



Service public régional de Bruxelles

Institut Bruxellois de Statistique et d'Analyse



 **actiris.brussels** 
au coeur de l'emploi



Inventaire des mesures d'aide à l'emploi portées par le New Deal bruxellois



Avril 2014



Avec le soutien
du Fonds social
européen



INVENTAIRE DES MESURES D'AIDE À L'EMPLOI PORTÉES PAR LE NEW DEAL BRUXELLOIS

Avril 2014



Équipe de réalisation

Auteurs

IBSA : Chapitre 1 partie 1 « Activité économique et emploi en Région de Bruxelles-Capitale » et partie 2 « L'emploi des Bruxellois ».

ObE-Actiris : Chapitre 1 partie 3 « Le chômage et les demandeurs d'emploi à Bruxelles » et Chapitre 2 « Inventaire et suivi des mesures d'aide à l'emploi portées par le New Deal bruxellois ».

Coordination

Astrid Romain (IBSA)

Stéphane Thys (ObE-Actiris)

Mise en page et impression

Bietlot Imprimerie

Traduction

Brussels Translation

Service Traduction Actiris

Éditeur responsable

Grégor Chapelle, Directeur Général d'Actiris, Office Régional Bruxellois de l'Emploi

Christian Lamouline, Secrétaire Général du Service Public Régional de Bruxelles

Pour plus d'informations

Institut Bruxellois de Statistique et d'Analyse (IBSA)

Sabrina Cipriano

Tel. 02/800 38 65 – Fax 02/800 38 17

Service Public Régional de Bruxelles

Boulevard du Jardin Botanique, 20 – 1035 Bruxelles

ibsa@sprb.irisnet.be – www.ibsa.irisnet.be

Observatoire bruxellois de l'Emploi (ObE)

Guillaume Jacomet

Tel. 02/505 16 07

ObE-Actiris

Place De Brouckère 12 – 1000 Bruxelles

etudes@actiris.be – www.actiris.be/marchemp/tabid/210/language/fr-BE/Publications-et-etudes.aspx

(la publication peut être téléchargée gratuitement en format pdf à ces adresses)

Dépôt légal : Éditions IRIS – D/2014/6374/237

Tous droits réservés. Toute reproduction totale, partielle ou sous forme transformée est interdite, sauf autorisation écrite de la part de l'IBSA et de l'ObE-Actiris. L'usage d'extraits de la présente publication est cependant autorisé moyennant une mention de la source.

Table des matières

INTRODUCTION	4
1. Contexte dans lequel s'inscrit ce rapport : le New Deal bruxellois	4
2. Objet du rapport	5
CHAPITRE 1 : CONTEXTE SOCIO-ÉCONOMIQUE BRUXELLOIS	6
1. Activité économique et emploi en Région de Bruxelles-Capitale	6
2. L'emploi des Bruxellois	10
3. Le chômage et les demandeurs d'emploi à Bruxelles	11
CHAPITRE 2 : INVENTAIRE ET SUIVI DES MESURES D'AIDE À L'EMPLOI PORTÉES PAR LE NEW DEAL BRUXELLOIS	15
CENTRES DE RÉFÉRENCE PROFESSIONNELLE (CDR)	15
1. Les CDR dans le PCUD	15
2. CDR Iris Tech+	19
3. CDR Evoliris	20
4. CDR Construction	21
5. CDR Horeca Be Pro	22
6. CDR Iris TL	23
7. CDR Métiers de la ville et la fonction publique	24
PACTE TERRITORIAL POUR L'EMPLOI ET SES ACTIONS EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ	26
CONVENTION DE PREMIER EMPLOI (CPE), FORMATION PROFESSIONNELLE INDIVIDUELLE EN ENTREPRISE (FPI) ET STAGE DE TRANSITION	31
1. CPE, FPI et stages dans le PCUD	31
2. Convention de premier emploi dans les projets globaux fédéraux de société	31
3. Convention de premier emploi « Expérience formatrice » au sein des organismes d'intérêt public bruxellois	33
4. Formation professionnelle individuelle en entreprise	35
5. Stage de transition en entreprise	37
PRÉSENTATION DE L'INSTITUT BRUXELLOIS DE STATISTIQUE ET D'ANALYSE (IBSA)	39
PRÉSENTATION DE L'OBSERVATOIRE BRUXELLOIS DE L'EMPLOI (OBE)	40
RÉFÉRENCES	41
LISTE DES TABLEAUX	42
LISTE DES GRAPHIQUES	43

Les graphiques, tableaux et commentaires se basent sur les informations disponibles au mois de janvier 2014, sauf mention contraire.

Introduction

1. Contexte dans lequel s'inscrit ce rapport : le New Deal bruxellois

Adopté en avril 2011, le Pacte de Croissance Urbaine Durable, rebaptisé « New Deal bruxellois », a pour objectif de favoriser l'accès à l'emploi des Bruxellois et la croissance urbaine durable. Pour atteindre cet objectif général, des engagements transversaux ont été définis en parallèle aux actions qui sont menées dans cinq domaines sectoriels spécifiques.

Le New Deal est une initiative menée conjointement par le Ministre-Président de la Région de Bruxelles-Capitale, la Ministre de l'Environnement, la Ministre en charge de l'Économie et l'Emploi et le Conseil Économique et Social de la Région de Bruxelles-Capitale (CESRBC).

Les actions transversales de ce Pacte visent à renforcer la collaboration entre les partenaires sociaux et les acteurs institutionnels bruxellois de manière à lever une série de freins à la mise à l'emploi des Bruxellois. Trois « engagements communs et transversaux »¹, auxquels sont associés des mesures et des conditions de réussite, sont ainsi inscrits dans le New Deal. Ces engagements portent d'une part sur le renforcement des synergies entre les acteurs et les différents niveaux de pouvoir en vue de favoriser l'emploi des Bruxellois et, d'autre part, sur la volonté d'accorder une attention particulière à la dimension « durable » des actions développées.

À côté des engagements communs et transversaux, les signataires avaient émis la volonté de développer des actions dans cinq domaines spécifiques, à savoir l'environnement via l'Alliance Emploi-Environnement, le commerce et l'horeca, le développement international dont le tourisme, le non-marchand, la fonction publique et les services de proximité, et les secteurs innovants.

À la différence d'un plan, qui reprend un ensemble d'actions bien déterminées, les partenaires sociaux et le Gouvernement bruxellois ont adopté un Pacte qui trace une ligne de conduite à suivre, sans pour autant figer les actions qui devaient être adoptées. C'est pour cela notamment que les objectifs spécifiques et transversaux repris dans ce Pacte ont un caractère non exhaustif et, pour certains, peu précis. Ainsi, certaines mesures (et conditions de réussite) du Pacte sont très larges et devaient dès lors être affinées et traduites en réalisations et résultats concrets. Le travail réalisé varie fortement d'une mesure à l'autre du New Deal. En effet, si certaines mesures étaient déclinées en plans d'actions et avaient un caractère relativement opérationnel permettant une traduction aisée en objectifs SMART², il n'en était pas de même pour toutes. De cette manière, il a été laissé aux signataires du texte le soin de décliner, avec les opérateurs de terrain, les objectifs en plans d'actions spécifiques et de déterminer les effets attendus en termes de créations d'emplois pour les Bruxellois.

2. Objet du rapport

Dans le cadre de la mise en œuvre du New Deal bruxellois (ou « PCUD »), l'ObE et l'IBSA ont reçu la tâche de piloter la Condition de réussite 1.2 du 2^e engagement du New Deal qui prévoit la « production d'indicateurs d'observation et d'analyse des dynamiques du marché du travail et d'évaluation des différentes mesures prises au travers d'un rapport d'évaluation biennal qui prennent en considération la dynamique et la complexité des questions de l'emploi à Bruxelles ».

Cette condition de réussite a été identifiée par les signataires du New Deal comme contribuant à l'atteinte de l'engagement 2 « favoriser au niveau opérationnel les collaborations entre les opérateurs économiques, de l'emploi, de la formation professionnelle et de l'enseignement qualifiant ».

Comme pour les autres mesures du New Deal, les termes d'opérationnalisation de cette condition de réussite sont restés ouverts. La première étape réalisée dans le cadre de ce chantier a été d'identifier les actions à mettre en œuvre. Outre la délimitation du champ de cette condition de réussite, l'IBSA et l'ObE ont proposé une opérationnalisation en tenant compte des ressources disponibles et des contraintes liées au délai de mise en œuvre de cette mesure. Cette étape a permis de distinguer deux volets au sein de ce dispositif : les « indicateurs d'évaluation » et les « indicateurs d'analyse et d'observation du marché du travail ».

Étant donné que la construction d'indicateurs d'évaluation fait partie d'un autre chantier du New Deal³, la réalisation de ce volet n'a pas été poussée. En ce qui concerne, la « production d'indicateurs d'observation et d'analyse

des dynamiques du marché du travail », il a été proposé de l'articuler en deux temps : tout d'abord par l'élaboration d'un rapport rassemblant les indicateurs d'analyse et d'observation du marché du travail en mettant en résonance des productions existantes⁴ au sein de l'IBSA et de l'ObE, la description d'un cadre socio-économique permettant de contextualiser la mise en œuvre des actions d'aides à l'emploi portées par le New Deal retenues. Cette proposition, détaillée dans une fiche opérationnelle, a été avalisée par les instances d'accompagnement et les signataires du New Deal lors d'une séance du CBCES sur la thématique « New Deal ».

Au vu des délais impartis, le rapport publié n'intègre pas de nouveaux indicateurs d'observation du marché du travail. Ce travail sera développé dans un second temps. En effet, la production de nouveaux indicateurs est une démarche de longue haleine demandant la collecte, le rassemblement et l'analyse de nouvelles données. Les deux Instituts (IBSA et ObE) s'attèlent à développer les statistiques en la matière afin d'enrichir et de développer la connaissance sur les dynamiques du marché du travail bruxellois.

Ce premier rapport conjoint est le résultat d'un travail d'un an et initie le développement de champs de collaboration entre l'ObE et l'IBSA. La première partie expose de manière synthétique le contexte socioéconomique bruxellois depuis le début de la législature (activité économique et emploi à Bruxelles, l'emploi des Bruxellois, le chômage à Bruxelles). La deuxième partie présente l'état d'avancement des mesures d'aides à l'emploi portées par le New Deal.

¹ Les « engagements communs et transversaux » du New Deal constituent le « volet transversal » du Pacte. Ces deux appellations sont dès lors utilisées de manière équivalente.

² Spécifique, Mesurable, Atteignable, Réaliste, Temporellement défini voire évaluable. Ces critères permettent de sélectionner efficacement des objectifs en adéquation avec les actions définies.

³ Outil 1 du PCUD « Indicateurs d'évaluation du PCUD et indicateurs de développement urbain durable de la Région et de la métropole ».

⁴ Les productions mises en résonance sont : l'*Inventaire des mesures d'aide à l'emploi* publié annuellement par l'ObE, le *Baromètre conjoncturel* publié semestriellement par l'IBSA et l'*État des lieux du marché du travail* publié par l'ObE.

Chapitre 1 :

Contexte socio-économique bruxellois

L'évolution du contexte socio-économique bruxellois est abordée sous trois angles. La première partie présente les principales évolutions de l'activité économique et de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale entre 2009 et 2013. Cette partie est structurée en trois sections : la première expose le rythme de croissance de l'activité économique bruxelloise et les tendances attendues pour 2013 décrites au départ des

indicateurs conjoncturels de l'IBSA. La deuxième présente les indicateurs caractérisant la démographie des entreprises. L'évolution de l'emploi à Bruxelles est ensuite examinée dans la dernière section. La deuxième partie fournit une analyse de l'emploi des Bruxellois, avec un accent particulier sur leurs niveaux de qualification. Enfin, la troisième partie est consacrée au chômage à Bruxelles.

1. Activité économique et emploi en Région de Bruxelles-Capitale

• Activité économique

En Région de Bruxelles-Capitale, l'économie est surtout orientée vers les services, et plus particulièrement vers les « services avancés à la production ». Ces derniers recouvrent les activités de services aux entreprises qui interviennent de manière générale en amont de l'activité de production (à l'exemple des services financiers ou de l'information et la communication). Ces branches d'activités étant moins directement dépendantes de la production industrielle, elles sont relativement moins sensibles au cycle conjoncturel.

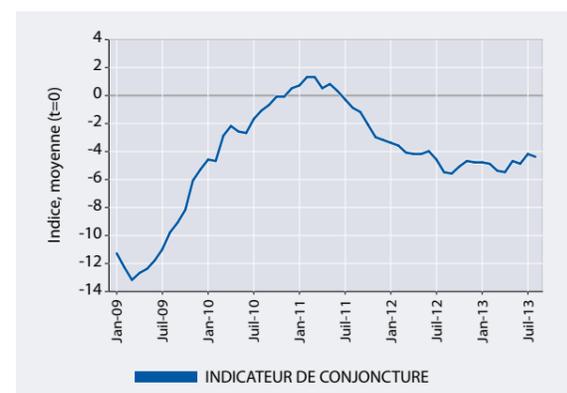
Cette structure d'activité spécifique de la Région de Bruxelles-Capitale a joué un rôle d'amortisseur au plus fort de la crise économique et financière qui a frappé l'activité économique mondiale en 2009. L'activité économique bruxelloise a en effet moins pâti des conséquences de cette crise qu'au niveau national. La récession a ainsi été moins marquée à Bruxelles, avec une contraction du PIB en volume de 1,8 % en 2009 contre un recul de 2,8 % pour la Belgique (voir tableau 1).

La Région a, par contre, moins participé au rebond conjoncturel en 2010. Les chiffres indiquent en effet une reprise plus importante au niveau national (+ 2,3 %) qu'au niveau bruxellois (+ 1,6 %). Cette reprise s'est en outre essouffée dès le deuxième trimestre 2011. La croissance du PIB a en effet ralenti légèrement sur l'ensemble

de l'année 2011, que ce soit à Bruxelles (+ 1,4 %) ou en Belgique (+ 1,8 %).

Les indicateurs conjoncturels de l'Institut Bruxellois de Statistique et d'Analyse, et en particulier l'indicateur synthétique conjoncturel⁵, montrent que cet essoufflement s'est prolongé jusqu'à la mi-2012 (voir graphique 1).

GRAPHIQUE 1 : Indicateur synthétique conjoncturel (sur base de données centrées et réduites), 2009-2013



Source : BNB – calculs IBSA

TABLEAU 1 : Taux de croissance du PIB en volume (en %), 2009-2013

	2009	2010	2011	2012	2013
Région de Bruxelles-Capitale	-1,8	1,6	1,4	-0,3(p)	0,1(p)
Belgique	-2,8	2,3	1,8	-0,1	0,1(p)

(p) prévisions

Source : Institut des Comptes Nationaux (ICN), Bureau fédéral du Plan (HERMREG)

⁵ L'indicateur synthétique conjoncturel donne des informations plus récentes sur l'évolution de l'activité économique que les derniers chiffres officiels de l'ICN. C'est un indicateur coïncident qui a pour objectif de donner une information quantitative mensuelle globale caractérisant le climat des affaires au sein de la Région tel qu'il est perçu par les entreprises bruxelloises. À cet effet, cet indicateur est construit à partir des soldes de réponses de toutes les questions posées dans le cadre de l'enquête de conjoncture réalisée mensuellement auprès des entreprises bruxelloises depuis 1995.

Depuis lors, on assiste globalement à une stagnation de l'activité économique à Bruxelles. Toutefois les signes donnés par l'indicateur synthétique ainsi que par les enquêtes auprès des entreprises suggèrent une légère reprise de l'activité depuis mai 2013, mais qui devrait néanmoins rester modérée sur l'ensemble de l'année.

• Démographie d'entreprises

Même si la dynamique entrepreneuriale est restée positive en 2009, au plus fort de la récession, la crise a pesé lourdement sur l'évolution du nombre d'entreprises actives⁶ en Région bruxelloise sur cette année. De 2010 à 2012, on observe le retour à une croissance soutenue du stock d'entreprises à Bruxelles, et sensiblement plus rapide qu'au niveau national. Les six premiers mois de 2013 confirment ensuite le ralentissement observé depuis mi-2012 dans l'augmentation du nombre d'entreprises, même si le rythme de croissance reste positif pour la Région et plus élevé que la moyenne belge. Au terme du premier semestre 2013, la Région accueillait 88 136 entreprises, ce qui représente 11 % du total national (voir tableau 2).

