



**Programme Opérationnel révisé
Objectif Compétitivité régionale et
emploi
de la Région de Bruxelles-Capitale**

En partenariat avec

**Le Gouvernement de la Région de Bruxelles-
Capitale**

**Programmation 2007 – 2013
Février 2012**

Table des matières

INTRODUCTION	5
1. Structure du PO initial et révisé	5
2. Processus d'élaboration du PO sur base d'une démarche partenariale	7
I. ANALYSE DU CONTEXTE ET DE LA SITUATION SOCIOECONOMIQUE DE LA RBC	10
1. Enseignements tirés de la programmation 2000-2006	10
1.1 Présentation des mesures mises en œuvre dans le cadre du DOCUP Objectif 3 de la Région de Bruxelles-Capitale (RBC) – Programmation 2000-2006	10
1.2 Analyse des résultats de l'évaluation externe du DOCUP Objectif 3 de la Région de Bruxelles-Capitale (RBC) 2000-2006	18
1.3 Conclusion	30
2. Analyse de la situation socioéconomique	31
2.1 Evolution du contexte socio-économique en 2005	31
2.2 Evolution des principaux indicateurs de contexte	38
2.3 Analyse SWOT	61
2.4 Objectifs et outils développés par la Région de Bruxelles-Capitale en matière d'emploi	62
3. Evaluation ex ante	71
3.1 Synthèse de l'évaluation ex ante	71
3.2 Commentaires consécutifs à l'évaluation ex Ante	78
4. Tableaux synthétiques	80
II. PRIORITES RETENUES	84
1. Accompagnement des demandeurs d'emploi en vue d'accroître leurs possibilités d'accès au marché du travail et Amélioration de l'intégration professionnelle des personnes en situation ou menacées d'exclusion (en ce compris, par l'accompagnement des employeurs).	85
1.1 Contexte dans lequel s'inscrit la priorité	85
1.2 Objectifs globaux de la priorité	92
2. Augmentation de la participation des femmes au marché du travail, notamment par une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée.	93
2.1 Contexte dans lequel s'inscrit la priorité	93
2.2 Objectifs globaux de la priorité	97
3. Coordination de la démarche partenariale et anticipation des besoins	98
3.1 Le renforcement de la démarche partenariale et sa coordination au service des demandeurs d'emploi et des employeurs de la Région	98
3.2 Amélioration de la réponse aux besoins du marché du travail, par une démarche prospective d'analyse des besoins	104
4. Assistance technique	109
III. AXES PRIORITAIRES ET OBJECTIFS SPECIFIQUES	110
1. Accompagnement des demandeurs d'emploi en vue d'accroître leurs possibilités d'accès au marché du travail et amélioration de l'intégration professionnelle des personnes en situation ou menacées d'exclusion (en ce compris, par l'accompagnement des employeurs)	110

1.1	Description de la priorité et objectif général	110
1.2	Objectifs spécifiques et groupes d'opérations pressenties	112
1.3	Objectifs opérationnels et quantification de ceux-ci	113
1.4	Indicateurs de suivi	115
1.5	Éléments clés de la stratégie envisagée pour la priorité	116
2.	Augmentation de la participation des femmes au marché du travail, notamment par une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée.	132
2.1	Description de la priorité et objectif général	132
2.2	Objectifs spécifiques et groupes d'opérations pressenties	132
2.3	Objectifs opérationnels et quantification de ceux-ci	133
2.4	Indicateurs de suivi	134
2.5	Éléments clés de la stratégie envisagée pour la priorité	135
3.	Coordination de la démarche partenariale et Anticipation des besoins	143
3.1	Le partenariat et sa coordination au service des demandeurs d'emploi et des employeurs de la Région	143
3.2	Améliorer la réponse aux besoins du marché du travail, une démarche prospective d'analyse des besoins	156
IV.	<u>REPARTITIONS, INITIALES ET REVISEES, PAR CATEGORIE, DE LA CONTRIBUTION DU FSE AU PO</u>	165
1.1	Accompagnement des demandeurs d'emploi en vue d'accroître leurs possibilités d'accès au marché du travail et amélioration de l'intégration professionnelle des personnes en situation ou menacées d'exclusion (répartition initiale)	165
1.2	Augmentation de la participation des femmes au marché du travail, notamment par une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée (répartition initiale)	167
1.3	Coordination de la démarche partenariale et anticipation des besoins (répartition initiale)	169
1.4	Assistance technique (répartition initiale)	171
1.5	Cohérence avec les priorités de l'Union européenne en matière de compétitivité et de création d'emplois (répartition initiale)	173
2.1	Accompagnement des demandeurs d'emploi en vue d'accroître leurs possibilités d'accès au marché du travail et amélioration de l'intégration professionnelle des personnes en situation ou menacées d'exclusion (en ce compris, par l'accompagnement des employeurs) (répartition révisée)	174
2.2	Augmentation de la participation des femmes au marché du travail, notamment par une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée (répartition révisée)	176
2.3	Coordination de la démarche partenariale et anticipation des besoins (répartition révisée)	178
2.4	Assistance technique (répartition révisée)	180
2.5	Cohérence avec les priorités de l'Union européenne en matière de compétitivité et de création d'emplois (répartition révisée)	180
V.	<u>PLAN DE FINANCEMENT</u>	183
1.	Ventilation annuelle de l'enveloppe financière	183
2.1	Ventilation initiale de l'enveloppe financière, par axe prioritaire	184

2.2 Ventilation révisée de l'enveloppe financière, par axe prioritaire	186
VI. DISPOSITIONS DE MISE EN ŒUVRE	188
1. Attribution des fonctions	188
1.1 Autorité de gestion	188
1.2 Autorité de certification	190
1.3 Autorité d'audit	190
1.4 Organisme compétent pour la réception des paiements versés par la CE	191
1.5 Organismes responsable de l'exécution des paiements aux bénéficiaires	191
2. Description des systèmes de suivi et d'évaluation	192
2.1 Le Comité de suivi	192
2.2 Rapport annuel et rapport final d'exécution	193
2.3 Evaluation interne	195
2.4 Evaluation externe	197
2.5 Méthode d'évaluation stratégique de l'impact sur l'environnement	197
3. Procédures de mobilisation et de circulation des flux financiers	198
4. Description des modalités d'échange de données informatisées	198
5. Révision du PO FSE Objectif 2 de la RBC	199
6. Eléments visant à assurer l'information et la publicité du programme opérationnel	199
VII. ARTICULATION AVEC LES AUTRES PO INTERVENANT SUR LE TERRITOIRE DE LA RBC	200
1. Coordination avec les PO compétents sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale	200
2. Modalités de coordination complémentaire avec le PO FEDER	201
VIII. THEMATIQUES TRANSVERSALES	203
1. La Gouvernance et le Partenariat	203
2. L'innovation	204
3. Le développement durable	205
4. L'égalité des chances	205
5. La problématique des migrants	206
6. Transnationalité	206
IX. ANNEXES	1
Annexe 1 – Lexique des abréviations utilisées	1
Annexe 2 - Analyses SWOT de la RBC et des priorités développées dans le PO	3
Annexe 3 – Evaluation Ex Ante du Programme opérationnel Fonds Social Européen Objectif « Emploi et Compétitivité » de la Région Bruxelles-Capitale 2007-2013	12

Introduction

1. Structure du PO initial et révisé

Le Programme Opérationnel (PO) Fonds Social Européen (FSE) a pour objet de contribuer à l'objectif « Compétitivité régionale et emploi »¹.

Tel que stipulé à l'article 3, 2° b) du Règlement CE 1083/2006 portant dispositions générales sur le Fonds européen de développement régional (FEDER), le FSE et le Fonds de cohésion, cet objectif « vise, en dehors des régions les moins développées, à renforcer la compétitivité et l'attractivité des régions ainsi que l'emploi en anticipant les changements économiques et sociaux, y compris ceux liés à l'ouverture commerciale, par l'augmentation et l'amélioration de la qualité des investissements dans le capital humain, l'innovation et la promotion de la société de la connaissance, l'esprit d'entreprise, la protection et l'amélioration de la qualité de l'environnement, l'amélioration de l'accessibilité, l'adaptabilité des travailleurs et des entreprises ainsi que le développement de marchés du travail inclusifs ».

En ce qui concerne le PO FSE Objectif 2 de la Région Bruxelles-Capitale (RBC), et plus particulièrement la description de la stratégie mise en œuvre, il convient de rappeler que ce PO s'inscrit dans les compétences régionales d'emploi du Gouvernement de la RBC, tel que s'y inscrivait le Document Unique de Programmation (DOCUP) Objectif 3 de la RBC pour la programmation 2000-2006.

Le plan de projet de PO tient compte des éléments prévus à l'article 37 du règlement CE 1083/2006.

Ainsi est abordé dans le **chapitre I** du document l'analyse du contexte et de la situation socioéconomique de la Région de Bruxelles-Capitale (RBC). Ce chapitre est composé de quatre parties. La première partie expose, à partir des mesures cofinancées dans le cadre de la programmation précédente et de la synthèse d'évaluation externe du Document Unique de Programmation (DOCUP) Objectif 3 de la RBC, les enseignements tirés de l'ancienne programmation. La deuxième partie du chapitre détaille l'évolution socioéconomique de la RBC ainsi que celle des principaux indicateurs de contexte. Une analyse SWOT (points forts, points faibles, menaces et opportunités) reprend les principaux éléments de l'analyse socioéconomique et du contexte. Enfin, sont également abordés dans cette partie de manière synthétique les objectifs et les outils développés par la RBC en matière d'emploi.

Dans la troisième partie est reproduite la synthèse de l'évaluation ex ante réalisée par le consortium Ramboll Management/TEF-ULB dont le rapport complet est communiqué en annexe 3.

La quatrième partie met en lien, pour chaque priorité dégagée, les problèmes principaux relevés dans les analyses SWOT, les enjeux qui en découlent, les objectifs globaux qui y répondent, ainsi que les groupes d'opérations présents.

Le **chapitre II** détaille les priorités retenues dans le cadre du PO FSE Objectif 2 de la RBC.

¹ Dans certains cas, il sera fait mention de l'Objectif 2 en lieu et place de l'Objectif Compétitivité régionale et Emploi.

La première priorité « Accompagnement des demandeurs d'emploi en vue d'accroître leurs possibilités d'accès au marché du travail et Amélioration de l'intégration professionnelle des personnes en situation ou menacées d'exclusion (en ce compris, par l'accompagnement des employeurs) » vise à prévenir l'enlèvement dans le chômage en développant des stratégies fondées sur l'identification précoce des besoins individuels (volet préventif), à lutter contre l'exclusion du marché du travail (volet curatif) et à soutenir l'intégration professionnelle des personnes défavorisées. Cette priorité concerne également la mise en œuvre d'une dynamique positive vis-à-vis de la diversité dans les entreprises et un accompagnement personnalisé auprès des employeurs.

La deuxième priorité « Augmentation de la participation des femmes au marché du travail, notamment par une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée » s'inscrit dans un souci d'égalité des chances entre hommes et femmes. Cette priorité vise l'insertion et/ou l'intégration professionnelle des chercheurs(-euses) d'emploi, en leur offrant la possibilité d'un accueil temporaire de leur(s) enfant(s) de moins de trois ans pendant leurs démarches liées à la recherche d'un emploi (au sens large) ou au début de leur mise à l'emploi.

La troisième priorité « Coordination de la démarche partenariale et anticipation des besoins » se compose de deux sous-priorités.

La première sous-priorité concerne « le renforcement de la démarche partenariale et sa coordination au service des chercheurs d'emploi et des employeurs de la Région ». La seconde sous-priorité consiste en « l'amélioration de la réponse aux besoins du marché du travail, par une démarche prospective d'analyse des besoins. »

Les objectifs et les actions mises en œuvre dans le cadre de l'assistance technique sont également développés dans ce second chapitre.

Le **chapitre III** « axes prioritaires et objectifs spécifiques » détaille pour chaque priorité les objectifs et indicateurs de réalisation et de résultat.

Le **chapitre IV**, tel que prévu à l'article 37, 1., d) du règlement CE 1083/2006 présente « *aux fins d'informations, une ventilation indicative, par catégorie, de l'utilisation programmée de la participation* » du FSE au présent PO. Celle-ci a été adaptée suite à la révision du PO.

Le **chapitre V** présente le plan de financement du PO FSE Objectif 2 de la RBC. Un premier tableau ventile par année l'enveloppe financière totale. Un second tableau ventile cette même enveloppe financière par axe prioritaire. Ce second tableau a été adapté suite de la révision du PO.

Les dispositions de mise en œuvre sont décrites dans le **chapitre VI**. Y sont abordés différents points tels que : l'attribution des fonctions, la description des systèmes de suivi et d'évaluation, les procédures de mobilisation et de circulation des flux financiers, les actions d'information et de publicité prévues, la description des modalités d'échange de données,...

Dans le **chapitre VII** sont reprises les différentes modalités d'articulation entre les PO intervenant sur le territoire de la RBC. Les modalités complémentaires de coordination avec les PO FEDER y sont également explicitées.

Enfin, le **dernier chapitre** contient différents éléments relatifs aux priorités transversales que sont la gouvernance et le partenariat, l'innovation, le développement durable, l'égalité des chances, la problématique des migrants et la transnationalité.

Signalons que depuis le 21 juin 2007 et suite au Contrat de Gestion, l'ORBEm se nomme dorénavant ACTIRIS. Selon le cas, l'une ou l'autre dénomination apparaît dans le présent PO.

2. Processus d'élaboration du PO sur base d'une démarche partenariale

Tel qu'indiqué dans la contribution Bruxelloise au CRSN, l'élaboration du présent PO a suscité une démarche partenariale active entre les acteurs économiques et sociaux, publics et privés de la Région, ainsi que le partenariat territorial et thématique dans la construction et la mise en œuvre des projets.

Concernant la démarche partenariale avec les partenaires économiques et sociaux, ceux-ci sont impliqués dans chacune des étapes de l'élaboration et de la mise en œuvre du PO FSE Objectif 2 de la RBC.

Ainsi, lors du Comité de suivi du 2 mai 2006, les priorités retenues ont été explicitées et approuvées à l'unanimité par les membres du Comité.

Dans le cadre de l'évaluation ex ante du présent PO, une table ronde réunissant les membres du Comité de pilotage pour l'évaluation ex ante du PO FSE Objectif 2 de la RBC, dont font partie les représentants économique et sociaux, s'est tenue le 22 septembre 2006, avec pour objectif d'associer au travail d'évaluation le point de vue des acteurs clés de la Région. Les évaluateurs externes y ont présenté les résultats issus de leur propre analyse de pertinence du projet de PO et les ont confrontés avec l'avis des acteurs présents.

Le projet de PO a été présenté lors de la réunion du Comité de suivi FSE de la RBC du 22 novembre 2006. Les remarques formulées lors de cette réunion ont été prises en compte et intégrées dans le présent PO. Ces modifications ont été présentées lors de la réunion du Comité de suivi du 11 janvier 2007. Le projet de PO a été approuvé lors de cette réunion, moyennant l'explicitation des liens avec les autres PO.

Par ailleurs, suite à l'augmentation de 3,2552 mio € de l'enveloppe FSE du présent PO, obtenue par la prise en compte en janvier 2007 de l'indexation de l'enveloppe financière calculée par les autorités politiques au moment des négociations sur base des prix 2004, une procédure écrite a été lancée. Celle-ci s'est conclue le 12 mars 2007 par l'approbation de la nouvelle répartition financière.

Une note relative à l'état d'avancement de la programmation FSE 2007-2013 de la RBC a été soumise le 28 novembre 2006 au Comité de gestion de l'ORBEm au sein duquel sont représentées paritairement les organisations syndicales et patronales. Cette note expliquait notamment les options prises en matière d'opérations proposées au cofinancement FSE, ainsi que les implications budgétaires pour l'ORBEm. Le Comité de gestion a marqué son accord sur les propositions d'options qui lui ont été soumises. Une seconde note a été présentée au Comité de gestion le 27 février 2007, suite à l'adaptation du montant du financement FSE en RBC pour 2007-2013 relative à la prise en compte de l'indexation des montants depuis 2004.

Le 19 décembre 2006 le Projet de PO FSE de la RBC a été présenté lors de la réunion interzonale organisée par l'asbl néerlandophone TRACE Brussel. Le projet de PO FSE

Flandre a été présenté simultanément, afin que les partenaires néerlandophones de la RBC puissent disposer de toutes les informations nécessaires notamment en matière d'articulation entre les deux PO.

Le 1^{er} février 2007, le Gouvernement de la RBC a approuvé en première lecture le projet de PO FSE de la RBC. Ensuite, le 6 février 2007, le Ministre du Gouvernement de la Région chargé, notamment, de l'Emploi a saisi d'une demande d'avis le Conseil économique et social de la RBC.

La Commission « Economie et Emploi » de ce dernier s'est réunie le 13 février 2007 afin d'examiner le projet de PO FSE. Moyennant la prise en compte de ses quelques remarques, le Conseil économique et social de la RBC s'est alors prononcé favorablement sur le projet de PO FSE 2007-2013 de la RBC.

Dans le cadre du partenariat entre la Commission européenne et chaque Etat membre, lors de la rencontre annuelle entre la Commission et l'ORBEm qui s'est tenue le 16 février 2007, il a été demandé de présenter dès le début du PO les éléments de partenariat sur lesquels s'est fondée l'élaboration du PO FSE de la RBC. De même, il a été demandé de mettre en évidence l'intégration des priorités dans le processus de la Stratégie de Lisbonne en démontrant que l'intervention cofinancée est bien ciblée sur les priorités de l'Union européenne en matière de promotion de la compétitivité et de création d'emplois.

Concernant le partenariat territorial et thématique, il est à noter qu'il est prévu que les représentants des autres PO qui couvrent le territoire de la RBC soient systématiquement invités aux réunions du Comité de suivi FSE de la RBC, avec voix consultative. Un représentant du présent PO participera également aux réunions des Comités de suivi auxquels il sera convié.

Cette représentation permet, notamment, de favoriser les synergies entre les programmes, d'éviter les doubles financements et de faciliter la concertation ayant pour objectif une approche intégrée de l'emploi et de la formation des chercheurs d'emploi francophones et néerlandophones en RBC.

En outre, afin de permettre une coordination entre techniciens des différentes institutions bruxelloises agissant dans le champ de la récolte et du traitement de l'information relative aux actions menées en matière de développement de l'emploi et de l'activité économique, un comité technique réunissant les institutions chargées par les différentes Autorités de gestion de la mise en œuvre et de la gestion du système de suivi des actions menées sur le territoire bruxellois dans le cadre des PO FSE et FEDER de l'objectif « compétitivité régionale et emploi » a été mis en place.

Ce groupe de travail est animé par l'experte ENIAC de la Région de Bruxelles-Capitale et a pour tâche essentielle d'organiser les mécanismes de coordination en matière de récolte, de traitement et d'échange des informations. Un tel travail de coordination devrait notamment permettre de refléter l'avancée des réalisations et résultats en regard des objectifs fixés dans les PO ainsi que dans la contribution bruxelloise au CRSN et au PNR.

En ce qui concerne les liens entre les PO FEDER et FSE de l'« Objectif Compétitivité régionale et emploi », des modalités concrètes de coordination sont envisagées à différents niveaux (désignation d'une autorité d'audit conjointe si possible, coordination du timing des évaluations des deux PO, comité de suivi de la contribution bruxelloise au CRSN,...). Au cours de la programmation, les autorités de gestion des deux PO veilleront également aux articulations possibles entre types d'opérations complémentaires. De même, certaines

coordinations seront également privilégiées en dehors du cofinancement FSE (sélection des projets FEDER, conventions de partenariat avec les porteurs de projet,...).

I. Analyse du contexte et de la situation socioéconomique de la RBC

1. Enseignements tirés de la programmation 2000-2006

1.1 Présentation des mesures mises en œuvre dans le cadre du DOCUP Objectif 3 de la Région de Bruxelles-Capitale (RBC) – Programmation 2000-2006

Pour rappel le DOCUP Objectif 3 de la RBC 2000-2006 repose sur les compétences régionales d'emploi.

L'objectif général de ce DOCUP Objectif 3 consiste à faciliter l'insertion socioprofessionnelle des chercheurs d'emploi de la Région de Bruxelles-Capitale à l'aide d'un ensemble de mesures ajustées à leur problématique.

Cet objectif est complété en amont, par une mesure qui vise à l'adaptabilité des travailleurs, afin que ceux-ci s'ajustent à l'évolution des moyens technologiques nécessaires à l'exercice de leur profession et préservent ainsi leur emploi.

L'objectif opérationnel de ce DOCUP est d'atteindre 10.000 bénéficiaires d'actions par an.

La stratégie de cette programmation repose sur deux leviers :

- l'un initié par la programmation précédente et qui consiste en la formalisation du parcours d'insertion, sorte de fil d'Ariane du chercheur d'emploi vers sa mise à l'emploi (la finalité du parcours d'insertion étant la mise à l'emploi)
- l'autre consiste en l'intensification de la démarche partenariale.

Le développement du partenariat a débuté en Région de Bruxelles - Capitale en 1991, bien avant que l'Union Européenne ne mette l'accent sur les partenariats locaux, mais le cofinancement du Fonds Social Européen depuis 1994 a permis d'une part, d'accroître le nombre d'opérateurs rendant possible une approche plus locale, et d'autre part, d'augmenter les possibilités d'intervention à l'usage des bénéficiaires et de développer des actions encore mieux ajustées à leur problématique.

Cette démarche s'est encore intensifiée à partir de 2002 au travers notamment de la mise en œuvre des plates-formes locales pour l'emploi.

Ce dispositif s'inscrit dans une volonté de coordonner au niveau régional, l'action des différents opérateurs qui agissent chacun selon leurs compétences, pour l'emploi.

Ce réseau permet d'améliorer le suivi du public bénéficiaire, d'accroître la visibilité des étapes du parcours d'insertion du chercheur d'emploi et in fine, d'intensifier son efficacité en termes de mise à l'emploi.

1.1.1 Axe 1 : Lutte contre l'exclusion et mesures de prévention du chômage

La première priorité que nous avons dégagée en 1999, sur base de l'évaluation ex ante, consistait en la "Lutte contre l'exclusion". Nous avons maintenu cette priorité en première place, malgré le souhait de la Commission Européenne de nous inscrire prioritairement dans la logique préventive de la Stratégie européenne pour l'emploi. Ce volet préventif a été, quant à lui, développé lors de l'élaboration du DOCUP dans le deuxième axe prioritaire.

Suite à la révision à mi-parcours (2004), ces deux axes ont été regroupés et constituent les deux sous-axes de l'axe prioritaire 1 « Lutte contre l'exclusion et mesures de prévention du chômage ». Les mesures cofinancées dans les deux sous-axes sont à peu de choses près les mêmes. Seules les caractéristiques du public les différencient.

Pour le sous-axe 1 « lutte contre l'exclusion », notre volonté a été de pouvoir mener des actions, pour les chercheurs d'emploi infraqualifiés, les chercheurs d'emploi de très longue durée ou âgés, les personnes susceptibles de faire l'objet de discrimination à l'embauche, les bénéficiaires d'un revenu d'intégration sociale, les handicapés, ... et ce, même si l'action débute après 6 mois pour les jeunes de moins de 25 ans ou 12 mois pour les adultes.

Pour le sous-axe 2 « mesures de prévention du chômage », celles-ci sont d'une part destinées à un public de jeunes de moins de 25 ans avant qu'ils n'aient atteint 6 mois d'inoccupation et d'adultes avant qu'ils n'aient atteint 12 mois d'inoccupation, et ce quelles que soient les difficultés d'insertion socioprofessionnelle que rencontre ce public.

D'autre part, une mesure est destinée à des travailleurs afin de leur permettre de s'adapter à l'évolution du contexte socio-économique, de leurs outils de travail, ...

Les mesures mises en œuvre sous cet axe sont :

Guidance/Recherche Active d'Emploi (RAE)

Pour le volet guidance : Les actions de Guidance socioprofessionnelle du Service Guidance-RAE de l'ORBEm s'inscrivent dans un processus intégré qui vise à identifier les problématiques des chercheurs d'emploi de manière pluridimensionnelle (sociale, psychologique, professionnelle,...), et d'y apporter des solutions adéquates. Il s'agit de l'accompagnement vers la mise à l'emploi adapté à la problématique de chaque chercheur d'emploi.

Pour le volet RAE : La Recherche Active d'Emploi (RAE) est l'ensemble des services proposés aux chercheurs d'emploi afin d'optimiser les résultats de leur recherche d'emploi. La Recherche Active d'Emploi s'organise en différents modules qui répondent à des besoins spécifiques. Les différents modules (de A à D) répondent donc à des problématiques différentes et visent à offrir des solutions adéquates.

La formule A est une formule de groupe (8 à 12 personnes) qui organise une recherche d'emploi dont la durée est de 5 semaines et qui est composée de différentes étapes : le bilan personnel et professionnel, les techniques de recherche d'emploi, la recherche d'emploi.

Cette formule est précédée d'un entretien individuel et complétée par un suivi post-session de 5 séances.

La formule B est une formule de 3 semaines de recherche d'emploi, précédée d'un entretien individuel et complétée par les phases de bilan personnel et professionnel et les techniques de recherche d'emploi.

La formule C propose plusieurs modules individuels. Seize modules sont proposés et peuvent être suivis de manière indépendante.

La formule D est une activité de groupe (6 à 8 personnes) qui se déroule en 8 jours répartis sur 2 ou 4 semaines et qui se compose de 2 phases : le bilan personnel et la détermination de projet. Cette formule s'adresse à un public fragilisé dont l'accompagnement doit être plus spécifique. La formule D peut être complétée par l'une ou l'autre formule.

Programme d'insertion socioprofessionnelle mené par les 19 Centres Publics d'Action Sociale (CPAS) de la Région de Bruxelles - Capitale.

Le Programme ISP/CPAS est conçu pour établir des parcours d'insertion socioprofessionnelle individualisés pour des personnes assistées à titre principal par les Centres Publics d'Action Sociale (CPAS) (revenu d'intégration sociale).

Le parcours est un processus structuré, planifié comportant des étapes régulièrement évaluées.

Ce parcours se définit sur base d'un projet individualisé mettant en œuvre des opérations intégrées d'accueil et de guidance, de formation (formation de base, pré-qualification, formation sociale et professionnelle), et de mise au travail dans le cadre d'un emploi rémunéré couvert par la sécurité sociale.

Développement de l'emploi par l'économie

Cette filière implique la préparation à la création et à la gestion d'entreprise, l'accompagnement dans les différentes démarches à effectuer, l'aide à la réalisation de l'étude de faisabilité. La notion d'entreprise peut se concevoir sous forme de micro-projet occupant un seul travailleur. Elle inclut également l'orientation vers la création d'entreprise et le suivi après création avec une mise en relation des créateurs au niveau local et européen. La démarche pédagogique utilisée est participative et vise à favoriser l'autonomie dans les démarches entrepreneuriales sur base d'un accompagnement personnalisé fixant des objectifs clairement définis et accessibles quant à leur réalisation.

Prime de transition professionnelle

L'ORBEm accorde une prime de transition professionnelle aux entreprises situées en Région de Bruxelles-Capitale qui engagent des chercheurs d'emploi faiblement qualifiés.

Concrètement, l'engagement d'un travailleur défavorisé s'accompagne d'une formation professionnelle en entreprise approuvée par l'autorité compétente ou se situe dans le cadre de la Convention de Premier Emploi (CPE).

L'objectif de cette prime est de promouvoir la mise à l'emploi de chercheurs d'emploi faiblement qualifiés et d'améliorer leur niveau de formation.

Formation des agents d'insertion

La formation des agents d'insertion concerne les agents d'insertion du programme CPAS, ainsi que les agents du service de Guidance socioprofessionnelle et les agents chargés de la

mise en œuvre des modules de Recherche Active d'Emploi. Le cas échéant, d'autres agents d'insertion pourraient être susceptibles de bénéficier de modules de formation. Le programme de formation est élaboré sur base de modules en fonction des demandes spécifiques des agents.

1.1.2 Axe 3 : Egalité des chances

Le troisième axe prioritaire repose sur l'égalité des chances et répond à un souhait de la Commission Européenne qu'il soit inscrit de manière spécifique. L'évaluation ex ante avait fait apparaître que les inégalités entre hommes et femmes sont plus réduites en Région de Bruxelles- Capitale qu'ailleurs en Belgique et que les femmes sont intégrées à tous les dispositifs sur base des mêmes caractéristiques que celles des hommes. La seule différence significative est la part plus importante dans notre région, de femmes isolées avec enfant(s).

Dès lors, la mesure qui est développée sous cet axe est la garde d'enfants âgés de moins de 3 ans de chercheurs d'emploi bruxellois participant à des dispositifs d'insertion socioprofessionnelle ou ayant retrouvé un emploi.

La Commission Européenne a été attentive à notre demande et a veillé à ce que la problématique des pères seuls avec enfant(s), même si elle est réduite, puisse également être prise en compte sous cette priorité.

Les mesures mises en œuvre sous cet axe sont :

Maison d'enfants de l'ORBEm

La Maison d'Enfants de l'ORBEm est destinée aux enfants âgés de 0 à 3 ans de demandeurs d'emploi inscrits à l'ORBEm, domiciliés dans la région de Bruxelles - Capitale et confrontés à un problème de garde d'enfant(s) lorsqu'ils effectuent des démarches relatives à l'emploi, cherchent activement un emploi (régime halte-garderie) ou commencent à travailler (régime crèche).

Partenariat Garde d'enfants

Par ailleurs, l'ORBEm a développé un partenariat avec des structures d'accueil pour former un réseau de garde des enfants de 0 à 3 ans des chercheurs d'emploi réparti sur le territoire de la région.

La coordination du réseau est assurée par la Maison d'Enfants au travers d'une convention de partenariat avec l'ORBEm.

1.1.3 Axe 4 : Développement de la cohérence des politiques d'emploi

L'axe prioritaire 4 consiste au développement de la cohérence des politiques d'emploi. Une volonté de la Région de Bruxelles - Capitale est d'intensifier l'approche partenariale et locale, mais cette volonté nécessite qu'une priorité soit donnée à la garantie d'une cohérence optimale du système et d'une coordination au niveau régional des actions menées en matière d'emploi par les opérateurs locaux.

Ce souci de cohérence s'appuie sur des principes de base prévus notamment au sein de conventions de partenariat, mais également sur le développement de l'outil informatique permettant de coordonner les différents échelons d'interventions et d'assurer un suivi effectif des bénéficiaires des dispositifs.

Cet axe est prévu pour faire apparaître le caractère transversal des actions menées en son sein. En outre, il aura un impact non négligeable sur les autres axes prioritaires en améliorant l'efficacité des dispositifs destinés aux chercheurs d'emploi et en veillant à assurer la cohérence du système.

Les mesures mises en œuvre sous cet axe sont :

Développement de plates-formes locales, en ce compris le réseau

Développement de plates-formes locales, en ce compris le réseau

L'objectif principal du réseau des plates-formes locales pour l'emploi de l'ORBEm est de mettre en place un réseau susceptible d'améliorer le service rendu aux clients et de promouvoir la complémentarité des actions menées par tous les acteurs de terrain, qui œuvrent dans le domaine de l'emploi, de la formation et de l'insertion.

Ces complémentarités sont à rechercher aussi bien au niveau du parcours d'insertion des chercheurs d'emploi, qu'à celui de l'accès aux offres d'emploi ou celui de la simplification et la réduction des doubles emplois et du poids administratif.

Soutien aux coordinations locales

Les structures de coordination sont implantées dans les quartiers prioritaires et reposent sur une représentation socio-géographique de la Région bruxelloise qui délimite six zones articulées autour de ceux-ci. Une structure de coordination interzonale néerlandophone spécifique a également été mise sur pied. La proximité des partenaires coordinateurs doit permettre une analyse aiguë des impacts d'une conjoncture économique défavorable sur la population des quartiers défavorisés du centre urbain.

Création d'emploi par le développement des quartiers

Le Secrétariat Régional au Développement Urbain (SRDU) est chargé d'assister le Gouvernement dans la coordination transversale des politiques menées dans le cadre de la revitalisation des quartiers et d'assister les opérateurs locaux chargés de l'exécution de ces programmes. Elle s'attellera tout particulièrement à suivre et à encadrer les projets d'économie sociale et les initiatives locales de développement et d'emploi menés à l'occasion des programmes de revitalisation des quartiers.

Pour ce faire, elle dispose des réseaux de collaboration qu'elle a pu établir avec les Communes concernées, les Missions locales bruxelloises, les services de l'ORBEm, les sociétés régionales de développement et d'investissement (SDRB & SRIB) et d'autres opérateurs qui s'inscrivent dans l'objectif de création d'emploi par le développement de quartier.

A partir de 2005, cette mesure n'a plus bénéficié de cofinancement dans le cadre du DOCUP Objectif 3 de la RBC.

Gestion, suivi, évaluation et contrôle du partenariat cofinancé par le FSE

Le Service Partenariat de l'ORBEm est notamment chargé de la gestion, du suivi, de l'évaluation et du contrôle des actions de partenariat cofinancées par le FSE dans le cadre du DOCUP Objectif 3 de la RBC.

Les objectifs sont notamment d'évaluer les résultats du dispositif, afin de maintenir, de développer ou de réorienter les actions.

Pour rappel, dans le cadre de la gestion du partenariat sont lancés les appels à projets et établies les conventions sur base de cahiers des charges dans lesquels sont élaborés les critères, conditions et obligations des partenaires.

Recherche de synergies transversales pour l'emploi

Elle consiste en la mise en place d'une coordination dynamique entre une multitude de partenaires, tous soucieux du développement de l'emploi en RBC, dans un souci de cohérence et d'optimisation de l'efficacité des mesures envisagées en faveur de l'emploi. Cette recherche s'inscrit dans la lignée des travaux du Pacte Territorial pour l'Emploi en Région de Bruxelles - Capitale, dont le plan d'action, élaboré par un ensemble de partenaires socio-économiques de la Région de Bruxelles-Capitale a été approuvé par la Commission européenne en mai 1998. Ce plan d'action s'est ajusté au fil du temps en fonction des problématiques à traiter.

1.1.4 Axe 5 : Amélioration des structures et systèmes

Le 5ème axe prioritaire vise l'amélioration des structures et des systèmes et permet :

- le développement de dispositifs destinés à privilégier une approche anticipative des tendances de l'emploi et des besoins en qualifications menée par l'Observatoire bruxellois du Marché du Travail et des Qualifications ;
- la mise en œuvre de systèmes visant à décoder des mécanismes discriminatoires d'embauche et à promouvoir une politique d'embauche non discriminatoire.

Les mesures mises en œuvre sous cet axe sont :

Observatoire bruxellois du marché du travail et des qualifications

La mise en place d'un Observatoire du marché du travail et des qualifications répond à l'objectif de se doter d'outils d'anticipation des besoins en qualifications et d'identification des nouvelles compétences résultant des mutations technologiques et organisationnelles.

L'Observatoire structure ses activités en fonction de demandes diverses d'acteurs qu'ils soient bruxellois, nationaux ou internationaux. Les réponses qu'il donne prennent la forme de publications ou d'interventions ponctuelles qui informent les acteurs concernés par le développement de la Région. L'Observatoire se donne comme objectif de participer à l'assistance aux structures et systèmes et à la mise en place d'un dispositif d'actualisation des hypothèses.

Lutte contre la discrimination à l'embauche

Dans le cadre du plan d'action du Pacte Territorial pour l'Emploi en Région de Bruxelles - Capitale, un axe vise la « Promotion de l'Egalité des chances » dont un volet concerne plus particulièrement la lutte contre la discrimination à l'embauche.

Les actions consistent notamment en :

- la mise sur pied de campagnes d'information et de sensibilisation ciblées sur le monde de l'entreprise (organisation de séminaires) ;
- l'organisation de formations à la non-discrimination à l'intention des différents intervenants sur le marché de l'emploi ;
- la réalisation d'études centrées sur la problématique ;
- ...

Service de transition professionnelle

Le service assure la gestion des primes de transition professionnelle (mesure présentée dans l'axe 1 « Lutte contre l'exclusion et mesures de prévention du chômage »).

Les objectifs poursuivis sont d'assurer efficacement la gestion des dossiers, de communiquer les informations adéquates aux bénéficiaires potentiels et de veiller à proposer les ajustements nécessaires à l'autorité politique, afin de promouvoir le dispositif.

1.1.5 Assistance technique

Le dernier axe est un axe d'assistance technique dans lequel se retrouve le service Fonds Social Européen de l'ORBEm, le cofinancement de mesures de publicité, de l'évaluation externe, de l'audit externe et de l'audit interne.

Les mesures mises en œuvre sont :

Service FSE

Le Service FSE de l'ORBEm s'occupe de la gestion administrative et financière du DOCUP Objectif 3 de la Région de Bruxelles – Capitale et assure la fonction d'autorité de gestion.

Evaluation et audit

Evaluation externe

L'évaluation du DOCUP Objectif 3 de la Région de Bruxelles – Capitale a été réalisée par un évaluateur indépendant sélectionné suite à un appel d'offre sur base d'un cahier des charges.

Audit externe

En vue de garantir la transparence de toutes les opérations dans l'élaboration des procédures de gestion et de contrôle, un audit externe est exercé par un organisme qui est totalement indépendant de l'ORBEm. C'est le service d'Inspection des finances de la région de Bruxelles - Capitale qui assure la supervision d'une cellule de contrôle des fonds structurels perçus par la région bruxelloise.

Audit interne

Le service d'audit interne de l'ORBEm analyse les procédures de contrôle et de gestion appliquées au sein des différents services existants à l'ORBEm, dans le but de pallier aux dysfonctionnements éventuels.

Il fait part de ses remarques et propose, le cas échéant, des améliorations à apporter.

Actions de publicité

Le Service FSE est responsable de la conception, de la mise en œuvre et du suivi des actions d'information et de publicité. Celui-ci travaille en collaboration avec le service Communication de l'ORBEm, en vue de réaliser les différents supports publicitaires. Il peut être fait appel, le cas échéant, à des firmes extérieures.

Le Service FSE veille à ce que les mesures décrites dans le plan de communication soient respectées par les différents intervenants et s'assure de la continuité de celles-ci.

1.2 Analyse des résultats de l'évaluation externe du DOCUP Objectif 3 de la Région de Bruxelles-Capitale (RBC) 2000-2006

En infra est reproduit le résumé opérationnel de l'évaluation externe du DOCUP Objectif 3 de la RBC, menée par le consortium OGM/ULB.

1.2.1 Méthodologie

Combinaison de questions rétrospectives et prospectives, l'évaluation finale s'entend comme la mise à jour de l'évaluation à mi-parcours. Dans cette perspective, le rapport final prend en compte l'étude du DOCUP révisé, l'actualisation du contexte socio-économique et politique ainsi que l'analyse des mesures et axes conformément aux données actualisées. Des évaluations thématiques ont également été menées relativement à l'égalité des chances, l'approche locale et aux nouvelles technologies.

Telle que conçue par les évaluateurs, cette évaluation porte en elle la particularité d'une approche proactive impliquant les acteurs concernés. Ainsi, dans un souci de « feed-back » des analyses effectuées, chaque fiche « mesure » analytique a été transmise aux responsables de mesures et partenaires interviewés. Suite à ce retour, ceux-ci ont pu y apporter observations et commentaires complémentaires.

Afin de cerner au mieux toutes les dimensions des actions, des enquêtes « terrains » s'adressant tant aux partenaires qu'aux bénéficiaires et aux employeurs ont été menées. Prenant la forme d'entretiens ou de questionnaires, celles-ci ont notamment visé une approche approfondie des mesures ciblées, à savoir : le développement de plates-formes locales, (en ce compris le volet de Coordination mené par les missions locales), la Guidance-Recherche Active d'Emploi et les primes de transition professionnelle.

Outre ces dimensions, le bilan final comprend également l'analyse et le traitement de la base de données (suivi des trajectoires individuelles ORBEm), l'auto-évaluation de la mise en œuvre et une réflexion approfondie sur les indicateurs.

1.2.2 L'Objectif 3 RBC – analyse des mesures et axes DOCUP

Le programme Objectif 3 recouvre un peu moins d'une vingtaine de mesures, toutes destinées, de façon directe ou indirecte, à rencontrer l'objectif global fixé, à savoir : faciliter l'insertion socio-professionnelle des demandeurs d'emploi (DE) de RBC à l'aide d'un ensemble de mesures s'inscrivant dans les compétences régionales d'emploi et adaptées à la problématique de ces DE.

Le DOCUP révisé s'articule désormais autour de 4 axes² :

Axe 1 : Lutte contre l'exclusion du marché du travail et prévention du chômage de longue durée

Axe 3 : Egalité des chances

Axe 4 : Développement de la cohérence des politiques d'emploi

Axe 5 : Amélioration des structures et des systèmes

² Pour mémoire, les axes 1 et 2 sont désormais intégrés dans l'axe 1 depuis la révision à mi-parcours.

Les différentes mesures comprises dans ces axes ont systématiquement été décrites et passées au crible des questions d'évaluations : pertinence, efficacité, efficience, utilité, pérennité et cohérence. Le tableau repris ci-après synthétise les résultats obtenus ; les informations qu'il comprend doivent cependant être éclairées et nuancées à la lumière des analyses effectuées dans le cadre des fiches-mesures.

L'analyse par mesure et par axe associée aux études thématiques et autres outils méthodologiques (auto-évaluation, enquêtes « terrain »,...) permet de proposer une vision du Programme Objectif 3 dans son ensemble.

Un programme mature

De façon globale, les évaluateurs s'accordent sur le fait que le programme est à présent arrivé à maturité. Les mesures existantes lors de la précédente programmation ont confirmé leurs résultats tandis que les « nouvelles » mesures ont pris leur vitesse de croisière et démontré, de manière générale, leur potentiel. Un petit bémol toutefois pour la prime de transition professionnelle qui montre des signes évidents d'essoufflement. Nombre d'études ont mis en doute l'efficacité des primes à l'emploi et ont insisté sur les effets pervers qu'elles pouvaient induire comme l'effet d'aubaine, de substitution ou de déplacement. En conséquence, il est recommandé de procéder à un réaménagement, voire un remplacement, de cette mesure.

La maturité du programme n'exempte cependant pas de rester attentif aux évolutions tant du public cible qu'aux techniques d'aide à l'emploi. En ce sens, appuyés par les informations fournies par l'Observatoire bruxellois de l'emploi et des qualifications, les évaluateurs soulignent le fait que les Services concernés doivent rester vigilants dans le développement d'un système de veille efficace et adapté.

La pertinence

Il ressort du tableau que la pertinence du programme est avérée ; toutes les mesures démontrent un lien plus ou moins clair entre les objectifs définis et les besoins sociétaux. Ce lien est marqué avec d'autant plus d'intensité qu'une étude ou des éléments objectifs viennent préalablement circonscrire les besoins ou les problèmes à solutionner. Pour les mesures existant dans la précédente programmation (1994-1999), la pertinence découle notamment de l'utilité établie dans le cadre de l'évaluation dudit programme.

La cohérence

En termes de cohérence, tant au niveau interne qu'externe, le constat est également positif. Le programme repose sur une articulation harmonieuse des mesures et des axes. Ceux-ci s'insèrent, en outre, de manière satisfaisante et non-contradictoire dans les politiques menées aux niveaux régional, fédéral et européen.

L'utilité

Au vu des résultats et impacts globaux relevés, il apparaît que le programme se révèle utile. Cette utilité se voit néanmoins inévitablement limitée par le caractère « réduit » du programme relativement à l'ampleur du « travail » à réaliser.

L'efficacité et l'efficience

Les questions de l'efficacité et de l'efficience se sont révélées plus difficiles à traiter. Le travail d'évaluation a été rendu particulièrement difficile par le manque de fiabilité des données reprises dans les rapports d'activités. Les raisons de ce manque de fiabilité sont diverses : problèmes d'encodage des bénéficiaires, changement de base de données, changement dans les méthodologies, importance des « indéterminés »... Ces raisons apparaissent principalement lorsque l'accent est mis sur la dimension temporelle, qui correspond à l'analyse dans le temps, en l'occurrence ici, la période 2000 à 2004, de l'évolution des données quantitatives. Ce manque de fiabilité des données n'a pas permis d'apprécier dans le temps l'évolution de l'efficacité et de l'efficience des mesures. En outre, relativement aux axes 4 et 5, l'absence d'objectifs chiffrés a obligé l'évaluateur à appréhender la question de l'efficacité dans un sens très large, quelque peu éloigné de la notion communément analysée. Dans ce cadre, relativement aux objectifs définis, l'appréciation globale a été apportée quant à la mesure dans laquelle ces objectifs étaient réalisés. Aucun point de référence n'étant précisé, l'évaluateur a pris notamment appui sur l'évolution des indicateurs dans le temps. A l'avenir, la généralisation de l'usage du RPE devrait incontestablement rendre le travail d'évaluation plus praticable pour certaines mesures.

Néanmoins, dans la majorité des mesures, les objectifs ont été atteints dans le respect du budget et dans des proportions appréciables ; ce qui permet d'avancer que les mesures ont fait preuve d'une certaine efficacité et efficience.

Les évaluations thématiques

De l'analyse de la thématique « égalité des chances », il ressort que les mesures du DOCUP Objectif 3 sont ouvertes, sans discrimination, aux deux genres. L'analyse de la participation des bénéficiaires au sein des mesures de l'axe 1 et 2 fait apparaître que l'égalité est, en pratique, généralement bien respectée. Si des inégalités subsistent, elles font en fait écho à la réalité sur le terrain. La question de savoir s'il faut combattre celles-ci de manière très spécifique porte à débat. L'axe 3 est quant à lui spécifiquement orienté vers une problématique féminine sans pour autant se fermer aux bénéficiaires masculins. Quant aux axes 4 et 5, la thématique de l'égalité des chances n'y est pas oubliée.

Le travail confié à l'Observatoire du travail et des qualifications par le Conseil économique et social dans le cadre du Pacte social en est un exemple significatif. Celui-ci s'insère d'ailleurs dans une perspective plus large qui est l'élaboration d'un Plan d'action en vue de réduire les inégalités de traitement hommes-femmes.

La stratégie du DOCUP affiche clairement « *une volonté d'intensifier l'approche partenariale et locale* ». Au travers de la mise en œuvre du programme, cela se décline notamment au travers de mesures diverses où la dimension locale est présente à des degrés divers (« création d'emploi par le développement des quartiers », « recherche de synergies transversales pour l'emploi », ...). De façon plus profonde, cette stratégie se concrétise par la mise en place et la consolidation d'un partenariat coordonné touchant au public essentiellement fragilisé. Pierre angulaire de la réussite du dispositif d'insertion professionnelle, celui-ci, riche et diversifié, permet de répondre à une complexité des situations qui exige une intervention multidimensionnelle et multidisciplinaire. La complémentarité des approches n'épuise cependant pas la tension entre le « local », plus « terrain » et la logique régionale, plus « institutionnelle ».

A ce jour, la valeur ajoutée, en termes d'activités et de résultats, est encore difficilement appréciable mais le RPE devrait, à terme, pouvoir éclairer la situation. Dans cette perspective, l'évaluateur recommande la mise en application des indicateurs issus de la réflexion sur l'approche locale.

La valeur ajoutée FSE dans le cadre de la Programmation Objectif 3 RBC

Un des premiers constats à poser tient à la pertinence des actions menées dans le cadre de la présente programmation. L'analyse du contexte confirme que les mesures mises en œuvre répondent à des besoins clairement identifiés. La contribution du FSE à la politique régionale constitue donc sans conteste un apport positif et appréciable. La plus-value FSE est d'autant plus significative lorsque l'action répond à un besoin particulièrement criant et où les dispositifs alternatifs sont peu nombreux, voire inexistants. La mesure « Garde d'enfants » s'inscrit en particulier dans ce canevas où la pénurie de places dans les crèches entrave encore la situation déjà précaire des DE femmes avec enfants.

La plus-value du FSE s'apprécie également en termes d'augmentation du volume d'activités produit. La contribution européenne a ainsi permis d'accroître le nombre de personnes touchées mais également d'atteindre un seuil critique permettant l'extension du volume d'activités. Sans l'apport du FSE, il est manifeste que certaines structures (asbl,...) n'auraient pu porter les projets entrepris. Dans certains cas, la viabilité même de quelques organismes partenaires pourrait poser question. Dans cette perspective, le FSE est instrument de consolidation du partenariat.

La mesure de « développement des plates-formes, en ce compris le réseau », plus particulièrement sous son volet RPE, constitue peut-être un des éléments les plus visibles de la valeur ajoutée communautaire, ou tout au moins le plus innovant. Le FSE a permis le développement et la mise en œuvre du RPE. Liaison informatique entre un opérateur et l'ORBEm, celui-ci facilite les consultations et encodages des dossiers des bénéficiaires.

Cette avancée est significative dans le sens où celui-ci apportera nécessairement une amélioration dans le suivi des actions. La plus-value est évidente et notoire dans un domaine où le monitoring est souvent pointé comme maillon faible.

Concernant la transférabilité, le FSE a permis d'étendre les zones touchées par les mesures. De manière générale, la mise en œuvre d'un partenariat facilite l'extension des actions, notamment d'un point de vue géographique. La structuration en réseau améliore, en outre, les transferts en termes de méthodologie.

Dans le cadre d'une pérennisation des activités menées, le FSE a également permis la continuité et la consolidation de l'« Observatoire bruxellois du marché du travail et des qualifications » et du « Pacte territorial pour l'emploi ».

Recommandations

Les présentes recommandations offrent des pistes stratégiques et opérationnelles tant au niveau des mesures qu'au niveau du suivi de la mise en œuvre du programme.

Les mesures

- La pertinence et l'utilité de la **mesure « garde d'enfants »** force la question de l'élargissement de l'offre. **L'aménagement de partenariats de types nouveaux** est une des pistes à explorer : écoles, gardiennes,...
- La **clarification du rôle des Missions locales** (et par là, du cahier des charges) apparaît nécessaire. Le besoin de redynamisation des commissions de concertation zonale va de pair avec la nécessité d'une valorisation plus globalisée des travaux des différentes commissions. Au-delà d'un soutien administratif, un véritable espace de coordination intra-zonal serait bienvenu tant dans un esprit de cohérence que pour dynamiser les potentialités du partenariat et l'enrichir des expériences et différences mutuelles. Au niveau zonal, la multiplicité et la variété des structures de concertation compliquent quelque peu les débats.
- **Des liens plus étroits avec le secteur privé**, qui constitue pour une bonne part le côté « offre » du domaine de l'emploi, pourraient être développés plus avant. On peut citer, par exemple, l'ouverture plus dynamique du Pacte territorial aux acteurs privés. La promotion des actions est également un créneau à développer de manière proactive (ex. primes de transition professionnelle).
- Enfin, en raison de l'attribution des compétences dans le paysage régional, le « volet » formation professionnelle n'est pas traité dans le cadre de ce DOCUP. Ceci entraîne une vue segmentée des potentialités de l'aide aux demandeurs d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale. L'étude des complémentarités et les pistes d'amélioration relatives à celles-ci devraient sans conteste bénéficier à la politique régionale de l'emploi dans son ensemble. En ce sens, **la couverture de tout le champ des compétences par les mêmes évaluateurs** ne pourrait s'avérer que bénéfique.

