de la ville et des communes de Bruxelles (section CPAS et section communes), la Fédération des partenaires de l'emploi (FEDERGON), le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, l'OOTB, la FeBISP et les chaînes régionales Télé-Bruxelles et TV-Brussel. Les ministres de l'Économie et de l'Emploi du gouvernement bruxellois sont également représentés.

Les six lignes de force du plan d'action 2001 - 2006 se traduisent par une série d'objectifs :

1. améliorer l'adéquation entre l'offre et la demande sur le marché de l'emploi,
2. soutenir le développement local et encadrer l'économie sociale,
3. stimuler les secteurs présentant un potentiel de croissance sur le plan de l'économie et de l'emploi,
4. favoriser l'entreprenariat,
5. favoriser l'égalité des chances,
6. favoriser la visibilité et la transparence des activités.

Les partenaires du pacte territorial sont organisés en huit groupes de travail en fonction des lignes de force du plan d'action. Ces groupes de travail font régulièrement rapport de leurs progrès et de leurs propositions lors des sessions plénières.



1.4. Eures

Eures (European Employment Services) est un réseau de coopération visant à faciliter la libre circulation des travailleurs dans l'Espace économique européen (EEE)¹⁵⁹. La liberté de s'établir et de travailler à l'étranger est un des droits fondamentaux inscrits dans le Traité de Rome et le Traité d'adhésion de la République tchèque, de l'Estonie, de Chypre, de la Lettonie, de la Lituanie, de la Hongrie, de Malte, de la Pologne, de la Slovénie et de la Slovaquie à l'Union européenne.

Le réseau Eures réunit les services publics d'emploi - pour la Belgique, il s'agit de l'ORBEm, du FOREm et du VDAB - et d'autres organes régionaux et nationaux qui traitent des questions d'emploi, tels que les interlocuteurs sociaux (syndicats et organisations patronales) et les pouvoirs locaux et régionaux. Le réseau est coordonné par la Commission européenne.

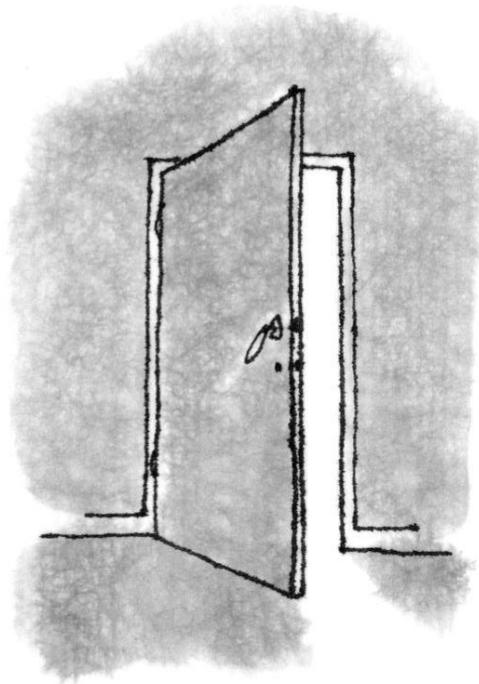
Eures est un point de contact central où l'on peut obtenir toute information sur la mobilité professionnelle via une banque de données sur les conditions de vie et de travail dans les 28 États membres et une banque de données sur les besoins en main-d'œuvre de tous les marchés du travail régionaux de l'EEE.

¹⁵⁹ L'Union européenne plus la Suisse, le Liechtenstein, la Norvège et l'Islande.

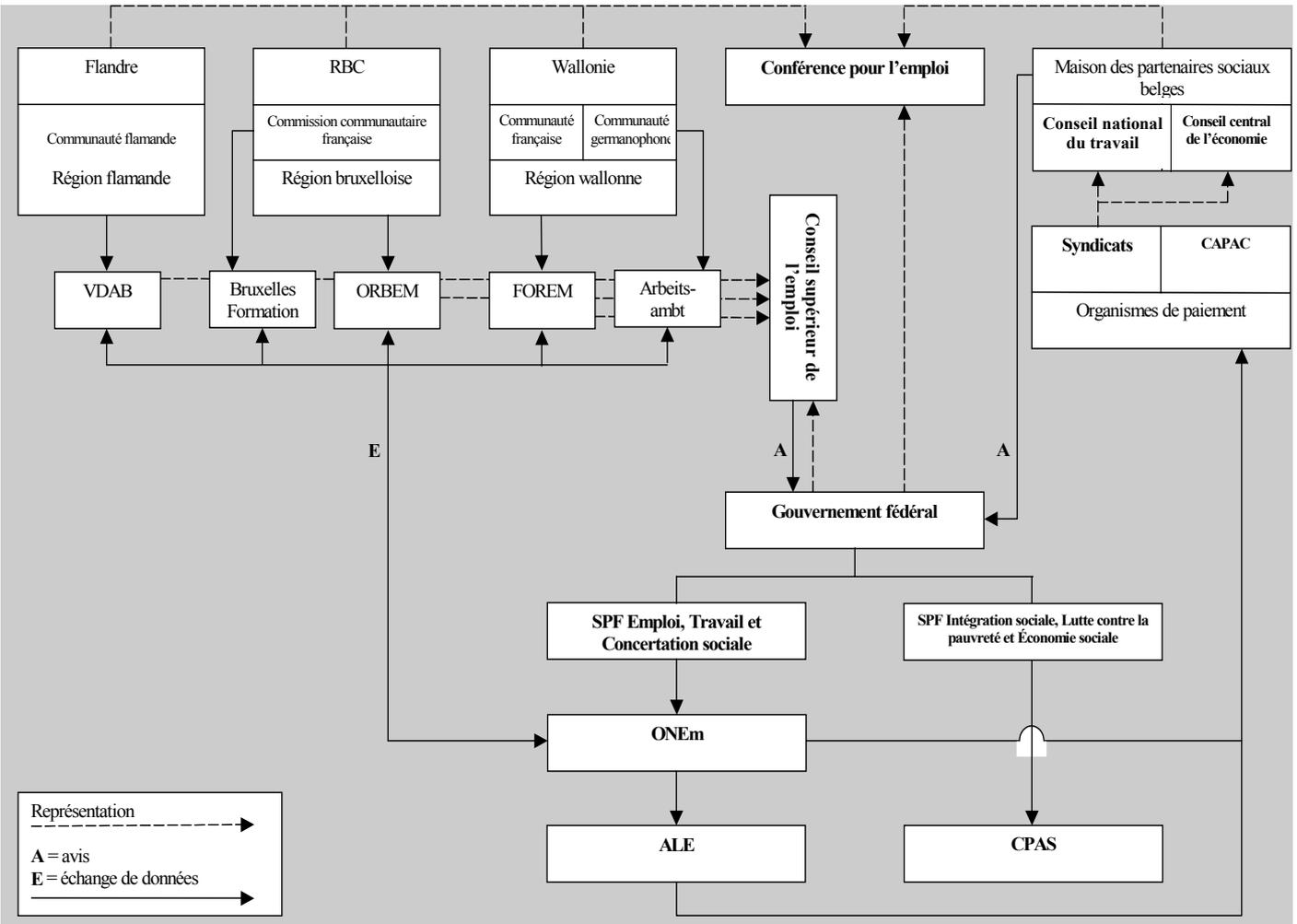
Eures – Portail européen pour la mobilité professionnelle

Tel: 00800.4080.4080 (gratuit)

<http://europa.eu.int/eures>



Schema 3: Rapports entre les acteurs de l'emploi fédéraux et les acteurs régionaux (emploi) et communautaires (formation)



2. LA BELGIQUE

NIVEAU FÉDÉRAL

2.1. Le Service Public fédéral « Emploi, Travail et Concertation sociale »

Le Service Public fédéral «Emploi, Travail, Concertation sociale » est resté, après la régionalisation de la politique de l'emploi, compétent pour :

- l'amélioration des conditions de travail (définition et contrôle des normes, prévention) ;
- les relations collectives du travail (prévention et règlements des conflits sociaux en rapport avec le travail) ;
- la garantie d'un revenu de remplacement en cas de licenciement ;
- la promotion de l'emploi par des actions novatrices ;
- la sensibilisation des acteurs socio-économiques à l'humanisation du travail ;
- la promotion de l'égalité des chances entre hommes et femmes.

Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale est aussi responsable de l'approfondissement de l'Europe sociale. À ce titre, le service a été chargé de rédiger le document unique de programmation (DOCUP) fédéral. Celui-ci s'articule autour de cinq priorités afin d'assurer la cohésion avec le Plan d'Action National pour l'emploi (PAN) et la complémentarité avec les programmes FSE des Communautés et des Régions¹⁶⁰:

- **Priorité 1 « cohérence PAN-FSE »** : règle le financement de la cellule ENIAC (*ESF NAP Assessment Impact Cell*, voir page 88). Cette structure interfédérale est chargée du suivi et de l'analyse des divers programmes FSE en Belgique et de leur cohérence par rapport au Plan d'Action National pour l'emploi.
- **Priorité 2 « intégration sociale »** : concerne l'insertion socioprofessionnelle des bénéficiaires du revenu d'intégration sociale (RIS)¹⁶¹ et relève de la compétence du ministre fédéral de l'Intégration sociale. Il est fait appel aux CPAS pour la mise en œuvre de cette priorité (voir page 96).
- **Priorité 3 « emploi durable »** : tend à l'emploi durable des groupes à risque. Outre les activités de formation organisées par les Communautés, le parcours d'insertion est assorti d'un accompagnement de longue durée après l'embauche. L'implication des partenaires sociaux est essentielle pour renforcer l'intégration socioprofessionnelle, accroître le taux d'activité et réduire l'exclusion sociale. La priorité 3 vise aussi à favoriser une approche proactive, surtout sur le plan de l'amélioration de la qualité du travail, du développement de nouvelles formes de travail et de l'aménagement du temps de travail.
- **Priorité 4 « égalité professionnelle entre femmes et hommes »** : concerne une approche double – par des actions axées spécifiquement sur des groupes cibles féminins et par des actions globales – visant l'intégration transversale de l'égalité des chances entre hommes et femmes sur le marché du travail et dans la politique de l'emploi. Cette approche double est nécessaire à une évolution durable et à climat plus propice à la participation des femmes au

¹⁶⁰ www.meta.fgov.be

¹⁶¹ Ex-minimex

processus du travail. L'approche peut éventuellement être étendue à d'autres groupes cibles.

- **Priorité 5 « assistance technique »** : recouvre la gestion de la programmation du FSE, l'évaluation, la diffusion et la promotion de la plus-value du Fonds social européen. Un plan de communication EDP est élaboré à cet effet.



2.2. L'Office National de l'Emploi - ONEm

L'ONEm est un des 10 organismes (fédéraux) de la sécurité sociale. Il est chargé de l'organisation de l'assurance-chômage, notamment l'octroi d'un revenu de remplacement aux chômeurs involontaires et à d'autres catégories assimilées. Le 1^{er} janvier 2002, un premier contrat d'administration¹⁶² a été conclu pour la période 2002 - 2004. Il énonce 39 engagements que l'ONEm est tenu d'honorer.

L'ONEm est dirigé par un comité de gestion se composant d'un président, de sept représentants des organisations patronales et de sept représentants des organisations syndicales. Les délégués des ministres des Finances et de l'Emploi y siègent avec voix consultative. La gestion courante est assurée par l'administrateur général et son adjoint.

Outre son siège central, l'ONEm dispose de 30 bureaux du chômage, dirigés par un directeur, afin de mener à bien ses missions, à savoir :

- l'application de la réglementation du chômage, notamment l'ouverture des droits, le calcul du montant des allocations, le contrôle de la réalité du chômage, la vérification des dépenses des organismes chargés du versement des allocations, le recouvrement des allocations indûment perçues, ...

Les syndicats (FGTB, CSC et CGSLB) et le service de paiement officiel, à savoir, la Caisse auxiliaire de paiement des allocations de chômage (CAPAC), sont chargés du versement des allocations de chômage ;

- l'activation des allocations de chômage au moyen des plans en faveur de l'emploi, des plans Activa, des programmes de transition, des agents contractuels subventionnés (ACS) et des agences locales pour l'emploi (ALE) ;

¹⁶² Le contrat d'administration est un nouvel instrument de « responsabilisation » qui doit permettre un fonctionnement plus souple et une plus grande responsabilité des institutions concernées.

- le versement d'allocations spécifiques : allocations complémentaires pour travailleurs transfrontaliers âgés qui ont été licenciés à la suite d'une restructuration économique ou qui sont devenus chômeurs complets pour raisons économiques.

La mission générale de l'ONEm est complétée par :

- une **mission de prévention** qui vise à maintenir le lien contractuel entre l'employeur et l'employé en cas de chômage temporaire ou d'interruption de carrière ;
- une **mission d'indemnisation** lorsque le lien contractuel entre l'employeur et l'employé est rompu. L'ONEm octroie une indemnisation dans le cadre du chômage ordinaire ou du régime des prépensions conventionnelles ;
- une **mission d'insertion** pour les travailleurs qui sont chômeurs complets. L'ONEm collabore à la mise en œuvre des mesures visant à remettre les chômeurs au travail. Outre la délivrance d'attestations, l'ONEm joue un rôle actif dans le suivi du système des Agences locales pour l'emploi (axé sur les chômeurs de longue durée et les allocataires sociaux, voir page 96) et du plan Activa, qui vise à augmenter le taux d'emploi en général et celui des travailleurs âgés (45 ans et plus) en particulier, en réinsérant les chômeurs dans le circuit normal du travail par l'octroi, à l'employeur, d'une exonération partielle du paiement des cotisations patronales à l'INAMI et par une allocation de chômage activée (appelée « allocation de travail ») que l'employeur peut défalquer du salaire net à payer.

Aux termes de l'accord de coopération entre l'État fédéral, les Régions et les Communautés, relatif à l'accompagnement et au suivi actifs des chômeurs, l'ONEm est, depuis le 1^{er} juillet 2004 (voir aussi page 26), chargé de la convocation obligatoire des chômeurs et de l'évaluation de leur disponibilité sur le marché du travail. À la fin du 15^e mois de chômage (pour les jeunes) ou du 21^e mois (pour les demandeurs d'emploi de plus de 25 ans), l'ONEm convoque le chômeur à un entretien dans le but d'évaluer les efforts qu'il a entrepris au cours de l'année écoulée pour trouver un travail. En cas d'évaluation positive, le chômeur est reconvoqué au plus tôt après 16 mois. Dans le cas contraire, diverses options sont proposées, dont l'exécution est évaluée quatre mois plus tard. Des sanctions peuvent alors être prises. Avant que les chômeurs soient convoqués par l'ONEm, les offices régionaux ont pour mission de leur proposer des mesures d'accompagnement actif, de formation et d'insertion faisant apparaître leur disponibilité sur le marché du travail. L'échange de données entre l'ONEm et les offices régionaux se fait par la Banque Carrefour de la sécurité sociale.

Office national de l'emploi (ONEm)

Boulevard de l'Empereur 7

1000 Bruxelles

Tél : 02/515.41.11

Fax : 02/514.11.06

<http://www.onem.fgov.be>

Bureau de chômage de la Région de Bruxelles-Capitale

Chaussée de Charleroi 60

1060 Bruxelles

Tél : 02/542.16.11

Fax : 02/542.16.77

2.2.1. ALE - Les Agences locales pour l'emploi

Une Agence locale pour l'emploi est un service reconnu par le ministre de l'Emploi et du Travail, qui permet à des demandeurs d'emploi d'exercer des activités rémunérées de manière totalement légale tout en conservant leurs allocations de chômage. Les ALE sont implantées au niveau local dans chaque commune ou chaque ville. Leur organe de direction est désigné par les autorités locales. Leur conseil d'administration se compose de représentants de la commune ou de la ville et des organisations patronales et syndicales.

L'Office national de l'emploi (ONEm) octroie aux ALE un subside annuel pour couvrir leurs frais administratifs et affecte des membres de son personnel à la fourniture d'informations, l'inscription des travailleurs des ALE et le traitement des demandes des utilisateurs. Le bureau du chômage de l'ONEm statue sur le droit aux allocations des travailleurs des ALE. Ce sont toutefois les organismes de paiement (syndicats et CAPAC) qui constituent et gèrent les dossiers personnels de ces travailleurs et qui leur versent leurs allocations et leurs salaires.

Le régime des ALE permet aux chômeurs de longue durée d'exercer des activités qui, de par leur nature ou leur caractère occasionnel, ne sont pas exercées dans le circuit normal du travail. Tous les ayants droit au revenu d'intégration sociale (ou à l'aide financière du CPAS) et les demandeurs d'emploi indemnisés ayant plus de 45 ans et au moins six mois de chômage, ou ayant moins de 45 ans et au moins deux ans de chômage, ou qui peuvent attester d'au moins deux années de chômage au cours d'une période de trois ans, peuvent travailler dans une ALE.

Depuis 2004, certaines activités des ALE sont progressivement orientées vers le système des titres-services¹⁶⁸ (aide à domicile de nature ménagère) et le système Activa APS (Agent de Prévention et de Sécurité). La réglementation relative aux ALE continue par contre à s'appliquer aux activités menées en dehors du cadre domestique, comme les travaux de jardinage, la garde d'enfants, l'aide pour remplir les formalités administratives, la garde de personnes âgées ou handicapées et l'aide dans les bibliothèques publiques. L'avantage de ces nouveaux systèmes par rapport au régime des ALE réside dans le fait qu'ils offrent un statut de travailleur à part entière.

Cinq catégories d'utilisateurs peuvent faire appel aux services des ALE pour des activités spécifiques, à savoir, les personnes privées, les autorités locales, les asbl et autres associations non commerciales, les établissements d'enseignement et les entreprises des secteurs agricole et horticole.

2.3. CPAS - Centres Publics d'Action sociale

La mission des CPAS en matière d'insertion professionnelle a longtemps été limitée à constituer les droits des clients à la sécurité sociale : des personnes sont temporairement mises au travail jusqu'à ce qu'elles aient presté un nombre suffisant de jours de travail pour bénéficier de la sécurité sociale et donc avoir droit à une allocation de chômage ou à une allocation au titre de l'assurance maladie et invalidité (article 60 § 7 de la loi sur les CPAS). L'article 61 de la même loi prévoit la possibilité de conclure un accord de coopération, notamment avec des entreprises privées. Ces articles forment depuis longtemps le fondement juridique des emplois sociaux au sein même du CPAS ou de l'emploi réalisé par la mise à disposition de travailleurs à d'autres organismes, notamment les communes, les asbl, les intercommunales, les sociétés à finalité sociale, les hôpitaux publics et les entreprises privées.

¹⁶⁸ Voir page 26.

Le Programme Printemps (2000) du Gouvernement fédéral élargit leur objectif dans ce domaine. Leur rôle s'étend désormais à la mise en œuvre d'une politique d'insertion socioprofessionnelle ; dans ce contexte, l'activation de l'allocation implique une médiation, un accompagnement, un « coaching » et une formation. Pour orienter leurs clients vers l'économie sociale et le marché du travail (normal), les autorités fédérales proposent divers instruments. La politique emprunte deux voies. D'un côté, l'utilisation d'instruments de formation, d'accompagnement et de mise à l'emploi propres aux CPAS est encouragée par une augmentation des possibilités d'emploi et des incitants financiers (par ex., art. 60 § 7, article 61). De l'autre, les mesures génériques d'activation et de réintégration des demandeurs d'emploi sont rendues accessibles au public des CPAS par la possibilité de passer directement d'un emploi au titre de l'article 60 § 7 à d'autres mesures¹⁶⁴.

La loi du 26 mai 2002 relative au droit à l'intégration sociale confie aux CPAS une mission spéciale en matière d'emploi, qui accorde une attention prioritaire aux jeunes (M.B. du 31 juillet 2002)¹⁶⁵. Pour chaque personne qui satisfait aux conditions générales pour bénéficier du droit à l'intégration sociale, la mission du CPAS en matière d'emploi consiste :

- à proposer un **emploi** sous la forme d'un contrat de travail auquel toutes les règles de la législation du travail s'appliquent. À cette fin, le CPAS peut avoir recours aux mesures spéciales pour l'emploi qui sont proposées et (généralement) subventionnées par diverses instances. Dans le cas des CPAS, il s'agit des articles 60 § 7 et 61 et des emplois dans certains projets d'insertion bien définis, pour lesquels le CPAS intervient financièrement dans les coûts salariaux de l'employeur¹⁶⁶ (plan Activa, intérim d'insertion, programmes de transition et mise à l'emploi SINE (en référence à l'appellation néerlandophone Sociale Inschakkelingseconomie).

La mise à l'emploi dans le circuit du travail normal avec la médiation du CPAS fait également partie de l'éventail des possibilités ;

- à élaborer un **projet personnalisé d'intégration sociale menant, à terme, à l'emploi**. Le public cible de cette mesure est constitué par les ayants droit pour lesquels un emploi ne constitue pas une solution réaliste, ou en tout cas, pas dans l'immédiat. Le projet vise à accroître les chances d'insertion professionnelle des ayants droit, par exemple au moyen d'une formation professionnelle, de l'achèvement des études et d'un processus de socialisation. Pendant la mise en œuvre du projet, l'ayant droit peut bénéficier du revenu d'intégration sociale jusqu'à ce qu'il signe un contrat de travail, à condition toutefois d'effectuer les démarches prévues par le projet¹⁶⁷.

L'Association de la Ville et des communes de la Région de Bruxelles-Capitale (AVCB) donne, dans la publication « Mise au travail et CPAS : Les mesures fédérales »¹⁶⁸, un aperçu de toutes les mesures de

¹⁶⁴ Seynaeve T., Hermans K., Declercq A., Lammertyn F. Aan de rand van de actieve welvaartsstaat. Een socio-biografisch onderzoek naar jongeren en OCMW-hulpverlening. Série : Actuele problemen met betrekking tot de sociale cohesie. Academia Press. Gand. 2004.

¹⁶⁵ L'intervention financière dans le coût salarial d'une personne ayant droit à l'intégration sociale et employée dans des projets d'insertion bien définis a été fixée par plusieurs arrêtés royaux du 11 juillet 2002 (M.B. du 31 juillet 2002).

¹⁶⁶ On abandonne le terme « activation » pour parler désormais d'« intervention financière », ce qui a comme conséquence que l'ayant droit obtient le statut de travailleur salarié. En tant qu'employé à part entière, il n'a plus droit aux avantages liés au statut de bénéficiaire du revenu d'intégration sociale, tels que le droit à une intervention majorée dans l'assurance-maladie, une réduction dans les transports en commun, des cartes de téléphone gratuites, etc.

¹⁶⁷ Circulaire du 21 octobre 2002 de l'administration de l'Intégration sociale relative à la mission de mise à l'emploi du CPAS dans le cadre de la loi du 26 mai 2002.

¹⁶⁸ Vincent Libert. Mise au travail et CPAS : Les mesures fédérales. Fiche technique : 2004 - 2005. Association de la Ville et des communes de la Région de Bruxelles-Capitale. Bruxelles, mai 2004. Cf. www.avcb-vsgeb.be.

mise au travail émanant du Gouvernement fédéral qu'un CPAS peut utiliser pour orienter ses clients vers un emploi. Ces mesures sont accessibles aux ayants droit à l'intégration sociale et aux personnes de nationalité étrangère qui sont inscrites au registre des étrangers et qui disposent d'un permis de séjour de durée illimitée (loi du 2 août 2002, M.B. du 29 août 2002).

L'arrêté ministériel du 10 octobre 2004¹⁶⁹ confirme la mission des CPAS dans le cadre de l'économie sociale. Les CPAS reçoivent une subvention majorée de l'État fédéral pour tout ayant droit à l'intégration sociale ou à une aide financière pour lequel un contrat de travail est conclu avec un projet d'économie sociale agréé. Chaque CPAS doit mettre au moins 75 % des subventions¹⁷⁰ qui lui sont attribuées à la disposition d'un projet d'économie sociale agréé fonctionnant de manière autonome par rapport au CPAS. Depuis septembre 2004, les initiatives d'économie sociale suivantes entrent en ligne de compte¹⁷¹ :

(1) initiatives agréées par le Gouvernement fédéral :

- Entreprises d'insertion (agréées par le ministre fédéral de l'Emploi)
- Sociétés à finalité sociale
- Projets pilotes d'un CPAS (agréés par le secrétaire d'État à l'Économie sociale)
- Projets pilotes et expériences novatrices dans l'économie sociale (agréés par le secrétaire d'État à l'Économie sociale).

(2) initiatives agréées par la Région flamande :

- Entreprises d'insertion et divisions d'insertion
- Ateliers sociaux (« sociale werkplaatsen »)
- Sociétés de logement social
- Centres de récupération (agréés par la Société publique des déchets de la Région flamande)

(3) initiatives reconnues par la Région de Bruxelles-Capitale :

- Entreprises d'insertion
- Sociétés de logement social
- Sociétés immobilières de service public
- Initiatives locales de développement de l'emploi (ILDE)¹⁷²

(4) initiatives agréées par la COCOF :

- Organisations d'insertion socioprofessionnelle¹⁷³
- Ateliers de formation par le travail (AFT)

¹⁶⁹ Arrêté ministériel établissant la liste des initiatives d'économie sociale en vue de l'octroi d'une subvention majorée de l'État aux centres publics d'action sociale pour des initiatives spécifiques d'insertion sociale dans l'économie sociale (M.B. du 30 novembre 2004).

Circulaire du 30 novembre 2004 relative à l'arrêté ministériel du 10 octobre 2004.

¹⁷⁰ Le contingent comprend le nombre de postes de travail pouvant être utilisés simultanément par un CPAS et pour lesquels ce CPAS perçoit une subvention majorée de l'État. Les postes de travail peuvent être occupés de manière permanente pendant l'année.

¹⁷¹ Les initiatives agréées par la Région wallonne et la Communauté germanophone ne sont pas mentionnées ici parce qu'elles ne concernent pas la RBC. Cf. www.socialeconomy.fgov.be pour la liste actuelle des initiatives d'économie sociale agréées.

¹⁷² Voir page 38.

¹⁷³ Voir page 135.

Les CPAS se voient manifestement reconnaître un rôle de plus en plus actif dans la politique de l'emploi. La mise en œuvre de la politique d'activation n'est toutefois pas uniforme. Certains CPAS n'ont créé que récemment une cellule d'insertion, tandis que d'autres ont déjà une longue tradition derrière eux. Les outils utilisés varient également, tout comme l'organisation interne et le degré de coopération avec d'autres acteurs du secteur de l'emploi. Les CPAS ont souvent des conceptions et des pratiques d'aide totalement différentes, certains d'entre eux donnant à leur mission un contenu uniquement centré sur l'administration et le contrôle. D'autres recherchent un équilibre entre la sauvegarde des droits sociaux fondamentaux, l'offre de possibilités et la responsabilisation. Depuis le début des années 90, l'Office régional bruxellois pour l'emploi (ORBEm) reconnaît les CPAS comme partenaires dans l'insertion professionnelle (cf. infra).



2.4. Les interlocuteurs sociaux au niveau fédéral

En Belgique, les partenaires sociaux jouent un rôle essentiel dans la définition de la stratégie pour l'emploi et sa mise en œuvre par des mesures concrètes, tant aux niveaux central et sectoriel qu'au niveau des entreprises. Le Conseil national du travail (CNT) et le Conseil central de l'économie (CCE) chapeautent une structure de négociation et de concertation qui s'est développée progressivement à divers niveaux¹⁷⁴:

- au niveau le plus bas, il y a l'entreprise, au sein de laquelle un conseil d'entreprise et un comité de prévention et de protection au travail doivent être créés à partir d'un certain nombre d'employés ;
- au niveau des branches et des secteurs, ce sont les (sous-)comités paritaires (environ 150) qui permettent aux organisations syndicales et patronales de régler les conditions de travail des employeurs et des employés qui en dépendent, notamment par la conclusion de conventions collectives du travail (CCT). Les aspects économiques sont traités par des comités consultatifs spéciaux ;
- au niveau central, le CNT et le CCE chapeautent – par leur action commune – l'ensemble des branches de l'économie belge pour toutes les matières relevant du niveau fédéral.

¹⁷⁴ <http://www.cnt-nar.be/Nsociale-dial.htm>

Les organisations syndicales et patronales, qui représentent les milieux socioéconomiques belges, siègent dans ces deux conseils.

Les *organisations syndicales* suivantes sont représentées :

- FGTB - Fédération générale du travail de Belgique
- CGSLB - Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique
- CSC - Confédération des syndicats chrétiens

Les *organisations patronales* suivantes sont représentées :

- UCM - Union des Classes Moyennes
- UPA - Union Professionnelle Agricole
- FEB - Fédération des entreprises de Belgique
- CENM - Confédération des Entreprises Non-Marchandes (membre associé)

Le CNT et le CCE sont en relation avec le Conseil économique et social de la Région wallonne (CESRW), le Conseil socioéconomique de Flandre (SERV), le Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale (CESRBC) et le Conseil économique et social de la Communauté germanophone.

Les organisations syndicales et patronales représentées au sein du CNT jouent également un rôle important dans la concertation au niveau international, notamment au sein de l'Organisation internationale du travail (OIT) et de la Conférence internationale du travail. Le CCE et le CNT ont aussi une place dans l'organigramme des institutions de l'Union européenne et siègent au Comité économique et social.

Maison des partenaires sociaux belges :

CNT – Conseil national du travail

CCE – Conseil central de l'économie

Avenue de la Joyeuse Entrée 17-21

1040 Bruxelles

Tél: 02/233.88.11

Fax: 02/233.89.38

www.cnt-nar.be

www.ccerb.fgov.be

2.5. Le Conseil supérieur de l'Emploi

Le Conseil supérieur de l'Emploi¹⁷⁵ (1995) est chargé de suivre les mesures relatives à la promotion de l'emploi et la politique d'emploi spécifique et d'examiner les propositions visant à favoriser la création d'emplois. Le Conseil délibère de sa propre initiative en matière d'emploi ou sur les

¹⁷⁵ www.meta.fgov.be

questions qui lui sont soumises par le ministre de l'Emploi ou d'autres ministres. Chaque année, le Conseil émet des recommandations sur les conventions collectives de travail (CCT) aux niveaux intersectoriel ou sectoriel qui ne contiennent pas suffisamment de mesures pour promouvoir l'emploi¹⁷⁶. Depuis 2000, le Conseil joue un rôle important dans le cadre de la politique européenne de l'emploi, notamment au regard de l'intégration des lignes directrices européennes dans la politique belge de l'emploi¹⁷⁷.

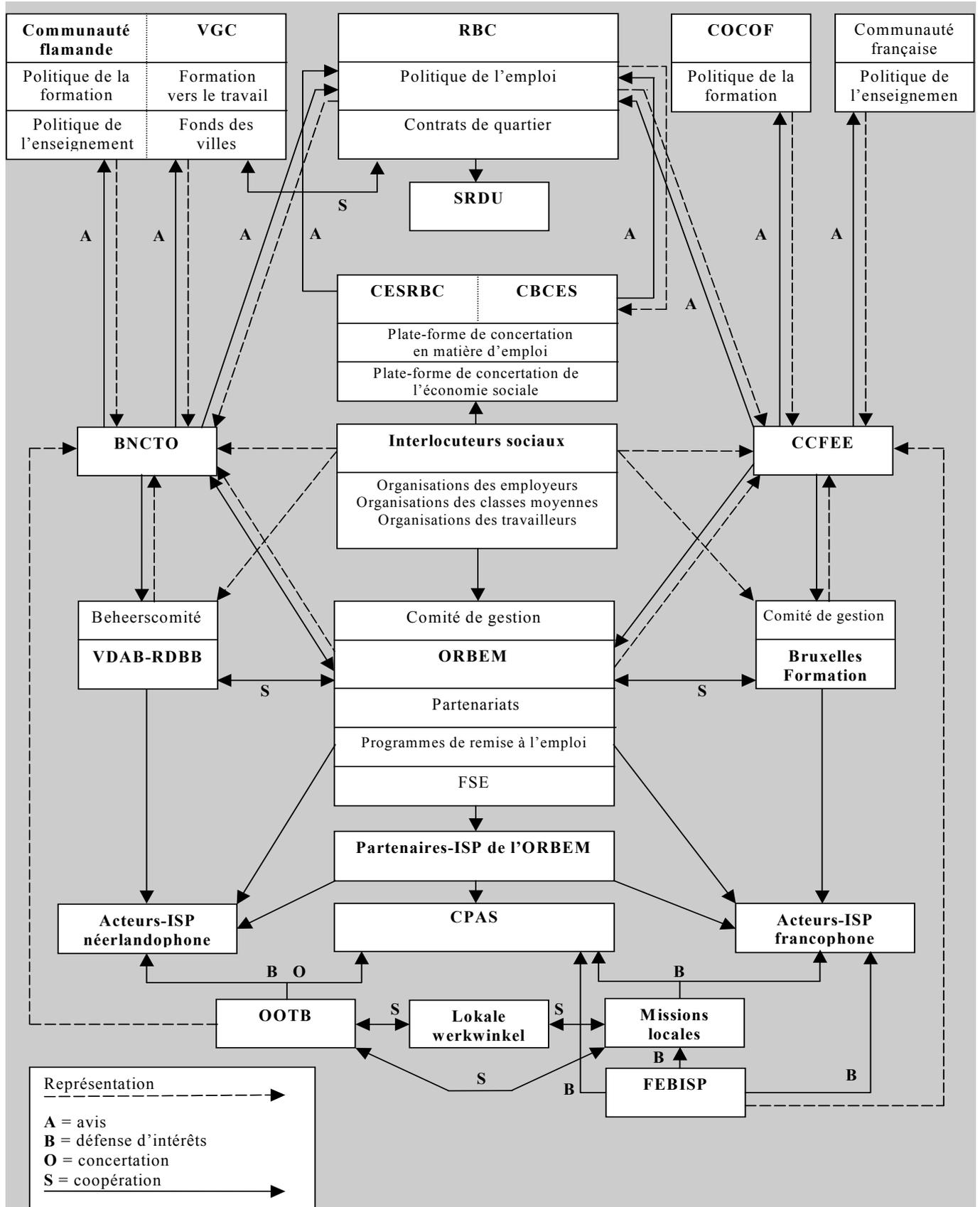
Le Conseil supérieur de l'emploi est présidé par le ministre fédéral de l'Emploi. Outre les membres fédéraux, parmi lesquels figurent le directeur de l'ONEm et plusieurs professeurs, le Conseil compte six membres régionaux, dont les administrateurs généraux des services régionaux pour l'emploi, à savoir, le VDAB, le FOREm et l'ORBEm.