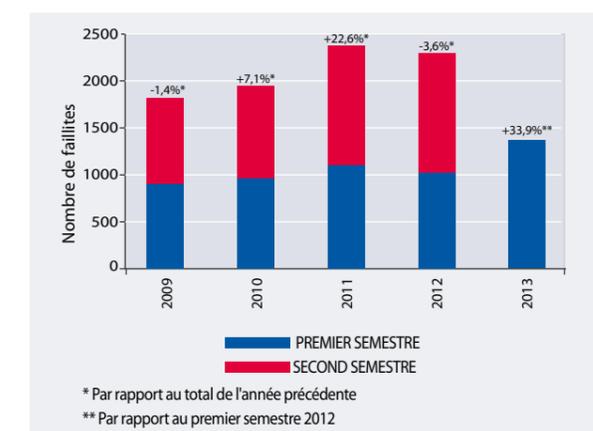
L'évolution du stock d'entreprises actives à Bruxelles dépend des mouvements démographiques des entreprises au cours d'une période déterminée. Ces mouvements concernent essentiellement les créations et cessations d'activités et, dans une moindre mesure, les immigrations et émigrations d'entreprises⁷ entre les régions ou avec l'étranger. De manière générale, la Région de Bruxelles-Capitale se caractérise par une dynamique entrepreneuriale plus importante que dans le reste du pays, avec un grand nombre « d'entrées et de sorties » en termes relatifs.

En ce qui concerne les créations d'entreprises⁸, le tableau 2 montre que Bruxelles a connu un très net rebond en 2010 après la baisse survenue en 2009 dans un contexte marqué par la crise. Le prolongement d'une faible croissance de l'activité économique les années suivantes s'est traduit par un essoufflement de la dynamique des créations, une tendance qui s'est confirmée au premier semestre 2013. La crise de 2009 s'est, par ailleurs, traduite

par une augmentation des cessations d'entreprises⁹ dans la Région de Bruxelles-Capitale. La baisse ensuite observée en 2012 n'a pas permis de compenser ces trois années consécutives d'augmentation, si bien que le niveau des cessations est resté élevé. La situation ne s'est pas améliorée au premier semestre 2013 puisque la Région a enregistré un nombre record de cessations depuis les six dernières années pour cette période. Sur l'ensemble de la période considérée au tableau 2, on notera que la Région bruxelloise a enregistré davantage de débuts d'activité que d'entreprises qui disparaissent.

Sur le front des faillites, la Région a connu une évolution variable au cours de la période analysée. D'un côté, on observe, à l'aide du graphique 2, que deux années ont connu une baisse du nombre de faillites, à savoir 2009 (avec une légère diminution intervenue après une forte hausse de 22,1 % l'année précédente) et 2012 (avec un recul plus marqué, de 3,6 %). Bruxelles a ainsi été la seule Région à enregistrer une amélioration en 2012, tandis que le nombre de

GRAPHIQUE 2 : Faillites d'entreprises en Région de Bruxelles-Capitale (nombre et évolution en glissement annuel, en %), 2009-2013



Source : DGSIE

TABLEAU 2 : Démographie des entreprises en Région de Bruxelles-Capitale (nombre), 2009-2013

	2009	2010	2011	2012	2013 (1 ^{er} semestre)
Créations	8 424	9 810	10 250	10 376	5 456
Cessations	7 244	7 379	7 574	7 367	4 440
Entreprises actives	80 771	82 607	84 877	87 357	88 136

Source : DGSIE

⁶ Les données commentées ici concernent uniquement les entreprises assujetties à la TVA reprises en cette qualité dans la Banque-Carrefour des Entreprises.

⁷ Par immigration/émigration d'entreprises, on entend les assujettis à la TVA dont l'adresse du siège social a été modifiée pendant la période de référence, en provenance/à destination d'une autre région.

⁸ Somme du nombre de primo-assujettissements (première acquisition de la qualité d'assujetti à la TVA) et de ré-assujettissements (acquisition de la qualité d'assujetti à la TVA après avoir perdu cette qualité au moins une fois).

⁹ Nombre d'entreprises assujetties à la TVA qui ont perdu cette qualité pendant la période de référence. Il peut donc s'agir notamment d'une faillite, d'un arrêt volontaire de l'activité, d'une liquidation ou encore d'une réorganisation judiciaire.

dépôts de bilan stagnait en Wallonie et croissait fortement en Flandre (+ 9,1 %). Mais on retiendra surtout, d'un autre côté, que les faillites bruxelloises ont augmenté sensiblement en 2010 (+ 7,1 %) et plus encore en 2011 (+ 22,6 %).

Enfin, les chiffres du premier semestre 2013 révèlent une détérioration généralisée de la situation en matière de faillites pour la Belgique et en particulier à Bruxelles. La Région a en effet enregistré une croissance de près de 34 % des dépôts de bilan prononcés entre janvier et juin 2013 par rapport à la même période l'année précédente. Durant ces six mois, 1 343 entreprises bruxelloises ont été déclarées en faillite, soit le nombre le plus élevé depuis plus de 10 ans, tous semestres confondus.

• **Emploi à Bruxelles**

Selon les dernières données officielles de l'Institut des Comptes Nationaux, les entreprises et administrations localisées à Bruxelles employaient 692 442 personnes en 2011 (dont 621 992 salariés et 70 450 indépendants), soit 15 % des personnes occupées dans le Royaume¹⁰.

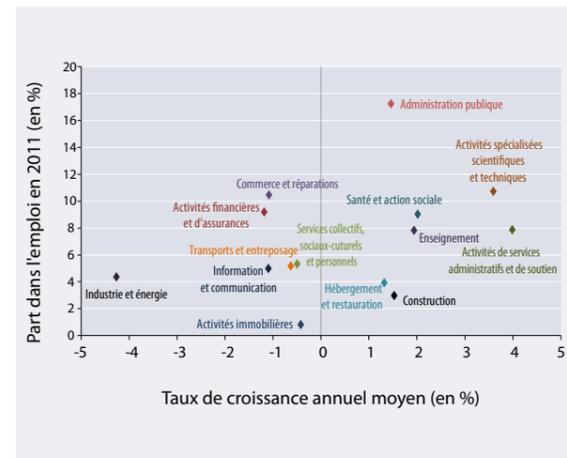
Une analyse de la répartition de l'emploi intérieur régional par branche d'activité (graphique 3) montre que plus de la moitié de ces emplois sont concentrés dans cinq branches d'activité, toutes de services : l'administration publique (17,2 %), les activités spécialisées, scientifiques et techniques (10,7 %), le commerce (10,5 %), les activités financières et d'assurance (9,2 %) et la branche de la santé humaine et de l'action sociale (9,0 %). Deux de ces branches, soit les activités spécialisées, scientifiques et techniques, et la santé et l'action sociale, sont par ailleurs les branches les plus dynamiques en termes de créations d'emplois sur ces neuf dernières années, juste après la branche des activités de services administratifs et de soutien.

En termes d'évolution, l'emploi intérieur bruxellois croît à un taux moyen annuel de 0,7 % depuis 2003, contre 1,1 % au niveau national. Sur une période plus récente, le marché du travail bruxellois a été caractérisé, tout comme l'activité économique, par une évolution « en double creux ». Les effets de la crise économique et financière se sont en effet faits pleinement ressentir en 2009, avec une légère baisse de l'emploi sur cette année. Toutefois la mise en place de vastes mesures de réduction de temps de travail et notamment l'élargissement du recours au chômage temporaire ont permis d'atténuer les pertes d'emploi, qui ont

été moins importantes que dans le reste de l'Europe. Une période de redressement s'est ensuite installée en 2010 et 2011. Cependant, la récente détérioration du climat économique et l'arrivée à terme des mesures mises en place au plus fort de la crise pour soutenir l'emploi ont pesé sur la dynamique du marché du travail en 2012 et 2013¹¹.

Les emplois au sein de la Région bruxelloise sont caractérisés par des niveaux de qualification plus élevés que ceux du reste de la Belgique : 29 % des emplois sont occupés par des universitaires, cette proportion étant d'un peu plus de 11 % dans le reste du pays. Si l'on somme l'ensemble des niveaux supérieurs (universitaire, supérieur de type court, supérieur de type long), on arrive à une proportion de 55 % à Bruxelles pour 38 % dans le reste de la Belgique¹². Les exigences de qualifications élevées s'expliquent pour partie par la structure d'activité économique bruxelloise caractérisée par une concentration de l'emploi dans le secteur tertiaire, mais pas uniquement.

GRAPHIQUE 3 : **Parts sectorielles dans l'emploi bruxellois (en %) en 2011 et taux de croissance annuel moyen entre 2003 et 2011 (en %)**



Source : ICN - calculs IBSA

En effet, quelle que soit la branche considérée, de l'industrie jusqu'à la branche de la santé et de l'action sociale en passant par celle des transports et de l'entreposage, la proportion d'emplois occupés par des personnes très qualifiées (universitaires ou assimilés¹³) est plus importante à Bruxelles que dans le reste de la Belgique (graphique 4). Ce sont surtout les branches des activités spécialisées, scientifiques et techniques, de l'éducation et des organismes extra-territoriaux qui sont extrême-

¹⁰ Source : Institut des Comptes Nationaux (ICN). Ces chiffres reposent sur des données administratives et ont l'intérêt de permettre une ventilation sectorielle de l'emploi intérieur régional. Elles n'intègrent toutefois pas les travailleurs frontaliers (en particulier, le personnel des organisations internationales qui, à Bruxelles, sont évidemment importantes).

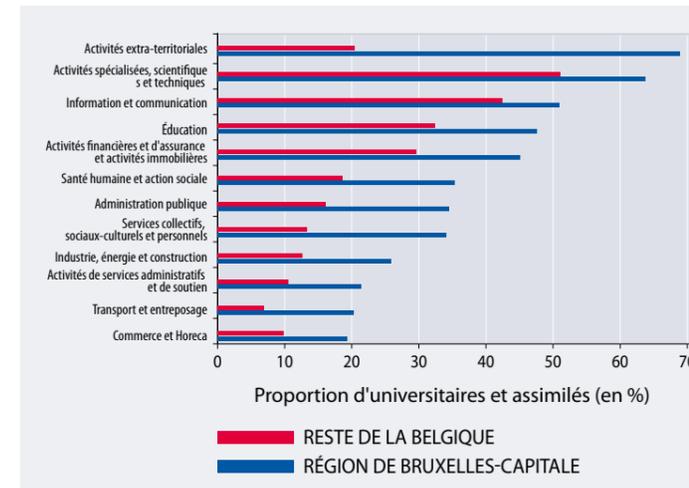
¹¹ Sources : ICN et prévisions issues du modèle HERMREG.

¹² Données de l'Enquête sur les forces de travail (EFT), moyenne 2011 et 2012 et calculs IBSA. Deux années de l'EFT ont été compilées afin d'augmenter la taille de l'échantillon bruxellois et diminuer par la même les problèmes de représentativité inhérents à ce type de données. Chacune des statistiques utilisées dans ce texte sont basées sur un nombre suffisant d'observations.

ment exigeantes en matière de qualification. Les emplois peu qualifiés se concentrent plutôt dans les branches du commerce et de l'horeca, du transport et de l'entreposage ainsi que de la construction.

De par son rôle de centre administratif, de décisions et d'affaires, Bruxelles attire de nombreux navetteurs avec pour conséquence que l'ensemble des postes disponibles à Bruxelles ne revient pas forcément aux Bruxellois. En 2012, 48,9 % des emplois sur le territoire de la Capitale sont occupés par des Bruxellois, 32,1 % par des personnes issues de la Région flamande et 19,1 % par des personnes issues de la Région wallonne¹⁴. Si de nombreux navetteurs se rendent quotidiennement à la Capitale pour y travailler, 16,1 % des Bruxellois en emploi (la population active occupée) traversent également chaque jour la frontière régionale pour aller travailler dans une des deux autres régions du pays.

GRAPHIQUE 4 : **Proportion d'emplois très qualifiés (universitaires et assimilés) par branche d'activité en Région de Bruxelles-Capitale et dans le reste de la Belgique, moyenne 2011-2012**



Source : DGSIE (EFT) - calculs IBSA

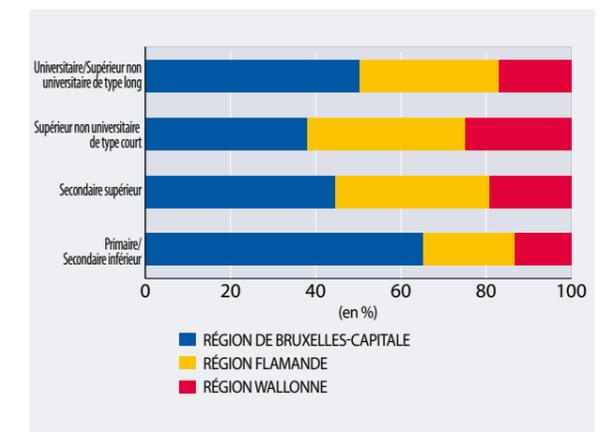
Ces dernières années ont été caractérisées par une augmentation plus importante de la population active occupée bruxelloise travaillant à Bruxelles par rapport à l'emploi intérieur bruxellois. Autrement dit, la hausse de l'emploi de ces dernières années a plus profité aux Bruxellois qu'aux

personnes actives habitant dans les deux autres régions (la part des Bruxellois dans l'emploi intérieur de la Région n'était encore que de 44 % en 2009).

Les résidents de la Région et les non-résidents n'occupent pas le même type d'emplois à Bruxelles, que ce soit en termes de branches d'activité ou de niveaux de qualification requis. Ainsi, on retrouve proportionnellement plus de Bruxellois dans l'horeca (73 %), les services collectifs, sociaux et personnel (68 %), la santé humaine et l'action sociale (65 %) et la construction (63 %). Ils sont particulièrement peu représentés dans les branches des activités financières, immobilières et d'assurance (30 %) et dans l'administration publique (30 %)¹⁵, par rapport aux non-résidents.

En termes de qualification, on observe au graphique 5 que les Bruxellois sont particulièrement présents dans les emplois requérant peu de qualifications (secondaire inférieur, primaire ou sans diplôme). Ils sont également plus représentés dans les emplois demandant un diplôme universitaire ou assimilé. Les navetteurs wallons et flamands sont plus représentés au sein des emplois requérant un diplôme non universitaire de type court.

GRAPHIQUE 5 : **Répartition de l'emploi bruxellois en fonction du niveau de qualification et du lieu de provenance des travailleurs, moyenne 2011-2012**



Source : DGSIE (EFT) - calculs IBSA

¹³ Par assimilés on entend l'enseignement supérieur non universitaire de type long.

¹⁴ Un nombre de postes au sein des villes, plus élevé que celui de la population résidente en emploi, est une situation commune à de nombreux centres urbains européens mais également belges (Anvers, Gand, Liège, Charleroi), traduisant une tradition de navettes fortes et un phénomène de périurbanisation important en Belgique.

¹⁵ Source : Données EFT, moyenne 2011-2012 et calculs IBSA.

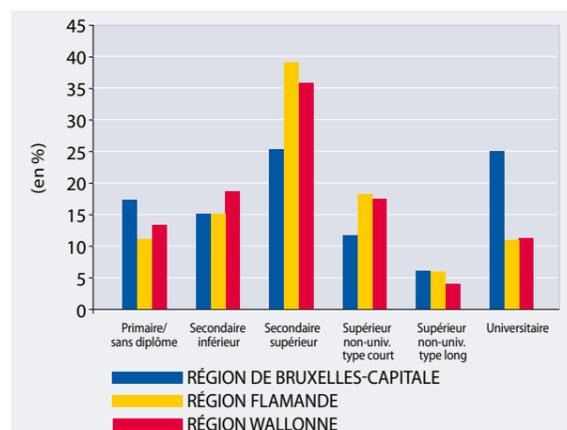
2. L'emploi des Bruxellois

On dénombrait à Bruxelles en 2012 un peu plus de 770 000 personnes en âge de travailler¹⁶ (soit 65 % de la population totale). Cette catégorie de la population, qui correspond à l'offre potentielle de main d'œuvre, est caractérisée par un très fort taux de croissance depuis le début des années 2000.