Le suivi de la mise en œuvre du programme

- Un **tableau synthétique isolant des indicateurs-clés de l'ensemble de la programmation (20 au maximum)** devrait être construit afin de clarifier et d'assurer une vue globale plus aisée de l'état d'avancement du programme et des résultats clés atteints. Celui-ci devrait être communiqué régulièrement à l'intention de toutes les parties prenantes.
- Afin d'apprécier l'efficacité d'une intervention, il conviendrait d'**établir plus clairement les objectifs tant au niveau opérationnel que spécifique et global**. Si, en terme de réalisations, la fixation d'objectif est effective au niveau des axes 1, 2 et 3 ; des objectifs chiffrés, établis sur base de l'expérience, pourraient être établis en termes de résultats. Cette quantification serait appréciable dans un souci de pilotage efficace de la mesure. Cette recommandation vaut également pour les axes 4 et 5 où il est possible d'identifier des indicateurs-clés de la mesure et, sur base de l'expérience acquise, de fixer, quand cela est pertinent, des objectifs chiffrés-clés à atteindre. Fixer des objectifs clairs et, si possible, quantifiés est une condition sine qua non à l'appréciation de l'efficacité.
- La généralisation de l'usage du RPE devrait incontestablement rendre le travail d'évaluation plus praticable. Toutefois, il convient d'insister ici sur le fait que l'usage d'un outil informatique, aussi développé soit-il, ne garantit pas en lui-même la qualité des données introduites. Tout est en effet une question d'encodage. A ce niveau, il nous semble important de **valoriser et d'accentuer les dimensions positives du RPE**, tant pour les bénéficiaires que pour les agents devant l'utiliser.
- Du point de vue du suivi, le programme Objectif 3 dispose d'indicateurs suffisants. **Des indicateurs « clients » prenant aussi en compte les dimensions qualitatives** de leur satisfaction pourraient néanmoins être développés. En ce sens, **les systèmes de collecte des avis des clients bénéficiaires devraient être améliorés** et des feed-back réguliers devraient être donnés à ces derniers.
- Il serait utile de **procéder à une évaluation annuelle des partenariats sous l'angle des retombées** en utilisant une méthode commune et applicable quel que soit le type et la nature du partenariat.
- Les lourdeurs administratives induites par la gestion d'un tel programme ainsi que le rôle de plus en plus omniprésent joué par les auditeurs sont de véritables freins au développement harmonieux du Programme ainsi qu'à son efficacité opérationnelle. **Une réflexion** devrait être menée **au niveau européen** quant à la manière **de simplifier les procédures administratives** sans bien entendu diminuer la qualité des contrôles. Toutefois, l'expérience montre que dans bien des cas, il est possible d'alléger les procédures sans en diminuer les qualités. Au **niveau de l'ORBEm**, une **réflexion** pourrait être menée **sur la manière d'appliquer les procédures européennes et l'approche des auditeurs de l'ORBEm** dans ce domaine. Souvent, un formalisme national excessif renforce encore la lourdeur des procédures européennes. Une manière d'objectiver cette nécessité de simplification, serait d'**organiser une mesure de la charge administrative tant pour les opérateurs que pour l'ORBEm en lui-même**. De nombreux Etats européens se sont lancés dans ce type de mesures en utilisant une méthodologie commune, le Standard Cost Model, qui permet de découper de manière systématique et comparable les tâches administratives pour en mesurer la lourdeur.

	Pertinence	Efficacité	Efficienne	Pérennité	Utilité	Cohérence
Guidance-RAE	Oui - adéquation objectifs/besoins	Oui Les objectifs ont été atteints	Oui le budget initial a été respecté	Oui Méthodologie éprouvée	Oui - aide à l'insertion professionnelle	
Deni's	Oui - Adéquation objectifs/besoins	Oui Les objectifs ont été atteints	Oui le budget initial a été respecté	Intégration dans le réseau des plateformes pour l'emploi (premier chaînon de l'insertion)	Oui - étape indispensable à l'insertion	
Développement de l'emploi par l'économie	Oui - adéquation objectifs/besoins	Perfectible - point de vue quantitatif : manque de données fiables - point de vue qualitatif : pistes d'amélioration	Perfectible - point de vue quantitatif : manque de données fiables - point de vue qualitatif : pistes d'amélioration	À intégrer dans les missions de l'Observatoire - difficile à apprécier sur base des données disponibles (taux de disparité élevé des entreprises dans les premières années)	Oui - création d'activités nouvelles mais risque de concurrence accrue	
Programme ISP/CPAS	Oui - adéquation objectifs/besoins	Oui Les objectifs ont été atteints	Oui le budget initial a été respecté	- difficile à apprécier sur base des données disponibles (importance des Art. 60) - organiser un suivi des trajectoires	Oui - aide à la réinsertion socioprofessionnel le	

	Pertinence	Efficacité	Effcience	Pérennité	Utilité	Cohérence
Formation des agents d’insertion	Perfectible - mais problèmes d’adéquation entre objectifs et besoins	Faible	Faible	En partie, cela dépend de la révision des programmes de formation	Oui - mais avec amélioration	
Formations collectives	Mesure non appliquée					
Prime de transition	Oui - a priori adéquation entre objectifs et besoins - Le problème de la pérennité pose la pertinence de cette mesure dans l’avenir	Faible - diminution du nombre de bénéficiaires - nombre limité de personnes toujours à l’emploi dans l’entreprise bénéficiaire	Faible Pose problème car le nombre d’abandon est relativement élevé	En question vu la diminution du nombre de primes octroyées.	Limitée - nombre limité de personnes toujours à l’emploi dans l’entreprise bénéficiaire	
Axe 1						Oui - tant au niveau interne qu’externe - tant au niveau préventif que curatif

	Pertinence	Efficacité	Effcience	Pérennité	Utilité	Cohérence
Garde d'enfants	Oui vu le nombre (croissant sur la période étudiée) d'isolés avec enfants en RBC	Bonne au vu du contexte socio- économique et du nombre limité de places disponibles	Difficile à apprécier sur base des données disponibles	Oui mais partenariat à assurer - Structures existantes : Maison d'enfants de l'ORBEm ; construction d'une seconde Maison d'enfants à Molenbeek-Saint- Jean - Volet partenariat à subventionner	Oui mais nécessité d'augmenter l'offre	Oui
Axe 3						

	Pertinence	Innovation	Volume d'activités	Continuité-consolidation	Transférabilité
Développement des plates-formes locales Volet RPE	Oui - nécessité de partage de l'information et d'amélioration du système de suivi	Oui	Non pertinent	Oui - existence matérielle du réseau - réactions positives face aux premiers résultats	Oui - extension réussie à différents partenaires
Développement des plates-formes locales Volet coordination	Oui - nécessité de soutien à la coordination	Non	Non	Oui - tout au moins si aucune autre structure « supra » missions locales ne se crée	Oui
Service Partenariat	Oui - nécessaire gestion des partenariats de l'ORBEm	Non - sauf dans le sens d'une adaptation des outils méthodologies	Non	Oui - nécessaire pour gérer les partenariats institués dans le cadre de l'ORBEm	Non

	Pertinence	Efficacité	Efficienne	Pérennité	Utilité	Cohérence
Création d'emplois par le développement des quartiers	Oui Adéquation objectifs- besoins déterminés	Oui - en terme de soutien de projets, d'informations diffusées Mais question difficile à apprécier en termes de création d'emploi : projet d'instaurer un « inventaire des emplois créés » mais exercice encore non abouti en 2004	Oui L'augmentation du volume d'activité à budget constant	Oui Acteur reconnu et structurant	Oui Relais pour les quartiers	
Recherche de synergies transversales pour l'emploi	Oui Synergies à créer dans un contexte d'acteurs multiples	Oui - en termes de débats initiés et menés - existence d'actions concrètes faisant suite aux réflexions menées mais difficile à apprécier sur base des informations récoltées	Oui, le taux de consommation est régulier	Oui Nombre croissant de participant et participation effective aux réunions	Oui Espace de dialogue reconnu	
Axe 4						Oui - tant au niveau interne qu'externe

	Pertinence	Efficacité	Efficienne	Pérennité	Utilité	Cohérence
Lutte contre les discriminations	Oui Etude confirmant le phénomène de discrimination	Bonne - vu les réactions enregistrées - mais à évaluer sur le long terme	Oui à confirmer sur le long terme	Oui Phénomènes à combattre et effectivité des méthodes utilisées	Oui Mais à échelle très réduite et sans cesse à retravailler	
Observatoire du marché du travail et des qualifications	Oui Adéquation objectifs-besoins	Oui Efficacité croissante en termes de réalisations et résultats	Oui Pas de surconsommation	Oui Organisme mandaté	Oui Répond effectivement à des besoins exprimés	
Service de transition professionnelle	Service institué pour la gestion des primes de transition professionnelle	Perfectible Avérée en termes de renseignements fournis Publicité et promotion à améliorer	Faible Aucun cofinancement à l'heure actuelle. Besoin d'une promotion proactive de la prime.	En question vu la perte de vitesse des primes de transition professionnelle	Oui Service institué pour la gestion des primes de transition professionnelle	Oui - tant au niveau interne qu'externe
Axe 5						

1.3 Conclusion

Sur base de l'évaluation externe de la programmation 2000-2006 qui indique de manière globale que le programme est arrivé à maturité, mais que celle-ci n'exempte cependant pas, de rester attentif aux évolutions tant du public cible qu'aux techniques d'aide à l'emploi, une analyse de l'évolution du contexte socio-économique a été menée par l'Observatoire bruxellois du marché du travail et des qualifications. Cette analyse se fonde sur les données 2005 ou dans certains cas sur les données les plus récentes disponibles, afin de dégager les priorités pour la programmation 2007-2013 et d'en justifier la pertinence par rapport à la problématique de la RBC.

Une évaluation ex ante est également prévue notamment pour examiner la pertinence des priorités en regard des forces, faiblesses, opportunités, menaces de la Région.

Globalement au niveau des priorités se retrouveront en 2007-2013 :

- La prévention et la lutte contre l'exclusion, en ce compris la lutte contre la discrimination ;
- L'augmentation de la participation des femmes au marché du travail, notamment par une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée ;
- Le renforcement de la démarche partenariale et sa coordination au service des demandeurs d'emploi et des employeurs de la Région, ainsi que l'anticipation des besoins du marché du travail.

Ces priorités s'inscrivent bien évidemment dans le cadre des Lignes directrices pour les politiques de l'emploi (LD) et des Orientations stratégiques communautaires en matière de cohésion (OSC)

En ce qui concerne les groupes d'opérations, certaines mesures cofinancées au cours de la programmation 2000-2006 sont susceptibles de continuer à bénéficier du cofinancement FSE. Il a cependant été tenu compte des recommandations des évaluateurs externes.

Ainsi, la garde des enfants sera intensifiée, afin de répondre à un besoin criant auquel sont encore surtout confrontées les femmes, ceci afin d'améliorer leurs possibilités d'insertion socioprofessionnelle.

En matière de coordination, une réflexion sera menée pour dégager de nouvelles pistes et ce notamment en impliquant les employeurs.

Tenant compte également des recommandations des évaluateurs externes, il a été décidé de ne plus cofinancer la prime de transition professionnelle, à partir de 2007.

Dans l'attente du lancement des appels à projets prévu dans le courant de l'année 2007 et de l'année 2008 en fonction des différents types de partenariats pressentis, des mesures de la programmation 2000-2006 continueront à être cofinancées dans la programmation 2007-2013.

Les actions seront bien identifiées et devront avoir débuté à partir du 1^{er} janvier 2007 (les actions menées jusqu'au 31 décembre 2006 seront imputées à la programmation 2000-2006).

En ce qui concerne les dépenses, seront prises en compte dans la programmation 2007-2013 les dépenses engagées à partir du 1^{er} janvier 2007 (les dépenses engagées jusqu'au 31 décembre 2006 et payées jusqu'au 31 décembre 2008 telles que les amortissements seront imputées à la programmation 2000-2006).

2. Analyse de la situation socioéconomique

2.1 Evolution du contexte socio-économique en 2005³

2.1.1 L'environnement international

En 2005, **l'économie mondiale** a, selon la Banque nationale de Belgique, poursuivi son expansion. La croissance estimée à 4,3% est ainsi restée vigoureuse, bien qu'à un rythme un peu plus faible que l'année précédente (5,2%). Les principaux foyers de cette croissance économique sont les Etats-Unis et les économies émergentes d'Asie, en particulier la Chine, bien que l'expansion ait été aussi vive dans les pays exportateurs de pétrole et que le Japon ait consolidé son redressement.

Si les prévisionnistes tablent davantage sur la poursuite de cette expansion, dans la mesure où elle reflète des gains de productivité durable, les principaux risques qui pèsent sur l'économie mondiale et sur son évolution favorable restent toutefois les tensions sur les marchés des produits pétroliers et l'accumulation des déséquilibres financiers.

Dans la **zone euro**, la croissance économique a quant à elle été décevante et s'est même ralentie pour revenir de 1,8% en 2004 à 1,4% en 2005. La faiblesse de la croissance s'explique par le recul des exportations nettes et par l'atonie persistante de la demande intérieure. En particulier, la consommation privée a crû à un rythme légèrement inférieur à celui de l'année précédente. A ce propos, la confiance des consommateurs a sans doute été entravée par les incertitudes entre autres liées aux conséquences du renchérissement des produits pétroliers et les inquiétudes face à la situation sur le marché du travail. La faiblesse affichée en moyenne par la croissance en 2005 masque toutefois le redressement de l'activité qui s'est manifesté à partir du troisième trimestre de l'année sous revue et qui concerne aussi bien les exportations, les investissements que la consommation privée. Enfin, la hausse de l'emploi en 2005 (+0,6%) est relativement identique à celle qui était observée en 2004 (+0,7%) tandis que le taux de chômage diminuait légèrement, atteignant les 8,6% en 2005, contre 8,9% en 2004.

2.1.2 Activité et marché de l'emploi en Belgique

Au cours de l'année sous revue, le profil conjoncturel de la zone euro s'applique également à la Belgique. La croissance du PIB est ainsi passée de 2,4% en 2004 à 1,5% en 2005. Selon la Banque nationale de Belgique, le fléchissement de la croissance est essentiellement dû à l'affaiblissement de la demande extérieure. En revanche, en 2005, les investissements ont connu un rebond tandis que la consommation privée continuait à progresser au même rythme que l'année précédente.

Depuis le second semestre de 2003, l'emploi national reste orienté à la hausse, malgré le ralentissement conjoncturel observé à la fin de 2004 et au début de 2005. En 2005, ce sont donc quelque 40.000 nouveaux postes de travail qui ont été créés, soit une progression de 1% par rapport à 2004. On enregistre donc en 2005 une augmentation du taux d'emploi harmonisé de 0,5 point de pourcentage qui équivaut désormais à 60,9% de la population en âge de travailler. Du côté des offres d'emploi reçues par les services publics d'emploi, on relèvera également que le nombre de postes vacants a augmenté. En particulier, pour Bruxelles, l'ORBEm a enregistré quelque 1.080 offres supplémentaires.

Par ailleurs, pour l'année sous revue, l'embellie sur le marché du travail ne s'est pas limitée aux salariés mais s'est élargie aux indépendants, dont le nombre s'est accru de plus de 4.000 unités alors que celui-ci n'avait cessé de baisser depuis 1997. Cette progression des travailleurs

³ Extrait en partie du Rapport statistiques 2005, réalisé par le service études de l'ORBEm

indépendants résulterait aussi bien de la progression du nombre de nouveaux entrepreneurs que de la diminution des cessations d'activité. Quant à l'augmentation de l'emploi salarié, elle se monte donc globalement à quelque 36.000 unités. Cette augmentation est uniquement le fait du secteur privé, et principalement de la branche des activités financières, de l'immobilier et des services aux entreprises. Les chiffres d'emploi du secteur public affichent eux une stabilisation tandis que l'emploi salarié dans l'industrie a diminué comme les trois années précédentes.

Enfin, du côté du secteur intérimaire, les signes d'une amélioration sont également perceptibles depuis la seconde moitié de 2003. En effet, depuis lors, on observe une progression importante des heures prestées dans le cadre de contrats d'intérim, une tendance qui ne s'est pas démentie en 2005. Cette croissance s'applique à chacune des régions et aussi bien au segment des ouvriers qu'au segment des employés.

Si l'année 2005 est effectivement caractérisée par une croissance de l'emploi, cette dernière n'a toutefois pas été suffisante pour compenser l'augmentation de l'offre de main-d'œuvre sur le marché de l'emploi qui est notamment liée à l'accroissement de la population en âge de travailler. Pour l'année sous revue, le nombre de demandeurs d'emploi a ainsi augmenté de quelque 20.000 personnes, soit sensiblement moins qu'en 2004 où il était question d'une augmentation de quelque 38.500 personnes. Cette croissance moins élevée en 2005 résulte à la fois d'une progression moins vive de la population active et d'une création plus importante d'emplois. En définitive, le taux de chômage harmonisé s'est élevé à 8,8%, contre 8,4% l'année précédente. En 2005, on recense ainsi en Belgique 596.397 demandeurs d'emploi inoccupés, soit une progression de 3,4% par rapport à 2004. La progression du chômage s'est donc ralentie puisqu'en 2004 la croissance annuelle était de +7,1%.

2.1.3 Activité et marché de l'emploi bruxellois

Quant à la **Région bruxelloise**, elle connaît toujours un contexte socioéconomique paradoxal. En effet, alors que les indicateurs économiques (production, investissement, emploi intérieur) mettent en avant le rôle moteur que joue la Région bruxelloise pour l'économie belge, les indicateurs sociaux mettent en évidence la précarité et l'exclusion d'une partie importante de la population vivant à Bruxelles. En outre, le développement économique de la Région bruxelloise n'empêche pas une augmentation de l'exclusion sociale. Si la précarisation d'une part importante de la population est un phénomène qui n'est pas propre à Bruxelles mais qui est typique des grands centres urbains, il n'en demeure pas moins que cette évolution est d'autant plus préoccupante à Bruxelles, vu sa rapidité et son ampleur. En outre, parmi toutes les régions urbaines belges, c'est à Bruxelles que les contrastes socio-spatiaux sont les plus marqués⁴.

Cette dichotomie entre, d'une part, le dynamisme économique observé et la présence de nombreux emplois et, d'autre part, l'exclusion sociale s'explique, à Bruxelles, par différents facteurs qui se renforcent l'un l'autre, parmi lesquels on citera entre autres la tertiarisation avec une disparition d'emplois à basse qualification et à qualification intermédiaire qui se répercute sur les perspectives d'emploi de la réserve de main-d'œuvre moins qualifiée et, en corollaire une concentration de plus en plus marquée de postes hautement qualifiés et des exigences accrues de qualification à l'embauche ; l'augmentation de la pression concurrentielle exercée par les forces de travail situées dans les régions voisines qui a également fragilisé considérablement la position d'une certaine frange de la main-d'œuvre bruxelloise pendant les années nonante ; en termes démographiques, l'augmentation de la population à Bruxelles entre 1997 et 2004 qui s'observe dans les tranches d'âge les plus jeunes, soit celles qui sont également plus durement frappées par la hausse du chômage dans un contexte conjoncturel défavorable ; la problématique de la

⁴ C. Kesteloot, C. Vandermotten et al., *Structures sociales et quartiers en difficulté dans les régions urbaines belges*, 2001, p.42.

discrimination à l'embauche notamment ethnique qui est aussi cruciale à Bruxelles, ville multiculturelle par excellence.

2.1.4 Contexte socio-économique paradoxal en Région bruxelloise

En 2003, Bruxelles contribue pour 19,2% de la valeur ajoutée du pays. En termes de richesse produite par habitant, elle constitue de loin la première région du pays et une des premières régions d'Europe. Le produit intérieur brut par habitant de la Région bruxelloise est 2 fois plus élevé qu'en Flandre et 2,8 fois plus élevé qu'en Wallonie.

Cependant, la valeur ajoutée attribuée à une région est celle produite à l'intérieur de ses frontières, et non le revenu attribué à ses habitants. Cette distinction est importante pour l'interprétation de la valeur ajoutée par habitant. En effet, les navetteurs augmentent la valeur ajoutée de la région où ils travaillent, tandis qu'ils sont recensés comme habitants de la région où ils sont domiciliés. Dans le cas de la Région de Bruxelles-Capitale, cette restriction est particulièrement pertinente puisqu'en 2003 54% de l'emploi intérieur est occupé par des navetteurs. Ainsi en comparant la répartition du PIB par région au revenu disponible par région, on passe en 2002 de 19,1% à 9,4% pour la Région bruxelloise. Ceci illustre donc que la Région bruxelloise est contributrice d'une grande partie de la production nationale mais ne bénéficie, en termes de revenu disponible, que d'une partie de celle-ci.

D'autres indicateurs économiques peuvent également montrer les bonnes performances économiques de la Région bruxelloise. Ainsi, le baromètre des "villes d'affaires européennes" classe Bruxelles en 4^{ème} position après Londres, Paris et Francfort. Ce classement est réalisé à partir d'une enquête auprès de dirigeants d'entreprise qui classent les villes européennes selon qu'ils les estiment ou non propices aux affaires. Ce baromètre montre que Bruxelles occupe une position stratégique par rapport aux autres grandes villes européennes.

Par contre, les indicateurs sociaux tels que le taux de chômage, le revenu moyen par habitant ou le nombre de bénéficiaires du revenu d'intégration, mettent en évidence la précarité d'une grande partie de la population vivant à Bruxelles. Le taux de chômage en Région de Bruxelles-Capitale a dépassé la barre des 20% en 2004.

Le nombre de bénéficiaires du revenu d'intégration à Bruxelles a plus que doublé en 10 ans entre 1990 et 2000. En 2003, Bruxelles enregistre un taux de 17,1 bénéficiaires du revenu d'intégration sociale pour mille habitants (en Wallonie, ce taux est de 10,7 et en Flandre de 4,1). Toutefois, ces chiffres doivent être quelque peu nuancés puisqu'il apparaît que ce phénomène est propre à de nombreuses villes du pays qui enregistrent également des taux de chômage plus élevés et un nombre de bénéficiaires du revenu d'intégration sociale plus important.

Quant au revenu moyen par habitant, s'il était le plus élevé du pays en 1980, progressivement la Région bruxelloise s'est retrouvée en dernière place. C'est en 1992 que le revenu moyen par habitant bruxellois est descendu sous la moyenne nationale, ainsi en 2003 il est toujours inférieur à ceux des Régions wallonne et flamande. Pour les revenus de 2003 (exercice 2004), le revenu moyen net imposable par habitant s'élève à 10.805 € pour la Région bruxelloise alors qu'il est de 13.485 € en Flandre et de 11.713 € en Wallonie (source : INS – statistique financière).

La Région bruxelloise fait donc face à un contexte où un nombre grandissant d'exclus accentue la fracture sociale.

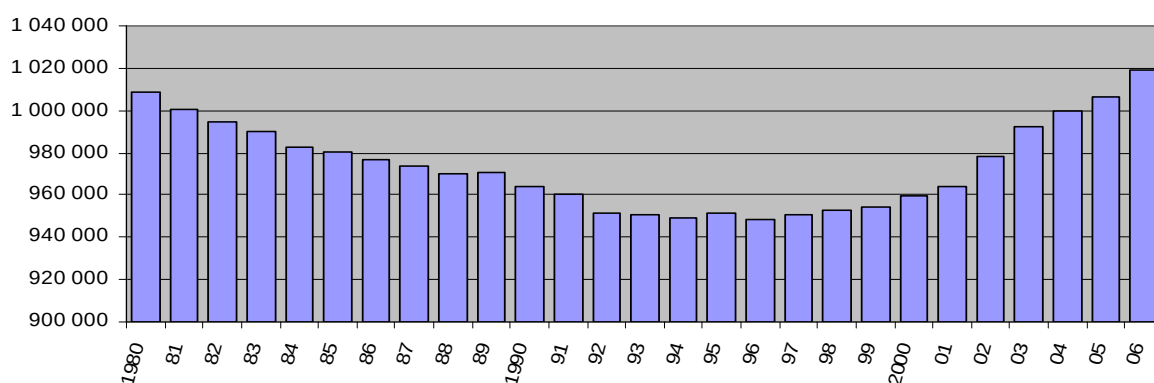
En bref, la Région de Bruxelles-Capitale constitue simultanément et paradoxalement à la fois une région attractive d'un point de vue économique (production, investissement, emploi intérieur) et un pôle de développement très important pour la Belgique mais dans le même temps une partie importante de la population est exclue de cette richesse économique. Il existe donc au sein de la Région bruxelloise une dichotomie importante entre l'évolution économique et l'évolution sociale.

2.1.5 Evolution démographique

Après une décroissance importante de la population bruxelloise jusqu'au début des années '90, la Région bruxelloise connaît un accroissement marqué de sa population. Entre 1997 et 2006, la population bruxelloise a augmenté de 68.000 habitants. Cet accroissement s'explique à la fois par le solde migratoire positif, par les procédures de régularisation qui ont été proportionnellement plus importantes à Bruxelles que dans les deux autres régions mais également par l'excédent des naissances.

Ainsi, on enregistre ces dernières années un taux de croissance de la population plus important à Bruxelles que dans les deux autres régions. La population entre 1997 et 2006 a augmenté de 7,2% en Région bruxelloise tandis que la croissance pour la même période est d'environ 3% dans les deux autres régions. Au 1^{er} janvier 2005, Bruxelles compte 1.018.804 habitants, soit 9,7% de la population totale de la Belgique. La Région bruxelloise a dépassé à nouveau le million d'habitants et dépasse son niveau du début des années '80.

Evolution de la population bruxelloise : 1980 - 2006



Source : INS, *Statistiques démographiques*

Si on assiste aussi à un accroissement de la population dans les deux autres régions du pays, l'accroissement par groupe d'âge est fort différent d'une région à l'autre. Entre 1997 et 2004, la population de moins de 50 ans a augmenté de 7,4% en Région bruxelloise alors qu'elle diminuait de 2% en Flandre et de 1,7% en Wallonie. A l'inverse, la population de plus de 50 ans augmentait de 10,1% en Flandre et de 9,3% en Wallonie tandis qu'elle était quasiment stable à Bruxelles (+0,5%).

Sur base de données actualisées (cf. point 2.2.1 Indicateurs socio-économiques et démographiques), il apparaît que ce phénomène tend à se confirmer.

Dans les années à venir, on assistera en Belgique à un vieillissement important de la population. Selon les prévisions de l'INS, le taux de dépendance des âgés⁵ devrait passer de 40,1% en 2000 à 53% en 2020 et 68,9% en 2050. Néanmoins, il y a lieu d'être attentif aux différences sociodémographiques caractérisant les 3 Régions. Selon ces perspectives démographiques, le vieillissement de la population observé dans les autres régions concernera également la Région bruxelloise mais plus tardivement.

⁵ Il s'agit de la proportion entre les plus de 60 ans et les personnes les plus susceptibles d'avoir une activité (20 à 60 ans).

En effet, la Région bruxelloise connaît une évolution démographique fort différenciée. Le taux de croissance de la population dans les tranches d'âge intermédiaire et chez les jeunes est élevé en Région bruxelloise. Le coefficient de vieillissement a diminué en Région bruxelloise entre 1991 et 2003 alors qu'il augmentait en Flandre et en Wallonie. Ainsi, les perspectives démographiques prévoient dans les années à venir une augmentation de la population en âge de travailler plus marquée à Bruxelles que dans les deux autres régions, reflétant ainsi son dynamisme démographique.

Toutefois si le vieillissement est moins marqué en Région bruxelloise que dans les deux autres Régions, il n'en aura pas pour autant un impact important également en Région bruxelloise vu les interconnexions sur le marché du travail entre les différentes régions.

2.1.6 Composition des ménages

Il est également à souligner qu'une spécificité de la Région bruxelloise est l'importance des personnes isolées ainsi que des familles monoparentales⁶. Les femmes isolées avec enfant(s) constituent un groupe important en Région bruxelloise : 32% des familles avec enfants en Région bruxelloise sont des familles monoparentales alors que ce pourcentage est de 25% en Région wallonne et de 17% en Région flamande. Cette spécificité est liée en partie au caractère urbain de la Région bruxelloise.

2.1.7 Chômage en Région bruxelloise

Bien qu'insuffisantes pour appréhender le phénomène de l'exclusion, les données relatives au chômage montrent l'importance du phénomène de l'exclusion en Région bruxelloise ainsi que le décalage entre les caractéristiques de la réserve de main-d'œuvre et l'évolution de la composition de l'emploi.

Ainsi, au niveau des chiffres globaux relatifs au chômage en 2005, la Région bruxelloise comptait en moyenne 94.075 demandeurs d'emploi inoccupés (DEI), dont 67.282 chômeurs complets indemnisés. Dépassant depuis 2004 la barre des 20%, le taux de *chômage* administratif est, à Bruxelles, le plus élevé du pays. Les données harmonisées au niveau européen indiquent quant à elles que le taux de chômage à Bruxelles (15,8%) est largement supérieur à la moyenne belge (8,5%) et à la moyenne européenne (9,0%).

Outre le taux de chômage élevé, certains groupes plus que d'autres sont par ailleurs davantage susceptibles d'exclusion. Il en va ainsi des jeunes dont le taux de chômage est très élevé et pour lesquels il est difficile d'acquérir une première expérience professionnelle d'une certaine durée ; des peu qualifiés et des chômeurs de longue durée dont les chances de sortir du chômage sont moindres ; des femmes qui rencontrent davantage de difficultés pour sortir du chômage et qui sont donc relativement plus représentées parmi les demandeurs d'emploi de très longue durée ; des demandeurs d'emploi aspirant à une profession d'ouvrier restant majoritaires dans les chiffres du chômage bruxellois alors que ce type d'emploi a diminué à Bruxelles et, enfin, des populations d'origine étrangère caractérisées par une précarité plus importante de l'emploi.

Il faut encore souligner qu'une partie importante des demandeurs d'emploi cumulent ces facteurs d'exclusion de sorte que leur insertion professionnelle en sera d'autant plus complexe.

Enfin, en termes d'évolution par rapport à 2004, la progression du nombre de DEI et du nombre de CCI est, à Bruxelles tout comme au niveau national, moins importante (respectivement +4,2% et +1,1%) que celle qui avait été relevée il y a un an (respectivement +7,2% et +7,8%). Par ailleurs, par rapport aux deux autres régions, Bruxelles enregistre en 2005 l'augmentation la moins élevée du nombre de CCI, contrairement aux autres catégories de DEI dont l'évolution y est plus

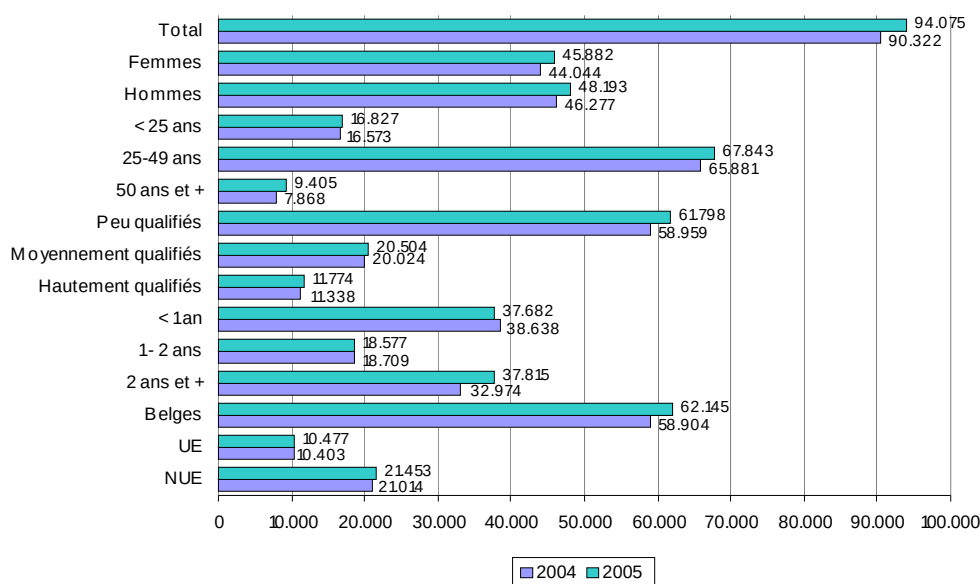
⁶ Observatoire bruxellois du Marché du Travail, situation des femmes sur le marché du travail en RBC, mars 2004.

défavorable. En outre, les évolutions observées sont sensiblement différentes selon les groupes d'individus, comme l'indiquent les deux exemples suivants. D'une part, alors que, par rapport à l'année précédente, le nombre de chômeurs enregistre une diminution chez les plus jeunes (jusqu'à 35 ans), et ce pour la première fois depuis 2001, et connaît une augmentation plus modérée chez les individus des classes d'âge intermédiaire, les chômeurs âgés de plus de 50 ans continuent à connaître la progression la plus élevée. D'autre part, alors que l'on observait depuis le dernier trimestre de 2003 une diminution du nombre de chômeurs de courte durée, signe d'une amélioration conjoncturelle, elle s'étend en 2005 aux chômeurs dont la durée est comprise entre 1 et 2 ans.

2.1.8 Principales caractéristiques et évolutions des demandeurs d'emploi à Bruxelles

On rappellera de prime abord les **caractéristiques** des demandeurs d'emploi bruxellois pour indiquer que, dans un contexte bruxellois marqué par un chômage élevé, certains groupes sont particulièrement confrontés au phénomène d'exclusion économique et sociale. Ainsi, en comparaison avec le reste du pays, la Région bruxelloise compte proportionnellement plus de demandeurs d'emploi peu qualifiés (33,9% ont au maximum un diplôme du secondaire inférieur et 31,8% se retrouvent dans la catégorie "autres études"⁷), de demandeurs d'emploi avec une durée d'inactivité élevée (40,2% de plus de 2 ans), et de demandeurs de nationalité extracommunautaire (22,8% sont de nationalité non européenne). Par contre, on recense relativement moins de jeunes demandeurs d'emploi en Région bruxelloise (en 2005, 17,9% des DEI ont moins de 25 ans).

Région bruxelloise : caractéristiques des DEI en 2005 et évolution par rapport à 2004 (moyenne annuelle)⁸



⁷ La Région bruxelloise compte proportionnellement le plus grand nombre de demandeurs d'emploi dans la catégorie "autres études", soit des diplômes obtenus dans l'enseignement supérieur artistique mais surtout des diplômes obtenus à l'étranger qui ne sont pas reconnus en Belgique.

⁸ Les personnes dites peu qualifiées sont titulaires au maximum d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur ou ont un diplôme qui n'est pas reconnu. Les personnes moyennement qualifiées sont porteuses d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur et celles hautement qualifiées d'un diplôme de l'enseignement supérieur (universitaire ou non).

En termes d'**évolution**, si le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés a augmenté de 4,2% en 2005 par rapport à l'année précédente, les demandeurs d'emploi âgés (≥ 50 ans) ont été davantage touchés. Ils enregistrent l'augmentation la plus importante (+19,5%). Cette augmentation est, on le verra, à mettre en relation avec la modification de la législation intervenue en juillet 2002. Par contre, si les demandeurs d'emploi âgés de moins de 35 ans ont vu leur nombre progresser par rapport à 2004, l'augmentation observée est inférieure à la moyenne régionale (soit +1,5% chez les jeunes de moins de 25 ans et +1,0% pour les personnes âgées entre 25 et 34 ans).

Outre les demandeurs d'emploi âgés, les demandeurs d'emploi comptant une durée d'inactivité d'au moins 2 ans ont connu également une croissance élevée (+14,7%) qui est largement supérieure à la moyenne régionale (pour rappel, +4,2%). Par contre, les demandeurs d'emploi comptant une durée d'inactivité moins élevée ont été épargnés par cette hausse. En effet, les demandeurs d'emploi de moins d'un an et ceux dont la durée d'inoccupation est comprise entre 1 et 2 ans ont vu leur nombre diminuer de respectivement -2,5% (soit près de 1.000 personnes en moins) et -0,7% (soit quelque 130 individus de moins). Si cette augmentation du chômage de longue durée s'explique par le nombre élevé de personnes qui sont entrées dans le chômage ces dernières années, la diminution du chômage de moindre durée s'explique quant à elle par une amélioration de la conjoncture. Ainsi, la diminution des demandeurs d'emploi de moins d'un an qui s'était amorcée le dernier trimestre 2003 s'est poursuivie en 2004 et en 2005. En outre, en 2005, la diminution touche également désormais les personnes dont la durée d'inactivité est comprise entre un et deux ans.

Enfin, on remarquera que l'augmentation observée auprès des demandeurs d'emploi de nationalité étrangère est inférieure à la moyenne régionale, soit +0,7% de personnes de nationalité européenne, +2,1% de nationalité extracommunautaire contre +5,5% de Belges. Toutefois cette tendance à une hausse plus ou moins prononcée doit être interprétée avec prudence dans la mesure où l'évolution du chômage selon la nationalité est influencée par les naturalisations qui se sont accélérées ces dernières années à Bruxelles et qui concernent surtout les populations hors Union européenne. De plus, lorsque l'on s'intéresse à la problématique de la discrimination ethnique à l'embauche, il faut garder à l'esprit que la variable nationalité n'est pas suffisante. En effet, parmi les Belges, se retrouvent des personnes naturalisées ou encore des personnes nées avec la nationalité belge mais qui sont également confrontées à la discrimination à l'embauche.

2.2 Evolution des principaux indicateurs de contexte

2.2.1 Indicateurs socio-économiques et démographiques

Population

	1990		2000		2001		2002		2003		2004		2005	
	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%
Population totale	964.385	100,0	959.318	100,0	964.405	100,0	978.384	100,0	992.041	100,0	999.899	100,0	1.006.749	100,0
Hommes	453.827	47,1	457.852	47,7	461.065	47,8	468.723	47,9	476.692	48,1	480.334	48,0	483.586	48,0
Femmes	510.558	52,9	501.466	52,3	503.340	52,2	509.661	52,1	515.349	51,9	519.565	52,0	523.163	52,0
Population totale	964.385	100,0	959.318	100,0	964.405	100,0	978.384	100,0	992.041	100,0	999.899	100,0	1.006.749	100,0
Belges	696.616	72,2	685.705	71,5	701.634	72,8	718.344	73,4	731.772	73,8	736.448	73,7	741.538	73,7
U.E.	123.616	12,8	140.356	14,6	141.388	14,7	142.431	14,5	144.162	14,5	145.279	14,5	265.211	26,3
N.U.E.	144.153	14,9	133.257	13,9	121.383	12,6	117.609	12,1	116.107	11,7	118.172	11,8		

Source : SPF Economie – INS, statistiques démographiques (situation au 01 janvier)

Si, les 5 premières années de la décennie '90 ont été marquées par la poursuite de la décroissance de la population bruxelloise, on observe depuis 1996 une augmentation de celle-ci. En outre, depuis la première année de la programmation, la croissance n'a pas été démentie. Par rapport à 2000, on relève en 2005 une augmentation de la population de 4,9%, soit près de 50.000 habitants supplémentaires. En 2005, la population bruxelloise a par ailleurs dépassé le cap du million d'habitants.

La diminution de la proportion de non Belges extracommunautaires trouve une large explication dans l'accroissement du nombre de demandes (et l'accélération des procédures) de naturalisation en Belgique et plus particulièrement à Bruxelles.

Evolution de la population par classe d'âge en Région de Bruxelles-Capitale – 2000 à 2006 (au 1er janvier)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Var. 2006-2000 (%)		
								RBC	FL	W
Total	959 318	964 405	978 384	992 041	999 899	1 006 749	1 018 804	6,2	2,3	2,2
0-19 ans	224 530	226 335	230 400	234 000	236 920	239 819	244 789	9,0	-1,5	1,1
20-64 ans	573 880	578 536	589 465	600 775	606 564	611 419	619 470	7,9	1,9	2,9
65 ans et plus	160 908	159 534	158 519	157 266	156 415	155 511	154 545	-4,0	9,1	1,8
Hommes	457 852	461 065	468 723	476 692	480 334	483 586	489 684	7,0	2,3	2,3
0-19 ans	114 594	115 603	117 534	119 392	120 708	122 188	124 607	8,7	-1,5	1,1
20-64 ans	283 422	285 916	291 731	298 043	300 303	302 147	305 940	7,9	1,8	2,7
65 ans et plus	59 836	59 546	59 458	59 257	59 323	59 251	59 137	-1,2	11,2	3,2
Femmes	501 466	503 340	509 661	515 349	519 565	523 163	529 120	5,5	2,3	2,1
0-19 ans	109 936	110 732	112 866	114 608	116 212	117 631	120 182	9,3	-1,5	1,0
20-64 ans	290 458	292 620	297 734	302 732	306 261	309 272	313 530	7,9	2,1	3,0
65 ans et plus	101 072	99 988	99 061	98 009	97 092	96 260	95 408	-5,6	7,6	0,8

Source : SPF Économie - Direction générale Statistique et Information économique, Service Démographie, Calculs Observatoire

Avec 6,2% de croissance au cours de la période 2000 à 2006, la population bruxelloise augmente près de trois fois plus rapidement que dans les deux autres régions. Cet accroissement s'explique à la fois par :

- le solde migratoire positif ;
- les procédures de régularisation des migrants qui ont été proportionnellement plus importantes à Bruxelles que dans les deux autres régions ;
- le solde naturel positif (plus de naissances que de décès).

Au cours de la même période, la population de 20 à 64 ans a augmenté de 7,9% en Région bruxelloise alors qu'elle augmentait dans de plus faibles proportions en Flandre (+1,9%) et en Wallonie (+2,9%). Les autres classes d'âge connaissent également des évolutions contrastées selon les régions. La population de 65 ans et plus a diminué de 4,0% en Région bruxelloise alors qu'elle augmentait de 9,1% en Flandre et de 1,8% en Wallonie. La population la plus jeune (0 à 19 ans) a quant à elle connu une augmentation importante à Bruxelles de 2000 à 2006, soit +9,0%, alors qu'elle diminuait en Flandre (-1,5%) et qu'elle augmentait légèrement en Wallonie (+1,1%).

En conséquence de ce qui vient d'être mentionné, le coefficient de vieillissement (proportion de la population de plus de 65 ans par rapport à la population de moins de 20 ans) a diminué en Région bruxelloise alors qu'il augmentait en Flandre et en Wallonie.

Evolution du revenu moyen par habitant – Exercices 2000 à 2004

EUR

Montants en EUR	Revenus 1999, exercice 2000	Revenus 2000, exercice 2001	Revenus 2001, exercice 2002	Revenus 2002, exercice 2003	Revenus 2003, exercice 2004	Exercices 2004-2000 (%)
Revenu moyen par habitant	10 669	11 062	11 775	12 252	12 655	18,6
Région bruxelloise	9 712	9 961	10 562	10 805	10 846	11,7
Région flamande	11 277	11 788	12 542	13 002	13 485	19,6
Région wallonne	9 864	10 088	10 764	11 343	11 713	18,7

Source : Direction générale Statistique et Information économique - Statistiques financières, Calculs Observatoire

Le revenu moyen par habitant est un indicateur susceptible de refléter la pauvreté financière des habitants d'une région. La détérioration de la position qu'occupait Bruxelles à ce sujet, déjà observée dans les années 80 et 90, s'est poursuivie ces dernières années. Bruxelles a en effet connu une évolution moins favorable de son revenu moyen par habitant que les deux autres régions. Celui-ci, qui était le plus élevé du pays en 1980, est descendu sous la moyenne nationale depuis 1992. Bruxelles s'est progressivement retrouvée en dernière place, position qu'elle occupe toujours lors de l'exercice 2004 (revenus 2003) avec 10 846 euros par habitant. Au cours de la période 2000 à 2004, le revenu moyen par habitant a cru de manière moins importante que la moyenne nationale (+11,7% contre +18,6%). Cet appauvrissement marquant de la Région de Bruxelles-Capitale par rapport au reste du pays fait ressortir le phénomène de dualisation de Bruxelles, où la part des revenus des déciles inférieurs est prédominante par rapport au reste du pays.

Taux de chômage, taux de chômage des jeunes, taux d'emploi

	1998			2000			2001			2002			2003			2004			2005		
	RBC	Belg.	U.E.	RBC	Belg.	U.E.	RBC	Belg.	U.E.	RBC	Belg.	U.E.	RBC	Belg.	U.E.	RBC	Belg.	U.E.	RBC	Belg.	U.E.
Taux de chômage total	16,4	8,9	10,3	14,0	7,1	8,5	13,0	6,6	7,4	14,7	7,6	7,7	15,8	8,2	9,2	15,9	8,5	9,4	16,3	8,5	8,7
Hommes	15,8	7,2	9,0	14,2	5,8	7,3	12,7	6,0	6,5	14,9	6,7	6,9	16,1	7,7	8,5	16,3	7,6	8,7	16,3	7,6	7,9
Femmes	17,1	11,1	12,0	13,7	8,7	10,0	13,4	7,5	8,5	14,6	8,7	8,7	15,3	8,9	10,0	15,4	9,6	10,2	16,5	9,5	9,8
Taux de chômage des jeunes	34,8	21,6	19,3	30,9	17,5	16,0	27,4	16,9	14,0	32,9	18,3	14,6	35,1	21,8	18,1	33,6	21,2	18,5	35,0	21,5	18,7
Hommes	35,5	19,5	18,3	32,5	15,3	15,0	27,1	16,2	13,3	31,9	17,2	14,3	38,4	22,2	18,1	32,2	20,2	18,4	35,9	21,0	18,7
Femmes	34,0	24,4	20,6	29,0	20,3	17,2	27,9	17,9	14,9	33,8	17,7	15,0	30,9	21,3	18,1	34,9	22,4	18,7	39,8	22,1	18,6
Taux d'emploi total	53,7	58,5	61,1	55,0	60,5	63,2	53,9	59,9	64,0	54,5	59,9	64,2	53,2	59,6	62,9	54,1	60,3	63,0	54,8	61,1	63,8
Hommes	59,8	68,0	71,0	61,2	69,5	72,5	61,3	68,8	73,0	61,0	68,3	72,9	59,1	67,3	70,8	60,3	67,9	70,9	62,0	68,3	71,3
Femmes	47,7	49,0	51,3	48,9	51,5	53,9	46,7	51,0	54,9	48,2	51,4	55,5	47,4	51,8	55,1	47,9	52,6	55,4	47,9	53,2	56,3

Sources :INS-EFT, Eurostat, Steunpunt WAV

Remarque : à partir de 2003, les données de l'U.E. concernent l'UE 25.

En Région bruxelloise, le taux de chômage demeure préoccupant, et en particulier le chômage des jeunes qui est nettement supérieur à la moyenne du pays et de l'Union européenne. On remarquera toutefois que par rapport à 2003, le taux de chômage est resté relativement stable tandis que le taux de chômage des jeunes a diminué bien qu'il reste très important.

Du côté du taux d'emploi, on observe par contre une augmentation dont l'ampleur est un peu plus importante à Bruxelles (+0,9 point de pourcentage) qu'au niveau du pays (+0,7 p.p.). En conséquence, le taux d'emploi de la Région bruxelloise reste donc inférieur de plus de 6 points de pourcentage par rapport au taux d'emploi belge. En outre, l'écart observé entre le taux d'emploi en Région bruxelloise et le taux d'emploi à l'échelle européenne est plus marqué du côté des hommes que du côté des femmes. On remarquera toutefois qu'en ce qui concerne les femmes, l'écart est toutefois devenu plus important.

Taux de chômage : comparaison interrégionale

		2000	2001	2002	2003	2004	2005
RBC	H	14,2	12,7	14,9	16,1	16,1	16,3
	F	13,7	13,4	14,6	15,3	15,3	16,5
	T	14,0	13,0	14,7	15,8	15,7	16,3
Flandre	H	3,2	3,6	4,3	5,2	4,6	4,8
	F	5,8	4,5	5,7	6,3	6,5	6,3
	T	4,3	4,0	4,9	5,7	5,4	5,4
Wallonie	H	8,5	8,7	9,1	10,1	10,7	10,4
	F	12,8	11,7	12,7	11,9	13,8	13,7
	T	10,3	10,0	10,6	10,9	12,0	11,8
Pays	H	5,6	5,9	6,7	7,6	7,5	7,6
	F	8,5	7,5	8,6	8,9	9,5	9,5
	T	6,9	6,6	7,5	8,2	8,4	8,5

Sources : Eurostat, INS-EFT

Remarque : taux de chômage en % de la population de 15 à 64 ans.

Taux d'emploi : comparaison interrégionale

		2000	2001	2002	2003	2004	2005
RBC	H	60,8	61,3	60,9	59,1	60,3	62,0
	F	48,4	46,7	48,2	47,4	47,9	47,9
	T	54,5	53,9	54,5	53,2	54,1	54,8
Flandre	H	72,8	72,1	71,6	70,7	71,6	71,8
	F	54,0	54,5	55,2	55,0	56,7	57,8
	T	63,5	63,4	63,5	62,9	64,3	64,9
Wallonie	H	65,4	64,9	64,2	63,5	63,2	63,7
	F	46,0	45,7	45,6	47,4	46,9	48,4
	T	55,7	55,4	54,9	55,4	55,1	56,1
Pays	H	69,5	68,8	68,3	67,3	67,9	68,3
	F	51,5	51,0	51,4	51,8	52,6	53,8
	T	60,5	59,9	59,9	59,6	60,3	61,1

Sources : Eurostat, INS-EFT

Remarque : taux d'emploi en % de la population de 15 à 64 ans.