¹⁷⁶ Dans le cadre de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité.

¹⁷⁷ Voir page 17.

Schema 4 : Acteurs bruxellois de la formation et de l'emploi



3. LA RÉGION BRUXELLOISE

3.1. L'ORBEm, un acteur central

3.1.1. Cadre légal¹⁷⁸

Les compétences en matière d'emploi ont été redistribuées en 1980¹⁷⁹. L'assurance-chômage reste une matière fédérale, mise en œuvre par l'Office national de l'emploi (ONEm), tandis que le placement des travailleurs est confié aux Régions, et la formation professionnelle aux Communautés. En Wallonie et en Flandre, les organismes publics FOREm (Service public wallon de l'emploi et de la formation) et le VDAB (Service public flamand de l'emploi et de la formation professionnelle) sont créés à cet effet. Ces services sont chargés tant du placement des travailleurs que de la formation professionnelle dans la Région. Pour Bruxelles – la Région de Bruxelles-Capitale n'existe pas encore –, le législateur fédéral (qui, à l'époque, est encore « national ») prévoit, dès 1984¹⁸⁰, un service chargé des nouvelles compétences régionales bilingues. L'Office régional bruxellois de l'emploi (ORBEm) est créé en 1989 en tant qu'organisme autonome d'intérêt public¹⁸¹.

L'ordonnance du 18 janvier 2001 portant organisation et fonctionnement de l'Office régional bruxellois de l'emploi (M.B. du 13 avril 2001) comble un certain vide juridique, mais n'opère aucun changement fondamental par rapport à 1984. L'ordonnance vise à mettre en place un cadre légal actualisé en ce qui concerne les moyens financiers, les compétences et le fonctionnement de l'Office. L'ORBEm reste chargé de l'exécution de la politique de l'emploi et du bon fonctionnement du marché du travail dans la Région de Bruxelles-Capitale. Relèvent de cette fonction toutes les activités menées dans le cadre du recrutement et du placement de travailleurs et de certains programmes de remise à l'emploi. Aux fins de l'exécution de ses missions, l'ORBEm peut conclure des conventions de partenariat avec des tiers et collaborer à la création ou à la gestion d'entreprises de droit public ou privé, d'organismes ou d'associations. *L'ordonnance du 26 juin 2003 relative à la gestion mixte du marché du travail dans la Région de Bruxelles-Capitale* et l'arrêté d'exécution du 15 avril 2004 (M.B. du 23 juin 2004) ont une grande incidence sur la place et le rôle de l'ORBEm.

L'organe central de l'ORBEm est le comité de gestion paritaire, qui se compose d'un président et d'un vice-président (désignés par le gouvernement), de sept représentants des organisations syndicales et de sept représentants des organisations patronales (proposés par leurs organisations respectives). Le gouvernement bruxellois est représenté par deux commissaires, un francophone et un néerlandophone. Seuls les partenaires sociaux ont droit de vote. Les commissaires du gouvernement ont droit de veto. Les deux tiers des membres du comité de gestion appartiennent à la communauté linguistique majoritaire de la RBC. Un tiers des sièges sont réservés aux femmes. La gestion courante est assurée par un haut fonctionnaire et son adjoint qui, comme le président et le vice-président du comité de gestion, appartiennent à un rôle linguistique différent.

¹⁷⁸ www.orbem.be

¹⁷⁹ Loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles (M.B. du 15 août 1980).

¹⁸⁰ Loi du 28 décembre 1984 et son exécution fixée dans l'A.R. du 16 novembre 1988.

¹⁸¹ A.R. du 16 novembre 1988 fixant l'organisation et le fonctionnement de l'Office régional bruxellois de l'emploi (M.B. du 17/12/1988).

3.1.2. Missions

Les missions exclusives de l'ORBEm, y compris dans le cadre de la gestion mixte du marché du travail, sont les suivantes :

- l'inscription, le contrôle et le traitement centralisé des données personnelles relatives aux demandeurs d'emploi qui sont transmises aux organes de la sécurité sociale ;
- la conclusion de *contrats de projet professionnel (CPP)* ;
- la *gestion du parcours d'insertion* des demandeurs d'emploi ;
- la gestion des programmes de remise à l'emploi ;
- la gestion et l'organisation du réseau informatique d'échange d'informations « *Réseau des plates-formes locales pour l'emploi* » (RPE).

L'ordonnance de 2001 dispose que, outre le service gratuit qu'il offre aux demandeurs d'emploi, l'ORBEm peut aussi mener des activités commerciales. L'ORBEm se livre notamment à des activités de placement d'intérimaires (T-service interim), d'outplacement (Brussels outplacement) et de sélection à l'intention d'entreprises (AXIOS).

Les missions de l'ORBEm s'exercent selon 3 axes structurants :

- Service aux demandeurs d'emploi : le contrat de projet professionnel ;
- Partenariat via le réseau des Plates-formes locales pour l'emploi (RPE) ;
- Service aux employeurs (SBE).

Les services de base tels que l'inscription des demandeurs d'emploi, les informations relatives à leurs droits et à leurs devoirs, la création et la modification de leur dossier personnel, etc., ne sont pas abordés dans la présente publication, qui porte essentiellement sur le parcours avec, entre autres, les projets de formation, d'expérience par le travail et de remise à l'emploi des demandeurs d'emploi difficilement insérables. Nous nous concentrons dès lors sur les services de l'ORBEm qui soutiennent cet aspect, à savoir, les services « Partenariats », « Recherche active d'emploi », « Programme de remise à l'emploi » et « Fonds social européen (FSE) ». Ces services gèrent les principales sources de financement régional des organisations sur le terrain. L'Observatoire bruxellois du marché du travail et des qualifications¹⁸² soutient le secteur en suivant l'évolution de l'emploi et du chômage dans la Région de Bruxelles-Capitale.

3.1.2.1. Contrat de projet professionnel

Le **contrat de projet professionnel (CPP)** est la réponse bruxelloise à l'« approche globale » des demandeurs d'emploi qui est promue dans l'accord de coopération relatif au suivi et à l'accompagnement des demandeurs d'emploi, conclu entre l'État fédéral et les Régions. Cet accord définit les groupes cibles de manière stricte. Aux yeux de l'ORBEm, le contrat de projet professionnel constitue cependant un droit pour tous les demandeurs d'emploi inscrits. Le contrat est proposé à titre préventif à tous les demandeurs d'emploi qui viennent s'inscrire pour la première fois ou se réinscrire, pour autant qu'ils soient âgés de moins de 50 ans.

Lancé en 2004, le CPP est, dans un premier temps, proposé systématiquement au public visé par l'ONEm, à savoir, à tous les demandeurs d'emploi de moins de trente ans. En 2005, le public cible a

¹⁸² Créé en 1995, l'Observatoire bruxellois du marché du travail et des qualifications est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre de l'Objectif 3.

été élargi aux demandeurs d'emploi de moins de 40 ans, et en 2006, à ceux de moins de 50 ans. En signant le CPP, le demandeur d'emploi peut plus facilement prouver à l'ONEm les actions qu'il entreprend et les efforts qu'il fournit pour trouver du travail.

Le but du CPP est d'apprendre au demandeur d'emploi bruxellois à se servir des instruments et des techniques nécessaires pour trouver plus facilement et plus rapidement un (nouvel) emploi. Le contrat scelle l'accord réciproque conclu entre le demandeur d'emploi et le conseiller de l'ORBEm, qui fait office de coach. Les deux parties prennent un certain nombre d'engagements : le conseiller de l'ORBEm met son expérience et son soutien à la disposition du demandeur d'emploi, qui, de son côté, s'investit dans sa recherche d'emploi et collabore activement à la réalisation de son projet professionnel. Les actions à entreprendre peuvent être très diverses et sont adaptées en fonction des besoins du demandeur d'emploi : détermination du projet professionnel du demandeur d'emploi, accompagnement spécifique ou recherche active d'emploi (éventuellement de manière autonome), ...

3.1.2.2. Les partenaires de l'ORBEm via le Réseau des plates-formes locales pour l'emploi

L'ORBEm assure la gestion du parcours d'insertion des demandeurs d'emploi bruxellois. L'*accompagnement à la recherche d'emploi* est organisé en fonction de trois groupes cibles :

- demandeurs d'emploi qui peuvent s'insérer immédiatement et n'ont besoin que d'une aide pour postuler ;
- demandeurs d'emploi qui peuvent s'insérer moyennant une adaptation ponctuelle, par exemple une formation de courte durée ;
- demandeurs d'emploi qui ont besoin d'une guidance socioprofessionnelle avant de pouvoir s'insérer.

1) Partenaires de l'ORBEm

Depuis près de 15 ans, l'ORBEm conclut des conventions de partenariat avec toute une série de partenaires opérateurs et de coordination pour l'insertion socioprofessionnelle des demandeurs d'emploi issus des groupes à risque. L'ORBEm peut conclure trois types de conventions de partenariat en vertu de divers arrêtés du Gouvernement bruxellois :

- conventions portant sur l'**insertion socioprofessionnelle (ISP)** ;
- conventions portant sur la **recherche active d'emploi (RAE)** ;
- conventions avec certains **milieux d'accueil** répartis dans l'ensemble de la Région bruxelloise.

Les conventions de partenariat sont conclues dans le but d'accompagner les demandeurs d'emploi difficilement insérables, qui forment ce que l'on appelle les « groupes à risques ». Les demandeurs d'emploi visés sont les jeunes et les chômeurs de longue durée, les personnes peu qualifiées, les travailleurs âgés, les personnes reconnues handicapées, les allocataires sociaux, les toxicomanes, les ex-détenus ou autres individus marginalisés, ainsi que les demandeurs d'emploi ne provenant pas d'un État membre de la Communauté européenne ou toute personne qui risque de subir une discrimination à l'embauche¹⁸⁸.

¹⁸⁸ Document unique du programme « objectif 3 » de la Région de Bruxelles-Capitale dans le cadre du programme 2000 - 2006 du Fonds social européen (FSE).

1. Insertion socioprofessionnelle (ISP)¹⁸⁴

L'insertion socioprofessionnelle (ISP) constitue un élément important de la politique du Gouvernement bruxellois. Les différentes activités ISP consistent à :

- accueillir les demandeurs d'emploi non inscrits et à les inciter à s'inscrire à l'ORBEm. En effet, cette inscription est une condition pour pouvoir participer aux actions d'accompagnement ;
- proposer aux demandeurs d'emploi des actions d'accompagnement afin d'augmenter leurs chances de trouver un emploi ;
- favoriser la concertation et la coordination entre les partenaires locaux d'ISP.

L'exécution du volet régional de la politique d'ISP dépend de l'ORBEm, qui conclut à cet effet des conventions de partenariat avec quelque 140 partenaires opérateurs et 10 coordinateurs issus du milieu associatif francophone et néerlandophone, de même qu'avec les 19 CPAS bruxellois.

L'insertion socioprofessionnelle francophone repose sur un cadre légal : le décret de la COCOF du 27 avril 1995. De son côté, l'insertion socioprofessionnelle néerlandophone est définie à partir du terrain comme une méthode, une approche qui vise à aider les demandeurs d'emploi peu qualifiés ou fragilisés à trouver un emploi, en accordant une attention tant aux éléments sociaux qu'aux éléments professionnels. L'ISP couvre en ce sens toutes les activités menées dans le cadre de la guidance, de la formation, de l'expérience par le travail et de l'emploi de groupes cibles. Enfin, au niveau régional, l'ISP¹⁸⁵ ne concerne que les conventions de partenariat conclues avec l'ORBEm, dans lesquelles seul l'aspect « accompagnement à la recherche d'emploi » est repris¹⁸⁶. Tous les acteurs francophones de l'ISP, une partie des acteurs néerlandophones de l'ISP et les CPAS bicommunautaires ont une convention de partenariat avec l'ORBEm.

L'ordonnance du 26 juin 2003 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale abroge, au 1 juillet 2004, l'arrêté du 27 juin 1991 relatif spécifiquement à l'ISP, de même que les programmes d'ISP pris sur cette base. Cependant, une période transitoire est prévue pendant laquelle les programmes existants restent d'application tant qu'ils n'ont pas fait l'objet de modifications.

L'actualisation des programmes d'ISP va donc être entreprise. Ces nouveaux programmes seront adoptés par le Gouvernement de la RBC après avis des commissions consultatives (CCFEE et BNCTO), du Comité de gestion de l'ORBEm et du CESRB¹⁸⁷.

Devront être particulièrement ciblées des questions relatives aux critères de détermination des besoins, à la définition des actions, aux critères de financement, aux objectifs quantitatifs et aux critères d'évaluation des résultats.

¹⁸⁴ « Socioprofessionele inschakeling. Sleutelbegrip in het Brussels werkgelegenheidsbeleid. » Dossier de l'asbl OOTB constitué à l'intention du ministre flamand de l'Emploi dans le cadre du programme d'action 2004.

¹⁸⁵ En ce qui concerne l'ORBEm.

¹⁸⁶ Seuls les partenaires officiels d'ISP peuvent prétendre à des subsides dans le cadre de l'accord du non-marchand (ANM) afin d'adapter les salaires de certains employés conformément au CP 329 et aux CCT.

¹⁸⁷ Voir page 121.

Partenaires de coordination

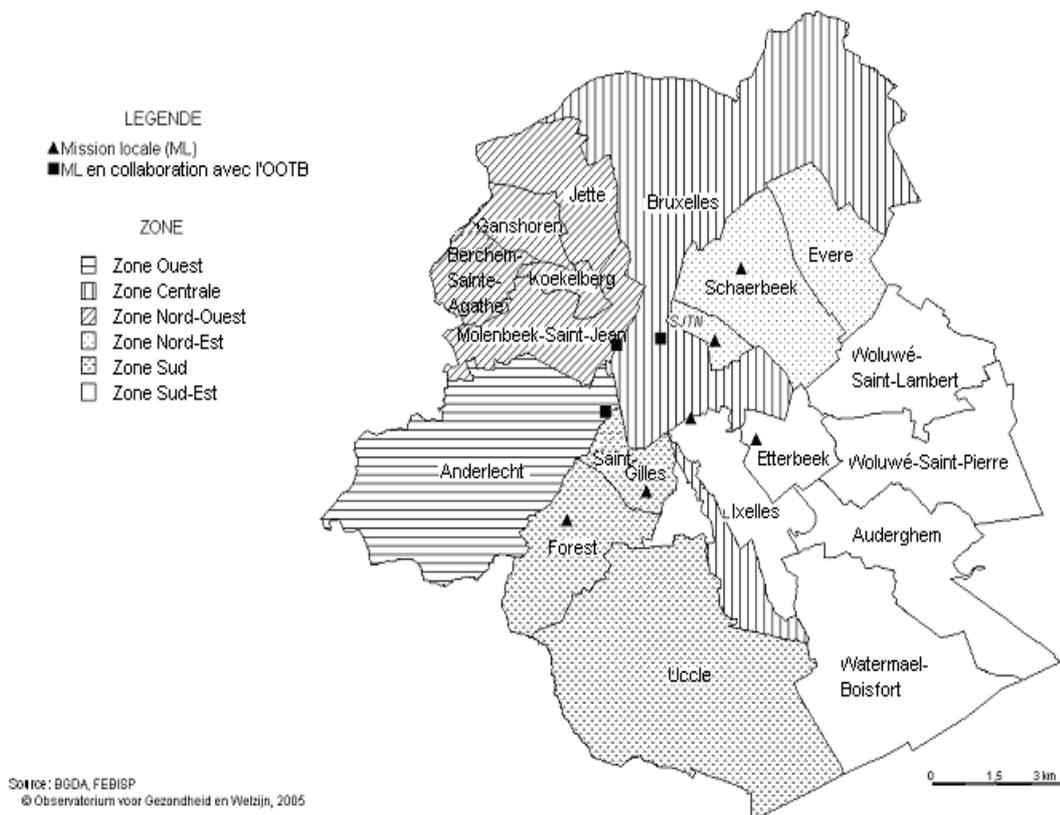
La politique régionale d'insertion socioprofessionnelle a été organisée à l'échelle de zones. Le territoire de la RBC a ainsi été divisé en six zones déterminées selon des critères tels que la structure de la population, la répartition emploi-chômage, les pôles de développement économique, ainsi que les ressources en matière d'accueil, de formation, d'enseignement...

Cette délimitation a été basée sur le principe de solidarité, chaque zone disposant d'un noyau dur d'exclusion sociale et d'une périphérie plus aisée.

Ces zones sont coordonnées par 9 Missions locales¹⁸⁸ et l'OOTB¹⁸⁹ à concurrence de deux Missions locales pour les zones Sud, Sud-Est et Nord-Est et une Mission locale et l'OOTB pour les zones Centrale, Nord-Ouest et Ouest¹⁹⁰. Par ailleurs, l'OOTB assure la concertation interzonale et la coordination de toutes les organisations néerlandophones privées qui mettent sur pied des projets de formation, d'expérience par le travail et d'emploi à l'intention des groupes à risques dans la Région bruxelloise.

De plus un comité de coordination entre les Missions locales, l'OOTB et l'ORBEm gère l'ensemble de ce partenariat.

Carte: les zones ISP de la Région de Bruxelles-Capitale



¹⁸⁸ Voir page 134.

¹⁸⁹ Voir page 156.

¹⁹⁰ Pour plus d'informations, voir aussi « Missions locales, OOTB, actrices d'une stratégie urbaine pour l'emploi et l'économie sociale », FeBISP, avril 2004.

Les missions principales des partenaires de coordination sont énumérées dans un cahier des charges relatif à « la promotion par l'ORBEm des actions de coordination et de concertation locale des opérateurs locaux d'insertion socioprofessionnelle » adopté en 1992 et modifié en 1997:

- observation et recensement des problèmes (inter)zonaux d'emploi et de formation ;
- proposition d'actions d'ISP achevées avec un partenaire d'ISP (inter)zonal ;
- coordination et promotion d'actions d'ISP à l'échelle (inter)zonale ;
- accueil et orientation du public de l'ISP ;
- encouragement et facilitation de l'inscription à l'ORBEm ;
- communication des offres d'emploi de l'ORBEm ;
- animation et soutien de la concertation (inter)zonale ;
- harmonisation entre l'offre et la demande au niveau (inter)zonal (niches d'emploi et possibilités de formation).

Les Missions locales mènent à bien ces missions à partir d'un ancrage local, tandis que l'OOTB a une vision plutôt régionale.

Partenaires Opérateurs

En vertu des dispositions des arrêtés de Partenariat du 27 juin 1991, l'ORBEm peut conclure des conventions de partenariat en matière d'ISP avec des asbl francophones et néerlandophones, des centres francophones d'éducation et de formation en alternance (CEFA), des centres néerlandophones d'enseignement à temps partiel (CDO) ou de formation à temps partiel (CDV), et les CPAS bruxellois, qui sont bicommunautaires.

Le cahier des charges des partenaires opérateurs leur confie les missions suivantes :

- collaboration à la politique d'ISP par la mise en œuvre d'actions d'ISP pour lesquelles une convention de partenariat a été conclue avec l'ORBEm ;
- information de l'ORBEm au sujet du public atteint, des problèmes d'insertion et des améliorations éventuelles aux programmes d'ISP ;
- participation à la concertation (inter)zonale.

Les actions d'ISP des partenaires opérateurs sont réparties entre les quatre grands programmes de l'insertion socioprofessionnelle :

programme 1 : accompagnement lié à la qualification et à l'insertion dans des professions qualifiées du secteur privé, classées en fonction du secteur professionnel (notamment construction, métallurgie, TIC et secteur tertiaire) ;

programme 2 : accompagnement lié à la qualification et à l'insertion dans des professions qualifiées du secteur non marchand, comme les soins de santé ou le secteur socioculturel ;

programme 3 : accompagnement lié à l'orientation, la formation préalable ou l'apprentissage en alternance, comme passerelle vers les programmes 1 ou 2 ou en tant qu'emploi dans une fonction non qualifiée ;

programme 4 : accompagnement (individuel) de la recherche d'emploi pour certains groupes cibles ou demandeurs d'emploi confrontés à des problèmes spécifiques (handicap, toxicomanie, problèmes psychosociaux). Le programme des CPAS relève également de ce programme.

Les actions d'ISP sont subventionnées en fonction du nombre d'heures participants/an. Pour le programme 4, le subventionnement dépend du nombre de participants par an. Chaque participant doit s'investir dans un nombre minimal d'actions d'accompagnement. Les subsides de l'ISP ne couvrent que 55 % des frais des actions ISP. Depuis 1999, ces montants sont indexés, et depuis 2002, le budget de l'accord bruxellois sur le non-marchand (ANM) est utilisé pour augmenter de 45 % le subside initial. Le budget supplémentaire ne peut toutefois être utilisé qu'aux fins de l'harmonisation des salaires du personnel affecté aux actions d'ISP (agréées par l'ORBEm), dans le cadre de l'Accord du Non-Marchand.

ASBL

Les asbl francophones et néerlandophones peuvent organiser des projets de guidance et de formation très diversifiés dans le cadre des quatre programmes d'ISP. Il y a toute une gamme de projets contenant des aspects d'accueil, d'orientation, d'alphabétisation, de (pré)formation et d'enseignement de la deuxième chance¹⁹¹, des ateliers de formation par le travail et d'accompagnement à la recherche d'emploi des demandeurs d'emploi difficiles à placer.

Seuls les aspects d'accueil, de guidance et de recherche d'emploi, à l'exclusion des formations elles-mêmes sont couverts et financés par le partenariat conclu avec l'ORBEm, tandis que Bruxelles Formation et le VDAB-RDDB subventionnent la formation proprement dite.

Il est souvent difficile d'opérer une distinction entre les actions de guidance et de formation. La plupart des stagiaires ont en effet un besoin d'un accompagnement avant, pendant et après leur formation. Or, ces deux types d'action doivent être séparées pour leur financement.

Les partenaires de l'accompagnement se consacrent aux groupes à risques les plus difficiles, le but étant de supprimer les facteurs qui les empêchent de trouver du travail. Outre l'accompagnement du demandeur d'emploi, ces partenaires entreprennent des démarches auprès des employeurs afin de les informer des éventuels subsides ou avantages dont ils peuvent bénéficier en engageant des personnes handicapées, des sans-abri, des ex-détenus, etc.

Les partenaires de formation peuvent toutefois demander un subside en vue de la sélection des candidats et de leur accompagnement pendant la formation, et plus encore à la fin de celle-ci (recherche de places de stages, rédaction d'un C.V., préparation à l'entretien d'embauche).

CEFA et CDO/CDV

Dans le cadre de l'enseignement en alternance, une dimension « (expérience du) travail » est prévue, en plus de l'apprentissage à temps partiel (Communauté flamande : 15 heures par semaine, Communauté française : 600 périodes de cours et 600 heures d'activités de formation par an). En effet, la moitié des jeunes n'ont aucune notion de l'aspect « travail » ou ne trouvent pas d'emploi à l'issue de leur formation. Les CEFA, les centres d'enseignement à temps partiel (CDO) et les centres de formation à temps partiel (CDV)¹⁹² s'adressent aux élèves qui suivent l'enseignement en alternance et où un certain nombre d'heures

¹⁹¹ « Tweede kans onderwijs » n'a pas son équivalent du côté francophone. Il s'agit d'un enseignement réservé aux adultes qui n'ont pas obtenu de diplôme de l'enseignement secondaire.

¹⁹² La Flandre connaît actuellement trois grands systèmes « d'apprentissage à temps partiel ». L'enseignement secondaire professionnel à temps partiel (DBSO), l'enseignement dispensé par l'Institut flamand pour les entrepreneurs indépendants (VIZO) dans les établissements de Syntra (l'ancien enseignement des classes moyennes) et la formation à temps partiel dans les centres de formation à temps partiel. Dans ces systèmes, la transition entre l'école et le monde du travail se fait progressivement. Outre des compétences techniques spécifiques, on y acquiert aussi des compétences sociales et les attitudes adéquates au travail. Il est également possible d'y suivre une formation générale.

Du côté francophone, voir la partie sur la formation en alternance (p.58, p.133 et suivantes).

est consacré au travail à temps partiel, au suivi d'une formation ou à la recherche d'un travail. Le subsidé au titre de l'ISP peut être utilisé pour les activités d'accompagnement à la recherche d'un emploi à temps partiel (visites d'entreprises, recherches de places de stage, accompagnement lors de l'entretien d'embauche).

CEFA	Le CEFA est lié à une ou plusieurs écoles de l'enseignement technique ou professionnel de plein exercice. Il assure l'organisation de l'enseignement et de la formation en alternance pour les écoles partenaires.
CDO	Le CDO est lié à une école de l'enseignement technique ou professionnel de plein exercice mais constitue une entité distincte. L'utilisation du matériel et les questions financières font l'objet d'une collaboration.
CDV	Le CDV est actif sur trois fronts en ce qui concerne les élèves à temps partiel : - en tant que CDV autonome pour le respect de l'obligation scolaire partielle. Les jeunes sont automatiquement inscrits. Les centres offrent une formation en savoir-être, une formation pratique, une formation professionnelle et un accompagnement à la vie professionnelle ; - en tant que dispensateur (7 h/semaine) de la formation générale, sociale et personnelle des jeunes inscrits à un CDO, et ce du 01.09 au 30.09 ; - en tant que structure d'occupation en dehors des 15 heures obligatoires pour les jeunes qui n'ont pas de travail (pas de subsides structurels).

CPAS

Les activités d'ISP des 19 CPAS relèvent du programme 4, car elles s'adressent à un groupe cible à risques spécifique, à savoir, les allocataires sociaux. La collaboration avec les CPAS est fixée par un programme CPAS distinct¹⁹⁸. Le programme est mis en œuvre avec l'aide du Fonds social européen¹⁹⁴, dans le cadre du programme « objectif 3 »¹⁹⁵ pour la RBC. Le projet d'insertion socioprofessionnelle entend aider l'allocataire social sur le plan psychosocial et sur le plan de la formation et de l'emploi.

L'ORBEm intervient à trois niveaux :

- L'attribution d'un certain nombre d'agents d'insertion¹⁹⁶ mis à disposition sous statut d'ACS, chaque CPAS recevant entre un et trois ETP. Les ACS peuvent être utilisés pour des actions d'insertion spécifiques ou pour d'autres tâches, en compensation du temps libéré par le personnel du CPAS pour le travail d'insertion. Chaque agent d'insertion ETP suit en moyenne 70 personnes. La formation des agents d'insertion (ACS et autres) échoit également à l'ORBEm. La formation a pour but l'élaboration et l'utilisation d'outils d'insertion et d'évaluation standardisés. Le CPAS peut avoir recours à des ressources financières supplémentaires (par exemple, FSE, Programme Printemps)¹⁹⁷.

¹⁹⁸ Le premier programme CPAS de guidance socioprofessionnelle des minimexés et des allocataires sociaux a été mis sur pied en 1992, adapté en 1993 et revu en 1996. Sa dernière version a été approuvée le 16 mars 2000.

¹⁹⁴ Voir page 83.

¹⁹⁵ Voir page 18.

¹⁹⁶ En fonction du nombre de bénéficiaires du revenu d'intégration dans les diverses communes, dans la tranche d'âge 18 - 45 ans, au 31 décembre de l'année précédant la signature de la convention.

¹⁹⁷ Voir page 96.

- L'ORBEm octroie chaque année un subside au titre des frais de fonctionnement et de personnel de la cellule « insertion » et des frais techniques liés à l'accompagnement de l'allocataire social. Le subside au titre des frais techniques peut être utilisé pour intervenir dans les frais de transport et de garde d'enfants de l'allocataire social, mais aussi pour sa formation générale et sa formation (préalable) spécialisée, que celles-ci soient organisées par le CPAS ou par des partenaires extérieurs (module distinct pour allocataires sociaux). Les CPAS ont droit à un certain subside, dont le montant maximal dépend du nombre d'allocataires sociaux âgés de 18 à 45 ans résidant dans la commune. La convention entre le CPAS et les partenaires externes doit être soumise à l'ORBEm.
- Lors de sa réunion mensuelle, le réseau des agents d'insertion des CPAS permet à tous ses membres d'échanger des informations, des formations et des conseils méthodologiques. Le réseau se compose d'un représentant de la cellule « insertion » de chaque CPAS et est coordonné par le service « Guidance-RAE » de l'ORBEm.

2. Recherche active d'emploi (RAE)

En vertu d'un des arrêtés de Partenariat du 27 juin 1991, l'ORBEm peut conclure des conventions de partenariat avec des associations qui aident des demandeurs d'emploi difficiles à placer à chercher activement un emploi. Les ateliers de recherche active d'emploi (anciennement ARAE) organisent des modules collectifs et individuels portant sur tous les aspects de la recherche d'emploi.

La recherche active d'emploi couvre l'ensemble des actions coordonnées afin d'améliorer les capacités du demandeur d'emploi à trouver efficacement du travail. On agit tant sur les problèmes personnels et les compétences (sociales) du demandeur d'emploi que sur les techniques de recherche d'emploi. On peut distinguer 5 phases : la resocialisation, l'orientation professionnelle, l'établissement d'un bilan personnel et professionnel, l'apprentissage de techniques de recherche d'emploi et leur mise en œuvre. Certaines étapes peuvent être omises. L'objectif est en effet de proposer au demandeur d'emploi, qui a déjà entrepris certaines démarches dans sa recherche d'emploi, le parcours qui convient le mieux à sa situation et de l'aider à trouver du travail le plus vite possible.

Les modules sont organisés par les asbl francophones et néerlandophones, et par l'ORBEm lui-même, et sont répartis entre les six zones d'ISP. Le réseau « Recherche active d'emploi » regroupe les quelque 18 associations qui appliquent la méthode validée par l'ORBEm. Le service « Guidance-RAE » de l'ORBEm se charge de la coordination du réseau et convoque régulièrement (toutes les six à huit semaines) les ateliers de recherche active d'emploi décentralisés pour se concerter, échanger des expériences et évaluer de nouvelles techniques ou méthodes. L'ORBEm assure la formation du personnel des services de RAE.

3. Accueil des enfants des demandeurs d'emploi

Dès le début des années 90¹⁹⁸, l'ORBEm conclut des conventions avec plusieurs crèches réparties dans les diverses zones d'ISP afin de répondre à la très forte demande d'accueil (de dépannage). Les milieux d'accueil conventionnés réservent un certain nombre de places (en général six) afin de pouvoir accueillir provisoirement les enfants des demandeurs d'emploi qui se rendent à un entretien d'embauche, suivent une formation ou viennent d'être engagés et n'ont pas encore trouvé de solution

¹⁹⁸ L'arrêté du 27 juin 1991 autorisant l'Office régional bruxellois de l'emploi à conclure des conventions de partenariat en vue d'accroître les chances de certains demandeurs d'emploi de trouver ou de retrouver du travail dans le cadre de dispositifs coordonnés d'insertion socioprofessionnelle (M.B. du 30 août 1991), modifié par l'arrêté du 16 janvier 1997 (M.B. du 20 mars 1997).

définitive pour la garde de leurs enfants. Le subside qui est octroyé à cet effet correspond en gros au salaire d'une puéricultrice et à une petite partie des frais de fonctionnement. La répartition des places d'accueil est coordonnée par l'ORBEM, qui gère le réseau des milieux d'accueil. Il y a, ici aussi, des listes d'attente. En gérant ce réseau, l'ORBEM se limite à réserver un certain nombre de places d'accueil, mais n'intervient pas dans le prix journalier dont les parents doivent s'acquitter pour l'accueil de leur enfant. Le prix journalier est fixé en fonction de leurs revenus, conformément aux normes de l'ONE ou de Kind en Gezin. Cette réglementation s'applique aussi aux milieux d'accueil privés qui disposent d'un certificat de contrôle de Kind en Gezin ou sont agréés mais pas subventionnés par l'ONE (notamment les « maisons d'enfants »).

L'ORBEM possède également sa propre Maison d'accueil. Les besoins en accueil préscolaire sont toutefois si importants que des listes d'attente continuent d'exister. Dans un proche avenir (fin 2005 - début 2006), une deuxième maison d'enfants sera créée au sein de l'ORBEM. Un nouveau bâtiment a déjà été acheté à cette fin à Molenbeek.

2) Réseau des plates-formes locales pour l'emploi (RPE)

Le **Réseau des plates-formes locales pour l'emploi (RPE)**¹⁹⁹ est une plate-forme de travail informatisée qui relie l'ORBEM à ses partenaires. Depuis décembre 2004, les neuf Missions locales, l'OOTB, le VDAB et l'ensemble des partenaires néerlandophones de l'ISP, les 18 ateliers de recherche active d'emploi (RAE), les 19 CPAS et les 40 (à terme) OISP francophones y sont connectés. La connexion des autres partenaires, dont Bruxelles Formation est en cours de réalisation. L'ordonnance sur la gestion mixte du marché du travail prévoit aussi, à terme, l'adhésion des partenaires privés et publics concernés.