Plus généralement, Bruxelles se distingue des deux autres régions par une évolution nettement plus dynamique de l'ensemble de sa population sur cette période, en raison notamment de la forte poussée de l'immigration internationale. Ainsi, la croissance moyenne annuelle de la population sur les dix dernières années est de 1,7 % à Bruxelles contre 0,7 % dans le reste du pays. Ce phénomène devrait perdurer dans les années à venir, mais de manière moins importante (+ 1,3 % en moyenne entre 2012 et 2018 à Bruxelles contre + 0,1 % et + 0,2 % respectivement pour les Régions flamande et wallonne)¹⁷.

Le niveau de qualification de la population bruxelloise âgée de 25 à 64 ans est relativement élevé comparé à celui observé dans les deux autres régions. Ainsi, la proportion de Bruxellois âgés de 25 à 64 ans diplômés de l'enseignement universitaire (33 %) est bien plus importante que celle prévalant en Flandre et en Wallonie (11 %). À l'autre bout de l'échelle, on remarque que les personnes faiblement qualifiées (primaire ou sans diplôme et secondaire inférieur) sont également plus représentées à Bruxelles que dans le reste du pays (graphique 6).

GRAPHIQUE 6 : Répartition des populations régionales de 25 à 64 ans en fonction du plus haut diplôme obtenu, moyenne 2011-2012

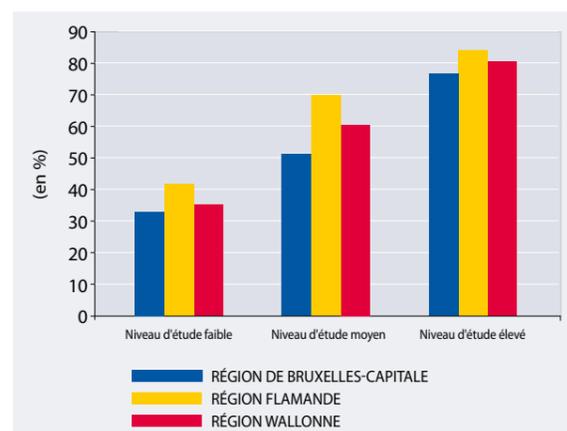


Source : DGSIE (EFT) - calculs IBSA

Parmi la population bruxelloise en âge de travailler, plus de 492 000 Bruxellois âgés de 15 à 64 ans sont effectivement actifs sur le marché du travail en 2012¹⁸, ce qui représente un taux d'activité de 65,4 %. Environ 406 000¹⁹ de ces Bruxellois exercent un emploi, ce qui correspond à un taux d'emploi de 54 %.

Il faut cependant noter l'existence d'inégalités d'accès à l'emploi, à diplôme identique, en fonction de la région d'où l'on vient, qui se reflète au travers des taux d'emploi. À partir du graphique 7, on voit que les taux d'emploi augmentent à mesure que le niveau d'études est plus élevé. Toutefois, quel que soit le niveau d'études, le taux d'emploi des Bruxellois est plus faible que celui des deux autres régions. Enfin, on notera que les inégalités sont moins fortes pour les niveaux élevés de qualification.

GRAPHIQUE 7 : Taux d'emploi de la population régionale âgée de 15 à 64 ans par niveau de qualification, moyenne 2011-2012



Nota : Niveau d'étude faible = Sans diplôme/primaire/secondaire inférieur
Niveau d'étude moyen = Secondaire supérieur
Niveau d'étude élevé = Supérieur non universitaire de type court et long/Universitaire

Source : DGSIE (EFT) - calculs IBSA

¹⁶ Source : DGSIE, Statistiques démographiques. Population d'âge actif, c'est-à-dire âgée de 15 à 64 ans, telle que définie par l'Organisation Internationale du Travail (moyenne entre le 1^{er} janvier 2012 et le 1^{er} janvier 2013).

¹⁷ Selon les projections démographiques du Bureau fédéral du Plan.

¹⁸ Sources : Données EFT.

¹⁹ Il s'agit de la population active occupée selon la source EFT en 2012.

3. Le chômage et les demandeurs d'emploi à Bruxelles

• Le chômage à Bruxelles

Le niveau de chômage est relativement élevé en Région bruxelloise comparativement aux deux autres Régions et à la Belgique dans son ensemble. Le tableau 3 présente l'évolution du taux de chômage administratif²⁰, ventilé par sexe entre 2009 et 2012, ainsi que le taux de chômage des jeunes.

Après une forte augmentation entre 2009 et 2010, le taux de chômage s'est stabilisé en Région de Bruxelles-Capitale.

Si les jeunes sont particulièrement touchés, on observe néanmoins une diminution de leur taux de chômage depuis 2010.

Les taux de chômage globaux pour l'ensemble de la Région masquent de fortes disparités au sein de celle-ci. Comme le montrent les chiffres de l'année 2012, le taux de chômage est plus élevé que la moyenne régionale dans les communes dites de la première couronne, et en particulier à Saint-Josse (29,5 %) et Molenbeek (27,7 %). Par contre, les communes

situées dans le Sud-Est de Bruxelles enregistrent toutes un taux de chômage plus bas que la moyenne régionale : Uccle (12,9 %), Watermael-Boitsfort (12,1 %), Auderghem (11,6 %), Woluwe-St-Lambert (11,5 %) et Woluwe-St-Pierre (9,8 %). Cependant, au sein même des communes s'observe une disparité entre les différents quartiers les composant.

Par ailleurs, les inégalités socio-spatiales viennent redoubler les phénomènes de discrimination à l'embauche qui touchent les personnes de nationalité ou d'origine étrangère, fortement représentées en Région bruxelloise²¹.

• Les demandeurs d'emploi à Bruxelles

Le tableau 4 présente l'évolution du nombre de demandeurs d'emploi inoccupés (DEI)²² à Bruxelles entre 2009 et 2012, en moyenne annuelle selon le sexe, du nombre de DEI ayant une inactivité de 12 mois ou plus, ainsi que ceux âgés de moins de 25 ans.

TABLEAU 3 : Taux de chômage administratif en RBC, 2009-2012

	2009	2010	2011	2012
Hommes	18,7	19,7	19,6	19,5
Femmes	20,4	21,2	20,8	20,7
Total	19,4	20,4	20,2	20,1
Total <25 ans	31,7	33,5	31,4	30,9

Source : BNB, DGSIE (EFT), ONEM, Actiris - calculs Observatoire bruxellois de l'Emploi

TABLEAU 4 : Nombre de demandeurs d'emploi inoccupés (moyenne annuelle), 2009-2012

	2009	2010	2011	2012
Hommes	51 949	56 317	56 292	57 038
Femmes	47 427	50 073	50 213	50 816
Total	99 377	106 390	106 506	107 854
< 25 ans	15 469	16 079	14 871	14 761
Inactivité > 12 mois	59 012	64 245	66 011	67 289

Source : Actiris - calculs Observatoire bruxellois de l'Emploi

²⁰ Le taux de chômage administratif est calculé en rapportant le nombre de chômeurs, c'est-à-dire le nombre de demandeurs inoccupés (DEI) inscrits auprès des organismes régionaux de l'emploi et la population active. Les DEI couvrent différentes catégories de chômeurs à savoir les chômeurs indemnisés, les jeunes en période d'attente et les autres demandeurs d'emploi (librement ou obligatoirement inscrits). Ces différentes catégories se conforment au mieux aux normes du BIT.

La population active couvre à la fois les travailleurs et les chômeurs et est calculée par la BNB.

²¹ Cette thématique, ainsi que celle des disparités géographiques sont traitées dans la publication « Le marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale - État des lieux 2012 » disponible à l'adresse suivante : <http://www.actiris.be/marchemp/tabid/210/language/fr-BE/Publications-et-etudes.aspx>

²² Les DEI se composent de différentes catégories de chômeurs à savoir les chômeurs indemnisés, les jeunes en période d'attente et les autres demandeurs d'emploi (librement ou obligatoirement inscrits).

Le nombre de DEI a connu une forte augmentation entre 2009 et 2010, celle-ci étant liée à la crise financière de 2008. Il s'est ensuite stabilisé les années suivantes. La légère diminution du taux de chômage observée en 2011 et 2012 malgré la stabilisation du nombre de DEI s'explique notamment par l'augmentation de la population active, liée à l'essor démographique observé en Région bruxelloise.

Concernant la composition de la population de DEI, les hommes sont majoritaires parmi les DEI pour les 4 années considérées. La proportion de demandeurs d'emploi inoccupés depuis au moins 12 mois est, en progression constante entre 2009 et 2012 (passant de 59,4 à 62,4 %). La diminution du nombre de DEI de moins de 25 ans depuis 2010 explique la baisse du taux de chômage des jeunes en Région de Bruxelles-Capitale en 2011 et 2012.

On doit ajouter à ces observations que la part des demandeurs d'emploi peu qualifiés est très importante en Région bruxelloise. En 2012, il y avait en moyenne annuelle 30 498 personnes n'ayant pas obtenu leur CESS²³, auxquelles on peut ajouter 41 504 personnes dont le diplôme n'est pas reconnu en Belgique (parmi lesquelles 6 420 diplômés du supérieur). Cela donne une proportion de 66,7 % de demandeurs d'emploi inoccupés dont les qualifications (reconnues) sont inférieures au secondaire supérieur.

TABLEAU 5 : Demandeurs d'emploi inoccupés nouvellement inscrits en 2011 selon le niveau d'études et l'âge

	< 25	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-64	Totaal
Faible*	7 068	2 687	1 900	1 439	1 232	980	619	408	16 333
Moyen	5 214	3 079	1 914	1 148	845	656	393	296	13 545
Elevé	2 059	3 504	2 037	1 236	792	594	377	334	10 933
Autres études - Faible **	1 497	1 979	2 387	2 261	1 870	1 432	926	681	13 033
Autres études - Moyen	993	1 513	1 775	1 469	1 115	738	405	280	8 288
Autres études - Supérieur	308	1 171	1 324	978	681	422	263	192	5 339
Autres études - indéfini	25	120	212	229	194	147	91	71	1 089
Total	17 164	14 053	11 549	8 760	6 729	4 969	3 074	2 262	68 560

* Le niveau faible correspond au maximum au secondaire inférieur, le niveau moyen au secondaire supérieur et le niveau supérieur aux études supérieures, universitaires ou non

** L'appellation "autres études" désigne les études faites à l'étranger et non-reconnues en Belgique

Source : Actiris - calculs Observatoire bruxellois de l'Emploi

• Données dynamiques

Les données administratives

L'expression « Réserve de main d'œuvre » (RMO) désigne le nombre de personnes distinctes inscrites au moins une fois comme demandeur d'emploi au cours d'une année calendaire.

En 2011, la RMO s'élevait en Région bruxelloise à 181 143 personnes dont 95 464 hommes et 85 679 femmes. Les jeunes de moins de 25 ans sont quant à eux au nombre de 34 424. La mise en perspective de ces chiffres avec le nombre de DEI en moyenne annuelle (106 506 pour l'année 2011, dont 14 871 jeunes de moins de 25 ans) donne un indice des dynamiques et mouvements que connaissent les demandeurs d'emploi bruxellois.

Nous allons donner un aperçu de ces mouvements en nous focalisant sur les nouveaux inscrits²⁴ au cours de l'année 2011, population qui se compose de 68 500 personnes (35 995 hommes et 32 565 femmes), dont la répartition selon l'âge et le niveau d'étude est présentée dans le tableau 5.

Parmi ces 68 560 nouveaux inscrits, 14 496 (soit 21,1 %) sont restés demandeurs d'emploi inoccupés (indemnisés ou non) sans interruption durant les 12 mois qui ont suivi leur inscription. Par contre, 38 973 DEI nouvellement inscrits, soit 58,8 %, ne le sont plus 12 mois après leur inscription (et ce qu'importe la raison).

Nous présentons dans le tableau 6 les taux de sortie vers l'emploi qu'ont connu ces personnes, selon l'âge et le niveau d'études. Il reprend l'ensemble des sorties vers l'emploi, c'est-à-dire la proportion d'individus ayant travaillé au moins un jour durant les 12 mois qui ont suivi leur inscription.

TABLEAU 6 : Taux de sortie vers l'emploi dans les 12 mois suivant l'inscription en 2011 (toutes actions de travail)

	< 25	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-64	Totaal
Faible*	48,1	43,3	40,5	38,1	36,1	37	29,7	20,6	42,6
Moyen	62,9	54,9	50,3	51,3	45,6	47,4	41	25,7	55
Elevé	83,3	74,2	65,7	57,1	55,7	54	50,7	32,9	67,9
Autres études - Faible **	34,9	38,2	38,2	37,8	34,6	30,9	25,8	15,1	34,3
Autres études - Moyen	43,1	46,1	46,3	43,6	42,8	39,7	36	22,1	43
Autres études - Supérieur	47,7	53,5	47	44,7	38,8	33,9	35	23,4	44,5
Total	55,4	54	47,5	44,1	40,6	38,7	33,9	21,7	47,6

* Le niveau faible correspond au maximum au secondaire inférieur, le niveau moyen au secondaire supérieur et le niveau supérieur aux études supérieures, universitaires ou non

** L'appellation "autres études" désigne les études faites à l'étranger et non-reconnues en Belgique

Source : Actiris - calculs Observatoire bruxellois de l'Emploi

À la lecture des taux de sortie du tableau 6, on observe d'une part que ceux-ci augmentent à mesure que le niveau de diplôme s'élève, et, d'autre part, qu'ils sont les plus importants pour les moins de 25 ans. Les taux de sortie vers l'emploi diminuent ensuite progressivement en fonction de l'âge et sont les plus bas pour les plus de 55 ans. On constate ainsi que si les jeunes constituent un public particulièrement touché par le chômage, ils sont aussi ceux qui connaissent le plus de sorties vers l'emploi. Par contre, c'est au sein de la population des moins de 25 ans que le niveau d'études a le plus d'impact sur le taux de sortie vers l'emploi. Enfin, on constate que le fait de posséder un diplôme non reconnu en Belgique, particulièrement du niveau supérieur, est bien moins avantageux en termes d'accès à l'emploi.

La méthode retenue ici ne concernant que des nouveaux inscrits, elle ne permet pas de mesurer l'effet de la durée d'inactivité sur les taux de sortie vers l'emploi. D'autres analyses ont cependant démontré son impact. En effet, plus la durée d'inactivité est longue et moins on observe de sorties vers l'emploi.

Les données EFT

Une autre manière d'approcher les mouvements d'entrée et de sortie du chômage est de mobiliser les données de l'EFT. Le tableau 7 présente les changements de statut des individus depuis l'année précédente l'enquête²⁵.

²³ Certificat de l'enseignement secondaire supérieur.

²⁴ Les « nouveaux inscrits » repris ici sont les personnes dont il s'agit soit de la première inscription comme demandeur d'emploi, soit qui viennent se réinscrire après une période de 3 mois minimum.

²⁵ De manière à diminuer l'impact des variations de résultats de l'EFT liées à l'échantillonnage bruxellois, nous avons fait la moyenne des années 2011 à 2012.