2.2.2 Indicateurs d'emploi

Emploi salarié, emploi indépendant et emploi intérieur (taux de croissance)

	1997	2000	2001	2002	2003 ⁹	2004	2005	Var 97-03	Var 02-03
Emploi salarié total	562.917	589.299	599.193	602.571	617.464	n.c.	n.c.	9,7	2,5
Hommes	309.668	322.377	325.823	327.538	332.762	n.c.	n.c.	7,5	1,6
Femmes	253.249	266.922	273.370	275.033	284.702	n.c.	n.c.	12,4	3,5
Emploi indépendant	52.068	52.238	51.933	52.112	55.708	56.234	57.162	7,0	6,9
Hommes	37.198	37.090	36.869	37.039	37.835	38.890	40.095	1,7	2,1
Femmes	14.870	15.148	15.064	15.073	17.873	17.344	17.067	20,2	18,6
Emploi intérieur	614.985	641.537	651.126	654.683	673.172	n.c.	n.c.	9,5	2,8
Hommes	346.866	359.467	362.692	364.577	370.597	n.c.	n.c.	6,8	1,7
Femmes	268.119	282.070	288.434	290.106	302.575	n.c.	n.c.	12,9	4,3

Sources : ONSS, INASTI

Depuis 1997, l'emploi salarié et l'emploi indépendant de la Région enregistrent une reprise. Jusqu'en 2002, la reprise est surtout due aux apports de l'emploi salarié tandis que le nombre d'emplois indépendants était relativement stable. En outre, la hausse de l'emploi salarié féminin a été plus importante que celle des hommes qui, rappelons-le, avait connu une forte décrue au cours des années 1980-1990.

En 2003, par contre, l'emploi indépendant enregistre une croissance qui concerne davantage les femmes et qui est due en partie au meilleur recensement des conjoints aidants, à la suite d'un changement de leur régime social. Ainsi, en 2004 et en 2005, si le nombre d'indépendants continue à augmenter, la progression s'est toutefois stabilisée.

Quant à l'emploi salarié, il continue à progresser en 2003. Toutefois, on remarquera que l'année 2003 a été marquée par une rupture radicale dans les procédures de transmission des données administratives, et ce dans le cadre de la réalisation de l'E-government de la sécurité sociale¹⁰.

⁹ En 2003, les données sur l'emploi salarié sont celles au 31 décembre et non pas au 30 juin, comme cela était le cas pour les années précédentes.

¹⁰ Concrètement, l'annexe papier qui servait chaque année à l'élaboration des statistiques décentralisées au 30 juin a été supprimée et remplacée par une mention dans le relevé électronique du personnel, rendu obligatoire pour les employeurs à plusieurs sièges. Ceci a dès lors conduit à des adaptations dans les procédures administratives et les méthodes statistiques de l'ONSS. Il n'a toutefois pas été possible de neutraliser entièrement l'impact sur les données statistiques de la nouvelle déclaration trimestrielle. Contrairement au passé, les enseignants dans le cadre de la formation des classes moyennes et les travailleurs avec une incapacité de travail au-delà d'une année sont désormais repris dans la nouvelle statistique décentralisée. Par ailleurs, un des changements fondamental est la production de données d'emploi au 31 décembre, période présentant d'autres variations saisonnières (entre autres, diminution du travail intérimaire ainsi que du travail saisonnier dans l'agriculture). Enfin, indépendamment de ces modifications, l'année 2003 a également connu des changements en matière de réglementation de la sécurité sociale qui peuvent également influencer les données relatives à l'emploi. Parmi ces changements, on citera notamment les gardiens et gardiennes d'enfants dont le statut a été adapté en avril 2003.

Part de l'emploi salarié à temps partiel dans l'emploi salarié total (hormis ALE et travail occasionnel, population de 15 à 64 ans) en Région de Bruxelles-Capitale – 2000 à 2004

	2000			2001			2002			2003			2004		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T
Salariés à temps partiel	14.222	38.269	52.491	14.390	34.479	48.869	15.261	35.470	50.731	15.441	39.543	54.984	17.794	41.377	59.171
Ensemble des salariés	151.765	136.596	288.361	153.992	132.032	286.024	157.711	137.255	294.966	157.605	137.374	294.979	159.629	141.424	301.053
Taux de travail salarié à temps partiel	9,4	28,0	18,2	9,3	26,1	17,1	9,7	25,8	17,2	9,8	28,8	18,6	11,1	29,3	19,7

Source: INS-EFT, calculs Observatoire

Part de l'emploi salarié intérimaire et à durée indéterminée dans l'emploi salarié total (population de plus de 15 ans) en Région de Bruxelles-Capitale – 2000 à 2004

	2000			2001			2002			2003			2004		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T
Total des salariés	152.854	138.088	290.942	154.770	133.365	288.135	158.747	139.521	298.268	158.709	138.670	297.379	162.786	143.605	306.391
Emploi permanent	142.366	122.522	264.888	142.414	117.940	260.354	147.728	125.188	272.916	145.928	123.660	269.588	149.012	126.234	275.246
Emploi temporaire	10.488	15.566	26.054	12.356	15.425	27.781	11.019	14.333	25.352	12.781	15.010	27.791	13.774	17.371	31.145
dont intérim	2.211	2.606	4.817	2.032	2.404	4.436	1.952	1.463	3.415	1.731	1.289	3.020	2.377	1.812	4.189
dont durée déterminée	4.580	8.157	12.737	5.303	7.766	13.069	4.327	7.233	11.560	6.362	7.387	13.749	5.806	7.769	13.575
Taux de travail salarié temporaire (intérim + cdd)	4,4	7,8	6,0	4,7	7,6	6,1	4,0	6,2	5,0	5,1	6,3	5,6	5,0	6,7	5,8

Source: INS-EFT, calculs Observatoire

Taux d'emploi par catégorie d'âge

	1997			2000			2001			2002			2003			2004		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T
< 25 ans	19,0	15,1	17,0	21,4	19,2	20,3	23,7	18,7	21,3	22,8	21,0	21,9	21,0	17,3	19,1	20,8	18,6	19,7
25 à 44 ans				76,2	63,5	70,0	76,6	61,1	68,9	76,2	61,4	68,9	72,4	60,9	66,7	74,5	61,7	68,2
45 à 54 ans				76,8	57,4	66,9	73,2	57,2	65,0	71,2	57,0	63,9	73,8	57,2	65,3	72,7	57,9	65,1
55 à 64 ans	37,2	18,0	27,1	40,2	29,2	34,5	40,3	22,5	31,0	43,0	28,3	35,3	42,6	29,1	35,5	44,5	28,0	35,9
Total	59,9	46,3	53	61,2	48,9	55	61,3	46,7	54,0	61,0	48,2	54,5	59,1	47,4	53,2	60,3	47,9	54,1

Sources : INS-EFT, harmonisation des données 1997 et 1998 Steunpunt WAV

Au vu des taux d'emploi par classe d'âge, on observe que ce sont les catégories d'âge extrêmes qui connaissent les taux les plus faibles. Ces deux classes d'âge enregistrent néanmoins une légère augmentation au cours des deux premières années de la programmation. En 2001, cette hausse concerne uniquement les hommes, contrairement à 2002 où le taux d'emploi des jeunes femmes connaît également une augmentation. Par ailleurs, le taux d'emploi des femmes âgées de 55 à 64 ans connaît des variations importantes difficilement explicables sauf à reconnaître leur plus grande vulnérabilité dans un marché en perpétuelle restructuration en Région bruxelloise (notamment, la fermeture de plusieurs entreprises manufacturières en 2000). Relevons également, pour les femmes âgées, les modifications législatives en matière de pension et en ce qui concerne les chômeurs âgés.

Taux d'emploi par niveau d'études

	1999			2000			2001			2002			2003			2004		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T
Primaire ou sans diplôme	38,3	21,4	29,6	42,7	22,9	32,3	40,6	22,1	30,9	39,7	21,1	30,2	39,9	21,4	30,2	40,0	22,0	30,5
Secondaire inférieur	49,3	33,4	41,6	48,3	34,8	42,0	50,5	33,1	41,9	47,3	31,4	39,6	42,9	31,6	37,4	43,9	31,5	37,9
Secondaire supérieur	61,2	48,1	54,6	58,8	47,6	53,0	62,6	46,5	54,6	61,0	47,0	54,0	55,7	44,3	50,0	58,3	44,8	51,6
Supérieur non universitaire	83,3	76,7	79,3	82,3	73,9	77,3	80,1	72,8	76,0	81,7	75,0	77,8	80,6	74,5	77,1	81,1	72,3	76,0
Universitaire	86,5	80,4	83,9	84,7	77,7	81,7	82,0	74,4	78,7	85,2	76,0	80,9	83,6	73,3	79,1	81,7	73,6	78,1
Total	60,4	48,8	54,1	61,2	49,0	55,0	61,6	47,7	53,9	61,0	48,2	54,5	59,1	47,4	53,2	60,3	47,9	54,1

Sources : INS-EFT

Si le taux d'emploi est influencé positivement par le niveau d'études tant pour les hommes que pour les femmes, ces dernières présentent un plus faible taux d'emploi que les hommes quel que soit le niveau d'études. Par ailleurs, la Région possède un taux d'emploi (hautement) qualifié relativement conséquent. Ceci s'explique en grande partie par la diminution massive de la structure industrielle de Bruxelles au cours des années '80 et sa recomposition vers le secteur tertiaire. Une autre source d'explication est liée aux phénomènes de surqualification et de discrimination (ethnique) à l'embauche.

Taux d'emploi par nationalité : comparaison interrégionale

		2000	2001	2002	2003	2004	2005
RBC	Belges	58,6	57,3	57,7	55,6	55,9	56,2
	Étrangers UE-15	61,9	58,1	61,5	59,8	60,4	64,8
	Étrangers NUE-15	32,3	34,4	29,7	31,7	35,7	35,8
Flandre	Belges	64,6	64,0	64,2	63,7	64,9	65,4
	Étrangers UE-15	61,7	64,6	60,1	58,6	62,7	64,2
	Étrangers NUE-15	38,1	34,0	37,5	35,5	38,5	41,9
Wallonie	Belges	56,8	56,3	55,6	56,2	55,9	57,0
	Étrangers UE-15	54,4	51,8	52,7	52,4	51,5	53,0
	Étrangers NUE-15	26,7	27,2	28,8	27,8	29,7	27,5
Pays	Belges	61,7	61,1	61,0	60,7	61,3	62,0
	Étrangers UE-15	58,3	56,9	56,9	56,1	57,1	59,5
	Étrangers NUE-15	33,3	32,9	32,6	32,5	35,4	36,4

Source : INS-EFT, calculs Steunpunt WAV

Remarque : taux d'emploi en % de la population de 15 à 64 ans.

Taux de chômage par nationalité : comparaison interrégionale

		2000	2001	2002	2003	2004	2005
RBC	Belges	11,8	11,3	12,2	14,3	14,3	15,1
	Étrangers UE-15	10,3	11,4	11,8	12,4	11,7	9,6
	Étrangers NUE-15	32,8	25,7	38,1	32,8	33,8	35,8
Flandre	Belges	3,9	3,7	4,5	5,3	5,1	5,1
	Étrangers UE-15	7,2	6,3	8,4	8,3	7,1	7,0
	Étrangers NUE-15	23,9	21,5	25,3	27,3	25,4	24,0
Wallonie	Belges	9,8	9,4	9,8	10,2	11,4	11,4
	Étrangers UE-15	11,7	12,6	13,7	13,9	14,9	13,4
	Étrangers NUE-15	35,1	34,1	42,0	38,6	37,8	39,7
Pays	Belges	6,2	6,0	6,7	7,5	7,7	7,8
	Étrangers UE-15	10,1	10,4	11,7	11,8	11,6	10,3
	Étrangers NUE-15	29,7	25,7	33,7	31,6	31,5	31,9

Source: INS-EFT, calculs Steunpunt WAV

Ventilation des travailleurs occupés en RBC selon leur lieu de résidence

Lieu de domicile	1992	1998	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Total								
RBC	291.656	291.110	296.578	290.969	298.203	298.541	309.358	312.591
Flandre	217.549	231.174	237.439	235.035	230.215	223.714	219.382	235.536
Wallonie	120.982	129.570	124.347	126.644	124.445	127.018	125.069	128.463
<i>Travailleurs occupés en RBC</i>	<i>630.487</i>	<i>651.854</i>	<i>658.364</i>	<i>652.648</i>	<i>652.863</i>	<i>649.273</i>	<i>653.809</i>	<i>676.590</i>
<i>Taux de navette</i>	<i>53,7</i>	<i>55,3</i>	<i>55,0</i>	<i>55,4</i>	<i>54,3</i>	<i>54,0</i>	<i>52,7</i>	<i>53,8</i>
Hommes								
RBC	161.897	153.395	155.729	156.731	156.771	157.552	164.555	n.c.
Flandre	135.704	139.667	136.256	135.470	132.108	126.503	128.777	n.c.
Wallonie	79.493	81.377	75.678	79.319	78.410	76.333	78.157	n.c.
<i>Travailleurs occupés en RBC</i>	<i>377.094</i>	<i>374.439</i>	<i>367.663</i>	<i>371.520</i>	<i>367.289</i>	<i>360.388</i>	<i>371.489</i>	n.c.
<i>Taux de navette</i>	<i>57,1</i>	<i>59,0</i>	<i>57,6</i>	<i>57,8</i>	<i>57,3</i>	<i>56,3</i>	<i>55,7</i>	<i>n.c.</i>
Femmes								
RBC	129.774	137.715	140.849	134.238	141.432	140.989	144.803	n.c.
Flandre	81.547	91.507	101.183	99.565	98.107	97.211	90.605	n.c.
Wallonie	41.361	48.193	48.669	47.325	46.035	50.655	46.912	n.c.
<i>Travailleuses occupées en RBC</i>	<i>252.682</i>	<i>277.415</i>	<i>290.701</i>	<i>281.128</i>	<i>285.574</i>	<i>288.855</i>	<i>282.320</i>	n.c.
<i>Taux de navette</i>	<i>48,6</i>	<i>50,4</i>	<i>51,5</i>	<i>52,3</i>	<i>50,5</i>	<i>51,2</i>	<i>48,7</i>	<i>n.c.</i>

Source : INS-EFT, calculs Observatoire

La tendance à la croissance du taux de navette que l'on observait en Région bruxelloise depuis 1992 s'est inversée en 2002. En effet, en 2002, le taux de navette affiche une diminution qui ne s'est pas démentie jusqu'en 2004. En 2005, on assiste par contre à une nouvelle augmentation du taux de navette. 46,2% des emplois générés par les entreprises implantées dans la Région sont alors occupés par des travailleurs résidant à Bruxelles. En cette matière, les femmes apparaissent un peu moins mal loties que les hommes (respectivement 51,3% des femmes qui travaillent à Bruxelles en 2004 y sont également domiciliées, contre 44,3% des hommes). En outre, elles sont légèrement plus représentées puisque un peu plus d'une travailleuse occupée en Région bruxelloise sur deux est une Bruxelloise.

2.2.3 Indicateurs de chômage

	2000		2001		2002		2003		2004		2005	
	Moyenne annuelle	% total DEI	Moyenne annuelle	% total DEI	Moyenne annuelle	% total DEI	Moyenne annuelle	% total DEI	Moyenne annuelle	% total DEI	Moyenne annuelle	% total DEI
Chômage total (DEI)	70.040		70.714		77.526		84.259		90.322		94.075	
Taux	16,9		17,2		17,6		18,9*		20,2*		21,1*	
Par sexe (DEI) :												
Hommes	34.683	49,5	35.638	50,4	39.835	51,4	43.209	51,3	46.277	51,2	48 193	51,2
Femmes	35.357	50,5	35.076	49,6	37.691	48,6	41.050	48,7	44.044	48,8	45 882	48,8
Par âge (DEI):												
Jeunes de < de 25 ans	14.075	20,1	13.937	19,7	15.357	19,8	16.335	19,4	16.573	18,3	16.827	17,9
Hommes	6.712		6.705		7.525		8.067		8.191		8.306	
Femmes	7.363		7.232		7.832		8.268		8.381		8.521	
Jeunes 20-24 ans	11.849	16,9	12.790	18,1	12.954	16,7	13.874	16,5	14.060	15,6	14.109	15,0
Hommes	5.534		6.223		6.279		6.755		6.879		7.239	
Femmes	6.315		6.567		6.675		7.119		7.182		6.871	
Adultes de > de 25 ans	55.965	79,9	56.777	80,3	62.170	80,2	67.924	80,6	73.749	81,7	77.248	82,1
Hommes	27.971		28.933		32.310		35.142		38.086		39.886	
Femmes	27.994		27.844		29.859		32.782		35.663		37.361	
Par durée d'inactivité (DEI):												
Inactifs depuis < de 12 mois	30.609	43,7	33.115	46,8	38.092	49,1	39.796	47,2	38.638	42,8	37.682	40,1
Hommes	16.028		17.945		20.631		21.268		20.471		19.844	
Femmes	14.580		15.169		17.460		18.528		18.167		17.839	
Inactifs depuis < de 12 mois et âgés de < de 25 ans	8.741	12,5	8.953	12,7	10.104	13	10.410	12,4	9.938	11,0	10.107	10,7
Hommes	4.445		4.628		5.204		5.327		4.987		5.069	
Femmes	4.296		4.325		4.900		5.083		4.950		5.038	
Inactifs depuis > de 12 mois	39.431	56,3	37.599	53,2	39.434	50,9	44.464	52,8	51.683	57,2	56.392	59,9
Hommes	18.655		17.692		19.204		22.522		25.806		28.348	
Femmes	20.776		19.907		20.230		21.942		25.878		28.044	
Inactifs depuis > de 12 mois et âgés de > de 25 ans	34.097	48,7	32.616	46,1	34.183	44,1	38.538	45,7	45.048	49,9	49.672	52,8
Hommes	16.388		15.615		16.884		19.202		22.602		25.111	
Femmes	17.709		17.000		17.299		19.336		22.446		24.561	

Sources : ORBEm, calculs Observatoire

Pour le taux de chômage, INS, INASTI, INAMI, ORBEm, ONSS-LATG, ONSS-APL, calculs Steunpunt WAV et Observatoire

* Sur la base de la population active occupée de 2003 (pondérée par rapport à l'Enquête sur les Forces du Travail de l'Institut national de Statistique).

En 2005, le taux de chômage est de 21,1% et enregistre une progression de 4,2 points de pourcentage par rapport à la première année de programmation.

En 2005, on compte 94.075 demandeurs d'emploi inoccupés en Région bruxelloise.

Le nombre de demandeurs d'emploi a augmenté de 34% entre 2000 et 2005. Cette augmentation concerne aussi bien les hommes que les femmes, les jeunes que les moins jeunes et les demandeurs dont la période d'inactivité est de courte ou de longue durée. Elle est toutefois moins importante chez les femmes, les jeunes de moins de 25 ans et les demandeurs dont la période d'inactivité est inférieure à 1 an. Depuis 2001, on recense parmi les demandeurs d'emploi davantage d'hommes que de femmes. Par ailleurs, depuis la première année de la programmation, la part des jeunes de moins de 25 ans ne cesse de diminuer. Enfin, la proportion de demandeurs d'emploi de courte durée, après avoir augmenté en 2001 et 2002, diminue à nouveau depuis et indique par là une amélioration de la conjoncture.

	2000		2001		2002		2003		2004		2005	
	Moyenne annuelle	% total DEI	Moyenne annuelle	% total DEI	Moyenne annuelle	% total DEI	Moyenne annuelle	% total DEI	Moyenne annuelle	% total DEI	Moyenne annuelle	% total DEI
Par nationalité (DEI)												
Belge	41.023	58,6	41.167	58,2	46.298	59,7	53.257	63,2	58.904	65,2	62.145	66,1
Hommes	18.756		19.185		22.172		27.535		28.684		30.329	
Femmes	22.267		21.982		24.126		25.723		30.220		31.816	
U.E.	8.505	12,1	8.102	11,5	8.626	11,1	9.480	11,3	10.403	11,5	10.477	11,1
Hommes	3.958		3.803		4.132		4.590		4.950		4.957	
Femmes	4.547		4.299		4.494		4.890		5.453		5.520	
N.U.E.	20.511	29,3	21.447	30,3	22.602	29,2	21.521	25,5	21.014	23,3	21.453	22,8
Hommes	11.969		12.651		13.532		12.895		12.643		12.906	
Femmes	8.542		8.796		9.070		8.626		8.371		8.547	
Par niveau de qualification (DEI)												
Tout au plus le C.E.B.	14.749	21,1	13.892	19,6	13.324	17,2	13.552	16,1	14.020	15,5	13.918	14,8
Hommes	7.389		7.057		6.885		7.059		7.361		7.334	
Femmes	7.360		6.834		6.439		6.493		6.659		6.584	
CESI	14.149	20,2	14.138	20,0	14.986	19,3	16.350	19,4	17.374	19,2	17.943	19,1
Hommes	6.623		6.701		7.302		8.087		8.592		8.934	
Femmes	7.526		7.437		7.685		8.263		8.782		9.010	
CESS	13.462	19,2	13.224	18,7	15.028	19,4	17.193	20,4	18.673	20,7	19.162	20,4
Hommes	5.795		5.785		6.852		7.824		8.625		8.959	
Femmes	7.667		7.440		8.175		9.369		10.048		10.203	
Enseignement supérieur	7.361	10,5	7.424	10,5	8.869	11,4	10.464	12,4	11.338	12,6	11.774	12,5
Hommes	3.267		3.441		4.184		5.020		5.476		5.625	
Femmes	4.094		3.983		4.685		5.444		5.863		6.149	
Apprentissage	984	1,4	994	1,4	1.110	1,4	1.298	1,5	1.351	1,5	1.342	1,4
Hommes	570		574		679		784		825		826	
Femmes	414		419		431		514		526		516	
Autres (écoles privées, ens. artistique non reconnu, études à l'étranger)	19.335	27,6	21.043	29,8	24.208	31,2	25.402	30,1	27.565	30,5	29.937	31,8
Hommes	11.040		12.080		13.932		14.435		15.398		16.516	
Femmes	8.295		8.963		10.276		10.967		12.167		13.421	

Sources : ORBEm, calculs Observatoire

Au vu de la répartition du nombre de DEI selon le niveau d'études, la Région bruxelloise se caractérise par un nombre élevé de demandeurs d'emploi peu qualifiés avec, en 2005, 33,9% qui ont tout au plus le diplôme de l'enseignement secondaire inférieur (14,8% ayant ou non terminé l'enseignement primaire et 19,1% ayant terminé l'enseignement secondaire inférieur) et près d'un sur trois qui a un diplôme "autre", c'est-à-dire principalement un diplôme non reconnu en Belgique. Les personnes hautement qualifiées représentent 12,5% de l'ensemble des demandeurs d'emploi inoccupés bruxellois.

A l'exception des demandeurs d'emploi ayant tout au plus un diplôme de l'enseignement primaire (cette exception reflétant l'augmentation générale du niveau d'études de la population), l'augmentation du nombre de demandeurs d'emploi concerne tous les niveaux d'études. Paradoxalement, les diplômés de l'enseignement supérieur connaissent une croissance de 60,0% entre 2000 et 2005 alors que les diplômés de l'enseignement secondaire supérieur subissent les effets de la conjoncture dans une moindre proportion (+42,3%).

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Hommes :	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Infraqualifiés	40,4	38,6	35,6	35,1	34,5	33,8
Secondaire supérieur et apprentissage	18,4	17,8	18,9	19,9	20,4	20,3
Supérieur	9,4	9,7	10,5	11,6	11,8	11,7
Autres	31,8	33,9	35,0	33,4	33,3	34,3
Femmes	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Infraqualifiées	42,1	40,7	37,5	35,9	35,1	34,0
Secondaire supérieur et apprentissage	22,9	22,4	22,8	24,1	24,0	23,4
Supérieur	11,6	11,4	12,4	13,3	13,3	13,4
Autres	23,5	25,6	27,3	26,7	27,6	29,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Infraqualifiés	41,3	39,6	36,5	35,5	34,8	33,9
Secondaire supérieur et apprentissage	20,6	20,1	20,8	21,9	22,2	21,8
Supérieur	10,5	10,5	11,4	12,4	12,6	12,5
Autres	27,6	29,8	31,2	30,1	30,5	31,8

Source : ORBEm, calculs Observatoire

On relèvera encore que la tendance vers une augmentation du niveau de scolarité semble se poursuivre en Région bruxelloise. Alors que les infraqualifiés représentaient 41,3% de la demande d'emploi en 2000, ils ne représentent plus que 33,9% en 2005.

Par ailleurs, on constate aussi que le niveau de qualification des femmes est plus élevé dans l'ensemble que celui des hommes.

2.2.4 Approche préventive pour réduire le flux d'entrée dans le chômage de longue durée

Les tableaux qui suivent donnent le nombre moyen mensuel de jeunes ou d'adultes (plus de 25 ans) entrant au chômage, ceux qui sont toujours au chômage

6 ou 12 mois plus tard et ceux qui ont une action dite de nouveau départ dans les 6 ou 12 mois qui suivent leur inscription. D'autre part, ils donnent également parmi ceux qui sont toujours inscrits au chômage 6 ou 12 mois plus tard ceux qui ont bénéficié d'une mesure et ceux qui n'en ont pas eu.

Indicateurs de flux (entrée juillet nnnn à juin nnnn)

Jeunes de moins de 25 ans		2001 (07/00-06/01)			2002 (07/01-06/02)			2003 (07/02-06/03)			2004 (07/03-06/04)		
		T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F
A.	Nombre de jeunes qui deviennent chômeurs au cours du mois x	1.378	710	668	1.405	729	676	1.298	664	634	1.419	709	710
B.	Nombre de jeunes qui sont toujours au chômage 6 mois plus tard (sans interruption)	565	296	269	587	311	276	568	294	274	576	291	285
C.	Nombre de jeunes qui deviennent chômeurs au cours du mois x et qui ont commencé un plan d'action individuel avant le 6ème mois	680	345	335	530	271	259	598	303	295	674	340	334
D.	Nombre de jeunes qui deviennent chômeurs au cours de l'année x, toujours au chômage 6 mois plus tard et qui n'ont pas commencé de plan d'action individuel avant la fin du 6 ^{ème} mois.	182	97	85	284	150	134	237	122	115	229	114	115

Source : PAN 2001/PAN2003/PAN2004/PNR2006, Calcul Observatoire

Indicateurs de flux (entrée janvier nnnn à décembre nnnn)

Population adulte	2001 (07/00-06/01)			2002 (07/01-06/02)			2003 (07/02-06/03)			2004 (07/03-06/04)		
	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F
A Nombre d'adultes qui deviennent . chômeurs au cours du mois x	2.843	1.532	1.311	3.333	1.833	1.500	3.883	2.098	1.785	3.530	1.915	1.615
B. Nombre d'adultes qui sont toujours au chômage 12 mois plus tard (sans interruption)	944	505	438	737	413	324	1.145	620	525	1.055	574	481
C Nombre d'adultes qui deviennent . chômeurs au cours du mois x et qui ont commencé un plan d'action individuel avant le 12ème mois	1.177	637	540	1.291	694	597	1.262	687	575	1.441	794	647
D Nombre d'adultes qui deviennent . chômeurs au cours du mois x, qui sont toujours au chômage 1 an plus tard et qui n'ont pas commencé de plan d'action individuel avant la fin du 12ème mois	474	249	225	369	207	162	747	398	349	617	327	290

Source : PAN 2001/PAN2003/PAN2004/PNR2006, Calcul Observatoire

Si on observait une augmentation de la population de référence entre 2001 et 2003, celle-ci enregistre une diminution en 2004, diminution qui touche selon une même ampleur les hommes et les femmes. Par rapport à 2003, les adultes qui ont commencé un plan d'action individuel avant la fin de leur 12^{ème} mois d'inoccupation ont toutefois augmenté en 2004 de 14,2% (15,6% chez les hommes et 12,5% chez les femmes).

Public particulièrement fragilisé

	2000		2001		2002		2003		2004		2005	
	Moyenne annuelle	% total DEI	Moyenne annuelle	% total DEI	Moyenne annuelle	% total DEI	Moyenn e annuelle	% total DEI	Moyenne annuelle	% total DEI	Moyenne annuelle	% total DEI
C.C.I. aptitude (très) réduite	1.491	2,1⁽¹⁾	1.400	2,0⁽¹⁾	1.296	2,4⁽¹⁾	1.382	2,2⁽¹⁾	1.472	2,2⁽¹⁾	1.496	2,2⁽¹⁾
Hommes	658	44,1	641	45,8	619	47,8	687	49,7	762	51,8	786	52,5
Femmes	833	55,9	759	54,2	677	52,2	695	50,3	710	48,2	710	47,5
Chômeurs de très longue durée (> 24 mois)	26.060	47,6⁽¹⁾	24.114*	45,4⁽¹⁾	23.036	41,9⁽¹⁾	24.897	40,3⁽¹⁾	28.985	43,5⁽¹⁾	32.506	48,3⁽¹⁾
Hommes	11.856	45,5	10.972	45,5	10.813	46,9	11.858	47,6	14.193	49,0	16.188	49,8
Femmes	14.204	54,5	13.143	54,5	12.223	53,1	13.039	52,4	14.792	51,0	16.318	50,2
DEI bénéficiant du revenu d'intégration ou équivalent	2.893		2.423		2.951		2.803		2.758		3.156	
Hommes	1.637	56,6	1.333	55,0	1.760	59,6	1.532	54,7	1.483	53,8	1.611	51,0
Femmes	1.256	43,4	1.091	45,0	1.332	40,6	1.271	45,3	1.275	46,2	1.545	49,0
Jeunes en stage d'attente	5.384	7,7	5.178	7,3	6.040	7,9	6.136	7,3	6.140	6,8	6.766	7,2
Hommes	2.707	50,3	2.625	50,7	3.052	50,5	3.133	51,1	3.062	49,9	3.339	49,3
Femmes	2.677	49,7	2.553	49,3	2.988	49,5	3.003	48,9	3.078	50,1	3.427	50,7
DEI > 45 ans	10.184	18,6	11.762	16,6	12.796	16,5	14.468	17,2	16.793	18,6	18.742	19,9
Hommes	5.363	52,7	6.281	53,4	6.880	53,8	7.741	53,5	8.960	53,4	9.923	52,9
Femmes	4.821	47,3	5.482	46,6	5.916	46,2	6.727	46,5	7.835	46,7	8.819	47,1
D.E.L.	6.383	9,1	8.841	12,5	10.960	14,1	10.794	12,8	11.772	13,0	13.746	14,6
Hommes	3.681	57,7	5.203	58,8	6.331	57,8	6.036	55,9	6.326	53,7	7.258	52,8
Femmes	2.702	42,3	3.638	41,2	4.630	42,2	4.762	44,1	5.447	46,3	6.488	47,2

⁽¹⁾ % par rapport au total de CCI

Sources : ORBEm

Après avoir diminué de 11,6% entre 2000 et 2002, le chômage de très longue durée (> 24 mois) est reparti à la hausse à partir de 2003. En 2004, ils sont 32.506, soit 48,3% de l'ensemble des chômeurs complets indemnisés. Par rapport à 2000, leur nombre a ainsi augmenté de 24,7%. Cette croissance est davantage prononcée chez les hommes (36,5% contre 14,9% chez les femmes).

Par ailleurs, le nombre de *jeunes s'inscrivant sur la base des études terminées* a augmenté de 25,7% par rapport à 2000. Après avoir diminué, on observe une augmentation en 2002. Ensuite, si le nombre de ces jeunes est resté relativement stable les deux années suivantes, il enregistre à nouveau une croissance en 2005.

La catégorie des demandeurs d'emploi de *plus de 45 ans* connaît une augmentation particulièrement importante entre 2000 et 2005 (+84,0%). Cette forte augmentation s'explique en partie par les changements intervenus en juillet 2002 dans la législation du chômage (qui retarde l'âge minimal pour demander à ne plus être inscrit comme demandeur d'emploi) qui font croître tous les mois le stock des demandeurs d'emploi âgés de plus 50 ans.

La législation relative à l'inscription en tant que demandeur d'emploi lorsque l'on bénéficie, sous certaines conditions (dont celle du statut de candidat réfugié), du *revenu d'intégration ou équivalent*, a été modifiée en 1999 dans le sens d'une restriction de ce droit. Ceci explique en partie le peu d'inscriptions comparativement au nombre de bénéficiaires du revenu d'intégration recensés par le Ministère des Affaires sociales.

On relèvera encore que, depuis 2000 et à l'exception de 2003, le nombre de *demandeurs d'emploi inscrits librement* ne cesse d'augmenter. On retrouve dans cette catégorie une part de bénéficiaires du revenu d'intégration ou équivalent ainsi que les personnes reconnues dans le cadre de la procédure de régularisation.

Bénéficiaires du revenu d'intégration et équivalent par catégorie d'âge :

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
< 25 ans	4.645	4.917	5.621	6.229	6.846	6.367
26 à 45	9.978	11.710	13.829	14.695	14.618	13.410
46 ans et +	n.c.	5.870	6.664	7.456	8.091	7.778
Total	n.c.	22.497	26.114	28.380	29.555	27.555

Source : Conférence des Présidents et Secrétaires des CPAS de la RBC (au 31 décembre)

Les données reprises dans le tableau ci-dessus concernent les bénéficiaires du revenu d'intégration et équivalent au 31 décembre de chaque année. Près d'un bénéficiaire sur 4 a moins de 25 ans et un peu plus d'un sur quatre est âgé de 46 ans et plus. Par rapport à 2004, si l'ensemble des classes d'âge connaît une légère diminution (-7,0%), celle-ci est plus sensible parmi le groupe d'âge intermédiaire (-8,3%), le nombre de plus âgés rencontrant une moindre variation (-3,9%).

2.2.5 Nombre d'entreprises et d'emplois salariés par taille des établissements

RBC	Taille des établissements									
	1-4	5-9	10-19	20-49	50-99	100-199	200-499	500-999	≥ 1000	Total
	2000									
Nombre d'entreprises	22.168	4.505	2.962	2.070	751	436	296	106	78	33.372
%	664	135	89	62	23	13	9	3	2	100
Emplois salariés total	42.736	30.691	40.437	62.350	52.421	58.087	84.382	67.961	150.234	589.299
Evolution en % 2000-1990	-9,2	-1,2	0,7	-2,6	9,2	0,8	2,7	14,9	-6,9	1,1
	2001									
Nombre d'entreprises	22.247	4.675	2.875	2.126	775	477	322	105	79	33.681
%	661	139	85	63	23	14	10	3	2	100
Emplois salariés total	43.462	30.797	39.055	62.564	53.298	64.472	91.028	70.304	144.213	599.193
Evolution en % 2000-2001	1,7	0,3	-3,4	0,3	1,7	11,0	7,9	3,4	-4,0	1,7
	2002									
Nombre d'entreprises	21.686	4.713	3.003	2.201	752	480	334	96	84	33.349
%	65	14,1	9	6,6	2,3	1,4	1	0,3	0,3	100
Emplois salariés total	37.313	30.253	39.437	64.801	50.969	64.157	93.245	63.739	158.657	602.571
Evolution en % 2001-2002	-14,1	-1,8	1,0	3,6	-4,4	-0,5	2,4	-9,3	10,0	0,6
	2003									
Nombre d'entreprises	21.785	4.712	2.894	2.079	652	386	286	81	103	32.978
%	66,1	14,3	8,8	6,3	2,0	1,2	0,9	0,2	0,3	100,0
Emplois salariés total	37.213	30.349	37.911	61.091	44.030	51.696	81.345	54.194	219.635	617.464
Evolution en % 2002-2003	-0,3	0,3	-3,9	-5,7	-13,6	-19,4	-12,8	-15,0	38,4	2,5

Source : ONSS, statistiques décentralisées

Depuis 2000, le volume d'emplois salariés augmente dans la Région.

En 2003, tout comme en 1990, un peu plus d'un emploi salarié sur quatre se retrouve dans les PME (1 à 49 salariés) alors que ces dernières dominent largement le paysage bruxellois puisqu'elles représentent 95% des entreprises situées en Région bruxelloise.

Depuis 2001, l'emploi salarié dans les PME se contracte. Entre 2000 et 2001, ce sont les entreprises de plus de 1.000 travailleurs qui connaissent les plus grandes défaillances, alors que les années qui suivent, c'est dans les toutes grandes entreprises que l'on recense presque l'exclusivité des gains d'emploi de la région. On rappellera toutefois que l'année 2003 est une année caractérisée par une rupture statistique.

2.2.6 Niveau de qualification de la population active occupée

Niveau d'études de la population bruxelloise active occupée

	2000			2001			2002			2003			2004		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T
Ens primaire ou sans	26.232	16.056	42.288	25.870	15.369	41.239	25.484	14.115	39.599	23.869	14.330	38.199	22.107	13.356	35.463
Sec inférieur	32.585	20.665	53.250	34.088	21.908	55.996	30.536	18.765	49.301	27.358	18.569	45.927	28.687	19.850	48.538
Sec supérieur	50.351	42.616	92.967	55.349	40.934	96.283	55.723	42.341	98.064	53.930	42.987	96.917	56.266	42.222	98.489
Sup non universitaire	30.435	39.927	70.362	29.014	37.655	66.669	33.681	43.217	76.898	34.994	43.785	78.778	37.025	44.529	81.576
Universitaire	52.178	36.851	89.030	48.712	33.514	82.226	48.681	37.542	86.223	54.940	37.444	92.384	57.212	40.597	97.808
Total	191.782	156.116	347.898	193.034	149.378	342.412	194.105	155.980	350.085	195.091	157.115	352.205	201.297	160.554	361.874

Source : INS-EFT

En 2004, la population bruxelloise active occupée compte en son sein 361.874 personnes. Entre 2000 et 2004, elle a augmenté de 4,0%. Cette augmentation est plus marquée chez les hommes que chez les femmes.

Par ailleurs, par rapport à 2000, seules les fonctions faiblement qualifiées ont été marquées par une diminution. Par contre, les fonctions demandant un niveau de l'enseignement secondaire supérieur ou un niveau de l'enseignement supérieur, universitaire ou non, ont vu leur nombre augmenter. Cette augmentation concerne davantage les hommes. On constate ainsi une augmentation de 12% des hommes possédant un niveau de l'enseignement secondaire supérieur entre 2000 et 2004 alors qu'il est question d'une légère diminution chez les femmes (-0,9%). Du côté de l'enseignement supérieur, la progression des hommes entre 2000 et 2004 se monte à 14,1%, contre 10,9% chez les femmes.

Emploi intérieur et niveau d'études – 2004

	Niveau d'études							
	Primaire ou secondaire inférieur	Secondaire supérieur	Supérieur	Total	Primaire ou secondaire inférieur	Secondaire supérieur	Supérieur	Total
	Nombre				%			
Agriculture	521	304	137	962	54,1	31,6	14,3	100
Industries extractives	86	0	127	213	40,2	0,0	59,8	100
Industrie manufacturière	11.571	16.262	21.621	49.454	23,4	32,9	43,7	100
Electricité, gaz et eau	505	2.997	3.411	6.913	7,3	43,4	49,3	100
Construction	10.831	7.685	4.840	23.355	46,4	32,9	20,7	100
Commerce	18.225	25.994	22.971	67.190	27,1	38,7	34,2	100
Hôtels et restaurants	7.981	9.437	5.638	23.057	34,6	40,9	24,5	100
Transports et communications	14.053	18.492	20.261	52.806	26,6	35,0	38,4	100
Activités financières	5.354	17.041	38.948	61.343	8,7	27,8	63,5	100
Immobilier & services aux entreprises	14.707	22.106	63.727	100.540	14,6	22,0	63,4	100
Administration publique	18.960	40.114	58.181	117.255	16,2	34,2	49,6	100
Education	4.494	5.640	36.808	46.942	9,6	12,0	78,4	100
Santé et action sociale	8.135	14.813	38.441	61.389	13,3	24,1	62,6	100
Services collectifs, sociaux et personnels	5.876	8.917	15.171	29.963	19,6	29,8	50,6	100
Services domestiques	1.241	686	139	2.065	60,1	33,2	6,7	100
Organismes extra-territoriaux	812	2.557	6.991	10.360	7,8	24,7	67,5	100
Total	123.351	193.044	337.412	653.807	18,9	29,5	51,6	100

Source : INS/EFT, calculs Observatoire

De manière globale, la proportion d'emplois hautement qualifiés (au moins un diplôme de l'enseignement supérieur) est importante à Bruxelles (52%). La part d'emplois occupés par des personnes hautement qualifiées est encore plus importante au sein de certains secteurs dont l'éducation, les activités financières, l'immobilier et les services aux entreprises ainsi que le secteur des soins de santé et de l'action sociale.

Par ailleurs, si un peu moins d'un emploi sur cinq est faiblement qualifié, certains secteurs sont davantage accessibles à des faiblement qualifiés. Tel est notamment le cas des services domestiques, de la construction, des hôtels et restaurants et, dans une moindre mesure, du commerce et des transports et communications.

2.2.7 Evolution des offres d'emploi reçues par l'ORBEm.

Alors que, depuis 2001, le nombre d'offres d'emploi diminuait d'année en année, il affiche une augmentation en 2004 qui s'est poursuivie en 2005. Les résultats affichés en 2005 tendent même à égaler les résultats de 2000 qui sont à mettre en rapport direct avec l'embellie du climat économique de l'année 2000.

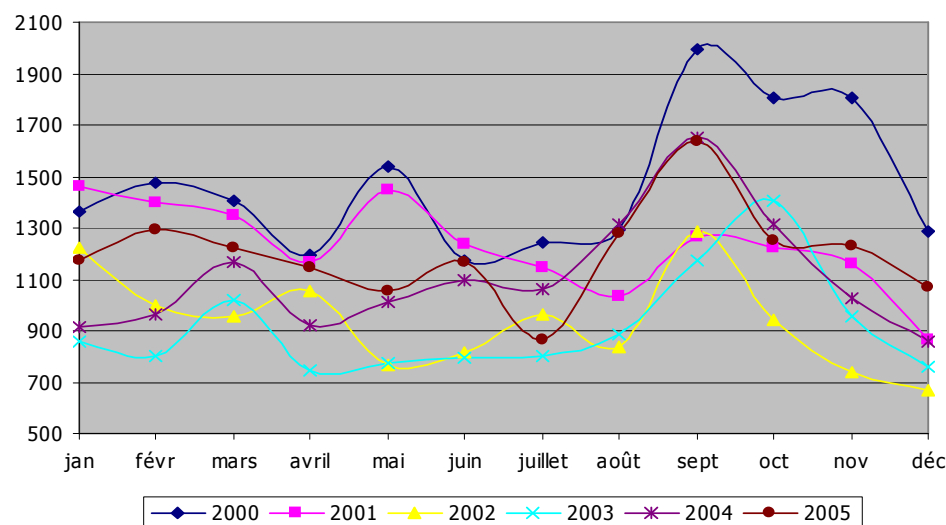
En 2005, l'ORBEm a ainsi reçu 14.375 offres d'emploi alors qu'il en recevait 14.747 en 2002. Par rapport à 2004, on observe une augmentation du nombre d'offre de 8,1% ou 1.079 offres d'emploi supplémentaires.

En 2004, 64,2% des offres d'emploi reçues ont été satisfaites, soit un taux de satisfaction des offres proche de celui atteint en 2004. Sur une période de 5 ans, on constate toutefois une diminution relativement importante du taux de satisfaction. Par rapport à ces résultats relatifs au taux de satisfaction, on ajoutera qu'en 2005, on a assisté au développement des offres dites "PUB", à savoir des offres d'emploi pour lesquelles l'ORBEm assure seulement la diffusion sur Internet, sans aucune autre intervention de la part des gestionnaires offre de l'ORBEm. Sans tenir compte de ces offres pour lesquelles on ne sait pas le plus souvent si elles ont été ou non satisfaites, le taux de satisfaction des offres d'emploi est plus élevé et se monte à 75,9%.

Plus d'une offre sur quatre reçue par l'ORBEm dans le circuit économique normal a trait à une profession d'ouvrier (ces derniers représentent 53% des demandeurs d'emploi inscrits). L'augmentation des offres reçues qui s'observe entre 2004 et 2005 est de même ampleur en ce qui concerne les professions d'employé (+28,3%) et les professions d'ouvrier (+27,7%).

Au vu du graphique suivant, l'évolution du nombre d'offres d'emploi reçues mensuellement depuis 2000 indique que le nombre d'offres reçues en 2005 est généralement supérieur ou proche du nombre d'offres reçues en 2004. Une exception est toutefois à relever : le mois de juillet où le nombre d'offres d'emploi est inférieur et où la différence est relativement importante.

Offres reçues à l'ORBEm de 2000 à 2005



Source : ORBEm

2.2.8 Egalité des chances entre les femmes et les hommes

Indicateur de stock (mars) : nombre de demandeurs d'emploi répartis en fonction des charges familiales (avec enfant(s) vivant sous le même toit et sans revenu – pas d'information disponible sur l'âge des enfants) par sexe.

	2000		2002		2005		2006	
	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%
DEI sans enfant à charge	39.792	56,1	43.549	58,4	58.266	62,1	59.888	60,7
Hommes	24.307	68,6	26.985	70,7	35.425	73,1	36.071	71,4
Femmes	15.485	43,6	16.564	45,5	22.841	50,3	23.817	49,4
DEI avec enfants à charge	31.166	43,9	31.044	41,6	35.592	37,9	38.785	39,3
Hommes	11.126	31,4	11.193	29,3	13.068	26,9	14.420	28,6
Femmes	20.040	56,4	19.851	54,5	22.524	49,7	24.365	50,6

Source : ORBEm / Indicateurs de stock (mars)

2.3 Analyse SWOT

Ci-après est reproduite l'analyse SWOT réalisée par les évaluateurs externes pour l'évaluation ex ante du PO FSE Objectif 2 et complétée par l'Observatoire bruxellois du marché du travail et des qualifications. Plus précisément, il s'agit d'opérer un diagnostic interne et externe des activités en matière d'emploi de la RBC en vue de construire des options stratégiques. Les facteurs externes proviennent de l'environnement sur lequel la RBC n'exerce pas de contrôle : éléments démographiques, économiques, réglementaires, sociaux, culturels... Les forces et faiblesses renvoient aux facteurs internes qui peuvent inclure des actifs, ressources, qualifications... à la disposition de la RBC.

<i>Interne</i>	Strengths / Forces - Rôle moteur de RBC (cf. indicateurs économiques : production, investissement et emploi intérieur) - Bruxelles « ville d'affaires européennes » - Bruxelles bassin d'emploi important - Pôle de formation et d'enseignement - Dynamique entrepreneuriale : création d'entreprise et d'emploi salarié et indépendant - Mise en place de dispositifs réglementaires et politiques : C2E, plan pour l'emploi des bruxellois, CPP ou contrat équivalent,¹¹ chèques formation... - Existence et développements de partenariats, de réseaux et d'associations actifs pour l'emploi - Augmentation des offres d'emploi reçues par l'ORBEM/ACTIRIS	Weaknesses / Faiblesses - Importance de la réserve de main d'œuvre peu qualifiée - Pénurie de main d'œuvre pour certaines professions - Précarité et exclusion sociale - Importance du chômage de longue durée - Augmentation et importance des bénéficiaires de revenu d'intégration - Faible bilinguisme des DE - Tertiarisation de l'économie : désindustrialisation tendancielle et faible représentation de l'industrie - Taux de faillite élevés - Ethno-stratification du marché du travail - Pénurie des structures d'accueil d'enfants et densité de familles monoparentales
<i>Externe</i>	Opportunities / Opportunités - Accroissement de la population bruxelloise (et de la population en âge de travailler) - Augmentation du niveau de scolarité - Demande accrue de personnel qualifié - Tertiarisation de l'économie : forte représentation des services - Diminution du nombre de DEI et CCI bruxellois - Structure partenariale forte - Coopération interrégionale en matière de mobilité - Présence d'institutions internationales	Threats / Menaces - Vieillesse de la population - Disparition des emplois à basse qualification et à qualification intermédiaire - Renforcement et pression concurrentielle des navetteurs - Surreprésentation des jeunes, femmes, peu qualifiés, chômeurs de longue durée, des femmes, ouvriers, personnes d'origine étrangère - Diminution du revenu disponible - Économie souterraine et fraude sociale - Fragmentation ou contrastes socio-démographiques - Délocalisation - Discrimination à l'embauche

¹¹ Dans tous les cas, lorsqu'il est fait mention d'un CPP dans le PO FSE Objectif Compétitivité régionale et Emploi de la RBC, il s'agit d'un Contrat de Projet Professionnel ou d'un contrat équivalent.

A bien y regarder, les différents items à consonance négative ont leur pendant positif. Ces binômes, dès lors qu'ils sont confrontés les uns aux autres, révèlent la dualisation socio-économique de la RBC. Par dualisation socio-économique, il faut entendre un marché de l'emploi fait de contrastes : beaucoup d'emplois à Bruxelles *versus* peu de bruxellois au travail, richesse économique *versus* exclusion sociale, faible représentation de l'industrie *versus* forte représentation des services, forte densité d'emploi qualifié *versus* forte densité de chercheurs d'emploi peu qualifié... Rompre avec cet état de fait est l'enjeu de long terme auquel doit répondre la Région de Bruxelles-Capitale.

Les principaux enjeux de moyen terme auxquels la RBC doit faire face sont multiples. Au nombre de ceux-ci, doivent être mis en exergue les défis suivants :

- permettre l'accès à l'emploi des générations actuelles et futures, principalement les jeunes ;
- freiner voire réduire la fracture sociale que peut entraîner l'évolution socio-démographique ;
- prévenir et lutter contre le chômage de longue durée et de ce fait, l'exclusion qui aggrave la fracture sociale ;
- lutter contre la discrimination des populations étrangères ou d'origine étrangère ;
- améliorer et augmenter la participation des femmes au marché du travail.

En réponse à ces enjeux qui se dégagent de l'analyse, les options stratégiques peuvent se formaliser à partir des trois priorités mises en avant dans la Programmation Opérationnelle du FSE.

A l'annexe II sont reprises des Analyses SWOT thématiques plus détaillées.

2.4 Objectifs et outils développés par la Région de Bruxelles-Capitale en matière d'emploi

2.4.1 Orientations générales

Le Gouvernement, issu des dernières élections régionales de juin 2004, s'est donné comme priorité essentielle de créer les conditions d'une meilleure viabilité économique et financière de la Région, soucieux du renforcement de l'institution bruxelloise et du rétablissement d'une équité de financement de la Région.

L'innovation et la solidarité constituent les deux principes mis en avant par ce Gouvernement tandis que la définition d'objectifs quantifiables et évaluables ainsi que la contractualisation sont les fondements méthodologiques de la démarche.