L'objectif principal du réseau est de permettre à l'ORBEM et à ses partenaires d'avoir une visibilité du parcours d'insertion des demandeurs d'emploi qu'ils accompagnent. Concrètement, les partenaires membres du réseau ont accès aux bases de données IBIS de l'ORBEM et peuvent introduire, consulter et modifier les données sur les demandeurs d'emploi qu'ils reçoivent, sur les employeurs et les offres d'emplois. La consultation en ligne du dossier du demandeur d'emploi permet de prévenir la perte d'informations et de gagner du temps (un grand nombre de données fournies dans les dossiers ne doivent plus être demandées au demandeur d'emploi ni encodées). En outre, le réseau peut apporter une plus-value dans le cadre de la collecte de données, la promotion des Titres-services, la mise à disposition, en temps réel, des offres d'emploi et l'instauration d'une plus grande complémentarité entre les partenaires. La constitution d'un tel réseau va de pair avec des mesures de confidentialité stricte visant à protéger la vie privée. Tout partenaire ayant accès au réseau doit signer une convention d'adhésion et une charte de réseau qui fixe les droits et les devoirs de chacun (une sorte de code de déontologie).

3.1.2.3. Service aux employeurs : Service bruxellois aux employeurs

Le **Service bruxellois aux employeurs (SBE)**²⁰⁰ de l'ORBEM fait le lien avec le monde des entreprises depuis fin 2003. Ce service est un projet commun entre l'ORBEM, les Missions locales et l'OOTB et est cofinancé par l'Union européenne. L'Agence bruxelloise pour l'entreprise (ABE)²⁰¹ est également

¹⁹⁹ La création du « Réseau des plates-formes locales pour l'emploi » (RPE) est une des priorités du Plan d'action régional de 2002. Ce réseau a été officiellement inauguré le 16 décembre 2004.

²⁰⁰ L'ancien service des prospecteurs/entreprises.

²⁰¹ L'Agence bruxelloise pour l'entreprise, opérationnelle depuis le 1^{er} janvier 2003, résulte d'une fusion entre deux institutions de la Région de Bruxelles-Capitale : Technopol et Ecobru. L'Agence informe les entreprises bruxelloises, notamment sur les mesures de soutien que les autorités communales, régionales, fédérales ou européennes mettent à leur disposition. Cf. www.ecosubsibru.be

associée à son activité. L'objectif du service est de contacter toutes les entreprises bruxelloises dans un délai de un an et demi à deux ans afin de faire l'inventaire de leurs besoins en matière d'emploi, de présenter les services de l'ORBEm et de trouver d'éventuelles solutions à leurs problématiques d'emploi. L'OOTB et les Missions locales mettent chacune un collaborateur administratif à temps partiel²⁰² à la disposition du SBE pour lui permettre de se faire une meilleure idée du marché bruxellois du travail et d'obtenir des possibilités de collaboration avec les entreprises dans le domaine des stages, des formations ciblées et des offres d'emploi.

3.1.3. Subsidés gérés par l'ORBEm

3.1.3.1 Programmes de remise à l'emploi et interventions financières

L'ORBEm gère les programmes de remise à l'emploi pour la Région de Bruxelles-Capitale en octroyant des primes régionales (principalement des primes ACS et des chèques « langues ») et deux primes fédérales, à savoir la convention de premier emploi et les licenciements collectifs. Le service « Programmes de remise à l'emploi » centralise les demandes, effectue les paiements des primes octroyées et informe les intéressés.

A. Agents contractuels subventionnés (ACS)

L'objectif du programme « Agents contractuels subventionnés », plus connu sous l'acronyme ACS, est de promouvoir l'embauche de demandeurs d'emploi inoccupés ou de travailleurs dans le secteur non marchand moyennant l'intervention financière de l'ORBEm dans le coût salarial de l'employé. L'employeur bénéficie d'une exonération de la majeure partie des cotisations patronales à la sécurité sociale – une « prime de base » régionale dont le montant annuel a été fixé à 5 035 € par ACS employé à temps plein –, ou reçoit des primes majorées. La mesure ACS comprend deux régimes qui diffèrent tant du point de vue financier que des critères d'octroi : les ACS engagés par les pouvoirs locaux et les ACS travaillant dans certains services publics et asbl.

Pour pouvoir bénéficier de ce programme, l'intéressé doit être inscrit en tant que demandeur d'emploi ou être chômeur complet indemnisé, être titulaire du diplôme, brevet ou attestation correspondant à la fonction ou disposer de l'expérience professionnelle requise. Le demandeur d'emploi se trouve en outre dans un des cas suivants :

- il a été inscrit comme demandeur d'emploi à l'ORBEm depuis au moins six mois pendant l'année qui précède l'engagement ou a bénéficié du revenu d'intégration pendant la même période ;
- il est chômeur complet indemnisé ou bénéficie du revenu d'intégration et
 - o est âgé d'au moins 40 ans ;
 - o ou est engagé par un établissement d'enseignement reconnu par la Communauté française ou flamande ;
 - o ou est engagé par une institution accueillant des enfants de moins de 12 ans ;
 - o ou est engagé pour remplacer un fonctionnaire statutaire en interruption de carrière dans les administrations et les autres services des ministères.
- il est demandeur d'emploi et
 - o n'a plus droit aux allocations de chômage pour cause de suspension ;

²⁰² Les Missions locales détachent chacune un employé à tiers-temps et l'OOTB un employé à mi-temps au Service bruxellois aux employeurs.

- o ou est handicapé et bénéficie d'allocations de remplacement des revenus ;
- o ou est un athlète de haut niveau recommandé par une fédération sportive agréée.

Les travailleurs engagés dans le cadre d'un programme ACS ou « DAC », d'un projet régional d'insertion sur le marché du travail, d'un programme de transition professionnelle (PTP) ou APE (en Région wallonne) ou d'un programme de remise à l'emploi de la Région flamande tel que le WEP ou le WEP+ entrent également en ligne de compte.

Les employeurs suivants peuvent avoir recours aux ACS :

- les administrations et services de la Communauté française, de la Communauté flamande, de la Région de Bruxelles-Capitale et des commissions communautaires, ainsi que les organismes publics qui en dépendent ;
- les établissements d'enseignement créés, agréés ou subventionnés par la Communauté française ou flamande ;
- les asbl et les organismes d'intérêt général, à l'exception des hôpitaux et des institutions publiques de crédit.

B. Chèque « langues »

Les chèques langues sont octroyés afin de favoriser l'embauche de demandeurs d'emploi dont les connaissances linguistiques insuffisantes (néerlandais, français, allemand ou anglais) constituent le seul obstacle les empêchant de trouver du travail. Le chèque « langues » permet au demandeur d'emploi de suivre gratuitement une formation linguistique à partir du moment où il est engagé par un employeur. Le chèque « langues » est financé entièrement par l'ORBEm sous la forme de cours de langue individuels. Dès que le demandeur d'emploi est engagé, il peut commencer sa formation chez un des partenaires en formation linguistique participant au projet. Le demandeur d'emploi peut choisir librement ce partenaire. Le nombre d'heures de cours est déterminé par le conseiller emploi sur la base du test linguistique.

Les conditions fixées au demandeur d'emploi sont les suivantes :

- être inscrit à l'ORBEm ;
- maîtriser au moins une des deux langues de la Région ;
- passer un test linguistique à l'espace langues de l'ORBEm afin d'évaluer ses connaissances.

L'employeur concerné doit avoir établi son siège social ou d'exploitation dans la Région de Bruxelles-Capitale et proposer un contrat de travail à durée indéterminée ou d'une durée minimale de six mois.

3.1.3.2. Service « Fonds social européen »

Le service « FSE »²⁰⁸ est chargé de rédiger le document unique de programmation (DOCUP) au titre de l'objectif 3 pour la Région de Bruxelles-Capitale (RBC). Ce document traduit les directives européennes en un programme reposant sur des modèles opérationnels adaptés aux besoins de la Région bruxelloise. Outre la rédaction de ce document, le service « FSE » veille aussi à la mise en œuvre, à la gestion administrative et financière et au suivi du DOCUP Objectif 3.

²⁰⁸ L'ORBEm est l'autorité de gestion officielle du cofinancement du FSE dans la Région de Bruxelles-Capitale pour la période 2000 - 2006.

Le DOCUP Objectif 3 de la RBC a pour but de favoriser l'insertion socioprofessionnelle des demandeurs d'emploi et assimilés, de la Région, au moyen d'une série de mesures adaptées à leurs problèmes. Une mesure complémentaire, axée sur la capacité d'adaptation des demandeurs d'emploi, vise à leur permettre de suivre l'évolution des moyens technologiques utilisés dans leur métier et à éviter que leur emploi ne soit menacé.

Dans le cadre du DOCUP Objectif 3 de la Région de Bruxelles-Capitale, certains partenaires de l'ORBEm sont cofinancés. Il s'agit des CPAS (pour leur programme d'ISP), des Missions locales (pour la coordination locale et zonale et l'accueil des demandeurs d'emploi non inscrits pour les partenaires francophones), de l'OOTB (coordination régionale des acteurs néerlandophones de l'insertion), des partenaires du Réseau de recherche active d'emploi, des structures d'accueil d'enfants de 0 à 3 ans, d'ASBL d'ISP chargées de l'accompagnement des demandeurs d'emploi souhaitant devenir indépendants. Les mesures cofinancées par le FSE doivent s'inscrire dans les lignes directrices européennes pour l'emploi.

La stratégie du DOCUP repose sur deux piliers : la formalisation du parcours d'insertion et l'intensification de la collaboration au sein des partenariats. On peut distinguer cinq axes prioritaires :

axe prioritaire 1 : lutte contre l'exclusion et mesures préventives

Sous-axe 1 : lutte contre l'exclusion

- recherche active d'emploi ;
- guidance socioprofessionnelle ;
- programme d'insertion socioprofessionnelle mené par les 19 CPAS ;
- développement de l'emploi par l'économie ;
- prime de transition professionnelle.

Sous-axe 2 : prévention en matière de chômage des jeunes et des adultes et adaptation des travailleurs

- recherche active d'emploi ;
- guidance socioprofessionnelle ;
- programme d'insertion socioprofessionnelle mené par les 19 CPAS ;
- développement de l'emploi par l'économie ;
- prime de transition professionnelle ;
- formation des agents d'insertion ;
- formation collective (en attente).

axe prioritaire 2 : À la suite de la révision à mi-parcours du programme, ces mesures ont été reportées à l'axe prioritaire 1.

axe prioritaire 3 : égalité des chances

- garde d'enfants âgés de moins de trois ans de demandeurs d'emploi bruxellois qui bénéficient de mesures d'insertion socioprofessionnelle ou ont retrouvé un emploi.

axe prioritaire 4 : développement de la cohérence des politiques d'emploi

- développement des plates-formes locales pour l'emploi ;
- création d'emplois par le développement des quartiers ;
- gestion, suivi, évaluation et contrôle du partenariat cofinancé par le FSE dans le cadre du DOCUP Objectif 3 de la RBC ;
- recherche de synergies transversales pour l'emploi (dans la continuité des travaux du Pacte territorial pour l'emploi de la RBC).

axe prioritaire 5 : amélioration des structures et systèmes

- Observatoire bruxellois du marché du travail et des qualifications ;
- lutte contre la discrimination à l'embauche ;
- service de transition professionnelle.

Assistance technique

- service « FSE »
- audit interne et externe
- évaluation externe
- actions d'information et de publicité

3.1.4. Observatoire bruxellois du marché du travail et des qualifications

Créé en 1995, l'Observatoire bruxellois du marché du travail et des qualifications est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre de l'objectif 3. L'Observatoire a pour mission d'étudier l'évolution de l'emploi et du chômage dans la Région de Bruxelles-Capitale. Les changements en rapport avec l'emploi, les professions et les qualifications sont étudiés dans des analyses thématiques.

L'Observatoire s'intègre d'une manière fonctionnelle et efficace dans la structure sociale et institutionnelle de la Région de Bruxelles-Capitale. Il exécute toute une série de missions qui répondent au programme opérationnel défini par l'objectif 3 du FSE pour la Région. Les activités de l'Observatoire sont en partie déterminées par les demandes émanant d'instances les plus diverses (acteurs bruxellois, nationaux ou internationaux) et les demandes qui résultent du débat socio-économique mené par les acteurs bruxellois. Ces acteurs sont, en premier lieu, les responsables politiques et les partenaires en matière de formation professionnelle et de guidance socioprofessionnelle. Toutefois, diverses institutions, organisations, universités, étudiants, ..., de Bruxelles font également appel à l'Observatoire.

Les réponses prennent la forme de publications²⁰⁴ ou d'interventions plus ciblées. L'Observatoire a déjà été invité à prêter son concours à de nombreux diagnostics et analyses :

- Dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi, l'Observatoire assure le suivi annuel du plan d'action régional pour l'emploi, qui constitue la contribution de la Région au plan d'action national.
- Dans le cadre de sa participation aux projets des pactes territoriaux, l'Observatoire a défini des indicateurs plurivalents du Pacte territorial pour l'emploi, ainsi que des indicateurs évaluant son impact sur l'emploi dans la RBC. Cette collaboration a requis une analyse détaillée des diverses mesures du pacte.
- L'Observatoire est un partenaire actif des divers groupes de travail du Pacte territorial pour l'emploi. Ainsi, depuis 1998, il mène une enquête annuelle sur les difficultés de recrutement des entreprises bruxelloises (« professions critiques »), qui constitue un outil important pour le groupe de travail consacré à une meilleure adéquation entre l'offre et la demande. En contribuant à cette enquête, et par les propres missions d'étude de l'Observatoire sur les discriminations dans le domaine du travail et l'emploi des allochtones, des femmes, ..., l'ORBEm souscrit à une politique de l'emploi placée sous le signe de l'égalité des chances.

²⁰⁴ Ces publications sont consacrées aux thèmes suivants : égalité des chances, emploi et chômage, profils de secteur, recrutement et professions (problématiques).

- Dans le cadre du Plan régional de développement (PRD) et des plans communaux de développement (PCD), il a été fait appel à l'Observatoire pour mettre à jour les données du chapitre « emploi », qui ont été rédigées dans le contexte des lignes d'orientation du Plan régional de développement.

Il est possible de consulter, sur le site Web de l'ORBEm, toutes les données statistiques relatives au marché bruxellois du travail dans le cadre de la mission consistant à suivre l'évolution de l'emploi et du chômage dans la Région bruxelloise. Ces données sont réparties comme suit :

- A. Chiffres clés : une sélection de données statistiques en rapport avec le taux d'activité, le taux d'emploi et le taux de chômage en Région bruxelloise.
- B. Population active occupée : données relatives aux caractéristiques des travailleurs qui résident en Région bruxelloise.
- C. Population active inoccupée : données sur les caractéristiques des habitants de la Région bruxelloise qui sont au chômage, sur la base du nombre de demandeurs d'emploi inscrits à l'ORBEm.
- D. Emploi salarié : une sélection de données statistiques sur les postes de travail pour les salariés occupés en Région bruxelloise, indépendamment de leur lieu de domicile.
- E. Emploi indépendant : données statistiques sur les indépendants domiciliés en Région bruxelloise.



3.2. Les accords de collaboration avec Bruxelles Formation et le VDAB-RDBB

En tant que service régional, l'ORBEm n'est compétent que pour le placement des travailleurs et doit, pour le volet « formation professionnelle », conclure des accords de collaboration avec les services habilités à gérer cette compétence communautaire, à savoir, Bruxelles Formation et le VDAB-RDBB.

3.2.1. Avec Bruxelles Formation

Depuis le 01.01.1998, un protocole d'accord entre l'ORBEm et Bruxelles Formation précise les obligations mutuelles des deux organismes afin d'optimiser le service rendu aux demandeurs d'emploi inscrits à l'ORBEm et postulant à une formation professionnelle organisée ou agréée par Bruxelles Formation.

Ces obligations portent sur la transmission d'informations et de données, le partage des rôles et la mise en place d'une synergie fonctionnelle entre les deux institutions.

Au niveau de la transmission d'informations, de données et du partage des rôles:

Engagements de l'ORBEEm :

1. L'ORBEEm transmet un inventaire des besoins en matière de formation professionnelle sur la base de l'évolution du marché de l'emploi et un relevé des demandes de formation qui ont été orientées vers des opérateurs de formation autres que Bruxelles Formation ou ses partenaires.

2. L'ORBEEm, via ses conseillers emploi, réalise le bilan socioprofessionnel du demandeur d'emploi. Il permet de déterminer avec celui-ci une orientation professionnelle et de préciser son projet professionnel. Le bilan peut aboutir à une demande de formation professionnelle faisant l'objet d'un avis circonstancié du consultant.

3. Lorsque Bruxelles Formation constate que des places pourraient rester inoccupées dans certains modules de formation, l'ORBEEm organise une sélection de demandeurs d'emploi pour lesquels ces modules pourraient avoir une pertinence.

4. L'ORBEEm transmet à Bruxelles Formation les résultats du parcours d'insertion des demandeurs d'emploi ayant achevé une formation auprès de Bruxelles Formation ou de ses partenaires.

Engagements de Bruxelles Formation :

1. Bruxelles Formation transmet à l'ORBEEm via Carrefour Formation toute l'information (intitulé, contenu, conditions d'admission et prérequis, localisation, capacité d'accueil, nombre de sessions annuelles,...) sur l'offre de formations organisées par ses Pôles de formation ou dans le cadre de partenariats.

2. Bruxelles Formation avertit l'ORBEEm, via sa *cellule transversale d'accueil et de suivi*, des places restées inoccupées dans certains modules de formation.

3. Bruxelles Formation assure, via sa *cellule transversale d'accueil et de suivi*, le suivi de la demande de formation adressée par l'ORBEEm. Sous la responsabilité de Bruxelles Formation, les pédagogues des centres ou des partenaires établissent pour chaque postulant à une formation un bilan de compétences et un avis technico-pédagogique. Bruxelles Formation informe l'ORBEEm, toujours via sa cellule transversale d'accueil et de suivi, du contenu de l'avis pédagogique et des différentes étapes du processus de formation (de la date d'entrée à la fin du processus en passant par le niveau de compétence acquis). L'Institut informe également l'ORBEEm de tous les stagiaires ayant trouvé un emploi pendant ou immédiatement après la formation, ainsi que des offres d'emploi éventuellement communiquées.

Au niveau de la synergie fonctionnelle entre institutions:

Tant l'ORBEEm que Bruxelles Formation identifient clairement des services responsables des contacts et des échanges d'informations entre les deux organismes. Il s'agit, à Bruxelles Formation, de la direction « Production » et plus spécifiquement en son sein de la cellule transversale d'accueil et de suivi. Il s'agit à l'ORBEEm de la direction « Service Conseil Emploi ». Des réunions de coordination mensuelles sont prévues.

Avec l'adhésion de Bruxelles Formation au Réseau des plates-formes locales pour l'emploi, le transfert d'information se fera automatiquement par voie électronique.

3.2.2. Avec le VDAB-RDBB

Le 23 mars 1999, le protocole de coopération relatif à la formation professionnelle néerlandophone dans la Région de Bruxelles-Capitale a été signé afin d'établir une coopération structurelle entre la Région bruxelloise et la Communauté flamande. Le VDAB élargit son offre de formations et l'ouvre aux allophones. L'ORBEm communique à tous ses partenaires et à tous les demandeurs d'emploi bruxellois l'offre de formation néerlandophone. Les deux instances promeuvent la formule de la formation professionnelle individuelle (FPI) et d'autres formules de formation et d'emploi en alternance. Depuis 2004, les systèmes informatiques de l'ORBEm et du VDAB sont interconnectés. Le VDAB est également affilié au **Réseau des plates-formes locales pour l'emploi (RPE)** qui unit l'ORBEm à ses partenaires. L'ORBEm communique au VDAB toute publication et étude de nature à lui permettre de se faire une meilleure idée du marché bruxellois du travail et ainsi d'adapter au mieux son offre de formations. Il y a une concertation régulière, notamment au sein du BNCTO, qui bénéficie, pour son fonctionnement, d'une intervention de l'ORBEm et du VDAB.

L'accord de coopération du 25 septembre 2000 relatif à l'accompagnement du parcours des demandeurs d'emploi bruxellois, conclu entre l'ORBEm et le VDAB, règle la répartition des tâches sur le plan des actions de formation destinées aux demandeurs d'emploi bruxellois et aux primo-arrivants. Dans la RBC, l'ORBEm est compétent pour l'accompagnement du parcours des demandeurs d'emploi bruxellois. Le VDAB est chargé de l'accompagnement du parcours des demandeurs d'emploi flamands et collabore avec l'ORBEm pour ce qui est des demandeurs d'emploi néerlandophones en Région bruxelloise. Le VDAB-RDBB contrôle la qualité des formations offertes par les partenaires néerlandophones agréés.

L'ORBEm se charge :

- de l'analyse du marché du travail, du signalement des professions critiques, de la demande de formations, etc. ;
- de l'information, de la prise en charge, de l'évaluation (en vue d'un emploi) des demandeurs d'emploi bruxellois, notamment en fonction des inscriptions à des actions de formation ;
- de la participation de Bruxellois à des actions de formation et des données de base dans le cadre du contrat de formation conclu avec le VDAB ;
- de l'embauche de Bruxellois formés²⁰⁵.

Le VDAB-RDBB se charge :

- des tests auxquels les demandeurs d'emploi sont soumis en vue d'une formation ;
- de la participation complémentaire de Bruxellois ou de Flamands à des actions de formation ;
- de la formation et du suivi des participants pendant la formation ;
- d'informer l'ORBEm sur le déroulement et le résultat du parcours de formation (qualification, embauche éventuelle) des participants bruxellois.

L'ORBEm et le VDAB collaborent à un répertoire commun des professions, qui se compose de

²⁰⁵ Par « Bruxellois », on entend toute personne francophone, néerlandophone ou allophone, de nationalité belge ou étrangère, résidant dans la Région bruxelloise.

fiches décrivant les spécificités et les conditions d'accès des diverses professions. Les fiches COBRA du VDAB²⁰⁶ sont adaptées au marché bruxellois du travail sur le plan de la terminologie, de la sémantique, des connotations et du contenu des professions. À l'ORBEm, on parle de fiches COROME.

3.3. Les interlocuteurs sociaux

3.3.1. Les missions et les rôles des interlocuteurs sociaux

Les interlocuteurs sociaux exercent une grande influence sur la politique économique et de l'emploi régionale. Par «interlocuteurs sociaux bruxellois» (on parle souvent de « partenaires sociaux » lorsqu'ils contribuent à la gestion de la politique du Gouvernement en participant à la gestion de programmes et d'organismes, p.ex.), il y a lieu d'entendre, d'une part, les organisations représentatives des employeurs, c'est-à-dire l'Union des Entreprises de Bruxelles (UEB) et des classes moyennes²⁰⁷, c'est-à-dire les organisations de classes moyennes et d'autre part, les organisations représentatives des travailleurs, à savoir : la FGTB, la CSC et la CGSLB²⁰⁸.

Ils forment entre eux l'instance paritaire de **consultation** économique et sociale de la Région: le Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale (CESRBC).

Par ailleurs, ils participent au Comité Bruxellois de **concertation** économique et sociale avec les membres du Gouvernement. C'est ainsi qu'avec celui-ci, ils y ont élaboré et conclu le Pacte social pour l'Emploi des Bruxellois en 2001, et plus récemment négocié et conclu le Contrat pour l'Economie et l'Emploi, en mars 2005.

Les interlocuteurs sociaux siègent au Comité de gestion de l'ORBEm, à celui du VDAB-RDBB et à celui de «Bruxelles Formation». Ils sont également représentés au Comité de suivi du FSE, ainsi que « partenaires initiateurs » du Pacte Territorial pour l'Emploi.

Les interlocuteurs sociaux sont, en outre, représentés au sein des deux commissions consultatives en matière d'Emploi et de formation : le BNCTO (Comité bruxellois néerlandophone pour l'emploi et la formation) et la CCFEE (Commission consultative francophone en matière de formation, d'emploi et d'enseignement).

²⁰⁶ Les fiches COBRA du VDAB consistent en une adaptation des fiches françaises ROME (Répertoire opérationnel des métiers et des emplois) au marché belge du travail.

²⁰⁷ Confédération nationale « Les travailleurs indépendants de Belgique » (GTI), Fédération nationale des unions de classes moyennes (FNUCM), Liberaal Verbond voor Zelfstandigen (LVZ), Unie der Zelfstandige Ondernemingen (UNIZO), Syndicat neutre des indépendants (SNI), Federatie voor Vrije en Intellectuele Beroepen (FVIB), Union nationale des professions libres et intellectuelles de Belgique (UNPLIB), Syndicats des indépendants et des PME (SDI) et Chambre de commerce et d'industrie de Bruxelles (CCIB).

²⁰⁸ Fédération générale du travail de Belgique (FGTB), Confédération des syndicats chrétiens (CSC) et Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (CGSLB).

3.3.2. Organes de concertation et de consultation

3.3.2.1. Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale (CESRBC)

Le Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale (CESRBC)²⁰⁹ a été créé par l'ordonnance du 8 septembre 1994 et a été installé pour la première fois le 11 mai 1995.

Le CESRBC est l'organe de consultation économique et social de la Région bruxelloise. Il réunit des représentants des organisations patronales (8), 7 des organisations des classes moyennes (7) et des organisations syndicales (15) de la Région bruxelloise. Le Gouvernement bruxellois désigne les organisations représentatives, et fixe le nombre de leurs membres au sein du Conseil.

Le Conseil a, en premier lieu, une *compétence consultative* dans toutes les matières relevant de la compétence de la Région ou ayant une influence sur la vie économique et sociale, ainsi que dans les matières relevant de l'État fédéral et pour lesquelles une procédure de collaboration, de concertation ou de consultation est prévue avec la Région bruxelloise. Le gouvernement bruxellois doit solliciter l'avis du CESRBC sur tous les avant-projets d'ordonnance ayant trait à ces matières. Le Conseil peut toutefois émettre des avis ou des recommandations de sa propre initiative.

Le CESRBC est aussi chargé, en vertu de son ordonnance, de la *concertation* entre les interlocuteurs sociaux et le gouvernement bruxellois pour toutes les questions en rapport avec le développement et la planification régionaux, sauf si celles-ci relèvent de la compétence de la Commission régionale de développement (CRD). En vue de réaliser cette concertation entre les interlocuteurs sociaux et le Gouvernement, une instance a été créée par arrêté du gouvernement de la RBC du 16 janvier 1997 : le Comité bruxellois de concertation économique et sociale (CBCES).

Si la concertation économique et sociale se déroule dans une enceinte distincte du CESRBC, afin de garantir une réelle tri-partite, elle conserve néanmoins un lien organique avec le Conseil. D'une part, les représentants des interlocuteurs sociaux qui composent le CBCES sont également membres du Conseil, et d'autre part, le personnel du Conseil Economique et Social assure le secrétariat du CBCES.

Le CESRBC assure, en outre, le secrétariat d'un certain nombre de commissions et de Plate-formes, dont les interlocuteurs sociaux sont partie prenante parmi d'autres acteurs, comme le Comité consultatif pour le commerce extérieur la Plate-forme de concertation de l'Économie sociale et la **Plate-forme de concertation en matière d'Emploi**. Cette dernière plate-forme de concertation se compose de représentants des ministres et ministères compétents, des interlocuteurs sociaux, de l'ORBEm et des organismes d'insertion socio-professionnelle, ainsi que des agences d'emploi privées.

La **Plate-forme de concertation de l'économie sociale** vient d'être installée (mai 2005). Elle se compose des interlocuteurs sociaux de l'économie classique, de représentants des organisations patronales du secteur de l'économie sociale et des représentants de l'ORBEm et de l'Administration.

²⁰⁹ www.ces.irisnet.be

Par ailleurs, dans le cadre de l'ordonnance relative à la gestion mixte du marché du travail, le CESRBC émet des avis quant à l'agrément des agences d'emploi privées et aux propositions de retrait/suspension de leurs agréments. Il est consulté sur les contributions (individuelles ou collectives) dont les agences d'emploi privées sont tenues de s'acquitter en vertu de la même ordonnance. Son avis est également sollicité sur les conventions conclues entre l'ORBEm et les opérateurs d'emploi. Ces conventions ont pour objet de mettre en oeuvre la politique régionale de l'emploi et d'assurer le bon fonctionnement du marché de l'emploi. Elles sont conclues en exécution de programmes de partenariat qui sont adoptés par le Gouvernement, après avis du Comité de gestion de l'ORBEm et du CESRBC.

Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale

Tour WTC (19^e étage)
Boulevard Roi Albert II 30, boîte 4
1000 Bruxelles
Tél : 02/205.68.68
Fax : 02/502.39.54
cesr@ecsocbru.irisnet.be
www.ces.irisnet.be

3.3.2.2. Comité bruxellois de concertation économique et sociale - CBCES

Depuis 1997, la concertation économique et sociale se déroule dans le cadre du Comité Bruxellois de Concertation Economique et Sociale (CBCES). Instance tri-partite, elle réunit le Gouvernement, les organisations représentatives des employeurs et des classes moyennes et les organisations représentatives des travailleurs. Le CBCES est présidé par le Ministre-Président du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale. Les représentants des interlocuteurs sociaux au CBCES sont tous membres du CESRBC.

Le CBCES peut être concerté sur toutes les questions politiques qui présentent une dimension économique et sociale qui relèvent de la compétence de la Région de Bruxelles-Capitale ou qui exigent l'accord, l'avis ou l'implication du Gouvernement bruxellois.

Le Pacte social pour l'emploi des Bruxellois (PSEB) a été conclu dans le cadre du CBCES, en date du 11 juin 2002. Le CBCES en assure le suivi. Quant au nouveau contrat pour l'Economie et l'emploi des bruxellois, il a été négocié et conclu dans le cadre du CBCES.

Le CBCES peut également effectuer des analyses critiques des instruments politiques destinés à l'action économique et sociale.

Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale

Tour WTC (19^e étage)
Boulevard Roi Albert II 30, boîte 4
1000 Bruxelles
Tél : 02/205.68.68
Fax : 02/502.39.54
cesr@ecsocbru.irisnet.be
www.ces.irisnet.be

3.3.3. Commissions consultatives

Le Gouvernement bruxellois peut saisir deux commissions consultatives – une francophone (CCFEE) et une autre néerlandophone (BNCTO) – pour soutenir la politique de l'emploi. Bien que, pour l'essentiel, elles exercent la même fonction consultative en matière politique, leur composition et leurs compétences présentent quelques asymétries. Nous nous bornerons ici à une brève description de ces deux commissions consultatives. Leur organisation, leur fonctionnement et leur influence sont décrits plus en détails dans les chapitres consacrés respectivement à la formation et à l'emploi néerlandophones et francophones.

3.3.3.1. Comité bruxellois néerlandophone pour l'emploi et la formation (BNCTO)

L'accord de coopération du 30 avril 1996 entre la Communauté flamande et la Région de Bruxelles-Capitale prévoit la création du Comité bruxellois néerlandophone pour l'emploi et la formation. Les trois autorités concernées (le Gouvernement bruxellois, le Gouvernement flamand et la Commission communautaire flamande) sont représentées au sein du BNCTO, aux côtés des organisations patronales et syndicales, de l'ORBEm et du VDAB-RDBB. L'OOTB représente les partenaires néerlandophones issus de l'associatif. Le BNCTO informe de manière active les Gouvernements bruxellois et flamand (et la Commission communautaire commune) et est chargé de l'harmonisation et de l'interaction entre les politiques flamande et bruxelloise de l'emploi (en ce compris la politique de la formation).

3.3.3.2. Commission consultative Formation-Emploi-Enseignement (CCFEE)

Inscrite au sein du décret du 17 mars 1994 portant création de l'Institut bruxellois francophone pour la formation professionnelle²¹⁰, la Commission consultative est chargée d'émettre des avis et des recommandations sur l'harmonisation et la complémentarité des mesures politiques en matière de formation, d'emploi et d'enseignement, et ce principalement dans le cadre de l'insertion socioprofessionnelle et du développement du travail et de l'apprentissage en alternance, ainsi que sur l'évaluation de leur fonctionnement. La Commission est composée de représentants des Ministres bruxellois et de la Communauté française compétents sur ces matières, de représentants des employeurs, des travailleurs, des trois réseaux de l'enseignement, de la formation permanente des classes moyennes, de deux membres de la direction générale de l'ORBEm et des deux fonctionnaires dirigeants de l'IBFFP, ainsi que des membres provenant de la formation continuée, de l'éducation permanente et de l'aide sociale.

3.4. Administration de l'économie et de l'emploi - Direction de l'emploi²¹¹

La direction de l'emploi gère deux matières importantes.

- l'emploi des travailleurs étrangers, notamment l'octroi des cartes professionnelles et des permis de travail. Cette matière est régie par la loi du 30 avril 1999 et ses arrêtés d'exécution, dont le plus important est l'arrêté royal du 9 juin 1999 ;

²¹⁰ Accord de coopération du 8 mars 1997 conclu entre le collège de la Commission communautaire française, le gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et le gouvernement de la Communauté française relatif à la Commission consultative en matière de formation, d'emploi et d'enseignement instaurée par l'article 28 du décret du 17 mars 1994 de la Commission communautaire française portant création de l'Institut bruxellois francophone pour la formation professionnelle (Bruxelles Formation).

²¹¹ www.bruxelles.irisnet.be

- dans le cadre de la gestion mixte du marché du travail, le service suit toutes les activités de placement des travailleurs, tant dans les organismes publics que dans les entreprises privées (travail intérimaire, sélection et recrutement, outplacement, placement d'artistes, de sportifs, de mannequins, ...). La direction gère les demandes d'agrément qui sont introduites par les organismes publics et les entreprises privées en application de l'ordonnance du 26 juin 2003 et de ses arrêtés d'exécution de 2004 ;
- la direction suit ou participe aux actions de la Région pour l'emploi, comme le Plan d'action régional pour l'emploi (PARE) et le Pacte territorial pour l'emploi.