TABLEAU 7 : Évolution de la situation au regard de l'activité un an avant l'enquête (moyenne 2011-2012, en %)

Situation un an avant l'enquête	Situation au moment de l'enquête				
	Chômeur	En emploi	Autre	Étudiant	Total
Avait le même emploi	/	84,4	/	/	38,3
Exerçait un autre emploi	23	5,3	4,9	0,6	6,4
Étudiant	7,9	2,7	1,9	95,4	12,6
Chômage	43,9	3,7	10	1,1	9,4
Autres	25,1	3,8	83,2	2,8	33,3
Total	100	100	100	100	100
Total (nombre)	86 175	416 583	318 511	95 993	917 262

Source : DGSIE (EFT) - calculs Observatoire bruxellois de l'Emploi

À la lecture du tableau 7, on remarque que, pour la majorité des statuts, il y a une forte stabilité entre le moment de l'enquête et l'année précédant celle-ci. C'est pour la catégorie des chômeurs que l'on constate la plus grande mobilité entre différents statuts. En effet, « seulement » 43,9 % des chômeurs l'étaient déjà l'année précédant l'enquête alors que la proportion de personne déjà à l'emploi (le même ou un autre) un an avant l'enquête est de 89,7 %. La stabilité est

également forte concernant les populations reprises dans un statut « Autre » (83,2 %) ou « Étudiant » (95,4 %). Par contre, sur une moyenne de 416 583 travailleurs en 2011 et 2012, seuls 3,7 % étaient des chômeurs l'année précédente. Les mouvements d'un emploi à l'autre (5,3 %) ainsi que de l'inactivité vers le chômage (25,1 %) sont plus importants que ceux du chômage vers l'emploi.

Chapitre 2 :

Inventaire et suivi des mesures d'aide à l'emploi portées par le New Deal bruxellois

La deuxième partie de ce rapport commun détaille les mesures d'aides à l'emploi portées par le New Deal bruxellois en les mettant en perspective avec les différentes formes d'impulsions identifiées dans le cadre de sa mise en œuvre (renforcement budgétaire, nouvelles orientations des aides à l'emploi, consolidation de certaines aides), depuis l'année 2009 qui marque le début de la législature régionale.

Les mesures présentées ont été sélectionnées soit parce qu'elles sont directement citées dans le texte du Pacte de Croissance urbaine durable, soit, dans le cas des stages de transition, parce qu'elles répondent à un engagement du Pacte et ont reçu une attention particulière ces deux dernières années.

La présentation retenue est celle utilisée pour les fiches de l'Inventaire des mesures d'aide à l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale²⁶ publié annuellement par l'Observatoire bruxellois de l'Emploi. Cette publication se distingue cependant de celle de l'inventaire étant donné qu'elle met l'accent sur les impulsions liées au New Deal, même si une partie du contenu présenté est commune aux deux publications.

Sans prétendre à l'exhaustivité, nous avons souhaité que les fiches qui suivent donnent un aperçu global des mesures considérées, ainsi que des éléments de suivi là où cela est pertinent. Elles ne constituent cependant en aucun cas une évaluation des mesures ou des effets que la mise en œuvre du PCUD aurait eu sur ces dernières.

Centres de référence professionnelle (CDR)

1. Les CDR dans le PCUD

Le texte du Pacte de Croissance Urbaine Durable (ou « New Deal »), contient trois références aux Centres de référence professionnelle. La première référence se trouve dans les conditions de réussite du deuxième engagement visant à « favoriser, au niveau opérationnel les collaborations entre les opérateurs économiques, de l'emploi, de la formation professionnelle et de l'enseignement qualifiant²⁷ ». Les CDR sont cités comme acteurs permettant de « renforcer les politiques croisées et les contributions de la Région au développement des actions de formation et d'enseignement à finalité d'emploi²⁸ ».

La deuxième référence aux CDR se trouve au point 3.7 du troisième engagement consistant à « mobiliser les ressources et les opérateurs publics et privés dans une perspective d'accroître l'emploi des Bruxellois et la croissance urbaine durable ». Le point 3.7 entend « développer les acti-

vités d'emploi, de formation et d'enseignement des centres de référence professionnelle (CDR), des Centres de Technologies Avancées (CTA) et du Regionale Technologie Centrum (RTC), en partenariat avec les secteurs professionnels, les organismes publics de formation (Bruxelles-Formation et le RDB-VDAB) et les opérateurs de formation et d'enseignement spécialisés (EF-PME, Syntra Brussel et les organismes d'insertion professionnelle) dans les secteurs visés, en particulier dans les domaines prioritaires identifiés par le Pacte ». « Outre les initiatives d'emploi et de formation, il y a lieu de renforcer leurs missions de veille technico-pédagogique et de promotion des métiers de l'économie bruxelloise et de mise à disposition d'équipements et d'infrastructures²⁹ ».

Enfin, le point 3.8 se réfère à la mise en place du CDR métiers de la ville et fonction publique ; il s'agit « d'amplifier et rassembler les dispositifs de formations relatifs aux

²⁶ <http://www.actiris.be/Portals/36/Documents/FR/Inventaire%20des%20mesures%202012.pdf>

²⁷ Pacte de Croissance Urbaine Durable de la Région de Bruxelles-Capitale, avril 2011, p.12.

²⁸ Ibidem, p.12.

²⁹ Ibidem, p.14.

métiers de la ville et du secteur public, suivant une procédure, à convenir, spécifique au secteur public en partenariat avec l'ERAP.

D'ores et déjà il importe d'accroître et de coordonner les efforts d'information, d'orientation et de formation, dans le but de favoriser l'accès des bruxellois aux emplois dans la fonction publique à Bruxelles ».

Impulsions

En date du 14 juillet 2011, le Gouvernement décide d'affecter une partie des moyens prévus à la réalisation de mesures transversales du New Deal à Actiris : recrutement d'un équivalent temps-plein (ETP) – Développement des actions des CDR (au partenariat d'Actiris).

Le 14 juin 2012, le conseil des Ministres approuve le plan stratégique New Deal d'Actiris. Un plan destiné à renforcer les synergies employeurs.

- 5 ETP « CDR » ont été affectés pour prospecter les entreprises du secteur en vue d'augmenter les offres d'emploi récoltées par Actiris, d'affiner les codes professionnels propres aux métiers déclinés dans les secteurs que représente chaque CDR et de développer les actions de screenings.
- 1 ETP est affecté à la coordination de ces actions.

Mise en œuvre d'un outil de veille harmonisé au sein des CDR : 2011-2014

Ce chantier relève du New Deal bruxellois et répond au point 3.7. Il est mis en œuvre dans les Accords de collaboration Actiris – Bruxelles Formation.

Il vise à définir avec les CDR un canevas de veille « métiers » permettant de rechercher, collecter, capitaliser, analyser et diffuser des informations qualitatives sur les métiers identifiés comme porteurs d'avenir, en tension, en émergence, en transformation, etc. L'objectif est de disposer d'informations pour à terme adapter les formations ou améliorer leurs profils, investir dans du matériel adapté, sensibiliser, informer et mieux orienter les publics.

Une expérience pilote avec les CDR Horeca Be Pro et Construction commencera début février 2014 et se prolongera jusqu'en octobre 2014. Une fois une méthode de veille définie pour chaque étape, elle sera proposée aux autres CDR pour adaptation et prise en compte de leur spécificité.

Pour mener à bien cette mission, 1 ETP « développement des outils de veille des CDR » est affecté à l'Observatoire bruxellois de l'Emploi (ObE).

• Objectifs

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

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

• Cadre juridique

- Le Pacte social pour l'Emploi des Bruxellois conclu le 11 juin 2002, intégré depuis 2005 dans le Contrat pour l'Économie et l'Emploi (C2E) ;
- L'Accord du Gouvernement de la Région de Bruxelles Capitale (législature 2009-2014) ;
- Le cahier des charges des Centres de référence adopté le 2 juillet 2003 par le Comité plénier du Comité bruxellois de Concertation économique et sociale ;
- Les protocoles sectoriels de mise en application conclus entre les interlocuteurs sociaux, les organismes publics d'emploi et de formation professionnelle et le Ministre de l'Emploi de la Région de Bruxelles-Capitale dans le cadre de la création de chaque CDR ;

- Le protocole d'accord-cadre visant la création de Centres de référence professionnelle adopté en juin 2006, et revu en avril 2011 ;
- Le Pacte de Croissance Urbaine Durable signé le 29 avril 2011 par les représentants du Gouvernement de la Région de Bruxelles Capitale (RBC) et les partenaires sociaux.

• Principes généraux

La création d'un Centre de référence professionnelle est le résultat d'un partenariat entre organismes publics d'emploi et de formation professionnelle et secteurs de l'économie bruxelloise confrontés à des besoins de main-d'œuvre qualifiée. Les réseaux d'enseignement y sont associés. Chaque projet de CDR doit faire l'objet d'un protocole sectoriel de mise en application conclu entre le Ministre régional de l'Emploi, les organismes publics d'emploi et de formation et les partenaires sociaux du ou des secteurs concernés. Une commission sectorielle est chargée de suivre et d'accompagner son projet de CDR.

Concernant leur forme juridique, les CDR doivent être dotés d'une structure décisionnelle propre (par exemple une asbl) impliquant des représentants du ou des secteurs concernés et des organismes d'emploi et de formation tout en associant, le cas échéant, les établissements scolaires.

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

Six Centres de référence professionnelle sont aujourd'hui opérationnels, le dernier ayant été créé fin 2012.

• Mise en œuvre

Le CDR Iris Tech+, orienté vers les secteurs des fabrications métalliques et de l'industrie technologique, a été lancé en 2003. Fin 2004, il a intégré dans sa structure un pôle Automotive en collaboration avec l'entreprise AUDI de Forest (auparavant Volkswagen), et, en 2009, le pôle Aéronautique dans les infrastructures de la SABCA. Actiris

assure la totalité du financement public de ce CDR par le biais d'une convention annuelle de financement.

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

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

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

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

Le CDR Métiers de la ville et fonction publique a été créé fin 2012 avec la participation additionnelle du Secrétariat d'État en charge de la Fonction Publique. Actiris a conclu avec ce CDR une convention annuelle de financement dont une part du cofinancement public est assurée par le Secrétariat d'État en charge de la Fonction Publique via le Service Public Régional de Bruxelles, le reste étant inscrit au budget d'Actiris.

• Encadrement administratif

L'encadrement du CDR est assuré par la commission sectorielle ou le comité de création, ainsi que le conseil d'administration du CDR.

• Budget

Le principe de base du financement des CDR est de tendre vers une équivalence des apports entre les pouvoirs publics et le secteur impliqué, étant entendu que les divers apports (du secteur ou d'une entreprise contributrice) en équipements, biens et services peuvent être valorisés comme contribution en nature. Concernant le financement public régional, les montants prévus au budget d'Actiris de 2009 à 2012 sont repris dans le tableau 8.

TABLEAU 8 : Montants par CDR inscrits au budget d'Actiris (en euros), 2009-2012

	2009	2010	2011	2012	
Evoliris	500 240	520 240	520 240	622 400	+ 100 000 (2011-2014) *
IRIS TECH+	751 764	751 764	751 764	783 817	
CDR Construction	240 124	381 020	400 000	500 000	+ 200 000 (2011-2013) *
Horeca Be Pro	81 500	115 731	155 174	205 230	
IRIS TL	210 000	210 000	230 000	255 000	+ 290 000 (2011-2013) *
CDR métiers de la ville	/	/	/	200 000	
Total	1 783 628	1 978 755	2 057 178	2 366 537	+ 590 000 (2011-2014) *

* Ces montants font référence à des budgets débloqués pour des projets spécifiques, et inscrits au budget a posteriori

Source : Actiris

• Réalisations

Nous présentons par la suite une partie des réalisations des CDR.

Pour plus de détails, nous invitons le lecteur à se référer aux sites web des différents CDR, ainsi qu'à l'*Inventaire des mesures d'aide à l'emploi*³⁰.

2. CDR Iris Tech+

• Formation

Iris Tech+ réalise des formations dans trois domaines d'activité : les fabrications métalliques et l'industrie technologique, l'automobile et l'aéronautique.

Il déploie ces activités sur trois sites : le pôle Saint-Denis (depuis 2003), le pôle Automotive dans les infrastructures de AUDI Brussels (depuis 2004) et, depuis 2008, le pôle Aéronautique dans l'usine SABCA.

Le pôle Saint-Denis réalise des formations dans les domaines de l'hydraulique industrielle, du soudage, de la tôlerie, des techniques d'ascenseurs, des techniques du froid, de la climatisation, de l'électricité industrielle, de la mécanique industrielle, des techniques d'usinage, de la maintenance et de la télégestion. Le pôle Automotive réalise des formations dans les domaines de l'électro-

nique dans le montage automobile, du soudage laser et de la découpe plasma. Le pôle Aéronautique a été implanté dans les installations de l'usine SABCA (grande entreprise bruxelloise du secteur aéronautique).

Le CDR touche trois types de public :

- Les chercheurs d'emploi ;
- Les élèves/étudiants (secondaire technique et professionnel, CEFA, enseignement supérieur et enseignement de promotion sociale) ;
- Les travailleurs.

Le tableau 9 reprend le nombre d'heures de formation³¹ dispensées par Iris Tech+ entre 2009 et 2012 :

TABLEAU 9 : Heures de formation dispensées par IRIS TECH+, 2009-2012

	2009	2010	2011	2012
Chercheurs d'emploi	51 059	47 198	52 732	54 355
Travailleurs	17 638	17 400	18 588	11 611
Enseignement	10 494	9 083	11 692	12 975
Total	79 191	73 681	83 011	78 941

Source : CDR IRIS TECH+

Le CDR explique la baisse du nombre d'heures de formations dispensées entre 2009 et 2010 par la difficulté de trouver des candidats bénéficiant des bases suffisantes en mathématique et électricité pour entrer en formation qualifiante. Le CDR a mis sur pied un module de remise à niveau dénommé « Bases technologiques » pour y remédier. Le problème de manque de compétences de base des candidats est cependant toujours d'actualité.

On constate ensuite une augmentation du nombre d'heures de formation entre 2010 et 2011 (et ce pour tous les publics, bien que la hausse la plus importante concerne les chercheurs d'emploi), suivi d'une baisse importante entre 2011 et 2012. Cette dernière s'explique par la baisse drastique d'heures dispensées aux travailleurs, le CDR pointant la mauvaise conjoncture comme facteur explicatif principal.

Si le nombre d'heures dispensées aux chercheurs d'emploi constitue la majorité du total d'heures de formation données pour chacune des années considérées, il s'agit du public numériquement le plus faible.

À titre d'exemple, la répartition des publics pour l'année 2012, au cours de laquelle le CDR a formé 1 475 personnes, est la suivante :

- Élèves ou étudiants : 882 personnes (58 % du public, pour 16 % des heures totales de formation) ;
- Travailleurs ou tuteurs : 544 personnes (35 % du public, pour 15 % des heures totales de formation) ;
- Chercheurs d'emploi : 49 personnes (7 % du public, pour 69 % des heures totales de formation).

³⁰ <http://www.actiris.be/Portals/36/Documents/FR/Inventaire%20des%20mesures%202012.pdf>

³¹ Nous ne reprenons pas ici les heures de validation de compétences, ni de screenings et entraînements éventuels.

• Emploi

Dans le cadre de ses actions « emploi », le CDR bénéficie actuellement de la collaboration de deux conseillers emploi d'Actiris (le premier étant en service depuis 2005).

Par ailleurs, Iris Tech+ est agréé « Centre de validation des compétences » pour le titre de « Mécanicien d'entretien » depuis le 9 mars 2007. En 2012, trois candidats ont présenté l'épreuve de validation et l'ont réussie. En 2011, aucun candidat n'avait présenté l'épreuve.

• Promotion des métiers et qualification

Depuis 2005, le CDR coordonne la réalisation du projet EOLE visant le rapprochement entre l'école et l'entreprise. Ce projet vise à établir une étroite collaboration entre une dizaine d'entreprises actives dans le secteur des fabrications métalliques et de l'industrie technologique et des écoles proposant des filières techniques et professionnelles se rapportant au secteur.

En matière de promotion des métiers et des qualifications de son secteur, le CDR prend part à divers salons emploi et formation.

Dans le cadre de ses « mercredis de la technologie », le CDR sensibilise les jeunes aux métiers technologiques (55 jeunes entre 2010 et 2012).