La déclaration de Gouvernement, intitulée "Un avenir et une ambition pour Bruxelles", décline les grands principes de l'action gouvernementale pour les cinq années à venir (2004-2009) sur les thèmes de l'emploi, de l'économie, du logement ; ces trois aspects constituant le premier axe des priorités gouvernementales. La conclusion, avec l'ensemble des acteurs économiques et sociaux bruxellois tant publics que privés, d'un contrat pour l'économie et l'emploi traduira la volonté du Gouvernement d'associer les forces bruxelloises à la réalisation d'un projet de ville négocié (voir ci-dessous pour plus de détails).

Le second axe d'intervention du Gouvernement concerne la qualité de vie des Bruxellois tant en matière de rénovation et d'embellissement de la ville qu'en matière d'aménagement du territoire et de vie dans les quartiers (mobilité, sécurité, proximité).

Comme annoncé dans la déclaration de politique générale du nouveau Gouvernement bruxellois en juillet 2004, les interlocuteurs sociaux bruxellois et le Gouvernement régional ont conclu, le 3 mars 2005, le Contrat pour l'économie et l'emploi à Bruxelles (C2E).

L'ambition fondamentale qui sous-tend l'ensemble du Contrat est de mobiliser l'action publique en partenariat avec les forces économiques et sociales régionales pour remédier aux déséquilibres structurels que connaît Bruxelles à travers des actions ciblées visant prioritairement :

- la réduction du chômage ainsi que le renforcement de l'accès des Bruxellois à l'emploi ;
- le développement économique durable de Bruxelles et la restauration à plus long terme des équilibres fondamentaux garantissant l'équilibre des finances régionales et communales.

Ces deux objectifs se traduisent par un ensemble de 27 chantiers d'actions articulés sur trois axes stratégiques :

- l'accès à l'emploi des Bruxellois, en particulier des peu qualifiés;
- le redéploiement économique ainsi que le développement durable de Bruxelles, en particulier dans certaines zones prioritaires;
- la mise à niveau des outils publics pour répondre aux deux défis qui précèdent.

L'adoption du Contrat pour l'économie et l'emploi traduit ainsi :

- la volonté de créer une cohérence et une cohésion des politiques et actions gouvernementales autour d'un projet régional ambitieux ;
- la volonté de créer un consensus sur ce projet avec les forces vives régionales et de les associer à sa réalisation et réussite ;
- la volonté de promouvoir structurellement et durablement le dialogue public/privé et de contractualiser la relation entre les pouvoirs publics bruxellois et les acteurs économiques et sociaux de la Région sur base d'engagements réciproques et d'un plan d'action opérationnel et performant.

Ce contrat vise à articuler, sur une période de 5 ans (2005-2010), une série d'actions avec pour objectifs:

- de réduire le taux de chômage à Bruxelles par la création d'emplois,
- d'augmenter l'accès des Bruxellois à l'emploi, via la consolidation du processus de formation,
- de remettre l'entreprise au cœur des préoccupations de la ville.

On notera enfin que ce contrat entend poursuivre le travail mené dans le cadre du Pacte social pour l'emploi des Bruxellois, négocié en 2002.

2.4.2 Contribution de la Région au Programme National de Réforme

Le lecteur gardera à l'esprit que le C2E, contribution de la Région au Programme National de Réforme 2005-2008 (PNR), n'a pas pour vocation d'intégrer toutes les aides directes et indirectes en matière d'emploi mais bien de mobiliser l'action publique en partenariat avec les forces économiques et sociales régionales pour remédier aux déséquilibres structurels de la Région à travers des actions ciblées visant principalement d'une part la réduction du chômage et le renforcement de l'accès des bruxellois à l'emploi et d'autre part le développement économique durable de Bruxelles et la restauration à plus long terme des équilibres fondamentaux garantissant l'équilibre des finances régionales et communales¹².

¹² Approche générale du Contrat pour l'Economie et l'Emploi.

Spécifiquement sur la question de la Stratégie européenne pour l'emploi, le C2E indique que "les mesures visées doivent s'inscrire dans les lignes directrices intégrées (par exemple, FSE ; Objectif 3, Objectif 2,...)"¹³. Il ajoute que l'Europe est un atout unique pour Bruxelles dont le développement profite à l'ensemble du pays et que les politiques européennes en matière socio-économique (emploi, économie, insertion sociale et professionnelle,...) ont un impact direct sur les politiques nationales et indirectement, régionales.

Les deux grands objectifs prioritaires de la Région de Bruxelles-Capitale, tels qu'indiqués dans le PNR, s'intègrent dans la Stratégie de Lisbonne dès lors qu'ils visent :

- l'accès à l'emploi, en particulier des jeunes peu qualifiés ;
- le développement et la croissance économique en particulier dans des zones urbaines déstructurées.

Spécifiquement, en matière de politique économique d'une part, la Région entend mener plusieurs actions prioritaires à savoir :

- renforcer le soutien à la création et au développement des entreprises, en structurant et en renforçant les services d'accompagnement aux entreprises, en augmentant les superficies mises à la disposition des entreprises ;
- attirer et relocaliser des entreprises en renforçant l'attractivité de la Région. Des démarches proactives visant à attirer les investisseurs étrangers sont renforcées (dont la création d'un incubateur pour investisseurs étrangers) ;
- réformer et contractualiser les aides économiques ;
- stabiliser la pression fiscale sur les entreprises ;
- soutenir prioritairement trois secteurs porteurs d'innovation : les sciences du vivant (biotechnologies, pharmacie, etc.), les NTIC et l'environnement. Le soutien se décline en trois axes : le financement, le renforcement des synergies entre universités et entreprises et le développement de la politique de clustering ;
- adapter la politique de la mobilité et les transports publics en fonction des besoins des entreprises et des travailleurs ;
- simplifier les procédures administratives régionales pour les entreprises.

Sur le plan de l'emploi et de la formation d'autre part, les lignes de force des priorités de réforme de la Région sont :

- l'augmentation du niveau de formation des demandeurs d'emploi grâce à la création des centres de référence dans des secteurs porteurs d'emplois ;
- l'intensification des "chèques langues", la création de "chèques formation" et de "chèques NTIC" ;
- l'offre aux jeunes et en particulier aux peu qualifiés d'une première "expérience d'emploi formatrice", tant dans le secteur privé que le secteur public ;
- la lutte contre la discrimination à l'embauche fondée sur le sexe, l'origine ou le handicap.

2.4.3 Opérationnalisation des chantiers emploi du C2E

En décembre 2005, le Gouvernement de la Région a adopté le Plan d'action pour l'emploi des Bruxellois, déclinaison opérationnelle des grandes lignes de force définies dans le C2E. Il a été présenté en janvier 2006 au Comité bruxellois de concertation économique et sociale. Le plan définitif est mis en oeuvre depuis mars 2006.

Le Plan pour l'emploi des Bruxellois fixe plusieurs objectifs quantifiés à atteindre durant la législature. Il s'agit de:

¹³ S'en référer à la rubrique "Intégration dans un projet de ville novateur et dynamique" du C2E.

- atteindre un taux de 50% de Bruxellois dans le marché de l'emploi privé bruxellois (plus ou moins 20.000 Bruxellois en plus dans ces emplois);
- faciliter l'accès à l'intérim pour les demandeurs d'emploi qui le souhaitent dans le cadre d'un contrat de projet professionnel (9.600 CPP ou contrat équivalent) en leur permettant de s'adresser à l'une des 95 agences d'intérim agréées en RBC;
- poursuivre l'augmentation du nombre de places disponibles en formation pour les demandeurs d'emploi, principalement dans les formations en langues, les formations liées aux fonctions critiques et celles axées sur les secteurs porteurs de croissance et d'emplois (+ 15%);
- doubler le nombre de FPI (1.100 en 2006 et atteindre 500 FPI supplémentaire par an);
- créer 400 postes ACS en 2006 et 500 pour les années suivantes principalement dans les secteurs de la sécurité, de la petite enfance et de la propreté avec une réorientation de la mesure pour favoriser la rotation des bénéficiaires et maximaliser l'effet tremplin;
- lancer un appel d'offres pour la création de 4 nouveaux centres de référence professionnelle à créer entre 2006 et 2008. Au moins 30% des actions des centres devront viser les jeunes.

Ces politiques seront renforcées par la contribution des fonds structurels européens dont le FSE dans le cadre du nouvel Objectif 2.

2.4.4 Contribution de la Région au Programme National de Réforme 2006-2008 « Plus de croissance et plus d'emplois... »

Le C2E, contribution de la Région au Programme National de Réforme 2005-2008 (PNR), n'a pas pour vocation d'intégrer toutes les aides directes et indirectes en matière d'emploi mais bien de mobiliser l'action publique en partenariat avec les forces économiques et sociales régionales pour remédier aux déséquilibres structurels de la Région à travers des actions ciblées visant principalement d'une part la réduction du chômage et le renforcement de l'accès des Bruxellois à l'emploi et d'autre part le développement économique durable de Bruxelles et la restauration à plus long terme des équilibres fondamentaux garantissant l'équilibre des finances régionales et communales¹⁴.

Spécifiquement sur la question de la Stratégie européenne pour l'emploi, le C2E indique que "les mesures visées doivent s'inscrire dans les lignes directrices intégrées (par exemple, FSE ; Objectif 3, Objectif 2,...)"¹⁵. Il ajoute que l'Europe est un atout unique pour Bruxelles dont le développement profite à l'ensemble du pays et que les politiques européennes en matière socio-économique (emploi, économie, insertion sociale et professionnelle,...) ont un impact direct sur les politiques nationales et indirectement, régionales.

La contribution bruxelloise au PNR s'intègre dans la Stratégie de Lisbonne à travers l'énonciation de deux grands objectifs :

- l'accès à l'emploi, en particulier des jeunes peu qualifiés ;
- le développement et la croissance économique en particulier dans des zones urbaines déstructurées.

Spécifiquement, en matière de politique économique d'une part, la Région entend mener plusieurs actions prioritaires à savoir :

- renforcer le soutien à la création et au développement des entreprises, en structurant et en renforçant les services d'accompagnement aux entreprises, en augmentant les superficies mises à la disposition des entreprises ;

¹⁴ Approche générale du Contrat pour l'Economie et l'Emploi.

¹⁵ S'en référer à la rubrique "Intégration dans un projet de ville novateur et dynamique" du C2E.

- attirer et relocaliser des entreprises en renforçant l'attractivité de la Région. Des démarches proactives visant à attirer les investisseurs étrangers sont renforcées (dont la création d'un incubateur pour investisseurs étrangers) ;
- réformer et contractualiser les aides économiques ;
- stabiliser la pression fiscale sur les entreprises ;
- soutenir prioritairement trois secteurs porteurs d'innovation : les sciences du vivant (biotechnologies, pharmacie, etc.), les NTIC et l'environnement. Le soutien se décline en trois axes : le financement, le renforcement des synergies entre universités et entreprises et le développement de la politique de clustering ;
- adapter la politique de la mobilité et les transports publics en fonction des besoins des entreprises et des travailleurs ;
- simplifier les procédures administratives régionales pour les entreprises.

Sur le plan de l'emploi et de la formation d'autre part, les lignes de force des priorités de réforme de la Région sont :

- l'augmentation du niveau de formation des demandeurs d'emploi grâce à la création des centres de référence dans des secteurs porteurs d'emplois ;
- l'intensification des "chèques langues", la création de "chèques formation" et de "chèques NTIC" ;
- l'offre aux jeunes et en particulier aux peu qualifiés d'une première "expérience d'emploi formatrice", tant dans le secteur privé que le secteur public ;
- la lutte contre la discrimination à l'embauche fondée sur le sexe, l'origine ou le handicap.

Par ailleurs, la Région souscrit à l'objectif général négocié dans le PNR, à savoir : le renforcement de la compétitivité et l'emploi de façon à continuer à mener une politique sociale et écologique équilibrée.

Pour ce faire, six voies, étayées par plusieurs objectifs, sont mises en avant :

- un budget en équilibre avec une réduction progressive à long terme de la dette. L'objectif est d'obtenir un ratio d'endettement sous les 60% en 2014 et d'augmenter l'excédent budgétaire jusqu'au moins 1,0% en 2010 ;
- la stimulation du travail en rendant la main-d'œuvre moins chère et en supprimant les pièges à l'emploi. L'objectif visé est de réduire la pression fiscale sur le travail de 2,2% du PIB (4,2% du coût salarial entre 2005 et 2010) ;
- la réforme du marché du travail et l'investissement dans la formation. Deux objectifs : d'ici 2010, le nombre de travailleurs âgés augmentera 1,5 fois plus vite que la moyenne (UE 15) par rapport à 2005 et le taux d'emploi se rapprochera des 70% ;
- l'investissement pour stimuler l'économie. Trois objectifs fixés : réaliser 3% d'investissements en R&D d'ici 2010, poursuivre la réforme des industries de réseau, renforcer la compétitivité des entreprises publiques ;
- le renforcement de la sécurité sociale et la lutte multidimensionnelle contre la pauvreté. Deux objectifs : 0,057% du PIB affecté annuellement aux adaptations au bien-être des pensions et d'autres allocations, maintien d'un équilibre dans la sécurité sociale et la lutte multidimensionnelle contre la pauvreté ;
- le renforcement des synergies entre la protection de l'environnement et la croissance. Le premier objectif est d'atteindre les objectifs d'émission du Protocole de Kyoto de -7,5% pour la période 2008-2012 comparé aux émissions de gaz à effet de serre en 1990 ; le second étant de majorer l'efficacité énergétique de 1% par an.

En matière d'emploi, l'ensemble des autorités, avec la collaboration des partenaires sociaux, s'engage dans le PNR à mettre tout en œuvre pour atteindre dès que possible les objectifs suivants :

- porter le taux d'emploi de la population active à 70%, le taux d'emploi de la population féminine à 60% et celui des travailleurs âgés (55-64 ans) à 50% ;
- relever l'âge de la sortie du marché du travail à 62 ans ;
- offrir un nouveau départ sous forme d'une convention de parcours d'insertion à tous les jeunes chômeurs avant qu'ils n'entrent dans leur sixième mois de chômage et à tous les chômeurs adultes avant le 12ème mois de chômage ;
- intégrer chaque année 25% des chômeurs de longue durée dans une mesure d'activation ;
- garantir l'accueil d'au moins 33% des enfants de moins de 3 ans ;
- ramener le pourcentage des jeunes quittant l'école prématurément à moins de 10% ;
- amener 85% des jeunes de 20 à 24 ans à terminer avec succès l'enseignement secondaire supérieur ;
- sur une base mensuelle (en moyenne dans les 4 semaines de référence de l'enquête forces de travail), faire participer chaque mois 12,5% des adultes (25-64 ans) à l'éducation et la formation et, au total de l'année, un travailleur sur 2 à une formation ;
- ramener le taux de chômage des personnes de nationalité ou d'origine étrangère au niveau de celui des travailleurs belges.

Le passage en revue du PNR belge par la Commission¹⁶ conclut que ce dernier fournit une stratégie intégrée pour relever les défis, fondée sur une analyse claire de la situation, un nombre réaliste d'objectifs et des mesures appropriées.

La Commission épingle comme points forts les mesures visant à augmenter les investissements dans les infrastructures, à développer l'accès aux TIC et à améliorer l'efficacité énergétique ainsi que les mesures visant à élaborer une stratégie complète de prolongation de la vie active (Pacte).

Néanmoins, elle indique aussi qu'une meilleure coordination entre le gouvernement fédéral et les gouvernements régionaux apporterait peut-être une meilleure incidence dans certains domaines d'action. Elle cite explicitement la réduction/élimination des disparités régionales du marché du travail qui est laissée aux seules autorités régionales.

Par ailleurs, la Commission souhaite que la Belgique augmente les efforts en vue de réduire la charge fiscale pesant sur le travail (arriver à la moyenne des pays voisins), l'élimination des disparités régionales en matière d'emploi.

Enfin, le rapport mentionne pour l'ensemble des régions (dont explicitement la Région de Bruxelles-Capitale et ses alentours) la nécessité de promouvoir la mobilité régionale, entre autres via la coopération entre les SPE (communication des emplois vacants), le renforcement des formations linguistiques. La Commission relève qu'il n'y a pas d'information sur les budgets alloués et sur le calendrier d'action prévu.

C'est pourquoi le rapport de progrès du PNR finalisé en octobre 2006 consacre un chapitre à la mobilité renforcée sur le marché du travail en améliorant en RBC l'offre de formation au regard des fonctions critiques, notamment. L'objet est bien de tendre vers une meilleure adéquation entre l'offre et la demande au plan individuel. Par ailleurs, le système des chèques langues et chèques formation pour les nouveaux embauchés ont été renforcés.

En outre, l'Accord de coopération relatif à la promotion de la mobilité interrégionale des chercheurs d'emploi du 25 février 2005 connaît ses premières applications depuis le premier semestre 2006. Ainsi, l'échange des offres d'emploi entre le FOREM, l'ORBEM et le VDAB est opérationnel depuis le 1er juin 2006. L'échange concerne les offres d'emploi dont le lieu

¹⁶ Voir partie 2 (analyse de la situation pays par pays) de la communication de la Commission au Conseil européen de printemps: Passons à la vitesse supérieure, 25/01/2006.

d'exécution ne dépend pas de la région qui a reçu l'offre ; les offres d'emploi relevant de la liste annuelle des fonctions critiques ; les offres d'emploi ouvertes depuis plus de 42 jours et les offres d'emploi estimées difficiles à satisfaire par le conseiller gestionnaire d'offres du SPE. Les offres échangées portent sur les contrats à durée déterminée et indéterminée. À terme, il est envisagé de prendre aussi en compte les postes intérimaires vacants.

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

L'accent porté à la fois sur l'intensification qualitative de l'accompagnement des demandeurs d'emploi et sur l'anticipation des besoins en matière de qualifications par le projet de programmation FSE régionale 2007-2013 vise à apporter la contribution du FSE à cette démarche globale.

On notera aussi que le Conseil européen de mars 2006 a identifié 4 domaines d'action prioritaires (dont investir davantage dans la connaissance et l'innovation; exploiter le potentiel des entreprises, notamment des PME; augmenter les possibilités d'emploi pour les catégories prioritaires) pour lesquels les Etats membres sont invités à mettre en œuvre un nombre limité d'actions spécifiques avant fin 2007. Les conclusions du Conseil insistent notamment sur le rôle déterminant des PME dans l'augmentation de la croissance et la création d'emplois de meilleure qualité et dès lors sur la nécessité de les soutenir.

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

En accord avec les orientations globales du PNR 2005-2008, le projet de PO tend à contribuer à la mise en œuvre de quelques unes des actions spécifiques encouragées par le Conseil, notamment en matière de mesures d'aide à l'emploi pour les personnes en marge du marché du travail ou encore sur le thème de l'augmentation de l'offre d'infrastructures pour l'accueil des enfants des demandeurs d'emploi entamant un processus d'insertion professionnelle.

Le Conseil européen de mars 2007 a souscrit aux recommandations faites par la Commission suite à l'analyse du rapport de progrès 2006. Ces recommandations indiquent que la Belgique a réalisé de bons progrès dans la mise en œuvre et le renforcement de son Programme National de Réforme 2005-2008. Plus spécifiquement en matière d'emploi, la Commission estime que le bilan est mitigé et que des progrès sont nécessaires pour atteindre les objectifs européens en matière de taux d'emploi, notamment chez les personnes âgées.

Parmi les points forts du Programme National de Réforme et de sa mise en œuvre, la Commission relève : la tendance à la baisse constante du ratio d'endettement, la stabilisation de l'intensité de R&D après un déclin constaté pendant la période 2002-2003, la création de groupements et de pôles de compétitivité, l'amélioration de la situation en matière de transposition des directives relatives au marché intérieur, les mesures supplémentaires adoptées pour mieux légiférer et renforcer la simplification administrative, la stratégie visant à promouvoir la création d'entreprises, les actions destinées à améliorer le système d'apprentissage parallèle, ainsi que la reconnaissance officielle des compétences acquises et la qualité du système d'enseignement technique.

Parallèlement, la Commission insiste aussi sur les domaines d'action du Programme National de Réforme belge pour lesquels les défis doivent être relevés avec la plus grande priorité sont les suivants: la diminution de la pression fiscale sur le travail et la réduction des disparités régionales en matière de chômage et d'emploi. Dans ce contexte, elle recommande que la Belgique :

- tout en poursuivant l'amélioration de sa politique budgétaire, intensifie ses efforts afin de réduire la pression fiscale sur le travail et se rapproche ainsi de la moyenne des pays voisins, notamment en réduisant le poids de la fiscalité sur les travailleurs peu qualifiés;
- adopte de nouvelles mesures visant à réduire les disparités régionales en matière de chômage et d'emploi par l'intermédiaire d'une stratégie économique globale, notamment des politiques actives du marché du travail, ainsi que des politiques de réinsertion et d'éducation dynamiques.

En outre, ajoute la Commission, il est important que la Belgique, sur l'ensemble de la période couverte par le Programme National de Réforme, se concentre sur: la garantie de la viabilité à long terme des finances publiques, la définition de politiques et de mesures supplémentaires destinées à réduire les émissions, l'amélioration de la concurrence sur les marchés du gaz et de l'électricité, notamment par l'établissement d'autorités de régulation indépendantes et efficaces et par l'adoption de mesures complémentaires pour ce qui est des gestionnaires des réseaux de transport et de distribution, ainsi que l'augmentation du taux d'emploi chez les travailleurs âgés et les groupes vulnérables, notamment en renforçant davantage les critères d'admissibilité aux régimes de préretraite ainsi que l'efficacité des politiques en amont (éducation, formation) et des politiques actives du marché du travail.

La Région de Bruxelles-Capitale contribue en fonction de ses priorités et moyens à la mise en œuvre d'une politique d'emploi européenne. Ainsi, le Gouvernement a adopté un "Plan crèches" le 29/03/2007 dont l'objectif est de créer 2.600 nouvelles places d'accueil en accordant une place prépondérante à la coordination des moyens. Le FSE apporte une contribution en ce sens dans le cadre de l'aide à la recherche d'emploi. Par ailleurs, des moyens complémentaires ont été alloués par la Région en faveur d'un accompagnement de plus en plus orienté vers la prévention du chômage de longue durée, notamment parmi les jeunes. Sachant que, parallèlement, la lutte contre l'exclusion professionnelle doit aussi être menée avec détermination, le FSE apporte une contribution spécifique en renforçant les moyens destinés à l'aide aux demandeurs d'emploi les plus en situation ou en risque d'exclusion. Enfin, une impulsion forte a été donnée à la mise en œuvre de la politique de diversité au sein des entreprises tant privées que publiques. Ces dernières ont par ailleurs mis en place un axe privilégié d'action en matière d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

On notera encore que la mise en œuvre du contrat de gestion de l'ORBEM/ACTIRIS se concrétise de plus en plus, entre autres en matière d'orientation et de gestion des partenariats d'insertion socioprofessionnelle.

Le prochain rapport de mise en œuvre du PNR et surtout la première évaluation des avancées du C2E devraient fournir des informations détaillées à la fois sur les actions et sur les moyens (budgétaires et techniques) alloués pour atteindre les objectifs fixés.

2.4.5 La contribution de la Région de Bruxelles-Capitale à la mise en place d'une meilleure protection et inclusion sociales

En septembre 2006, la Belgique a remis à la Commission le premier rapport stratégique Protection sociale et Inclusion sociale portant sur les années 2006-2008. Le Plan d'action national Inclusion est une partie de ce rapport. L'approche stratégique générale en matière de protection et d'inclusion sociales a pour but de maintenir une sécurité sociale forte, viable, juste et solidaire. Le PAN Inclusion analyse quant à lui 3 défis dont celui de développer davantage l'activation et la diversité dans l'emploi et dans l'intégration sociale.

Des liens étroits existent donc entre le PNR et le rapport stratégique social. Le défi-clé de l'activation et diversité vise à augmenter le taux d'activité des groupes à risque (femmes, population infra-scolarisée, population de nationalité ou d'origine étrangère, handicapés) en prenant des mesures spécifiques et différenciées pour les amener vers l'emploi et pour leur rendre le marché du travail plus accessible. Les objectifs quantifiés du PNR, dont ceux en matière de taux d'emploi des groupes cibles spécifiques et de rattrapage du taux de chômage des personnes de nationalité ou d'origine étrangère sur le taux de chômage des travailleurs belges, sont déclinés dans le PAN Inclusion, l'objectif majeur étant que le marché du travail soit le reflet de la réalité sociale.

Comme indiqué dans le document, la Région de Bruxelles-Capitale apporte une contribution non négligeable pour mener à bien ce défi tant en matière de lutte contre la discrimination et de politique de la diversité qu'en matière d'accompagnement des personnes en situation d'exclusion (notamment via les partenariats avec les CPAS, les OISP spécialisés en matière d'accueil de publics spécifiques ou d'animation de techniques particulières,...) qu'au niveau du renforcement des capacités d'accueil des enfants en bas âge ou encore de la mise en place d'une concertation permanente en matière de développement de projets d'économie sociale. La promotion de l'inclusion des personnes des plus éloignées du marché du travail est une réelle volonté de la Région. Le projet de P.O. se propose de contribuer à la stratégie générale adoptée en mettant en œuvre un ensemble d'actions visant à réduire la distance à l'emploi.

3. Evaluation ex ante

3.1 Synthèse¹⁷ de l'évaluation ex ante

L'évaluation ex ante du PO objectif « Emploi et Compétitivité » FSE de la Région de Bruxelles-Capitale s'est clôturée en décembre 2006. Celle-ci résulte d'un processus de travail fondé sur le feed-back : l'appréciation des documents produits se conclut par la formulation de recommandations qui seront, ou non, prises en compte pour la nouvelle mouture du document.

De manière globale, le PO présenté est de bonne qualité. Les éléments suivants peuvent être mis en évidence :

Au niveau de l'analyse socio-économique et de la stratégie développée

L'analyse socio-économique est claire et solide. Elle repose sur des indicateurs et met en évidence les besoins de la RBC.

La stratégie de l'Objectif « compétitivité et emploi » FSE de la Région Bruxelles Capitale s'inscrit dans la continuité des axes développés dans la précédente programmation. L'accent sur la lutte contre les discriminations se fait cependant plus prégnant pour la période 2007-2013. Par ailleurs, des innovations sont prévues au sein de la composante partenariale de la priorité 3.

La réduction des priorités facilite la gestion du programme, un idéal de 3 à 4 priorités étant recommandé.

Un objectif global est dorénavant établi au niveau de l'ensemble du programme : celui-ci exprime une ambition générale en termes de cohésion d'emploi.

Au niveau de la cohérence interne

Dans la mesure des informations à disposition, l'analyse démontre une bonne correspondance objectifs-ressources dans la continuité de la programmation précédente (tout en tirant les enseignements de cette dernière). Les grands principes FSE sont par ailleurs respectés.

Au niveau de la cohérence externe

Les analyses réalisées ont démontré la cohérence externe avec les niveaux communautaires, nationaux et régionaux. Des références à cette correspondance des objectifs du PO avec les objectifs des autres niveaux est reprise en divers endroits du document étudié et plus particulièrement, pour le niveau régional et national, dans le chapitre des « Objectifs et outils développés par la région Bruxelles-Capitale en matière d'emploi ».

¹⁷ Pour le texte complet du rapport final de l'évaluation ex ante, se reporter à l'Annexe 3.

Au niveau des résultats-impacts escomptés et des indicateurs

De manière globale, cette dernière version du Programme opérationnel renferme des améliorations notables en matière de cohérence interne entre les différents niveaux d'objectifs. Certaines améliorations pourraient encore apportées mais l'appréciation générale est satisfaisante. Les indicateurs sont généralement bien construits et en lien avec les objectifs définis. Les principales lacunes tiennent en l'absence de valeur de référence au niveau des indicateurs ainsi qu'en l'absence d'objectifs quantifiés au niveau des résultats.

Au niveau du système de suivi

Les dispositions de mise en œuvre du Programme Opérationnel répondent aux documents de référence de la Commission européenne, en ce sens, le PO est fidèle aux recommandations des divers règlements. Il a le mérite de suivre les instructions de manière très méthodique et très précise.

Il faut notamment retenir du PO que le principe de séparation de fonctions entre les autorités et les organismes est respecté.

Suite à ces conclusions présentées lors du rapport d'évaluation final et aux recommandations formulées à l'issue de celui-ci, le PO a été une nouvelle fois adapté.

Le tableau ci-après présente, de manière synthétique, l'ensemble des recommandations qui ont été formulées au cours du processus d'évaluation. En effet miroir, il met en évidence la prise en compte (ou non) de celles-ci dans la rédaction du programme opérationnel¹⁸ ainsi qu'une appréciation de la qualité de cette prise en compte.

¹⁸ Il s'agit donc ici de la dernière version du PO communiquée aux évaluateurs externes ; à savoir la version modifiée suite aux conclusions et remarques du rapport final d'évaluation.

Recommandations	Prise en compte dans le PO	Appréciation
Analyse socio-économique		
L'analyse devrait s'inscrire dans la suite des analyses socio-économiques précédentes (réalisées dans le cadre du programme FSE) : ○ Faire référence à l'analyse socio-économique du DOCUP Objectif 3 précédent. ○ Faire référence à l'analyse socio-économique de l'évaluation du programme précédent. Dans ce rapport, il y a notamment toute une série de points forts qu'il serait intéressant de reprendre.	Les références aux analyses socio-économiques précédentes n'ont pas été ajoutées. Néanmoins, la description du contexte socio-économique a été largement étoffée (y compris des références quant à des études plus spécifiques). En termes de mise en évidence des points forts, certains sont désormais mieux soulignés dans la description des contextes liés aux priorités (notamment au travers des SWOT).	Satisfaisant
Il serait utile d'inclure des SWOT dans l'analyse socio-économique afin d'insister plus avant sur les forces, et faiblesses. Ceci permettrait également de mettre véritablement en évidence les besoins prioritaires de la RBC.	Les SWOT établis par l'évaluateur externe et complétés par l'Observatoire bruxellois du marché du travail et des qualifications ont été intégrés au PO. Ils se réfèrent à l'évolution socio-démographique, à la structure socio-économique et aux thématiques liées aux priorités.	Satisfaisant
Il conviendrait d'aller au-delà des constats afin de dégager les causes ou les tendances et les développements probables. Il ne s'agit pas de le faire de manière systématique, mais en tout cas par rapport à ces problématiques/besoins qui deviennent des priorités. De l'analyse, on doit pouvoir dégager plus facilement les besoins prioritaires.	L'incorporation des SWOT permet de faire transparaître plus clairement les tendances ou développements probables (au travers de la combinaison forces-faiblesses-opportunités-menaces) ainsi que les besoins prioritaires.	Satisfaisant

Recommandations	Prise en compte dans le PO	Appréciation
Plus concrètement, l'analyse socio-économique devrait être complétée, entre autres, par des informations/des données concernant : <i>a. La structure socio familiale des ménages ;</i> <i>b. Les pénuries de structure d'accueil pour les enfants ;</i> <i>c. Le vieillissement de la population ;</i> <i>d. Les formes atypiques de travail : le travail intérimaire et le travail à temps partiel ;</i> <i>e. Des indicateurs sociaux comme les revenus fiscaux (revenu moyen par habitant) ;</i> <i>f. Les partenariats de l'ORBEM ;</i>	Le PO met dorénavant en évidence des données complémentaires essentiellement quant aux points a. b. d. et f.	Partiellement réalisé mais satisfaisant
Une analyse de l'évaluation du précédent programme devrait être incluse dans le PO (en termes de pertinence, efficacité, impacts, obstacles rencontrés,...) Il serait intéressant de mettre en évidence les leçons tirées de ceci pour la présente programmation (ex. mesures à poursuivre ou à abandonner).	L'analyse socio-économique comprend dorénavant la présentation des mesures mises en œuvre dans le cadre du DOCUP Objectif 3 de la Région de Bruxelles-Capitale (programmation 2000-2006). Des leçons en sont tirées, dans les grandes lignes, pour la présente programmation.	Satisfaisant

Recommandations	Prise en compte dans le PO	Appréciation
Stratégie		
Il conviendrait de mettre évidence, de manière plus appuyée, le lien entre les besoins identifiés (faire référence à l'analyse socio-économique) et la (ou les) solutions qui s'y rapportent (priorités). De manière pratique, la présentation de chaque priorité peut débiter par un rappel ciblé des besoins identifiés dans l'analyse socio-économiques et auxquels la priorité est sensée répondre. Une explication plus étoffée de la « priorité » permettrait ensuite de souligner davantage la logique de causes-à-effets et d'aller au-delà des constats. Afin d'établir plus clairement les liens entre les enjeux et la réponse à ceux-ci au travers de la stratégie, un tableau synthétique pourrait être réalisé. Celui-ci déclinerait : les problèmes principaux - l'enjeu qui en découle- les objectifs	Des améliorations ont été apportées au PO afin de clarifier le lien entre les constats, les besoins et les priorités choisies. Un rappel des besoins précède la description de la priorité et précise la logique de causes-à-effets. Celui-ci reste néanmoins (peut-être trop) détaillé et redondant avec l'analyse socio-économique qui précède. Le lien entre les enjeux et la réponse à ceux-ci a été clarifié au travers du tableau synthétique suggéré dans les recommandations.	Satisfaisant
Une définition des priorités de manière plus uniformisées, selon le même canevas, est à travailler.	Le canevas de présentation des priorités a été uniformisé.	Satisfaisant
Les indications en termes de stratégie proprement dite sont, par ailleurs, pour le moins ténues. Les spécifications se limitent souvent au titre même de la priorité. On n'en sait pas plus sur les modalités et orientations sous-jacentes. Il s'agit notamment de préciser l'objectif global (en termes quantitatif, par exemple).	Les objectifs globaux de la priorité ont été déclinés plus précisément. L'explication de la priorité pourrait cependant être développée plus avant afin que le lecteur appréhende plus facilement ce que la priorité va couvrir.	Satisfaisant même si des améliorations peuvent encore être apportées.

Recommandations	Prise en compte dans le PO	Appréciation
La problématique des besoins en termes d'approche locale et partenariale n'est développée ni dans l'analyse socio-économique, ni dans le document traitant des priorités.	Le contexte lié à la priorité 3 est désormais développé de façon beaucoup plus complète. Il fait notamment clairement apparaître les forces et faiblesses du partenariat du point de vue de son apport en termes de déploiement de service.	Satisfaisant
La formulation des priorités reste très générale : elles sont le parfait miroir des principaux domaines d'action du FSE (excepté l'adaptabilité). Un meilleur ciblage dans la formulation des priorités pourrait également être valablement envisagé.	La priorité 3 est désormais définie de manière plus précise. La priorité 1 recouvre un large domaine : il serait peu aisé d'en cibler davantage la formulation. Au niveau de la priorité 2, un ciblage reste possible.	Satisfaisant même si une formulation plus ciblée de la priorité 2 reste possible.
Il est nécessaire d'élaborer une présentation spécifique, sur le modèle des autres priorités, pour l'assistance technique.	Une présentation spécifique de l'assistance technique a été élaborée.	Satisfaisant
Il faudrait préciser certains aspects du volet partenariat de la priorité 3 afin d'assurer une meilleure compréhension de celle-ci (ex. implication des employeurs, la coordination thématique,...).	Les précisions apportées permettent de clarifier la compréhension de la priorité.	Satisfaisant
Cohérence interne		
Le PO devrait comprendre une section reprenant la justification de la répartition budgétaire entre les différentes priorités et entre les grands « volets » de celles-ci.	Aucune justification complémentaire n'a été fournie à ce sujet.	Non satisfaisant
Cohérence externe		
Il conviendrait de mettre en évidence les articulations avec le PO Objectif 2 FEDER Région Bruxelles-Capitale mais également avec les autres PO touchant au territoire de la Région de Bruxelles-Capitale	La dernière version du PO comprend des chapitres spécifiques sur la « coordination avec les PO compétents sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale » et les « modalités de coordination complémentaire avec le PO FEDER ».	Satisfaisant

Recommandations	Prise en compte dans le PO	Appréciation
Résultats-Impacts-Indicateurs		
Il existe des problèmes d'articulation entre les objectifs généraux, spécifiques et opérationnels. Il convient donc de revoir chaque objectif/axe de manière systématique et d'assurer la cohérence entre les objectifs globaux/spécifiques/opérationnels. De manière plus globale, il faut travailler sur l'« adéquation de niveaux » de certains objectifs et indicateurs.	Si des améliorations ont été apportées, il subsiste des incohérences déjà relevées dans le rapport final (ex. un objectif opérationnel décliné comme « l'utilisation des informations mises à disposition par la coordination » et un objectif spécifique qui se formule comme « l'élaboration et mise à jour d'une information objective et utilisable en objectif spécifique »).	Partiellement satisfaisant
Certains objectifs et indicateurs doivent être clarifiés.	Un important travail de clarification a été réalisé surtout en ce qui concerne la définition des indicateurs.	Satisfaisant
Les objectifs spécifiques sont trop nombreux et trop vagues.	Les objectifs spécifiques ont été rationalisés et clarifiés.	Satisfaisant
L'objectif général (pour chaque axe prioritaire) devrait être mis en évidence dans le texte afin que le lecteur puisse le trouver directement.	L'objectif global de chaque axe a été mis en évidence dans le texte (en caractères gras).	Satisfaisant
Les valeurs de références de chaque indicateur devraient être systématiquement indiquées (ex. dans une « colonne » prévue à cet effet dans le tableau).	Pour chaque priorité (ou sous-priorité), des bases de références ont été déclinées.	Satisfaisant

Recommandations	Prise en compte dans le PO	Appréciation
Il conviendrait d'indiquer systématiquement des valeurs cibles pour chaque indicateur. Des indications de temporalité pourraient également être incluses (ex. après 2 ans, après 4 ans, après 6 ans « fin de programmation »).	La quantification des objectifs (et par là l'établissement de valeurs cibles pour les indicateurs) reste à parfaire notamment au niveau des résultats à atteindre. Il ne s'agit pas seulement de mesurer une évolution ; il convient en effet d'établir une valeur vers laquelle on projette de tendre (ex. x % de remise à l'emploi 12 mois après avoir bénéficié d'une action y). Des indications de temporalité, même si elles ne sont pas nécessaires en tant que telles dans le PO, restent intéressantes en termes de pilotage.	Partiellement satisfaisant
Procédures		
Il conviendrait de développer plus avant certains aspects dont les procédures propres au partenariat, le processus d'appel d'offres ou encore la transmission des données.	Des précisions ont été apportées concernant le partenariat et les modalités de récolte et de transmission des données. Rien n'a cependant été détaillé concernant le processus d'appel d'offres.	Partiellement satisfaisant

3.2 Commentaires consécutifs à l'évaluation ex Ante

Certains points de l'évaluation ex ante considérés comme « non satisfaisant » ou « partiellement satisfaisants » au moment de l'élaboration de la « synthèse » et du « Rapport final de l'évaluation ex ante du Programme opérationnel Fonds Social Européen Objectif « Emploi et Compétitivité » de la Région de Bruxelles-Capitale 2007-2013 » (cf. Annexe 3), ont été complétés comme suit :

- Au niveau de l'Analyse socio-économique, « *l'analyse socio-économique devrait être complétée, entre autres, par des informations/des données concernant (...) c. Le vieillissement de la population ; (...) e. Des indicateurs sociaux comme les revenus fiscaux (revenu moyen par habitant)* »

Ces données ont été intégrées dans le point 2.2.1 « Indicateurs socio-économiques et démographiques » du chapitre I « Analyse du contexte et de la situation socio-économique de la RBC ».

- Au niveau des résultats – impacts escomptés et des indicateurs, *« les principales lacunes tiennent en l'absence de valeur de référence au niveau des indicateurs ainsi qu'en l'absence d'objectifs quantifiés au niveau des résultats. »*

Après un travail de l'Observatoire sur les valeurs de référence et la quantification des objectifs, ces points ont été introduits dans le chapitre III « Axes prioritaires et objectifs spécifiques » :

- Priorité 1 : dans le point 1.5.1 « Indicateurs clés de la priorité » :
 - « Base de référence pour le démarrage du premier groupe d'opérations »
 - « Quantification et qualification des objectifs poursuivis dans le premier groupe d'opérations »
 - « Base de référence pour le démarrage du second groupe d'opérations »
 - « Quantification et qualification des objectifs poursuivis dans le second groupe d'opérations »
- Priorité 2 : dans le point 2.5.1 « Indicateurs clés de la priorité » :
 - « Base de référence pour le démarrage de ce groupe d'opérations »
 - « Quantification et qualification des objectifs poursuivis »
- Priorité 3 :
 - dans le point 3.1.5 « Eléments clés de la stratégie envisagée pour la première sous priorité » :
 - « Base de référence pour le démarrage de cette première sous priorité »
 - « Quantification et qualification des objectifs poursuivis »
 - dans le point 3.2.5 « Eléments clés de la stratégie envisagée pour la seconde sous priorité » :
 - « Quantification des objectifs poursuivis ».

- au niveau de la cohérence interne, *« le PO devrait comprendre une section reprenant la justification de la répartition budgétaire entre les différentes priorités et entre les grands « volets » de celles-ci. »*

Ce point a été précisé en deçà du tableau décrivant la « Ventilation de l'enveloppe financière par axe prioritaire » au chapitre V « Plan de financement ».

- au niveau des procédures, *« Des précisions ont été apportées concernant le partenariat et les modalités de récolte et de transmission des données. Rien n'a cependant été détaillé concernant le processus d'appel d'offres. »*

Le règlement prévoit que le Comité de suivi examine et approuve, dans les 6 mois de l'approbation du PO, les critères de sélection des opérations financées. Les opérations n'étant pas fixées à ce stade, détailler plus avant le processus d'appel d'offres obligerait notamment à anticiper le travail du Comité de suivi en entrant d'ores et déjà dans la mise en œuvre de la programmation.

4. Tableaux synthétiques

Pour chacun des 3 axes prioritaires, un tableau synthétique met en lien les problèmes principaux relevés dans l'analyse SWOT, les enjeux qui en découlent, les objectifs globaux fixés pour y répondre ainsi que les groupes d'opérations pressentis.

Priorité 1 : Accompagnement des DE en vue d'accroître leurs possibilités d'accès au marché du travail.

Amélioration de l'intégration professionnelle des personnes en situation ou menacées d'exclusion (en ce compris, par l'accompagnement des employeurs)

Faiblesses	Enjeux	Objectifs globaux	Groupes d'opérations
• Place prépondérante du chômage de longue durée dans le chômage bruxellois. • Le taux de chômage de longue durée se situait à 51% (en 2003 – Eurostat) (41,8% l'UE-15 ; 45,1% l'UE-25 ; 45,4% moyenne belge). • Le taux de chômage de longue durée fluctue entre 55% et 70% depuis 1990 (données administratives). • La proportion de CCI de durée supérieure à 1 an s'élevait à 68,8% (2005). • La probabilité de sortir du chômage quel que soit le niveau d'études est deux fois plus faible pour les chômeurs de très longue durée (plus de 2 ans) que pour les chômeurs de courte durée (moins de 6 mois). • 40 % des jeunes qui viennent s'inscrire ou se réinscrire au cours d'une année atteignent les 6 mois de chômage sans interruption. • Le taux d'entrée dans le chômage de longue durée est de 30% chez les plus de 25 ans. • 2/3 des DE sont faiblement qualifiés. • Importance des groupes davantage susceptibles d'exclusion : les jeunes, les peu qualifiés, les chômeurs de longue durée, les femmes, les DE aspirant à une profession d'ouvrier, les personnes d'origine étrangère.	• Prévenir et lutter contre le chômage de longue durée et de ce fait, l'exclusion qui aggrave la fracture sociale.	• Au plan individuel : favoriser l'intégration professionnelle des demandeurs d'emploi, dont ceux les plus exposés au risque d'exclusion.	• Les groupes d'opérations pressentis pour mener à bien cet objectif pourraient concerner, pour les personnes en recherche d'emploi, la guidance et l'aide à la recherche active d'emploi, la guidance de personnes en situation d'exclusion sociale et/ou professionnelle, l'accompagnement à la création de son propre emploi. L'ensemble de ces groupes d'opérations sera réalisé prioritairement pour les publics ayant négocié un contrat de projet professionnel incluant l'un ou l'autre des objets précités. L'un des avantages de cette formule est que l'action entreprise par le chercheur d'emploi a été préalablement négociée avec un conseiller référent (différent du conseiller en recherche d'emploi ou en insertion) qui assure un travail de suivi régulier de la mise en œuvre des objectifs du CPP ou contrat équivalent.

• Discrimination à l'embauche vis-à-vis des candidats d'origine étrangère, en particulier des minorités dites «visibles». • À ce phénomène discriminatoire, il faut souvent associer d'autres facteurs à la source d'une insertion professionnelle plus complexe : l'origine sociale, les réseaux sociaux moins développés,... • La population extracommunautaire est touchée trois fois plus par le chômage que les Belges. • Pour un même niveau d'études, on constate des différences significatives entre le taux de chômage des étrangers extra-communautaires et celui des Belges. • Importance des groupes davantage susceptibles d'exclusion : les jeunes, les peu qualifiés, les chômeurs de longue durée, les femmes, les DE aspirant à une profession d'ouvrier, les personnes d'origine étrangère. • Zone urbaine à forte densité de population immigrée particulièrement confrontée au phénomène d'exclusion économique et sociale.	• Lutter contre la discrimination des populations étrangères ou d'origine étrangère.	• Au plan collectif : favoriser une égalité d'accès à l'emploi notamment via la mise en œuvre d'une dynamique positive de la diversité en entreprise et un accompagnement personnalisé auprès des employeurs.	• Le groupe d'opérations envisagé en matière de lutte contre les discriminations à l'embauche et un accompagnement personnalisé auprès des employeurs relève de la coordination thématique, de la diffusion d'informations utilisables par les entreprises et le nombre de contacts et d'actions menées auprès des entreprises.
---	--	---	---

Priorité 2 : Augmentation de la participation des femmes au marché du travail, notamment par une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée ¹⁹

Faiblesses	Enjeux	Objectifs globaux	Groupes d'opérations
• La pénurie (au niveau quantitatif et qualitatif) de structures d'accueil d'enfants constitue un obstacle supplémentaire à l'insertion professionnelle des femmes avec de jeunes enfants. • Le taux de chômage des femmes isolées s'élève à 28% et est le plus élevé de la RBC. • Faible taux de participation au marché de l'emploi des femmes de nationalité ou d'origine étrangère. • Les DE bruxellois participent moins à la formation professionnelle que les DE flamands et wallons. • La difficulté d'accès aux crèches concernerait de manière plus aiguë les femmes peu qualifiées (obstacle au suivi de formations professionnelles).	• Les femmes n'ont pas le même accès à l'emploi que les hommes. Il faut améliorer et augmenter la participation des femmes au marché du travail.	• L'objectif global de cet axe d'intervention vise à augmenter la participation des femmes sur le marché du travail, notamment par une meilleure conciliation de leur vie professionnelle et de leur vie privée, en ce qui concerne, par exemple, la garde d'enfants âgés de moins de 3 ans de chercheurs d'emploi bruxellois participant à des dispositifs d'insertion socio-professionnelle ou ayant retrouvé un emploi sera privilégiée.	• Structure d'accueil ponctuel et/ou pour une durée limitée, d'enfants de moins de 3 ans, dont les parents sont à la recherche d'emploi ou viennent de trouver un emploi. Suite à la révision du PO, Cette action supprimée²⁰ • Réseau de partenariat de structures d'accueil d'enfants de 0 à 3 ans reconnues par les instances compétentes en la matière.

¹⁹ Les autres priorités et groupes d'opérations contribuent également à favoriser la participation des femmes au marché du travail, même si leur action est indirecte.

²⁰ En 2009, suite aux réserves émises par l'Autorité d'Audit (relatives à l'incompatibilité de fonctions de certains membres du Conseil d'administration de la Maison d'Enfants d'ACTIRIS, avec leurs fonctions occupées au sein de l'office) en date du 16 septembre 2009, la Direction générale d'ACTIRIS a décidé de retirer la Maison d'Enfants d'ACTIRIS du cofinancement du FSE. A la demande expresse de l'Autorité d'audit, ce retrait s'applique à partir du 1^{er} septembre 2007, date de la désignation d'un des administrateurs de la Maison d'Enfants d'ACTIRIS.

Priorité 3 : Partenariat et sa coordination au service des DE et des employeurs de la Région
Améliorer la réponse aux besoins du marché du travail, une démarche prospective d'analyse des besoins

Faiblesses	Enjeux	Objectifs globaux	Groupes d'opérations
• Faiblesse du suivi. • Partenariat avec secteurs professionnels pourrait être plus développé. • Lourdeur des procédures financières. • Difficultés d'intégrer le hinterland bruxellois. • Articulation pôle emploi - formation.	• Le partenariat est un enjeu crucial vu son caractère transversal. Un partenariat efficient permet en effet un meilleur accompagnement des DE. • Le partenariat doit agir concrètement en amont par une coordination des efforts des acteurs de terrain. C'est sur base d'une telle synergie que pourront, par exemple, être améliorées les compétences des DE au sens des employeurs. • Le partenariat doit également opérer en aval par l'analyse et l'anticipation du marché de l'emploi et des qualifications.	• Création d'un climat favorable à la fourniture de services adéquats en matière d'emploi via le déploiement d'une concertation organisée sous forme de partenariats thématiques coordonnés. • Anticiper les besoins en qualifications et l'identification des nouvelles compétences résultant des mutations technologiques et organisationnelles et les perspectives démographiques susceptibles d'engendrer une contraction de la population active.	• Structure de coordination de réseaux thématiques au sein d'ACTIRIS à la fois proche des demandeurs d'emploi, des employeurs et des acteurs mais aussi en retrait de l'action opérationnelle quotidienne et visera à mettre en place une logique de réflexion commune et à accompagner les acteurs (tant locaux que régionaux, associatifs comme institutionnels) dans leur travail d'application des politiques publiques d'emploi. • Structure d'anticipation des besoins et d'analyse du marché du travail.

II. Priorités retenues

Comme indiqué dans la contribution de la Région de Bruxelles-Capitale au Cadre de référence stratégique national (CRSN), la stratégie développée s'inscrit dans la continuité des politiques suscitées par le Contrat pour l'économie et l'emploi (C2E), outil de référence de la contribution bruxelloise à la mise en œuvre de la Stratégie Européenne pour l'Emploi (SEE) et plus globalement de la Stratégie de Lisbonne. En effet, le C2E a pour vocation première de mobiliser l'action publique en partenariat avec les forces économiques et sociales régionales pour remédier aux déséquilibres structurels de la Région à travers des actions ciblées visant principalement d'une part la réduction du chômage et le renforcement de l'accès des Bruxellois à l'emploi et d'autre part le développement économique durable de Bruxelles et le respect des équilibres entre les différentes fonctions de la ville.