3.5. Secrétariat régional au développement urbain - SRDU

Le Secrétariat régional au développement urbain (SRDU), créé en 2000 a été tout récemment réorganisé (mars 2005). Le SRDU a pour objet d'assister le Gouvernement et les Collèges des Commissions communautaires ainsi que leurs administrations respectives²¹² dans la coordination des politiques menées dans le cadre de rénovation urbaine.

Le SRDU remplit cette mission en :

- accompagnant des acteurs locaux (communes, CPAS, associations) pour des projets s'inscrivant dans le cadre de la rénovation urbaine;
- établissant un atlas des quartiers décrivant en permanence l'ensemble des projets de rénovation urbaine depuis la création de la Région;
- réalisant des recherches et des études.

L'Assemblée générale est composée au minimum de 8 membres représentant les Ministres du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et les Secrétaires d'Etat qui leur sont adjoints et de 4 membres représentant la Direction Rénovation urbaine (DRU) du Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale, la Société de Développement pour la Région de Bruxelles-Capitale (SDRB), l'Administration de la Commission communautaire française (COCOF) et l'Administration de la Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC). Le conseil d'administration se compose de 8 administrateurs nommés par l'assemblée générale et est présidé de droit par le représentant du Ministre de la Région de Bruxelles-Capitale qui a la revitalisation des quartiers dans ses compétences

²¹² Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale, organismes d'intérêt public régionaux et Administrations des Commissions communautaires.

Dans le cadre du DOCUP Objectif 3 de la Région de Bruxelles-Capitale, le SRDU est lié par une convention de partenariat avec l'ORBEm pour la période 2000-2006 et est chargé des missions suivantes:

- suivi et accompagnement des initiatives locales d'emploi (ILDE) mises en oeuvre dans les quartiers;
- suivi et accompagnement du rôle d'interface que les Missions locales jouent entre les collectivités locales et les projets d'économie sociale;
- promotion et mise en valeur des projets pilotes d'économie sociale.

Les objectifs poursuivis sont le développement de l'emploi durable dans l'économie sociale (à la fois sur le plan quantitatif et qualitatif) et l'assurance d'une meilleure interface entre les collectivités locales et l'économie sociale.

Concrètement, le SRDU s'est engagé à réaliser un inventaire de l'emploi en lien avec la revitalisation urbaine et à collaborer activement à la mise en place d'un cadre réglementaire pour l'économie sociale à Bruxelles. Comme Pilote du groupe 2 pour le développement de l'économie sociale et des services de proximité au sein du Pacte Territorial pour l'Emploi, le SRDU joue un rôle moteur dans la concertation entre les acteurs de l'économie sociale et entre ceux-ci et le reste des acteurs économiques de la Région.

SRDU – Secrétariat régional au développement urbain asbl

Boulevard Adolphe Max, 13-17 bte 4

1000 Bruxelles

Tél: 02/500.36.36

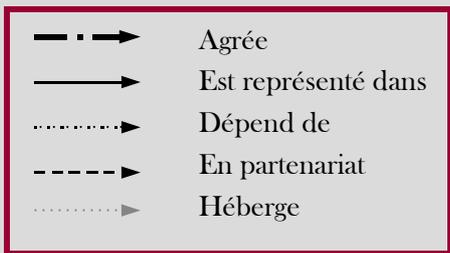
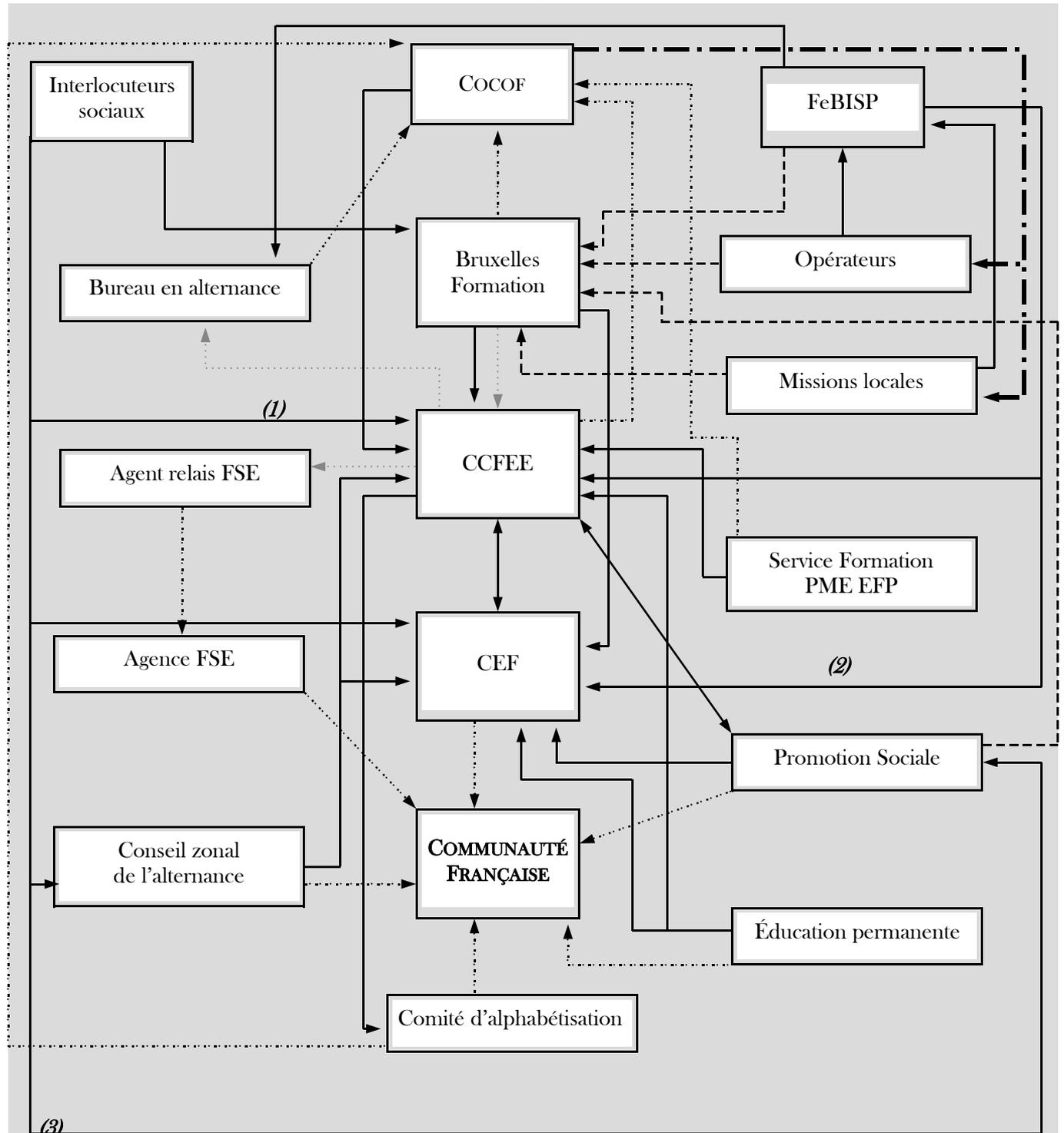
Fax: 02/500.36.39

contact@srdu.irisnet.be

www.srdu.irisnet.be



Schema 5 : Le secteur bruxellois francophone de la formation et de l'insertion



(1) Héberge et préside

(2) La CCFEE est présente au Conseil Supérieur de Promotion sociale et un représentant de l'Enseignement de Promotion sociale fait partie des membres constituant la CCFEE.

(3) Les syndicats sont représentés dans la commission de concertation de l'enseignement de promotion sociale et dans le Conseil Supérieur de la promotion sociale ainsi que les milieux économiques intéressés par l'enseignement de promotion sociale.

4. LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE FRANCOPHONES À BRUXELLES

4.1. Bruxelles Formation : acteur public francophone central

Depuis 1994²¹³, Bruxelles Formation est l'institution publique chargée de coordonner, d'organiser et de gérer l'offre de formation professionnelle²¹⁴ pour les adultes francophones de la Région de Bruxelles-Capitale y compris pour les personnes handicapées.

4.1.1. Cadre légal

Statut

Bruxelles Formation est un organisme d'intérêt public de type B²¹⁵, doté d'un comité de gestion composé paritairement des représentants des organisations syndicales et patronales dont les membres du groupe linguistique francophone du Comité de gestion de l'ORBEm.

Tout avant-projet de décret ou d'arrêté tendant à modifier la législation ou la réglementation que Bruxelles Formation est chargée d'appliquer est soumis à l'avis de son comité de gestion par le Collège de la COCOF. Ce dernier sollicite également l'avis de Bruxelles Formation lors de chaque procédure d'agrément d'opérateur privé de formation. Ces opérateurs concluent avec Bruxelles Formation une convention de partenariat déterminant les différentes opérations à mettre en œuvre afin de réaliser leurs objectifs de formation et d'insertion et leurs modalités d'exécution. Ces conventions sont conclues en exécution des cahiers des charges²¹⁶ et des programmes de formation. Sans cette convention, ils ne peuvent être agréés. Il est à noter qu'une convention avec Bruxelles Formation peut être signée avec un opérateur avant que celui-ci ne soit agréé et ce pour une durée maximale d'un an.

Public

Bruxelles Formation est au service des personnes poursuivant une formation en vue d'un emploi salarié (employé ou ouvrier). Ses actions sont pour tous les publics (personnes valides et handicapées) y compris, comme le prévoit l'Union européenne, pour les travailleurs en entreprise qui désirent une formation de spécialisation ou de requalification- que la personne habite Bruxelles ou ailleurs, qu'elle soit belge ou non, qu'elle soit à la recherche d'un travail ou qu'elle en ait déjà un.

²¹³ Décret du 17 mars 1994 de la Commission communautaire française portant création de l'Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle (M.B. du 06/04/1994).

²¹⁴ "La formation professionnelle consiste en: l'apprentissage d'un métier, d'une profession ou d'une fonction ; l'actualisation et la qualification dans le métier, la profession ou la fonction ; l'acquisition d'une formation de base nécessaire à l'exercice d'une activité professionnelle ; la reconversion professionnelle, le perfectionnement et l'élargissement des connaissances professionnelles ou leur adaptation à l'évolution du métier, de la profession ou de la fonction ; l'observation des personnes aux fins visées ci-dessus, pendant le temps nécessaire pour déceler leurs aptitudes physiques et intellectuelles et déterminer l'orientation professionnelle la plus favorable".

²¹⁵ Au sens de la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes d'intérêt public, l'organisme d'intérêt public de type B jouit d'une autonomie administrative, financière et organique. Il est cependant soumis à la tutelle du Ministre dont il relève.

²¹⁶ Les cahiers des charges spécifient la nature des actions à promouvoir, les objectifs, les critères de sélection des actions, les modalités de partenariat entre l'Institut et les OISP, les modalités d'implication des organisations professionnelles représentatives du monde du travail de l'entreprise, les conditions de subventions des actions, en ce compris leur financement par le FSE et les modalités d'évaluation des actions.

4.1.2. Objectifs et missions

Au plan des objectifs, en application du décret du 17 mars 1994 portant création de l'IBFFP et sur la base des projets 2004 de développement des pôles de formation, il s'agit pour Bruxelles Formation de réduire les inégalités d'accès à l'emploi, d'adapter la main d'œuvre à l'évolution des qualifications, d'accroître et de valider les compétences des travailleurs bruxellois utiles pour leur carrière professionnelle.

Ces trois objectifs ne sont pas pris isolément ; il s'agit de poursuivre une dynamique qui associe étroitement le développement des activités économiques, sociales et culturelles de la Région et le développement des individus.

Au plan des missions, toujours en application du décret du 17 mars 1994, Bruxelles Formation organise la formation professionnelle et à ce titre est opérateur de formation qualifiante ET gère la formation professionnelle et à ce titre est responsable de la régulation du champ de la formation professionnelle.

Dans cette optique et conformément au Décret du 27 avril 1995²¹⁷, Bruxelles Formation conventionne les organismes d'insertion socioprofessionnelle (OISP).

4.1.3. Opérateur de formation qualifiante

Bruxelles Formation développe une politique de formation professionnelle avec d'autres partenaires (entreprises, groupement d'entreprises, pouvoirs publics ou associations à caractère public ou privé, ou encore organismes d'insertion socioprofessionnelle).

Il organise et cofinance des formations en collaboration avec les secteurs professionnels et avec l'Enseignement de Promotion sociale.

Les formations peuvent également être élaborées sur mesure à la demande de sociétés bruxelloises. Les formations sont adaptées aux évolutions des techniques et aux exigences du marché du travail. Les méthodes d'apprentissage sont basées sur les réalités du travail en entreprise ou en atelier, sur des simulations, des études de cas, l'enseignement assisté par ordinateur, etc. Ainsi Bruxelles Formation a entamé un important travail de « modularisation » de ses formations à partir du Pôle des métiers de bureau et de services. L'organisation modulaire propose une structuration de la formation tant pédagogique qu'organisationnelle et vise les objectifs suivants : construction de parcours de formation déclinés en modules visant l'acquisition de compétences métiers, parcours individualisés de formation avec reconnaissance d'acquis et évaluation tout au long de la formation.

Les activités de formation propres à Bruxelles Formation sont dispensées par plusieurs centres et sont regroupées en plusieurs pôles:

1. le pôle "recrutement, accompagnement et orientation" qui vise à tester et à éclairer les demandeurs de formation sur leur choix de formation notamment en les plaçant en situation réelle de travail. En particulier, ce pôle accueille les demandeurs d'emploi dans le cadre du plan fédéral d'accompagnement des chômeurs²¹⁸ et du contrat de projet professionnel²¹⁹ ;

²¹⁷ Voir page 46

²¹⁸ Voir page 26

²¹⁹ Voir page 104

2. le pôle "métiers techniques et industriels" qui propose des qualification de base, des recyclages ou des perfectionnements dans de nombreux métiers de la construction, de la métallurgie, de l'électricité, de la mécanique, du nettoyage professionnel, de la confection, du transport des personnes et des marchandises et de la logistique ;
3. le pôle "métiers de bureau et de services" qui offre une qualification professionnelle en comptabilité et gestion d'entreprise, en langues, en bureautique, en télécommunication ou en pratique de la communication en entreprise ;
4. le pôle "perfectionnement en informatique et gestion" articulé autour des métiers de l'informatique, de la gestion, des bureaux d'études et de l'industrie graphique ainsi que des nouvelles technologies de l'information et de la communication ;
5. Le pôle de la formation continue touchant principalement des travailleurs (soit à leur demande, soit à la demande de leur entreprise) qui comprend:
 - la formation en entreprise qui assure, moyennant paiement, la formation permanente et le recyclage des travailleurs au sein des entreprises, des fédérations et des organismes publics, selon des programmes adaptés aux besoins de ces entreprises ;
 - l'auto-formation assistée
 - les tables de conversation
 - la formation à distance qui assure, à l'aide des technologies modernes de la communication, une formation personnalisée et flexible en bureautique, en administration et gestion de l'entreprise ainsi qu'en langues.

Un tiers environ de ces formations est assuré dans ses propres centres de formation par ses propres formateurs.

Un de ces centres de formation (le Centre Langues) cible ses formations sur l'apprentissage des langues afin de permettre aux demandeurs d'emploi qualifiés pour les métiers demandés mais qui ne satisfont pas au niveau de la connaissance des langues de combler leurs lacunes. En 2004, l'action du Centre langues a porté sur deux volets: des formations en gestion directe et des formations en partenariat avec la promotion sociale couvertes par l'accord-cadre entre les deux organismes.

Dans le cadre d'une meilleure connaissance des langues "orientées métiers", des stagiaires de Bruxelles Formation en fin de parcours de formation peuvent se rendre au VDAB-RDBB²⁹⁰ afin d'y recevoir un complément de formation en néerlandais dans le cadre de leur métier. Cet échange dure au maximum une semaine. Des formateurs de Bruxelles Formation peuvent également se rendre au VDAB-RDBB pour y parfaire leurs connaissances du néerlandais, dans le domaine de leur profession. Dans le même esprit, des stagiaires et des formateurs du VDAB-RDBB peuvent aussi être accueillis.

Bruxelles Formation, en collaboration avec l'ORBEm, gère la formation professionnelle individuelle (FPI) en entreprise. La FPI en entreprise est une formation pour laquelle le stagiaire est envoyé dans une entreprise en vue d'acquérir par la pratique, l'expérience et la qualification nécessaires pour y occuper un emploi. L'engagement par l'employeur est obligatoire après la formation pour une durée au moins égale à celle-ci.

Par ailleurs, Bruxelles Formation développe des initiatives de formation, notamment sur le tutorat, avec les ALE et dans le cadre de la validation des compétences.

²⁹⁰ Voir page 151

Enfin, Bruxelles Formation participe directement à la gestion et à l'organisation des Centres de référence professionnelle²²¹ en collaboration avec les fonds sectoriels²²² et la Région de Bruxelles-Capitale.

4.1.4. Régulateur du champ de la formation professionnelle

En tant qu'organisme responsable de la régulation du champ de la formation professionnelle, Bruxelles Formation est appelé à contribuer à la production d'orientations, de recommandations et de règles qui permettent à l'ensemble des opérateurs partenaires de développer avec cohérence leurs missions propres, de les coordonner dans l'intérêt des usagers et des entreprises. La régulation est un processus qui fait interagir divers acteurs. Elle implique le développement de démarches participatives, de concertation, de coordination et le respect d'opérateurs autonomes qui sauvegardent leurs fonctions de pilotage opérationnel, de prise de décision et de responsabilités propres.

Elle implique des tâches de coordination de l'offre de formation professionnelle, assurées dans le cadre de partenariats ou de sous-traitance conclu avec: les fonds sectoriels, les OISP, les organismes de formation des classes moyennes, les établissements d'enseignement (de promotion sociale, de l'enseignement supérieur, de l'éducation et de la formation en alternance), et des opérateurs de formation privés.

D'une manière générale, cette mission de régulation se déclinera en trois fonctions: une fonction d'observation, une fonction de concertation notamment avec les interlocuteurs sociaux et les opérateurs et une fonction de suivi et d'évaluation de l'engagement des partenaires.

Ainsi, c'est à ce titre que Bruxelles Formation est chargé en étroite collaboration avec l'Agence Fonds social européen (FSE)²²³ de gérer l'Objectif 3 en ce qui concerne l'axe prioritaire d'amélioration de la formation professionnelle. Les moyens provenant du Fonds social européen (FSE)²²⁴ permettent d'assurer le déploiement d'activités et autres projets de développement à caractère structurel ou expérimental (chantier de référentiels, formation à la citoyenneté, tutorat, alternance pour les jeunes adultes, bilan de compétences, etc). L'objectif prioritaire que poursuit Bruxelles Formation vise à inclure les résultats engrangés par ces projets de développement au sein des différents Pôles et services.

Enfin, c'est à ce titre également que Bruxelles Formation a initié le projet Ulysse. L'objectif prioritaire du projet Ulysse est d'expérimenter et de mettre en place un dispositif de suivi des stagiaires sur leurs parcours post-formation. Il s'agit de réaliser en parallèle des enquêtes et de recourir aux informations de la Banque Carrefour de l'ONSS. Grâce aux informations recueillies, les buts sont de mesurer le taux de placement et les liens entre les fonctions occupées et les domaines de formation suivis, de mieux appréhender les processus d'insertion ou de réinsertion professionnelle des stagiaires sortis de formation, et enfin examiner l'impact de la formation professionnelle sur ces processus ou sur la fonction occupée.

²²¹ Voir page 34.

²²² Voir page 23.

²²³ Voir page 84.

²²⁴ Voir page 83.

4.1.5. Le stagiaire en formation

Les stagiaires qui suivent une formation organisée par ou en partenariat par Bruxelles Formation reçoivent une prime de formation (1€) par heure de formation effectivement suivie. Une indemnité pour frais de séjour et de déplacement peut également être octroyée²²⁵.

Ces indemnités s'adressent à tous les stagiaires qui n'ont pas au départ le diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, à tous les stagiaires inscrits comme demandeur d'emploi à l'ORBEm et sans emploi depuis au moins 12 mois ou allocataires au CPAS ou bien encore enregistrés au Service bruxellois francophone pour les personnes handicapées.

Les stagiaires en formation signent un contrat de formation précisant leurs droits et devoirs.

Un règlement d'ordre intérieur, également mis en oeuvre, en constitue l'application au quotidien. Ce cadre contractuel entre Bruxelles Formation et les stagiaires, en sites propres ou chez les partenaires conventionnés de Bruxelles Formation, découle de la volonté des autorités nationales et européennes de renforcer et/ou de redéployer la démocratie et ses valeurs dans notre société et dans les services publics en particulier. Il repose sur des principes clés qui marquent la volonté de combiner aussi bien la préoccupation des stagiaires que celle de l'administration qui veut bien mener ses missions, respecter le citoyen-usager et développer un service de qualité.

La formation suspend la période de chômage.

4.1.6. Collaborations/partenariats

Outre les 49 OISP et les 9 Missions locales qui sont conventionnées avec Bruxelles Formation dans le cadre du Décret de 1995, l'opérateur public établit des partenariats avec de nombreux autres acteurs relevés ci-après.

Les plates-formes pédagogiques sont des réseaux d'appui mutuel inter-opérateurs coordonnés par un partenaire pilote conventionné avec Bruxelles Formation qui, en tant qu'organisme public, assure la gestion générale de la plate-forme. Ces plates-formes débouchent sur l'élaboration de propositions et recommandations pédagogiques (suite à des études et recherches sectorielles, des états des lieux de pratiques,...) qui sont prises en considération pour l'évolution du dispositif. Quatre plates-formes pédagogiques ont été conventionnées avec Bruxelles-Formation en 2004 : Lire et Ecrire Bruxelles pour la « *Coordination pédagogique des opérateurs ISP en alphabétisation* », BRUTECH pour les « *Nouvelles technologies de l'information et de la communication* », CF2000 pour une « *Recherche-action quant à l'introduction, comme outils d'apprentissage des NTIC dans l'ISP à Bruxelles* » et Formeville pour une « *Etude et recherche sur les nouveaux métiers de la ville* ».

Les fonds de formation créés par les différents secteurs professionnels (fonds sectoriels) collaborent avec Bruxelles Formation afin de développer une offre de formation adaptée aux besoins directs des entreprises. Bruxelles Formation vise à accroître sa coopération avec les fonds sectoriels dans une volonté commune d'être en adéquation avec les besoins de l'emploi identifiés en Région de Bruxelles-Capitale. Chacune des conventions établies entre chaque Fonds Sectoriel et Bruxelles

²²⁵ Arrêté du 6 février 1997 du Collège de la Commission communautaire française relatif à l'octroi de certains avantages aux stagiaires qui reçoivent une formation professionnelle (M.B. du 17 juin 1997).

Arrêté du 20 mars 1997 du Collège de la Commission communautaire française modifiant l'arrêté du Collège de la Commission communautaire française du 6 février 1997 relatif à l'octroi de certains avantages aux stagiaires qui reçoivent une formation professionnelle dans le cadre de l'Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle (M.B. du 14/05/1997).

Formation définit le mode de collaboration: organisation et référentiels de formation, financement, fourniture de matériel et matériaux, actions ponctuelles. Les partenariats les plus significatifs entre Bruxelles Formation et les Fonds sectoriels sont au nombre de 12 (CEFOGRAF, CEFORA, CFN, EDUCAM, FEMB, FFC, FONDS DES BUS/CARS, FONDS DU TRANSPORT DES MARCHANDISES, FONDS DES TAXIS, FORMELEC, FRMB/IRISTECH, HORECA). En volume horaire, la part des formations organisées dans le cadre de ces partenariats s'élève à 28% de l'activité globale de Bruxelles Formation, en nombre de stagiaire, cette proportion est de 25%. Il est à noter que certains Fonds sectoriels commandent des formations payantes au profit de leurs affiliés ou remboursent à leurs affiliés une part des coûts de formation facturés.

Le partenariat de Bruxelles Formation et de *l'Enseignement de Promotion sociale (EPS)* fait l'objet d'un accord-cadre conclu le 4 mai 1998. Il vise à établir une meilleure synergie entre les pôles de Bruxelles Formation et les établissements de Promotion sociale.

Plus spécifiquement, les principes généraux de ce partenariat sont:

1. répondre de manière concertée et programmée aux besoins d'emploi et de formation;
2. collaborer en vue d'améliorer l'information, l'orientation et le suivi des personnes quant à leur itinéraire de formation et leur parcours d'insertion;
3. étudier les modalités d'une harmonisation du statut des demandeurs d'emploi en formation;
4. mettre en commun les ressources en matière de stage en entreprise;
5. établir des correspondances entre les contenus des formations en vue de favoriser les passerelles et la fluidité des filières de formation;
6. établir un portefeuille de compétences en vue de la validation des compétences techniques et professionnelles acquises en dehors de tout enseignement;
7. assurer la mobilisation des ressources et l'harmonisation des procédures;
8. attribuer un budget annuel pour la réalisation des actions de formation.

La formation professionnelle pour les personnes handicapées est gérée, depuis le 1^{er} juillet 1997, par Bruxelles Formation en étroite collaboration avec le Service bruxellois francophone des personnes handicapées (SBFPH) relevant de l'administration de la COCOF. Ce dispositif de formation organisé par Bruxelles Formation est composé des phases d'accueil des stagiaires et de programmes de formation dans des centres spécialisés ou auprès de partenaires reconnus par Bruxelles Formation comme la « Ligue Braille », « Alpha-Signes », la « Maison des sourds », « CTV - Horizon Médias » et « Handicapés et Informatique ».

Dans le cadre de l'organisation de *filiales de formation en alternance*²²⁶, Bruxelles Formation a développé des partenariats avec les Centre de Formation en alternance (CEFA) et accueille dans les locaux de son centre de formation aux métiers de la construction situé à Neder-over-Hembeek l'asbl FAC qui coordonne, dans le même secteur, les actions de 5 CEFA bruxellois.

Bruxelles Formation participe au réseau informatique des *Plates-formes locales pour l'emploi*²²⁷ initiées par l'ORBEm.

Bruxelles Formation a développé le réseau informatique Corail qui est un instrument administratif servant à gérer les stagiaires en formation. Il comprend des informations facultatives extrêmement larges comme, notamment, les bilans de compétence établis au fur et à mesure de la formation.

²²⁶ Voir page 54-57 et 139

²²⁷ Voir page 105 et suivantes

Bruxelles Formation veut étendre ce réseau à tous ses partenaires de formation.

Bruxelles Formation accueille les travaux de la *Commission consultative en matière de formation d'emploi et d'enseignement (CCFEE)*²²⁸ et en assure le secrétariat.

4.1.7. Information et conseils

Carrefour Formation est le centre d'information, de documentation et de conseils sur un mode « généraliste » en formation professionnelle de Bruxelles Formation. Son objectif est d'informer les demandeurs d'emploi, les travailleurs et les entreprises des possibilités de formation existant en Région bruxelloise. Carrefour Formation remplit également une mission d'information collective auprès d'un public ayant déjà formulé un choix d'orientation et convie par ailleurs les usagers à prendre contact avec d'autres acteurs chargés de tester leurs compétences et/ou de construire leur projet professionnel. A cet égard, le pôle "recrutement, accompagnement et orientation" ainsi que notamment les Missions locales jouent un rôle complémentaire à celui de Carrefour Formation.

L'Enseignement de promotion sociale est présent comme partenaire de Bruxelles Formation depuis 1999. Les quatre réseaux ou pouvoirs organisateurs de cet enseignement y sont représentés. Les conseillers « promotion sociale » dispensent une information et des conseils spécialisés et approfondis sur leurs structures et les formations proposées.

Carrefour Formation représente également Bruxelles Formation dans les divers salons et bourses à la formation.

Carrefour Formation a créé la base de données « Dorifor » (Données Régionales d'Information sur les Formations), cataloguant les formations organisées en Région bruxelloise. Depuis 2001, Bruxelles Formation a pris l'initiative de mettre cette base de données à disposition de ses partenaires privilégiés que sont l'ORBEM, les Missions locales et les services d'insertion des CPAS. Une nouvelle version "en-ligne" via le site Internet de Bruxelles Formation a été réalisée en 2004, permettant une mise à jour directe des données à disposition des partenaires.

Carrefour Formation est membre du réseau des Centres européens de ressources d'orientation professionnelle - Euroguidance, initié sous le programme « Leonardo da Vinci »²²⁹ de la Commission européenne ; à ce titre, il remplit la mission de point central d'information pour les demandes de mobilité entrantes et sortantes dans le domaine de la formation et de l'éducation. Il est également chargé de la mise à jour pour la Belgique francophone des données présentées sur le portail européen Ploteus.



²²⁸ Voir page 142

²²⁹ Voir page 85



4.2 Les missions locales²⁸⁰

Installées dans les quartiers en crise de la Région bruxelloise, les missions locales ont comme rôle principal l'accueil, l'information et l'orientation du demandeur d'emploi, la définition de son futur projet d'insertion et l'élaboration avec lui du parcours de formation qui correspondra le mieux à ses attentes. Elles définissent avec le stagiaire en formation un parcours qui tient compte de ses capacités de départ, de son projet personnel et de son objectif professionnel.

Elles invitent les demandeurs d'emploi à s'inscrire à l'ORBEm si ce n'est déjà fait.

Les missions locales, sur base du décret de la COCOF du 27 avril 1995, organisent la concertation au niveau local entre les différents partenaires concernés par l'insertion socioprofessionnelle. Elles assurent la coordination des filières de formation favorisant l'articulation des actions et le développement des passerelles entre elles. Elles ont pour mission d'organiser le réseau d'opérateurs sur leur zone et d'avoir des contacts avec les employeurs potentiels. En outre, dans le cadre de leurs relations avec Bruxelles Formation, elles développent des missions innovantes et contribuent à l'orientation et à la détermination des demandeurs d'emploi.

Ces formations innovantes répondent à un besoin déterminé, non encore rencontré, de personnel formé dans un secteur spécifique. Comme toutes les autres formations dispensées dans le cadre du dispositif, elles doivent permettre à des adultes fragilisés de se placer dans une perspective réaliste de construction et de réussite de leurs parcours d'insertion tout en retissant leur lien social.

Une formation est considérée comme innovante si elle poursuit plusieurs critères :

1. Elle ne peut être déjà menée par un opérateur de formation en Région bruxelloise;
2. Elle ne peut pas dans l'immédiat être prise en charge et organisée dans son ensemble par un autre opérateur. L'ensemble de la formation est coordonné par les missions locales;
3. Elle est dispensée par les centres de formation, à l'exception, éventuellement, de cours pour lesquels les centres partenaires ne disposent pas de ressources nécessaires.

L'action doit être transférée à un opérateur de formation après deux ou trois expériences maximum, pour autant que le besoin de la mise en place d'une formation structurelle soit démontré.

Ces actions de formation innovante visent à :

1. améliorer, sur le plan local, l'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi, en lien avec les besoins et attentes de entreprises marchandes ou non marchandes en adaptant la qualification et les compétences visées à l'évolution des demandes d'emploi;

²⁸⁰ Voir: Les missions locales: actrices d'une stratégie urbaine pour l'emploi et l'économie sociale, FeBISP, Avril 2004.

2. créer et expérimenter de nouveaux profils professionnels correspondant notamment à des qualifications intermédiaires;
3. coordonner et mobiliser les ressources locales de formation dans le but de créer des filières d'insertion qui répondent à des emplois identifiés;
4. organiser des formations à pédagogie différenciée visant à redéfinir les prérequis de formation d'un métier existant à l'attention d'un public qui ne peut y accéder via les dispositifs structurels, permettant ainsi de combler un besoin d'emploi.

Les projets innovants visent donc l'expérimentation de nouveaux métiers ou profils professionnels pour lesquels il n'existe pas de formation proposée.

Les missions locales contribuent, en amont du parcours d'insertion, à *l'orientation du public local*, notamment par le biais d'opérations d'initiation, d'orientation et de détermination professionnelles. Ces opérations visent à permettre à la personne d'élaborer, de confirmer ou d'infirmier un choix d'orientation et de qualification professionnelle en vue de poursuivre son parcours d'insertion. Les missions locales offrent également tout une série d'outils d'aide à la recherche d'emploi (aide à la réalisation de CV, prospection des entreprises, ateliers de recherche active d'emploi etc.).

Les cahiers des charges des missions locales relatifs à leurs actions d'orientation et de détermination professionnelles de type généraliste et à leurs actions de formations dites innovantes sont mis en œuvre par le biais de conventions de partenariat conclues avec Bruxelles Formation. Mais leur rôle d'accueil et de guidance est agréé et conventionné par l'ORBEM. Leurs activités de concertation des opérateurs locaux de formation, de coordination des filières de formation et d'initiation et de détermination professionnelle du public local sont partiellement subsidiées par la COCOF.

Les sources de financement des missions locales sont donc diverses, il peut s'agir aussi bien de subventions découlant de leur partenariat avec l'ORBEM, que de subventions attribuées par la COCOF dans le cadre des activités prévues dans le décret, que de subventions accordées dans d'autres domaines comme celui de la revitalisation des quartiers en crise.

La Région de Bruxelles-Capitale est d'ailleurs en train de réfléchir dans ce cadre à l'élaboration d'une ordonnance relative aux objectifs poursuivis par les missions locales.

In fine les missions locales poursuivent, à travers la mise en œuvre de ces différents processus, l'autonomisation du public en le rendant acteur de son processus d'insertion.