• Veille technico-pédagogique

Le CDR a pu bénéficier en 2011 des conclusions de l'étude commandée par le fonds sectoriel sur l'évolution du tissu industriel dans le contexte particulier de Bruxelles, sur les secteurs d'activités pouvant se développer, sur les compétences et les besoins en formations. Cette étude a permis, en 2012, de soutenir la nécessité de développer un Pôle Technologique bruxellois en collaboration avec l'ensemble des partenaires actuels du CDR afin de présenter une vitrine moderne du secteur, de mutualiser les ressources et de centraliser l'offre de formation, de screenings et d'expertise.

3. CDR Evoliris

TABLEAU 10 : Nombre de bénéficiaires d'une formation ou d'une mise à disposition de matériel, par catégorie (CDR Evoliris), 2009-2012

	2009	2010	2011	2012
Chercheurs d'emploi	679	1 038	977	1 163
Étudiants	82	169	463	386
Travailleurs	79	210	378	290
Total	818	1 417	1 818	1 839

Source: CDR Evoliris

• Formation

Conscient de l'évolution rapide de son secteur ainsi que de toutes les opportunités d'emploi qu'il offre, Evoliris met en place de nombreuses actions afin d'optimiser l'adéquation de l'offre de formation par rapport aux besoins du marché de l'emploi en développant et en adaptant continuellement son offre. Depuis 2010, l'offre de formation s'est ainsi fortement développée, et ce surtout grâce aux modules courts développés par le CDR : 23 modules proposés en 2011, 40 modules en 2012. Ces modules courts ne permettent pas directement la mise à l'emploi mais sont intégrés dans un parcours de formation composé de plusieurs modules. Les autres formations au CDR se maintiennent.

Le tableau 10 récapitule le public touché depuis 2009 selon le type de bénéficiaires.

Les chiffres de ce tableau comprennent également le public formé par d'autres intervenants, mais sur du matériel mis à disposition par le CDR.

De plus, Evoliris, dans le cadre de sa collaboration avec le MIC (Microsoft Innovation Center) Brussels depuis sa création en 2011, prépare à la certification, « coache » des stagiaires et opère des mises à l'emploi.

Le CDR est également Centre de Validation de compétences pour le métier de « technicien PC réseau » depuis 2011.

• Emploi

Dans le cadre de ses actions « emploi », Evoliris bénéficie de l'aide d'un conseiller emploi d'Actiris depuis avril 2011. À ce jour, 344 chercheurs d'emploi ont eu un contact ou un entretien avec le CDR, principalement pour les informer, les orienter, mettre à jour leur dossier et assurer un suivi pendant et après leur formation à Evoliris (modules courts).

Un atelier de recherche d'emploi axée sur le secteur et les métiers TIC a été mis en place par Evoliris et a permis d'encadrer 50 personnes en 2011-2012.

En 2012, le CDR a apporté son expertise à Actiris afin d'adapter les métiers et les codes professionnels du secteur TIC, et des séances d'informations sur le secteur ont été organisées pour des conseillers d'Actiris afin d'optimiser l'accompagnement des chercheurs d'emploi.

• Promotion des métiers et qualification

Le CDR dispose de son site Internet pour informer son public, réalise des actions dans les écoles (notamment, depuis 2009, via l'action « Informaticien(ne) d'un jour » qui vise les élèves du secondaire), et participe à plusieurs

foires et salons en lien avec l'emploi ou la formation à Bruxelles.

• Veille technico-pédagogique

Dans le cadre de sa mission de veille technico-pédagogique, Evoliris mène différents projets : analyse des offres d'emploi et/ou des besoins (par exemple, en 2011, le Centre a mené une analyse des besoins en formations des entreprises en téléphonie mobile et applications Smartphone) ; enquêtes sur les besoins des entreprises ; réalisations d'études (par exemple « Le marché de l'emploi TIC bruxellois en 2009 et au 1^{er} trimestre 2010 : analyse de l'offre et de la demande et zoom sur les fonctions les plus demandées » en 2010) ; réalisations d'ateliers en collaboration avec des partenaires (notamment, en 2012, un atelier sur le recrutement des développeurs avec l'ABE).

Evoliris développe également un projet de Pôle de compétence TIC Brussels. Il a pour objectif de réunir en un même lieu les acteurs de la formation et de l'emploi TIC à Bruxelles afin de développer les différentes actions de formations et screenings, et accroître la visibilité auprès de ses publics-cibles.

Evoliris poursuit ses analyses et ses concertations pour lancer ce Pôle en 2013-2014.

4. CDR Construction

Le CDR Construction développe trois domaines d'action :

- Un domaine d'action non mécanisé destiné à favoriser l'offre de main-d'œuvre mieux qualifiée dans les métiers manuels de la construction ;
- Un domaine d'action mécanisé afin de développer des formations aux métiers sur équipements lourds (grues à tour et à montage rapide) ou liés aux techniques de coffrage et de montage d'échafaudage ;
- Un domaine d'action en éco-construction destiné à adapter les modules de formation afin d'y intégrer les exigences nouvelles de l'écologie (choix des matériaux, utilisation rationnelle de l'énergie, etc.).

En 2012, le CDR a développé ses actions et multiplié les partenariats afin de renforcer les actions menées auprès de ses différents publics-cibles. Le CDR a depuis 2011 un deuxième site à Anderlecht afin de développer l'activité

de mise à disposition de matériel et de locaux. La mise en place de l'infrastructure à Anderlecht ainsi que la dynamique de l'Alliance Emploi-Environnement ont permis de diversifier et d'augmenter l'offre de formation.

• Formation

Entre 2009 et 2012, le CDR a développé son offre de formation, souvent en collaboration avec des partenaires. Aux formations « Travailler en hauteur en toute sécurité » (THTS) sont venues s'ajouter des formations dans les domaines suivants : réparation du béton, ergonomie, éco-construction, etc.

Le CDR met également du matériel à disposition de ses partenaires, ainsi, en 2012, la mise à disposition du matériel et des locaux du CDR a permis à ses partenaires de

réaliser 8 604 heures de formation : 3 376 h pour les chercheurs d'emploi et 5 228 h pour les travailleurs.

Ces formations ont bénéficié à 610 professionnels et 224 chercheurs d'emploi.

• Emploi

Pour ses actions « emploi », le CDR bénéficie de la collaboration d'un conseiller emploi d'Actiris à temps plein depuis le 1^{er} mars 2011, ainsi que d'un conseiller du secteur pour l'insertion en entreprise.

Dans ce cadre, le CDR coordonne divers screenings sur les métiers suivants : coffreur, maçon, couvreur, plafonneur en collaboration avec Bruxelles Formation et Actiris.

Le CDR a également collaboré à des screenings de détermination « sectoriels » avec JES (participation à 4 séances d'information) et avec la Mission Locale d'Etterbeek et la Mission Locale de Saint-Josse (support à l'entrée en formation pour des monteurs d'échafaudages : invitation, séance d'information et suivi des tests).

Depuis 2011, il collabore à la mise en place d'un testing de peintres avec Tracé Brussel et Groep Intro.

• Promotion des métiers et qualification

Le CDR a été un collaborateur actif des travaux de l'Alliance Emploi-Environnement³².

Le Centre organise des stages pour les jeunes, réalise des séances d'information sectorielles dans les écoles et participe à diverses bourses de l'emploi et de la formation.

En 2012, le CDR a collaboré avec le VDAB et JES à l'organisation d'initiations à la construction.

Il a également développé des outils pédagogiques pour 13 écoles.

• Veille technico-pédagogique

Concernant sa mission de veille technico-pédagogique, le CDR mène diverses enquêtes et est actif dans la récolte d'informations. Les réalisations 2012 sont les suivantes :

- Une enquête « Chauffage », portant sur l'état du marché, les opportunités éventuelles d'insertion, les besoins de formation ;
- Une enquête « peintures naturelles ».

Le CDR poursuit par ailleurs le développement d'outils pédagogiques en construction durable (déclinaison des outils sur base des différents métiers « gros œuvre, parachèvement, technique spéciales »).

Le CDR est actif dans des groupes de travail afin d'identifier les besoins, les capacités de formation et actions à mettre en place relatifs aux problématiques suivantes : VCA (Certification Sécurité Contractants) élèves, monteur chauffage central, module Construction Durable pour chauffagistes, montage d'échafaudage, placeur de menuiseries extérieures.

Enfin, le tableau de bord sectoriel réalisé par le Centre est appelé à être mis à jour.

5. CDR Horeca Be Pro

En 2008, le CDR Horeca a établi le siège de ses activités dans les locaux d'Horeca Formation, Boulevard Anspach à Bruxelles. Le CDR a commandé à l'Observatoire bruxellois de l'Emploi une étude visant à inventorier les besoins du secteur en matière d'emploi et de formation, en s'appuyant notamment sur une enquête auprès des employeurs. Cette étude a été publiée en 2009 et a servi de base pour les actions à mener jusqu'en 2012. Un projet d'acquisition et d'aménagement de nouveaux locaux, un projet d'achat d'un bâtiment de 2 000 m² visant à accueillir Horeca Formation et Horeca Be Pro a été analysé en 2012.

• Formation

En 2012, les formations dispensées par le Centre étaient les suivantes :

- Réceptionniste (qualifiant) ;
- Commis de cuisine (renforcement) ;
- Commis de salle (renforcement) ;
- Chefs de partie (renforcement) ;

- Bonnes pratiques d'hygiène et HACCP (modules courts) ;

- Opéra³³ (modules courts).

Concernant les travailleurs, le CDR poursuit l'organisation du module de formation « Tutorat » qui s'adresse aux travailleurs du secteur amenés à accompagner le stagiaire pendant son stage en entreprise. Le CDR constitue ainsi une base de données de tuteurs formés utile à l'ensemble des acteurs de la formation Horeca à Bruxelles. Fin 2012, la base de données « Tuteurs » comptait 83 travailleurs.

Le CDR est en attente pour être reconnu comme Centre de Validation de Compétences pour quatre fonctions (serveur, barman, chef de partie, cuisinier).

• Emploi

Pour les actions « emploi », le CDR bénéficie actuellement de la collaboration de deux conseillers emploi d'Actiris.

Le Centre organise des screenings de compétences, permettant d'orienter certains candidats vers des modules de renforcement ou de modules d'orientation visant une insertion durable dans l'emploi. Ces screenings ont porté sur un certain nombre de métiers en cuisine ou en salle.

Des testings pour la fonction de « femme-valet de chambre », visant à tester le potentiel des candidats avant une entrée en formation sont également réalisés.

Depuis 2011, il organise des petits-déjeuners « recrutement », portant à chaque fois sur des métiers déterminés. Ceux-ci permettent aux chercheurs d'emploi sortant de formation de rencontrer des employeurs du secteur.

Suite à leur formation, certains chercheurs d'emploi ont pu en outre bénéficier d'un module « CV et entretien d'embauche ».

• Promotion des métiers et qualification

Au niveau de la promotion des métiers et des qualifications, diverses actions ont été menées par le CDR : organisation de séances d'information, participation à diverses bourses et salons de l'emploi, réalisation de films d'information (2011), etc.

• Veille technico-pédagogique

Le CDR a réalisé un inventaire des parcours de formations Horeca à Bruxelles (finalisé en 2011). Celui-ci intègre les différents programmes de l'enseignement technique et professionnel.

En 2011, le CDR a organisé une rencontre avec des acteurs de l'enseignement, afin de déterminer leurs besoins.

Horeca Be Pro envisage d'actualiser les données de l'étude produite en 2009 en l'étendant aux questions liées à l'enseignement. Il souhaite aussi actualiser l'inventaire des modules de formations en Région de Bruxelles-Capitale et les besoins d'outils des acteurs de la formation. Il prévoit aussi d'organiser des ateliers de réflexion avec différents acteurs de l'emploi, de la formation, de l'enseignement, des entreprises et des professionnels sur les problématiques que rencontre le secteur.

6. CDR Iris TL

Le CDR Iris TL a démarré ses activités dans le courant de l'année 2008. Cette année-là, IRIS TL s'est doté d'un site « Digue du Canal » pour accueillir les formations du VDAB et compléter le site existant à Forest pour Bruxelles Formation. Sur ce site, le CDR a aussi investi en matériel et supports didactiques.

• Formation

Le CDR organise des formations et met également du matériel à disposition. Les trois publics visés sont les chercheurs d'emploi, les travailleurs et les étudiants.

Les formations organisées par le CDR sont les suivantes :

- Pour les travailleurs : magasinage avec engins de manutention, plateforme élévatrice, consultancy, security, prévention et bien-être, transport, logistique général ;

³² L'Alliance Emploi-Environnement est une initiative du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale. C'est un des cinq domaines prioritaires identifiés dans le Pacte de Croissance Urbaine Durable.

³³ Opéra est un logiciel de gestion communément utilisé dans les réceptions des établissements hôteliers.

- Pour les chercheurs d'emploi : initiation à la logistique ;
- Pour les dockers du Port de Bruxelles : brevet cariste, certification VCA ;
- Pour l'enseignement : « train the trainer », initiation à la logistique.

Les formations concernées par la mise à disposition sont :

- Pour les chercheurs d'emploi : conducteur de chariot élévateur, cariste, magasinier, aide magasinier cariste, cours de néerlandais orientés métier, cours de citoyenneté, atelier emploi ;
- Pour l'enseignement : conduite d'engins de manutention, chariot à mât rétractable, chariot élévateur – VCA, magasinier, bureau, projet « JOB XL ».

Le CDR est reconnu comme Centre de validation des compétences pour les métiers de « magasinier » et « conducteur de chariot élévateur ».

• Emploi

Deux conseillers référents d'Actiris sont actuellement détachés auprès du Centre.

Deux screenings ont été organisés en 2012 :

- Screening « chauffeur poids lourd » ;
- Screening « conducteur de chariot élévateur » (avec le VDAB).

Les screenings consistent à vérifier les compétences des chercheurs d'emploi afin de leur proposer, en fonction de leur niveau de compétence, soit un emploi, soit une formation, soit une réorientation professionnelle.

• Promotion des métiers et qualification

Dans le cadre de la promotion des métiers et des qualifications, en 2012, en collaboration avec Beci, Iris TL a accueilli le Pré Job Day et le Job Day du Port de Bruxelles. Iris TL a aussi participé à divers salons de l'emploi ainsi qu'à la Semaine de l'Emploi d'Actiris.

• Veille technico-pédagogique

Iris TL a mené en 2012 les actions préparées en 2011 : d'une part, en collaboration avec le Fonds de Formation des Intérimaires (FFI), l'étude sur les manques de compétences des candidats inscrits dans les différentes agences d'intérim spécialisées dans les profils logistiques ; d'autre part, en collaboration avec la Communauté portuaire et la Mission Locale de l'emploi de Molenbeek, l'enquête auprès des entreprises du port sur leurs difficultés de recrutement de profils logistiques.

7. CDR Métiers de la ville et la fonction publique

Le CDR orienté vers les métiers de la ville et la fonction publique a été créé en octobre 2012 afin de permettre à des personnes peu qualifiées d'avoir accès aux emplois en lien avec le développement social et urbain de la ville d'une part, et favoriser la mise à l'emploi des Bruxellois dans la fonction publique d'autre part. Il a été mis en place spécifiquement dans le cadre du New Deal, en réponse au point 3.8 :

« Amplifier et rassembler les dispositifs de formations relatifs aux métiers de la ville et du secteur public, suivant une procédure, à convenir, spécifique au secteur public en partenariat avec l'ERAP. D'ores et déjà il importe d'accroître et de coordonner les efforts d'information, d'orientation et de formation, dans le but de favoriser l'accès des bruxellois aux emplois dans la fonction publique à Bruxelles ».

Une convention de partenariat a été conclue pour un montant de 200 000 euros pour la réalisation des actions reprises ci-dessous en 2012 et 2013. Une équipe de 3 personnes a en outre été constituée fin 2012-début 2013.

• Formation

Les actions suivantes ont été directement organisées par le CDR :

- Préparation de chercheurs d'emploi aux examens (module 1) de recrutement du SELOR ;
- Lancement d'un projet de préparation de candidats pour le concours de recrutement du SIAMU.

Ces deux actions ne se limitent pas à la formation et possèdent également une dimension emploi.