Le présent programme opérationnel vise à rencontrer l'**objectif prioritaire de renforcement de la cohésion sociale au service de l'emploi des Bruxellois**. Il s'appuie sur le principe d'une concentration des moyens sur le public cible des demandeurs d'emploi exposés, de par certaines caractéristiques individuelles (à savoir principalement : le manque de qualifications de base, la nationalité ou l'origine étrangère, l'âge et le capital santé), au risque d'enlèvement dans le chômage de longue durée.

Cet objectif prioritaire, essentiel pour une Ville région comme Bruxelles, s'inscrit dans la droite ligne de l'objectif de réduction des disparités régionales poursuivi par la politique de cohésion de l'Union européenne. Visant le renforcement d'une approche stratégique de soutien à la croissance et à l'emploi ainsi qu'à la poursuite des objectifs sociaux et environnementaux de l'Union, le programme oriente son action :

- en prenant appui sur ses propres forces acquises pour partie de l'expérience antérieure à savoir le déploiement coordonné de partenariats clés,
- en favorisant le développement et le recours aux outils d'anticipation des changements sur le marché de l'emploi et plus globalement d'anticipation des évolutions du tissu local,
- en combattant les comportements discriminatoires tant au sein des entreprises que parmi le secteur des intermédiaires du marché de l'emploi ainsi que les "carences" en termes de qualifications (au sens large) des demandeurs d'emploi.

Pour ce faire, le programme développe 3 thèmes d'intervention prioritaires :

- l'accompagnement des demandeurs d'emploi et des personnes en situation ou menacées d'exclusion en vue d'accroître leurs possibilités d'accès au marché du travail et améliorer leurs capacités d'intégration professionnelle (en ce compris, par l'accompagnement des employeurs);
- l'augmentation de la participation des femmes au marché du travail, notamment par une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée ;
- le renforcement de la démarche partenariale et sa coordination au service des demandeurs d'emploi et des employeurs et l'amélioration de la réponse aux besoins du marché du travail par une démarche prospective d'analyse des besoins.

1. Accompagnement des demandeurs d'emploi en vue d'accroître leurs possibilités d'accès au marché du travail et Amélioration de l'intégration professionnelle des personnes en situation ou menacées d'exclusion (en ce compris, par l'accompagnement des employeurs).

Le chômage de longue durée occupe une place prépondérante dans le chômage bruxellois. C'est pourquoi il demeure au centre des préoccupations politiques comme indiqué dans la partie décrivant les orientations générales du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale (voir partie I.2.4). L'analyse des principales caractéristiques des demandeurs d'emploi bruxellois (se référer à la partie I.2.1 de l'analyse du contexte pour plus de détails) montre combien certains groupes sont particulièrement confrontés au risque d'exclusion. On y relève notamment que la problématique de la discrimination ethnique à l'embauche demeure très prégnante en Région bruxelloise, ce qui justifie pleinement la poursuite de la mise en œuvre de systèmes visant à décoder les mécanismes discriminatoires et à promouvoir une politique de diversité au sein des entreprises. Le Contrat pour l'économie et l'emploi consacre d'ailleurs un chantier prioritaire à cette thématique.

Cette priorité visant à lutter contre les effets dévastateurs du chômage tant au plan individuel que collectif, l'on s'attachera d'abord à circonscrire son contexte d'intervention ayant conduit à la définition des grands objectifs de l'intervention.

1.1 Contexte dans lequel s'inscrit la priorité

1.1.1 Le chômage et la précarité sociale en Région de Bruxelles-Capitale

Selon les données d'Eurostat (taux de chômage harmonisé), la proportion de chômeurs de longue durée (ancienneté de chômage supérieure à 1 an) se situait en Région bruxelloise à 51% en 2003. C'est largement supérieur à la moyenne européenne (41,8% pour l'UE-15 ou 45,1% pour l'UE-25) et également à la moyenne belge (45,4%).

La proportion de chômeurs de longue durée est encore plus marquée sur base des données administratives. Selon cette source, la proportion de chômeurs de longue durée dans le chômage total, depuis 1990, fluctue, en Région bruxelloise, entre 55% et 70%. Bien qu'on ait constaté une réduction du chômage de longue durée entre 1998 et 2002, il apparaît ces dernières années que le chômage de longue durée connaît à nouveau une croissance marquée concomitante à la hausse du chômage. En 2005, la proportion de chômeurs complets indemnisés de durée supérieure à 1 an s'élevait à 68,8%.

Les probabilités de sortir du chômage se réduisent considérablement avec la durée d'inactivité. Le tableau suivant indique que la probabilité de sortir du chômage quelque soit le niveau d'études est deux fois plus faible pour les chômeurs de très longue durée (plus de 2 ans) que pour les chômeurs de courte durée (moins de 6 mois).

Taux de sortie des chômeurs selon la durée d'inactivité et le niveau d'études

Classe d'inactivité	Niveau d'études		
	1. Faible	2. Moyen	3. Elevé
1. Moins de 6 mois	43,4	54,0	64,9
2. 6 mois à 1 an	34,3	42,6	49,6
3. 1 à 2 ans	33,1	40,1	47,6
4. Plus de 2 ans	21,2	27,5	29,6

Note : CCI de 25 à 49 ans, situation de décembre 2004 à décembre 2005

Source : ORBEM, Calculs Observatoire

La prévention contre l'enlissement dans le chômage est donc un enjeu essentiel de la politique de l'emploi. Tant les recommandations de l'évaluation de la programmation 2000-2006 que les objectifs poursuivis par les chantiers prioritaires du C2E montrent, s'il le fallait encore, que l'ancienneté dans le chômage constitue un obstacle majeur au reclassement. En effet, au plus longtemps une personne reste en situation de chômage, au plus elle voit sa qualification dévalorisée. Pour elle-même d'une part, par la diminution de la confiance en soi et la baisse de motivation dans la recherche d'emploi qu'elle entraîne, pour l'employeur potentiel d'autre part, par la perception négative qu'il peut avoir de l'ancienneté dans le chômage.

Il s'agit dès lors, pour le service public d'emploi, de tenter de prévenir au mieux cette dynamique négative du chômage de longue durée en aidant le chercheur d'emploi par un accompagnement personnalisé et précoce. Celui-ci, mis en place dès le début de sa recherche d'emploi, lui assure des conditions d'accès plus favorables au marché du travail.

Néanmoins, mener une action volontariste de prévention du chômage de longue durée ne doit pas faire oublier que le facteur de durée de chômage n'est pas l'unique explication de l'enlissement dans le chômage de longue durée. Certaines caractéristiques sociales ou individuelles d'une part importante du public en recherche d'emploi à Bruxelles sont autant d'entraves à l'accès ou au maintien dans le marché du travail. La précarité sociale et la discrimination sur le marché du travail constituent, en Région de Bruxelles-Capitale, deux situations freinant fortement l'insertion professionnelle des populations plus défavorisées. L'importance de l'exclusion sociale en Région de Bruxelles-Capitale s'explique notamment, par l'attractivité urbaine qui s'exerce sur les populations socialement les plus marginalisées confrontées de surcroît à des mécanismes de discrimination ethnique à l'embauche, d'infraqualification,..., par l'arrivée constante sur le marché de l'emploi de personnes en situation précaire,...

Comme brièvement mentionné dans l'analyse du contexte général, la Région bruxelloise connaît un contexte socio-économique paradoxal : elle constitue d'un côté l'une des régions les plus riches d'Europe, du moins si l'on se fie à ce qui y est produit, et de l'autre une région confrontée à une grande précarité sociale, où une partie importante de la population est exclue de cette richesse et dépend de revenus de remplacement. Ainsi, alors que les indicateurs économiques (production, investissement, emploi intérieur) mettent en avant le rôle moteur que joue la Région bruxelloise pour l'économie belge, les indicateurs sociaux mettent en évidence la précarité et l'exclusion d'une partie importante de la population vivant à Bruxelles. En outre, le développement économique de la Région bruxelloise n'empêche pas une augmentation de l'exclusion sociale. La Région bruxelloise fait donc face à un contexte où un nombre grandissant d'exclus accentue la fracture sociale.

Parmi les indicateurs sociaux qui font état de cette exclusion à Bruxelles, on relèvera entre autres:

- d'une part, dépassant depuis 2004 la barre des 20%, le taux de *chômage* administratif est, à Bruxelles, le plus élevé du pays. En outre, les données harmonisées au niveau européen indiquent que le taux de chômage à Bruxelles est largement supérieur à la moyenne européenne (15,8% contre 9,0%).

Outre le taux de chômage élevé, certains groupes plus que d'autres sont par ailleurs davantage susceptibles d'exclusion. Il en va ainsi des jeunes dont le taux de chômage est très élevé et pour lesquels il est difficile d'acquérir une première expérience professionnelle d'une certaine durée ; des peu qualifiés et des chômeurs de longue durée dont les chances de sortir du chômage sont moindres ; des femmes qui rencontrent davantage de difficultés pour sortir du chômage et qui sont donc relativement plus représentées parmi les demandeurs d'emploi

de très longue durée ; des demandeurs d'emploi aspirant à une profession d'ouvrier restant majoritaires dans les chiffres du chômage bruxellois alors que ce type d'emploi a diminué à Bruxelles et, enfin, des populations d'origine étrangère caractérisées par une précarité plus importante de l'emploi.

Enfin, il est à souligner qu'une partie importante des demandeurs d'emploi cumulent ces facteurs d'exclusion de sorte que l'insertion sera alors dans ce cas d'autant plus complexe.

- d'autre part, le nombre de bénéficiaires du revenu d'intégration qui a plus que doublé entre 1994 et 2004. Par ailleurs, le taux de bénéficiaires du revenu d'intégration sociale ou du droit à l'aide sociale pour mille habitants se monte à 25,7 à Bruxelles et est le plus élevé des trois régions [près de deux fois le taux wallon (13,3) et près de quatre fois le taux flamand (6,5)].

Toutefois, ces indicateurs sociaux qui reflètent bel et bien l'exclusion à Bruxelles sont à nuancer puisqu'il apparaît que ce phénomène est propre à de nombreuses villes du pays qui enregistrent également des taux de chômage plus élevés et un nombre de bénéficiaires du revenu d'intégration sociale plus important.

Mais si la précarisation d'une part importante de la population est un phénomène typique des grands centres urbains, il n'en demeure pas moins que cette évolution est d'autant plus préoccupante à Bruxelles, vu sa rapidité et son ampleur. Le fait que le revenu moyen à Bruxelles soit passé sous la moyenne nationale en 1992, après avoir été historiquement nettement supérieur, témoigne de cette évolution. On rappellera comme décrit plus avant dans la partie 2.1 relative au paradoxe bruxellois qu'en 2002, le revenu moyen est toujours inférieur à celui de la Région wallonne et de la Région flamande.

En outre, parmi toutes les régions urbaines belges, c'est à Bruxelles que les contrastes socio-spatiaux sont les plus marqués²¹. En effet, on observe, au sein des communes bruxelloises, d'importants clivages socio-économiques. Plus d'un quart des habitants de Bruxelles habitent ainsi des quartiers où le chômage dépasse la barre des 25%²². De manière plus générale, une étude²³ portant sur les quartiers défavorisés a montré que 36% de la population et 39% des ménages de la Région bruxelloise vivent dans ces quartiers en difficulté. La Région bruxelloise se caractérise donc par des concentrations très fortes de pauvreté et de précarité dans certains quartiers centraux, en particulier le long du Canal qui correspond au vieil axe industriel bruxellois, et à proximité du Pentagone. Ces zones de fragmentation urbaine se retrouvent principalement dans les communes d'Anderlecht, Bruxelles-Ville, Molenbeek-Saint-Jean, Saint-Gilles, Saint-Josse-Ten-Noode et Schaerbeek. Elles touchent également mais dans une moindre mesure les communes d'Etterbeek, Evere, Forest, Ixelles et Koekelberg.

Par ailleurs, cette dichotomie entre, d'une part, le dynamisme économique observé et la présence de nombreux emplois comme l'ont démontré les différents indicateurs économiques et d'emploi fournis dans la partie précédente, et d'autre part, l'évolution sociale s'explique par différents facteurs qui se renforcent l'un l'autre, parmi lesquels :

- la recomposition de la structure de l'emploi à Bruxelles avec une tertiarisation de l'économie ; avec une disparition d'emplois à basse qualification et à qualification intermédiaire qui se répercute sur les perspectives d'emploi de la réserve de main-d'œuvre moins qualifiée ; avec une concentration de plus en plus marquée de postes hautement qualifiés et des exigences accrues de qualification à l'embauche, alors qu'une frange

²¹ C. Kesteloot, C. Vandermotten et al., *Structures sociales et quartiers en difficulté dans les régions urbaines belges*, 2001, p.42.

²² En juin 2002, 132 secteurs statistiques ont un taux de chômage supérieur à 25% et 267.000 habitants y résident.

²³ C. Kesteloot, T. Roesems et H. Vandenbroeke, *Pauvreté et quartiers défavorisés dans la Région de Bruxelles-Capitale*, Les dossiers de l'Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles-Capitale, 2002.

importante de la population bruxelloise est caractérisée par de faibles niveaux de qualification;

- l'augmentation de la pression concurrentielle exercée par les forces de travail situées dans les régions voisines a également fragilisé considérablement la position d'une certaine frange de la main-d'œuvre bruxelloise pendant les années nonante. Actuellement à Bruxelles, plus d'un emploi sur deux est occupé par un navetteur. Par ailleurs, si la croissance du taux d'emploi peut s'intégrer dans une stratégie de lutte contre l'exclusion sociale et d'accroissement de la cohésion sociale, l'ampleur de la tâche en termes de création d'emplois est accentuée à Bruxelles au vu de la grande attractivité qu'elle exerce sur la main-d'œuvre des régions voisines. Ainsi alors que l'emploi est un facteur important d'intégration économique et sociale, et a contrario un facteur de lutte contre l'exclusion sociale, le taux d'emploi des bruxellois (54,1%) reste en 2004 le plus faible du pays et reste encore fort éloigné des objectifs européens;
- le phénomène de l'exode urbain a également renforcé l'importance de la navette. A l'inverse, les personnes en situation d'exclusion sont incitées à se maintenir ou à entrer dans les villes où elles trouvent urbanité et centralité;
- les facteurs démographiques ne sont pas non plus sans influence sur l'exclusion sociale. En effet, entre 1997 et 2004, l'augmentation de la population à Bruxelles s'observe dans les tranches d'âge les plus jeunes qui sont également plus durement frappées par la hausse du chômage dans un contexte conjoncturel défavorable.

Mais encore, concernant l'exclusion et les inégalités sur le marché du travail, la problématique de la discrimination à l'embauche est aussi cruciale à Bruxelles, ville multiculturelle par excellence.

Les différents éléments traités ci-dessus mettent clairement en avant l'importance et les facteurs de l'exclusion en Région bruxelloise. Par ailleurs bien qu'insuffisantes pour appréhender le phénomène de l'exclusion, les données relatives au chômage montrent non seulement l'importance du phénomène de l'exclusion en Région bruxelloise mais également le décalage entre les caractéristiques de la réserve de main-d'œuvre et l'évolution de la composition de l'emploi.

La prévention et la lutte contre l'exclusion constituent donc bel et bien un défi majeur pour la Région bruxelloise et est d'ailleurs au cœur des préoccupations politiques, comme l'attestent le Contrat pour l'Economie et l'Emploi et le programme de réforme nationale qui indiquent que l'accompagnement personnalisé du demandeur d'emploi est la première priorité des autorités belges et bruxelloises. Afin d'apporter des éléments de réponse à ce défi, l'ORBEm a développé un outil transversal d'accompagnement des demandeurs d'emploi : le contrat de projet professionnel (CPP ou contrat équivalent). Celui-ci est la formalisation d'un double engagement : celui du demandeur d'emploi à mettre en œuvre le projet professionnel qu'il s'est fixé (en accord avec l'ORBEm) et celui de l'ORBEm à le soutenir dans sa démarche. Mis en place au mois de mai 2004, le contrat de projet professionnel implique une relation volontaire entre les signataires, un engagement réel et adapté aux besoins du demandeur d'emploi, respectueux de ses choix et soucieux de la réalité et de la faisabilité du projet.

Trois lignes de force sont mises en évidence : le renforcement des services internes de l'ORBEm/ACTIRIS, notamment en termes de ressources humaines (conseillers emploi, conseillers en matière de recherche active d'emploi et de guidance spécifique) ; l'élargissement des moyens en E-government mis à la disposition des demandeurs d'emploi plus autonomes et le renforcement des moyens de certains partenaires, notamment les partenaires du réseau de recherche active d'emploi et les missions locales, afin que ceux-ci puissent réaliser les actions décidées dans le cadre d'un contrat.

L'ORBEm/ACTIRIS a fait le choix d'une approche préventive en ciblant les demandeurs d'emploi de moins de 50 ans inscrits et réinscrits dans l'année tout en signalant que bien évidemment, tout demandeur d'emploi, pour autant qu'il soit inscrit à ORBEm/ACTIRIS et domicilié en Région bruxelloise, peut bénéficier à tout moment de ce service. Par le biais du contrat de projet professionnel, l'ORBEm/ACTIRIS propose un accompagnement systématique au plus tard au troisième mois de la (ré)inscription, l'objectif étant à terme de le proposer durant le premier mois d'inoccupation.

Cette approche préventive s'inscrit à la fois dans les lignes de force de la stratégie européenne de l'emploi et dans l'accord de coopération entre l'Etat fédéral et les Régions, Communautés relatif à l'activation du comportement de recherche des demandeurs d'emploi, ceux-ci indiquant qu'un accompagnement adapté doit être proposé aux demandeurs d'emploi de moins de 25 ans avant leur 6^{ème} mois d'inoccupation et à ceux de plus de 25 ans ayant moins de 12 mois d'inoccupation depuis leur inscription. Cela implique que le même type d'accompagnement est systématiquement proposé aux chômeurs ayant reçu une lettre d'avertissement par l'ONEM (organisme fédéral). A terme, le choix d'ACTIRIS d'une approche préventive pour enrayer autant que faire se peut l'entrée dans le chômage de longue durée devrait avoir un impact indirect sur le suivi des chômeurs effectué par l'ONEM dans la mesure où l'on peut envisager que le groupe cible de l'ONEM devrait se réduire.

Lors du premier entretien, le conseiller référent évalue l'existence et la cohérence d'un projet professionnel avec le demandeur d'emploi. Pour déterminer ou atteindre cet objectif, le référent et le demandeur d'emploi conviennent d'un plan d'actions. Cette première étape de négociation et de conclusion du contrat peut nécessiter de un à trois entretiens. Au terme de cette étape, le conseiller propose au demandeur d'emploi de le revoir régulièrement (en moyenne trois entretiens de suivi répartis sur une période d'un an) afin de faire le point sur l'état d'avancement du projet professionnel. La signature par le référent et le demandeur d'emploi du contrat de projet professionnel formalise l'engagement pris entre les deux parties. Le contrat de projet professionnel inclut un bilan professionnel, un plan d'action comprenant les étapes indispensables à la mise en œuvre du projet, un accompagnement (coaching) qui veille à soutenir le demandeur d'emploi, à veiller au bon déroulement du plan d'actions prévu et à son réajustement si cela s'avère nécessaire.

Le contrat de projet professionnel comprend au minimum un "objet" à réaliser. Ceux-ci sont au nombre de quatre :

1. effectuer une recherche d'emploi de façon autonome ou avec l'aide d'un conseiller du réseau de recherche active d'emploi en recherchant les offres d'emploi disponibles, en posant sa candidature, en se présentant auprès des employeurs potentiels ;
2. suivre une formation (préformation, formation qualifiante, formation professionnelle individuelle, formation de perfectionnement) en faisant les démarches nécessaires pour suivre la formation et la mener à son terme ;
3. suivre un accompagnement/une guidance spécifique auprès du service de consultation sociale d'ACTIRIS ou auprès d'un partenaire d'ACTIRIS c'est-à-dire bénéficier d'un soutien individualisé dans la mise en œuvre du projet professionnel en raison de problèmes particuliers (tels des problèmes de santé ou un passé judiciaire avec emprisonnement) ;
4. suivre un module de détermination d'un objectif professionnel par une action appropriée. Ce type de module est organisé le plus souvent par les organismes d'insertion socioprofessionnelle conventionnés avec ACTIRIS.

Le contrat de projet professionnel ou contrat équivalent prend fin lorsque le demandeur d'emploi a acquis une autonomie suffisante dans sa recherche d'emploi ou qu'il a effectué le plan d'actions prévu ou qu'il n'est plus inscrit à ACTIRIS depuis trois mois minimum ou encore qu'il ne donne aucune suite aux lettres de convocation du conseiller référent.

En 2004, dans le cadre de la révision à mi-parcours de la programmation FSE Objectif 3 de la Région, le contrat de projet professionnel, outil transversal de mode de prise en charge, a été présenté dès lors qu'une partie des actions cofinancées par le programme sont intégrées dans les objets du contrat. Ainsi, en 2005, les rapports d'activités du réseau de recherche active d'emploi font mention du fait que plus de 42% des bénéficiaires avaient négocié une ou plusieurs actions de guidance - recherche active d'emploi dans le cadre de la signature d'un CPP ou contrat équivalent. Comme explicité dans les conclusions de l'évaluation de la programmation 2000-2006, les actions soutenues répondent donc à un besoin manifeste tant en termes de prévention qu'en termes curatifs.

1.1.2 La discrimination à l'embauche et dans l'emploi

Si les difficultés d'intégration sur le marché du travail des populations issues de l'immigration sont générales dans l'ensemble de l'UE, l'acuité de la problématique apparaît plus grande dans certaines régions européennes, en particulier dans les zones urbaines à forte densité de population issue de l'immigration. La Région bruxelloise connaît une très forte concentration de population étrangère ou d'origine étrangère. En Belgique, 41% des ressortissants des pays tiers à l'UE résident à Bruxelles alors que la Région bruxelloise ne comporte que 9,6% de la population totale du pays.

Dans un contexte bruxellois marqué par un chômage élevé (plus de 20%) comme expliqué dans la seconde partie du document, les populations étrangères ou d'origine étrangère sont particulièrement confrontées à ce phénomène d'exclusion économique et sociale. Elles occupent la position la moins favorable sur le marché du travail. Elles cumulent des faibles taux d'emploi et des taux de chômage élevés. La dégradation du marché du travail, en particulier la disparition d'une partie des emplois peu qualifiés et des emplois ouvriers, accentue la vulnérabilité dans l'insertion professionnelle de ces populations. A cette détérioration du marché de l'emploi s'ajoute un phénomène de discrimination à l'embauche vis-à-vis des candidats d'origine étrangère, en particulier des minorités dites "visibles".

Les discriminations constituent un traitement inégalitaire et une forme d'éviction importante de ces populations.

Plusieurs études ont prouvé scientifiquement et incontestablement l'importance des phénomènes discriminatoires. Une première étude réalisée par l'ULB en 1997²⁴ a montré l'importance des phénomènes discriminatoires en réalisant des tests de situation c'est-à-dire en comparant le comportement des employeurs face à des candidats d'origine belge et d'autres candidats d'origine étrangère qui présentaient des profils professionnels identiques. Ils ont mesuré un taux de discrimination nette de 34% en RBC.

Mentionnée en tant que source argumentaire favorable à la poursuite des actions soutenues par le FSE en vue de lutter contre les discriminations à l'embauche par l'évaluation de la programmation précédente, la seconde étude réalisée en 2004 par l'ULB et par la KUL²⁵ a montré la persistance des phénomènes discriminatoires en Région bruxelloise. L'un des volets de cette étude concernait à nouveau des tests de situation. Plutôt que d'avoir recours à des acteurs, les chercheurs ont suivi cette fois pendant trois mois des jeunes demandeurs d'emploi dans leurs démarches de recherche d'emploi. Au cours des trois mois durant lesquels les répondants ont été suivis, il a été établi que la moitié d'entre eux ont été discriminés au moins une fois au cours de leur recherche d'emploi.

24 Arriijn P., Felds S., Nayer A. (dir.), *La discrimination à l'embauche en raison de l'origine étrangère* - Contribution belge à la recherche comparative du Bureau International du Travail, Services fédéraux des Affaires Scientifiques, Techniques et Culturelles, 1997, Bruxelles.

25 Martens A., Ouali N. et al, *Discriminations des étrangers et des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale*, 2005, Bruxelles.

Quatre grandes conclusions peuvent être dégagées de ces études :

- l'importance des phénomènes discriminatoires en raison de l'origine ;
- la persistance des discriminations dans le temps ;
- l'acquisition de la nationalité belge ne protège pas de la discrimination qui touche les minorités dites "visibles" (sur base de l'apparence physique, du nom,...) ;
- la discrimination frappe tant les femmes que les hommes d'origine étrangère, tant les travailleurs hautement que faiblement qualifiés ;

A ce phénomène discriminatoire, d'autres facteurs peuvent également expliquer de manière générale une insertion sur le marché du travail plus complexe pour les populations étrangères ou d'origine étrangère tels que l'origine sociale, les réseaux sociaux moins développés, l'accès plus limité à l'information, les problèmes administratifs liés à la nationalité étrangère, les niveaux de formation pour une partie des immigrés (et l'analphabétisme), le problème d'équivalence des diplômes ou de non-reconnaissance des diplômes acquis à l'étranger, la réduction des emplois ouvriers, le manque d'expérience professionnelle valorisable, le manque de connaissance du néerlandais...

Ainsi, la population extra-communautaire est touchée trois fois plus par le chômage que les Belges. De plus, si la hausse de la scolarité réduit le risque de chômage, on constate encore des différences significatives quant au taux de chômage, pour un même niveau d'études, entre les étrangers extra-communautaires d'une part et les belges d'autre part. Le taux de chômage des diplômés extra-communautaires est quatre fois supérieur, ce qui illustre qu'outre la scolarité, d'autres facteurs explicatifs interviennent. Ainsi, l'obtention d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ou de l'enseignement supérieur représente pour ces populations un avantage moindre pour l'insertion sur le marché du travail. Leurs investissements en formation sont donc moins valorisés.

Il convient de relever les limites que présente le recours à la seule variable « nationalité » lorsqu'il s'agit d'évaluer l'ampleur de la population potentiellement victime des facteurs d'exclusion que l'on vient d'évoquer. Si, en 2005, 10% de la population est de nationalité extra Union européenne, il faut également rappeler que, ces dernières années, on a observé un grand nombre de naturalisations en Belgique et particulièrement à Bruxelles. Si ces personnes sont devenues Belges d'un point de vue légal, elles n'en demeurent pas moins des victimes potentielles de mécanismes discriminatoires sur le marché du travail tout comme dans d'autres domaines. De 1990 à 2003, on a assisté à 156.000 naturalisations rien qu'en Région bruxelloise²⁶, soit plus de 15% de la population bruxelloise. Cette dernière décennie, les naturalisations concernent de plus en plus les ressortissants des pays tiers à l'Union européenne, et ce de manière encore plus notable à Bruxelles. 95% de ces naturalisations concernaient des personnes de nationalité extra Union européenne : soit environ 54% de personnes de nationalité marocaine, 13% de personnes de nationalité turque et 10% de Sub-sahariens.

Les pratiques discriminatoires à l'embauche représentent donc un des obstacles majeurs de l'accès à l'emploi pour une part très importante de la population bruxelloise. L'étude de l'ULB et la KUL a également souligné l'ethnostratification du marché du travail à Bruxelles. Les travailleurs d'origine marocaine, turque ou sub-saharienne (naturalisés belge ou non) se retrouvent plus souvent que les autres (Belges "autochtones") dans les secteurs délaissés en raison des conditions de travail défavorables (intérim, nettoyage, bâtiment, horeca, soins de santé). En revanche, ils sont pratiquement absents d'autres secteurs, et certainement de ceux dont les salaires moyens sont les plus élevés (services financiers, informatique, poste et télécommunication, chimie, bureaux d'étude, services publics...).

26 A titre de comparaison, pour la même période, le nombre de naturalisations pour l'ensemble de la Belgique s'élève à un peu moins de 450.000 personnes.

On constate aussi une répartition inégale selon le statut (ouvrier) et ils se retrouvent également dans des statuts de travail atypiques (travail temporaire par exemple).

En bref, selon leur origine, les travailleurs n'ont pas les mêmes chances d'accéder à l'emploi, et en particulier aux meilleurs emplois. Ainsi, le caractère multiculturel de la Région bruxelloise et l'importance des phénomènes discriminatoires à l'embauche qui y ont été décelés, expliquent la nécessité d'intégrer la lutte contre les discriminations dans les priorités de la Région et plus particulièrement dans les propositions de programmation du FSE Objectif 2.

Reprenant les actions négociées entre le Gouvernement de la Région et les interlocuteurs sociaux dans le cadre du Pacte social pour l'emploi des Bruxellois de juin 2002, le Contrat pour l'économie et l'emploi a fait de cette problématique un chantier prioritaire. Ce dernier vise à poursuivre et à étendre la mise en place d'une politique de la diversité en RBC via notamment la transformation du groupe de travail du Pacte territorial pour l'emploi de la Région de Bruxelles-Capitale en une cellule transversale de réflexion sur la lutte contre la discrimination, la diffusion de la Charte de la diversité au sein des entreprises, l'élaboration de plans de la diversité destinés aux entreprises et l'engagement de trois consultants de la diversité au sein de ORBEM pour accompagner les entreprises partenaires.

1.2 Objectifs globaux de la priorité

La stratégie européenne pour l'emploi, avec l'accompagnement du FSE, incite à la concrétisation d'une approche intégrée de l'égalité des chances. Cette dernière s'appuie sur la lutte contre les comportements discriminatoires d'où qu'ils proviennent et sur la facilitation des conditions d'accès à l'emploi, notamment pour les groupes de population les plus exposés au risque d'exclusion socioprofessionnelle ainsi qu'aux chômeurs de longue durée.

Comme indiqué dans la partie relative aux orientations politiques, la RBC a inscrit la réduction du chômage ainsi que le renforcement de l'accès des Bruxellois à l'emploi dans ses priorités d'action gouvernementale. Il s'agit du premier axe d'intervention du C2E, étayé par 14 chantiers d'action prioritaires. Parmi ceux-ci, figurent la contractualisation et la personnalisation de la relation entre l'ORBEM/ACTIRIS et les demandeurs d'emploi ainsi que la lutte renforcée contre les discriminations à l'embauche.

L'objectif global poursuivi par cette priorité est donc de contribuer, via l'apport du FSE, à prévenir l'enlèvement dans le chômage en développant des stratégies fondées sur l'identification précoce des besoins individuels, à lutter contre l'exclusion du marché du travail et à soutenir l'intégration professionnelle des personnes défavorisées, en synergie entre le service public d'emploi et les opérateurs locaux d'aide à l'insertion professionnelle. La mise en œuvre d'une dynamique positive vis-à-vis de la diversité dans les entreprises et plus généralement dans la Ville-région contribuera elle aussi à cet objectif puisqu'elle a pour ambition de favoriser une égalité d'accès à l'emploi.

2. Augmentation de la participation des femmes au marché du travail, notamment par une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée.

La problématique du développement de l'accueil de l'enfant à Bruxelles est au centre des enjeux sociaux, économiques et d'emploi de la Région de Bruxelles-Capitale.

Un cadastre des places d'accueil existantes (francophones et néerlandophones) a été réalisé, commune par commune, par le Centre d'Expertise et de Ressources pour l'Enfance, en relation avec les travaux de l'Observatoire de l'Enfant, ainsi que la Vlaams Gemeenschapscommissie. Ce cadastre indique que l'offre d'accueil stagne par rapport à l'évolution démographique de la Région. Parallèlement, ainsi que le montre les analyses approfondies sur le thème de la participation des femmes au marché du travail bruxellois (voir ci-dessous), la demande en place d'accueil pour les enfants en bas âge augmente depuis plusieurs années tant parmi les travailleuses ayant un emploi que parmi celles à la recherche d'un travail.

La déclaration de politique régionale prévoit d'accroître l'offre par la création de 2.600 nouvelles places d'accueil et on rappellera l'objectif européen d'atteindre un taux de couverture de 33% des besoins en matière d'accueil des enfants de 0 à 3 ans d'ici 2010. En 2004, ce taux s'élevait à quelque 30,5% pour la Belgique.

Cet axe d'intervention a pour ambition de contribuer à la mobilité des demandeurs et plus particulièrement des demandeuses d'emploi en favorisant la mise à disposition de places d'accueil de leurs enfants en bas âge. Aussi, après avoir décrit le contexte dans lequel cette priorité s'inscrit ainsi que les mesures promues par l'ORBEm en cette matière depuis quelques années, l'objectif général de la priorité sera présenté.

2.1 Contexte dans lequel s'inscrit la priorité

Si les disparités entre les sexes apparaissent plus limitées en Région bruxelloise que dans les deux autres régions, la situation des femmes sur le marché du travail bruxellois reste plus défavorable que celle des hommes. Dans les trois régions, la participation des femmes au marché du travail est inférieure à celle des hommes, et ceci indépendamment de leur âge, de leur niveau de formation, de leur nationalité ou de leur situation familiale.

L'Observatoire bruxellois du Marché du Travail et des Qualifications a réalisé récemment deux études relatives aux inégalités entre les femmes et les hommes²⁷ qui ont permis de mettre en évidence des dimensions spécifiques à la RBC et à ses habitants par rapport à la problématique du genre.

C'est à Bruxelles que l'on note la proportion la plus importante de femmes hautement qualifiées mais cela ne doit pas faire oublier le nombre élevé de femmes faiblement qualifiées (voir notamment les indicateurs de chômage fournis dans l'analyse de contexte). En effet, en dépit de la régression de la proportion de personnes faiblement qualifiées dans les groupes d'âge plus jeunes, le problème reste réel. Près d'une femme bruxelloise sur quatre âgée de 25 à 29 ans ne dispose pas d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, contre 13,1% en Région flamande et 21% en Région wallonne.

27 Observatoire Bruxellois du Marché du Travail et des Qualifications :

- "Situation des femmes sur le marché du travail en Région de Bruxelles-Capitale", 2004

- "La politique de l'emploi et de la formation professionnelle en Région de Bruxelles-Capitale sous l'angle du genre", 2005.

Les femmes bruxelloises faiblement qualifiées participent moins au marché de l'emploi que les hommes faiblement qualifiés. Dans les deux autres régions, les femmes faiblement qualifiées ont plus souvent une activité professionnelle. Les femmes bruxelloises faiblement qualifiées sont davantage confrontées au chômage. Plus d'un quart de ces femmes est au chômage et en outre souvent au chômage de longue durée. Près de la moitié des demandeuses d'emploi faiblement qualifiées cherchent du travail depuis plus de deux ans. Cette proportion est de l'ordre d'une sur 3 pour les demandeuses d'emploi qui disposent d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.

Le fait d'avoir des enfants constitue un frein à la participation des mères au marché de l'emploi plus important pour les Bruxelloises que pour les femmes dans les deux autres régions. Avoir des jeunes enfants est, pour les femmes, un obstacle sérieux à la sortie du chômage. La pénurie de structures d'accueil, tant d'un point de vue quantitatif (nombre de places) que qualitatif (horaires souples, coût,...), constitue un obstacle supplémentaire à la participation des femmes au marché de l'emploi lorsque celles-ci ont de jeunes enfants. Alors que 7 femmes sur 10 hautement qualifiées sans enfant ont quitté le chômage au bout d'une année, seulement un peu plus de la moitié des femmes hautement qualifiées ayant des enfants sortent du chômage. Les demandeuses d'emploi de courte durée sans enfant connaissent un taux de sortie de 62%, tandis que le taux de leurs homologues qui ont des enfants ne s'élève qu'à 45%.

Les conditions liées à l'utilisation des structures d'accueil (attestation de l'employeur, coût,...) ne tiennent pas compte de la situation spécifique des demandeurs d'emploi. Le besoin de structure d'accueil pour les jeunes enfants constitue pour les femmes un piège important à l'emploi.

Comme mentionné dans l'analyse du contexte, les femmes isolées avec enfant(s) constituent un groupe important en Région bruxelloise : 32% des familles avec enfants en Région bruxelloise sont des familles monoparentales alors que ce pourcentage est de 25% en Région wallonne et de 17% en Région flamande. La situation des femmes ayant charge de famille est plus difficile lorsqu'elles sont seules à assumer la charge des enfants. Les difficultés organisationnelles sont multipliées lorsqu'une seule personne fait face aux besoins de toute une famille (temps de déplacement, contraintes des horaires dans les structures de garde,...). L'exercice d'un travail ou, au minimum, la perception d'un revenu de remplacement devient aussi un impératif pour subvenir aux besoins de la famille. Bien que le taux d'emploi des femmes isolées avec enfants soit inférieur à celui des femmes seules sans enfant et des femmes avec un partenaire, nombre d'entre elles souhaitent trouver du travail. Dans la Région bruxelloise, 55% des mères isolées âgées entre 25 et 49 ans travaillent. En Région flamande et en Région wallonne, leur taux d'emploi s'élève à respectivement 68% et 50%. Quant aux femmes bruxelloises avec un partenaire et un enfant, deux tiers d'entre elles ont un travail. Le taux de chômage des femmes isolées s'élève à 28% et est le plus élevé de la Région bruxelloise. Ce taux est de l'ordre de 11% chez les femmes bruxelloises avec un partenaire et un enfant.

Les femmes de nationalité ou d'origine étrangère ont un très faible taux de participation au marché de l'emploi. Que ce soit en raison d'habitudes culturelles, pour des raisons personnelles ou encore en raison de discriminations à l'embauche, les femmes d'origine étrangère exercent moins souvent une activité professionnelle que les femmes belges. Une femme bruxelloise sur quatre est de nationalité étrangère et les femmes de nationalité belge comptent une proportion importante de femmes d'origine étrangère. Pour accroître leur participation au marché de l'emploi, il y a lieu de tenir compte tant de leur origine que de leur condition de femme – elles peuvent faire l'objet d'une double discrimination. En outre, les femmes non européennes sont également confrontées au phénomène de l'ethno-stratification du marché du travail. A Bruxelles, les femmes hautement qualifiées de nationalité non européenne ont un taux d'emploi de 38%, alors que ce taux se monte à 78% chez les femmes belges. Leur taux de chômage est aussi

nettement plus élevé (respectivement 33% et 6%). Du côté des hommes, si des différences non négligeables existent entre les Belges et les personnes de nationalité non européenne, elles sont toutefois légèrement moins marquées.

En général, les demandeurs d'emploi bruxellois, aussi bien les femmes que les hommes, participent moins à la formation professionnelle que les demandeurs d'emploi flamands ou wallons. Ce constat est préoccupant si on tient compte du fait que les demandeurs d'emploi bruxellois ont en moyenne un plus faible niveau de qualification alors que le marché du travail bruxellois est le plus exigeant en termes de qualifications. Ce constat est également en contraste avec la participation à la formation des travailleurs bruxellois. Leur participation est plus élevée que la moyenne belge, mais plus faible que les objectifs formulés au niveau européen.

Le moindre accès à la formation professionnelle risque d'augmenter la dualité entre les travailleurs et les chômeurs, mais également entre les femmes et les hommes.

Il ressort en tout cas des données de l'ORBEm que les chercheuses d'emploi âgées de moins de 30 ans ayant des enfants suivent moins souvent une formation professionnelle que celles de la même classe d'âge sans enfant. Ce constat concerne de manière plus marquée les femmes faiblement qualifiées tandis que les différences sont nettement moins marquées pour les femmes hautement qualifiées. La difficulté d'accès aux crèches concernerait de manière plus aiguë les femmes peu qualifiées et, dans une moindre mesure, les détentrices d'un diplôme de l'enseignement secondaire, et représente donc un obstacle plus important pour ces femmes si elles souhaitent suivre une formation professionnelle. Ce phénomène risque, par ailleurs, de creuser le fossé existant au sein de la Région bruxelloise entre les femmes peu qualifiées et les femmes très qualifiées.

Taux d'emploi en Région bruxelloise

	Femmes	Hommes
Total	47,9%	60,3%
< 25 ans	18,6%	20,8%
25 à 49 ans	61,5%	74,6%
50 à 64 ans	38,4%	54,6%
Faiblement qualifiés	25,9%	43,5%
Moyennement qualifiés	47,0%	61,0%
Hautement qualifiés	75,5%	83,7%
Isolés	73,0%	69,0%
Avec partenaire	73,0%	83,0%
Avec partenaire + 1 enfant	66,0%	83,0%
Avec partenaire + 2 enfants	64,0%	86,0%
Isolés + enfant(s)	55,0%	non significatif

Source : INS-EFT (2004, 2002 pour la qualification, 2000 pour le type de ménage)

Depuis le traité de Rome en 1957, l'égalité entre femmes et hommes a été favorisée dans les politiques européennes. La Stratégie-cadre communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes adoptée en juin 2000 est le résultat des travaux de la Commission sur l'intégration de la dimension de genre au début des années 90. Ces travaux ont abouti à la mise en place d'une approche plus cohérente dans le sillage de la Conférence de Pékin sur les femmes, organisée par l'ONU en 1995. Depuis ce moment, l'intégration de la dimension de genre n'a cessé de prendre de l'importance. Elle est au cœur de la Stratégie-cadre communautaire en matière d'égalité entre les hommes et les femmes pour la période 2001-2005. En 2006, un Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes devrait être créé. Il sera chargé de veiller à l'intégration de l'égalité entre hommes et femmes dans tous les domaines politiques européens.

Au niveau belge, à l'initiative du Ministre de la Fonction publique et de l'Egalité des chances²⁸, le Conseil des Ministres a adopté en janvier 2006 un avant-projet de loi modifiant la loi visant au contrôle de l'application des résolutions de la Conférence mondiale sur les Femmes réunie à Pékin du 4 au 14 septembre 1995. Le texte fixe dans la loi le principe du "gender mainstreaming", soit l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les politiques. La question du genre devra désormais être prise en compte tout au long des processus décisionnel et opérationnel. Chaque mesure, chaque action du Gouvernement sera désormais évaluée avant sa mise en œuvre afin d'étudier l'effet qu'elle risque de produire sur l'égalité entre les femmes et les hommes, et ainsi éviter ou corriger d'éventuels effets pervers.

La Belgique est l'un des premiers Etats dans le monde à prendre une législation aussi complète en la matière, puisqu'elle intègre désormais la dimension de genre à tous les niveaux de la prise de décision : depuis l'élaboration des politiques jusqu'à leur mise en œuvre et l'identification des budgets concourant à la promotion de l'égalité femme-homme.

En Région de Bruxelles-Capitale, la secrétaire d'Etat en charge de la thématique s'est inscrite dans la démarche fédérale. Ainsi, en avril 2006, le Parlement bruxellois a adopté une ordonnance relative à l'élaboration d'un rapport annuel d'évaluation de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes. Ce rapport suit la structure de la Conférence mondiale sur les Femmes. Chaque membre du Gouvernement, donc également le Ministre d'emploi, est tenu de transmettre des informations relatives aux objectifs stratégiques de son département en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, les moyens financiers y afférents, les réalisations.

Par ailleurs, le Pacte social pour l'emploi des Bruxellois conclu en 2002 entre le Gouvernement de la Région et les interlocuteurs sociaux bruxellois a confié une mission d'étude prospective au Conseil économique et social portant plus spécifiquement sur les inégalités de traitement entre hommes et femmes sur le marché de l'emploi bruxellois en vue de proposer un plan d'action spécifique.

En matière d'emploi, la Stratégie de Lisbonne a défini des objectifs précis à atteindre pour 2010 : un taux d'emploi de plus de 60% chez les femmes. En Région bruxelloise, le taux d'emploi s'élève à 47,9% pour les femmes par rapport à 60,3% pour les hommes. Pour les deux sexes, ce taux est plus élevé au niveau de la Belgique (respectivement 52,7% et 67,9% en 2004).

A Bruxelles, plus spécifiquement sur la question de l'emploi et de la cohésion sociale, outre l'intégration systématique de la problématique du genre dans l'ensemble des mesures d'aide (in)directes à l'emploi depuis les débuts de la mise en œuvre de la Stratégie européenne pour l'emploi, la promotion de l'égalité des chances entre hommes et femmes s'est aussi matérialisée, en termes de mesure concrète, à travers la mise en place d'une mesure d'accueil des enfants en bas âge des demandeurs d'emploi. En effet, favoriser une politique d'égalité des chances sur le marché de l'emploi peut être de fournir un soutien aux demandeurs d'emploi leur permettant de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle. L'actuelle proposition de priorité a pour objet de poursuivre et de renforcer autant que possible ce type de mesure.

Créée en 1992, la Maison d'Enfants de l'ORBEm accueille les enfants âgés de moins de trois ans des demandeurs d'emploi bruxellois qui effectuent des démarches ou des actions dans le cadre de leur (ré)insertion socioprofessionnelle ou qui viennent de trouver un emploi. Dans ce cas de figure, le demandeur d'emploi bénéficie d'un accompagnement permettant une transition vers les structures d'accueil ordinaires.

28 Pour plus de détails, voir s'il est toujours accessible, sur le site :

Globalement, cette action permet aux chercheurs d'emploi d'échapper au cercle vicieux selon lequel pour participer à un module (atelier de recherche active d'emploi, insertion socioprofessionnelle, ...), il faut placer son enfant dans une structure d'accueil alors que, dans les faits, pour pouvoir inscrire son enfant sur une liste d'attente dans une structure d'accueil, il faut être en mesure de prouver l'existence d'un contrat de travail.

Afin de contribuer à augmenter le nombre de places disponibles pour répondre aux demandes, l'ORBEm, avec l'accord de l'ONE, a développé une démarche partenariale à partir de 1993. En 2005, 14 crèches étaient actives dans ce réseau qui permettait de mettre 93 places à disposition des demandeurs d'emploi s'inscrivant dans un parcours d'insertion.

Cette mesure bénéficie du soutien de l'ONAFITS et représente quelque 9% des moyens de la programmation FSE Objectif 3 2000-2006 de la Région. L'évaluation de la programmation 2000-2006 insiste particulièrement sur le besoin de poursuivre et d'amplifier autant que faire se peut ce type de mesure car il contribue à la réduction de la précarité des demandeuses d'emploi, particulièrement celles qui sont chefs de ménage seules avec enfants. Le cofinancement par le FSE constitue un apport positif et appréciable à la politique régionale.

Plus globalement, les fonds structurels européens contribuent depuis plusieurs années au développement de la stratégie bruxelloise en matière d'accueil des enfants des demandeurs d'emploi. Ainsi, outre l'action du FSE, on rappellera que dans le cadre de la création d'équipements collectifs avec le soutien de l'Objectif 2 du FEDER (Fonds européen de Développement régional), plusieurs infrastructures favorisant l'accueil des enfants ont été créées dans la zone d'éligibilité du programme Objectif 2 2000-2006 de la Région. Une des raisons principales de fréquentation de ces infrastructures par le public local semble être une entrée en formation en vue de se réinsérer sur le marché de l'emploi.

On notera enfin que, vu le manque de places disponibles en Région bruxelloise pour l'accueil des enfants en bas âge, le nombre d'inscriptions sur les listes d'attente tant à la Maison d'Enfants de l'ORBEm que dans le réseau des crèches partenaires est en constante augmentation depuis plus de 10 ans.

2.2 Objectifs globaux de la priorité

L'égalité des chances entre les femmes et les hommes est devenu un enjeu crucial, aussi bien sur le plan économique que dans la vie de tous les jours. Encore aujourd'hui, comme l'ont montré les deux études de l'Observatoire, les femmes n'ont pas un accès égal à celui des hommes à l'emploi, à la formation professionnelle, aux postes à responsabilité et ce, tous secteurs professionnels confondus. Pour répondre aux obstacles rencontrés par les demandeurs d'emploi, et plus particulièrement pour les demandeuses d'emploi, le FSE est un levier important.

Cette priorité vise à favoriser l'insertion et/ou l'intégration professionnelle des demandeurs d'emploi, à plus de 90% des femmes, en leur offrant notamment la possibilité d'un accueil temporaire de leur(s) enfant(s) en bas âge pendant qu'ils effectuent des démarches liées à la recherche d'un emploi (au sens large).

3. Coordination de la démarche partenariale et anticipation des besoins

3.1 Le renforcement de la démarche partenariale et sa coordination au service des demandeurs d'emploi et des employeurs de la Région

Peu décrit vu sa spécificité dans l'analyse du contexte bruxellois, cet axe d'intervention est tout d'abord resitué dans son contexte "historique" pour tout ce qui relève du développement de la démarche partenariale afin de permettre une meilleure appréciation de son amplitude actuelle et du besoin de le déployer de manière plus volontariste vers les employeurs tout en recentrant son action sur la mobilisation des acteurs de l'insertion en vue de favoriser l'émergence de l'innovation au sens large. Dans un second temps, par souci de clarification des enjeux, les constats liés au besoin d'une démarche d'anticipation des besoins en termes de qualification et d'emploi sont énoncés. Il n'empêche que ces deux facettes de l'axe d'intervention sont interdépendantes et influent directement sur la capacité d'action du premier axe, à savoir l'accompagnement des personnes en recherche d'emploi.

3.1.1 Contexte dans lequel s'inscrit la démarche partenariale

En Belgique, jusqu'aux années 1970, le service public d'emploi (SPE) régule le marché de l'emploi tant au plan collectif qu'individuel (mise en relation employeur/travailleur).

Apparaissent au début des années 1980 les signes massifs de la dégradation sociale et économique. Le SPE doit à la fois porter assistance aux individus, réguler le marché et mettre en œuvre les mesures destinées à créer ou maintenir l'emploi. Le SPE se transforme en prestataire de services afin de répondre au plus près aux besoins des demandeurs d'emploi. La médiation s'individualise ; l'intervention sur le marché se fait de plus en plus à travers le traitement plus ou moins spécialisé de ses aspects sociaux. Il est dès lors amené à transformer son action de médiation vers une action plus "intervenante" en développant de nouvelles fonctions, de nouveaux services.

En Région bruxelloise, la fin des années 1980 est marquée par les problèmes croissants d'exclusion sociale et de dualisation de la ville. Celles-ci se caractérisent par un chômage de longue durée pour les populations peu qualifiées et/ou (d'origine) étrangère notamment, par une frange importante de jeunes sans qualification professionnelle et par l'augmentation constante du nombre de bénéficiaires du "minimex" octroyé par l'un des 19 CPAS de la Région.