Il y a actuellement 9 missions locales réparties dans différentes communes bruxelloises²⁸¹. Elles sont ouvertes à tous.

4.3 La FeBISP et les opérateurs de formations

Association de fait dès 1997, puis asbl depuis 2000, la FeBISP²⁸² a pour vocation de représenter l'ensemble des associations du secteur de l'insertion socioprofessionnelle de la Région de Bruxelles-Capitale, y compris les missions locales.

Les 57 associations qui composent la FeBISP ont en commun d'avoir leur siège d'activités en Région de Bruxelles-Capitale, de travailler dans le domaine de la formation et/ou de l'insertion socioprofessionnelle, de mener leur action en favorisant également la participation, l'émancipation, la

²⁸¹ Anderlecht, Bruxelles-Ville, Etterbeek, Forest, Ixelles, Molenbeek, Saint-Gilles, Saint-Josse, Schaerbeek. Voir carte page 107.

²⁸² Fédération bruxelloise des opérateurs de l'insertion socioprofessionnelle francophone.

citoyenneté, la création des liens sociaux et l'égalité des chances, de mener leur action en contribuant au développement socio-économique de la Région, de s'inscrire dans des logiques de partenariats à tous les niveaux, d'œuvrer en partenariat avec les pouvoirs publics (ORBEm, COCOF, Bruxelles Formation, pouvoirs locaux, FSE...) quant aux objectifs et aux moyens à mettre en œuvre.

Les associations membres ont pour objectifs en constituant la FeBISP :

1. de renforcer leurs capacités professionnelles et d'expertises (via l'organisation d'activités de formation et de recherche, l'évaluation des partenariats, l'analyse des aspects éthiques et déontologiques et l'examen critiques des pratiques) ;
2. de définir des programmes d'action concertée ;
3. de positionner la FeBISP comme l'interlocuteur des pouvoirs publics et des acteurs économiques et sociaux afin de faire valoir les intérêts des membres en tant qu'opérateurs de l'insertion socioprofessionnelle et en tant qu'employeur du secteur non-marchand ;
4. de se faire assister par la FeBISP dans les domaines les plus variés.

La FeBISP se donne donc pour missions :

1. d'impulser et de coordonner la réflexion des organismes d'insertion socioprofessionnelle sur la définition et l'actualisation de leur rôle et de leurs missions ;
2. de représenter ses membres et de définir une position institutionnelle et/ou pédagogique sur les actions mises en œuvre par les pouvoirs publics ou les parastataux de tutelle ;
3. de développer l'information et la communication entre les opérateurs d'insertion bruxellois afin de rendre le dispositif bruxellois plus lisible ;
4. de renforcer la structuration et la professionnalisation des opérateurs bruxellois par la formation des travailleurs et des responsables en développant une vision prospective ;
5. de représenter ses membres et de défendre leurs intérêts en tant qu'employeurs du secteur non-marchand.

Les différents opérateurs locaux d'insertion socioprofessionnelle exercent leurs actions au plus près des réalités des personnes les plus directement frappées par la crise de l'emploi, principalement les jeunes et les personnes sans qualification. Chaque opérateur de formation a une convention de partenariat avec Bruxelles Formation pour les modules de formation et une convention avec l'ORBEm en ce qui concerne la guidance vers l'emploi. Leurs sources de subventions sont donc diverses.

La FeBISP a été mandatée par ses membres pour travailler avec Bruxelles Formation sur la révision des cahiers des charges et la création des programmes de formation.

Un comité de concertation a été constitué entre Bruxelles Formation et la FeBISP en vertu d'un protocole d'accord (signé en mars 2003) conclu entre les deux partenaires. Ce comité est l'organe permanent où Bruxelles Formation et la FeBISP se concertent sur l'ensemble des propositions issues des groupes d'expertise. Les questions relatives à l'application du décret ISP et toutes les autres questions susceptibles d'intéresser les parties en présence y sont abordées.

La FeBISP est également présente dans d'autres lieux de concertation et d'avis : 5 mandats de la CCFEE sont attribués, sur proposition de la FeBISP, à des organes d'ISP²⁸¹. La FeBISP est active

²⁸⁸ Pour rappel, la CCFEE rassemble une fois par mois des représentants de la COCOF, de Bruxelles Formation, de la formation permanente des classes moyennes, de l'ORBEm, du Cabinet du Ministre bruxellois de l'emploi et de la formation, du Cabinet du Ministre de la Communauté française de l'enseignement, des CEFA, de la promotion sociale, de l'enseignement technique et professionnel, des organismes d'insertion socioprofessionnelle et des organisations syndicales et patronales. Voir page 142.

dans les groupes de travail organisés par la CCFEE. La FeBISP est membre du Conseil de l'Education et de la Formation (CEF). Elle participe au Groupe de Travail de la COCOF sur l' « Harmonisation des pratiques administratives » et au Comité d'accompagnement de la COCOF « enquête sur l'évolution du public ISP ». La FeBISP participe également aux groupes de travail du « Pacte territorial pour l'emploi ». Enfin, elle est membre du réseau REVES : Réseau Européen des Villes en Economie Sociale.

La FeBISP tire son financement principal de la cotisation de ses membres. Elle dispose également de postes Maribel et d'une subvention structurelle de la COCOF parfois complétée par des subventions d'initiative pour des missions spécifiques.



4.4. Espace Formation PME (EFP)

L'asbl Espace Formation PME (EFP) est le seul Centre de formation permanente pour les Classes moyennes dans la Région bruxelloise. Il est agréé par le Collège de la COCOF sur proposition du SFPME²⁸². Il regroupe les anciens centres INFAC²⁸³ et INFOBO²⁸⁴.

La Formation permanente des classes moyennes a pour vocation de former des indépendants, des chefs de petites et moyennes entreprises (PME) et leurs collaborateurs.

La Formation permanente comprend l'apprentissage, la formation de chef d'entreprise, la formation continue:

1. L'apprentissage est une formation en alternance, qualifiante, qui combine une formation pratique en entreprise et des cours de formation générale et professionnelle. Il offre aux jeunes la possibilité d'acquérir des connaissances et une expérience professionnelle en vue d'exercer une profession indépendante. Il constitue le premier stade de la formation du réseau des Classes Moyennes et est préparatoire à la formation de chef d'entreprise.

La formation met en effet largement l'accent sur l'apprentissage en situation de travail (+ 4/5 du temps de formation) au sein d'une entreprise. Le reste de la formation, portant sur les connaissances générales et professionnelles théoriques se rapportant au métier concerné, est assuré par l'EFP.

²⁸² Voir page 52 et suivantes.

²⁸³ Institut de formation artisanale et commerciale

²⁸⁴ A l'origine, Institut de formation pour la boucherie, reconverti au patronyme bilingue: Institut pour la formation / beroepsopleiding

Pour ce faire le jeune qui désire apprendre un métier autrement qu'à l'école peut signer un contrat d'apprentissage avec le chef d'entreprise par l'intermédiaire d'un délégué à la tutelle qui assurera le suivi de la formation. Par ce contrat, le chef d'entreprise s'engage à donner ou à faire donner à un apprenti une formation qualifiante générale et technique. L'apprenti s'engage quant à lui à s'initier aux matières théoriques et aux savoirs-faire utiles à l'exercice de la profession sur la direction du chef d'entreprise et à suivre les cours nécessaires à sa formation. Chaque apprenti reçoit une allocation mensuelle. La durée de l'apprentissage ne peut excéder quatre années.

Au terme de la formation, un examen portant sur les connaissances générales, professionnelles et la pratique en entreprise est organisé. Sa réussite mène à l'obtention d'un certificat homologué par la Communauté française.

2. La formation « chefs d'entreprise » est une formation préparatoire à l'exercice d'une fonction dirigeante dans une PME ou à l'exercice d'une profession indépendante. Outre doter le professionnel du savoir-faire utile à l'exercice de sa profession, la formation permet de développer une certaine polyvalence indispensable au dirigeant d'une PME (gestion de stock, gestion du personnel, comptabilité...). La durée de formation de chef d'entreprise ne peut excéder trois années. La formation fait l'objet d'une évaluation continue et d'un examen avec à la clé l'obtention d'un diplôme délivré par les Centres de formation au nom de la Communauté française.
3. La formation continue est une formation qui permet à ceux qui ont achevé avec succès la formation de chef d'entreprise, aux titulaires d'une profession indépendante ou de fonction dirigeante dans une PME ou à leurs collaborateurs d'accroître leur qualification professionnelle, de s'adapter aux techniques nouvelles et à l'évolution économique, juridique et sociale ou de se préparer à créer ou à reprendre une petite et moyenne entreprises²⁸⁵.

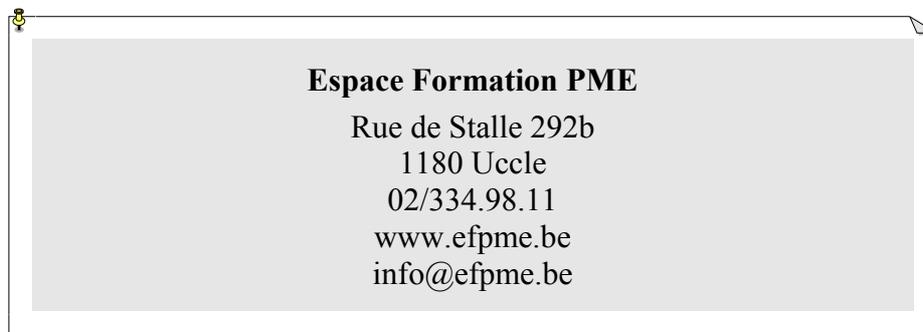
La formations continue s'adresse aux chefs d'entreprise installés ou aux dirigeants de PME et offre un perfectionnement, un recyclage, une certification et une reconversion ou une formation complémentaire dans un domaine novateur. A cette fin, une étroite collaboration est maintenue entre l'EFP, les différentes formations professionnelles et les acteurs du monde professionnel. La Formation continue se développe dans trois directions : les formations certifiantes qui permettent à certains métiers de se maintenir à niveau et de prendre connaissance des évolutions technologiques, législatives, administratives etc., des formations de spécialisation qui répondent à la demande d'expertise sur des matière particulières, les formations « coup de pouce » qui offrent des formations ciblées et spécifiques aux difficultés rencontrées dans chaque métier.

L'Espace Formation PME propose des formations qui donnent priorité à la pratique et prépare les candidats aux réalités économiques des petites et moyennes entreprises. Qu'il s'agisse de l'apprentissage ou de la formation de chef d'entreprise, L'EFP forme à plus de 60 métiers de l'artisanat, du commerce et des services (carreleur, coiffeur, fleuriste, garagiste, bijoutier, chocolatier, menuisier, agent immobilier, antiquaire, directeur de maison d'enfants...). L'application du principe de l'alternance, alliant formation au centre et en entreprise répond à la demande de celles et ceux qui veulent du concret.

²⁸⁵ Article 9 de l'avenant du 4 juin 2003 modifiant l'accord de coopération conclu le 20 février 1995 par la Commission communautaire française, la Communauté française et la Région wallonne, relatif à la Formation permanente pour les Classes moyennes et les petites et moyennes entreprises et à la tutelle de l'Institut de Formation permanente pour les Classes moyennes et les petites et moyennes entreprises. (M.B. du 08/09/2003).

L'EFP propose également des modules de formation continue qui permettent aux indépendants, cadres et chefs d'entreprises de développer et de mettre à jour leurs compétences de gestion et professionnelles et de s'adapter ainsi à l'évolution économique, technique et sociale.

Outre l'apprentissage ou la formation continue l'EFP offre également des formations aux candidats désireux de créer leur propre entreprise.



4.5 Les CEFA

Le CEFA qui dispense l'enseignement en alternance est une structure commune à plusieurs établissements d'enseignement secondaire de plein exercice organisant l'enseignement technique de qualification ou l'enseignement professionnel.

Les CEFA organisent l'accueil, l'encadrement et l'accompagnement des élèves en vue de définir un parcours individualisé d'insertion socioprofessionnelle. Ils assurent la formation des élèves et l'articulation de celle-ci avec la formation par le travail en entreprise.

Un contrat reprenant ces objectifs est signé par l'élève (ou la personne investie de l'autorité parentale s'il est mineur), par le coordonnateur du CEFA et par le responsable désigné par l'entreprise.

Le parcours d'insertion socioprofessionnelle peut consister en un contrat d'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés, en une convention emploi-formation, en toute autre forme de contrat ou de convention reconnue par la législation du travail et s'inscrivant dans le cadre d'une formation en alternance qui aura reçu l'approbation du Gouvernement de la Communauté française.

Par insertion socioprofessionnelle, on entend également, pour les élèves soumis à l'obligation scolaire à temps partiel, toute convention d'insertion socioprofessionnelle, approuvée par le Gouvernement, dans le respect des lois et règlements fédéraux relatifs au droit du travail.

Les CEFA s'adressent:

1. aux jeunes soumis à l'obligation scolaire à temps partiel ;
2. aux jeunes âgés de plus de 18 ans et de moins de 21 ans sous réserve d'avoir conclu soit un contrat d'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés; soit une convention emploi-formation; soit toute autre forme de contrat ou de convention reconnue par la législation du travail et s'inscrivant dans le cadre d'une formation en alternance qui aura reçu l'approbation du Gouvernement de la Communauté française; soit une convention ou un stage d'insertion socioprofessionnelle ;
3. aux jeunes âgés de plus de 21 ans et de moins de 25 ans, bénéficiant de l'enseignement secondaire en alternance depuis le 1er octobre de l'année où ils atteignent l'âge de 21 ans,

sous réserve d'avoir conclu: soit un contrat d'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés; soit une convention emploi-formation; soit toute autre forme de contrat ou de convention reconnue par la législation du travail et s'inscrivant dans le cadre d'une formation en alternance qui aura reçu l'approbation du Gouvernement de la Communauté française.

Tout ce qui relève de la formation est financé par la Communauté française puisqu'elle a à sa charge l'enseignement secondaire obligatoire et tout ce qui relève du volet "emploi" de la formation est subventionné par la Région bruxelloise.

5 CEFA sont situés sur le territoire de la Région bruxelloise²⁸⁶.

4.6. Les établissements d'enseignement de promotion sociale

Les établissements d'enseignement de promotion sociale organisent des formations aux degrés inférieur et supérieur de l'enseignement secondaire et au niveau de l'enseignement supérieur (qui est soit de type court ou de type long). Ces formations peuvent être organisées en sections. Elles visent à faire acquérir les capacités liées aux niveaux de qualification correspondant à l'exercice d'un emploi, d'un métier ou d'une profession et à faire acquérir les capacités permettant l'admission ou le maintien dans un processus de formation ou d'éducation.

Chaque section est composée d'unités de formation. Elles peuvent être organisées à n'importe quel moment de l'année, durant la journée ou en soirée, un ou plusieurs jours par semaine, suivant un horaire intensif ou décalé. Ces unités de formation sont capitalisables. Toute unité de formation peut être associée à d'autres en vue d'atteindre un ensemble global de compétences liées à une profession, à une qualification professionnelle ou à un titre d'études.

Chaque section comporte une unité de formation « épreuve intégrée » qui a pour but de vérifier si l'étudiant maîtrise, sous forme de synthèse, les capacités couvertes par les unités déterminantes.

L'enseignement de promotion sociale comporte deux régimes, le régime de type 1 (décrit ci-dessus) et le régime de type 2. Le régime de type 1 remplace progressivement celui de type 2. Plus aucune programmation n'est possible en régime de type 2.

L'enseignement de promotion sociale s'adresse à un public varié:

- aux **travailleurs et aux demandeurs d'emploi** qui cherchent à parfaire leur formation, à apprendre un nouveau métier ou à actualiser leurs connaissances;
- aux **étudiants** fréquentant l'enseignement de plein exercice et souhaitant acquérir une formation complémentaire ou un renforcement et les étudiants soumis à l'obligation scolaire à temps partiel qui reçoivent leur formation dans le cadre de la collaboration de l'enseignement de promotion sociale avec les CEFA ;
- aux **enseignants**, qui par l'organisation du certificat d'aptitude pédagogique, ont la possibilité d'acquérir le titre pédagogique requis pour l'exercice de leur fonction,
- à **toute personne** souhaitant acquérir ou parfaire des savoirs, des savoir-faire et des savoir-être dans un souci d'épanouissement personnel sans objectif professionnel immédiat.

²⁸⁶ Anderlecht, Bruxelles-ville, Evere, Ixelles-Schaerbeek et Saint-Gilles.

L'enseignement de promotion sociale s'organise et se développe notamment à partir des travaux de la Commission de concertation de l'Enseignement de promotion sociale et du Conseil supérieur de la Promotion sociale²⁸⁷.

4.7. Lire & Ecrire Bruxelles

L'asbl « Lire et Ecrire Bruxelles » est la coordination des actions d'alphabétisation en Région bruxelloise. Elle a pour objet de promouvoir et de développer les actions bruxelloises d'alphabétisation qui s'adressent à un public peu ou pas scolarisé désireux d'apprendre à parler, lire et écrire en français.

Les actions d'alphabétisation sont organisées par des acteurs qui peuvent dépendre, tant au niveau de la reconnaissance que du financement, de plusieurs dispositifs : éducation permanente, insertion socioprofessionnelle, cohabitation sociale,... Par ailleurs d'autres types d'organismes, publics ou parapublics (écoles de promotion sociale, centres régionaux d'intégration...) se sont progressivement impliqués dans ce type de formation, mais en privilégiant un public cible ou un niveau de formation particulier.

Lire et Ecrire a pour objectifs de:

1. développer les actions d'alphabétisation menées en Région bruxelloise et favoriser les collaborations et complémentarités entre acteurs bruxellois du secteur;
2. favoriser et garantir l'accès à la formation: trouver les moyens de démultiplier les lieux et de renforcer l'offre de formation pour personnes peu scolarisées à Bruxelles, afin d'atteindre une adéquation entre l'offre et la demande;
3. améliorer la qualité des formations, reposant sur une démarche pédagogique et sociale respectueuse des personnes et visant à les aider à s'autonomiser;
4. sensibiliser l'opinion publique et attirer l'attention des pouvoirs publics bruxellois sur le problème de l'analphabétisme des adultes et sur la nécessité d'en combattre les causes et d'y apporter des solutions.

Lire et Ecrire a mis en œuvre le Plan bruxellois pour l'alphabétisation adopté en 2002. Ce Plan est parti du constat que le nombre de demandes d'action d'alphabétisation était bien plus élevé que l'offre proposée.

Il prévoit donc une augmentation significative de l'offre d'actions d'alphabétisation. Les effectifs de Lire et Ecrire ont été augmentés en conséquence afin de pouvoir mettre en œuvre ce plan. Ceci a permis, au cours de la période 1999-2003, de voir le nombre total d'apprenants en alphabétisation augmenter de 97% en Région bruxelloise (parallèlement le nombre d'apprenants a augmenté de 67% en Région wallonne, et donc de 79% en moyenne sur le territoire de la Communauté française²⁸⁸).

Lire et Ecrire fonctionne avec des structures décentralisées: une locale Lire et Ecrire par zone ISP qui se compose d'une quinzaine de personnes parmi lesquelles un référent pédagogique, une douzaine de formateurs et un accueillant chargé de l'orientation du public et de l'accompagnement social lorsque cela s'avère nécessaire.

²⁸⁷ Voir page 147.

²⁸⁸ Livre blanc, cahier de revendications de Lire et Ecrire pour l'alphabétisation des adultes et l'apprentissage du français langue étrangère pour les primo-arrivants, mars 2004.



4.8. Les différents conseils et commissions

4.8.1. La CCFEE

La Commission consultative en matière de formation, d'emploi et d'enseignement, inscrite au sein du décret du 17 mars 1994 portant sur la création de l'Institut bruxellois francophone²⁸⁹, est chargée de remettre des avis, d'initiative ou à la demande (notamment du Comité de gestion de Bruxelles Formation ou du Collège de la COCOF), dans les domaines de l'emploi, de la formation et de l'enseignement et d'examiner toutes les questions qui lui sont soumises notamment quant à l'adéquation et à l'articulation des politiques dans ces domaines²⁴⁰.

Elle émet des avis sur les propositions d'agrément des organismes d'insertion et sur les propositions de programmes et de cahiers des charges des conventions à conclure entre ces organismes, Bruxelles Formation et l'ORBEM. Elle en assure également leurs évaluations.

Elle est également chargée de rendre des avis sur les programmes opérationnels mis en œuvre avec les fonds structurels européens, en particulier avec le Fonds Social Européen. Elle dispose dans ce cadre d'un agent relais pour le Fonds Social Européen²⁴¹ chargé d'assurer la préparation et l'accompagnement nécessaires à la réalisation des actions financées par le FSE.

Depuis sa création, la Commission a rendu plus de soixante avis. Ils portent essentiellement sur les agréments des organismes d'insertion socioprofessionnelle et des formations en alternance, sur les PAN (Plan d'actions nationales pour l'emploi) et les PARE (Plan d'actions régionales pour l'emploi), sur les besoins d'emploi et de formation, sur les conventions de partenariat, sur les plans d'alphabétisation, sur les équipements techniques de l'enseignement technique et professionnel, sur les Fonds structurels européens et les programmes européens concernant l'emploi et la formation.

La Commission est composée de représentants ministériels, de représentants des trois réseaux d'enseignement (parmi lesquels figurent au moins un représentant de l'enseignement technique, professionnel, de promotion sociale et de l'enseignement en alternance), des représentants des organismes de formation (y compris la formation permanente des classes moyennes), des représentants de l'éducation permanente, des représentants des travailleurs et des employeurs interprofessionnels et sectoriels, du

²⁸⁹ Les frais de fonctionnement et les salaires du personnel de la CCFEE sont pris en charge par Bruxelles Formation.

²⁴⁰ Décret du 17 mars 1994 de la Commission communautaire française portant création de l'Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle (M.B. du 06/04/1994).

²⁴¹ Voir page 85.

fonctionnaire dirigeant et du fonctionnaire dirigeant adjoint de Bruxelles Formation, du fonctionnaire le plus élevé en grade de l'Administration de la COCOF et d'un représentant du membre du Collège ayant le recyclage et la reconversion professionnelle dans ses attributions, et de deux membres de la direction générale de l'ORBEm. Elle réunit tous les acteurs du monde de la formation, de l'emploi et de l'enseignement, y compris le réseau associatif et les CPAS.

La CCFEE est reconnue comme outil de consultation dans le cadre de la concertation sociale, par la COCOF, la Communauté française et la Région de Bruxelles-Capitale²⁴². Pour remplir cette mission elle est habilitée à créer des groupes de travail en son sein, à s'associer le travail d'experts et à réaliser les études nécessaires à la décision politique²⁴³.

Elle mobilise pour la consultation les différents acteurs concernés par les politiques de formation, d'enseignement et d'emploi.

Le rôle de la CCFEE a été renforcé lors de la dernière législature (1999-2004) par les décisions politiques suivantes :

- **L'accord politique** entre les ministres de l'emploi, Eric Tomas et Renaat Landuyt prévoyant la conclusion de nouveaux accords de coopération bilatéraux entre la CCFEE et le BNCTO afin:
 1. de renforcer leur mission d'avis en matière d'emploi, de formation et d'enseignement ;
 2. d'harmoniser leur composition en assurant une représentation en leur sein des opérateurs bruxellois d'emploi, de formation et d'enseignement ;
 3. de préciser leur relation avec le Conseil économique et social de la région de Bruxelles Capitale.
- **L'Ordonnance du 26 juin 2003** relative à la gestion mixte du marché de l'emploi, concernant la subvention des activités d'emploi dans le cadre des conventions avec l'ORBEm, qui prévoit que les conventions sont conclues en application des programmes de partenariat adoptés par le Gouvernement régional sur avis de la CCFEE et du Comité bruxellois néerlandophone de concertation en matière d'emploi et de formation (BNCTO).

La CCFEE est chargée dans le cadre du **Pacte social pour l'emploi des bruxellois**²⁴⁴ :

1. de stimuler la contribution de la Communauté française quant à la nécessaire revalorisation à Bruxelles des dispositifs d'enseignement technique, professionnel et de promotion sociale ;
2. de s'articuler avec le Conseil économique et social de la RBC et le Comité bruxellois de concertation économique et social pour renforcer le dialogue économique et social entre les pouvoirs publics bruxellois et les interlocuteurs sociaux en matière d'expansion économique, d'emploi et de formation professionnelle ;

²⁴² Cette reconnaissance est ratifiée par l'accord de coopération entre le Collège de la Commission communautaire française, le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et le Gouvernement de la Communauté française relatif à la Commission consultative en matière de formation, d'emploi et d'enseignement instauré par l'article 28 du décret du 17 mars 1994 de la Commission communautaire française portant création de l'Institut bruxellois francophone pour la formation professionnelle. Voir aussi l'arrêté du 6 mars 1997 du Collège de la Commission communautaire française précisant les missions et les modalités de fonctionnement de la Commission consultative en matière de formation, d'emploi et d'enseignement instauré par l'article 28 du décret du 17 mars 1994 de la Commission communautaire française portant création de l'Institut bruxellois francophone pour la formation professionnelle (M.B. du 14/05/1997).

²⁴³ Ce dernier point a été réalisé avec 2 études menées en 2001 et 2002 : «Etat des lieux de la formation professionnelle à Bruxelles 1999-2000, données statistiques et propositions méthodologiques», de BRIER Claire, LEGRAIN Alice, ICHEC, Bruxelles, février 2001 et «Contribution des Fonds sectoriels à la formation professionnelle en Belgique », de BRIER Claire, LEGRAIN Alice, ICHEC, Bruxelles, novembre 2002.

²⁴⁴ Voir page 33

3. de s'associer à l'élaboration annuelle du PARE (en concertation avec le BNCTO), et particulièrement mobiliser les acteurs de la formation et de l'enseignement dans ces matières et en assurer la coordination ;
4. d'élaborer régulièrement un état des lieux de l'offre de formation en collaboration avec les secteurs professionnels et les organismes (d'emploi) et de formation²⁴⁵.

La CCFEE et les programmes européens

Un Agent relais Fonds Social Européen est attaché au Secrétariat de la CCFEE et est chargé d'assurer la promotion des programmes européens. Plus particulièrement, il est chargé d'assurer l'information, la communication et la publicité des programmes européens, de stimuler l'intérêt pour la problématique européenne (auprès des membres de la Commission consultative, des opérateurs et des bénéficiaires des actions du FSE ainsi qu'auprès de la population locale), de valoriser les initiatives entreprises dans le domaine de l'emploi et de la formation avec le concours des ressources FSE et d'assurer l'échange d'expériences présentant un caractère multiplicateur ou novateur en collaboration avec l'Agence FSE.

Ce travail se construit par une collecte d'informations auprès de plusieurs sources et dans différents lieux (Communauté française, Commission Européenne, Agence FSE). Grâce à ce travail, la Commission consultative est directement au fait de l'actualité. La diffusion de ces informations est réalisée notamment par l'envoi d'un courrier électronique bimestriel auprès des membres de la CCFEE et des opérateurs bruxellois.

La CCFEE et l'alternance

L'accord de coopération relatif à l'organisation de la formation en alternance conclu le 11 juin 1999 entre le Gouvernement de la Communauté française et le Collège de la Commission communautaire française institue un Bureau Permanent de la Formation en Alternance au sein de la Commission consultative²⁴⁶. Le bureau est composé de 16 membres issus de la CCFEE (qui en compte 27).

La CCFEE et l'enseignement

La CCFEE est également le lieu de coordination des positions communes entre les différents réseaux d'enseignement de promotion sociale et d'articulation avec la commission régionale de l'Enseignement de Promotion sociale et le Conseil Supérieur de la Promotion sociale.

La CCFEE est présente à la Chambre de la Formation du Conseil de l'Education et de la Formation, au Conseil Supérieur de Promotion sociale, au Pacte territorial pour l'emploi, aux commissions sectorielles (plate-forme pour l'emploi du Pacte Social pour l'Emploi), au comité de pilotage permanent sur l'alphabétisation des adultes (conférence interministérielle pour les politiques d'alphabétisation) et au Comité consultatif de la formation en alternance de la Région wallonne.

²⁴⁵ Voir à ce sujet : Etat des lieux de la formation professionnelle à Bruxelles 1999-2000, données statistiques et propositions méthodologiques, de BRIER Claire, LEGRAIN Alice, ICHEC, Bruxelles, février 2001.

Contributions des fonds sectoriels à la formation professionnelle en Belgique, analyse complémentaire à l'état des lieux de la formation professionnelle à Bruxelles, de BRIER Claire et LEGRAIN Alice, ICHEC, Bruxelles, novembre 2002.

²⁴⁶ Ce point a été abordé en détail dans la partie politique, voir page

Il existe une volonté politique de renforcer l'alternance et de l'inscrire dans une plus grande mesure dans les filières de formation qualifiante.



4.8.2. Le Conseil de l'Éducation et de la Formation

Le Conseil de l'Éducation et de la Formation (CEF) est une instance de la Communauté française. Le CEF une structure de rencontre et de collaboration entre l'enseignement (du fondamental au supérieur) et la formation des adultes. Il est chargé d'éclairer, soit à la demande d'un Ministre ou d'initiative, le pouvoir politique dans sa prise de décision.

Le Conseil de l'éducation et de la Formation est composé de la Chambre de la Formation et de la Chambre de l'Enseignement.

Les avis sont pris par le Conseil constitué des deux chambres réunies.

Le Conseil a pour mission :

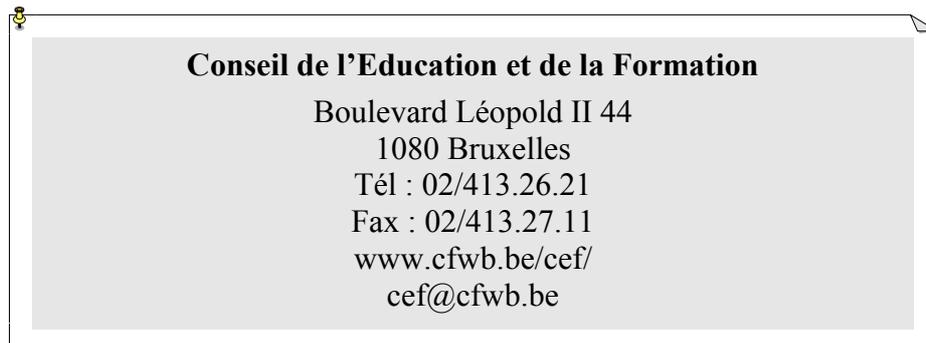
1. de formuler des propositions dans les domaines de l'enseignement et de la formation organisés ou subventionnés par le Communauté française dans le respect de l'autonomie et de la liberté pédagogique des pouvoirs organisateurs ;
2. de formuler des propositions favorisant l'articulation entre l'enseignement, la formation et les besoins de société. Pour ce faire, le Conseil s'informe régulièrement auprès des organismes chargés de la concertation enseignement-formation-emploi sur le plan régional.
3. remettre des avis sur toutes les réformes fondamentales de l'enseignement, de la formation organisée ou subventionnée par le Communauté française et sur d'autres types de formation pour autant qu'elles soient prévues par des accords de coopération entre la Communauté française, la COCOF et les Régions.
4. présenter chaque année un rapport d'activités.

La Chambre de l'Enseignement est composée de représentants de pouvoirs organisateurs de tous les réseaux d'enseignement, des organisations syndicales représentatives des enseignants, des fédérations d'associations de parents, des universités et des représentants des hautes écoles, des représentants des organisation représentatives reconnues des étudiants et d'un représentant de l'enseignement de promotion sociale.

La Chambre de la Formation est composée de représentants des organisations représentatives des employeurs, des travailleurs et des milieux agricoles, des représentants du Conseil Supérieur de l'Education permanente et de l'enseignement de promotion sociale, des représentants du FOREm, de l'ORBEm, de Bruxelles Formation, de l'IFPME et des organisations de formation agricole. Un fonctionnaire du Service des Affaires générales du Ministère de la Communauté française siège au Conseil ainsi que dans chacune des deux chambres avec voix consultative.

Le CEF est actuellement le seul lieu institutionnel où l'ensemble des partenaires de l'éducation et de la formation sont réunis autour de la table. Grâce à ses travaux et à ses débats, il participe à ce que soient évitées des ruptures entre politiques régionales et politiques communautaires et des ruptures au niveau du parcours d'éducation et de formation des citoyens francophones tout au long de leur vie.

Le texte législatif de référence est le décret de la Communauté française créant le Conseil de l'Éducation et de la Formation de la Communauté française du 12 juillet 1990²⁴⁷ modifié par le décret du 21 juin 2001²⁴⁸.



4.8.3. Le Conseil zonal de l'enseignement secondaire en alternance

Le conseil zonal de l'alternance est composé des coordonnateurs et de deux représentants de chaque CEFA. Siègent également avec voix consultative : deux représentants par organisation syndicale (dont un est issu du secteur enseignement) siégeant au Conseil national du Travail, un représentant de la Fédération des associations de parents de l'enseignement officiel (Fapeo) et un représentant de l'Union des fédérations des associations de parents de l'enseignement catholique (Ufapec).

Le conseil zonal de l'alternance est chargé prioritairement de coordonner la recherche de contrats et de conventions auprès des entreprises de la zone qui le concerne²⁴⁹. Il peut également favoriser les recherches de contrats et conventions auprès des entreprises d'autres zones et ce, après avoir pris contact avec le conseil zonal de l'alternance de la zone concernée.

Pour tout ce qui regarde l'alternance, le conseil zonal de l'alternance est le représentant des CEFA à l'égard des autorités compétentes en matière d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale.

Le conseil zonal de l'alternance prend également l'initiative, s'il l'estime nécessaire, de nouer des contacts avec les représentants des partenaires sociaux actifs au sein de la zone, notamment pour ce qui concerne les contrats et conventions.