Le CDR a également soutenu (initiation et support à la mise en place) les formations suivantes :

- Stationnement en voirie (soutien à la mise en place auprès de la Mission Locale d'Etterbeek et de la Maison de l'emploi et de la formation de Bruxelles) ;
- Gardiens de la paix (soutien à la mise en place auprès de la Maison de l'emploi et de la formation de Bruxelles) ;
- Projet passerelle (coordination du portefeuille de projets Police).

Des démarches exploratoires concernant la validation des compétences ont par ailleurs été mises en œuvre.

• Emploi

Les actions suivantes ont été réalisées en 2013 :

- Prospection, préparation et rédaction du cahier des charges concernant la préparation de chercheurs d'emploi au module 1 des examens de recrutement du SELOR, sélection du prestataire, mise en place du partenariat avec Actiris, Bruxelles Formation et le VDAB, mise en œuvre de la formation, suivi des stagiaires et évaluation ;
- Coordination du projet Police³⁴ ;
- Prise en charge du développement du parcours « inspecteurs » ;
- Sensibilisation des employeurs communaux à l'accueil de stagiaires ;

- Analyse de la situation des OIP et organismes du Service Public Régional de Bruxelles, et proposition d'un plan d'action pour la mise en œuvre de la mesure 17 du Sommet Social Extraordinaire du gouvernement bruxellois ;

- Mise en place d'un groupe de travail SIAMU ;
- Apport d'expertise à Actiris pour le matching auxiliaires de l'enfance – puéricultrices ;
- Sensibilisation du Cabinet Fremault à la problématique diplôme – statut ACS dans les crèches.

• Promotion des métiers et qualification

Le CDR a participé à divers salons de l'emploi, en tant qu'observateur et comme exposant.

Le centre a également préparé la mise en ligne de son site web.

Enfin, dans le cadre du Sommet Social Extraordinaire (action 17), un projet de communication groupée des employeurs publics bruxellois est prévu.

• Veille technico-pédagogique

Dans le cadre de la mission de veille de ce CDR, un état des lieux des connaissances sur les métiers de la ville a notamment été réalisé à travers une veille documentaire, une rencontre des acteurs clés (notamment au niveau communal) a été organisée, la rédaction d'un inventaire des métiers de la ville a été entamée et un inventaire des formations menant à des métiers de la ville et préparatoires aux examens linguistiques du Selor a été réalisé.

³⁴ Le projet Police vise à aider les zones de police bruxelloises à résoudre les problèmes de recrutement pour leurs postes vacants.

Pacte territorial pour l'Emploi et ses actions en matière de diversité

Institués par l'Union Européenne, les Pactes territoriaux pour l'emploi ont pour objectif de favoriser l'emploi en mobilisant l'ensemble des acteurs territoriaux concernés sur l'implémentation locale de la stratégie européenne pour l'emploi. Le partenariat et l'approche bottom-up en constituent les points de départ.

• Objectifs

Pacte territorial

Le Pacte territorial vise à mobiliser les acteurs œuvrant dans le champ de l'emploi, à rechercher une cohérence dans les diverses politiques qui y sont développées, à favoriser la communication et la complémentarité entre ces acteurs et à avoir une meilleure connaissance des réalités socioéconomiques bruxelloises tout en favorisant les échanges d'informations. Jusqu'à sa transformation récente en « Conseil de la diversité », le Pacte territorial était également en charge de la mobilité interrégionale.

Politique de diversité

La politique de diversité constitue la mission principale du Pacte territorial. Les objectifs sont, d'une part, sensibiliser et encourager le monde bruxellois des entreprises à mener une politique interne de diversité et accompagner étroitement les entreprises dans ce processus.

D'autre part, rassembler tous les acteurs importants sur le marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale autour de la politique de diversité. Ce partenariat poursuit l'élaboration des outils mis à la disposition de tous les acteurs du marché de l'emploi bruxellois.

La priorité est donnée à l'accompagnement des entreprises en leur apportant une assistance étroite pour la conception et l'établissement d'un plan de diversité, la demande d'un label diversité ainsi qu'en poursuivant les actions dans le cadre d'un plan de consolidation. Ce travail est assuré par une équipe de sept consultants en diversité, accompagnés d'un « Comité de diversité » dont la composition est détaillée ci-dessous.

• Partenaires de la mesure

Tous les employeurs actifs sur la Région peuvent être partenaires de cette politique, de même que toutes orga-

nisations qui se focalisent sur la mise à l'emploi d'un public spécifique.

Les membres du « Comité de diversité » sont :

- Le cabinet du Ministre en charge de l'Emploi et de l'Économie de la Région de Bruxelles-Capitale ;
- Le Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale – Direction Emploi et Économie ;
- La Direction Employeurs d'Actiris ;
- Bruxelles-Formation ;
- Le RDB-VDAB ;
- Le Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme ;
- La Fédération des Partenaires de l'Emploi (FEDER-GON) ;
- L'Union des entreprises de Bruxelles (BECI) ;
- L'UCM et Unizo ;
- La FGTB, la CSC et la CGSLB ;
- Le Brussels Nederlandstalig Comité Voor Tewerkstelling en Opleiding (BNCTO) ;
- L'Institut pour l'Égalité des Hommes et des Femmes.

Ce Comité coordonne les partenariats avec les développeurs de projets en matière de diversité du BNCTO, ainsi que les programmes d'action annuels des trois syndicats bruxellois.

• Mandat et réalisations PCUD

On trouve deux références au Pacte territorial pour l'Emploi dans le texte du PCUD :

Comme condition de réussite du premier engagement : « Renforcement des collaborations entre les Secrétariats du CESRBC, de la CCFEE, du BNCTO et du Pacte

territorial pour l'Emploi, afin d'assurer notamment la bonne articulation entre les engagements 1.2 et 2.1³⁵ ».

Comme condition de réussite du deuxième engagement : « *Charger le Pacte territorial pour l'Emploi, en y associant, le cas échéant, les instances concernées de mener des initiatives pilotes dans le champ de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion sociale, visant notamment le rattrapage salarial hommes-femmes, la participation au marché du travail des familles monoparentales, l'accueil et l'intégration des travailleurs migrants, la promotion de la diversité et la cohésion sociale³⁶ ».*

Les chantiers suivants ont donc été lancés (ou renforcés) dans le cadre du mandat du Pacte de Croissance Urbaine Durable :

– Écart salarial Homme/Femme :

Cette action consiste en l'adaptation d'une grille d'analyse internationale en matière de politique de genre à la situation du marché de l'emploi bruxellois et du type d'employeurs y opérant. L'objectif est de pouvoir alimenter une action plus large sur cette thématique, permettant aux employeurs d'analyser leur politique interne en matière d'écart salarial et d'y relier des actions dans le cadre d'un plan de diversité. Ce dernier vise à accompagner les entreprises bruxelloises dans l'élaboration et l'exécution d'une politique interne de diversité.

– Familles monoparentales :

Le 5 février 2010, le Pacte territorial a lancé une Plateforme technique de la monoparentalité à Bruxelles : un groupe de réflexion et de travail avec un partenariat d'organisations qui sont en lien avec des problèmes auxquels risquent d'être confrontés des familles monoparentales. Ce groupe s'est entretenu structuré et élargi et est aujourd'hui reconnu par les partenaires bruxellois en tant que « **Plateforme technique familles monoparentales** ». Celle-ci est composée d'un large groupe de professionnels issus de différents secteurs, et comprend un Comité d'accompagnement de l'étude du « Prospective Research for Brussels » menée par l'Université catholique de Louvain. Cette étude s'étale en principe sur quatre ans et se concentre sur le thème des familles monoparentales, sous l'angle de l'emploi et du logement.

En 2012, on peut pointer les réalisations suivantes :

- Les informations collectées à propos de la formation et du secteur de l'accueil de la petite enfance ont permis de cristalliser deux enjeux : premièrement, la nécessité d'un aperçu complet et détaillé des aspects professionnels des métiers de garde en Région bruxelloise. Deuxièmement, la nécessité de se doter d'un aperçu des différentes missions sociales de l'accueil de la petite enfance. Un document de travail a été établi et approuvé par la Plateforme à cet effet.
- La traduction en français de l'étude « Cartografie van de Brusselse Nederlandstalige kinderopvang » (Michel Vandebroecke en Naomi Geens), a été réalisée par l'asbl RIEPP (réseau des initiatives enfants-parents-professionnels). Cette traduction intégrale visait surtout l'adoption de la méthodologie utilisée, par les instances de la Communauté française. L'étude a été présentée à des responsables politiques ainsi qu'à des services publics à la fin de l'année 2012 et a été fort bien accueillie.
- La mission visant la réalisation d'un inventaire des initiatives d'accueil de la petite enfance liées aux entreprises (lancée le 2 octobre 2012) a été attribuée au CERE asbl (centre d'expertise et de ressources pour l'enfance) dans le cadre d'une procédure négociée. La présentation publique des résultats intermédiaires de cette étude a été réalisée le 14 décembre 2012 lors de la remise des labels diversité, qui certifient l'engagement de l'entreprise en matière de diversité. Ce travail a été suivi en 2013 par un « moment spot » et une publication adressée aux employeurs bruxellois.

– Accueil des primo-arrivants :

L'accent, dans le cadre du mandat du PCUD, a été mis en 2012 sur le travail en arrière-plan, compte tenu du fait que des initiatives parlementaires et gouvernementales sont en cours. L'année a commencé par une présentation publique de la situation de primo-arrivants sur le marché de l'emploi, lors d'un colloque organisé par l'asbl « Pour la solidarité ».

³⁵ PCUD, p.11. L'engagement 1.2 s'intitule : « Organiser un dialogue permanent en matière de politique d'emploi, de formation et d'enseignement, au sein du CBCES élargi aux pouvoirs publics communautaires, ainsi qu'aux organismes publics régionaux et communautaires relevant de leurs compétences à Bruxelles et concernés par le Pacte ». L'engagement 2.1 stipule quant à lui : « Renforcer la collaboration structurelle entre les organismes d'intérêts publics et les différents acteurs bruxellois à caractère économique, de l'emploi, de la formation professionnelle et de l'enseignement qualifiant et ce notamment en lien avec la mise en œuvre du bassin de vie pour ce qui concerne plus spécifiquement la formation et l'enseignement qualifiant. L'objet de cette collaboration structurelle serait de faciliter les décisions, favoriser leur cohérence et de permettre l'évaluation régulière de leur mise en œuvre ».

³⁶ Ibidem, p.13

• Principales étapes et réforme du Pacte territorial

- Décision de l'Assemblée plénière du Pacte territorial en novembre 2007 approuvant le programme-cadre du Pacte pour la période 2007-2013, avec, parmi les priorités, une politique de diversité intégrée ;
- Mandat du Pacte de Croissance Urbaine Durable de mars 2012, sur entre autres la promotion de la diversité ;
- Contrat de gestion d'Actiris conclu en janvier 2013, réforme le Pacte territorial pour l'Emploi qui est devenu le Conseil de non-discrimination et de diversité, formalisant le caractère jusque-là informel du Pacte, autour d'une thématique centrale : la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité. Cette nouvelle structure remplace le Pacte territorial qui est amené à disparaître.

• Cadre juridique

Quatre ordonnances approuvées par le Parlement bruxellois en septembre 2008 déterminent le cadre juridique dans lequel s'insèrent les actions du Pacte territorial pour l'Emploi :

- L'Ordonnance relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi au sein du secteur privé ;
- L'Ordonnance relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi au sein du secteur public ;
- L'Ordonnance visant à assurer une politique de diversité au sein de la fonction publique ;

- L'Ordonnance visant la promotion de la responsabilité sociétale dans les entreprises bruxelloises.

Le Pacte territorial pour l'Emploi s'est uniquement concentré sur les trois premières, car la quatrième vise à donner une suite aux plans de diversité sous la forme d'obtention d'un label bruxellois de responsabilité sociétale. En 2009, l'Ordonnance visant le monde de l'entreprise s'est concrétisée avec l'Arrêté du 7 mai 2009 du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale relatif aux plans de diversité et au label diversité.

En mars 2011, le Gouvernement de la Région bruxelloise a approuvé l'Arrêté d'exécution portant exécution de l'Ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise.

En avril et décembre 2012, le Gouvernement de la Région bruxelloise a approuvé les arrêtés d'exécution portant exécution de l'Ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité dans la fonction publique locale bruxelloise.

• Encadrement administratif

La Cellule diversité Bruxelles d'Actiris encadre les actions du Pacte territorial pour l'Emploi.

• Budget

Les missions confiées au Pacte territorial pour l'Emploi dans le cadre du PCUD n'ont pas donné lieu à des budgets supplémentaires. Ces nouvelles missions ont été assurées par des ressources internes à la Cellule diversité.

Le budget est présenté dans le tableau 11.

TABLEAU 11 : Montants dépensés pour le Pacte territorial pour l'Emploi et les actions de diversité (en euros), 2009-2012

	2009	2010	2011	2012
Pacte territorial	122 367,5	174 762,9	138 682,9	124 856,7
Diversité	638 617,3	672 692,1	768 906,9	768 906,9

Source : Actiris

• Réalisations en matière de promotion de la diversité

À côté des actions portées par le PCUD, le Pacte territorial pour l'Emploi développe des actions en vue de promouvoir la diversité.

Plans et label diversité

L'accompagnement des entreprises bruxelloises dans l'élaboration et l'exécution d'une politique interne de diversité constitue la priorité absolue de la cellule Diversité. Toute entreprise, quelle que soit sa taille et son secteur (marchand ou non marchand), peut s'engager dans l'élaboration d'un plan de diversité. Trois principes de base sont appliqués : partir de la réalité propre à l'entreprise ; se baser sur la gestion des compétences et, dès le départ, s'assurer que cette politique de diversité soit portée par l'ensemble de l'entreprise en impliquant les travailleurs au niveau de la forme et du contenu.

Après une analyse approfondie et le lancement d'une structure porteuse interne et paritaire, un plan de diversité assorti d'actions est rédigé en relation avec le public ciblé (personnes d'origine étrangère, handicapés, jeunes, seniors, personnes peu qualifiées, la thématique du genre étant transversale). Ce travail s'accompagne d'interventions de terrain en matière de management (sélection et recrutement, gestion du personnel, communication interne et positionnement externe).

Le plan s'étale sur deux ans. Le premier plan peut être cofinancé par la Région de Bruxelles-Capitale à hauteur de la moitié du budget prévu, plafonné à 10 000 €, répartis sur les deux années, la première tranche étant accordée lors du démarrage du plan. Une fois finalisé et approuvé en interne le plan est présenté au Comité de diversité. Ce dernier formule des recommandations, dont l'entreprise tient compte ou non. Le plan est ensuite soumis pour avis au Comité de gestion d'Actiris. Si l'avis est positif, une convention est alors signée entre l'entreprise, Actiris et le Ministre de l'Emploi.

Une évaluation a lieu après deux ans (une évaluation intermédiaire étant prévue après un an). La procédure suivie pour cette évaluation est la même que celle utilisée pour l'établissement du plan. En cas d'évaluation positive, l'entreprise peut faire la demande d'un label Diversité, lié ou non à un plan de consolidation (sans cofinancement) pour des actions réalisées au cours des deux années suivantes.

Le label pourra ainsi être renouvelé tous les deux ans, sur la base d'une évaluation positive du plan de consolidation.

Fin 2012, on dénombrait 70 plans de diversité, impliquant 30 803 travailleurs bruxellois. Vingt-huit entreprises ont

obtenu une évaluation positive de leur plan et ont reçu le label de diversité.

La cellule Diversité est en contact direct avec 670 entreprises bruxelloises. Outre l'accompagnement des entreprises privées, la cellule accompagne également des communes, des asbl communales et des organismes d'intérêt public. Cet accompagnement est du même type que pour les employeurs privés, sauf concernant la procédure d'approbation du plan, qui s'organise en interne.

Accompagnement des processus de diversité en entreprise bruxelloise

– Partenariats

Le travail individuel effectué en entreprise en matière de diversité s'accompagne d'actions d'encadrement, menées conjointement avec des partenaires bruxellois actifs sur le marché de l'emploi.