En réponse à ces phénomènes, le milieu associatif bruxellois se mobilise pour créer d'autres formes de réponse en s'attachant à apporter des éléments de réponse par le biais de l'emploi. Ce dernier, élément fondamental de l'exclusion sociale, permet d'aborder les questions de la formation et de l'intégration sociale au sens large. La première mission locale, appelée "Mission locale Jeunes" voit le jour en 1987. Fruit d'un partenariat entre la commune, le milieu associatif local (principalement les organismes d'insertion socioprofessionnelle), les acteurs économiques locaux ainsi que les centres de formation professionnelle et l'enseignement, elle sera la première structure à organiser la concertation entre ces différents acteurs en vue de définir ensemble les programmes à mettre en œuvre pour aider les demandeurs d'emploi (au sens large) à intégrer le marché d'emploi. Cette politique locale d'insertion socioprofessionnelle se veut proche des quartiers, proche des entreprises et proche des structures de la vie sociale. Elle dépasse la "simple" adéquation emploi/formation et allie la guidance psychosociale permettant la mise en

place d'un projet professionnel avec des actions de formation, de mise au travail en entreprise, d'aide à la recherche active d'emploi, etc.

En 1989, suite aux premières élections régionales, la politique d'insertion socioprofessionnelle devient un des outils majeurs de lutte contre l'exclusion du premier Gouvernement.

En juin 1990, deux études dressent un état des lieux de l'insertion socioprofessionnelle. L'objet est de définir des bassins de développement locaux pour l'insertion socioprofessionnelle. C'est ainsi que sont délimitées 6 zones de concertation pour l'emploi et la formation, chacune d'entre elles s'articulant autour de quartiers prioritaires drainant des ressources suffisantes d'intervention en matière d'insertion. Ces zones se caractérisent à la fois par un noyau dur d'exclusion sociale et des zones périphériques plus aisées, par des ressources suffisantes lui permettant de mener une politique d'insertion, par des actions coordonnées entre les pouvoirs publics et les associations privées, par des dispositifs proches des personnes en situation d'exclusion. Ces zones sont : la zone centrale (regroupant les opérateurs de Bruxelles-Ville), la zone sud (Saint-Gilles, Forest et Uccle), la zone ouest (Anderlecht), la zone nord-ouest (Molenbeek-Saint-Jean, Berchem-Sainte-Agathe, Ganshoren, Jette et Koekelberg), la zone nord-est (Saint-Josse-Ten-Noode, Schaerbeek et Evere) et la zone sud-est (Etterbeek, Ixelles, Woluwe-Saint-Pierre, Woluwe-Saint-Lambert, Auderghem et Watermael-Boitsfort).

Le concept de la Mission locale jeunes se développe sur l'ensemble du territoire de la Région. Ces missions locales constituent dans les quartiers en difficulté un point d'appui de la politique régionale d'insertion socioprofessionnelle et de lutte contre l'exclusion et seront, à partir de 1990, les instruments centraux de la coordination des dispositifs d'insertion locaux.

ACTIRIS, en tant que service public d'emploi, est chargé de conclure des conventions de partenariat avec les différents opérateurs locaux d'insertion (les asbl d'insertion, les CPAS et les centres d'enseignement et de formation en alternance) ainsi qu'avec les missions locales et le pendant néerlandophone TRACE. Ces partenaires coordinateurs sont notamment chargés d'observer la problématique de l'insertion socioprofessionnelle, de proposer des projets finalisés d'action d'insertion socioprofessionnelle avec les partenaires de la zone, de promouvoir et coordonner les actions locales d'insertion socioprofessionnelle articulant l'intervention des partenaires locaux.

En matière de politique d'insertion socioprofessionnelle, les années 1990 sont dès lors orientées d'une part vers le développement du partenariat d'insertion inscrit en 1997 dans l'instauration du "parcours d'insertion" et d'autre part vers la décentralisation de certains des services offerts par l'ORBEm/ACTIRIS en vue de les rapprocher des demandeurs d'emploi. La décentralisation de l'ORBEm était et est toujours une nécessité en vue de maintenir un service accessible à tous. En effet, en 2000, on a comptabilisé quelque 125.000 personnes distinctes enregistrées à l'ORBEm alors que l'on en compte un peu moins de 150.000 en 2005. L'objectif est de répondre localement aux besoins des demandeurs d'emploi et des employeurs mais aussi des écoles ou des asbl d'insertion afin d'informer notamment les jeunes des services auxquels ils pourront avoir accès à ACTIRIS. On notera enfin que le Contrat pour l'économie et l'emploi 2005-2010, principal outil de gouvernance en matière de politique économique et d'emploi du Gouvernement actuel, a défini un chantier prioritaire relatif au développement d'un service local unique aux demandeurs d'emploi. Ce service prendrait la forme d'une Maison d'emploi regroupant au minimum l'ensemble de l'information sur les services offerts dans la commune en matière d'aide à l'emploi. La mise en place du partenariat entre ACTIRIS et les acteurs locaux d'insertion en vue d'aider les demandeurs d'emploi à (re-)trouver du travail participe aussi à la gestion décentralisée des services offerts. En effet, comme expliqué plus haut, différents types d'actions sont conventionnés par ACTIRIS dans le but d'augmenter les chances de certains demandeurs

d'emploi de (re-)trouver du travail mais aussi de rapprocher les services d'ACTIRIS et ses partenaires des clients potentiels.

Ces conventions de partenariat s'articulent autour de cinq domaines : l'accueil et la guidance, l'insertion socioprofessionnelle intégrant généralement dans le processus d'insertion une phase de formation, l'insertion professionnelle via la création de micro-projet d'activité économique, la recherche active d'emploi, l'accueil des enfants des demandeurs d'emploi.

Depuis 2000, l'ORBEm a poursuivi la mise en œuvre d'une approche partenariale centrée à la fois sur l'offre de services de qualité au plan local et sur la coordination au plan régional.

En 2000, on comptait, hormis les conventions avec les CPAS (19) et les partenaires RAE (17), 145 conventions avec des ASBL d'insertion. En 2004, hormis les 19 conventions avec les CPAS, on dénombre 137 conventions portant sur des actions d'insertion, 18 dans le cadre de la recherche active d'emploi ainsi que 5 conventions visant la filière d'insertion par l'économique (pour une en 2000).

En termes d'actions conventionnées et réalisées, le tableau ci-dessous fournit une vue synthétique des places conventionnées pour les années 2000 et 2004 par préprogramme d'insertion et par zone pour les ASBL/VZW. Les autres partenariats n'ont pas été organisés selon cette logique de préprogramme, hormis la filière d'insertion par l'économique (FIE). Cette dernière visait en 2000 à ouvrir 177 places et en 2004, 338. En 2004, les 5 partenaires de cette filière ont accueilli 394 participants.

Nombre de places conventionnées dans les ASBL/VZW par zone en 2000 et 2004

Actions conventionnées*	ASBL/VZW 2000							ASBL/VZW 2004						
	N-O	S	S-E	N-E	C	O	Total	N-O	S	S-E	N-E	C	O	Total
Formations qualif.														
1.1 Construction	6	47	12	10	15	20	110	12	49	24	10		91	186
1.2 Métal		16				6	22		27					27
1.3 Confection					12		12					12		12
1.4 Tertiaire	45	276	30	197	158		706	123	225	67	164	66		645
1.5 NTIC		80		135			215		105		30	93		228
1.X Autres secteurs privés		34	25	24		6	89	12	37	10	10		16	85
2.3 Services subvent.	16	99		122	99	12	348	16	123		122	117	24	402
<i>Sous-total : Nombre</i>	<i>67</i>	<i>552</i>	<i>67</i>	<i>488</i>	<i>284</i>	<i>44</i>	<i>1502</i>	<i>163</i>	<i>566</i>	<i>101</i>	<i>336</i>	<i>288</i>	<i>131</i>	<i>1585</i>
<i>Sous-total : Pourcentage</i>	<i>22,2</i>	<i>52,3</i>	<i>22,0</i>	<i>37,7</i>	<i>30,2</i>	<i>17,1</i>	<i>36,2</i>	<i>27,5</i>	<i>46,2</i>	<i>18,9</i>	<i>29,9</i>	<i>30,5</i>	<i>24,7</i>	<i>32,0</i>
Préformations														
3.1 des jeunes		53			32		85		27		32	32		91
3.2 des infra-scolarisés	50	256	65	420	294	57	1142	203	393	130	461	245	230	1662
3.3 des femmes peu qualif.		16	14	252			282	42	28		187		10	267
3.X par le travail	95	15	76	50	130		366	95	12	79	53	130		369
<i>Sous-total : Nombre</i>	<i>145</i>	<i>340</i>	<i>155</i>	<i>722</i>	<i>456</i>	<i>57</i>	<i>1875</i>	<i>340</i>	<i>460</i>	<i>209</i>	<i>733</i>	<i>407</i>	<i>240</i>	<i>2389</i>
<i>Sous-total : Pourcentage</i>	<i>48,0</i>	<i>32,2</i>	<i>51,0</i>	<i>55,8</i>	<i>48,6</i>	<i>22,2</i>	<i>45,2</i>	<i>57,3</i>	<i>37,6</i>	<i>39,1</i>	<i>65,3</i>	<i>43,1</i>	<i>45,3</i>	<i>48,3</i>
Guidance														
4.X groupes difficiles à placer	90	163	82	84	199	156	774	90	199	225	54	249	159	976
<i>Sous-total : Pourcentage</i>	<i>29,8</i>	<i>15,5</i>	<i>27,0</i>	<i>6,5</i>	<i>21,2</i>	<i>60,7</i>	<i>18,6</i>	<i>15,2</i>	<i>16,2</i>	<i>42,1</i>	<i>4,8</i>	<i>26,4</i>	<i>30</i>	<i>19,7</i>
Total	302	1055	304	1294	939	257	4151	593	1225	535	1123	944	530	4950
Total général zones	7,3	25,4	7,3	31,2	22,6	6,2	100,0	12,0	24,7	10,8	22,7	19,1	10,7	100,0

* Nombre de places conventionnées

Source : rapport d'évaluation du service partenariat de l'ORBEm ; calcul Observatoire.

Les réalisations effectives dépassent largement les prévisions. Ce sont essentiellement les actions de guidance destinées à des publics spécifiques qui connaissent les plus forts dépassements bien que l'on constate qu'elle soit de moindre ampleur en 2004 par rapport à 2000.

Le tableau ci-dessous fournit une vue synthétique du nombre de participants aux différentes mesures menées par les partenaires conventionnés. On remarque que de 2000 à 2004, le nombre annuel de participants a pratiquement doublé, passant de 15.343 à 26.543. A ce sujet, il n'est pas inutile de rappeler le principe même du dispositif d'insertion, à savoir la complémentarité des actions. Les demandeurs d'emploi peuvent entreprendre une première action auprès d'un intervenant, puis s'orienter (ou être orienté) vers un autre service pour poursuivre la réalisation de leur projet professionnel. Une même personne peut donc participer à plusieurs actions menées par différents opérateurs ou répéter la même action.

Participants par type de partenaire de 2000 à 2004

Partenaire	2000		2001		2002		2003		2004		Total	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
ASBL/VZW	6.436	41,9	6.489	39,4	6.953	37,0	7.339	34,1	6.743	25,4	33.960	34,4
CEFA/CDBO	1.423	9,3	1.538	9,3	1.400	7,5	1.668	7,8	1.585	6,0	7.614	7,7
CPAS	5.545	36,1	6.500	39,4	8.158	43,5	10.282	47,8	15.499	58,4	45.984	46,6
FIE	485	3,2	238	1,4	492	2,6	485	2,3	394	1,5	2.094	2,1
RAE	1.454	9,5	1.722	10,4	1.770	9,4	1.723	8,0	2.322	8,7	8.991	9,1
TOTAL	15.343	100,0	16.487	100,0	18.773	100,0	21.497	100,0	26.543	100,0	98.643	100,0

Source : rapport d'activité du service partenariat de l'ORBEm 2000-2004 ; calculs Observatoire

Ces différents types de partenariat sont coordonnés au plan méthodologique et/ou de la diffusion d'une information commune par les gestionnaires du service partenariat ou du service de guidance et recherche active d'emploi d'ACTIRIS. L'innovation de cette coordination, par ailleurs indispensable vu son ampleur, réside, comme l'indiquent les évaluateurs de la programmation 2000-2006, dans la recherche d'outils méthodologiques.

La mise en réseau des partenaires de l'ORBEm/ACTIRIS et, dans une seconde étape, de tous les acteurs de terrain qui œuvrent dans le domaine de l'emploi, de la formation et de l'insertion s'inscrit dans la logique du partenariat déployé depuis 15 ans. En effet, les finalités du réseau des plates-formes locales pour l'emploi (RPE) sont d'assurer un meilleur service aux demandeurs d'emploi et aux employeurs, de faciliter la cohérence et la coordination entre les divers dispositifs (européens, fédéraux, communautaires, locaux, ...) en matière d'emploi dont l'insertion ainsi que de développer des synergies et la communication entre tous les acteurs au niveau de l'emploi et de l'insertion socioprofessionnelle. Enfin, il s'inscrit également dans la logique de simplification administrative et de rapprochement de l'administration vers le client.

Concrètement, le RPE consiste à donner aux opérateurs partenaires (dont les services publics de formation) l'accès aux bases de données de l'ORBEM/ACTIRIS (IBIS) pour leur permettre d'introduire, de visualiser et de modifier, dans les conditions et les limites des conventions qu'ils ont conclues avec l'ORBEm, les données relatives aux demandeurs d'emploi, aux employeurs et aux offres d'emploi. L'évaluation de la programmation 2000-2006 conclut sur la pertinence du RPE en matière de partage de l'information et d'amélioration du système de suivi au profit des demandeurs d'emploi.

Par ailleurs, le partenariat relatif à la coordination locale des opérateurs et acteurs locaux de l'emploi et de l'insertion par les 9 missions locales pour l'emploi et OOTB/TRACE, le partenaire néerlandophone, s'est affiné au cours de ces dernières années et est en voie de réforme afin de le rendre plus en lien avec les objectifs de la politique d'emploi régionale.

Ainsi, le Contrat pour l'économie et l'emploi prévoit la création d'interfaces et le renforcement des synergies entre l'emploi, la formation et l'enseignement afin de poursuivre, notamment, l'élaboration de stratégies politiques cohérentes.

Enfin, la mise en place en 1998 du Pacte territorial pour l'emploi de la Région de Bruxelles-Capitale, coordonné par l'ORBEm, constitue certainement une forme de partenariat original puisque celui-ci repose sur la concertation informelle et est devenu au cours de cette période, l'outil privilégié pour mener en commun une réflexion prospective et des actions innovantes sur le marché de l'emploi. En effet, les partenaires du Pacte territorial sont à la fois les représentants des autorités publiques, des interlocuteurs sociaux, des services publics régionaux ou communautaires s'occupant d'économie, d'emploi et/ou de formation et des acteurs locaux.

La mise en œuvre du Pacte a permis de développer ou d'approfondir des concepts tels que les métiers de la ville, la stratégie européenne pour l'emploi, l'économie sociale, etc. Elle a conduit à de nouvelles collaborations recouvrant dans la mesure du possible la diversité institutionnelle de la Région. Des projets concrets ont vu le jour, des produits et des méthodes ont été mis au point avec plus ou moins de succès. Leur diffusion et leur pérennisation ont pris différentes formes selon leurs objectifs, leur nature ou encore selon les ressources disponibles.

Globalement, aujourd'hui, le développement des actions menées en partenariat entre ACTIRIS et différentes catégories d'opérateurs est à un tournant important du point de vue qualitatif, d'une part de par la mise en application de l'ordonnance relative à la gestion mixte du marché de l'emploi, d'autre part du fait de la mise en œuvre progressive des chantiers du Contrat pour l'économie et l'emploi. C'est d'ailleurs dans ces contextes qu'un état des lieux est actuellement mené par ACTIRIS et ses partenaires afin de (re)définir, si besoin est, les actions menées ou à mener.

Le tableau ci-dessous, à considérer comme une ébauche d'analyse, tend à donner quelques éléments clés de lecture des forces et faiblesses du partenariat, du point de vue de son apport en termes de déploiement de services pour le demandeur d'emploi.

Points positifs	Points négatifs
<i>Du point de vue des opérateurs (ORBEm et partenaires)</i>	
Meilleure connaissance des services existants à l'extérieur et à l'intérieur de l'ORBEm	Parfois, le DE est adressé à une asbl ou à l'ORBEm pour de mauvaises raisons dont celle de son "inemployabilité" / Non-respect du DE et du sens premier du partenariat.
Augmentation du professionnalisme	Parfois, incohérences dans les compétences des services/organismes, ce qui induit une méfiance des uns et des autres, un manque de transparence dans les collaborations.
Information et concertation plus grande avec les partenaires et avec l'ORBEm	Multiplication de groupes de travail plus ou moins formels et parfois, prises de décisions techniques qui se télescopent ou prises de décisions techniques incomplètes car insuffisamment concertées avec l'ensemble des partenaires (dont l'ORBEm).
<i>Du point de vue du demandeur d'emploi (DE)</i>	
Multiplication de l'offre de services et de lieux accessibles	Dispersion de l'offre telle qu'il ne s'y retrouve plus. La transparence du dispositif est peu présente ce qui nuit à une utilisation optimale par le DE des ressources disponibles.
	Le DE est objet de services, il est parfois peu sujet de son projet.
Multiplication des offres d'information utilisable par le DE	Augmentation des délais d'attente en réponse à une demande (de plus en plus transformée par l'analyse du conseiller) mais aussi du temps de prise en charge (qualifié d'occupationnel dans certains cas).

<i>Du point de vue technique</i>	
Embryon de code de conduite technique et de réflexion sur le sens du travail	Peu de réelle coordination des techniques utilisées par les uns et les autres, ce qui permettrait pourtant d'élaborer une réelle reconnaissance qualitative.
Apparition de techniques diverses dans les années '90	Peu de différenciation technique entre opérateurs. Peu d'innovation technique depuis 5 ans. Peu de visibilité de la demande initiale du DE.
Multiplication des lieux de concertation	Très peu de différenciation des publics accueillis entre opérateurs et entre opérateurs et ORBEm.
	Peu de collaboration effective entre opérateurs en vue du suivi d'un DE, peu de partage des ressources techniques (tant avec l'ORBEm qu'entre partenaires).
	Nombreux doublons techniques.
	Les modalités de gestion financière du cofinancement européen ne favorisent ni une sortie rapide du DE du dispositif, ni un partage des ressources techniques.

Source : note de travail interne de l'experte ENLAC RBC, 2004.

On rappellera enfin qu'en matière d'emploi, d'égalité hommes/femmes comme d'inclusion sociale, le partenariat et l'approche locale constituent des moyens fortement mis en avant par l'Union européenne (UE) depuis le début des années '90. La stratégie européenne pour l'emploi, et plus encore la stratégie de Lisbonne décidée en 2000, intègrent ces dimensions dans le processus de coordination des politiques. Ainsi, depuis 1999, les lignes directrices pour l'emploi insistent spécifiquement sur le rôle et la responsabilité de l'ensemble des partenaires ainsi que des partenaires sociaux dans la mise en œuvre de la stratégie pour l'emploi. La méthode ouverte de coordination constitue sur ce plan une traduction de la volonté de développer une approche décentralisée, associant sous diverses formes de partenariat l'UE, les Etats, les acteurs régionaux et locaux.

Par ailleurs, ces mêmes lignes directrices, aujourd'hui intégrées dans le cadre de la stratégie de Lisbonne renouvelée, mettent les services publics d'emploi (SPE) en première ligne puisque, depuis 2001, l'une d'entre elles est consacrée à la modernisation des SPE, acteurs centraux du processus. En 15 ans, l'ORBEm, au titre même de sa fonction d'organisme d'intérêt public, s'est peu à peu transformé en une entreprise proposant des services intégrés pour l'emploi, c'est-à-dire des services qui mettent en place des programmes d'action sur l'ensemble du territoire pour renforcer les possibilités d'insertion professionnelle et impulser la mise en place d'activités en articulant les politiques actives de l'emploi en coopération avec les organismes partenaires.

Le programme de réforme national 2005-2008 consacre lui aussi un point particulier au renforcement des collaborations avec les services publics et un autre à la promotion du développement local, notamment en mobilisant les fonds structurels et ce, dans le but de poursuivre la modernisation du service public d'emploi et favoriser la démarche de gestion intégrée.

3.1.2 Objectifs globaux de la priorité

La mobilisation et le renforcement des capacités des acteurs (tant locaux que régionaux, associatifs comme institutionnels) agissant dans le cadre du partenariat sont aujourd'hui essentiels en vue de favoriser l'émergence d'innovations sur le plan de la concertation, de la méthodologie ou encore de la gestion du marché du travail. L'ensemble de ces acteurs contribuera d'autant mieux à la mise en œuvre de services intégrés qu'ils se doteront des compétences techniques ou sociales.

La coordination méthodologique, conçue sur un plan global et visant à garantir à chacun un service égal de qualité devient en ce sens un enjeu important pour la poursuite de la stratégie

partenariale et ce, dans un contexte de mise en application de l'ordonnance relative à la gestion mixte du marché de l'emploi en Région bruxelloise.

Enfin, en cette matière, les défis sont nombreux et tous indiquent une direction commune : l'infléchissement de certains aspects du fonctionnement du marché du travail et l'articulation plus étroite de la dimension sociale des politiques publiques à leur dimension économique.

Cette priorité vise dès lors à organiser la concertation en matière de méthodologies de travail et la collaboration entre opérateurs au service d'objectifs clairs et communs en reconnaissant le rôle pivot d'ACTIRIS et en élaborant les critères qualitatifs de mise en œuvre et de suivi des actions destinées à aider les demandeurs d'emploi et les employeurs dans leur recherche d'emploi ou de candidats.

Les objectifs de cette coordination méthodologique sont :

- l'amélioration qualitative des méthodes et techniques de réponses individuelles et de groupe aux besoins exprimés par les demandeurs d'emploi et par les employeurs ;
- l'amélioration et l'harmonisation de l'utilisation des outils informatiques mis en place par ACTIRIS ;
- l'amélioration des liaisons entre la gestion administrative et la gestion technique ou méthodologique des dossiers ;
- l'amélioration des cohérences et complémentarités entre les partenaires et entre les partenaires et ACTIRIS.

3.2 Amélioration de la réponse aux besoins du marché du travail, par une démarche prospective d'analyse des besoins

3.2.1 Contexte dans lequel s'inscrit la priorité

Dans les mois et années à venir, le marché de l'emploi à Bruxelles tout comme en Belgique et en Europe sera marqué par un certain nombre de déséquilibres, déséquilibres quantitatifs liés à la démographie de la population active et aux fluctuations conjoncturelles sectorielles, d'une part, et déséquilibres qualitatifs liés à l'évolution du contenu des métiers et à l'évolution technologique, d'autre part. En conséquence, une démarche prospective d'analyse des besoins est nécessaire afin de favoriser l'appariement entre l'offre de travail et la demande de travail, et ce dans les différents secteurs d'activité et les différents métiers.

Deux phénomènes sont en train de transformer le marché de l'emploi, phénomènes auxquels la Région bruxelloise n'échappe pas : le premier a trait à l'évolution des métiers tandis que le deuxième est lié à l'évolution démographique de la population.

D'une part, la diffusion quasi généralisée des technologies de l'information et de la communication continuera à avoir des conséquences sur l'évolution des profils d'emploi et sur l'organisation du travail. L'émergence de nouveaux métiers par "hybridation de compétences" se poursuivra dès lors dans les années à venir.

D'autre part, l'évolution démographique caractérisée par le vieillissement de la population induit des transformations tant quantitatives que qualitatives de la structure de la population active. Il n'existe toutefois pas de relation directe, immédiate et mécanique entre la baisse de la population active qui s'observera aussi à terme en Région bruxelloise et la baisse du chômage. Par ailleurs, l'impact de cette évolution affectera tous les secteurs et tous les métiers, mais avec une intensité et des conséquences variables. En outre, pour certains secteurs et métiers, la rencontre entre l'offre et la demande sera rendue encore plus ardue en raison de difficultés de recrutement.

La question de l'anticipation tantôt des besoins, tantôt des pénuries, tantôt des tensions se pose et se posera encore avec une acuité plus forte. En alimentant la réflexion des entreprises, des partenaires sociaux, des acteurs de l'insertion socioprofessionnelle, de l'enseignement, des opérateurs de formation,... sur les actions à mettre en œuvre pour améliorer la rencontre entre l'offre et la demande de travail, les outils et moyens d'anticipation devraient davantage se développer et se renforcer. Les ajustements auront en effet d'autant plus de chances de se réaliser positivement qu'ils auront été correctement anticipés.

Les mutations technologiques et organisationnelles dans le domaine de l'emploi, l'existence de tensions sur le marché du travail (qui s'expliquent notamment par des pénuries de main-d'œuvre et par des inadéquations qualitatives entre l'offre et la demande de travail) et la persistance du taux de chômage important, la structure de qualifications de type dual en Région bruxelloise, le vieillissement de la population,... sont autant de facteurs qui indiquent que l'amélioration et le renouvellement des compétences, et donc l'anticipation des besoins en compétences, doivent faire l'objet d'une attention particulière.

De manière plus concrète, certains éléments de contexte permettent de mieux comprendre la nécessité d'anticiper les besoins en compétences. Il s'agit de l'analyse des difficultés de recrutement, de la structure des qualifications en Région bruxelloise et de l'évolution démographique.

Ainsi, l'inventaire des fonctions dites critiques²⁹ et de leurs causes dressé depuis plusieurs années par l'Observatoire bruxellois du Marché du Travail et des Qualifications³⁰ contribue à la réflexion menée dans le cadre du Pacte Territorial pour l'Emploi en Région de Bruxelles-Capitale sur les actions à mettre en œuvre pour améliorer la rencontre entre l'offre et la demande de travail. En 2005, ce sont 87 fonctions qui ont été répertoriées en Région bruxelloise comme source de difficultés de recrutement³¹. Les offres pour ces fonctions correspondent à 25,8% du total des offres d'emploi enregistrées par l'ORBEm en 2005. Cet inventaire annuel des fonctions critiques indique par ailleurs qu'un certain nombre d'entre elles sont récurrentes (comme par exemple, certains professeurs de l'enseignement secondaire inférieur, les infirmiers, les représentants commerciaux, les électromécaniciens,...), tandis que d'autres sont épinglées comme fonction critique de manière plus ponctuelle (comme par exemple, les employés de services juridiques et les juristes).

Synthèse des résultats de l'analyse globale des fonctions critiques

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Nombre de fonctions critiques	85	78	92	100	78	82	95	87
Nombre d'offres d'emploi des fonctions critiques	3.310	3.600	4.294	4.792	3.277	3.420	4.098	3.622
% par rapport au total des offres d'emploi	20,5	23,7	25,7	33,5	30,4	32,7	32,2	25,8
Taux de satisfaction des fonctions critiques (%)	47,5	46,0	50,0	63,0	59,9	61,3%	54,5	63,9
Taux de satisfaction global (%)	61,5	61,2	68,4	74,3	70,5	74,0	68,1	77,7
Durée d'ouverture globale (en mois)	1,1	1,3	1,0	1,2	1,7	0,9	1,0	1,0

29 Autrement dit, les professions dont les offres d'emploi connaissent une durée d'ouverture relativement plus élevée et un taux de satisfaction inférieur à l'ensemble des offres reçues.

30 Observatoire bruxellois du Marché du Travail et des Qualifications, *Analyse des fonctions critiques en Région de Bruxelles-Capitale*.

31 La liste de ces fonctions peut être téléchargée sur le site de l'Observatoire (www.actiris.be, rubrique observatoire) tout comme les études complètes sur les fonctions critiques de 1998 à 2004.

Outre l'inventaire des fonctions critiques, une des plus-values de cet exercice est de préciser l'origine des difficultés de recrutement. Elles s'expliquent, selon les professions, tantôt par des pénuries de main-d'œuvre, tantôt par des inadéquations qualitatives entre l'offre et la demande de travail en termes de formation, de compétences ou d'expérience, tantôt par des conditions de travail dissuasives. A la lecture de ces explications potentielles, il va de soi que les solutions pour remédier aux difficultés de recrutement sont à mettre en relation avec les causes épinglées.

Au-delà des offres d'emploi reçues à l'ORBEm/ACTIRIS, les difficultés de recrutement peuvent également être appréhendées à d'autres niveaux comme, par exemple, celui d'un secteur particulier ou d'un groupe d'entreprises.

Si l'inventaire des fonctions critiques et de leurs causes et si l'analyse de difficultés de recrutement propres à un secteur ou type de métier constituent bel et bien une étape essentielle, le PNR 2005-2008, dans le chapitre relatif au développement de la flexibilité et de la mobilité sur le marché du travail, prévoit que la Région bruxelloise prendra des initiatives afin non seulement d'identifier mais également de résorber plus rapidement les pénuries. A cet égard, on pressent le rôle important que l'anticipation des besoins en compétences joue afin d'améliorer l'adéquation tant quantitative que qualitative entre l'offre et la demande de travail sur le marché de l'emploi bruxellois.

Les centres de référence du secteur des fabrications métalliques et de l'industrie technologique (Iristech+) et des TIC constituent par ailleurs un premier outil développé afin de favoriser l'appariement entre l'offre et la demande de travail tandis que les projets de centres de référence (horeca, construction ainsi que transport et logistique) expriment clairement ce besoin de prospective et d'anticipation des besoins en emploi et en qualifications pour lequel une collaboration avec l'Observatoire est d'ailleurs envisagée.

Par ailleurs, on relève en Région bruxelloise une dualisation croissante du marché avec une concentration de plus en plus marquée de postes hautement qualifiés et des exigences accrues de qualification à l'embauche, alors qu'une frange importante de la population bruxelloise et de la réserve de main-d'œuvre est caractérisée par de faibles niveaux de qualification ; les exigences élevées ou accrues en matière de qualification réduisant de plus en plus les chances d'emploi des personnes moins qualifiées. Mais si le développement de l'emploi qualifié répond au tissu économique bruxellois, il peut également refléter les évolutions technologiques ou organisationnelles ; certaines d'entre elles augmentant ou modifiant les exigences de qualification à l'embauche. Afin de se faire rencontrer au mieux l'offre et la demande de qualifications en Région bruxelloise, il est important d'objectiver les exigences liées aux postes de travail, mais aussi d'anticiper les besoins en compétences. En effet, par rapport à l'environnement instable et en constante évolution, il est nécessaire d'être proactif en anticipant et adoptant une attitude de veille permanente afin de pouvoir accroître les compétences des Bruxellois, et en particulier des moins qualifiés. Par ailleurs, il faut également être attentif à ce que les plus qualifiés continuent à développer leurs compétences pour qu'elles soient adaptées aux exigences de plus en plus fluctuantes des entreprises.

Enfin, la structure démographique et les évolutions observées au niveau de la pyramide des âges doivent également être prises en considération lorsque l'on parle d'anticipation des besoins en compétences.

Ainsi, par exemple, le vieillissement d'une population influe sur les besoins en compétences puisque, avec le départ de travailleurs expérimentés, ce sont aussi des savoirs qui s'en vont et qui doivent être transférés vers les plus jeunes qui assureront la relève. Il est par ailleurs à noter qu'il y a lieu d'être attentif aux différences sociodémographiques des trois Régions lorsqu'il est question d'anticiper les besoins en compétences. A cet égard, depuis un certain temps déjà, les perspectives démographiques de l'institut national de Statistique (INS) et du Bureau du Plan anticipent un degré de vieillissement de la population bruxelloise plus faible que dans les deux autres régions.

Ainsi, en Région bruxelloise, entre 1997 et 2003, la population dans les tranches d'âge plus jeunes et les plus actives (20 à 50 ans) est en augmentation (+6,5%), alors qu'elle diminue en Flandre (-1%) et en Wallonie (-2,8%).

Au vu de ces différents éléments de contexte, l'amélioration et le renouvellement des compétences sont donc essentiels au développement économique et à la compétitivité d'une région telle que la Région de Bruxelles-Capitale.

En outre, l'anticipation des besoins en compétences représente plus qu'un enjeu de développement économique et de compétitivité. En effet, les différents facteurs épinglés tendent également à exclure, de manière plus ou moins marquée, les personnes moins qualifiées du marché de l'emploi. A cet égard, l'anticipation des besoins en compétence peut donc contribuer à augmenter les chances d'insertion socioprofessionnelle des personnes moins qualifiées.

Grâce à une meilleure information sur le marché de l'emploi et de la formation, sur les exigences liées aux postes de travail et sur les pénuries de main-d'œuvre, l'anticipation permet au demandeur d'emploi de mieux se positionner sur le marché de l'emploi et de s'orienter dans sa recherche d'emploi ou de formation.

En outre, cette anticipation permet de soutenir l'élaboration de stratégies, notamment en matière de formation tout au long de la vie, des opérateurs partenaires des services publics d'emploi et de formation afin qu'ils puissent développer ou renforcer, comme le prévoit le PNR 2005-2008, leur offre de formations susceptibles de résorber les pénuries de main-d'œuvre ou de répondre proactivement aux nouvelles exigences du marché.

Enfin, dans le chapitre visant la promotion de l'égalité des chances dans l'enseignement et l'apprentissage tout au long de la vie en Belgique, l'acquisition et la validation des compétences est l'un des points sur lequel le PNR 2005-2008 attire l'attention. Mais si la validation des compétences notamment acquises sur le travail s'impose, l'anticipation doit préalablement alimenter la réflexion pour permettre de planifier au mieux les actions de reconnaissance de ces compétences en réponse aux besoins détectés.

3.2.2 Objectifs globaux de la priorité

L'objectif global de cette priorité est de disposer d'outils d'analyses à caractère prospectif en matière d'évolution des ressources de main-d'œuvre tant sur le plan quantitatif que qualitatif face aux évolutions et perspectives des besoins du marché.

L'objectif de cette priorité est de contribuer à la réduction des tensions existantes entre l'offre et la demande par la production d'informations et de recommandations susceptibles :

- De permettre aux partenaires sociaux de prendre en ces matières des décisions d'actions en temps utile.
- De permettre aux opérateurs de formation de s'adapter aux évolutions des besoins de formations en ce compris les besoins que formuleraient les centres de références.
- D'orienter au mieux l'action du service public de placement et des opérateurs en insertion socioprofessionnelle.
- D'apporter des réponses complètes et structurées aux questions que se posent les travailleurs occupés ou inoccupés ainsi que les futurs travailleurs confrontés à des choix d'orientations ou de réorientations sur le marché du travail.

Une mise à disposition d'informations adaptées participe ainsi à l'objectif plus global de fournir aux demandeurs d'emploi les moyens d'une plus grande autonomie de décision et d'action.

L'objectif d'anticipation des besoins en qualifications et d'identification des nouvelles compétences suppose la poursuite de la production de connaissances relatives aux réalités et spécificités sectorielles. Les futurs besoins de recrutement se manifesteront de manière différenciée selon les secteurs d'activité.

A une démarche prospective d'analyse des besoins du marché doit correspondre l'objectif d'une analyse de l'évolution des caractéristiques de la population active tant occupée qu'inoccupée en regard des transformations de l'emploi global de la région.

Analyser l'ensemble des phénomènes relatifs au marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale notamment par la mise en place de batteries d'indicateurs nécessite d'étendre les cadres d'analyses tantôt aux dimensions internationales et communautaires des politiques d'emploi (Lignes directrices, PNR,...) tantôt aux exigences résultant de l'instauration d'une gestion mixte du marché de l'emploi.

4. Assistance technique

Conformément à l'article 46 du règlement CE 1083/2006, l'axe d'assistance technique concernera des actions relatives à la préparation, à la gestion, au suivi, à l'évaluation, à l'information et au contrôle des programmes opérationnels ainsi que des activités visant à renforcer les moyens administratifs nécessaires à la mise en œuvre des Fonds. Il est également prévu que l'assistance technique soit plafonnée à 4% du montant total alloué au présent PO.

Au vu de l'enveloppe allouée au présent PO et du plafond des 4%, toutes les actions prévues en matière d'Assistance technique ne pourront être cofinancées. Ces actions seront néanmoins mises en œuvre.

L'assistance technique doit être considérée comme un outil de mise en œuvre et de suivi du PO FSE Objectif 2 de la RBC, avec pour objectif d'améliorer la qualité et la cohérence des actions et de garantir l'utilisation optimale des fonds alloués par le FSE.

Les objectifs plus spécifiques des opérations qui seront reprises dans l'assistance technique sont énumérés ci-dessous :

- Assurer une gestion efficace du PO FSE Objectif Compétitivité régionale et emploi de la RBC et veiller au respect des règlements ;
- Proposer les ajustements et réorientations nécessaires ;
- Assurer un rôle d'interface entre la Commission Européenne et les responsables des actions cofinancées ;
- Veiller aux actions de représentation, de diffusion de l'information dans le cadre de la programmation concernée et d'articulation avec d'autres PO ;
- Veiller à la mise en place des systèmes de gestion et de contrôle ;
- Garantir la mise en œuvre de toutes les procédures de contrôle et l'efficacité de celles-ci ;
- A travers de l'évaluation qui est organisée en cours de programmation, analyser l'efficacité et la pertinence des opérations et proposer, le cas échéant, un éventuel recalibrage de la programmation et évaluer la plus-value de la contribution du Fonds Social Européen à la politique d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale ;
- Elaborer le plan de communication et veiller à sa mise en œuvre afin de faire apparaître la contribution financière du Fonds Social Européen ainsi que la plus-value apportée par cette intervention.

En plus de ces objectifs, seront également mises en œuvre toutes les actions nécessaires pour répondre aux obligations des Autorités de Gestion, de Certification et d'Audit.

III. Axes prioritaires et objectifs spécifiques

Comme souhaité dans le document de travail de la Commission européenne relatif aux indicateurs pour le suivi et l'évaluation de janvier 2006, les indicateurs pressentis visent à refléter les liens de la future programmation avec les autres politiques communautaires, principalement la stratégie européenne pour l'emploi.

Les indicateurs de résultats liés aux objectifs de l'axe prioritaire d'intervention seront plus particulièrement développés au cours de cette programmation. Ce développement nécessitera des travaux complémentaires sur base de l'expérience acquise afin d'identifier précisément les interactions dans la logique de l'intervention du présent PO, dans la logique d'intervention des autres programmations ayant une action en Région de Bruxelles-Capitale ainsi que dans la mise en œuvre de la gestion mixte du marché de l'emploi et du contrat de gestion de l'ORBEm/d'ACTIRIS.

1. Accompagnement des demandeurs d'emploi en vue d'accroître leurs possibilités d'accès au marché du travail et amélioration de l'intégration professionnelle des personnes en situation ou menacées d'exclusion (en ce compris, par l'accompagnement des employeurs)

1.1 Description de la priorité et objectif général

Cet axe prioritaire d'intervention vient renforcer la dynamique inscrite dans la stratégie du Contrat pour l'économie et l'emploi (C2E), contribution bruxelloise au PNR. Outre l'objectif global pour la Belgique de se rapprocher du taux d'emploi de 70%, le PNR indique spécifiquement trois objectifs auxquels le présent axe d'intervention doit contribuer, à savoir : offrir un nouveau départ sous forme d'une convention de parcours d'insertion à tous les jeunes chômeurs avant qu'ils n'entrent dans leur sixième mois de chômage et à tous les chômeurs adultes avant le 12^e mois de chômage, intégrer chaque année 25% des chômeurs de longue durée dans une mesure d'activation et ramener le taux de chômage des personnes de nationalité ou d'origine étrangère au niveau de celui des travailleurs belges.

L'un des 3 axes stratégiques du C2E concerne l'accès à l'emploi des Bruxellois, prioritairement peu qualifiés, dont les jeunes.

Cet axe prioritaire a pour volonté d'agir en complément des actions menées par le Service public d'emploi et ses partenaires à travers l'outil transversal qu'est le contrat de projet professionnel (CPP ou contrat équivalent). D'autre part, conjointement, il contribue à la mise au point d'une politique de la diversité dans les entreprises, en ce compris celles agissant dans le secteur de l'intermédiation du marché de l'emploi.

Comme indiqué précédemment, l'objectif général poursuivi par cette priorité est de contribuer, via l'apport du FSE, à prévenir l'enlisement dans le chômage en développant des stratégies fondées sur l'identification précoce des besoins individuels, à lutter contre l'exclusion du marché du travail et à soutenir l'intégration professionnelle des personnes défavorisées, en synergie entre le service public d'emploi et les opérateurs locaux d'aide à l'insertion professionnelle.

L'objectif global de cet axe d'intervention est donc bien de favoriser l'intégration professionnelle des demandeurs d'emploi, dont les demandeurs d'emploi les plus exposés au risque d'exclusion.

Au plan collectif, la mise en œuvre d'une dynamique positive vis-à-vis de la diversité dans les entreprises et, plus généralement, dans la Ville-région contribuera elle aussi à cet objectif puisqu'elle a pour ambition de favoriser une égalité d'accès à l'emploi.

Au plan individuel, l'apport du FSE permettra d'augmenter le nombre d'actions disponibles pour les personnes en recherche d'emploi les plus exposées (au risque) d'exclusion professionnelle tandis qu'au niveau collectif, il apportera un soutien à l'esprit d'innovation dès lors qu'il encouragera la définition et l'implémentation d'une nouvelle culture de la diversité en Région de Bruxelles-Capitale.

1.1.1 Public-cible

Au plan individuel :

Autant que possible, maximum 40% des actions menées concerneront :

- Les DEI de moins de 25 ans ayant moins de 6 mois d'inoccupation (date d'inscription ACTIRIS) ;

- Les DEI de plus de 25 ans ayant moins de 12 mois d'inoccupation (date d'inscription ACTIRIS).

> Dont ceux ayant négocié préalablement ou pendant le déroulement de l'action un CPP ou contrat équivalent

> Et qui, prioritairement, sont peu qualifiés (max. CESI) ou semi-qualifiés (max.CESS)

Ou qui, secondairement,

- sont de nationalité étrangère (principalement NUE) ;
- sont bénéficiaires de l'aide sociale ;
- sont victimes d'un problème de santé (attesté) ou d'un passé judiciaire avec période d'emprisonnement, notamment.

Autant que possible, minimum 60% des actions menées concerneront :

- Les DEI de moins de 25 ans ayant plus de 6 mois d'inoccupation (date d'inscription ACTIRIS) ;

- Les DEI de plus de 25 ans ayant plus de 12 mois d'inoccupation (date d'inscription ACTIRIS).

> Dont ceux ayant négocié préalablement ou pendant le déroulement de l'action un CPP ou contrat équivalent

> Et qui, prioritairement, sont peu qualifiés (max. CESI) ou semi-qualifiés (max.CESS)

Ou qui, secondairement,

- sont de nationalité étrangère (principalement NUE) ;
- sont bénéficiaires de l'aide sociale ;
- sont victimes d'un problème de santé (attesté) ou d'un passé judiciaire avec période d'emprisonnement, notamment.

Le développement et la mise en œuvre des politiques de prévention du chômage, qui se sont multipliées ces dernières années nous a conduit à redéfinir le nombre de bénéficiaires des groupes cibles à partir du 3 février 2012.

Dès lors à partir du 3 février 2012, autant que possible, maximum 60% des actions menées concerneront :

- Les Demandeurs d'Emploi Inoccupés (DEI) peu et semi qualifiés (max CESS) de moins de 25 ans ayant moins de 6 mois d'inoccupation (date d'inscription ACTIRIS) ;

- Les DEI peu et semi qualifiés (max CESS) de plus de 25 ans ayant moins de 12 mois d'inoccupation (date d'inscription ACTIRIS) ;

Autant que possible, minimum 40% des actions menées concerneront :

- Les DEI peu et semi qualifiés (max CESS) de moins de 25 ans ayant plus de 6 mois d'inoccupation (date d'inscription ACTIRIS) ;

- Les DEI peu et semi qualifiés (max CESS) de plus de 25 ans ayant plus de 12 mois d'inoccupation (date d'inscription ACTIRIS) ;

Les Demandeurs d'Emploi Inoccupés (DEI) disposant d'un diplôme de l'enseignement supérieur doivent obligatoirement également remplir une des conditions suivantes :

- être de nationalité étrangère (principalement NUE) ;
- être bénéficiaire de l'aide sociale ;
- être victime d'un problème de santé (attesté) ou d'un passé judiciaire avec période d'emprisonnement notamment ;

Le public cible du volet individuel de la priorité 1 a été élargi à partir du 5 mars 2009 pour les DEI disposant d'un diplôme de l'enseignement supérieur aux :

- DEI de plus 45 ans ;
- DEI inoccupés depuis une durée supérieure ou égale à 24 mois ;

Au plan collectif :

Les entreprises publiques et privées en ce compris celles agissant dans le secteur de l'intermédiation du marché du travail (agences privées d'emploi, asbl d'insertion, service public d'emploi,...).

1.2 Objectifs spécifiques et groupes d'opérations pressenties

Menés en étroite collaboration entre ACTIRIS et ses partenaires, les groupes d'opérations pressentis pour mener à bien cet objectif pourraient concerner, pour les personnes en recherche d'emploi, la guidance et l'aide à la recherche active d'emploi, la guidance de personnes en situation d'exclusion sociale et/ou professionnelle, l'accompagnement à la création de son propre emploi.

L'ensemble de ces groupes d'opérations sera réalisé prioritairement pour les publics ayant négocié un contrat de projet professionnel ou contrat équivalent incluant l'un ou l'autre des objets précités³². L'un des avantages de cette formule est que l'action entreprise par le chercheur d'emploi a été préalablement négociée avec un conseiller référent (différent du conseiller en recherche d'emploi ou en insertion) qui assure un travail de suivi régulier de la mise en œuvre des objectifs du CPP ou contrat équivalent.

Le groupe d'opérations envisagé en matière de lutte contre les discriminations à l'embauche relève de la coordination thématique, de la diffusion d'informations utilisables par les entreprises

³² Comme indiqué précédemment, le CPP ou contrat équivalent comprend 4 objets dont la recherche active d'emploi, la guidance spécifique et la détermination d'un objectif professionnel par une action appropriée.

et à compter de la date d'introduction de la demande de révision auprès de la CE d'un accompagnement personnalisé auprès des employeurs.

Les objectifs spécifiques de cet axe d'intervention concernent d'une part les individus ayant participé aux actions et, d'autre part, les collectivités ayant contribué à la définition et l'implémentation d'une culture de la diversité en Région bruxelloise.

Concernant les individus en recherche d'emploi ayant participé aux actions, les objectifs spécifiques portent sur :

- l'augmentation du taux de couverture du contrat de projet professionnel ou contrat équivalent parmi les demandeurs d'emploi et, singulièrement, parmi les demandeurs d'emploi ayant plus de probabilité d'entrer (ou de rester) dans le chômage de par leurs caractéristiques individuelles. La croissance du nombre de signatures de contrats selon les caractéristiques générales des signataires (durée du chômage, âge, nationalité, études, sexe) est un moyen de vérifier l'atteinte de cet objectif. On notera que cet objectif ne prend du sens que s'il est mis en adéquation avec l'offre disponible en matière d'actions. Il n'est pas envisageable que le programme FSE permette de promouvoir du quantitatif sans s'adjoindre de normes qualitatives ;
- l'accroissement de la capacité d'insertion professionnelle et de l'autonomie dans les démarches à mener en vue de (re-)trouver un emploi. L'augmentation des taux de sortie vers une entrée en formation ou vers un autre outil d'aide à l'insertion ainsi que vers l'obtention d'un emploi ou d'une mesure d'activation (autre que la formation) est un moyen de vérification de l'atteinte de cet objectif.

Concernant les collectivités ayant contribué à la lutte contre la discrimination à l'embauche, l'objectif spécifique vise à l'élaboration et à la mise à jour d'une information objective et surtout utilisable sur le thème de la discrimination à l'embauche. Il est difficile dès lors de quantifier ce type d'objectifs si ce n'est sur base de l'expérience antérieure et des volontés énoncées dans le C2E et le PNR.

Ceci implique que l'information soit diffusée de façon régulière et attrayante sur l'ensemble du territoire bruxellois, qu'un état des lieux régulier de la situation soit fait, que les bonnes pratiques et innovations relevées au sein des entreprises soient valorisées de manière systématique et que des outils faciles d'accès soient proposés.

Cette information sera aussi l'outil de base à la mise en place de plans de diversité, au sein des entreprises principalement.

1.3 Objectifs opérationnels et quantification de ceux-ci

- en termes d'action à mener pour les personnes en recherche d'emploi :

Annuellement, à moyens financiers constants, ce premier groupe d'opérations viserait à prendre en charge 17.500 personnes, soit quelque 122.500 personnes pour la période 2007-2013. Parmi ces bénéficiaires, le FSE visera à soutenir plus particulièrement les personnes les plus exposées au risque d'exclusion (chômeurs de longue durée, demandeurs d'emploi peu ou semi-qualifiés³³ dont les jeunes, les demandeurs d'emploi de nationalité ou d'origine étrangère, demandeurs d'emploi bénéficiaires du revenu d'intégration ou assimilé, demandeurs d'emploi victimes de problèmes de santé, demandeurs d'emploi ayant un passé judiciaire avec une période d'emprisonnement,...). A partir du 5 mars 2009 les demandeurs d'emploi disposant d'un diplôme de l'enseignement

³³ Le terme « peu qualifié » concerne les personnes titulaires au maximum d'un certificat de l'enseignement secondaire inférieur ainsi que celles dont le diplôme n'est pas reconnu. Le terme « semi-qualifié » concerne les personnes titulaires au maximum d'un certificat de l'enseignement secondaire supérieur.

supérieur pour autant qu'ils soient âgés de plus de 45 ans, ou qu'ils soient inoccupés depuis une durée supérieure ou égale à 24 mois. 60% des actions seraient susceptibles de concerner cette population en situation d'exclusion. À compter de la date d'introduction de la demande de révision auprès de la CE, 40% des actions concerneront cette population en situation d'exclusion

Les 40% restants seraient concentrés sur les demandeurs d'emploi nouvellement (ré-)inscrits auprès d'ACTIRIS ayant le plus de risques de s'enliser dans le chômage, soit les demandeurs d'emploi peu ou semi-qualifiés. À compter de la date d'introduction de la demande de révision auprès de la CE, 60% des actions concerneront cette population menacée d'exclusion. Les actions menées viseront les jeunes demandeurs d'emploi avant qu'ils n'atteignent leur 6^e mois d'inoccupation et les demandeurs d'emploi de 25 ans et plus avant leur 12^e mois d'inactivité.