²⁴⁷ M.B. du 19/10/1990.

²⁴⁸ M.B. du 17/07/2001.

²⁴⁹ « Par caractère d'enseignement, il est organisé ou subventionné un Centre d'éducation et de formation en alternance dans chacune des zones définies en application de l'article 24 du décret du 29 juillet 1992 organisant l'enseignement secondaire pour autant qu'il atteigne les normes fixées à l'article 14, alinéa 1^{er}. Dans les zones qui comptent au 15 janvier, pour un caractère d'enseignement, plus de 4 000 élèves inscrits dans l'enseignement technique de qualification et professionnel des deuxième, troisième et quatrième degrés, il peut être organisé un deuxième Centre d'éducation et de formation en alternance » (article 4 du décret du 3 juillet 1991 modifié par le décret du 19 juillet 2001 relatif à l'enseignement secondaire en alternance).

Conseil zonal de l'alternance

Rue Mercelis 38
1050 Bruxelles
Tél : 02/511.23.16

4.8.4. La Commission de Concertation de l'Enseignement de Promotion sociale

Cette commission a pour mission de suivre et de faciliter dans chacun des réseaux d'enseignement, la mise en place de l'enseignement de promotion sociale de régime 1. Elle remet également à l'Exécutif ses avis relatifs aux missions qui lui sont confiées.

Elle est composée d'un président, d'un vice-président, de 17 membres effectifs et de 17 membres suppléants représentant les réseaux d'enseignement, l'administration, l'inspection et les organisations syndicales. Le président et les vice-présidents du conseil supérieur de l'enseignement de promotion sociale sont membres de la commission avec voix délibérative et participent aux travaux de la commission lorsqu'il est question de sections au niveau de l'enseignement supérieur de promotion sociale.

Commission de Concertation de l'Enseignement de Promotion sociale

Rue Adolphe Lavallée 1
1080 Bruxelles
Tél : 02/690.87.47
Fax : 02/690.87.50

4.8.5. Le Conseil Supérieur de la Promotion sociale.

Le Conseil Supérieur donne à l'exécutif, soit à la demande de celui-ci, soit d'initiative, son avis sur :

1. toute question relative à l'adéquation de l'enseignement de promotion sociale aux besoins socio-économiques et culturels ;
2. toute question relative à la promotion, au développement, à l'amélioration de l'enseignement de promotion sociale et à ses relations avec les autres secteurs de l'enseignement et de la formation.

Le Conseil Supérieur de l'enseignement de Promotion sociale est composé d'un président, de deux vice-présidents, de 22 membres effectifs et de 22 membres suppléants représentant les réseaux d'enseignement (tant au niveau de la direction, des enseignants que des étudiants en promotion sociale), les organisations syndicales et les milieux économiques et sociaux intéressés à l'enseignement de promotion sociale.

Conseil Supérieur de Promotion sociale

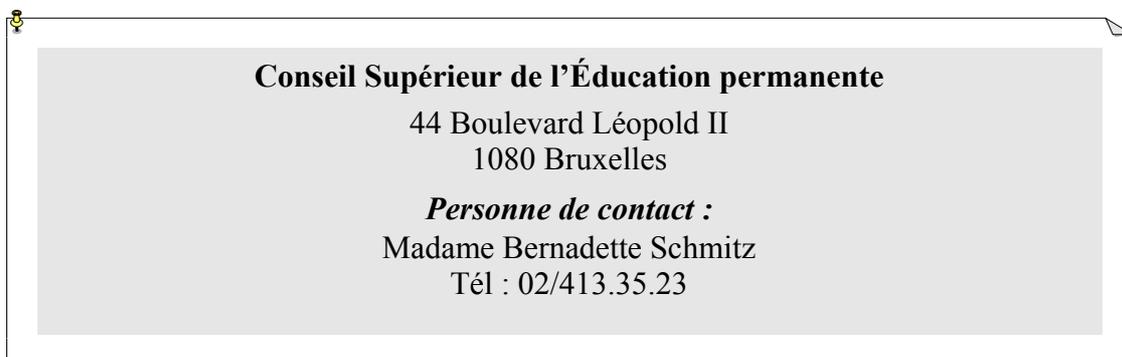
Rue Adolphe Lavallée 1
1080 Bruxelles
Tél : 02/690.87.47
Fax : 02/690.87.50

4.8.6. Le Conseil supérieur de l'Éducation permanente²⁵⁰

Le Conseil a pour missions :

1. de formuler tout avis et proposition sur la politique générale de soutien à l'action associative ainsi que sur la promotion des associations reconnues par le décret. La consultation du Conseil est obligatoire en ce qui concerne la mise en œuvre de la politique culturelle en matière d'éducation permanente.
2. de formuler tout avis sur la reconnaissance, le classement par axes, le subventionnement ou le retrait de reconnaissance et/ou de subventionnement des associations visées par le décret.
3. de formuler tout avis sur l'évaluation du contrat programme des associations reconnues en vertu du décret.

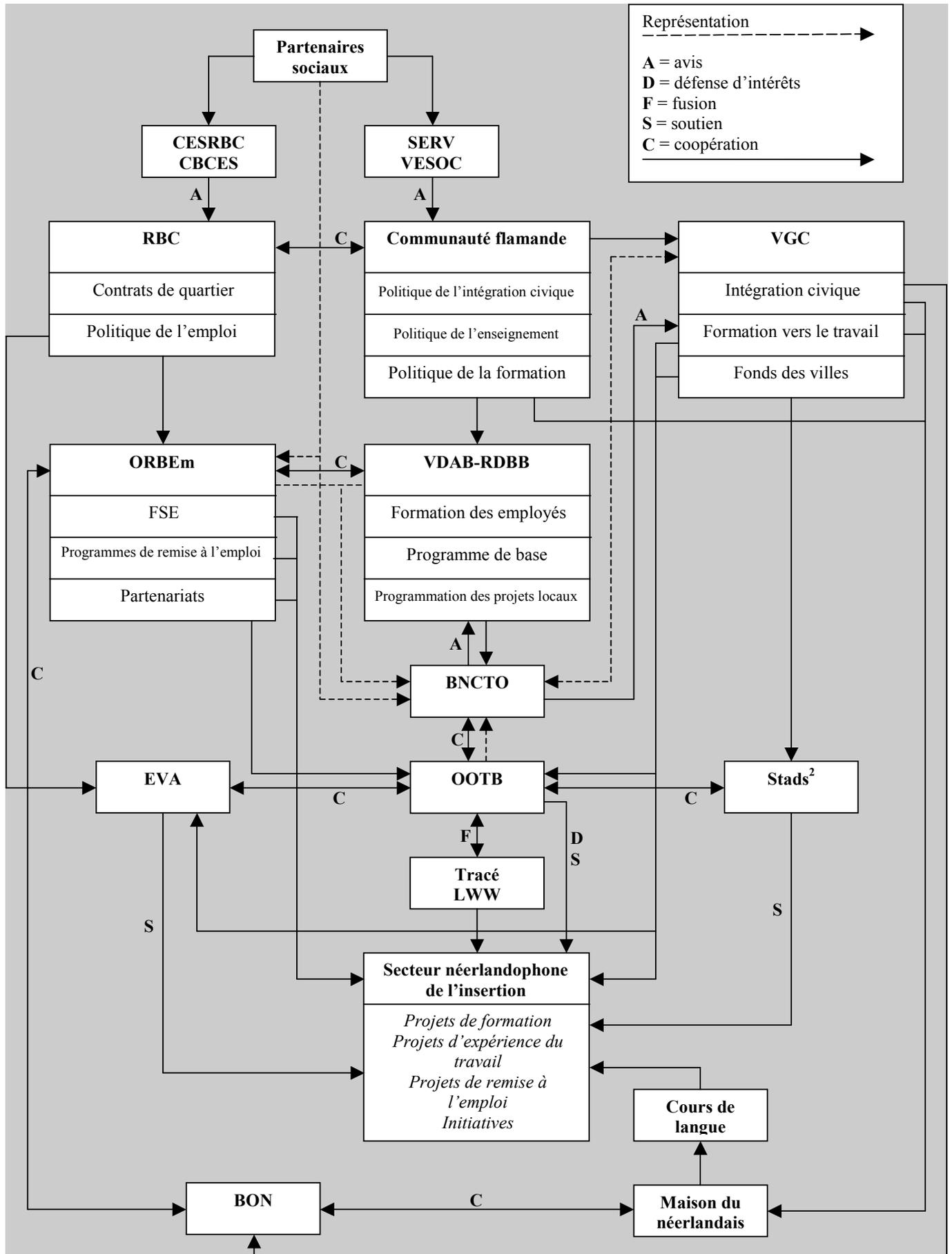
Le Conseil se compose de membres représentant la pluralité des associations agréées par le décret.



²⁵⁰ Initialement mis sur pied par le décret du 17 mai 1999 créant le Conseil supérieur de l'éducation permanente. Ce décret a été abrogé par le décret du 17 juillet 2003 relatif au soutien de l'action associative dans le champ de l'Éducation permanente qui redéfinit le Conseil supérieur de l'éducation permanente.



Schema 6 : Le secteur bruxellois néerlandophone de l'insertion



5. LES PROJETS NÉERLANDOPHONES DE FORMATION, D'EXPÉRIENCE PAR LE TRAVAIL ET DE REMISE À L'EMPLOI À BRUXELLES

5.1. Le VDAB-RDBB en tant qu'organisme de formation central

Le Service régional pour la formation professionnelle à Bruxelles (RDBB) est un des 14 services régionaux du VDAB (Office flamand de l'emploi et de la formation professionnelle), aussi appelés centres locaux pour clients (LKC)²⁵¹. Les activités du service bruxellois sont toutefois limitées à la formation professionnelle. Dans la Région de Bruxelles-Capitale, l'ORBEm est en effet compétent pour le placement des travailleurs. Le VDAB-RDBB occupe dès lors une place à part. Le fonctionnement du service est régi par la politique flamande de la formation et de l'emploi, qui est adaptée à la situation de la Flandre et à ses besoins. Le public cible, qui se compose principalement de demandeurs d'emploi au chômage, est inscrit à l'ORBEm, qui exécute la politique bruxelloise et est centré sur le marché du travail bruxellois. Le VDAB-RDBB se livre donc à un exercice d'équilibriste entre la politique flamande et la politique bruxelloise. La répartition des tâches entre l'ORBEm et le VDAB-RDBB est réglée par un protocole de coopération et un accord de collaboration²⁵².

Le décret de 1984 portant création de l'Office flamand de l'emploi a été récemment abrogé par le décret du 7 mai 2004 relatif à la création de l'agence autonomisée externe de droit public « Office flamand de l'emploi et de la formation professionnelle » (VDAB). Le VDAB est chargé du placement et de la formation des demandeurs d'emploi et des travailleurs afin d'assurer leur insertion durable et à vie sur le marché du travail. En tant qu'agence externe autonomisée, le VDAB est responsable de la mise en œuvre de la politique flamande de l'emploi. Les missions du VDAB sont réparties en tâches générales, tâches en matière de placement, tâches en matière de développement des compétences visant l'insertion durable et à vie sur le marché du travail, tâches relatives à la participation proportionnelle au marché du travail en général et à l'intégration des personnes handicapées, et en tâches relatives au statut du demandeur d'emploi. Le fonctionnement du VDAB est régi par un contrat de gestion²⁵³ passé entre le gouvernement flamand et le VDAB. L'élaboration du nouveau contrat de gestion pour 2005 - 2008 est en voie d'achèvement. La traduction sur le plan opérationnel et la concrétisation des engagements du VDAB sont fixées par un plan d'entreprise pluriannuel (PEP).

Le comité de gestion du VDAB se compose de 18 membres ayant droit de vote, proposés par les organisations patronales et syndicales (9 chacune) et nommés par le gouvernement flamand, de l'administrateur délégué du VDAB et des commissaires gouvernementaux à l'emploi et aux finances et au budget. Le gouvernement flamand désigne aussi un président neutre.

²⁵¹ Voir page 50 pour la restructuration menée actuellement au sein du VDAB et des centres locaux pour clients.

²⁵² Voir page 118.

²⁵³ Par législature.

Chaque service régional élabore un plan d'action annuel (PAA) qui traduit les grandes orientations du PEP en objectifs concrets et modifie le programme en fonction des besoins de la région (facteurs environnementaux). Le STC compétent (comité subrégional pour l'emploi)²⁵⁴ - pour le VDAB-RDBB, il s'agit du BNCTO - formule des recommandations sur les divers groupes de clients (demandeurs d'emploi, travailleurs, employeurs), la collaboration interrégionale, les groupes à risque (diversité, égalité des sexes) et la collaboration (avec certains partenaires) lors de la planification des actions d'accompagnement et de formation adaptées aux besoins subrégionaux.

5.1.1. Missions

Le VDAB-RDBB n'est compétent que pour le volet « développement des compétences » visant l'insertion durable et à vie sur le marché du travail. Sa mission principale consiste à fournir, organiser et promouvoir des formations professionnelles et l'accompagnement connexe des demandeurs d'emploi et des employés, notamment en assurant une aide à la recherche d'emploi, des formations spécifiques à certaines professions, des formations personnelles dans les centres de formation et/ou sur le lieu de travail et l'accompagnement connexe. Les formations sont réparties en modules de formation tertiaire (pour les employés de bureau), secondaire (pour les ouvriers) et « quartenaire » (pour le non-marchand).

Le service régional bruxellois se voit octroyer, tout comme les autres LKC, un budget pour l'organisation des formations en gestion propre (programmation de base) et pour les formations organisées en collaboration avec des tiers (programmation des projets locaux). L'organisation de formations à l'intention des travailleurs est une des tâches principales du VDAB. Elle est censée rapporter chaque année une certaine somme, qui est réinvestie dans les formations du VDAB destinées aux demandeurs d'emploi.

5.1.1.1. Programmation de base

Le VDAB-RDBB dispose de quatre centres de formation répartis dans la Région bruxelloise. Le centre d'Etterbeek (rue de la Loi) regroupe les formations pour les collaborateurs administratifs (employés de bureau) et les inscriptions aux cours de langue (formations d'enchaînement). Comme seul un faible pourcentage des demandeurs bruxellois sont néerlandophones, le service bruxellois s'investit dans des cours de « néerlandais pour allophones », censés les préparer aux formations spécifiques à certaines professions, ainsi que dans des cours de « néerlandais sur le lieu de travail ». Les centres d'Anderlecht, de Schaerbeek (transports) et de Forest (métallurgie) dispensent des formations pour ouvriers. Le centre de formation d'Anderlecht²⁵⁵ est bilingue. À côté du VDAB-RDBB, Bruxelles Formation²⁵⁶ y organise elle aussi des formations. La collaboration se limite aux infrastructures utilisées en commun.

5.1.1.2. Programmation des projets locaux

Des formations sont organisées en collaboration avec des tiers dans le cadre de la programmation des projets locaux. Les LKC reçoivent des subsides pour financer les formations dont le besoin se fait le plus sentir dans la région. Le VDAB-RDBB se voit attribuer le deuxième budget en importance, après Anvers. Les centres locaux pour clients recherchent les partenaires les mieux placés pour répondre aux besoins en formation très spécifiques du marché du travail local. Ces organisations tierces facturent les coûts des formations au VDAB en fonction du nombre de participants et du nombre de jours ou d'heures de formation.

²⁵⁴ Les STC ont été transformés en ESRV/SERR/RESOC qui ont repris cette tâche à leur compte, cf. p. 74

²⁵⁵ Secteur de la mécanique automobile et de la carrosserie, conduite de taxi, électricité, sanitaires, coffrage, confection, nettoyage, néerlandais pour allophones.

²⁵⁶ Voir page 127 et suivantes.

L'offre est très diversifiée²⁵⁷ et couvre les domaines du bâtiment, de l'horeca, des TIC et du gardiennage (en collaboration avec le secteur du gardiennage). La durée et l'accessibilité des formations sont également très variées. Les formations organisées par des tiers sont en général très accessibles. La majeure partie de l'offre bruxelloise se compose de cours de néerlandais en tant que deuxième langue, mieux connus sous l'acronyme « NT2 », qui sont organisés par les centres d'enseignement pour adultes (CVO) et par le Centre d'éducation fondamentale. La pénurie d'employés bilingues (français/néerlandais) est en effet criante à Bruxelles. En fonction des besoins des participants, on opte pour un cours de NT2, une formation d'enchaînement du VDAB ou un cours de néerlandais sur le lieu de travail. Dans ce dernier cas, les participants qui suivent une formation professionnelle au VDAB-RDBB et ne maîtrisent pas encore suffisamment le néerlandais sont soutenus sur place. Pour chaque formation professionnelle, des paquets linguistiques spécifiques (comprenant la terminologie technique) sont mis au point afin de rendre les formations néerlandophones accessibles aux participants allophones. La demande de cours de NT2 et des autres dispositifs de soutien linguistique pourrait croître à l'avenir suite à l'adoption de l'« approche globale » fédérale et de l'impact possible des décrets flamands relatifs à l'intégration civique et à l'intégration par le travail des primo-arrivants et des anciens immigrés.

Les formations du non-marchand s'inscrivent dans la politique du VDAB axée sur les groupes cibles. Les demandeurs d'emploi allochtones ou appartenant à d'autres groupes à risque sont encouragés à suivre des formations. L'offre actuelle de formations destinées aux demandeurs d'emploi porte essentiellement sur les sous-secteurs suivants : soins de santé, soins aux personnes âgées ou handicapées, assistance spéciale à la jeunesse et accueil des enfants. Lors de la planification des formations, il est tenu compte des professions problématiques (infirmier, aide-soignant, animateur de garderie extrascolaire). Une part importante de ces formations sont proposées en collaboration avec l'enseignement classique. Les formations organisées avec des tiers visent à faire passer des demandeurs d'emploi à l'enseignement de jour, comme c'est le cas d'une formation d'infirmier A2, ou portent sur une qualification spécifique, par exemple, assistant en logistique.

5.1.1.3. Formation d'employés

Le VDAB propose tant des formations pour les travailleurs qui sont demandées par les employeurs que des formations pour les travailleurs qui en font eux-mêmes la demande. Depuis septembre 2003, les travailleurs peuvent, au même titre que les entreprises, demander des chèques formation au VDAB. Le système rencontre un succès énorme en Flandre.

En organisant des formations à l'intention des employés des grandes entreprises, le VDAB-RDBB est confronté à un problème typiquement bruxellois. Les entreprises, qui sont généralement bilingues, veulent offrir en même temps une formation à leurs travailleurs francophones et néerlandophones. Or, le VDAB-RDBB ne peut donner que des formations en néerlandais. Pour la formation en français, il doit collaborer avec l'organisme de formation francophone Bruxelles Formation.

5.1.2. Canaux d'orientation

Comme les compétences relatives au placement et à la formation professionnelle sont exercées en Flandre par le même organisme, l'orientation vers les formations du VDAB va de soi. Dans la Région de Bruxelles-Capitale, l'ORBEm s'engage à informer tous les demandeurs d'emploi sur les éventuelles actions de formation organisées en néerlandais par le VDAB-RDBB et en français par Bruxelles Formation, ou par les partenaires respectifs de ces deux organismes²⁵⁸.

²⁵⁷ La liste des partenaires néerlandophones est disponible sur le site www.oortb.be. Les partenaires du VDAB issus du secteur privé ou de l'enseignement ne sont pas membres de l'OORTB.

²⁵⁸ Cf. accords de collaboration p. 117

La création de maisons pour l'emploi fait actuellement l'objet de négociations entre les ministres compétents. En Flandre, les maisons pour l'emploi donnent accès à l'offre de formations du VDAB. L'asbl Tracé fait actuellement office de centre d'information sur les formations néerlandophones. Un conseiller du VDAB-RDBB y explique les possibilités de formation dans le cadre du VDAB.

Service régional pour la formation professionnelle à Bruxelles (VDAB-RDBB)

Direction :

Rue de la Loi 95
1040 Etterbeek
Tél. : 02/235.18.11
Fax : 02/235.18.61

Centre de formation d'Anderlecht

Chaussée de Mons 1440
1070 Anderlecht
Tél. : 02/525.00.30
Fax : 02/525.00.99

Centre de formation d'Etterbeek

Rue de la Loi 95
1040 Etterbeek
Tél. : 02/235.18.11
Fax : 02/235.18.00

Centre de formation de Schaerbeek

Quai des Usines 22 boîte 9/3
1030 Schaerbeek
Tél. : 02/242.04.83
Fax : 02/242.04.83

Centre de formation Iris-tech +

Formation du VDAB dans le secteur métallurgique

Rue Saint-Denis 95
1190 Forest
Tél. : 02/340.07.8

5.2. Le secteur bruxellois néerlandophone de l'insertion

Les organisations tierces néerlandophones comprennent une quarantaine de promoteurs et une soixantaine de projets. Il s'agit essentiellement de projets de formation, d'expérience par le travail et de remise à l'emploi³⁵⁹ pour groupes à risque. Les initiatives d'accompagnement, les centres d'enseignement à temps partiel (CDO) et de formation à temps partiel (CDV) et les projets de l'économie sociale complètent le tableau³⁶⁰. Certains de ces projets ont conclu avec l'ORBEm un accord de coopération portant sur des actions d'accompagnement, d'autres organisent des formations dans le cadre de la programmation des projets locaux du VDAB-RDBB. Le Fonds des villes finance l'encadrement des projets et les projets innovants. Tous les projets font appel aux mesures en faveur de l'emploi et aux fonds des divers niveaux de pouvoir (européen, fédéral, régional et communautaire).

En Flandre, le parcours d'insertion socioprofessionnelle comporte cinq étapes administratives : l'accueil/l'orientation, la préformation, la formation, la remise à l'emploi et l'accompagnement après l'ISP ou la remise à l'emploi. Cette dernière phase n'est pas subventionnée dans la RBC. À chaque étape, plusieurs organisations et projets interviennent en proposant diverses activités d'insertion aux demandeurs d'emploi issus des groupes à risque. Le public des organismes néerlandophones est en grande partie allophone. À chaque étape, et pour chaque activité d'insertion, une certaine attention doit donc être attachée au « néerlandais en tant que deuxième langue³⁶¹ ». La collaboration avec les organismes de formation linguistique est dès lors très étroite.

Le parcours d'insertion socioprofessionnelle

Parcours d'insertion socioprofessionnelle						
		Accueil Orientation	Formation préalable	Formation	Remise à L'emploi	Accompagne- ment après l'ISP ou la remise à l'emploi
Compétence	F	ORBEm- BGDA	Bruxelles- Formation	Bruxelles- Formation	ORBEm- BGDA	
	N		VDAB - RDBB	VDAB - RDBB		

En réalité, le parcours d'insertion n'est pas si linéaire. La reconnaissance des « compétences acquises ailleurs » permet de travailler de manière davantage personnalisée et de sauter éventuellement une phase ou une formation (parcours d'apprentissage abrégés)³⁶².

³⁵⁹ Dans un projet d'expérience par le travail, la formation est assurée de manière pratique sur le lieu de travail (atelier ou entreprise). On parle de projet de remise à l'emploi lorsque le participant bénéficie d'une mesure en faveur de l'emploi (pour les demandeurs d'emploi appartenant à un groupe à risque) applicable au secteur non marchand. Les statuts les plus courants sont les agents contractuels subventionnés (ACS) et les employés en programme de transition professionnelle (PTP). Certaines mesures sont fédérales, d'autres sont régionales ou combinées. Cf. Inleiding tot het landschap van opleiding, werkervaring en tewerkstelling van het OOTB.

³⁶⁰ La liste des partenaires néerlandophones est disponible sur le site www.ootb.be. Les partenaires du VDAB issus du secteur privé ou de l'enseignement ne sont pas membres de l'OOTB.

³⁶¹ Cf. Huis van het Nederlands Brussel.

³⁶² Cf. Rapport met betrekking tot het competentiethema van het OOTB in het kader van het Actieprogramma 2003 van OOTB voor de Vlaamse Gemeenschap.

Le secteur de l'insertion néerlandophone (situation en juin 2005)

Nature des projets d'insertion	Nombre de projets des partenaires de l'OOTB	Public concerné 2004
Accueil/Orientation/Alphabétisation	11	381
Formation préalable	35	
Formation		
Formation/enseignement à temps partiel	7	396
Ateliers	3	127
Accompagnement vers le travail	4	298
Expérience du travail/remise à l'emploi	31	150

Source: OOTB

5.3. Les acteurs intermédiaires

5.3.1. L'OOTB - Concertation des projets de formation et de remise à l'emploi à Bruxelles

L'OOTB est le point de contact pour le secteur bruxellois néerlandophone de l'insertion²⁶³. Sont visés ici toutes les organisations et projets qui mettent en œuvre des projets d'accompagnement, de formation, d'expérience par le travail et de remise à l'emploi à l'intention de demandeurs d'emploi appartenant à un groupe cible, dans le but d'accroître leurs chances de trouver un emploi. L'ORBEM reconnaît l'OOTB en tant que partenaire de coordination néerlandophone dans le cadre de la politique bruxelloise de l'insertion socioprofessionnelle (cf. supra). À cet égard, l'OOTB est l'équivalent flamand des « Missions locales » francophones. La mission de coordination interzonale de l'OOTB ne se limite toutefois pas aux organisations néerlandophones ayant conclu un accord de coopération avec l'ORBEM. Les organisations tierces qui organisent des formations dans le cadre de la programmation des projets locaux du VDAB-RDBB – dont un certain nombre ont aussi des liens avec l'ORBEM et les projets d'expérience par le travail et de remise à l'emploi cofinancés notamment par l'entremise de la VGC (Formation vers le travail et Fonds des villes) – figurent aussi parmi les partenaires de l'OOTB. En tant que défenseur des intérêts des partenaires tiers, l'OOTB est reconnu et financé par la Communauté flamande tout comme le Point d'appui flamand des réseaux locaux (SLN)²⁶⁴. D'autre part, l'OOTB réalise des projets spécifiques avec l'aide de la VGC, notamment en matière de compétences et d'étapes de parcours vers le travail à l'intention de jeunes qui fréquentent l'enseignement à temps partiel.

Le fonctionnement de l'OOTB s'organise autour de trois objectifs stratégiques :

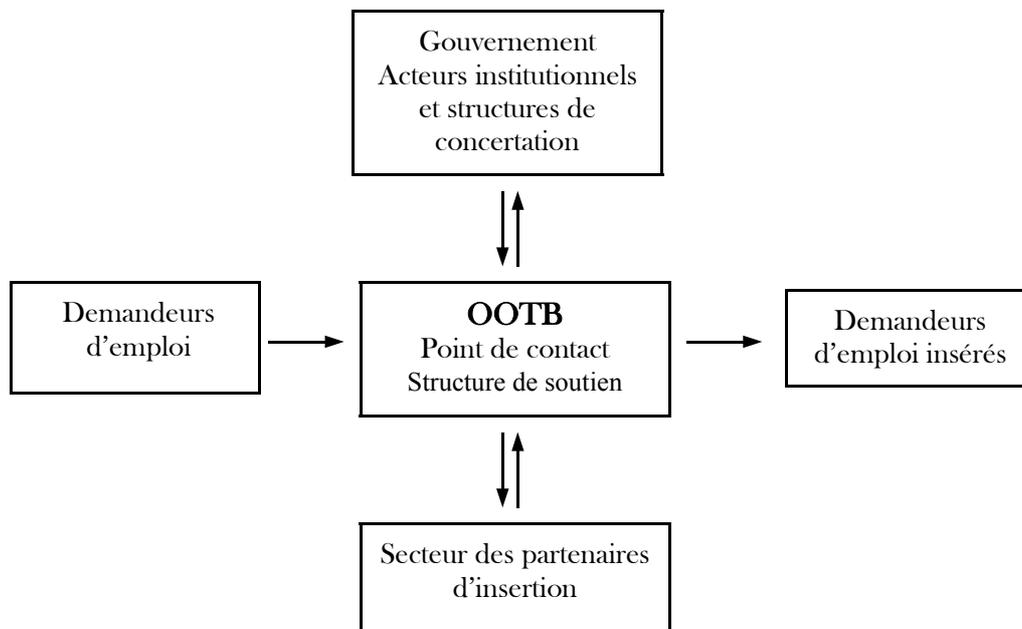
²⁶³ Le conseil d'administration se compose de délégués des partenaires de l'OOTB.

²⁶⁴ Le Point d'appui des réseaux locaux (SLN) est la structure de soutien et l'organisation faitière des projets locaux flamands non commerciaux de formation, d'accompagnement et d'expérience du travail (qu'on appelle « les tiers » du côté néerlandophone). Il s'agit d'un interlocuteur reconnu par le gouvernement flamand pour ce qui touche au parcours d'insertion axé sur le marché du travail (définition de la DIVA). Du côté francophone, c'est la FeBISP qui assure cette tâche.

- être le point de contact du secteur bruxellois flamand de l'insertion, représenter les partenaires d'insertion et leur public (les « groupes à risque ») et défendre leurs intérêts (collectifs) ;
- orienter et soutenir le secteur de manière dynamique (en collaboration avec Stads³), stimuler les innovations et assurer une offre coordonnée de projets d'apprentissage et de projets de formation par le travail (encore plus nombreux et de meilleure qualité) ;
- collaborer au développement de l'ancrage local/zonal des points d'accueil dans les initiatives d'insertion.

L'OOTB se profile comme un point de contact, une structure de soutien entre le secteur de l'insertion et les diverses autorités compétentes (aux niveaux européen, fédéral, flamand et bruxellois), avec leurs partenaires institutionnels (ORBEm, VGC, VDAB-RDBB) et les structures de concertation (BNCTO, CESRBC et le Pacte territorial pour l'emploi). L'évolution de la politique et les mesures relatives à la formation et à l'emploi (des groupes à risque) font l'objet d'un suivi, qui est communiqué aux partenaires d'insertion, notamment à l'occasion de formations et de journées d'étude.

Position de l'OOTB:



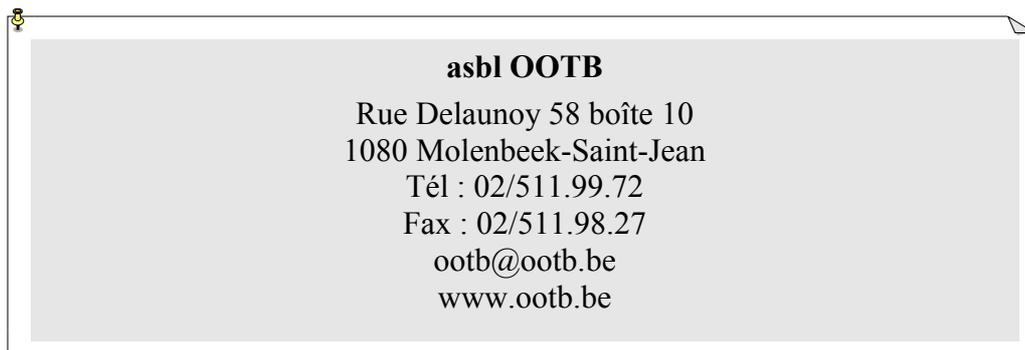
Source: *L'OOTB et ses partenaires en 2004. Rapport d'une année d'activité*

L'OOTB soutient les partenaires d'insertion :

- en promouvant les actions d'insertion dans sa publication « *Schakels naar Werk* » et sur son site Web et en accordant une certaine attention aux nouvelles initiatives dans sa lettre d'information (*OOTB-Nieuwsbrief*) ;
- en professionnalisant les collaborateurs des projets (accompagnateurs, instructeurs, responsables de projet) par des formations sur l'accompagnement de parcours, le néerlandais en tant que deuxième langue, la diversité, la théorie des compétences, la gestion financière, etc. ;
- en favorisant l'élaboration de matériel didactique et le développement de concepts pédagogiques ;
- en organisant une concertation entre des projets similaires et des projets ayant le même public cible ou la même manière de travailler et en assurant la diffusion du savoir-faire qu'ils ont acquis ;

- en collaborant ponctuellement (par le détachement d'un collaborateur de l'OOTB) avec un ou plusieurs partenaires, par exemple au sujet du développement et du suivi d'un nouveau projet (ou d'un projet novateur), ou lors de la constitution d'un dossier d'agrément ;
- en identifiant les problèmes (d'origine interne ou externe) et en recherchant des solutions avec les projets concernés.

L'OOTB projette pour fin 2005 une fusion avec la Maison locale pour l'emploi Tracé. Les forces sont réunies pour améliorer le service offert aux demandeurs d'emploi bruxellois tant sur le plan de l'accueil que de l'orientation et de l'accompagnement.



5.3.2. Stads² - Point d'appui du développement urbain social à Bruxelles²⁶⁵

Stads² est issu du Centre pour le développement urbain social à Bruxelles (CESSO), qui avait été créé en 1997 par la Commission communautaire flamande (VGC) afin de contribuer à la mise en œuvre du Fonds d'impulsion sociale (SIF) dans la Région de Bruxelles-Capitale²⁶⁶. Les moyens du SIF ont été utilisés pour améliorer la qualité de vie dans les villes et les communes, une attention particulière étant accordée aux quartiers défavorisés.

En 2003, le Fonds d'impulsion sociale a été supprimé et remplacé par le Fonds des villes. Dans la Région bruxelloise, c'est la VGC qui, comme c'était le cas du SIF, intervient en tant qu'organe compétent. L'institution du Fonds des villes a entraîné la disparition du comité directeur du SIF, dont la mission avait été confiée au CESSO. La fonction consistant à conseiller les responsables politiques est désormais assumée par le « groupe de travail consultatif sur la politique urbaine » de la VGC. Dans la pratique, la coordination et le pilotage du programme du Fonds des villes sont confiés à l'organisation autonome Stads² (l'ancienne asbl « Organe de gestion du Centre de développement urbain social à Bruxelles »), qui, en tant que partenaire privilégié, *conclut une convention* avec la VGC²⁶⁷.