Ce travail passe par l'articulation avec d'autres organisations partenaires, comme le BNCTO (via un protocole de collaboration), les trois syndicats bruxellois³⁷ (via des conventions de collaboration) et le Centre pour l'Égalité des Chances (convention de coopération entre le Centre et Actiris ; une collaboration s'exerce notamment dans le cadre du Guichet d'information sur la discrimination et du Baromètre de la discrimination sur le marché de l'emploi).

– « Moments spots »

La formule des « moments spots » vise l'échange d'expérience entre employeurs, sur base des témoignages, autour d'éléments qui constituent une politique de diversité dans le monde du travail. Ces échanges, autour d'un lunch rassemblant environ cinquante employeurs et partenaires, sont organisés en partenariat avec des organisations actives sur la thématique de la diversité.

En 2012 deux moments spots ont eu lieu : un portant sur la thématique du genre, l'autre sur l'économie sociale.

Autres projets

– Marché public vadémécum recrutement

Ce marché public a fourni le support nécessaire pour promouvoir des techniques de recrutement neutre, surtout adaptées aux PME.

³⁷ Les trois syndicats ont chacun leur propre conseiller en diversité et un programme d'action commun sur la formation, l'accompagnement et la sensibilisation, tant en entreprise qu'au sein même des syndicats.

– *Demandes de consultance juridique*

Le Comité diversité a listé diverses questions, pour lesquelles une expertise en matière de droit du travail est nécessaire, afin d'alimenter la prise de position sous forme de jurisprudence dans le travail de consultance avec les entreprises.

Deux chantiers ont aboutis :

- Statut de la structure porteuse dans les phases d'élaboration et d'accompagnement d'un plan de diversité ;
- Charte de la diversité, et ses perspectives d'actualisation. Le modèle de Charte actuel date en effet de décembre 2005.

– *Actualisation d'un manuel à l'usage des travailleurs de terrain*

Le cahier « Tous égaux face à l'embauche – combattre la discrimination ethnique sur le marché du travail » – avait

été publié en 2002. En réponse à une forte demande du terrain (conseillers – intermédiaires – recruteurs, etc.) et en perspective du projet mené par le Centre pour l'égalité des chances (modules e-learning, etc.), un travail d'élaboration d'un manuel aidant à réagir face à des propos de type discriminatoire (directs et/ou indirects) a débuté. En parallèle s'effectue un travail d'élargissement de la thématique vers d'autres types de discriminations, comme l'âge, le handicap, le genre, etc.

– *Action positive – étude comparative*

Suite à l'évaluation de l'outil « plan de diversité » par le Centre Métices de l'Université Libre de Bruxelles, et en réponse à l'une des conclusions indiquant que la politique de diversité peut être renforcée par des objectifs partagés au niveau régional, le centre d'études « Germe » a reçu pour mission d'apporter un éclairage en sélectionnant des exemples d'actions positives mise en œuvre dans d'autres pays.

Convention de premier emploi (CPE), Formation professionnelle individuelle en entreprise (FPI) et stage de transition

1. CPE, FPI et stages dans le PCUD

Ces trois mesures ont été regroupées car elles font toutes trois l'objet du point 3.4 du PCUD :

« Collaborer étroitement avec les représentants des secteurs professionnels afin d'opérationnaliser, en priorité, l'accord cadre existant dans le cadre du C2E, dans les domaines prioritaires identifiés par le Pacte, et à le traduire en protocoles d'accords sectoriels. Cet accord cadre est destiné à accroître les offres d'emploi sous statut « CPE » ou moyennant une « FPI » en vue d'offrir des expériences professionnelles aux demandeurs d'emploi bruxellois et particulièrement aux jeunes peu qualifiés. Concomitamment, l'augmentation des places de stages et de premières expériences professionnelles en fin de formation ou d'enseignement fera l'objet d'une attention particulière ».

Dans le cadre du PCUD, la mise en place du stage de transition par la Ministre fédérale de l'Emploi, qui accorde 1 650 places de stage à la Région bruxelloise, a été prioritaire par rapport à l'objectif de réactiver l'Accord-cadre de

2008³⁸. Cependant, ce dernier est repris dans le cadre de l'action 14 du Sommet Social Extraordinaire, l'augmentation de places de stage et de premières expériences professionnelles étant reprise dans l'action 15.

Par ailleurs dans le cadre du New Deal, Actiris a signé une convention de partenariat avec BECI sur base de laquelle deux de ses consultants peuvent accéder à la base de données de BECI et solliciter leurs membres de afin de leur proposer les offres de service d'Actiris, notamment les possibilités de contrats CPE ou FPI.

De plus, un budget PCUD a été débloqué en 2013 pour l'engagement d'un équivalent temps-plein (ETP) pour la FPI-Enseignement au sein de Bruxelles-Formation.

Cette section présente les deux types de CPE, dans les projets globaux fédéraux de société et au sein des organismes d'intérêt public bruxellois, elle présente ensuite la mesure relative à la FPI et, enfin, les stages de transition.

2. Convention de premier emploi dans les projets globaux fédéraux de société

• **Objectifs**

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

• **Cadre juridique**

- Accord de coopération du 25 octobre 2000 (M.B. du 18/12/2001) entre l'État et la Région de Bruxelles-

Capitale concernant la convention de premier emploi (CPE) ;

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

³⁸ Signé par le Gouvernement bruxellois et les partenaires sociaux, l'Accord-cadre poursuivait l'objectif de créer 1 000 emplois CPE/FPI IBO et une augmentation de 10 % chaque année suivante. Le texte de l'Accord-cadre est disponible à l'adresse suivante : http://www.esr.irisnet.be/cbces/documents/1.%20Accord_cadre.pdf

• Principes généraux

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

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

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

• Encadrement administratif

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

TABLEAU 12 : Évolution des budgets et dépenses de la CPE-PG en Région de Bruxelles-Capitale (en euros), 2009-2012

	2009	2010	2011	2012
Budget prévu	2 200 000	2 760 000	2 200 000	2 200 000
Dépenses	2 133 891	2 760 000	2 133 686	1 988 237

Source : Actiris

TABLEAU 13 : Évolution du nombre de bénéficiaires d'une CPE dans les projets globaux fédéraux de société (au cours d'une année), 2009-2012

	2009	2010	2011	2012
Hommes	56	60	50	46
Femmes	56	59	41	41
Total	112	119	91	87

Source : Actiris

• Budget

Le budget est présenté dans le tableau 12.

Le budget prévu a augmenté entre 2009 et 2010, pour ensuite revenir à son niveau de 2009 pour les deux années suivantes.

• Évaluation

Une évaluation de la CPE a montré que la répartition hommes/femmes est équilibrée pour les années considérées. Dans le cas de la CPE « projets globaux », environ la moitié des postes de travail sont sous statut « employé ».

Le tableau 13 présente l'évolution du nombre de bénéficiaires de la mesure CPE dans les projets globaux fédéraux de société au cours d'une année.

Les jeunes engagés sont occupés jusqu'au dernier jour du trimestre au cours duquel ils atteignent 26 ans. Certains employeurs souhaitent garder les jeunes à leur service à l'issue de la CPE, parfois sous contrat à durée indéterminée.

3. Convention de premier emploi « Expérience formatrice » au sein des organismes d'intérêt public bruxellois

• Objectifs

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

• Cadre juridique

- Accord de coopération du 25 octobre 2000 entre l'État fédéral et la Région de Bruxelles-Capitale concernant la convention de premier emploi (CPE) ;
- Note du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 20 juillet 2005 relative au projet pilote visant la mise à l'emploi de jeunes dans des organismes d'intérêt public (OIP) dans le cadre général des conventions de premier emploi ;
- Accord du 29 mars 2007 qui augmente et rajoute de nouveaux postes pour d'autres organismes d'intérêt public.

• Principes généraux

L'embauche de jeunes chercheurs d'emploi dans les organismes d'intérêt public est encouragée par la Région via l'octroi de 220 conventions de premier emploi.

Cette embauche, étalée sur une période de 12 mois, doit permettre d'offrir aux jeunes travailleurs :

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

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

- Inscrits chez Actiris et inoccupés professionnellement ;
- Dans les conditions de la convention de premier emploi (c'est-à-dire âgés de moins de 26 ans) ;
- Possédant au plus un diplôme du niveau d'études secondaires supérieures ;
- Présélectionnés par les services compétents d'Actiris, une des conditions d'éligibilité étant de ne pas avoir besoin d'un parcours de préformation.

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

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

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

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

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

• Encadrement administratif et financier

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

• Budget

Le budget est présenté dans le tableau 14.

• Évaluation

Une évaluation de la mesure montre que, contrairement à ce que l'on observe dans le cadre de la CPE « projets glo-

baux », les bénéficiaires d'une CPE « expérience formatrice » sont très majoritairement de sexe masculin (91,1 % en 2012). Cela s'explique probablement par le type de fonctions proposées.

Le tableau 15 présente l'évolution du nombre de bénéficiaires d'une CPE « Expérience formatrice » au sein des OIP bruxellois au cours d'une année.

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

TABLEAU 14 : Évolution des budgets et dépenses consacrés à la CPE OIP (en euros), 2009-2012

	2009	2010	2011	2012
Budget prévu	4 641 000	5 364 000	5 580 000	4 872 000
Dépenses	4 500 220	5 364 000	5 557 852	4 198 542

Source : Actiris

TABLEAU 15 : Évolution du nombre de bénéficiaires d'une CPE «Expérience formatrice» au sein des OIP bruxellois (au cours d'une année) selon le sexe, 2009-2012

	2009	2010	2011	2012
Hommes	279	310	285	287
Femmes	20	23	28	28
Total	299	333	313	315

Source : Actiris

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

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

En acceptant l'assimilation de travail encadré à une formation professionnelle, la ministre régionale de l'emploi aide les OIP à atteindre les objectifs en matière de formation

sans avoir recours uniquement à des formations de type scolaire. La valeur formative de cette occupation dépendra ainsi des qualités pédagogiques et du dévouement du personnel d'encadrement.

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

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

- L'Agence Bruxelles-Propreté : 30 emplois ;
- Le Port de Bruxelles : 10 emplois ;
- L'Institut bruxellois pour la Gestion de l'Environnement (IBGE) : 20 emplois ;
- La STIB : 55 emplois.

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

Le programme se déroulant sans difficulté et les réactions étant positives, le Gouvernement bruxellois a élargi la mesure en y ajoutant 100 postes supplémentaires :

- La STIB : 30 emplois supplémentaires ;

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

Au total, au cours de l'année 2012, 315 jeunes ont bénéficié d'un contrat CPE-OIP.

Actiris s'est vu octroyé au courant de l'année 2012, 5 postes supplémentaires. Le nombre total des postes passe dès lors de 215 à 220.

4. Formation professionnelle individuelle en entreprise

• Objectifs

Cette mesure vise à favoriser l'engagement de chercheurs d'emploi en leur donnant la formation nécessaire afin de correspondre au profil professionnel recherché.

La mesure est possible lorsqu'aucun candidat n'est disponible pour l'offre d'emploi remise à Actiris et qu'il n'y a pas de formation existante dans un centre de formation agréé ou avec un temps d'attente exagérément long.

• Cadre juridique

- Articles 26 et 27 de l'Arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 12 mai 1987 (paru au Moniteur belge du 09/07/1987) ;
- Articles 120 à 127 de l'Arrêté de l'Exécutif de la Communauté flamande du 21 décembre 1988 (paru au Moniteur belge du 14/01/1989) ;
- Articles 31 à 35 de l'Arrêté de l'Exécutif de la Communauté germanophone du 12 juin 1985 (paru au Moniteur belge du 23/08/1985).

• Principes généraux

Il existe différents types de formations individuelles en entreprise en Région de Bruxelles-Capitale :

- Les formations individuelles en entreprise liées à une formation temps plein : FPI-I (appelée formation professionnelle individuelle en établissement d'enseignement par Bruxelles Formation). Il s'agit d'une formation professionnelle qualifiante au métier d'infirmier/infirmière ;
- Les formations individuelles en entreprise suivant une formation technique dispensée par Bruxelles-Formation: FPI-E. Cette dernière a pour but de fixer les compétences acquises lors de la formation ;
- Les formations individuelles en entreprise liées à une promesse d'engagement : FPI-N et IBO. La FPI-N (IBO) comporte un programme de formation sur le lieu de travail. Ce type de formation prépare les candidats aux métiers pour lesquels un emploi suivra.

Les 2 premiers types sont totalement gérés par Bruxelles Formation.

Dans le cadre de la troisième catégorie, cogérée par Actiris d'une part et Bruxelles Formation (FPI-N) ou le VDAB (IBO) d'autre part, les principes mentionnés ci-dessous sont d'application.

L'entreprise formatrice s'engage formellement à occuper, immédiatement à l'issue de la formation, le stagiaire qui a suivi une formation individuelle en entreprise en qualité de travailleur salarié.

Le contrat de travail doit être conforme à la loi relative aux contrats de travail du 03 juillet 1978 et être à durée indéterminée pour les IBO. Pour la FPI, le contrat de travail devra être au minimum d'une durée équivalente à celle de la formation (minimum 1 mois et maximum 6 mois).

La fonction exercée doit correspondre aux qualifications obtenues par le travailleur lors de la formation.

Pendant sa formation, le stagiaire garde le statut de chômeur indemnisé ou de bénéficiaire du revenu d'intégration sociale. Il continue à percevoir ses allocations. Il reçoit de l'entreprise une prime de productivité, exonérée de cotisations à la sécurité sociale, mais soumise au précompte professionnel. Le but est d'assurer un revenu suffisant au stagiaire pendant sa formation, en cumulant éventuellement son indemnisation et la prime. L'employeur doit assurer le candidat contre les accidents du travail et sur le chemin du travail.

Les frais de déplacement du domicile du stagiaire jusqu'au lieu de travail sont à charge de l'employeur. Il n'y a pas d'autres frais à charge des organismes publics.

• Encadrement administratif

L'employeur communique au service en charge de son dossier le rapport mensuel d'évaluation de la formation après l'avoir fait signer par le stagiaire.

Le candidat doit remettre mensuellement à son organisme de paiement les documents adéquats pour percevoir ses allocations. L'employeur, quant à lui, veille à fournir ces documents et verse la prime de productivité. À la fin de la période de formation, Actiris envoie une lettre à l'employeur en lui demandant une copie du contrat de travail signé avec l'ex-stagiaire et envoie au stagiaire le document de fin de formation.

• Budget

Le budget ordinaire d'Actiris couvre les frais de personnel du service FPI, ce qui ne représente pas le coût total de la mesure FPI en Région de Bruxelles-Capitale.

• Bénéficiaires

Le tableau 16 présente le nombre total³⁹ de formations professionnelles individuelles données en entreprise par année, ainsi que le détail par type de contrat. On constate une augmentation du nombre de FPI en 2012 par rapport à 2011 (+ 172 contrats), qui suit trois années de baisse du nombre de FPI.

TABLEAU 16 : Nombre de FPI par année par type de contrat, 2009-2012

	FPI-E *	FPI-I	FPI-N	IBO	Total
2009	77	50	977	139	1 243
2010	41	28	945	153	1 167
2011	14	4	866	182	1 066
2012	2	56	1 016	164	1 238

* La mesure FPI-E a pris cours au début 2005

Source : Actiris

Les 1 238 contrats de 2012 correspondent à 1 220 bénéficiaires distincts. Parmi ceux-ci, 762 (62,5 %) sont des hommes et 458 (37,5 %) des femmes. Cette surreprésentation masculine est observable pour toutes les années reprises dans le tableau 16. Par ailleurs, la proportion de bénéficiaires de moins de 25 ans se situait aux alentours de 33 % pour l'année 2012.

• La FPI dans les plans bruxellois

La FPI est une mesure qui fut fortement valorisée dans le Plan pour l'emploi des Bruxellois négocié en 2006 entre les interlocuteurs sociaux et le Gouvernement bruxellois, ainsi que dans le Plan d'actions pour les Jeunes signé en 2008. Ainsi, le premier plan prévoit la conclusion de 1 000 FPI en 2006 avec une augmentation de 500 contrats les années suivantes. L'Accord-cadre d'octobre 2008, relatif entre autres à la promotion de la FPI, prévoit d'encourager la création

des postes FPI au sein des entreprises pour fournir une première expérience professionnelle aux jeunes demandeurs d'emploi.