La conscientisation aux avantages de contractualiser leurs démarches en vue de l'obtention d'un emploi avec un conseiller référent fait partie intégrante de la démarche globale. L'objectif est d'augmenter le nombre de demandeurs d'emploi négociant un CPP ou contrat équivalent avant leur entrée dans une action ou, au cours de l'action entreprise ou à son terme s'il y a encore un besoin. En 2007, 20% des demandeurs d'emploi participant à une ou plusieurs actions devraient avoir convenu d'un CPP ou contrat équivalent au préalable ou endéans les 3 mois de la fin de l'opération. En 2013, l'objectif est de 80% pour les DEI de moins de 25 ans avant qu'ils n'atteignent leur 6^e mois d'inoccupation et les DEI de 25 ans et plus avant leur 12^e mois d'inoccupation. En ce qui concerne les personnes les plus exposées au risque d'exclusion, l'objectif en 2013 est de 60%. On notera ici que les conventions d'intégration signées entre un bénéficiaire du revenu d'intégration et le CPAS devraient de préférence être intégrées dans la démarche du CPP ou contrat équivalent. Une importante modification du mode de calcul de cet indicateur est intervenue à partir du mois de juillet 2008. Ainsi, l'objectif pour 2013 est de 60% pour les DEI de moins de 25 ans avant qu'ils n'atteignent leur 6^e mois d'inoccupation et les DEI de 25 ans et plus avant leur 12^e mois d'inoccupation. En ce qui concerne les personnes les plus exposées au risque d'exclusion, l'objectif en 2013 est de 60%

- en termes de coordination thématique et de diffusion d'informations utilisables par les entreprises, l'action portera sur :

- l'utilisation par les entreprises (en ce compris celles agissant dans le secteur de l'intermédiation du marché du travail) tant au niveau du banc patronal que du banc syndical des informations objectives diffusées sur les mécanismes conduisant à des comportements discriminatoires, entre autres sur base de l'origine ethnique ;
- l'incitation auprès des employeurs à adhérer à la Charte de la diversité en entreprise. En septembre 2006, 54 grandes entreprises (en ce compris certaines succursales d'entreprises) avaient adhéré à la Charte. L'objectif est à la fois d'augmenter ce nombre et de toucher les plus petites entreprises. L'objectif est d'atteindre 270 entreprises dont un tiers de taille moyenne ou petite d'ici à 2013 (plan d'action triennal). Cet objectif a été revu suite à la révision du PO. L'objectif est d'atteindre 180 entreprises dont un tiers de taille moyenne ou petite d'ici à 2013 ;
- la mise en œuvre de plans de la diversité au sein des entreprises privées et publiques dans le cadre d'un dialogue entre employeurs et salariés. Partant de zéro, il est souhaité que 100 entreprises signataires de la Charte mettront effectivement en place un plan de diversité en sollicitant le concours des consultants engagés à cette fin par ACTIRIS en 2013 ;
- A compter de la date d'introduction de la demande de révision auprès de la CE, un accompagnement auprès des employeurs de manière personnalisée est prévu. L'objectif est de contacter 6.500 entreprises dont un tiers nouvellement contactées par an et de récolter 5000 offres équivalent à 6500 postes différents.

1.4 Indicateurs de suivi

Ces indicateurs doivent être considérés à titre indicatif eu égard au préambule du présent chapitre et au fait que certaines actions de courte durée doivent être analysées plus avant.

1.4.1 Indicateurs de réalisation

Pour le premier groupe d'opérations³⁴ :

- Nombre de (nouveaux) bénéficiaires d'actions.
- Nombre de bénéficiaires d'actions signataires d'un CPP ou équivalent.

Pour le second groupe d'opérations :

- Nombre d'entreprises ayant signé la charte;
- Nombre d'actions de sensibilisation menées.
- Nombre de contacts établis auprès des employeurs
- Nombre d'entreprises contactées dont celles nouvellement contactées

1.4.2 Indicateurs de résultats

Pour le premier groupe d'opérations :

- Pourcentage de bénéficiaires ayant participé à une ou plusieurs actions soutenues par le programme FSE, signataires d'un CPP ou contrat équivalent;
- Nombre et type de sorties.

Pour le second groupe d'opérations :

- Nombre d'outils de sensibilisation produits et diffusés ;
- Nombre d'actions mises en œuvres par les entreprises en vue de la concrétisation de plans de diversité dans les entreprises.
- Nombre d'offres récoltées
- Nombre de postes ouverts

³⁴ Notons que l'annexe XXIII du règlement CE N°1828/2006 établissant les modalités d'exécution du règlement CE N°1083/2006 concernant les catégories spéciales des bénéficiaires sera respectée. Cependant les indicateurs concernant les migrants, les handicapés,... ne pourront être prévus systématiquement, mais seront communiqués dans le cas d'opérations développées spécifiquement pour ces types de bénéficiaires.

1.5 Éléments clés de la stratégie envisagée pour la priorité

Objectif global de l'axe d'intervention	Objectifs spécifiques	Objectifs opérationnels	Indicateurs de réalisation	Indicateurs de résultats ³⁵
Au plan individuel : favoriser l'intégration professionnelle des demandeurs d'emploi, dont ceux les plus exposés au risque d'exclusion	1. Augmentation du taux de couverture du contrat de projet professionnel, notamment parmi les demandeurs d'emploi ayant plus de probabilités d'entrer ou de rester dans le chômage, (parallèlement à une augmentation de l'offre d'actions d'insertion disponible) 2. Accroissement de la capacité d'insertion professionnelle et de l'autonomie dans le parcours en vue de l'intégration professionnelle	a. Prévision de prise en charge de 17.500 personnes en recherche d'un emploi par an. Augmentation quantitative du public bénéficiaire en lien avec une augmentation de moyens financiers. b. 60% des actions (à compter de la date d'introduction de la demande de révision auprès de la CE, 40% des actions) seraient susceptibles de concerner les personnes les plus exposées au risque d'exclusion, avec une attention particulière pour les moins de 25 ans dont : ▪ les chômeurs de longue durée, ▪ les demandeurs d'emploi peu qualifiés ou semi-qualifiés, ▪ les demandeurs d'emploi de nationalité ou d'origine étrangère, ▪ les demandeurs d'emploi bénéficiant de l'aide du CPAS, ▪ les demandeurs d'emploi « stigmatisés ». c. 40% (à compter de la date d'introduction de la demande de révision auprès de la CE, 60% des actions) concerneraient les demandeurs d'emploi nouvellement (ré-) inscrits auprès d'ACTIRIS ayant le plus de risques de s'enliser dans le chômage dont les demandeurs d'emploi peu qualifiés. d. Augmentation du nombre de DE négociant un CPP ou contrat équivalent avant ou pendant le déroulement d'une action d'insertion. En 2007, 20% des bénéficiaires d'une action devraient avoir convenu d'un CPP ou contrat équivalent au préalable. En 2013, l'objectif est de 80% (à compter de la date d'introduction de la demande de révision auprès de la CE, 60%) pour les DEI de – de 25 ans avant qu'ils n'atteignent leur 6ème mois d'inoccupation et les DEI de 25 ans et plus avant leur 12ème mois d'inoccupation. En ce qui concerne les personnes les plus exposées au risque d'exclusion, l'objectif en 2013 est de 60%	Nombre de bénéficiaires d'actions (a, b, c) Nombre de bénéficiaires d'actions, signataires d'un CPP ou contrat équivalent (d)	Pourcentage de bénéficiaires d'actions signataires d'un CPP ou contrat équivalent par rapport au total des bénéficiaires (1) Nombre et type de sorties (2)

³⁵ Les indicateurs de résultats seront plus particulièrement développés au cours de cette programmation. Ce développement nécessitera des travaux complémentaires sur base de l'expérience acquise afin d'identifier précisément les interactions dans la logique de l'intervention, dans la logique d'intervention des autres programmations ayant une action en Région de Bruxelles-Capitale ainsi que dans la mise en œuvre de la gestion mixte du marché de l'emploi et du contrat de gestion d'ACTIRIS. De plus, ils devront être accompagnés de données qualitatives.

Au plan collectif : favoriser une égalité d'accès à l'emploi via la mise en œuvre d'une dynamique positive de la diversité en entreprise	1 .Elaboration et mise à jour d'une information objective et utilisable sur le thème de la discrimination à l'embauche 2. Elaboration d'un accompagnement personnalisé auprès des employeurs	a. L'utilisation par les entreprises (banc patronal et syndical) des informations mises à disposition par la coordination. b. Via les actions de sensibilisation, atteindre 270 entreprises en 2013 dont un tiers seraient des PME. Suite à la révision du 3 février 2012, l'objectif est d'atteindre 180 entreprises c. La mise en œuvre de plans de diversité dans les entreprises 100 entreprises signataires de la Charte feront appel aux consultants engagés par ACTIRIS pour élaborer un plan de diversité. d. A compter de la date d'introduction de la demande de révision auprès de la CE, un accompagnement aux employeurs de manière personnalisée. L'objectif est de contacter 6.500 entreprises dont un tiers nouvellement contactées, par an et de récolter 5000 offres d'emploi équivalant à 6500 postes différents.).	Nombre d'entreprises ayant signé la charte (a, c) Nombre d'actions de sensibilisation menées (b, c) Nombre de contacts établis auprès des employeurs (d) Nombre d'actions menées auprès des employeurs (d) Nombre de d'entreprises contactées dont celles nouvellement contactées (d)	Nombre d'outils de sensibilisation produits et diffusés (1) Nombre d'actions mises en œuvres par les entreprises en vue de la concrétisation de plans de diversité dans les entreprises (1) Nombre d'offres récoltées (2) Nombre de postes ouverts (2)
---	--	--	--	--

Remarque : Dans ce tableau, les chiffres mentionnés aux côtés des Indicateurs de résultats renvoient aux numéros des Objectifs spécifiques y correspondants. De même, les lettres mentionnées aux côtés des Indicateurs de réalisation correspondent aux Objectifs opérationnels auxquels ils sont liés.

Au plan individuel, l'apport du FSE permettra d'augmenter le nombre d'actions disponibles pour les personnes en recherche d'emploi les plus exposées au risque d'exclusion professionnelle tandis qu'au niveau collectif, il apportera, notamment, un soutien à l'esprit d'innovation, dès lors qu'il encouragera la définition et l'implémentation d'une nouvelle culture de la diversité en Région de Bruxelles-Capitale.

1.5.1 Indicateurs clés de la priorité

Les indicateurs mentionnés ci-dessous seront fournis annuellement avec une répartition systématique selon le genre.

Comme indiqué précédemment, il s'agit d'un premier travail d'analyse mené par l'Observatoire bruxellois du Marché du Travail et des Qualifications en charge de l'organisation du système de suivi du programme opérationnel. L'organisation d'un tel suivi est fortement dépendante du partenariat mis en place. Celui-ci repose sur la collaboration établie avec des porteurs de projets provenant de secteurs différents qui s'associent pour réaliser un objectif défini de commun accord.

Premier groupe d'opérations

N°	INDICATEURS de CONTEXTE	DÉFINITION/MODE DE CALCUL	SOURCE	OBJECTIFS
1	Taux de chômage	Nombre de demandeurs d'emploi (BIT) par rapport à la population active	INS-EFT	Identifier et mesurer le chômage. Comparaison dans le contexte européen
2	Taux de chômage des jeunes	Nombre de jeunes chômeurs (15-24) par rapport au nombre total de jeunes dans la même classe d'âge	INS-EFT	Identifier et mesurer le chômage dans ce groupe à risque
3	Taux de chômage de longue durée	Chômage de longue durée (12 mois, BIT) par rapport à la population active totale	INS-EFT	Identifier et mesurer le chômage dans ce groupe à risque
4	Nombre de demandeurs d'emploi inoccupés (DEI)	Nombre moyen annuel de DEI, définition administrative	ACTIRIS	Nombre total de DEI. Mesure de ce groupe
4.1	Répartition selon les 4 classes d'âge	Répartition selon 4 classes d'âge (- de 25 ans, 25-44 ans, 45-54 ans, 55-64 ans).	ACTIRIS	Observer le chômage plus spécifiquement selon les critères FSE
4.2	Répartition selon le niveau d'études	Répartition selon 5 niveaux d'études: primaire ou sans diplôme, 2 ^{ème} degré, 3 ^{ème} degré, supérieur, autres études	ACTIRIS	Répartition selon critères FSE
4.3	Répartition selon durée et âge	Répartition selon les classes d'âge et selon 4 périodes d'inoccupation : - de 6 mois, 6-11 mois, 12-23 mois, 24 mois et +	ACTIRIS	Répartition selon critères FSE
4.4	Répartition selon 3 catégories de nationalités et selon la durée d'inoccupation	Répartition selon les critères Belge, UE et NUE et selon les 4 périodes d'inoccupation mentionnées ci-dessus	ACTIRIS	Répartition selon critères FSE

4.5	Répartition selon le statut social	Répartition selon les grandes catégories de la statistique 92 : chômeur complet indemnisé, DE en stage d'attente, DE librement inscrit, DE bénéficiaire du revenu d'intégration sociale	ACTIRIS	Répartition selon critères FSE
5.1	Entrées dans le chômage de longue durée des DEI de 18 à – 25 ans.	Indicateur de flux. Moyenne mensuelle des entrées, suivi longitudinal des cohortes	ACTIRIS (PNR)	Evolution des actions visant la prévention du chômage
5.2	Entrées dans le chômage de longue durée des DEI de + 25 ans.	Indicateur de flux. Moyenne mensuelle des entrées, suivi longitudinal des cohortes	ACTIRIS (PNR)	Evolution des actions visant la prévention du chômage
6	Nombre de demandeurs d'emploi ayant convenu d'un contrat de projet professionnel (CPP ou contrat équivalent)	Nombre de signataires d'un CPP ou contrat équivalent au cours de l'année de référence	ACTIRIS	Evolution de l'outil transversal développé par ACTIRIS
6.1	Répartition selon les 4 classes d'âge	Nombre de signataires selon 4 classes d'âge (- de 25 ans, 25-44 ans, 45-54 ans, 55-64 ans)	ACTIRIS	Répartition selon critères FSE
6.2	Répartition selon 3 catégories de nationalités	Répartition selon les critères Belge, Union européenne et hors Union européenne	ACTIRIS	Répartition selon critères FSE
6.3	Répartition selon le niveau d'études	Répartition selon 5 niveaux d'études: primaire ou sans diplôme, 2 ^{ème} degré, 3 ^{ème} degré, supérieur, autres études	ACTIRIS	Répartition selon critères FSE
6.4	Répartition selon durée et âge	Répartition selon les classes d'âge et selon 4 périodes d'inoccupation : - de 6 mois, 6-11 mois, 12-23 mois, 24 mois et +	ACTIRIS	Répartition selon critères FSE
7	Nombre de bénéficiaires du revenu d'intégration sociale ou assimilé	Nombre de bénéficiaires du RIS au 31.12 de l'année en cours réparti selon 3 catégories d'âge: - de 25 ans, 24-44 ans, 45 ans et plus	Conférence des Présidents et secrétaires des CPAS de la RBC	Mesure de ce groupe spécifique
8	Budget régional consacré à l'insertion socioprofessionnelle des DEI	Montants indiqués dans le budget régional indiquant les budgets accordés aux actions menées en matière de partenariat ISP (volet emploi), de partenariat ISP (volet formation)	indic. PNR	Mesure des moyens financiers pour les actions d'insertion socioprofessionnelle

Base de référence pour le démarrage du premier groupe d'opérations :

Les indicateurs de contexte clés sont fournis pour la majorité d'entre eux dans les parties précédentes du présent document.

La base référence première pour la mise en place de la priorité est l'outil transversal d'accompagnement d'ACTIRIS, le contrat de projet professionnel (CPP) ou contrat équivalent.

Durant l'année 2006, les services centraux d'ACTIRIS ont convoqué 50.854 demandeurs d'emploi (50,6% sont de sexe masculin et 49,4% sont des femmes) afin de leur proposer le Contrat de projet professionnel.

Par rapport à l'ensemble des demandeurs d'emploi convoqués durant l'année, 12.295 demandeurs d'emploi (soit 24,2%) ont signé un Contrat de projet professionnel. Parmi les signataires d'un Contrat de projet professionnel, 47,8% sont des hommes et 52,2% des femmes.

Principales caractéristiques du public ayant convenu d'un Contrat de projet professionnel

Total		12.295
Genre		
Hommes		5.883
Femmes		6.412
Qualification		
Faiblement qualifiés		7.765
Moyennement qualifiés		3.086
Hautement qualifiés		1.444
Classes d'âge		
< 25 ans		3.302
25-29 ans		2.420
30-39 ans		4.337
40 ans et plus		2.236

Nationalité	
Belge	8.371
UE	1.190
Hors UE	2.734
Durée d'inoccupation	
< de 6 mois	5.471
Entre 6 et 11 mois	1.831
Entre 12 et 23 mois	1.460
24 mois et plus	3.533

Les actions prévues par le contrat sont réalisées par différents services d'ACTIRIS dont principalement le service de guidance recherche active d'emploi, mais aussi par le réseau de recherche active d'emploi et/ou par des opérateurs en insertion socioprofessionnelle conventionnés avec ACTIRIS.

<i>Contrats de projet professionnel par objet en 2006</i>	en %
Recherche d'emploi	64,3
Mise en œuvre d'une formation	23,2
Détermination de projet professionnel	10,2
Accompagnement spécifique	2,2
Total	100,0

On notera que chaque demandeur d'emploi peut avoir plusieurs objets dans son contrat (par exemple, l'objet « détermination du projet professionnel » qui aboutit par la suite à l'objet « suivi d'une formation », ...).

En termes de moyens budgétaires décidés par la Région pour augmenter quantitativement le nombre d'actions négociées dans le cadre d'un CPP ou contrat équivalent notamment, en 2005, le tableau Q13 des indicateurs du PNR indique que 7,6 millions d'€ sont réservés aux actions d'insertion (volet emploi) et 37,4 millions aux actions de formation professionnelle (hors mesure chèque ACTIRIS).

Quantification et qualification des objectifs poursuivis dans le premier groupe d'opérations

Tel qu'indiqué dans le tableau de synthèse des objectifs de la priorité, il est prévu que le FSE permettra la prise en charge de 17.500 personnes en recherche d'un emploi par an. Il pourrait y avoir une augmentation quantitative du public bénéficiaire en lien avec une augmentation de moyens financiers.

60% (à compter de la date d'introduction de la demande de révision auprès de la CE, 40%) des actions seraient susceptibles de concerner les personnes les plus exposées au risque d'exclusion (avec une attention particulière pour les moins de 25 ans) dont :

- les chômeurs de longue durée,
- les demandeurs d'emploi peu qualifiés,
- les demandeurs d'emploi de nationalité ou d'origine étrangère,
- les demandeurs d'emploi bénéficiant de l'aide du CPAS,
- les demandeurs d'emploi « stigmatisés ».

40% (à compter de la date d'introduction de la demande de révision auprès de la CE, 60%) concerneraient les demandeurs d'emploi nouvellement (ré-)inscrits auprès d'ACTIRIS ayant le plus de risques de s'enliser dans le chômage dont les demandeurs d'emploi peu qualifiés, les demandeurs d'emploi de nationalité ou d'origine étrangère, les demandeurs d'emploi bénéficiant de l'aide du CPAS, les demandeurs d'emploi « stigmatisés ». Une attention particulière sera portée vers les jeunes de moins de 25 ans.

Afin de favoriser l'appropriation tant par les conseillers et techniciens que par les demandeurs d'emploi de l'outil CPP ou contrat équivalent, l'axe prioritaire vise à augmenter le nombre de demandeurs d'emploi négociant un CPP ou contrat équivalent avant ou pendant le déroulement d'une action d'insertion. En 2013, l'objectif de conclusion d'un CPP est de 80% (60% à compter de la date d'introduction de la demande de révision auprès de la CE) pour les DEI de – de 25 ans avant qu'ils n'atteignent leur 6^e mois d'inoccupation et les DEI de 25 ans et plus avant leur 12^e mois d'inoccupation. En ce qui concerne les personnes en situation d'exclusion, l'objectif en 2013 est de 60%. Il est aussi envisagé que le CPP ou contrat équivalent soit utilisé pour les publics les plus éloignés du marché de l'emploi au sens du statut social (principalement les bénéficiaires du revenu d'intégration) ou de leurs caractéristiques individuelles (notamment, par exemple, les personnes victimes d'un handicap mental).

Tableau initiaux

Objectif global : Favoriser l'intégration professionnelle des demandeurs d'emploi, dont les demandeurs d'emploi les plus exposés au risque d'exclusion					
Indicateurs de réalisation	Modalités	Source	Périodicité	Situation de départ (au 31/12/2006)	Objectif 2013
1. Nombre de bénéficiaires d'actions	Répartition selon le sexe, la durée d'inoccupation et- par classe d'âge des bénéficiaires ; - par nationalité des bénéficiaires ; - par niveau d'études des bénéficiaires ; - par statut social des bénéficiaires ; - selon que les bénéficiaires débutent leur première action avant ou après le 1 ^{er} janvier de l'année concernée ; - par type d'actions entreprises (objet du CPP:; soit aide à la recherche active d'emploi, accompagnement individualisé/guidance, accompagnement développement de son emploi.	Statistiques élaborées à partir de la base de données d'ACTIRIS. Toutes les données concernent l'année N encodée jusqu'au 31/12/NNNN.	Sur base annuelle (1x / an)	16.840 bénéficiaires dont : - volet préventif : 5.870 ; - volet curatif : 10.970.	17.500 par an dont : - 40% dans le volet préventif (= 7.000) - 60% dans le volet curatif (= 10.500)
2. Nombre de bénéficiaires d'actions ayant négocié un CPP préalablement ou pendant le déroulement de l'action	Répartition selon le sexe, la durée d'inoccupation et - par classe d'âge des bénéficiaires ; - par nationalité des bénéficiaires ; - par niveau d'études des bénéficiaires ; - par statut social des bénéficiaires ; - selon que les bénéficiaires débutent leur première action avant ou après le 1 ^{er} janvier de l'année concernée ; - par type d'actions entreprises.	Statistiques élaborées à partir de la base de données d'ACTIRIS. Toutes les données concernent l'année N encodée jusqu'au 31/12/NNNN.	Sur base annuelle (1x / an)	4.648 ³⁶ bénéficiaires, soit 27,5% du nombre total de bénéficiaires d'actions du programme FSE.	- 80% dans le volet préventif ; - 60% dans le volet curatif.

³⁶ Situation indicative. En effet, comme mentionné plus avant, le CPP n'est, jusqu'en décembre 2006, pas présenté à l'ensemble des publics ciblés par le programme FSE de la Région. 36% des bénéficiaires de la mesure RAE en 2006 et signataires d'un CPP avaient une durée d'inoccupation inférieure à 12 mois, 64% avaient une durée d'inoccupation supérieure à 12 mois (la distinction selon la classe d'âge n'est pas disponible pour 2006).

Objectif global : Favoriser l'intégration professionnelle des demandeurs d'emploi, dont les demandeurs d'emploi les plus exposés au risque d'exclusion					
Indicateurs de résultat	Modalités	Source	Périodicité	Situation de départ (au 31/12/2006)	Objectif 2013
Nombre de sorties, qu'il s'agisse : - d'un emploi (sortie positive) ; - d'un contrat d'activation (sortie +) ; - d'une formation (sortie +) ; - d'une recherche d'emploi, dont RAE (sortie +) ; - d'une réorientation vers un autre type d'aide ; - d'un arrêt.	Répartition selon le sexe, la durée d'inoccupation et - par classe d'âge ; - par groupe de nationalités ; - par niveau d'études ; - par statut social ; Selon qu'un CPP ait ou non été convenu. Le terme « sortie » se définit en deux temps: la date de fin de l'action et 3 ou 6 mois plus tard selon le type d'action entreprise. Dans la mesure du possible, la consolidation des résultats sera évaluée 12 mois plus tard (par rapport à la date de sortie).	Statistiques élaborées à partir de la base de données d'ACTIRIS. Toutes les données concernent l'année N encodées jusqu'au 31/12/NNNN.	Sur base annuelle (1x / an)	25% de sorties positives par rapport à l'ensemble des bénéficiaires étant considérés comme « en situation de sortie ».	40% de sorties positives par rapport à l'ensemble des bénéficiaires étant considérés comme « en situation de sortie ».
Pourcentage de bénéficiaires ayant conclu un CPP	Pourcentage de bénéficiaires ayant conclu un CPP par rapport à: - l'ensemble des bénéficiaires d'actions du programme - l'ensemble des demandeurs d'emploi ayant conclu un CPP dans l'année sous revue ou antérieurement (mais dont les actions prévues se déroulent dans l'année N)	Statistiques élaborées à partir de la base de données d'ACTIRIS. Toutes les données concernent l'année N encodées jusqu'au 31/12/NNNN.	Sur base annuelle (1x / an)	27,5% Non disponible par rapport à l'ensemble des demandeurs d'emploi ayant conclu un CPP	Augmentation annuelle du pourcentage de bénéficiaires ayant conclu un CPP pour atteindre 80% en action préventive et 60% en action curative

Tableaux révisés

Objectif global : Favoriser l'intégration professionnelle des demandeurs d'emploi, dont les demandeurs d'emploi les plus exposés au risque d'exclusion					
Indicateurs de réalisation	Modalités	Source	Périodicité	Situation de départ (au 31/12/2006)	Objectif 2013
1. Nombre de bénéficiaires d'actions	Répartition selon le sexe, la durée d'inoccupation et- par classe d'âge des bénéficiaires ; - par nationalité des bénéficiaires ; - par niveau d'études des bénéficiaires ; - par statut social des bénéficiaires ; - selon que les bénéficiaires débutent leur première action avant ou après le 1 ^{er} janvier de l'année concernée ; - par type d'actions entreprises (objet du CPP: soit aide à la recherche active d'emploi, accompagnement individualisé/guidance, accompagnement développement de son emploi.	Statistiques élaborées à partir de la base de données d'ACTIRIS. Toutes les données concernent l'année N encodée jusqu'au 31/12/NNNN.	Sur base annuelle (1x / an)	16.840 bénéficiaires dont : - volet préventif : 5.870 ; - volet curatif : 10.970.	17.500 par an dont : - 60% dans le volet préventif (= 10.500) - 40% dans le volet curatif (= 7.000)
2. Nombre de bénéficiaires d'actions ayant négocié un CPP préalablement ou pendant le déroulement de l'action	Répartition selon le sexe, la durée d'inoccupation et - par classe d'âge des bénéficiaires ; - par nationalité des bénéficiaires ; - par niveau d'études des bénéficiaires ; - par statut social des bénéficiaires ; - selon que les bénéficiaires débutent leur première action avant ou après le 1 ^{er} janvier de l'année concernée ; - par type d'actions entreprises.	Statistiques élaborées à partir de la base de données d'ACTIRIS. Toutes les données concernent l'année N encodée jusqu'au 31/12/NNNN.	Sur base annuelle (1x / an)	4.648 ³⁷ bénéficiaires, soit 27,5% du nombre total de bénéficiaires d'actions du programme FSE.	- 60% dans le volet préventif - 60% dans le volet curatif.

³⁷ Situation indicative. En effet, comme mentionné plus avant, le CPP n'est, jusqu'en décembre 2006, pas présenté à l'ensemble des publics ciblés par le programme FSE de la Région. 36% des bénéficiaires de la mesure RAE en 2006 et signataires d'un CPP avaient une durée d'inoccupation inférieure à 12 mois, 64% avaient une durée d'inoccupation supérieure à 12 mois (la distinction selon la classe d'âge n'est pas disponible pour 2006).

Objectif global : Favoriser l'intégration professionnelle des demandeurs d'emploi, dont les demandeurs d'emploi les plus exposés au risque d'exclusion					
Indicateurs de résultat	Modalités	Source	Périodicité	Situation de départ (au 31/12/2006)	Objectif 2013
Nombre de sorties, qu'il s'agisse : - d'un emploi (sortie positive) ; - d'un contrat d'activation (sortie +) ; - d'une formation (sortie +) ; - d'une recherche d'emploi, dont RAE (sortie +) ; - d'une réorientation vers un autre type d'aide ; - d'un arrêt.	Répartition selon le sexe, la durée d'inoccupation et - par classe d'âge ; - par groupe de nationalités ; - par niveau d'études ; - par statut social ; Selon qu'un CPP ait ou non été convenu. Le terme « sortie » se définit en deux temps: la date de fin de l'action et 3 ou 6 mois plus tard selon le type d'action entreprise. Dans la mesure du possible, la consolidation des résultats sera évaluée 12 mois plus tard (par rapport à la date de sortie).	Statistiques élaborées à partir de la base de données d'ACTIRIS. Toutes les données concernent l'année N encodées jusqu'au 31/12/NNNN.	Sur base annuelle (1x / an)	25% de sorties positives par rapport à l'ensemble des bénéficiaires étant considérés comme « en situation de sortie ».	40% de sorties positives par rapport à l'ensemble des bénéficiaires étant considérés comme « en situation de sortie ».
Pourcentage de bénéficiaires ayant conclu un CPP	Pourcentage de bénéficiaires ayant conclu un CPP par rapport à: - l'ensemble des bénéficiaires d'actions du programme - l'ensemble des demandeurs d'emploi ayant conclu un CPP dans l'année sous revue ou antérieurement (mais dont les actions prévues se déroulent dans l'année N)	Statistiques élaborées à partir de la base de données d'ACTIRIS. Toutes les données concernent l'année N encodées jusqu'au 31/12/NNNN.	Sur base annuelle (1x / an)	27,5% Non disponible par rapport à l'ensemble des demandeurs d'emploi ayant conclu un CPP	Augmentation annuelle du pourcentage de bénéficiaires ayant conclu un CPP pour atteindre 60% en action préventive et 60% en action curative

Deuxième groupe d'opérations

N°	INDICATEURS de CONTEXTE	DÉFINITION/MODE DE CALCUL	SOURCE	OBJECTIFS
1	Population totale	Nombre total	INS	Identifier le contexte démographique
1.1	Répartition selon 3 groupes de nationalités	Nombre réparti selon 3 catégories de nationalités: Belges, ressortissants de l'Union européenne et hors Union européenne	INS	Identifier le contexte démographique
2	Répartition du nombre de DEI selon 3 catégories de nationalités et la durée d'inoccupation	Nombre réparti selon les 3 catégories de nationalités et les 4 périodes d'inoccupation mentionnées ci-dessus	ACTIRIS	Répartition du nombre de demandeurs d'emploi selon les critères FSE
3	Répartition des DEI de nationalité non européenne selon la durée d'inoccupation et la classe d'âge	Répartition selon les 4 périodes d'inoccupation et les classes d'âge définies plus haut	ACTIRIS	Répartition selon critères FSE
4	Nombre d'établissements et d'emplois salariés selon qu'ils soient publics ou privés	Nombre d'établissements et d'emplois salariés réparti selon qu'il s'agisse du secteur public ou privé	ONSS	Mesure du nombre (et de l'évolution) d'établissements en parallèle avec l'évolution de l'emploi salarié selon qu'il soit public ou privé
4.1	Nombre d'établissements et d'emplois salariés selon la taille	Nombre d'établissements et d'emplois salariés réparti selon la taille (< 5 travailleurs, 5 à 9 travailleurs, 10 à 19 travailleurs, 20 à 49 travailleurs, 50 à 99 travailleurs, 100 à 199 travailleurs, 200 à 499 travailleurs, 500 à 999 travailleurs et >1000 travailleurs)	ONSS	Mesure du nombre (et de l'évolution) d'établissements en parallèle avec l'évolution de l'emploi salarié selon la taille
5	Nombre d'établissements et d'emplois salariés selon le secteur d'activité	Nombre d'établissements et d'emplois salariés répartis selon les secteurs d'activité principaux	ONSS	Mesure du nombre (et de l'évolution) d'établissements en parallèle avec l'évolution de l'emploi salarié selon le secteur d'activité

Base de référence pour le démarrage du second groupe d'opérations :

La lutte contre les discriminations à l'embauche, et plus particulièrement les discriminations sur base de l'origine ethnique, est une priorité du Gouvernement régional partagée par l'ensemble des acteurs sociaux et économiques de la Région.

Afin de contribuer à la sensibilisation et à l'"éducation citoyenne", divers moyens d'information sont mis en œuvre par la coordination de la cellule transversale de lutte contre la discrimination du Pacte territorial pour l'emploi. Ces outils sont conçus avec la collaboration du Centre pour l'Egalité des Chances et la lutte contre le racisme et en partenariat avec les institutions actives dans le groupe de travail.

Le premier moyen d'information mis en place est l'organisation de séminaires sectoriels orientés vers les employeurs. En 2006, on en compte 5. Ce type de séminaire est parfois organisé pour des institutions spécifiques confrontées à des difficultés liées à de la discrimination (exemple: les Tribunaux du Travail ou encore une firme de la grande distribution). En 2006, deux séminaires de ce type ont été mis sur pied.

Ce type de séminaire a été aussi étendu vers les représentants des travailleurs des différents secteurs professionnels. En 2006, les trois organisations syndicales ont organisé une série de séminaires au sein de leur programme de formation permanente.

Le second outil concerne la signature de la Charte de la diversité par les entreprises. Cette "signature" symbolise la volonté d'entamer une démarche de promotion de la diversité au sein de l'entreprise. En décembre 2005, 50 entreprises avaient signé la Charte (lancement). En décembre 2006, on en compte 101 dont certaines sont des fédérations patronales agissant pour l'ensemble des entreprises membres.

Le résultat de la signature de la Charte suite à la démarche de sensibilisation est la planification et le démarrage d'un plan d'actions spécifique négocié dans l'entreprise.

Afin de concrétiser cette volonté de promotion de la diversité, la coordination a été renforcée en juillet 2006 par l'engagement de 3 consultants en diversité chargés d'accompagner les entreprises du secteur privé désireuses de développer un plan de diversité. Dans les entreprises publiques, 6 managers de la diversité ont été désignés (18 managers sont prévus à terme).

Plusieurs programmes de formation basé sur un cadre de référence commun (définition des terminologies, par exemple ou encore définition des objectifs pédagogiques, etc.) ont été ainsi approuvés en 2006 afin de les démarrer en 2007.

Le troisième type d'outil concerne la diffusion, sur un support papier et/ou électronique (site internet) d'une information "objective" sur les discriminations.

Enfin, le dernier moyen mis en œuvre depuis 2004 est l'accueil et l'information aux personnes via un guichet installé dans les locaux de l'ORBEm/ACTIRIS.

En 2006, ce guichet a ainsi accueilli 103 demandeurs d'emploi inscrits à l'ORBEm.

Quantification et qualification des objectifs poursuivis dans le second groupe d'opérations

Tous les outils en place, régulièrement mis à jour, doivent contribuer à dépasser la notion restrictive (bien qu'essentielle) de "lutte". Il faut aboutir à une démarche globale partenariale visant l'égalité de fait.

L'incitation auprès des employeurs à signer la Charte de la diversité est un moyen essentiel afin de développer une culture de la diversité dans le monde professionnel. L'objectif est d'atteindre 270 entreprises en 2013 dont un tiers seraient des PME. La coordination de la cellule transversale a pour objectif d'amener les entreprises signataires à faire appel au minimum à 100 reprises aux consultants embauchés en vue de les aider à la mise en œuvre d'un plan de diversité adapté.

Tableaux initiaux

Objectif global : Favoriser l'intégration professionnelle des demandeurs d'emploi, dont les demandeurs d'emploi les plus exposés au risque d'exclusion					
Indicateurs de réalisation	Modalités	Source	Périodicité	Situation de départ (au 31/12/2006)	Objectif 2013
1. Nombre d'entreprises ayant signé la Charte	Nombre de Chartes signées selon le type d'entreprises <i>-publique/privée</i> <i>-moyenne ou grande</i> <i>-secteur d'activités.</i>	Coordination de la cellule transversale et ACTIRIS.	Sur base annuelle (1x / an)	101	270 (dont 1/3 de PME)
2. Nombre d'actions de sensibilisation menées, autres que la charte	Nombre d'actions par type d'actions (séminaires, formation, information personnalisée) et de bénéficiaires (syndicats, entreprises, intermédiaires du marché de l'emploi).	Idem.	Sur base annuelle (1x / an)	7	35

Objectif global : favoriser une égalité d'accès à l'emploi via la mise en oeuvre					
Indicateurs de résultat	Modalités	Source	Périodicité	Situation de départ (au 31/12/2006)	Objectif 2013
1. Nombre d'outils de sensibilisation produits et diffusés	Nombre d'outils selon la nature du produit réalisé et selon le public visé (syndicats, entreprises, intermédiaires, écoles, principalement).	Coordination de la cellule transversale et ACTIRIS	Sur base annuelle (1x / an)	1	6
2. Nombre d'actions mises en œuvre par les entreprises en vue de la concrétisation de plans de diversité négociées au sein des entreprises	Nombre d'actions réparti par type d'entreprises (taille, secteur, ...), par nature d'actions (actions en matière de recrutement et/ou gestion des ressources humaines et/ou de communication) et groupes ciblés (origine, handicap, âge, sexe). Il s'agit des actions menées par les consultants.	Coordination de la cellule transversale et ACTIRIS	Sur base annuelle (1x / an)	Néant	100

Tableaux révisés

Objectif global : Favoriser l'intégration professionnelle des demandeurs d'emploi, dont les demandeurs d'emploi les plus exposés au risque d'exclusion					
Indicateurs de réalisation	Modalités	Source	Périodicité	Situation de départ (au 31/12/2006)	Objectif 2013
1. Nombre d'entreprises ayant signé la Charte	Nombre de Chartes signées selon le type d'entreprises <i>-publique/privée</i> <i>-moyenne ou grande</i> <i>-secteur d'activités.</i>	Coordination de la cellule transversale et ACTIRIS.	Sur base annuelle (1x / an)	101	180 (dont 1/3 de PME)
2. Nombre d'actions de sensibilisation menées, autres que la charte	Nombre d'actions par type d'actions (séminaires, formation, information personnalisée) et de bénéficiaires (syndicats, entreprises, intermédiaires du marché de l'emploi).	Idem.	Sur base annuelle (1x / an)	7	35
Indicateurs de réalisation	Modalités	Source	Périodicité	Situation de départ (au 31/12/2011) ³⁸	Objectif 2013
3. Nombre de contacts établis auprès des employeurs	Nombre de contacts établis selon le type de contact	ACTIRIS	Sur base annuelle (1x / an)	16.049	16.500
4. Nombre de d'entreprises contactées dont celles nouvellement contactées	Nombre de contacts établis selon le type de contact	ACTIRIS	Sur base annuelle (1x / an)	6.318	6.500

³⁸ Etant donné que les indicateurs 3 et 4 ont été rajoutés lors de la révision du PO du 03/02/2012, leur situation de départ est établie au 31/12/2011.

Objectif global : favoriser une égalité d'accès à l'emploi via la mise en oeuvre					
Indicateurs de résultat	Modalités	Source	Périodicité	Situation de départ (au 31/12/2006)	Objectif 2013
1. Nombre d'outils de sensibilisation produits et diffusés	Nombre d'outils selon la nature du produit réalisé et selon le public visé (syndicats, entreprises, intermédiaires, écoles, principalement).	Coordination de la cellule transversale et ACTIRIS	Sur base annuelle (1x / an)	1	6
2. Nombre d'actions mises en oeuvre par les entreprises en vue de la concrétisation de plans de diversité négociées au sein des entreprises	Nombre d'actions réparti par type d'entreprises (taille, secteur, ...), par nature d'actions (actions en matière de recrutement et/ou gestion des ressources humaines et/ou de communication) et groupes ciblés (origine, handicap, âge, sexe). Il s'agit des actions menées par les consultants.	Coordination de la cellule transversale et ACTIRIS	Sur base annuelle (1x / an)	Néant	100
Indicateurs de résultat	Modalités	Source	Périodicité	Situation de départ (au 31/12/2011) ³⁹	Objectif 2013
3. Nombre d'offres récoltées	Nombre d'offres récoltées	ACTIRIS	Sur base annuelle (1x / an)	4.538	5.000
4. Nombre de postes ouverts	Nombre de postes ouverts suite aux offres récoltées	ACTIRIS	Sur base annuelle (1x / an)	6.113	6.500

³⁹ Etant donné que les indicateurs 3 et 4 ont été rajoutés lors de la révision du PO du 03/02/2012, leur situation de départ est établie au 31/12/2011.

2. Augmentation de la participation des femmes au marché du travail, notamment par une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée.

2.1 Description de la priorité et objectif général

Sous cette priorité sont repris les groupes d'opérations relatifs à l'égalité des chances entre hommes et femmes.

Tel que relevé dans le chapitre précédent, si les disparités entre les sexes apparaissent plus limitées en Région bruxelloise que dans les deux autres régions, la situation des femmes sur le marché du travail bruxellois reste plus défavorable que celle des hommes.

L'Observatoire bruxellois du Marché du Travail et des Qualifications a notamment mis en évidence les caractéristiques spécifiques de la RBC par rapport à la problématique du genre.

Ainsi, le fait d'avoir des enfants constitue un frein plus important à la participation au marché de l'emploi des mères bruxelloises que pour les femmes dans les autres régions.

La pénurie de structures d'accueil tant du point de vue quantitatif (nombre de places) que qualitatif (heures d'accueil adaptées aux horaires de travail, coût,...) ne facilite pas l'insertion socio-professionnelle des femmes encore prioritairement concernées par la garde des enfants.

Ceci tend encore à se compliquer lorsqu'il s'agit de femmes isolées avec enfants. La part des femmes isolées avec enfant(s) constitue un groupe important en Région bruxelloise. Le pourcentage de familles monoparentales s'élève à 32 % en RBC contre 25% en Région Wallonne et 17 % en Région flamande. Lorsqu'une seule personne doit faire face aux contraintes organisationnelles de toute une famille, cela réduit encore ses possibilités d'insertion sur le marché du travail.

L'objectif global de cet axe d'intervention vise à augmenter la participation des femmes sur le marché du travail, notamment par une meilleure conciliation de leur vie professionnelle et de leur vie privée, la garde d'enfants âgés de moins de 3 ans de chercheurs d'emploi bruxellois participant à des dispositifs d'insertion socio-professionnelle ou ayant retrouvé un emploi sera privilégiée.

2.1.1 Public-cible

Les chercheurs d'emploi de la Région de Bruxelles-Capitale, et plus particulièrement les femmes, concernés par un problème de garde d'enfants âgés de moins de 3 ans au cours de leur recherche d'emploi ou lorsqu'ils viennent de (re)trouver un emploi.

2.2 Objectifs spécifiques et groupes d'opérations pressenties

Ces groupes d'opérations pressenties consisteraient :

- A soutenir une structure d'accueil ponctuel et/ou pour une durée limitée, d'enfants de moins de 3 ans, dont les parents sont à la recherche d'emploi ou viennent de trouver un emploi

Cette structure serait destinée aux enfants de demandeurs d'emploi inscrits à ACTIRIS, domiciliés dans la Région de Bruxelles-Capitale et confrontés à un problème de garde d'enfant lorsqu'ils effectuent des démarches relatives à l'emploi ou cherchent activement un emploi (régime halte-garderie) et/ou commencent à travailler (régime crèche). Suite aux réserves émises par l'Autorité d'audit concernant l'incompatibilité de fonctions de certains administrateurs de la

Maison d'Enfants (ME) d'ACTIRIS avec leurs fonctions occupées au sein de l'Office, la Direction générale a décidé en 2009 de retirer la Maison d'Enfants d'ACTIRIS du cofinancement du FSE. A la demande expresse de l'Autorité d'audit, ce retrait s'applique à partir du 1er septembre 2007, date de la désignation d'un des administrateurs de la Maison d'Enfants d'ACTIRIS.

- A soutenir un réseau de partenariat de structures d'accueil d'enfants de 0 à 3 ans reconnues par les instances compétentes en la matière
Par ailleurs, ACTIRIS pourrait maintenir un partenariat avec des structures d'accueil pour former un réseau de garde des enfants des demandeurs d'emploi réparti sur le territoire de la région.
Une coordination de ce réseau serait également prévue.

Les objectifs spécifiques poursuivis sont :

- Permettre la réinsertion professionnelle de demandeurs d'emploi confrontés à un problème de garde de leur(s) enfant(s) âgé(s) de moins de trois ans et ce, en assurant cette garde, soit de manière ponctuelle (halte-garderie) pour des démarches liées à l'emploi, soit pour une durée limitée dans le temps après qu'ils aient retrouvé un emploi ;
- Augmenter les chances des demandeurs d'emploi appartenant aux groupes à risque d'accéder à une (ré)insertion socioprofessionnelle via un processus qui tient compte des différentes modalités de cette ré(insertion), telles que :
 - accès à une action de formation qualifiante ;
 - accès à une action de préformation ou de guidance spécifique ;
 - accès à une action menée en atelier de recherche active d'emploi ;
 - possibilité de réaliser des démarches auprès d'un employeur ou du gestionnaire d'une offre d'emploi.

2.3 Objectifs opérationnels et quantification de ceux-ci

La participation des femmes au marché du travail étant une des priorités pour la Région de Bruxelles-Capitale, une attention particulière sera portée sur la garde des enfants de moins de trois ans pour les chercheurs d'emploi au cours de leur parcours d'insertion. Ainsi des moyens seront mis à disposition pour ouvrir davantage de places d'accueil pour des enfants de moins de 3 ans dont les parents sont à la recherche d'emploi ou viennent de trouver un emploi.

Trois objectifs opérationnels peuvent être dégagés :

- assurer l'accueil ponctuel et/ou pour une durée limitée des enfants de 0 à 3 ans afin de permettre à leurs parents de participer au processus d'insertion socioprofessionnel ou d'accepter un emploi ;
- soutenir les parents dans leur recherche d'une structure d'accueil, afin de pouvoir réinsérer leur(s) enfant(s) dans le réseau de garde "habituel" ;
- sensibiliser lesdites structures, à la problématique des demandeurs d'emploi, qui se voient refuser l'accès par ces structures sur base de leur statut, ce qui empêche ainsi leur réinsertion professionnelle.

En 2006, le nombre de parents ayant bénéficié de mesures cofinancées dans le cadre de cette priorité était de 442 pour 128 places d'accueil pour leur(s) enfant(s) de moins de trois ans.

Pour la période 2007-2013, et compte tenu des prévisions actuelles, il peut être estimé que, chaque année, près de 777 parents pourraient bénéficier des 184 places prévues pour l'accueil de leur(s) enfant(s). Suite au retrait du cofinancement de la Maison d'Enfants d'ACTIRIS, nous ne

comptabilisons plus que les enfants accueillis dans les structures d'accueil partenaires. L'objectif de 777 parents bénéficiaires n'est donc plus pertinent, le contenu de l'opération étant fortement réduit. Cet objectif a été revu lors de la révision du PO approuvé par le Comité de suivi du 3 février 2012 et il peut être estimé que, chaque année, près de 225 parents pourraient bénéficier des 102 places prévues pour l'accueil de leur(s) enfant(s).

2.4 Indicateurs de suivi

Ces indicateurs doivent être considérés à titre indicatif eu égard au préambule du présent chapitre et au fait que certaines actions de courte durée doivent être analysées plus avant.

2.4.1 Indicateurs de réalisation⁴⁰

- Nombre d'enfants accueillis ;

Suite au retrait du cofinancement de la Maison d'Enfants d'ACTIRIS, les données relatives aux indicateurs ci-dessous ne correspondent plus à des actions cofinancées dans le cadre du Programme et ne seront dès lors plus analysées :

- Nombre de jours de présence sous un régime différent de celui souhaité;
- Nombre d'actions de soutien aux parents dans leur recherche d'une structure d'accueil;
- Nombre d'actions de sensibilisation des structures d'accueil;
- Durée des séjours en régime crèche pour les parents ayant retrouvé un emploi.

2.4.2 Indicateurs de résultats

- Nombre de (nouveaux) parents ayant bénéficiés de l'opération ;
- Nombre de demandes insatisfaites;
- Taux d'occupation;
- Sortie de l'opération.

⁴⁰ Notons que l'annexe XXIII du règlement CE N°1828/2006 établissant les modalités d'exécution du règlement CE N°1083/2006 concernant les catégories spéciales des bénéficiaires sera respectée. Cependant la ventilation concernant les groupes vulnérables ne pourra être effectuée.

2.5 Eléments clés de la stratégie envisagée pour la priorité

Objectif global de l'axe d'intervention	Objectif spécifique	Objectifs opérationnels	Indicateurs de réalisation	Indicateurs de résultats ⁴¹
Augmenter la participation des femmes sur le marché du travail, notamment par une meilleure conciliation de leur vie professionnelle et de leur vie privée, la garde d'enfants âgés de moins de 3 ans de chercheurs d'emploi bruxellois participant à des dispositifs d'insertion socio-professionnelle ou ayant retrouvé un emploi sera privilégiée.	1. Permettre la réinsertion professionnelle de demandeurs d'emploi confrontés à un problème de garde de leur(s) enfant(s) âgé(s) de moins de trois ans, par un accueil ponctuel ou transitoire de ceux-ci 2. Augmenter par l'accueil de leur(s) enfants(s) de moins de 3 ans, les chances des demandeurs d'emploi appartenant aux groupes à risque d'accéder à une (ré)insertion socioprofessionnelle	a. Assurer l'accueil ponctuel et/ou pour une durée limitée des enfants de 0 à 3 ans afin de permettre à leurs parents de participer au processus d'insertion socioprofessionnelle ou d'accepter un emploi. b. Soutenir les parents dans leur recherche d'une structure d'accueil, afin de pouvoir réinsérer leur(s) enfant(s) dans le réseau de garde "habituel". c. Sensibiliser lesdites structures, à la problématique des demandeurs d'emploi, qui se voient refuser l'accès par ces structures sur base de leur statut, ce qui empêche ainsi leur réinsertion professionnelle.	Nombre d'enfants accueillis. (a) Suite au retrait du cofinancement de la Maison d'Enfants d'ACTIRIS (voir infra), les données relatives aux indicateurs ci-dessous ne correspondent plus à des actions cofinancées dans le cadre du Programme et ne seront dès lors plus analysées : Nombre de jours de présence sous un régime différent de celui souhaité. (a) Nombre d'actions de soutien aux parents dans leur recherche d'une structure d'accueil. (b) Nombre d'actions de sensibilisation des structures d'accueil. (c) Durée des séjours en régime crèche pour des parents ayant retrouvé un emploi. (a, b, c)	Nombre de (nouveaux) parents ayant bénéficié de l'opération. (1, 2) Nombre de demandes insatisfaites. (1, 2) Taux d'occupation. (1, 2). Sortie de l'opération (1, 2)

Remarque : Dans ce tableau, les chiffres mentionnés aux côtés des Indicateurs de résultats renvoient aux numéros des Objectifs spécifiques y correspondants. De même, les lettres mentionnées aux côtés des Indicateurs de réalisation correspondent aux Objectifs opérationnels auxquels ils sont liés.