Les missions menées par Stads² dans le cadre du Fonds des villes sont fixées dans trois conventions : une convention annuelle fixant les moyens, (éventuellement) une convention annuelle décrivant des missions particulières et une convention de longue durée (cinq ans) décrivant le cadre et les cinq missions, à savoir :

²⁶⁵ Stads², rapports annuels 2003 et 2004.

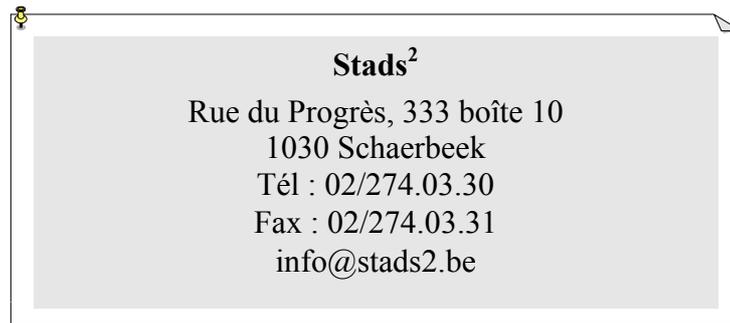
²⁶⁶ Le décret de 1996 relatif au Fonds d'impulsion sociale prévoit la création d'un comité directeur du SIF chargé de conseiller les responsables politiques dans chaque commune ou ville bénéficiaire. La VGC donne une interprétation bruxelloise à cette obligation en créant le Centre pour le développement urbain social (CESSO). Le CESSO fait non seulement office de comité directeur du SIF à Bruxelles, mais dispose aussi d'une équipe chargée de développer et de soutenir le programme du SIF de diverses manières : développement et coaching de projets, développement de réseaux au niveau local, communication entre le monde politique et les travailleurs du terrain, établissement de relations avec d'autres autorités et coordination.

²⁶⁷ Cf. arrêté du Collège du 18 décembre 2003.

- *le soutien collectif et individuel des projets du Fonds des villes*, la priorité étant donnée au renforcement de l'impact et du professionnalisme des initiatives. Les projets bénéficient d'un soutien pour l'élaboration de tous les thèmes de fond portant sur le développement urbain social et pour les aspects liés au fonctionnement par projet et par plan, aux compétences de gestion et au développement de l'organisation. L'accent est mis sur le soutien pratique et sur l'accompagnement personnalisé des initiatives. Un plan de soutien est ainsi élaboré en collaboration avec les projets, des figures clés du secteur bruxellois et les autorités de la VGC. En outre, Stads² collabore souvent avec l'OOTB et des hautes écoles et universités bruxelloises.
- *le développement des réseaux* afin d'unir les forces d'un secteur très disparate, qui se trouve en outre « éclaté » en raison du contexte institutionnel bruxellois. La concertation et la collaboration sont stimulées et des synergies sont mises en œuvre entre les acteurs du développement urbain tant au niveau local (quartiers Brabant, Anneessens, Etterbeek - La Chasse et Cureghem) qu'au niveau urbain. On cherche en outre à s'associer aux contrats de quartier qui relèvent de la compétence du gouvernement bruxellois.
- le *travail de programmation* est mené en concertation étroite avec l'administration de la VGC. Il a notamment débouché sur le document « Vers une conception du développement des quartiers dans la politique de la VGC ». Il est actuellement envisagé d'élaborer un système qui permettrait de surveiller les projets et d'encadrer leur mise en œuvre pratique.
- contrairement à la période du SIF, la mission relative au *développement de projets* reste limitée à l'identification des propositions de projet et, le cas échéant, à leur développement (à la demande de la VGC). La gestion des projets ne fait plus partie des missions fondamentales de Stads².
- par *développement des interactions*, il y a lieu d'entendre le soutien des projets pour ce qui est de la communication interne et externe. Un plan de communication externe est élaboré avec les projets afin d'accroître la visibilité de leur contribution au programme du Fonds des villes et, de manière générale, la visibilité du Fonds des villes même.

L'action de Stads² s'inscrit dans le développement d'un projet urbain durable et social pour Bruxelles qui repose sur les principes fondamentaux de la solidarité et de la justice sociale, le but étant d'unir le plus possible les forces en présence. Les activités s'articulent autour de deux axes :

- Axe 1 : le coaching d'initiatives actives dans le domaine du développement urbain dans la Région bruxelloise, le but étant de renforcer l'impact et le professionnalisme des initiatives.
Les objectifs poursuivis consistent à mieux équiper les associations et les projets afin de leur permettre de réaliser leurs ambitions sociales et leurs résultats et de soutenir les projets dans leur ancrage structurel et la promotion des initiatives dans la ville et auprès des autorités. Le développement et l'échange de savoir-faire entre les acteurs en matière de développement urbain sont très importants, mais le monde scientifique et les autorités doivent également être associés à ce développement.
- Axe 2 : la mise sur pied et/ou l'encouragement de partenariats qui représentent une plus-value tangible pour les habitants et les utilisateurs de la Région bruxelloise. Toutes les énergies et dynamiques présentes à Bruxelles doivent être exploitées au maximum.
L'idée est de répondre aux besoins collectifs du quartier et de rassembler les acteurs locaux, qui apportent chacun leur propre contribution. L'exploitation de la diversité de la ville, notamment sur le plan social, culturel et linguistique, revêt une importance primordiale. Stads² se tient à l'affût des nouvelles pratiques engagées.



5.3.3. EVA - Émancipation par le travail

Créée en juillet 1995, l'asbl EVA est une organisation de développement dont le but est de lancer des projets de remise à l'emploi et de les encadrer jusqu'à ce qu'ils deviennent des initiatives autonomes. Ces projets d'économie sociale améliorent la qualité de vie dans les quartiers populaires de Bruxelles en créant des emplois supplémentaires pour les groupes à risque tout en répondant aux besoins sociaux qui ne sont pas suffisamment satisfaits - voire pas du tout. En 2004, le premier projet (garderie occasionnelle Elmer) est devenu autonome. Dans le même temps, la mission d'EVA a été redéfinie. EVA s'est vu attribuer, pour une période de un an, une fonction de soutien, reconnue par la Région de Bruxelles-Capitale, qui consiste à accompagner les projets qui veulent bénéficier des dispositions de l'ordonnance sur les initiatives locales de développement de l'emploi (ILDE). En mars 2004, l'asbl EVA a été proclamée ambassadrice de l'économie sociale par le ministre fédéral compétent.

L'asbl EVA continue à se consacrer au développement, à l'accompagnement et au soutien d'initiatives de création d'emplois²⁶⁸ qui accordent la priorité au développement de services collectifs répondant à des besoins sociaux tels que garderie, aide à domicile, culture, mobilité et environnement. L'implication des intéressés (utilisateurs, personnel, environnement ou quartier) est, à cet égard, essentielle.

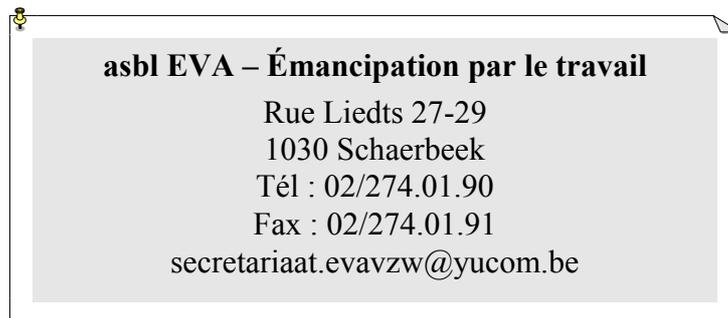
Les projets sont développés par la direction d'EVA et peuvent bénéficier d'un soutien dans les divers domaines liés à la gestion de projets (politique financière, politique du personnel, développement de l'organisation, politique de marketing, etc.). L'asbl EVA est responsable de la gestion des projets jusqu'à ce qu'ils deviennent des initiatives autonomes et soient en mesure de créer des asbl distinctes. Les responsables s'efforcent d'obtenir un subventionnement structurel et une reconnaissance sectorielle, par exemple en tant que centre de services locaux (AKSENT), en tant que garderie (ELMER) ou initiative d'accueil extrascolaire (IBO De Buiteling). D'autres projets sont encadrés lorsqu'ils deviennent autonomes pour pouvoir prétendre à une agrégation et/ou à un financement en vertu de l'ordonnance bruxelloise sur les initiatives locales de développement de l'emploi (ILDE) et les entreprises d'insertion (EI)²⁶⁹. Le fait d'être reconnu en tant qu'ILDE permet de bénéficier de certaines mesures fédérales telles que SINE. L'arrêté ministériel du 10 octobre 2004 impose à chaque CPAS de mettre au moins 75 % du contingent qui lui a été attribué à la disposition d'un projet d'économie sociale agréé qui ne dépend pas de lui²⁷⁰.

²⁶⁸ À ce jour, les projets lancés par EVA sont : Aksent, un centre de services pour personnes nécessitant des soins ; Elmer, une garderie polyvalente établie à Schaerbeek, Anderlecht et Molenbeek-Saint-Jean ; IBO De Buiteling, une initiative de garderie extrascolaire dans trois écoles bruxelloises du Pentagone ; www.KureghemNET, un projet TIC pour les groupes à risque, et Elan, un projet de formation dans l'horeca social.

²⁶⁹ La Région bruxelloise subventionne l'asbl EVA pour l'embauche d'un auxiliaire de projet (pendant un an). Cf. Région bruxelloise p. 3.3.2., Initiatives locales de développement de l'emploi et entreprises d'insertion, p. 38

²⁷⁰ Voir p. 96

L'équipe dirigeante d'EVA est limitée et est financée sur la base de projets par les moyens du Fonds des villes et par des mesures en faveur de l'emploi telles que les ACS et les contrats du Maribel social.



5.4. Restructuration du secteur néerlandophone de l'insertion à Bruxelles

Une évaluation du secteur, réalisée en 2002, a révélé le besoin d'une meilleure harmonisation entre les projets, d'une meilleure coordination sur le plan du contenu, de projets plus importants, davantage porteurs, d'une professionnalisation accrue, d'une meilleure communication et d'une plus grande visibilité des projets. En réaction à cette situation, l'OOTB, Stads² et EVA (le BNCTO assurant les tâches de secrétariat) se sont constituées en « force opérationnelle pour l'emploi » afin de mener à bien une (re)structuration du secteur néerlandophone de l'insertion. Le but est de renforcer l'impact du secteur et de se couler le plus possible dans les cadres d'agrégation bruxellois et flamands.

Actuellement, les trois organisations s'emploient à mettre sur pied une structure de développement et de soutien de l'économie sociale, baptisée « cellule de soutien à la gestion ». Tout d'abord, un soutien est prévu lors du passage au cadre d'agrégation des ILDE prévu par l'ordonnance bruxelloise relative aux initiatives locales de développement de l'emploi et aux entreprises d'insertion.

Afin d'assurer la durabilité (quantitative et qualitative) et l'augmentation des postes d'emploi et des places d'expérience du travail dans l'économie sociale, la répartition des tâches suivante a été imaginée :

- l'asbl EVA se charge de développer des initiatives de création d'emplois dans l'économie sociale. Cette fonction implique :
 - de renforcer et d'autonomiser les projets actuels en gestion propre ;
 - d'envisager et, le cas échéant, de réaliser la multiplication de ces projets ;
 - de réaliser, dans au moins un nouveau secteur, un projet qui réponde aux besoins existants.
- le soutien à la gestion des projets de l'économie sociale (actifs dans le domaine de l'insertion professionnelle) incombe à Stads². Cette fonction de soutien comprend l'administration et la gestion du personnel, la structuration des organisations et la gestion financière ;
- l'OOTB est chargé de la coordination zonale et interzonale du secteur de l'ISP, notamment par la création de parcours sectoriels de formation par le travail. À cet effet, l'OOTB élabore un modèle visant l'amélioration quantitative et qualitative des partenariats entre les tiers néerlandophones bruxellois. Ce modèle repose sur le regroupement d'un certain nombre d'activités, la mise en commun d'expérience, de fonctions et de flux financiers par secteur professionnel. L'évaluation et le placement des demandeurs d'emploi sont développés et appliqués à tous les secteurs d'une manière centralisée. Ce modèle s'inspire du Centre anversoïis de formation par le travail. L'OOTB cherche à mettre en place quatre groupes de formation par le travail, dans lesquels les projets de

formation et d'expérience du travail seraient regroupés et soutenus par secteur professionnel. Le centre de formation par le travail (LWC) Brussels Construct se trouve actuellement en phase pilote. Un accord de protocole a été signé avec huit partenaires (les membres fondateurs). La VGC assure le financement d'un tiers d'ETP de l'OOTB affecté à l'assistance ²⁷¹.

5.5. Les acteurs de l'accueil et de l'orientation vers les formations et le travail

5.5.1. La Maison du néerlandais de Bruxelles

Le fonctionnement de la Maison du néerlandais de Bruxelles est régi par le décret du 7 mai 2004 relatif aux Maisons du néerlandais (M.B. du 19 novembre 2004), dont le chapitre IX contient des dispositions particulières concernant la Maison du néerlandais de Bruxelles²⁷². Les Maisons du néerlandais ont pour mission d'« *optimiser les services fournis aux allophones qui ont satisfait à l'obligation scolaire à temps plein et qui veulent apprendre le néerlandais en vue d'une autonomie sociale, professionnelle et éducative* ». Elles orientent les allophones d'une manière professionnelle et neutre vers le « cours de néerlandais en tant que deuxième langue » (NT2) qui leur convient le mieux et contribuent ainsi à l'intégration des allophones adultes et à l'intégration civique des primo-arrivants allophones dans la société flamande.

Les Maisons du néerlandais orientent les (candidats) participants vers l'organisme de formation linguistique de leur région qui leur convient le mieux. Les centres suivants²⁷³ sont, conformément au décret, les partenaires de la Maison du néerlandais, représentés à son assemblée générale :

- les centres d'éducation fondamentale ;
- les centres d'enseignement pour adultes ;
- les centres linguistiques attachés aux universités ;
- les lieux de formation SYNTRA pour indépendants et PME ;
- les centres de formation professionnelle du VDAB.

Contrairement à ce qui se passe en Flandre, à Bruxelles, la Maison du néerlandais ne s'adresse pas en priorité aux primo-arrivants. En effet, le parcours d'intégration civique ne peut être imposé dans la Région bruxelloise, où il n'est que proposé. La mission générale de la Maison du néerlandais de Bruxelles est de « *contribuer à ce que davantage de Bruxellois apprennent mieux et plus rapidement le néerlandais et à ce que le néerlandais soit utilisé plus souvent et d'une manière plus évidente comme une langue véhiculaire dans la capitale* ». La Maison bruxelloise est ouverte à tous les étudiants étrangers, demandeurs d'asile et Bruxellois allochtones, mais aussi aux autochtones francophones, aux fonctionnaires de l'Union européenne et aux employés de multinationales. Le but est de contribuer à lever tous les obstacles qui empêchent encore d'apprendre et d'utiliser le néerlandais. Pour réaliser cet objectif, deux missions supplémentaires ont été confiées à la Maison du néerlandais de Bruxelles, à savoir, le soutien qualitatif de l'offre néerlandophone destinée aux allophones et la mise en œuvre d'une politique de promotion linguistique à l'intention des allophones et des néerlandophones.

²⁷¹ « Een leerwerkcentrum in Brussel: van conceptontwikkeling tot piloting. Een dossier van de vzw OOTB opgesteld t.a.v. de Vlaamse minister van Werkgelegenheid in het kader van het Actieprogramma 2004 ».

²⁷² Le décret prévoit la création de huit Maisons du néerlandais opérant dans les cinq provinces flamandes, dans les villes d'Anvers et de Gand et dans la région bilingue de Bruxelles-Capitale. Le 27 avril 2005, un amendement a été approuvé, en vertu duquel le décret entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2005.

²⁷³ Ces centres ne peuvent prétendre à un financement ou à un subventionnement que s'ils acceptent la compétence exclusive de la Maison du néerlandais en matière d'organisation et de coordination de la prise en charge, de l'évaluation et de l'orientation des participants ne disposant pas d'un certificat de NT2. Le 27 avril 2005, un amendement a été approuvé, en vertu duquel le décret entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2005.

Les activités de la Maison du néerlandais de Bruxelles sont réparties en trois piliers qui se soutiennent et s'influencent mutuellement²⁷⁴ :

1^{er} pilier : coordination et harmonisation de l'offre de NT2. Les collaborateurs qui assurent l'accueil des candidats participants aident ceux-ci, en évaluant leurs aptitudes linguistiques et leur niveau de scolarisation, à trouver la formule qui leur convient le mieux dans un large éventail de cours de langue, qui vont du niveau de base aux modules spécialisés. La Maison du néerlandais collabore à cet effet avec des organismes de formation linguistique, des centres de formation professionnelle, des bureaux d'accueil et des écoles privées. La Maison du néerlandais est aussi investie d'une mission d'avertissement des autorités afin de faire coïncider au mieux l'offre et la demande.

2^e pilier : soutien qualitatif au niveau du contenu des cours de néerlandais et de toutes sortes d'initiatives de soutien de la langue néerlandaise et de stimulation linguistique. Des chercheurs tentent de mettre au point des méthodes permettant aux allophones d'apprendre mieux et plus rapidement le néerlandais dont ils ont besoin. Les collaborateurs aident les enseignants et les organisations et développent des parcours d'apprentissage pour certains groupes cibles spécifiques.

Depuis 2000, le Steunpunt NT2 de la KUL soutient (avec le financement de la VGC) les actions d'insertion socioprofessionnelle néerlandophones, dont le public est de plus en plus souvent allophone²⁷⁵. Lors de sa création en 2003, la Maison du néerlandais de Bruxelles a repris ces actions à son compte et le fonctionnement a été élargi. L'expérience acquise est désormais aussi appliquée à d'autres formes de formation et d'enseignement, comme celles concernant les étudiants de l'enseignement supérieur, les élèves de l'enseignement à temps partiel ou les parents d'enfants fréquentant l'enseignement primaire et secondaire néerlandophone. Le soutien d'initiatives de stimulation linguistique pour adultes à Bruxelles, qui sont réunies dans le réseau Bru-TAAL, sera élargi à l'avenir au secteur socioculturel.

3^e pilier : la promotion de la langue néerlandaise vise à convaincre les Bruxellois que les personnes qui connaissent et utilisent le néerlandais sont plus fortes à Bruxelles. Un « outil de surveillance » a été mis au point en collaboration avec plusieurs instituts de recherche bruxellois afin d'évaluer à intervalles réguliers de quelle manière et dans quelle mesure le néerlandais est utilisé (ou non) à Bruxelles. Les résultats de l'étude sont à la base d'actions ciblées concrètes. Il s'agit là d'actions ponctuelles visant un groupe cible ou un segment spécifique de la population bruxelloise ; ainsi, l'action « Parlons néerlandais dans les rues commerçantes » a permis aux boutiquiers, aux commerçants et au personnel de l'horeca du centre-ville de s'inscrire gratuitement afin d'améliorer leur connaissance du néerlandais.

La Maison du néerlandais de Bruxelles est une organisation complexe, dont trois ministres compétents, issus de deux gouvernements différents, financent et dirigent chacun un pilier :

- le ministre flamand chargé de l'Intégration civique est responsable du 1^{er} pilier (coordination) ;
- le membre du Collège de la VGC chargé de l'Enseignement et de la Formation professionnelle est responsable du 2^e pilier (qualité) ;
- le ministre flamand chargé des Affaires bruxelloises est responsable de la coordination de la Maison et du 3^e pilier (promotion).

²⁷⁴ Huis van het Nederlands Brussel: Beleidsplan 2005-2007. Cf. www.huisnederlandsbrussel.be

²⁷⁵ La Maison du néerlandais de Bruxelles collabore à cet effet avec une équipe de chercheurs de la KUL avec le soutien financier de la Commission communautaire flamande.



5.5.2. « tracé » - Maison locale pour l'emploi

« tracé » a été lancé au sein du BNCTO en tant que centre d'accueil et d'orientation dont la mission manifeste était de servir de vitrine aux formations néerlandophones. Depuis la deuxième moitié de 2004, cette initiative s'est autonomisée sous la dénomination « Lokale Werkwinkel tracé » (LWW). L'idée de la maison locale pour l'emploi est d'aider efficacement ses visiteurs dans le domaine de l'insertion professionnelle. La fonction de guichet est censée élargir l'accès à l'emploi et accroître les chances de trouver du travail.

En tant que centre d'information sur les formations, « tracé » se concentre sur les tâches suivantes :

- garder une vue d'ensemble des possibilités de formation ;
- fournir des informations sur tout un éventail d'initiatives de formation et de remise à l'emploi ;
- organiser des actions d'orientation spécifiques à l'intention de groupes cibles particuliers ;
- orienter directement vers la formation la plus adéquate, ou renvoyer vers des initiatives allophones ou des services plus spécialisées.

En tant que maison locale pour l'emploi, le fonctionnement de « Tracé » a été élargi :

- activités facilement accessibles visant un public défavorisé et mettant l'accent sur les personnes peu qualifiées ;
- trois antennes dans la RBC : outre le siège central, une antenne a déjà été ouverte dans le quartier Nord ;
- outre la fourniture d'informations, une orientation plus large est proposée aux demandeurs d'emploi. La maison locale pour l'emploi veut aider les demandeurs d'emploi à choisir un parcours réaliste. Des visites aux formations et des séances d'information sont organisées afin de permettre aux demandeurs d'emploi de découvrir la réalité d'une formation ou d'un emploi donné. La maison locale pour l'emploi joue le rôle de guichet au sens large. Jusqu'à présent, il y a un guichet au VDAB, où l'on peut obtenir des conseils professionnels sur les formations organisées en son sein. Il n'est pas exclu que d'autres fonctions de guichet voient le jour ; elles font d'ailleurs l'objet de négociations. LWW « Tracé » est un service d'orientation professionnel soutenu par un réseau d'organisations ;
- interaction et collaboration avec le secteur francophone.

Fin 2005, la Maison locale pour l'emploi « tracé » (LWW) va fusionner avec l'OOTB. Les tâches actuelles sont maintenues et élargies à l'intervention et à l'accompagnement dans le cadre du Contrat de projet professionnel de l'ORBEm. La collaboration avec l'ORBEm est rendue possible par la fusion.

LWW « Tracé » en tant que service d'orientation professionnel

Maison locale pour l'emploi « tracé »	Accueil	Volet « Travail »	Renvoi vers : <ul style="list-style-type: none"> • l'ORBEm : placement des travailleurs et recherche active d'emploi (RAE) • divers projets de remise à l'emploi et d'expérience du travail
		Volet « Formation »	Renvoi vers : <ul style="list-style-type: none"> • le guichet du VDAB • d'autres (futurs) guichets
	Centre d'information		Renvoi selon : <ul style="list-style-type: none"> • formation modulaire/linéaire • prix • âge • cours du jour/du soir • diverses catégories : promotion sociale, universitaire, ... • divers niveaux : peu qualifiés, très qualifiés, débutants, avancés
		Espace informatique	Recherche autonome d'emploi
Orientation professionnelle dans le cadre de l'intégration civique en collaboration avec l'asbl bon - Accueil des primo-arrivants à Bruxelles			

L'asbl « Tracé » est subventionnée par la Communauté flamande pour mettre sur pied des maisons locales pour l'emploi dans la RBC. La Région bruxelloise soutient le fonctionnement de l'asbl en mettant des ACS à sa disposition²⁷⁶.

asbl Maison locale pour l'emploi « tracé »

Rue Philippe de Champagne 8
1000 Bruxelles
Tél : 02/289.00.99
Fax : 02/289.00.91
catherine.timmermans@trace.be

Maison locale pour l'emploi « tracé » Quartier Nord

Chaussée d'Anvers 332
Tél : 02/203.30.74
Fax : 02/203.45.38
trace@trace.be

²⁷⁶ L'accord de protocole du 13 février 2004 relatif à la gestion mixte du marché du travail dans la Région de Bruxelles-Capitale et l'exécution du Pacte social pour l'emploi des Bruxellois.

5.5.3. L'asbl « bon » - Bureau d'accueil des primo-arrivants à Bruxelles

L'asbl « bon » résulte de la fusion entre De Foyer Compas (qui fait partie du centre régional d'intégration De Foyer, à Molenbeek-Saint-Jean) et Tracé (centre d'information et de promotion des formations néerlandophones à Bruxelles, créé par le BNCTO), d'une part, et Oniko, qui s'adressait aux primo-arrivants à Saint-Josse-ten-Node et à Schaerbeek, d'autre part. Ce bureau d'accueil avait été créé en 2003 par Tracé et Compas, qui ont assuré son fonctionnement en y déléguant un accompagnateur de parcours²⁷⁷. À la suite de l'entrée en vigueur du décret sur l'intégration civique, le 1^{er} avril 2004, seuls huit bureaux d'accueil sont encore reconnus pour l'ensemble de la Flandre et la RBC. L'asbl « bon » est reconnue comme bureau d'accueil bruxellois. Elle est présente dans trois communes : Bruxelles-Ville, Molenbeek-Saint-Jean et Saint-Josse-ten-Node²⁷⁸.

La convention du 22 avril 2004 conclue avec la Commission communautaire flamande (VGC)²⁷⁹ fixe la mission et les tâches de « bon ». L'asbl se voit confier quatre missions :

- en tant que bureau d'accueil bruxellois, elle est responsable de l'organisation des parcours d'intégration civique dans la Région de Bruxelles-Capitale ;
- elle assure la coordination, la direction, la facilitation et le soutien de ses antennes locales ;
- elle conseille la VGC sur les évolutions politiques en matière d'intégration civique ;
- elle suscite une large concertation avec les autres pouvoirs publics sur l'accueil des primo-arrivants.

Dans ce cadre, l'asbl « bon » s'engage à remplir les tâches suivantes :

- l'organisation (exclusive) des parcours d'intégration civique flamands dans la RBC, conformément au décret flamand sur l'intégration civique et aux directives de la VGC ;
- la garantie de parcours d'intégration civique de qualité pour les primo-arrivants, compte tenu des moyens disponibles ;
- la conclusion d'accord de coopération avec la Maison du néerlandais et les partenaires bruxellois en matière de formation et de remise à l'emploi ;
- l'exploitation maximale des moyens octroyés ;
- l'ancrage local de la politique d'intégration civique via les antennes locales ;
- les efforts de coopération avec les communes bruxelloises.

L'action générale de l'asbl « bon » vise à stimuler les primo-arrivants qui s'établissent dans la Région de Bruxelles-Capitale et à leur permettre de participer le plus rapidement possible à la société. Comme le décret sur l'intégration civique et ses arrêtés d'exécution le prévoient, le bureau d'accueil des primo-arrivants est chargé de l'orientation sociale, de l'accompagnement de parcours, de la participation sociale et des parcours éducatifs pour primo-arrivants adultes et mineurs. L'asbl « bon » conclut à cet effet des accords de coopération avec la Maison du néerlandais de Bruxelles et les organismes de formation linguistique, les partenaires de remise à l'emploi et, là où c'est possible, avec les communes (cf. le rôle de la VGC).

La Maison du néerlandais évalue les aptitudes cognitives des primo-arrivants qui s'adressent à elle et conseille à chacun d'entre eux le cours de « néerlandais en tant que deuxième langue » (NT2) qui leur convient le mieux. Le décret sur l'intégration civique dispose que le VDAB conseille le bureau d'accueil quant aux perspectives professionnelles des primo-arrivants. Le VDAB doit également les orienter vers les formations professionnelles les mieux adaptées et s'efforcer de les placer de manière effective sur le

²⁷⁷ De Foyer Compas a été subventionné à partir de 1999 et, tout comme « Tracé », reconnu en 2000 comme bureau d'accueil.

²⁷⁸ Le texte se base sur le rapport annuel de l'asbl « bon » - Bureau d'accueil des primo-arrivants à Bruxelles : 01.04.04-31.12.04.

²⁷⁹ Voir p. 68

marché du travail. Pour la RBC, le décret prévoit la possibilité de collaborer avec d'autres partenaires étant donné que, dans cette région, le rôle du VDAB se limite à offrir des formations professionnelles en néerlandais. Un protocole de coopération a été conclu avec l'ORBEM, compétent pour le placement des travailleurs à Bruxelles, mais il devrait être revu suite à la fusion des bureaux d'accueil bruxellois. La reconnaissance de Tracé, centre d'information sur les formations débouchant sur un emploi, en tant que maison locale pour l'emploi (cf. supra) ouvre une nouvelle piste²⁸⁰.

Le bureau d'accueil assure l'accompagnement du parcours pendant le programme de formation qui fait partie du parcours primaire²⁸¹. L'accompagnateur de parcours joue un rôle central dans le processus : il accompagne le primo-arrivant de son inscription à sa prise en charge par la structure ordinaire qui assume la mise en œuvre du parcours secondaire, ainsi que le suivi administratif (système de suivi des clients m@trix). Souvent, une véritable relation de confiance s'instaure, et l'accompagnateur de parcours aide le primo-arrivant à résoudre ses problèmes financiers, juridiques, administratifs, de logement, de santé, etc. L'accompagnement du parcours est censé assurer une approche intégrale du parcours primaire d'intégration civique, qui est mené à bien en concertation avec le primo-arrivant.

Le cours d'« orientation sociale » (OS) constitue la première partie du programme de formation. Il vise à renforcer l'indépendance du primo-arrivant en l'initiant à ses droits et à ses obligations (une attention particulière étant accordée à la réalité et aux organismes bruxellois), ainsi qu'aux valeurs fondamentales de la société belge, mais aussi en donnant une impulsion au développement de l'autonomie. Le cours porte sur une douzaine de sujets (emploi, logement, santé, ...) et est donné dans la langue du participant ou dans une langue véhiculaire.

Grâce à un subside de la VGC, la tâche relative à la « participation sociale »²⁸² a pu être développée. Pendant les cours d'OS, les primo-arrivants peuvent se faire une idée plus claire de la participation sociale dans la RBC via le bénévolat, le sport, la culture, la vie associative, les comités de quartier et l'implication des parents dans l'école de leurs enfants.

Le deuxième module de formation, « néerlandais en tant que deuxième langue », vise à donner le plus rapidement possible aux primo-arrivants une connaissance de base du néerlandais qui leur permettra de suivre un cours d'enchaînement. Dans ce domaine, la politique de l'asbl bon emprunte trois voies : l'offre de NT2 rejoint l'offre d'OS, les cours de NT2 sont proposés à des groupes fermés de primo-arrivants, et les primo-arrivants inscrits aux cours normaux sont suivis. Dans la Région bruxelloise, il n'est pas indispensable de connaître le néerlandais, aussi les primo-arrivants doivent-ils être encouragés tout spécialement à apprendre cette langue.

Le décret sur l'intégration civique prévoit que le bureau d'accueil peut proposer un parcours aux primo-arrivants dans une perspective éducative, c'est-à-dire, à ceux qui veulent entamer ou achever leurs études en Belgique. La première étape est alors l'homologation du diplôme obtenu dans le pays d'origine. Le décret prévoit aussi un accompagnement de parcours pour les primo-arrivants mineurs et une orientation vers les établissements d'enseignement qui offrent un enseignement d'accueil, vers les institutions et organisations socioculturelles et vers les structures de santé et d'aide sociale.

²⁸⁰ L'accord de protocole de 14 octobre 2005 conclu entre l'asbl bon, tracé Lokale Werkwinkel et le VDAB-RDBB instituant la collaboration au niveau de l'orientation professionnelle des primo-arrivants dans la Région de Bruxelles-Capitale définit les responsabilités et les missions de chaque partenaire. Voir OOTBNieuwsbrief, octobre 2005.

²⁸¹ Voir p. 68

²⁸² Les cours de participation sociale visent à contribuer pleinement au développement d'un projet de vie permettant au primo-arrivant de jouer divers rôles dans la société : étudiant, citoyen, travailleur, hobbyiste, époux, personne avec charge de famille, parent, ...

asbl « bon » – Bureau d'accueil des primo-arrivants à Bruxelles**Siège central**

Rue Philippe de Champagne 23
1000 Bruxelles
Tél : 02/501.66.80
Fax : 02/501.66.96
info@bonvzw.be:

Antenne de Bruxelles

Rue Philippe de Champagne 23
1000 Bruxelles
Tél : 02/501.66.80
Fax : 02/501.66.81

Antenne de Molenbeek-Saint-Jean

Rue des Ateliers 38
1080 Molenbeek
Tél : 02/411.35.01
Fax : 02/411.66.87

Antenne de Saint-Josse-ten-Node

Rue Willems 14-16
Galerie Pacific 26-27
1210 Saint-Josse-ten-Node
Tél : 02/231.10.01
Fax : 02/213.10.15

5.6. Comité bruxellois néerlandophone pour l'emploi et la formation (BNCTO)

Le BNCTO a été créé pour susciter une interaction structurelle entre la politique flamande de la formation (matière communautaire) et la politique bruxelloise de l'emploi (matière régionale). En 1996 et 1998, le gouvernement flamand et le gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale ont conclu des accords de coopération à ce sujet²⁸⁸. Le protocole de coopération du 23 mars 1999 sur les formations professionnelles néerlandophones dans la Région de Bruxelles-Capitale dispose que le fonctionnement du BNCTO est soutenu financièrement par les deux offices régionaux (VDAB et ORBEm).