Afin de mesurer les progrès accomplis dans la mise en œuvre de ces objectifs, un Comité de pilotage de l'Accord-cadre du Plan d'action pour les Jeunes a été institué au sein du Comité de concertation économique et sociale de la Région. Actiris participe à ces travaux. Dans ce cadre, les services d'Actiris assurent la promotion de cette mesure via les consultants du Service Gestion Employeurs. Ils fournissent une information aux entreprises intéressées et aux candidats pressentis et accompagnent les employeurs dans

l'établissement du plan de formation et la signature desdits plans.

Les stagiaires sont suivis lors de leur stage en cas de problème. Il est envisagé à terme que l'ensemble des stagiaires soit systématiquement accompagné.

L'Accord-cadre de 2008 n'ayant pas donné lieu aux résultats escomptés, ses termes sont remis à l'ordre du jour dans le cadre du Pacte de Croissance Urbaine Durable (PCUD) signé le 29 avril 2011 par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et les partenaires sociaux.

5. Stage de transition en entreprise

• Objectifs

Cette mesure vise à permettre à des chercheurs d'emploi inscrits après leurs études et âgés de moins de 30 ans d'acquérir une première expérience professionnelle sous la forme d'un stage de transition en entreprise, effectué à temps plein, pour une durée allant de 3 à 6 mois. Le stage est éventuellement assorti d'une formation professionnelle pouvant durer jusqu'à la moitié de la durée du stage (avec l'accord de l'organisme de formation professionnelle).

• Cadre juridique

- Arrêté royal du 10 novembre 2012 modifiant l'arrêté Royal du 25 novembre 1991, paru au Moniteur belge du 23 novembre 2012 ;
- Arrêté de la Région flamande du 25 janvier 2013, entré en vigueur au 1^{er} février 2013 ;
- Arrêté du Collège de la Commission Communautaire Française du 15 mars 2013, paru au Moniteur belge du 25 avril 2013.

• Principes généraux

Le stage de transition trouve son origine dans l'engagement pris par le Gouvernement fédéral dans son Plan de Relance de 2012 de créer 10 000 places de stages de transition professionnelle à destination des jeunes chercheurs d'emploi de moins de 30 ans, dont 1 650 pour la Région

bruxelloise. Pour être mise en application, la mesure a nécessité l'adaptation des réglementations régionales en la matière. En Région bruxelloise, la possibilité de conclure des stages de transition professionnelle est opérationnelle depuis le 1^{er} avril 2013.

Les bénéficiaires doivent être inscrits valablement comme demandeurs d'emploi inoccupés chez Actiris, âgés de moins de trente ans, disposer au maximum d'un diplôme du secondaire supérieur et être à leur 6^e mois de stage d'insertion (anciennement stage d'attente). En outre, ils doivent n'avoir fait l'objet d'aucune transmission négative⁴⁰ de la part d'Actiris vers l'Onem.

Les employeurs peuvent être des entreprises privées, des asbl ou des administrations publiques.

Le stage :

- Prend cours au plus tôt le 6^e mois du stage d'insertion professionnelle et au plus tard la fin du 12^e mois de celui-ci ;
- Est à temps plein (le temps plein est le nombre d'heures que doit prester dans l'entreprise le travailleur de référence exerçant la même fonction). Au maximum la moitié de la durée du stage peut avoir lieu en dehors de l'entreprise dans un projet de formation ou d'accompagnement accepté par le service concerné de l'entité fédérée compétente, soit Actiris au niveau bruxellois ;
- Doit avoir une durée de minimum 3 mois et ne peut excéder 6 mois. Un ou plusieurs contrats de stage peuvent en revanche être conclus ;

³⁹ Données telles qu'encodées dans la base de données d'Actiris. Il peut donc y avoir divergence avec les données de Bruxelles Formation. Les FPI se déroulant en Région de Bruxelles-Capitale et gérées par le Forem ou le VDAB (sans la collaboration d'Actiris) ne sont pas comptabilisées.

⁴⁰ Ces transmissions négatives peuvent concerner le refus de collaboration à un entretien de diagnostic, le refus de participer à un parcours ou à une formation, l'abandon prématuré d'un parcours ou d'une formation, le refus de se présenter chez un employeur ou de prendre part à une séance d'information collective.

- Est réglé par un contrat tripartite conclu entre le stagiaire, le fournisseur du stage et Bruxelles Formation ou le VDAB (pour les stagiaires néerlandophones). Il prévoit un régime inspiré de celui prévu en cas de formation individuelle en entreprise (sans l'obligation d'engager le stagiaire à l'issue du stage de transition) ;
- Prévoit l'octroi d'une indemnité mensuelle de 200 euros à charge du fournisseur du stage, en complément de l'allocation de stage payée par l'Onem. Celle-ci n'est cependant accordée que pour les heures que le stagiaire passe effectivement dans l'entreprise. Ceci signifie qu'en cas de maladie, par exemple, le stagiaire ne pourra pas prétendre à son indemnité de stage⁴¹.

Rôle des intervenants

Actiris est chargé de récolter les offres de stages auprès des entreprises et de sélectionner et préparer les candidats stagiaires. Actiris est également chargé de la préparation du dossier à l'intention de Bruxelles Formation. De même, il coache le bénéficiaire à l'issue de son stage. Pour mener à bien cette mission, Actiris a créé un nouveau département, appelé « Youth Guarantee ».

Bruxelles Formation, ou le **VDAB**, rencontre l'entreprise et le stagiaire pour la signature du contrat de stage, se charge du suivi administratif et coach le stagiaire.

L'**employeur** introduit son dossier auprès d'Actiris, accompagne le stagiaire durant la durée de son stage, transmet un rapport d'évaluation mensuel et remet au stagiaire l'attestation de présence mensuelle (C98) destinée à l'Onem.

• Encadrement administratif

Cette mesure est encadrée par le service Youth Guarantee d'Actiris, la cellule « relations entreprises » de Bruxelles Formation et le service compétent du VDAB, ainsi que par les employeurs concernés.

• Budget (Actiris)

Le 20 juin 2013, le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale a approuvé la mise en œuvre de la « Garantie-Jeunes » via une subvention de fonctionnement octroyée à Actiris.

À ce titre, 500 000 euros ont été octroyés pour la mise en œuvre de la « Garantie-Jeunes » et la mise en place du service spécifique d'Actiris qui lui est consacré. Ce budget peut être considéré comme rattaché au PCUD.

• Bénéficiaires

Entre son lancement, en avril 2013, et le 31 décembre 2013⁴², la mesure a bénéficié à 137 stagiaires distincts (77 hommes et 60 femmes). 72 bénéficiaires n'ont pas de certification du secondaire supérieur et 120 sont âgés de moins de 25 ans (soit 87,6 %).

Les domaines professionnels les plus représentés, dans lesquels sont réalisés les stages, sont (dans l'ordre décroissant) : le commerce et la vente en magasins, l'administration (publique et privée) et l'Horeca.

Présentation de l'Institut Bruxellois de Statistique et d'Analyse (IBSA)



- *L'Institut Bruxellois de Statistique et d'Analyse – IBSA*

La mission principale de l'IBSA est d'être un véritable outil d'aide à la décision au service de la Région, en premier lieu de ses élus, régionaux et communaux, mais aussi des décideurs économiques, du monde académique, du secteur associatif et des citoyens – de toutes les forces vives de la Région.

- *L'IBSA, le centre de référence de la statistique*

L'IBSA gère un large portefeuille de données, provenant de plus de 80 fournisseurs différents. Pour ce faire, l'Institut travaille en partenariat avec les différentes administrations du Service public régionale de Bruxelles et les organismes régionaux (Bruxelles Environnement, STIB, SLRB, Citydev, Actiris, etc.) mais aussi avec les autorités fédérales et communautaires afin de collecter, traiter et diffuser un nombre sans cesse croissant de statistiques et données quantitatives sur la Région de Bruxelles-Capitale.

- *L'IBSA analyse les enjeux socio-économiques bruxellois*

Comme son nom l'indique, l'Institut Bruxellois de Statistique et d'Analyse n'est pas seulement un institut de statistique. Les études forment une part importante de l'activité de l'IBSA. Les sujets sont choisis en fonction de l'actualité socio-économique bruxelloise et des besoins du Gouvernement. Tant les données que les analyses socio-écono-

miques menées par l'Institut sont diffusées sur son site, www.ibsa.irisnet.be.

- *L'IBSA conseille les institutions bruxelloises*

En tant qu'outil d'aide à la décision, l'IBSA met son expertise à disposition d'autres institutions bruxelloises pour lesquelles il mène des études ciblées. L'IBSA participe à de nombreux comités de suivi de projets très variés et représente aussi la Région de Bruxelles-Capitale auprès des instances statistiques et économiques officielles.

- *L'IBSA évalue des politiques publiques*

Dans le cadre de sa mission d'aide générale à la décision, l'Institut prend en charge les travaux d'évaluations des politiques publiques confiés par le Gouvernement bruxellois. Il apporte son soutien méthodologique à la réalisation d'évaluation aux autres instances bruxelloises. Ces missions concourent à renforcer la culture évaluative au sein de la Région bruxelloise.

- *L'IBSA pilote des réseaux d'experts*

L'IBSA assure aussi une mission de coordination de plusieurs réseaux d'experts régionaux. Son objectif récurrent est de faire de ces instances de véritables plateformes dynamiques de partage de la connaissance bruxelloise.

⁴¹ <http://www.securex.eu/be/lex-go.nsf/vwAllDocsRead/EAA285ECCE2D1E9CC1257AC500345C3F?OpenDocument#.UzV7Evl50S->

⁴² Il s'agit de données arrêtées au 31 décembre 2013, elles peuvent faire l'objet de corrections ultérieures et ont à ce titre un statut provisoire.

Présentation de l'Observatoire bruxellois de l'Emploi (ObE)



L'Observatoire d'Actiris a pour mission de suivre les évolutions de l'emploi et du chômage en Région de Bruxelles-Capitale. Il traite au travers d'analyses thématiques de questions relatives aux mutations et transformations propres au monde du travail. Dans ce cadre, il répond aux objectifs de se doter d'outils pour anticiper les besoins en qualification en Région de Bruxelles-Capitale et pour identifier les nouvelles compétences, d'analyser l'ensemble des phénomènes relatifs au marché de l'emploi bruxellois et de diffuser l'information traitée.

L'ObE d'Actiris vise à la fois l'information et la sensibilisation des acteurs sociaux, économiques et institutionnels de la Région, des employeurs et des travailleurs actifs ou à la recherche d'un emploi ainsi que la fourniture de réponses adaptées aux besoins rencontrés par ces différentes catégories d'acteurs sur le marché du travail bruxellois.

Créé en 1995, l'Observatoire bruxellois de l'Emploi est cofinancé par le Fonds social européen. Il s'inscrit actuellement comme mesure du programme opérationnel 2007-2013 Objectif « Compétitivité régionale et emploi » de la Région de Bruxelles-Capitale.

Références

- Banque nationale de Belgique (2013), « Projections économiques pour la Belgique – Printemps 2013 », Revue économique de juin 2013, Banque nationale de Belgique.
- BFP, IBSA, IWEPS et SVR (2013), « Perspectives économiques régionales 2013-2018 », Bureau fédéral du Plan.
- Bureau fédéral du Plan (2013), « Budget économique 2013-2014 », Bureau fédéral du Plan.
- Comité bruxellois de concertation économique et sociale, « Accord-cadre entre le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et les interlocuteurs sociaux », http://www.esr.irisnet.be/cbces/documents/1.%20Accord_cadre.pdf/view
- Institut des Comptes nationaux (2013), « Comptes régionaux 2003-2011 », Banque nationale de Belgique, Bruxelles.
- ObE-Actiris (2013), « Inventaire des mesures d'aide à l'emploi », <http://www.actiris.be/Portals/36/Documents/FR/Inventaire%20des%20mesures%202012.pdf>
- ObE-Actiris (2013), « Le marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale – État des lieux 2012 », publication à venir.
- « Pacte de Croissance Urbaine Durable » (2011), <http://www.esr.irisnet.be/cbces/documents/PCUD-FR-signé.pdf/view>
- Securex (2013), « Les stages de transition officiellement mis en place », http://www.securex.eu/be/lex-go.nsf/vwAll-DocsRead/EAA285ECCE2D1E9CC1257AC500345C3F?OpenDocument#.UzV7Qvl5OS_

Liste des tableaux

TABLEAU 1:	Taux de croissance du PIB en volume (en %), 2009-2013	6
TABLEAU 2:	Démographie des entreprises en Région de Bruxelles-Capitale (nombre), 2009-2013	7
TABLEAU 3:	Taux de chômage administratif en RBC, 2009-2012	11
TABLEAU 4:	Nombre de demandeurs d'emploi inoccupés (moyenne annuelle), 2009-2012	11
TABLEAU 5:	Demandeurs d'emploi inoccupés nouvellement inscrits en 2011 selon le niveau d'études et l'âge	12
TABLEAU 6:	Taux de sortie vers l'emploi dans les 12 mois suivant l'inscription en 2011 (toutes actions de travail)	13
TABLEAU 7:	Évolution de la situation au regard de l'activité un an avant l'enquête (moyenne 2011-2012, en %)	14
TABLEAU 8:	Montants par CDR inscrits au budget d'Actiris (en euros), 2009-2012	18
TABLEAU 9:	Heures de formation dispensées par IRIS TECH+, 2009-2012	19
TABLEAU 10:	Nombre de bénéficiaires d'une formation ou d'une mise à disposition de matériel, par catégorie (CDR Evoliris), 2009-2012	20
TABLEAU 11:	Montants dépensés pour le Pacte territorial pour l'Emploi et les actions de diversité (en euros), 2009-2012	28
TABLEAU 12:	Évolution des budgets et dépenses de la CPE-PG en Région de Bruxelles-Capitale (en euros), 2009-2012	32
TABLEAU 13:	Évolution du nombre de bénéficiaires d'une CPE dans les projets globaux fédéraux de société (au cours d'une année), 2009-2012	32
TABLEAU 14:	Évolution des budgets et dépenses consacrés à la CPE OIP (en euros), 2009-2012	34
TABLEAU 15:	Évolution du nombre de bénéficiaires d'une CPE «Expérience formatrice» au sein des OIP bruxellois (au cours d'une année) selon le sexe, 2009-2012	34
TABLEAU 16:	Nombre de FPI par année par type de contrat, 2009-2012	36

Liste des graphiques

GRAPHIQUE 1:	Indicateur synthétique conjoncturel (sur base de données centrées et réduites), 2009-2013	6
GRAPHIQUE 2:	Faillites d'entreprises en Région de Bruxelles-Capitale (nombre et évolution en glissement annuel, en %), 2009-2013	7
GRAPHIQUE 3:	Parts sectorielles dans l'emploi bruxellois (en %) en 2011 et taux de croissance annuel moyen entre 2003 et 2011 (en %)	8
GRAPHIQUE 4:	Proportion d'emplois très qualifiés (universitaires et assimilés) par branche d'activité en Région de Bruxelles-Capitale et dans le reste de la Belgique, moyenne 2011-2012	9
GRAPHIQUE 5:	Répartition de l'emploi bruxellois en fonction du niveau de qualification et du lieu de provenance des travailleurs, moyenne 2011-2012	9
GRAPHIQUE 6:	Répartition des populations régionales de 25 à 64 ans en fonction du plus haut diplôme obtenu, moyenne 2011-2012	10
GRAPHIQUE 7:	Taux d'emploi de la population régionale âgée de 15 à 64 ans par niveau de qualification, moyenne 2011-2012	10

Dépôt légal : Éditions IRIS - D/2014/6374/237

Tous droits réservés. Toute reproduction totale, partielle ou sous forme transformée est interdite, sauf autorisation écrite de la part de l'IBSA et de l'ObE-Actiris. L'usage d'extraits de la présente publication est cependant autorisé moyennant une mention de la source.