²⁸⁸ La mission, la compétence et la composition du BNCTO sont régies par l'accord de coopération du 30 avril 1996 entre le Gouvernement flamand et la Région de Bruxelles-Capitale. Le soutien et le fonctionnement du BNCTO sont régis le plus possible par l'arrêté du Gouvernement flamand du 7 juillet 1998 modifiant les articles 1^{er} et 6 à 23 inclus de l'arrêté du Gouvernement flamand du 21 décembre 1988 portant organisation de l'Office flamand de l'emploi et de la formation professionnelle, dit « arrêté STC » (M.B. du 29 octobre 1998).

L'organisation et la fonction du BNCTO peuvent être comparées à celle d'un comité subrégional pour l'emploi (STC) (accord de coopération 1998 - le BNCTO était cité dans le décret flamand sur les STC) et d'un conseil socio-économique régional (SERR)²⁸⁴ en Flandre²⁸⁵. Le BNCTO est l'*organe de concertation et de consultation* qui est chargé de la *coordination* entre les autorités compétentes et tous les partenaires concernés dans la RBC. Il se compose d'un comité de partenaires sociaux, représentés paritairement, d'un groupe de travail permanent sur les groupes à risque, d'un comité directeur sur la diversité et d'un secrétariat de soutien.

Outre les *partenaires sociaux* (six représentants du patronat et six représentants des syndicats) et les *pouvoirs publics*, un représentant de l'Office régional bruxellois de l'emploi (ORBEm) et un autre de l'Office flamand de l'emploi et de la formation professionnelle (VDAB-RDBB) siègent également au **Comité (subrégional) du BNCTO**. Les pouvoirs publics sont représentés par le gouvernement bruxellois, le gouvernement flamand et la Commission communautaire flamande (VGC). La Concertation des projets de formation et de remise à l'emploi de Bruxelles (OOTB) fait partie du comité en tant que représentant des partenaires tiers néerlandophones.

Le Comité a principalement pour compétence de formuler des recommandations dans les matières liées à la formation et à l'emploi. Ces recommandations portent sur la politique et la réglementation, mais aussi sur des mesures concrètes dans le domaine de la formation, telles que la programmation des projets locaux du VDAB-RDBB, les projets et les descriptions des projets au titre du Fonds social européen, le programme d'insertion socioprofessionnelle de l'ORBEm, etc.

Dans les domaines de la formation et de l'emploi, le Comité est investi d'une mission d'avertissement actif des trois autorités compétentes, à savoir, le Gouvernement flamand, le Gouvernement bruxellois et la Commission communautaire flamande. Une concertation est nécessaire lorsque les compétences régionales et communautaires sont susceptibles de se chevaucher ou lorsque des mesures flamandes sont applicables dans la Région bruxelloise. Le BNCTO assure un rôle de médiation et concilie les différents intérêts régionaux et communautaires.

Les membres du BNCTO forment aussi l'**asbl BNCTO**. Les *réunions de l'asbl* ont lieu après la réunion du Comité. Seuls les partenaires sociaux qui sont membres du Comité prennent part à cette réunion.

Le groupe de travail permanent sur les groupes à risque (PWR) est l'organe consultatif du BNCTO qui s'occupe tout particulièrement d'harmoniser les actions visant les groupes à risque sur le marché du travail. On retrouve essentiellement les demandeurs d'emploi à risque parmi les allochtones, les personnes handicapées, les personnes peu qualifiées, les femmes célibataires et les chômeurs de longue durée. Le PWR prépare les positions relatives à la politique des groupes cibles. À cet effet, il consulte les partenaires concernés et les représentants des groupes à risque. Chaque mois, les partenaires sociaux et les acteurs du secteur bruxellois de la formation et de l'emploi se réunissent. Le PWR exerce une fonction d'avertissement permanent en ce qui concerne la participation proportionnelle au travail des groupes à risque.

²⁸⁴ Voir page 74 la réforme de STC en ERSV / SERR / RESOC.

²⁸⁵ Cf. l'accord de coopération de 1998 susmentionné et l'arrêté STC.

À l'instar du Comité, le groupe de travail permanent sur les groupes à risque (PWR) se réunit tous les mois. Outre le secrétariat du BNCTO, y siègent également des délégués des partenaires sociaux (patrons et syndicats), des services d'exécution et des partenaires locaux représentant les groupes à risque.

La gestion courante du BNCTO est assurée par le bureau, qui se réunit mensuellement pour préparer l'ordre du jour de la prochaine réunion du Comité. Le président, le vice-président, le VDAB-RDBB et l'ORBEm y sont représentés, de même que le coordinateur et le secrétaire d'administration du BNCTO.

Le BNCTO dispose d'un **secrétariat permanent** qui prépare l'ordre du jour de la réunion du Comité et exécute ses décisions. Le secrétariat se compose d'un coordinateur, d'un secrétaire d'administration, d'un collaborateur administratif (détaché par l'ORBEm) et de deux gestionnaires de la diversité. Le secrétariat prépare l'agenda de la réunion du Comité et exécute les décisions. En fonction de la concertation et de la consultation, le secrétariat du BNCTO effectue le suivi de diverses organisations, comités de concertation et plates-formes, et prépare certains dossiers « pour avis » en réalisant des études. Ce suivi (politique) est nécessaire pour pouvoir formuler des recommandations complètes et d'actualité.

Le BNCTO peut aussi, par l'entremise de son secrétariat, *entreprendre des actions ou développer des projets novateurs*, en s'inspirant de la politique flamande d'intégration civique et de l'accord du VESOC²⁸⁶ relatif à la participation proportionnelle au travail des divers groupes à risque. C'est ainsi qu'il a créé en 2000 « tracé, centre d'information sur les formations débouchant sur un emploi », et en 2001 « tracé, bureau d'accueil des primo-arrivants ». Ces deux organisations sont devenues autonomes respectivement sous le nom de « Lokale Werkwinkel, tracé asbl » (en novembre 2002) et de « bon asbl » (en 2004). Les autres projets consistent à stimuler les actions en faveur de la diversité menées auprès des employeurs bruxellois.

En réaction aux cas de discrimination qui ont été constatés lors de l'embauche ou sur le lieu de travail, le BNCTO envoie deux gestionnaires de la diversité en mission afin d'accroître les chances d'emploi des allochtones, des personnes handicapées, des travailleurs âgés, des femmes et des ex-détenus (qui font partie des groupes dits à risque). Leur première tâche consiste à sensibiliser les entreprises commerciales, les entreprises du non-marchand, les organisations, les institutions, etc., à la problématique de la diversité. Dans un deuxième temps, la théorie de la diversité est mise en œuvre concrètement par un plan « diversité » élaboré en concertation avec les responsables du personnel. Le but est notamment de faire évoluer la politique du personnel vers une gestion novatrice et efficiente de la diversité, entre autres par le recrutement, la sélection et l'accueil de nouveaux employés, la communication interculturelle entre les membres du personnel et le « néerlandais sur le lieu de travail ».

Les missions des gestionnaires de la diversité sont définies par la Flandre par une convention « Projectontwikkeling Evenredige Arbeidsdeelname en Diversiteit (EAD²) 2005-2006 »²⁸⁷. L'accord du VESOC²⁸⁸ prévoit le subventionnement de plans « diversité » pour les entrepreneurs et subventionne le projet « sensibilisation des employeurs et des administrations locales à la gestion de la diversité » du BNCTO. Le Comité du BNCTO conseille les plans « diversité » et le projet de diversité à introduire.

²⁸⁶ Une concertation tripartite entre le gouvernement, les syndicats et les employeurs a lieu au sein du Comité flamand de concertation économique et sociale (VESOC). Les trois partenaires s'engagent à exécuter les propositions faisant l'objet d'un consensus (et qu'ils doivent défendre devant leurs membres).

²⁸⁷ La convention est conclue entre le Ministre du Travail, de l'Enseignement et de la Formation du Gouvernement flamand et le BNCTO, acteur de référence en Région bruxelloise.

²⁸⁸ Arrêté du gouvernement flamand du 19 mars 2004 fixant les critères, les conditions et les modalités de l'octroi de subventions dans le cadre du plan d'action du VESOC 2004 « Diversité et participation proportionnelle au marché de l'emploi ».

Le récent Contrat pour l'économie et l'emploi contient des intentions visant à développer, dans la Région bruxelloise, une « gestion de la diversité » similaire, compte tenu des particularités des entreprises, des employeurs et des travailleurs bruxellois. Tout d'abord, une « charte de la diversité » est proposée aux entreprises bruxelloises, pour qu'elles s'engagent à assurer la diversité et à lutter contre la discrimination en leur sein. Il est aussi question de créer une cellule « diversité », qui aiderait les concepteurs de projets bruxellois à mettre en œuvre des plans et des actions en faveur de la diversité dans les entreprises bruxelloises. La dernière phase concerne la création d'une cellule stratégique transversale qui dirigerait les gestionnaires de la diversité.

Tout comme les STC en Flandre, le BNCTO a connu tout au long de la période 2003-2005 une phase de transition liée à la réforme de la politique de développement socio-économique régional. Le BNCTO est cependant un STC atypique, vu que la compétence flamande en Région bruxelloise se limite à la formation professionnelle (donc aucune compétence en matière d'emploi et d'économie). La mutation en SERR/RESOC/ESRV n'est donc pas simple. En effet, les compétences d'avis et de concertation du RESOC se situent avant tout sur les matières liées à l'économie et à l'emploi.

En Région bruxelloise, les Gouvernements bruxellois et flamand ont opté pour le maintien de la situation existante : à savoir la confirmation du BNCTO dans son rôle de commission d'avis dans les matières concernant la formation et l'emploi et ce tout particulièrement dans l'optique d'une meilleure collaboration entre les services régional(ORBEm) et communautaire (VDAB).

Un arrêté spécifique du Gouvernement flamand, une actualisation du protocole d'accord du 13 février 2004 et le renouvellement de l'accord de coopération de 1996 forment le cadre de travail du BNCTO. Par ailleurs l'« Accord de coopération 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 » est en cours de procédure pour la signature par le Ministre bruxellois de l'Emploi.

Le protocole d'accord de 2004 pose le principe du renforcement de la collaboration entre la CCFEE, le BNCTO et le Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale (CESRBC). A la demande du Ministre bruxellois compétent en matière d'emploi sous la précédente législature, le BNCTO a étendu son action à l'enseignement.

BNCTO

Rue Philippe de Champagne 14

1000 Bruxelles

Tél. : 02/289.05.00

Fax : 02/289.05.01

info@bncto.be

5.7. DIVA – Service d’information, de formation et d’harmonisation

La spécificité de l’enseignement néerlandophone pour adulte réside dans le fait qu’il peut être suivi par n’importe qui, indépendamment de sa situation professionnelle ou personnelle et de ses objectifs individuels. Par « éducation des adultes », on entend toutes les formes d’enseignement et de formation, générale ou spécialisée, des adultes :

- les systèmes publics de formation dans la RBC, qui sont plutôt axés sur le marché du travail :
 - o VDAB-RDBB (Service régional pour la formation professionnelle à Bruxelles).
 - o Centre de formation Syntra, reconnu par le VIZO (Institut flamand pour les entrepreneurs indépendants).
 - o Organisations indépendantes de formation (pour les demandeurs d’emploi qui sont difficilement insérables sur le marché du travail), affiliées à la plate-forme de concertation et de coordination OOTB.
 - o CBO (Centre de formation professionnelle ou de recyclage) pour personnes handicapées, reconnu par le VFSIPH (Fonds flamand pour l’insertion sociale de personnes handicapées).
- les systèmes publics de formation, qui offrent plutôt une formation générale :
 - o CVO (centres d’enseignement pour adultes) (*)
 - o CBE (centres d’éducation fondamentale)
 - o TKO (centres d’enseignement de la deuxième chance)
 - o L’action socioculturelle (SCW) avec une université populaire, des instituts de formation, des associations et des mouvements.
 - o DKO (centres d’enseignement artistique à temps partiel)
 - o Des instituts de formation spécialisés, des instituts de formation pour certains groupes cibles spécifiques et des instituts de formation syndicaux.
- les formations dispensées par les fonds sectoriels de formation et les comités paritaires d’apprentissage ;
- d’autres formations telles que les formations en entreprise ou celles organisées par des initiatives privées.

(*) La note relative au nouveau décret sur l’enseignement pour adultes²⁸⁹ en résume la mission :

- l’organisation de l’enseignement de la deuxième chance (TKO) ou de parcours correspondant au niveau de l’enseignement secondaire débouchant sur l’obtention d’un diplôme ;
- l’organisation de l’éducation fondamentale ;
- l’organisation de formations professionnelles, de perfectionnements et de recyclages au niveau de l’enseignement secondaire et supérieur ;
- la prise en charge et l’accompagnement individuel des parcours ;
- la mise en œuvre d’une politique axée sur les groupes cibles ;
- la fonction de jury d’examens régional ;
- le développement d’une politique professionnelle de RCA en fonction des exemptions et de l’accompagnement de la prise en charge et du parcours.

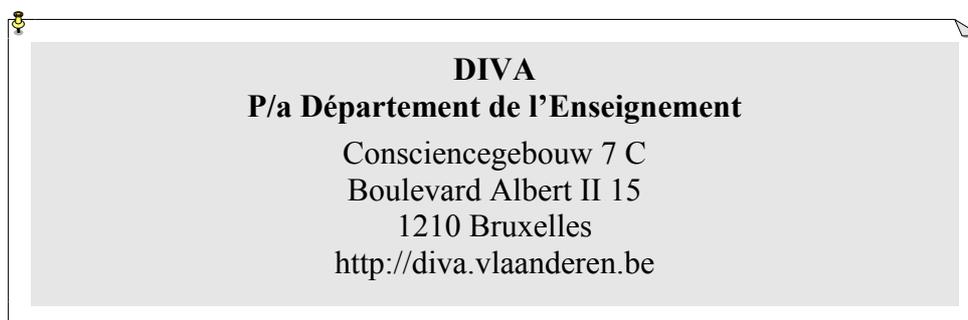
Afin d'officialiser l'harmonisation et la collaboration entre le VDAB, le VIZO, le SCW et les CVO, le **Service de l'information, de la formation et de l'harmonisation (DIVA)** a été inauguré le 31 mars 2003. Le gouvernement flamand entend ainsi relever le défi consistant à faire de la Flandre une société de la connaissance. Quatre domaines politiques - l'enseignement et la formation, l'emploi, la culture et l'économie - s'associent sous la houlette du Comité ministériel pour la formation afin de rendre la politique de la formation plus transparente et de l'améliorer et afin d'encourager les adultes à prendre part à des activités de formation²⁹⁰.

À partir de septembre 2005, le DIVA ne s'occupera plus que de l'exécution de la politique en matière d'apprentissage tout au long de la vie et embrassant tous les aspects de celle-ci²⁹¹. La politique est déterminée par le Comité ministériel « Enseignement, Formation et Travail », dans lequel siègent le ministre du Travail, de l'Enseignement et de la Formation et le ministre de la Culture. Elle est soutenue par une structure interdépartementale qui associe les départements de l'Enseignement et de la Formation, du Travail et de la Culture. La politique est mise en œuvre en premier lieu par le DIVA, pour ce qui est de l'éducation des adultes, et par les centres technologiques régionaux (RTC)²⁹², pour ce qui est de l'adéquation entre l'enseignement et le marché du travail au niveau local²⁹³.

Les partenaires directs du DIVA sont :

- les responsables de réseau de l'enseignement pour adultes ;
- la fédération des centres d'éducation fondamentale ;
- le VDAB (Office flamand de l'emploi et de la formation professionnelle) ;
- Socius (Point d'appui des structures d'action socioculturelle pour adultes) ;
- VIZO (Institut flamand pour les entrepreneurs indépendants), qui gère le réseau des centres Syntra.

Le DIVA est notamment chargé de sensibiliser les citoyens à l'apprentissage tout au long de la vie et embrassant tous les aspects de celle-ci par la campagne « *Word wat je wil* », reconnaissable au logo en forme de L, et de gérer la base de données des formations et le site Web www.wordwatjewil.be. La base de données contient toutes les informations relatives aux formations du VDAB, de l'action socioculturelle pour les adultes, du VIZO et des centres SYNTRA, de l'enseignement artistique à temps partiel et de l'enseignement à distance, des CVA (centres d'enseignement pour adultes), des centres d'éducation fondamentale, ainsi que des universités et des écoles supérieures. Une méthodologie de détection régionale des besoins en apprentissage tout au long de la vie et embrassant tous les aspects de celle-ci, baptisée Edubell, est mise en œuvre dans dix régions (dont la Région bruxelloise).

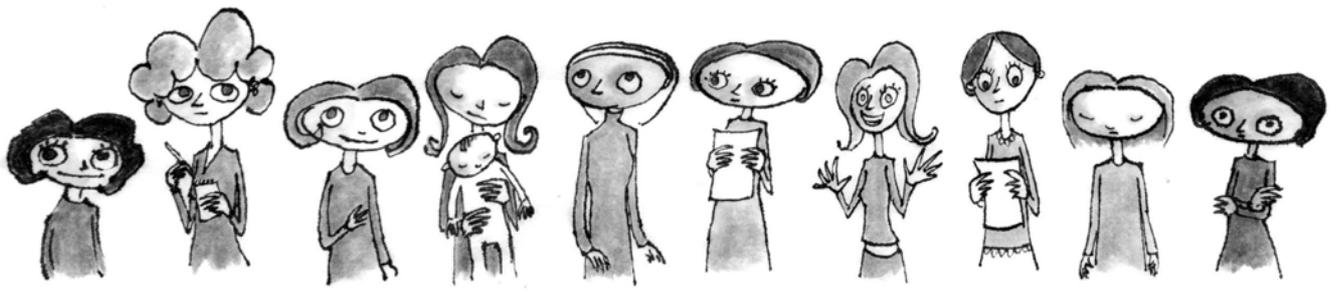


²⁹⁰ Frank Vandenbroucke, ministre flamand du Travail, de l'Enseignement et de la Formation, note de politique 2004 - 2009 : Travail.

²⁹¹ Le 25 février 2005, le gouvernement flamand a approuvé, sur proposition du vice-ministre-président Frank Vandenbroucke et du ministre flamand Bert Anciaux, une nouvelle structure tripartite pour l'apprentissage tout au long de la vie.

²⁹² Les centres technologiques régionaux flamands sont *grosso modo* comparables aux centres bruxellois de référence professionnelle. Il n'y a aucun RTC dans la Région de Bruxelles-Capitale.

²⁹³ <http://diva.vlaanderen.be>



ABRÉVIATIONS

A.

ABE-BAO: Agence bruxelloise pour l'entreprise
ABVV-FGVB: Algemeen Belgisch Vakverbond
ACLVB-CGSLB: Algemene Centrale der Liberale Vakverbonden van België
ACS-GECO: agent contractuel subventionné
ACV-CSC: Algemeen Christelijk Vakverbond
ALE-PWA: agence locale pour l'emploi
ANM-NPAK: accord du non-marchand
ATB: arbeidstrajectbegeleidingsdienst voor personen met een handicap
AVCB-VSGB: Association de la ville et des communes de la Région de Bruxelles-Capitale
AZW-RAE: actief zoeken naar werk

B.

BAO-ABE: Brussels Agentschap voor de Onderneming
BBB: Beter Bestuurlijk Beleid
BDW-SBE: Brusselse Dienst voor Werkgevers
BESOC-CBCES: Brussels Economisch en Sociaal Overlegcomité
BGDA-ORBEM: Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling
BHG-RBC: Brussels Hoofdstedelijk Gewest
BNCTO: Brussels Nederlandstalig Comité voor Tewerkstelling en Opleiding
BON: Brussels Overleg Nieuwkomers
BSO-ESP: beroeps secundair onderwijs
BTK-CST: Bijzonder Tijdelijk Kader

C.

CAO-CCT: Collectieve arbeidsovereenkomst
CBCES-BESOC: Comité bruxellois de concertation économique et sociale
CBE: Centrum voor Basiseducatie
CBP-CPP: contract voor beroepsproject
CCE-CRB: Conseil Central de l'Economie
CCFEE: Commission consultative Formation-Emploi-Enseignement
CCIB-KHNB: Chambre de commerce et d'industrie de Bruxelles
CCT-CAO: Convention collective de travail
CDO: Centrum voor deeltijds onderwijs
CDV: Centrum voor deeltijdse vorming
CEF: Conseil de l'éducation et de la formation
CEFA: Centre de formation en alternance
CESRBC-ESRBHG: Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale
CESSO: Centrum voor Sociale Stadsontwikkeling (nu Stads²)
CET-C2E: Contract voor de Economie en de Tewerkstelling
CGSLB-ACLVB: Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique
CLDI-PCGO: Commission locale de Développement intégré
CNT-NAR: Conseil National du Travail
COCOF: Commission communautaire française
CPAS-OCMW: Centre public d'action sociale
CPP-CBP: Contrat de projet professionnel
CRB-CCE: Centrale Raad voor het Bedrijfsleven

CRD-*GOC*: Commission régionale de développement
 CSC-*ACV*: Confédération des syndicats chrétiens
 C2E-*CET*: Contrat pour l'économie et l'emploi
 CST-*BTK*: cadre spécifique temporaire
 CVO: Centrum voor volwassenenonderwijs

D.

DAC-*TCT*: Derde arbeidscircuit
 DIVA: Dienst Informatie Vorming en Afstemming
 DKO: Deeltijds Kunstonderwijs
 DOCUP-*EPD*: document unique de programmation
 DRISU-*GIAstS*: Délégation régionale interministérielle aux solidarités urbaines
 DRTT: Dienst Rechtstreekse Tussenkost inzake Tewerkstelling

E.

EEE-*EER*: Espace économique européen
 EER-*EEE*: Europese economische ruimte
 EFP: Espace formation PME
 EFRO-*FEDER*: Europees Fonds voor regionale Ontwikkeling
 EI-*IO*: entreprise d'insertion
 ENIAC: ESF NAP Impact Assessment Cell
 EPD-*DOCUP*: Enkelvoudig Programmeringsdocument
 ERSV: Erkende Regionale Samenwerkingsverbanden
 ESF: Europese Structuurfondsen waaronder het Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling
 ESP-*BSP*: enseignement secondaire professionnel
 ESRBHG-*CESRBC*: Economische en Sociale Raad van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest
 EST-*TSP*: enseignement secondaire technique
 ETP-*VTE*: equivalent temps plein
 EU-*UE*: Europese Unie
 EURES: European Employment Services
 EVC: Eerder verworven competenties
 EVA: Emancipatie via Arbeid

F.

FBI-*IBF*: Fonds budgétaire interdépartemental de promotion de l'emploi
 FeBISP: Fédération bruxelloise des opérateurs de l'insertion socioprofessionnelle francophone
 FEB - *VBO*: Fédération des Entreprises de Belgique
 FEDER-*EFRO*: Fonds européen de développement régional
 FEDERGON: beroepsvereniging voor uitzendkantoren
 FGTB-*ABVV*: Fédération générale du travail de Belgique
 FOD-*SPF*: Federale overheidsdienst
 FOREm: Office wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi

G.

GAP-*PARE*: Gewestelijk Actieplan voor de Werkgelegenheid
 GECO-*ACS*: gesubsidieerde contractueel
 GewOP-*PRD*: Gewestelijk Ontwikkelingsplan
 GIAstS-*DRISU*: Gewestelijke Interministeriële Afvaardiging voor stedelijke solidariteit
 GIMB-*SRIB*: Gewestelijke Investeringsmaatschappij Brussel
 GOC-*CRD*: Gewestelijke Ontwikkelingscommissie

GOMB-SRDB : Gewestelijke Ontwikkelingsmaatschappij voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest
GOPE-GREB : grandes orientations des politiques économiques
GREB-GOPE : globale richtsnoeren oor het economische beleid
GSSO-SRDU : Gewestelijke Secretariaat voor stedelijke ontwikkeling

H.

HVW : Hulpkas voor Werkloosheidsuitkeringen

I.

IAO-OIT : Internationale Arbeidsorganisatie
IBF-FBI : Interdepartementaal Begrotingsfonds voor de bevordering van de tewerkstelling
IBFFP : Institut bruxellois francophone pour la formation professionnelle, soit Bruxelles Formation
IBIS-systeem : 'Informatisering Brussel Inschrijvingen en Selecties' van de BGDA.
IBO : individuele beroepsopleiding
ICT-TIC : Informatie- en Communicatietechnologie
IFAPME : institut de Formation en Alternance des Petites et Moyennes entreprises (Région wallonne)
IFPME : Institut de Formation permanente pour les classes moyennes et les petites et moyennes entreprises.
ILDE-PIOW : Initiatives locales de développement de l'emploi
INFOBO : opleidingen georganiseerd in samenwerking met Bruxelles Formation, de Plaatselijke Opdracht te Schaarbeek en het Opleidingsfonds Horeca
IO-EI : inschakelingsonderneming
IPP : Informatie en promotiepunten
ISP-SPI : insertion socioprofessionnelle

J.

JAP : Jaarlijks actieplan

K.

KHNB-CCIB : Kamer voor Handel en Nijverheid van Brussel

L.

LKC : Lokaal klantencentrum
LPP : Lokale projectprogrammatie
LWW : Lokale Werkwinkel

M.

MJOP : Meerjaren ondernemingsplan
ML : Missions Locales
MO : Maatschappelijke oriëntatie

N.

NAP-PAN : Nationaal Actieplan voor de werkgelegenheid
NAR-CNT : Nationale Arbeidsraad
NODW : Nederlands op de werkvloer
NPAK-ANM : non-profit akkoord
NT2 : Nederlands als tweede taal
NWP-RPE : Netwerk WerkgelegenheidsPlatformen

O.

OCMW-CPAS: Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn
 OD : operationele doelstelling
 OISP : Organisme d'insertion socioprofessionnelle
 OIT-IAO: Organisation internationale du travail
 ONEm-RVA : Office national de l'emploi
 ONSS-RSZ: Office National de la Sécurité Sociale
 OOTB : Overleg Opleidings- en Tewerkstellingsprojecten Brussel
 ORBEm-BGDA : Office Régional Bruxellois de l'Emploi

P.

PAN-NAP: Plan d'action national pour l'emploi
 PARE-GAP: Plan d'action régional pour l'emploi
 PCGO-CLDI: Plaatselijke Commissie voor de Geïntegreerde Ontwikkeling
 PIOW-ILDE: Plaatselijke initiatieven voor de ontwikkeling van de werkgelegenheid
 POD-SPP: Programmatorische Overheidsdienst
 PRD-GEWOP: Plan régional de développement
 PTE-TWP : Pacte territorial pour l'emploi
 PWA-ALE: plaatselijke werkgelegenheidsagentschap
 PWR : Permanente Werkgroep Risicogroepen

R.

RAE-AZW: recherche active d'emploi
 RBC-BHG: Région de Bruxelles-Capitale
 RDBB : Regionale Dienst Beroepsopleiding Brussel
 RESOC : Regionaal Economisch en Sociaal Overlegcomité
 RPE-NPW: Réseau des plates-formes locales pour l'emploi
 RSZ-ONSS: Rijksdienst voor Sociale Zekerheid
 RTC : Regionaal Technologisch Centrum
 RVA-ONEm : Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening

S.

SBE-BDW: Service Bruxellois aux employeurs
 SCW : Sociaal-cultureel werk
 SD : strategische doelstelling
 SERR : Sociaal Economische raad van de Regio
 SERV : Sociaal Economische Raad van Vlaanderen
 SFPME : Service Formation PME
 SIF : Sociaal Impulsfonds
 SINE: federale sociale inschakelingspremie voor kansengroepen / Prime à la réinsertion des
 chômeurs très difficile à placer dans l'Economie d'insertion sociale
 SLN : Steunpunt Lokale Netwerken
 Socius : Steunpunt voor sociaal-cultureel werk
 SPF-FOD: Service public fédéral
 SPI-ISP: socioprofessionele inschakeling
 SPP-POD: Service public de programmation
 SRDB-GOMB: Société de Développement pour la Région de Bruxelles-Capitale
 SRDU-GSSO: Secrétariat régional au développement urbain
 SRIB-GIMB: Société régionale d'investissement de Bruxelles
 Stads²: Steunpunt sociale stadsontwikkeling in Brussel

STC : Subregionaal Tewerkstellingscomité

T.

TCT-DAC : troisième circuit de travail

TIC-ICT : Technologie de l'Information et de la Communication

TPE-ZKO : Très Petites Entreprises

TSO-EST : technisch secundair onderwijs

TWP-PTE : Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid

U.

UCM-UNIZO : Union des Classes Moyennes

UE-EU : Union européenne

UEB-VOB : Union des entreprises de Bruxelles

UNIZO-UCM : Unie van Zelfstandige Ondernemers

V.

VBO-FEB : Verbond van Belgische Ondernemingen

VDAB : Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding

VESOC : Vlaams Sociaal-Economisch Overlegcomité

VFSIPH : Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap

VGC : Vlaamse Gemeenschapscommissie

VIONA : Vlaams Interuniversitair Onderzoeksnetwork Arbeidsrapportering

VIZO : Vlaams Instituut voor Zelfstandig Ondernemen

VSGB-AVCB : Vereniging van de stad en de gemeenten van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

VTE-ETP : voltijds equivalent

VOB-UEB : Verbond van Ondernemingen Brussel

Z.

ZKO-TPE : Zeer Kleine Ondernemingen



Remerciements

Nous remercions vivement:

Simone BARTHEL (CEF)
André DE BISSCHOP (OOTB)
Agnès DE GOUY (Administration de la COCOF)
Frans DE KEYSER (UEB/VOB)
Marc DE LEYE (VDAB-RDBB)
Nathalie DESCHEEMAEKER (ORBE_m/BGDA)
George DUBOIS (Espace Formation PME)
Isabelle FOKAN
Chantal JACQUEMART (ORBE_m/BGDA)
Mattie JACOBS (Stads³)
Alain KOCK (Cellule exécutive du Consortium de validation des compétences)
Vincent LIBERT (AVCB/VSGB)
Isabelle LINCLAU (Administration de la VGC)
Raf LOECKX (VDAB-RDBB)
Gabriel MAISSIN (FeBISP)
Sandrine MARY (Bruxelles Formation)
Luc MAUFROY (SRDU/GSSO)
Emiel MEERT (ORBE_m/BGDA)
Lieven MONSEREZ (NIVO Brussel/Groep INTRO Brussel)
Anastase NTEZILYAYO (Bruxelles Formation)
Martine QUEUQUIN (Espace Formation PME)
Laurence RAYANE (Cabinet de la Ministre en charge de la Formation, Françoise Dupuis)
Truus ROESEMS (Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles/Observatorium voor Gezondheid en Welzijn)
Marleen RUYSEVELDT (ORBE_m/BGDA)
Corinne SPRINGAEL (Bruxelles Formation)
Marc THOMMES (Bruxelles Formation)
Marc VERLINDEN (CESRBC/ESRBHG)
Simon VERSTRAETEN (SRDU/GSSO)

Et tous les relecteurs, professionnels du secteur pour les informations et les remarques ayant contribué à la réalisation de ce numéro de « Bruxelles sous la loupe ».

Nous remercions enfin plus particulièrement Anne-Françoise Theunissen (Secrétaire de la CCFEE), Eric Struyf (président de la CCFEE), Marc Berghman (président du BNCTO), Daevy Amerlynck (coordinateur du BNCTO) et BRUXELLES FORMATION pour la confiance qu'ils ont placée dans le CDCS-CMDC et leur soutien financier.



**Bruxelles sous le loupe –
novembre-décembre 2005**

Bruxelles sous la loupe est la revue périodique du Centre de Documentation et de Coordination sociales ASBL, service d'information sociale subsidié par la Commission communautaire commune de Bruxelles-Capitale

Éditeur responsable

Marie-Jeanne Schoenmaekers-
Clerckx
Avenue Louise 183
1050 Bruxelles

Coordination

Solveig Pahud
Nicole Mondelaers

Recherche/Étude/Rédaction

Sophie Lefèvre
Nicole Mondelaers

Traduction

Laurent Bayer

**Conception graphique et mise
en page**

Emmanuel Spitaels

Illustrations

Marin Strebelle

Conseil d'Administration:

Dirk D'Haenens
Marc Dumont
Yvette Melery
Pierre Reniers
Marie-Jeanne Schoenmaekers-
Clerckx
Marc Thommes
Dominique Wautier

Le CDCS-CMDC c'est

- ✓ Un acteur « passeur de frontières ». Le CDCS-CMDC permet un accès facile et rapide aux informations, initiatives et professionnels de l'action sociale tant francophone que néerlandophone de la Région bruxelloise.
 - ✓ Une expertise dans la production d'un large gamme d'outils d'information tant pour les autorités publiques que pour le secteur associatif. Le CDCS-CMDC réalise d'initiative ou à la demande, des études, des répertoires, des brochures, des guides, des cahiers mais aussi des sites internet. Les publications propres sont toujours bilingues.
 - ✓ Une base de données informatisée reprenant plus de 9000 associations et services bruxellois actifs dans le secteur psycho-médico-social. Outre des informations telles que leurs coordonnées et activités, celle-ci gère aussi de nombreux documents s'y rapportant tels que leurs statuts et dépliants de présentation.
- Un fonds documentaire informatisé comprenant plusieurs milliers d'articles issus de la presse ou de revues spécialisées ; des ouvrages ; des rapports de recherche ; des rapports d'activités ; des brochures ; des actes de colloques, séminaires et journées d'études ; des répertoires.
- ✓ Une équipe à votre service du lundi au vendredi de 9h à 12h et les après-midi sur rendez-vous.



**Centre de Documentation et
de Coordination Sociales**

183 Avenue Louise
1050 Bruxelles
Tel : 02/511.08.00
Fax : 02/512.25.44

E-mail : info.cdcs@cdcs.irisnet.be

<http://www.cdcs.irisnet.be>