⁴¹ Les indicateurs de résultats seront plus particulièrement développés au cours de cette programmation. Ce développement nécessitera des travaux complémentaires sur base de l'expérience acquise afin d'identifier précisément les interactions dans la logique de l'intervention, dans la logique d'intervention des autres programmations ayant une action en Région de Bruxelles-Capitale ainsi que dans la mise en œuvre de la gestion mixte du marché de l'emploi et du contrat de gestion de l'ORBEm/ACTIRIS. De plus, ils devront être accompagnés de données qualitatives.

2.5.1 Indicateurs clés de la priorité

N°	INDICATEURS de CONTEXTE	DÉFINITION/MODE DE CALCUL	SOURCE	OBJECTIFS
1	Taux de chômage	Nombre de demandeurs d'emploi (BIT) par rapport à la population active	INS-EFT	Identifier et mesurer le chômage. Comparaison dans le contexte européen
2	Taux de chômage des jeunes	Nombre de jeunes chômeurs (15-24) par rapport au nombre total de jeunes dans la même classe d'âge	INS-EFT	Identifier et mesurer le chômage dans ce groupe à risque
3	Population des bénéficiaires potentiels : nombre de demandeurs d'emploi inoccupés (DEI).	Nombre moyen annuel de DEI inscrits à ACTIRIS et habitant en RBC, définition administrative. Répartition selon le genre, les classes d'âge (- de 25 ans, 25-45 ans, 45-54 ans, 55-64 ans) et selon 4 périodes d'inoccupation (- de 6 mois, 6-11 mois, 12-23 mois, 24 mois et +)	ACTIRIS	Nombre total de DEI. Mesure de ce groupe et répartition selon les critères FSE
4	Nombre d'enfants de moins de trois ans en RBC	Population de moins de 3 ans en RBC au 1 ^{er} janvier de l'année considérée	INS	Calcul du taux de couverture de l'accueil d'enfants de moins de 3 ans en RBC
5	Nombre de places d'accueil pour les enfants de moins de 3 ans en RBC	Estimation du nombre de places d'accueil pour les enfants de moins de 3 ans en RBC	Centre d'expertise et de ressources pour l'enfance ; Office de la Naissance et de l'Enfance ; Kind & Gezin	Calcul du taux de couverture de l'accueil d'enfants de moins de 3 ans en RBC
6	Nombre de places d'accueil pour les enfants de moins de 3 ans à la Maison d'Enfants d'ACTIRIS et chez ses partenaires	Estimation du nombre de places d'accueil pour les enfants de moins de 3 ans mises à disposition par la Maison d'Enfants d'ACTIRIS et par le Réseau des partenaires, selon le type de régime (crèche ou halte-garderie)	ACTIRIS	Estimation du volume d'accueil des enfants destiné à favoriser la réinsertion professionnelle des groupes à risque

Base de référence pour le démarrage de ce groupe d'opérations :

Outre les indicateurs de contexte indiqués ci-dessus et que l'on trouve dans la description globale de la priorité, la base de référence pour le démarrage de cet axe prioritaire porte sur le nombre de places d'accueil disponibles dans la Maison d'Enfants d'ACTIRIS et le Réseau des partenaires.

En 2005 et 2006, la Maison d'Enfants de l'ORBEM/ACTIRIS possède 35 places. 14 crèches sont partenaires de l'ORBEM/ACTIRIS, ce qui permet de mettre 93 places à la disposition des chercheurs d'emploi s'inscrivant dans un parcours d'insertion.

En 2006, 300 nouveaux enfants ont été accueillis dans la Maison d'Enfants de l'ORBEM, dont 79 sous le régime crèche (26%), 206 sous le régime halte-garderie (69%) et 15 sous les deux régimes (5%). Par rapport à 2005, le nombre total d'enfants a légèrement diminué (-30). La durée élevée des séjours en crèche, en raison notamment des listes d'attente dans les structures d'accueil classiques, témoigne de la difficulté persistante à trouver une place rapidement dans une autre structure d'accueil.

78 personnes ont fait appel au régime crèche de la Maison d'Enfants. Près de 96% d'entre elles sont des femmes. En termes de classe d'âge, 13% des personnes ont moins de 25 ans ; 60% ont entre 25 et 34 ans et 27% sont âgés de 35 à 44 ans. 39% sont de nationalité non européenne. 23% des personnes sont inoccupées depuis plus de 12 mois, 49% depuis plus de 24 mois. Plus de 50% occupent une profession ouvrière, 21% ont une profession relevant de la catégorie des professions libérales, techniciens ou assimilés tandis que respectivement 22% et 6% relèvent des catégories relatives aux employés et aux fonctions commerciales.

192 demandeurs d'emploi ont fait appel à la halte-garderie de la Maison d'Enfants. 95% sont des femmes. 12,5% des personnes ont moins de 25 ans.

En 2006, la halte-garderie a été utilisée pour 29,3% par des chercheurs d'emploi qui vont se présenter auprès d'un employeur ou qui effectuent des démarches nécessaires lors d'une recherche d'emploi, ce qui représente une hausse significative (16 % en 2005) et démontre la volonté de la Maison d'Enfants de redonner à la halte-garderie son rôle initial. 2,8 % des chercheurs d'emploi ont utilisé la halte-garderie pour participer à un atelier de recherche active d'emploi dans le bâtiment même de l'ORBEM (6% en 2005).

184 enfants ont été accueillis par le réseau de crèches partenaires. Il s'agit de 93 places à la disposition des chercheurs d'emploi s'inscrivant dans un parcours d'insertion. Par rapport à 2005, le nombre d'enfants inscrits en crèche affiche une augmentation de près de 9%.

172 chercheurs d'emploi ont eu recours au réseau des crèches partenaires. 97.7% étaient des femmes. 66% du public cible a une nationalité extra-européenne. En termes de classe d'âge, plus de la moitié des bénéficiaires ont entre 26 et 35 ans, 88% des chercheurs d'emploi sont inoccupés depuis plus d'un an, 44% depuis au moins 24 mois. Enfin, 45% ont une profession ouvrière, 23% relèvent de la catégorie des employés de bureau et également 24% ont une profession appartenant aux professions libérales, techniciens ou assimilés.

Quantification et qualification des objectifs poursuivis⁴²

Trois objectifs opérationnels peuvent être dégagés pour la nouvelle programmation :

- assurer l'accueil ponctuel et/ou pour une durée limitée des enfants de 0 à 3 ans afin de permettre à leurs parents de participer au processus d'insertion socioprofessionnel ou d'accepter un emploi.
- soutenir les parents dans leur recherche d'une structure d'accueil, afin de pouvoir réinsérer leur(s) enfant(s) dans le réseau de garde "habituel".
- sensibiliser lesdites structures, à la problématique des demandeurs d'emploi, qui se voient refuser l'accès par ces structures sur base de leur statut, ce qui empêche ainsi leur réinsertion professionnelle.

Pour la période 2007-2013, il peut être estimé que, chaque année, le FSE contribuerait à aider près de 777 parents qui pourraient ainsi bénéficier des 184 places prévues pour l'accueil de leur(s) enfant(s). Cet objectif a été revu lors de la révision du PO et à compter de la date d'introduction de la demande de révision auprès de la CE, le FSE contribuerait à aider près de 225 parents qui pourraient ainsi bénéficier des 102 places prévues pour l'accueil de leur(s) enfant(s).

⁴² Toutes les données relatives aux bénéficiaires seront ventilées automatiquement par sexe. Les indicateurs concernés sont suivis par un astérisque (*).

Tableaux initiaux

Objectif global : augmenter la participation des femmes sur le marché du travail, notamment par une meilleure conciliation de leur vie professionnelle et de leur vie privée, la garde d'enfants âgés de moins de 3 ans de chercheurs d'emploi bruxellois participant à des dispositifs d'insertion socio-professionnelle ou ayant retrouvé un emploi sera privilégiée					
Indicateurs de réalisation	Modalités	Source	Périodicité	Situation de départ (au 31/12/2006)	Objectif 2013
1. Nombre d'enfants accueillis	Nombre total d'enfants accueillis -selon qu'ils ont été inscrits pour la première fois ou non ; -selon le type d'accueil (crèche, halte-garderie ou les deux) ; -selon le type d'opérateurs.	structures d'accueil	Sur base annuelle (1X / An)	469	823
2. Nombre de jours de présence sous un régime différent de celui souhaité	Nombre de jours de présence sous un régime différent de celui souhaité réparti selon le type d'opérateurs A commenter	structures d'accueil	Sur base annuelle (1X / An)	532	532
3. Nombre d'actions de soutien aux parents dans leur recherche d'une structure d'accueil.	Nombre d'actions selon le type d'actions A commenter	structures d'accueil	Sur base annuelle (1X / An)	Non déterminé	250
4. Nombre d'actions de sensibilisation des structures d'accueil.	Nombre d'actions selon le type d'actions A commenter	structures d'accueil	Sur base annuelle (1X / An)	Non déterminé	10
5. Durée des séjours en régime crèche pour les parents ayant retrouvé un emploi	Nombre d'enfants par durée de séjour réparti : -selon la durée du séjour ; -selon le type d'opérateurs.	structures d'accueil	Sur base annuelle (1X / An)	25% des enfants sont restés 3 mois au plus	50% des enfants accueillis resteront 3 mois au plus

Objectif global : augmenter la participation des femmes sur le marché du travail, notamment par une meilleure conciliation de leur vie professionnelle et de leur vie privée, la garde d'enfants âgés de moins de 3 ans de chercheurs d'emploi bruxellois participant à des dispositifs d'insertion socio-professionnelle ou ayant retrouvé un emploi sera privilégiée					
Indicateurs de résultat	Modalités	Source	Périodicité	Situation de départ (au 31/12/2006)	Objectif 2013
1. Nombre de (nouveaux) parents ayant bénéficié de l'opération (*)	Nombre de personnes bénéficiant de l'opération réparti selon : - la situation dans le parcours - que le parent a commencé à bénéficier de l'opération avant ou après le 1 ^{er} janvier de l'année N - la durée d'inoccupation - la classe d'âge - le groupe de nationalité - le niveau d'études - le statut social - le type d'accueil demandé (crèche, halte-garderie ou les deux) - le type d'opérateurs	structures d'accueil	Sur base annuelle (1X / Δn)	442 parents bénéficiaires	777 parents bénéficiaires
2. Nombre de demandes insatisfaites	Nombre total de demandes insatisfaites réparti selon : - le type d'accueil (crèche, halte-garderie ou les deux) - le type d'opérateurs	structures d'accueil	Sur base annuelle (1X / Δn)	290	290
3. Taux d'occupation	Nombre de places occupées par rapport au nombre de places prévues réparti selon : - le type d'accueil demandé (crèche, halte-garderie ou les deux) - selon le type d'opérateurs	structures d'accueil	Sur base mensuelle (1X / Mois) + moyenne annuelle	74%	80%
4. Sortie de l'opération (*)	Nombre de personnes qui ne bénéficient plus de la mesure au cours de l'année N réparti selon : - le type de sorties - le type d'opérateurs	structures d'accueil	Sur base annuelle (1X / Δn)	Non déterminé	Non déterminé

Tableaux révisés

Objectif global : augmenter la participation des femmes sur le marché du travail, notamment par une meilleure conciliation de leur vie professionnelle et de leur vie privée, la garde d'enfants âgés de moins de 3 ans de chercheurs d'emploi bruxellois participant à des dispositifs d'insertion socio-professionnelle ou ayant retrouvé un emploi sera privilégiée					
Indicateurs de réalisation	Modalités	Source	Périodicité	Situation de départ (au 31/12/2006)	Objectif 2013
1. Nombre d'enfants accueillis	Nombre total d'enfants accueillis -selon qu'ils ont été inscrits pour la première fois ou non ; -selon le type d'accueil (crèche, halte-garderie ou les deux) ; -selon le type d'opérateurs.	structures d'accueil	Sur base annuelle (1X / An)	469	240
Suite au retrait du cofinancement de la Maison d'Enfants d'ACTIRIS, les données relatives aux indicateurs ci-dessous ne correspondent plus à des actions cofinancées dans le cadre du Programme et ne seront dès lors plus analysées :					
2. Nombre de jours de présence sous un régime différent de celui souhaité	Nombre de jours de présence sous un régime différent de celui souhaité réparti selon le type d'opérateurs A commenter	structures d'accueil	Sur base annuelle (1X / An)	532	les données relatives à cet indicateur ne correspondent plus à des actions cofinancées dans le cadre du Programme et ne seront dès lors plus analysées
3. Nombre d'actions de soutien aux parents dans leur recherche d'une structure d'accueil.	Nombre d'actions selon le type d'actions A commenter	structures d'accueil	Sur base annuelle (1X / An)	Non déterminé	les données relatives à cet indicateur ne correspondent plus à des actions cofinancées dans le cadre du Programme et ne seront dès lors plus analysées
4. Nombre d'actions de sensibilisation des structures d'accueil.	Nombre d'actions selon le type d'actions A commenter	structures d'accueil	Sur base annuelle (1X / An)	Non déterminé	les données relatives à cet indicateur ne correspondent plus à des actions cofinancées dans le cadre du Programme et ne seront dès lors plus analysées
5. Durée des séjours en régime crèche pour les parents ayant retrouvé un emploi	Nombre d'enfants par durée de séjour réparti : -selon la durée du séjour ; -selon le type d'opérateurs.	structures d'accueil	Sur base annuelle (1X / An)	25% des enfants sont restés 3 mois au plus	les données relatives à cet indicateur ne correspondent plus à des actions cofinancées dans le cadre du Programme et ne seront dès lors plus analysées

Objectif global : augmenter la participation des femmes sur le marché du travail, notamment par une meilleure conciliation de leur vie professionnelle et de leur vie privée, la garde d'enfants âgés de moins de 3 ans de chercheurs d'emploi bruxellois participant à des dispositifs d'insertion socio-professionnelle ou ayant retrouvé un emploi sera privilégiée					
Indicateurs de résultat	Modalités	Source	Périodicité	Situation de départ (au 31/12/2006)	Objectif 2013
1. Nombre de (nouveaux) parents ayant bénéficié de l'opération (*)	Nombre de personnes bénéficiant de l'opération réparti selon : - la situation dans le parcours - que le parent a commencé à bénéficier de l'opération avant ou après le 1^{er} janvier de l'année N - la durée d'inoccupation - la classe d'âge - le groupe de nationalité - le niveau d'études - le statut social - le type d'accueil demandé (crèche, halte-garderie ou les deux) - le type d'opérateurs	structures d'accueil	Sur base annuelle (1X / An)	442 parents bénéficiaires	225 parents bénéficiaires
Suite au retrait du cofinancement de la Maison d'Enfants d'ACTTRIS, les données relatives à cet indicateur ne correspondent plus à des actions cofinancées dans le cadre du Programme et ne seront dès lors plus analysées					
2. Nombre de demandes insatisfaites ⁴⁶	Nombre total de demandes insatisfaites réparti selon : - le type d'accueil (crèche, halte-garderie ou les deux) - le type d'opérateurs	structures d'accueil	Sur base annuelle (1X / An)	290	les données relatives à cet indicateur ne correspondent plus à des actions cofinancées dans le cadre du Programme et ne seront dès lors plus analysées
3. Taux d'occupation	Nombre de places occupées par rapport au nombre de places prévues réparti selon : - le type d'accueil demandé (crèche, halte-garderie ou les deux) - selon le type d'opérateurs le mode de calcul du taux d'occupation a été fortement modifié à partir de 2009, de manière à correspondre davantage au taux d'occupation quotidien moyen. En effet, depuis 2009, le taux d'occupation dans les crèches partenaires est calculé sur une base journalière (nombre d'enfants présents par jour d'ouverture multiplié par le nombre de places disponibles). Ce mode de calcul a eu pour effet de revoir le taux d'occupation nettement à la baisse, bien qu'il renvoie toujours à la même réalité de terrain. Et ce, même s'il n'est plus tenu compte des principales périodes de congé scolaire (juillet, août et les deux semaines de congé en fin d'année) où le taux d'occupation chute fortement en raison de l'arrêt de nombreuses formations.	structures d'accueil	Sur base mensuelle (1X / Mois) + moyenne annuelle Sur base journalière (1X / jour) + moyenne annuelle	74%	65%
4. Sortie de l'opération (*)	Nombre de personnes qui ne bénéficient plus de la mesure au cours de l'année N réparti selon : - le type de sorties - le type d'opérateurs	structures d'accueil	Sur base annuelle (1X / An)	Non déterminé	Non déterminé

3. Coordination de la démarche partenariale et Anticipation des besoins

3.1 Le partenariat et sa coordination au service des demandeurs d'emploi et des employeurs de la Région

3.1.1 Description de la priorité et objectif général

Cet axe prioritaire d'intervention a pour ambition de contribuer au renforcement des collaborations entre le secteur privé et public tel qu'indiqué dans le PNR et le C2E. On rappellera que le C2E fonde son action sur la mobilisation de l'action publique en partenariat avec les forces économiques et sociales régionales pour remédier aux déséquilibres structurels de la Région à travers des actions ciblées visant notamment la réduction du chômage et le renforcement de l'accès des Bruxellois à l'emploi.

L'importance de mener les actions relatives à l'emploi en synergie entre opérateurs publics et privés, et de créer les conditions d'un développement du service local aux demandeurs d'emploi est mise en avant dans le C2E puisque ces deux thématiques font l'objet de plusieurs chantiers prioritaires. Ainsi que l'indique le C2E, les effets attendus de ce partenariat sont de fournir de « meilleurs services de la part d'ACTIRIS, de Bruxelles Formation, du VDAB et des autres organismes compétents, notamment locaux, en matière de support à l'embauche et de formation ».

L'un des quatre domaines d'action privilégié par le FSE est la promotion des partenariats pour la réforme dans les domaines de l'emploi et de l'inclusion. Souscrivant pleinement à ce type d'action, l'objectif général de cet axe prioritaire d'intervention est d'organiser la concertation en matière de méthodologies de travail et la collaboration entre opérateurs au service d'objectifs clairs et communs en reconnaissant le rôle pivot d'ACTIRIS et en élaborant les critères qualitatifs de mise en œuvre et de suivi des actions destinées à aider les demandeurs d'emploi et les employeurs dans leur recherche d'emploi ou de candidats.

L'objectif central de cet axe est la création d'un climat favorable à la fourniture de services adéquats en matière d'emploi via le déploiement d'une concertation organisée sous forme de partenariats thématiques coordonnés.

En effet, la mobilisation et le renforcement des capacités des acteurs (tant locaux que régionaux, associatifs comme institutionnels) agissant dans le cadre du partenariat sont aujourd'hui essentiels en vue de favoriser l'émergence d'innovations sur le plan de la concertation, de la méthodologie ou encore de la gestion du marché du travail en Région de Bruxelles-Capitale. L'ensemble de ces acteurs contribuera d'autant mieux à la mise en œuvre de services intégrés en matière d'emploi et de formation qu'ils se doteront des compétences techniques ou sociales. En ce sens, la coordination méthodologique, conçue sur un plan global et visant à garantir à chacun un service égal de qualité est un enjeu important à la poursuite de la stratégie partenariale et ce, dans un contexte de mise en application de l'ordonnance relative à la gestion mixte du marché de l'emploi en Région bruxelloise.

Le FSE permettra de renforcer la coordination des réseaux partenaires existants et d'en créer de nouveaux en fonction des besoins. Il aidera au déploiement d'une coordination respectueuse des intérêts des uns et des autres ainsi que de leurs spécificités.

a) Public-cible

Les acteurs tant locaux que régionaux, associatifs comme institutionnels, agissant dans le cadre de l'aide à l'obtention d'un emploi ainsi que les acteurs économiques.

3.1.2 Objectifs spécifiques et groupes d'opérations pressenties

Le groupe d'opérations pressenties prendra la forme de l'organisation d'une structure de coordination de réseaux thématiques au sein d'ACTIRIS à la fois proche des demandeurs d'emploi, des employeurs et des acteurs mais aussi en retrait de l'action opérationnelle quotidienne et visera à mettre en place une logique de réflexion commune et à accompagner les acteurs (tant locaux que régionaux, associatifs comme institutionnels) dans leur travail d'application des politiques publiques d'emploi.

La capitalisation des expériences et des savoir-faire, l'approfondissement des méthodologies des métiers, la confrontation des méthodologies de travail, la recherche de consensus déontologiques, le renforcement des méthodes de récolte harmonisée des informations, la diffusion de concepts, de méthodes et techniques ainsi que le développement de l'interdisciplinarité et d'un climat favorable à l'émergence de nouvelles thématiques liées aux politiques publiques d'emploi sont autant de thématiques à organiser.

L'on pense ici à la mise en réseau des informations relatives aux demandeurs d'emploi notamment :

- les thématiques liées à diverses méthodes d'aide à l'intégration professionnelle (recherche active d'emploi, guidance individuelle, la recherche de lieux de stage pour les métiers appris dans le cadre de la formation en alternance, etc.),
- les thématiques liées à l'articulation entre les différentes programmations FSE actives à Bruxelles,
- les thématiques relevant de la recherche de collaborations en matière de développement de services locaux marchands et non-marchands,
- les thématiques liées notamment à l'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi telles que les fonctions critiques, la mobilité interrégionale,...

Les objectifs de cette coordination sont :

- la fourniture de services adéquats et de qualité égale en matière d'aide à l'emploi à destination des demandeurs d'emploi et des employeurs ;
- l'amélioration qualitative des méthodes et techniques de réponses individuelles et de groupe aux besoins exprimés par les demandeurs d'emploi et par les employeurs ;
- l'amélioration des cohérences et complémentarités entre les acteurs et notamment entre ACTIRIS et ses partenaires par l'élaboration d'une culture de référence commune.

3.1.3 Objectifs opérationnels et quantification de ceux-ci

- la structuration de réseaux thématiques afin d'adapter l'action publique aux réalités des professionnels et des entreprises au plan local et régional ;
- la capitalisation des expériences et des savoir-faire ;
- l'élaboration de méthodes de travail à la fois communes et spécifiques aux différentes thématiques mises en réseau ;
- l'harmonisation de l'utilisation des outils informatiques mis en place par ACTIRIS ;

- l'analyse des liaisons entre la gestion administrative et la gestion technique ou méthodologique des dossiers dans un souci de simplification.

En 2006, on compte quatre types de réseaux :

- deux réseaux méthodologiques (pour les activités de recherche active d'emploi et d'aide à l'insertion des bénéficiaires du revenu d'intégration) ;
- -une coordination technique et pédagogique du réseau des plates-formes locales pour l'emploi (RPE);
- le dispositif « ENIAC » pour ce qui concerne le suivi et l'apport du FSE au PNR ;
- la coordination zonale des opérateurs locaux d'insertion.

L'objectif est de renforcer et/ou redéployer les réseaux existants et mettre en place de nouveaux réseaux, coordonnés par ACTIRIS afin d'atteindre les objectifs fixés, notamment en termes d'optimisation des collaborations.

3.1.4 Indicateurs de suivi

Ces indicateurs doivent être considérés à titre indicatif eu égard au préambule du présent chapitre et au fait que certaines actions de courte durée doivent être analysées plus avant.

a) Indicateurs de réalisation

- Nombre de réseaux thématiques développés ;
- Nombre de partenaires impliqués dans les réseaux thématiques ;
- Nombre d'actions d'échange de pratiques professionnelles menées;
- Nombre de partenaires connectés et utilisateurs de réseau des plates-formes locales pour l'emploi (RPE).

b) Indicateurs de résultats

- Nombre de « nouvelles » initiatives mises en œuvre par les réseaux thématiques ;
- Nombres d'initiatives renforcées ou redéployées;
- Nombre de vade-mecum (guides) élaborés et diffusés au sein des réseaux de partenaires.

3.1.5 Éléments clés de la stratégie envisagée pour la première sous priorité

Objectif global de l'axe d'intervention	Objectifs spécifiques	Objectifs opérationnels	Indicateurs de réalisation	Indicateurs de résultats ⁴³
Création d'un climat favorable à la fourniture de services adéquats en matière d'emploi via le déploiement d'une concertation organisée sous forme de partenariats thématiques coordonnés	1. La fourniture de services adéquats et de qualité égale en matière d'aide à l'emploi à destination des demandeurs d'emploi et des employeurs 2. L'amélioration qualitative des méthodes et techniques de réponses individuelles et de groupe aux besoins exprimés par les demandeurs d'emploi et par les employeurs 3. L'amélioration des cohérences et complémentarités entre les acteurs et notamment entre ACTIRIS et ses partenaires par l'élaboration d'une culture de référence commune.	a. Structuration de réseaux thématiques afin d'adapter l'action publique aux réalités des professionnels et des entreprises au plan local et régional; b. Capitalisation des expériences et des savoir-faire ; c. Elaboration de méthodes de travail à la fois communes et spécifiques aux différentes thématiques mises en réseau ; d. Harmonisation de l'utilisation des outils informatiques mis en place par ACTIRIS ; e. Renforcement et/ou redéploiement des réseaux existants et mise en place de nouveaux réseaux, coordonnés par ACTIRIS afin d'atteindre les objectifs fixés, notamment en termes d'optimisation des collaborations. f. Analyse des liaisons entre la gestion administrative et la gestion technique des dossiers dans un souci de simplification.	Nombre de réseaux thématiques développés. (a) Nombre de partenaires impliqués dans les réseaux thématiques. (a, b, c, e) Nombre d'actions d'échange de pratiques professionnelles menées. (b, e, f) Nombre de partenaires connectés et utilisateurs du réseau des plates-formes locales pour l'emploi (RPE). (a, d, e)	Nombre de « nouvelles » initiatives mises en œuvre par les réseaux thématiques. (1, 2) Nombres d'initiatives renforcées ou redéployées. (1, 2, 3) Nombre de vade-mecum élaborés et diffusés auprès des réseaux de partenaires. (1, 2, 3)

Remarque : Dans ce tableau, les chiffres mentionnés aux côtés des Indicateurs de résultats renvoient aux numéros des Objectifs spécifiques y correspondants. De même, les lettres mentionnées aux côtés des Indicateurs de réalisation correspondent aux Objectifs opérationnels auxquels ils sont liés.

Le Fonds social européen permettra de renforcer la coordination des réseaux partenaires existants et d'en créer de nouveaux en fonction des besoins. Il aidera au déploiement d'une coordination respectueuse des intérêts des uns et des autres ainsi que de leurs spécificités.

⁴³ Les indicateurs de résultats seront plus particulièrement développés au cours de cette programmation. Ce développement nécessitera des travaux complémentaires sur base de l'expérience acquise afin d'identifier précisément les interactions dans la logique de l'intervention, dans la logique d'intervention des autres programmations ayant une action en Région de Bruxelles-Capitale ainsi que dans la mise en œuvre de la gestion mixte du marché de l'emploi et du contrat de gestion d'ACTIRIS. De plus, ils devront être accompagnés de données qualitatives.

Indicateurs clés de la première sous priorité

N°	INDICATEURS de CONTEXTE	DÉFINITION/MODE de CALCUL	SOURCE	OBJECTIFS
1	Nombre de conventions de partenariat orientées vers l'aide aux demandeurs d'emploi	Nombre total de conventions de partenariat conclues par ACTIRIS	ACTIRIS	Identifier et mesurer l'implémentation des actions d'insertion socioprofessionnelle menées en partenariat
1.1	Répartition par zone	Nombre de conventions réparti selon les zones de concertation définies en 1991	ACTIRIS	Identifier et mesurer l'implémentation des actions d'insertion socioprofessionnelle menées en partenariat en fonction de zones prédéfinies
1.2	Répartition par type d'objet du CPP ou contrat équivalent et catégorie d'opérateurs	Nombre de conventions réparti selon les 4 types d'objet du CPP ou contrat équivalent (aide à la recherche active d'emploi, guidance spécifique, formation, détermination d'un projet professionnel) et le type d'opérateurs (CPAS, asbl d'insertion, CEFA)	ACTIRIS	Identifier et mesurer l'implémentation des actions d'insertion socioprofessionnelle menées en partenariat selon le type d'actions menées et selon la catégorie d'opérateurs
1.3	Nombre de crèches partenaires d' ACTIRIS	Nombre de conventions de partenariat conclues par ACTIRIS avec des crèches situées en RBC	ACTIRIS	Identifier et mesurer l'implémentation des actions d'insertion socioprofessionnelle menées en partenariat
2	Nombre de partenaires connectés au réseau des plates-formes locales pour l'emploi (RPE)	Nombre de partenaires connectés au RPE réparti selon la catégorie d'opérateurs (institution publique de formation, CPAS, asbl d'insertion, CEFA,...)	ACTIRIS	Identifier et mesurer l'implémentation de l'outil de transfert de l'information relative aux DE
3	Nombre d'institutions partenaires dans le cadre du Pacte territorial pour l'emploi	Nombre d'institutions partenaires dans le cadre du Pacte territorial pour l'emploi	Coordination du Pacte territorial	Identifier les partenaires s'inscrivant dans les travaux du Pacte territorial pour l'emploi
3.1	Répartition par catégorie	Répartition selon que l'institution soit une institution publique, privée ou associative, un interlocuteur social patronal ou syndical et selon l'objet principal	Coordination du Pacte territorial	Identifier les partenaires s'inscrivant dans les travaux du Pacte territorial pour l'emploi

On notera que ces indicateurs de contexte sont aussi à la base de la construction des indicateurs de suivi.

Base de référence pour le démarrage de cette première sous priorité :

Partenaires conventionnés en 2006	Région	
	Total instit.	Total actions
Asbl ISP	83	214
CPAS	19	19
CEFA	8	57
RAE	19	19
Total	129	307

Le terme « action » correspond à la convention signée par l'ORBEm et le partenaire en vue de la réalisation d'un programme d'aide à l'insertion socioprofessionnelle.

Sur les 19 partenaires RAE, 13 sont aussi conventionnés en tant que partenaire "asbl ISP".

Nombre de crèches conventionnées en 2006 : 14

En 2006, le réseau des plates-formes locales pour l'emploi est utilisé par:

- les deux services publics de formation professionnelle à savoir le VDAB et Bruxelles-Formation;
- les 19 cellules d'insertion des CPAS
- les 19 partenaires RAE;
- les 86 partenaires d'insertion. Ces partenaires sont les asbl d'insertion socioprofessionnelle (OISP) en ce inclus leurs différentes implantations quand il y a lieu, les missions locales et Tracé. On notera que certaines connexions n'étaient pas encore finalisées au niveau des actions à la fin décembre 2006.

Par ailleurs, le Pacte territorial pour l'Emploi de la Région de Bruxelles-Capitale réunit 2 types de partenaires en 2006 :

- les membres de l'Assemblée plénière pilotant l'action à savoir: le Ministre de l'Emploi et de l'Économie du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, le Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale, Bruxelles Formation, le VDAB, le Service Formation PME, le Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale, ACTIRIS, l'Office de Promotion du Tourisme, le Port de Bruxelles, la SDRB, la SRIB, le Téléport, le Vizo, l'Association de la Ville et des Communes, Section communes et section CPAS, l'Agence Bruxelloise pour l'Entreprise (ABE), l'Observatoire bruxellois du Marché du Travail et des Qualifications, l'experte désignée par la Région dans le cadre du dispositif ENIAC ;
- une série d'autres partenaires, parmi lesquels on peut citer FEDERGON, le Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme, la Fébisp et Tracé (ex-OOTB) qui participent activement aux travaux pour l'une ou l'autre thématique spécifique.

Le programme de travail convenu pour la période 2001-2006 a pris fin en début d'année 2007.

En termes de réseaux, 4 types de coordination sont en place en fin 2006, à savoir :

- deux coordinations méthodologiques : l'une concerne les activités de recherche active d'emploi et l'autre se concentre sur l'aide à l'insertion des bénéficiaires du revenu d'intégration;
- une coordination technique et pédagogique du réseau des plates-formes locales pour l'emploi;
- le dispositif « ENIAC » en Région de Bruxelles-Capitale pour ce qui concerne le suivi et l'apport du FSE au PNR;
- la coordination zonale des opérateurs locaux d'insertion.

Quantification et qualification des objectifs poursuivis

- **Le redéploiement des réseaux et coordinations thématiques :**

- Au niveau de l'offre de service destinée aux D.E. :

Mise en place, prévue en 2007 et 2008, de trois types de réseaux méthodologiques coordonnés par ACTIRIS. Ces réseaux seront orientés sur la coordination et la formation des agents travaillant en partenariat avec ACTIRIS ainsi que les agents d'ACTIRIS en vue d'optimiser les collaborations entre agents, entre partenaires. Ces réseaux thématiques se déclineront concrètement sous plusieurs modalités; celles-ci sont en cours d'analyse et d'élaboration avec les partenaires concernés.

Un réseau concerne plus particulièrement la poursuite de la modernisation, via les NTIC, de la relation entre le SPE et ses partenaires, tous deux prestataires de services.

Le deuxième réseau est axé sur les techniques d'accompagnement individualisé destiné aux D.E. Ce réseau concerne à la fois l'approche de publics dits spécifiques et la mise en œuvre d'un socle technique commun, qu'il s'agisse des terminologies utilisées ou encore de techniques « pures » (accueil, orientation professionnelle, guidance, RAE,...).

Le troisième réseau consacrera l'essentiel de son travail à la recherche de synergies et partenaires en termes de cohérence des complémentarités des actions d'insertion socioprofessionnelle entreprises dans le but de faciliter et d'accélérer les passages des D.E. mais aussi d'ajustement de ces actions aux besoins détectés par l'Observatoire, les réseaux « entreprises », notamment. Ce réseau ne sera cofinancé qu'en fonction d'éventuels moyens disponibles.

- Au niveau de l'offre de service destinée aux entreprises :

Mise en place d'une coordination orientée vers l'optimisation des collaborations entre les opérateurs intermédiaires du marché de l'emploi partenaires d'ACTIRIS et les représentants des organisations professionnelles sectorielles ou interprofessionnelles de la Région afin de déployer de façon plus systématisée les offres de services disponibles ou à développer. L'on pense ici à la formation en alternance, à la formation dans les centres de référence professionnelle, à la mobilité des travailleurs, etc. Cette coordination aurait du devenir réalité en 2008, cependant cette opération n'a jamais pu être mise en œuvre.

- Au niveau ENIAC :

Pour rappel, le dispositif ENIAC, mis effectivement en place en 2001 dans le cadre de la programmation fédérale Objectif 3 du Fonds social européen, a pour objectif premier de travailler à la coordination entre la Stratégie européenne pour l'emploi, aujourd'hui intégrée dans la Stratégie de Lisbonne, et les interventions des fonds structurels, plus spécifiquement le Fonds social européen (FSE).

L'expérience passée montre que le besoin d'une coordination entre techniciens des différentes institutions bruxelloises agissant dans le champ de la récolte et du traitement de l'information relative aux actions menées en matière de développement de l'emploi et de l'activité économique est essentielle si l'on veut :

- contribuer à une meilleure gouvernance des projets permettant d'encourager une vision intégrée des actions mises en œuvre à l'échelle de la Région et de ses quartiers ;
- tendre vers l'objectif d'une meilleure visibilité de l'apport des fonds structurels européens en Région de Bruxelles-Capitale.

Pour ce faire, l'experte de la RBC mettra en place un comité technique réunissant les institutions chargées par les différentes Autorités de gestion de la mise en œuvre et de la gestion du système de suivi des actions menées (liées au contexte d'intervention) sur le territoire bruxellois dans le cadre des nouveaux programmes opérationnels FSE et FEDER de l'objectif "compétitivité régionale et emploi" à savoir :

- le département de l'emploi et de l'économie sociale du Ministère de la Région flamande auquel est rattachée l'experte ENIAC ;
- l'Institut Bruxellois de Statistique et d'Analyse du Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale (IBSA) ;
- l'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique auquel est rattaché l'expert ENIAC pour la programmation FSE Wallonie-Bruxelles ;
- l'Observatoire bruxellois du Marché du Travail et des Qualifications dont fait partie l'experte ENIAC pour la Région de Bruxelles-Capitale.

Il aura pour tâche essentielle d'organiser les mécanismes de coordination en matière de récolte, de traitement et d'échange des informations, principalement quantitatives, liées aux actions menées (et à leur contexte d'intervention) sur le territoire bruxellois dans le cadre des nouveaux programmes opérationnels FSE et FEDER de l'objectif "compétitivité régionale et emploi".

Cette organisation doit permettre d'élaborer :

- une collecte planifiée de données communes à l'ensemble des programmes opérationnels ;
- une stratégie de collaboration avec les porteurs de projets afin de les informer de l'utilité d'indicateurs de suivi et travailler avec eux à l'élaboration de ces derniers ;

- un système de suivi intégrant un ensemble d'indicateurs de suivi communs⁴⁴ aux différentes programmations.

Cet ensemble d'indicateurs de suivi pourra être utile aux Autorités de gestion notamment lors de la rédaction du rapport annuel d'exécution. Plus généralement, il devrait permettre de refléter l'avancée des réalisations et résultats en regard des objectifs fixés dans les programmes opérationnels ainsi que dans la contribution bruxelloise au cadre de référence stratégique national (CRSN) et au Programme National de Réforme (PNR).

- **La mise en place d'un nouveau programme de travail dans le cadre du Pacte territorial pour l'emploi de la Région :**

Ce programme porte à la fois sur la méthode de travail et sur le contenu thématique. La révision de la méthode vise à renforcer la démarche partenariale. Le contenu de travail s'oriente vers le développement de trois thèmes centraux qui seraient analysés durant les 3 premières années de la programmation.

Au 31 décembre 2006, ces thématiques étaient en discussion au sein de l'assemblée plénière du Pacte.

Il est prévu que le groupe technique de suivi des priorités des différentes programmations soit intégré à l'un des axes thématiques du Pacte territorial. Mais ceci reste à mettre en œuvre après la mise en place des orientations de travail du Pacte territorial pour la nouvelle période.

⁴⁴ Pour information, le dispositif ENIAC a établi un premier travail d'analyse des indicateurs de suivi proposés dans les différentes programmations Objectif 3 2000-2006 du FSE qui a abouti à la mise en place d'un "set minimum commun d'indicateurs de suivi". Ce premier exercice, certes imparfait, peut être utile en matière de capitalisation d'expérience.

Tableaux initiaux

Objectif global : création d'un climat favorable à la fourniture de services adéquats en matière d'emploi via le déploiement d'une concertation organisée sous forme de partenariats thématiques coordonnés					
Indicateurs de réalisation	Modalités	Source	Périodicité	Situation de départ (au 31/12/2006)	Objectif 2013
1. Nombre de réseaux thématiques développés	Nombre réparti selon les catégories de thématiques	ACTIRIS.	Sur base annuelle (1x / an)	4	6
2. Nombre de partenaires impliqués dans les réseaux thématiques	Nombre réparti par type de partenaires (asbl, organismes d'insertion socioprofessionnelle, organismes publics, ...)	ACTIRIS.	Sur base annuelle (1x / an)	120 partenaires actifs sur le terrain de l'aide à l'emploi et de l'intégration professionnelle 26 partenaires issus d'institutions régionales ou communautaires, de syndicats, de fédérations patronales	Maintien du partenariat et augmentation si besoin.
3. Nombre d'actions d'échange de pratiques professionnelles menées	Nombre réparti par nature d'actions et par type de partenaires	ACTIRIS.	Sur base annuelle (1x / an)	3 réseaux structurés d'échange méthodologique	4 est un seuil minimal
4. Nombre de partenaires connectés et utilisateurs du RPE	Nombre réparti selon le type de partenaires et de partenariat	ACTIRIS	Sur base annuelle (1x / an)	79	90 (seuil minimum)

Objectif global : création d'un climat favorable à la fourniture de services adéquats en matière d'emploi via le déploiement d'une concertation organisée sous forme de partenariats thématiques coordonnés					
Indicateurs de résultat	Modalités	Source	Périodicité	Situation de départ (au 31/12/2006)	Objectif 2013
1. Nombre de « nouvelles » initiatives mises en œuvre par les réseaux thématiques	Nombre réparti selon les catégories d'initiatives (méthodologique, administrative, informatique, de gestion, notamment) Ajout d'une description qualitative.	Actiris.	Sur base annuelle (1x / an)	Néant.	5
2. Nombre d'initiatives renforcées ou redéployées	Nombre réparti selon les catégories d'initiatives Ajout d'une description qualitative.	Actiris.	Sur base annuelle (1x / an)	Néant.	4
3. Nombre de vade-mecum (guides) élaborés et diffusés au sein des réseaux de partenaires	Nombre réparti selon le type de réseau et la nature du produit final élaboré par les partenaires Ajout d'une description qualitative.	Actiris.	Sur base annuelle (1x / an)	4	12

Tableaux révisés

Objectif global : création d'un climat favorable à la fourniture de services adéquats en matière d'emploi via le déploiement d'une concertation organisée sous forme de partenariats thématiques coordonnés					
Indicateurs de réalisation	Modalités	Source	Périodicité	Situation de départ (au 31/12/2006)	Objectif 2013
1. Nombre de réseaux thématiques développés	Nombre réparti selon les catégories de thématiques	ACTIRIS.	Sur base annuelle (1x / an)	4	6
2. Nombre de partenaires impliqués dans les réseaux thématiques	Nombre réparti par type de partenaires (asbl, organismes d'insertion socioprofessionnelle, organismes publics, ...)	ACTIRIS.	Sur base annuelle (1x / an)	120 partenaires actifs sur le terrain de l'aide à l'emploi et de l'intégration professionnelle 26 partenaires issus d'institutions régionales ou communautaires, de syndicats, de fédérations patronales	Maintien du partenariat et augmentation si besoin.
3. Nombre d'actions d'échange de pratiques professionnelles menées	Nombre réparti par nature d'actions et par type de partenaires	ACTIRIS.	Sur base annuelle (1x / an)	3 réseaux structurés d'échange méthodologique	4 est un seuil minimal
4. Nombre de partenaires connectés et utilisateurs du RPE	Nombre réparti selon le type de partenaires et de partenariat	ACTIRIS	Sur base annuelle (1x / an)	79	90 (seuil minimum)

Objectif global : création d'un climat favorable à la fourniture de services adéquats en matière d'emploi via le déploiement d'une concertation organisée sous forme de partenariats thématiques coordonnés					
Indicateurs de résultat	Modalités	Source	Périodicité	Situation de départ (au 31/12/2006)	Objectif 2013
1. Nombre de « nouvelles » initiatives mises en œuvre par les réseaux thématiques	Nombre réparti selon les catégories d'initiatives (méthodologique, administrative, informatique, de gestion, notamment) Ajout d'une description qualitative.	ACTIRIS.	Sur base annuelle (1x / an)	Néant.	5
2. Nombre d'initiatives renforcées ou redéployées	Nombre réparti selon les catégories d'initiatives Ajout d'une description qualitative.	ACTIRIS.	Sur base annuelle (1x / an)	Néant.	4
3. Nombre de vade-mecum (guides) élaborés et diffusés au sein des réseaux de partenaires	Nombre réparti selon le type de réseau et la nature du produit final élaboré par les partenaires Ajout d'une description qualitative.	ACTIRIS.	Sur base annuelle (1x / an)	4	5

3.2 Améliorer la réponse aux besoins du marché du travail, une démarche prospective d'analyse des besoins

3.2.1 Description de la priorité et objectif général

Cet axe prioritaire d'intervention s'inscrit dans la nécessité de se doter d'outils d'anticipation des besoins en qualifications et d'identification des nouvelles compétences résultant des mutations technologiques et organisationnelles et des perspectives démographiques susceptibles d'engendrer une contraction de la population active.

La diffusion des technologies de l'information et de la communication modifie la forme et le contenu de nombreux métiers et emplois pour déboucher sur ce que d'aucuns ont identifié comme des formes inédites d'hybridation de compétences.

Dans un monde de plus en plus incertain, il est nécessaire que toutes les parties prenantes – les demandeurs d'emploi, les jeunes en âge de scolarité, les salariés, les travailleurs indépendants, les acteurs de la formation et, plus généralement, l'ensemble des citoyens et leurs représentants – puissent disposer d'une information aussi fiable et pertinente que possible sur les métiers et les emplois de demain.

Les perspectives d'emploi en termes de fonctions autant que de secteurs, induites par les évolutions actuelles, devraient faire l'objet d'un cadrage analytique et prospectif aussi complet que possible.

Si, conformément à l'objectif cardinal de la politique régionale de l'emploi, cet axe prioritaire vise à contribuer à la mise à l'emploi de Bruxellois quelles que soient leurs difficultés d'insertion, c'est par la construction d'une information structurée et fiable visant à limiter, sinon à réduire, les tensions entre l'offre et la demande. Le but poursuivi est que l'objectif de résorption des tensions, voire des pénuries, rencontre l'objectif de résorption du chômage.

L'objectif d'anticipation des besoins en qualifications et d'identification des nouvelles compétences suppose la poursuite de la production de connaissances relatives aux réalités et aux spécificités sectorielles ainsi que de l'évolution des caractéristiques de la population active tant occupée qu'inoccupée, en regard des transformations de l'emploi global de la Région.

Afin de pouvoir continuellement adapter le contenu des compétences, il est indispensable d'identifier les déséquilibres entre l'offre et la demande de qualifications et d'ouvrir des passerelles de transition d'un secteur à l'autre et d'un niveau à l'autre. Cette identification passe obligatoirement par la récolte, la sélection, la structuration et l'interprétation d'informations relatives d'une part au contexte économique, démographique et social tant international que national et régional et, d'autre part, au marché du travail.

La centralisation des données, comprenant également celles relatives au suivi évaluatif de la politique régionale de l'emploi, facilite l'action des partenaires économiques et des autorités publiques.

Les modalités de diffusion constituent elles aussi un enjeu important quant à la rapidité d'ajustement sur le marché du travail. Le travail prospectif implique une bonne maîtrise des évolutions tendanciennes ainsi qu'une connaissance de la situation et du contexte actuels. Le suivi du contexte passe notamment par la mise en place d'une batterie d'indicateurs et nécessite d'étendre les cadres d'analyse tantôt aux dimensions internationales et communautaires des

politiques d'emploi (lignes directrices, PNR, ...), tantôt aux exigences résultant de l'instauration d'une gestion mixte du marché de l'emploi.

In fine, **l'analyse prospective des besoins devrait permettre une meilleure adaptation du comportement des acteurs concernés par ces évolutions.** Au nombre de ces derniers, on compte notamment les partenaires sociaux, les opérateurs de formation, ACTIRIS, les travailleurs et les demandeurs d'emploi confrontés à des choix d'orientation ou de réorientation professionnelle.

a) Public-cible

Tel qu'indiqué précédemment, le public concerné par cet axe d'intervention est constitué à la fois des acteurs sociaux et économiques institutionnels de la Région et des employeurs et travailleurs actifs ou à la recherche d'un emploi.

3.2.2 Objectifs spécifiques et groupes d'opérations pressenties

En termes d'opérations, cet axe permettra de soutenir une structure d'anticipation des besoins et d'analyse du marché du travail.

Les objectifs spécifiques consisteront à :

- Assister les structures et systèmes, notamment par la mise en place de dispositifs permettant d'anticiper les besoins en qualifications en Région de Bruxelles-Capitale et d'identifier de nouvelles compétences ;
- Analyser l'ensemble des phénomènes relatifs au marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale, entre autres en lien avec les objectifs de la stratégie de Lisbonne ;
- Diffuser de l'information sur le marché de l'emploi.

3.2.3 Objectifs opérationnels et quantification de ceux-ci

Parmi les objectifs opérationnels, on citera :

- le développement et la maintenance d'un site portail qui centralisera et intégrera une information structurée et actualisée sur les professions, les secteurs d'activité et les formations en Région de Bruxelles-Capitale.

Dans un premier temps, ce portail sera destiné aux chercheurs d'emploi et aux intermédiaires du marché du travail. Il sera progressivement complété d'informations ciblées à l'attention des étudiants et des employeurs.

À partir d'une interrogation concernant une offre d'emploi, un secteur ou une formation, le chercheur d'emploi aura accès à une importante variété d'informations.

Il pourra par exemple consulter des informations relatives aux conditions de travail d'un secteur ou d'une profession. Au départ de descriptifs métiers, il pourra notamment prendre connaissance des compétences requises pour exercer une profession donnée et des filières de formation qui y conduisent. Il aura aussi l'opportunité de consulter des indicateurs salariaux ou de recueillir diverses informations quant aux métiers pour lesquels les employeurs éprouvent des difficultés de recrutement. De là, il pourra immédiatement savoir s'il existe une demande pour ces métiers.

Cet objectif implique une vaste mobilisation partenariale entre acteurs régionaux et extrarégionaux.

- La production d'analyses sectorielles centrées sur l'évolution de leurs besoins de compétences et de qualifications. Les analyses sectorielles fournissent un cadre indispensable à l'étude prospective des emplois et des qualifications. Elles permettent d'intégrer ces évolutions dans le contexte global des tensions plus spécifiques qui peuvent affecter un secteur. De plus les analyses sectorielles, si elles n'impliquent pas toujours directement une contribution des interlocuteurs sociaux, sont de nature à susciter leur intérêt et participation. Les analyses sectorielles centrées sur l'évolution des besoins de qualifications devraient par ailleurs rencontrer les besoins d'informations des centres de référence professionnelle.

- La gestion des bases de données nécessaire à l'analyse et au suivi du contexte socio-économique ainsi que la production des indicateurs régionaux et trans-régionaux. Cet objectif répond à la nécessité de centraliser un maximum d'informations structurées en vue de contribuer aux différents exercices d'évaluation et de suivi de la mise en œuvre des mesures et de la politique de l'emploi dans un contexte socio-économique en constante transformation. La gestion centralisée des différentes bases de données vise d'une part, à maximiser les économies d'échelle dans la production de ces données et, d'autre part à harmoniser ces données sollicitées tant au plan régional que fédéral ou communautaire et international.

3.2.4 Indicateurs de suivi

Ces indicateurs doivent être considérés à titre indicatif eu égard au préambule du présent chapitre et au fait que certaines actions de courte durée doivent être analysées plus avant.

a) Indicateurs de réalisation :

- Nombre d'études ;
- Nombre de conventions d'études ou de recherche passées avec les partenaires ;
- Nombre de participations actives à des formations, des séances d'informations, des colloques ;
- Nombre de participation à des réunions de travail ou groupes de travail;
- Nombre de consultations du site internet.

b) Indicateurs de résultats :

- Nombre d'actions réalisées comme suivi des études (formations, réunions d'informations, ...) ;
- Nombre d'articles de presse suite aux diffusions d'études ou suite aux interviews thématiques ;
- Nombre de travaux récurrents. Cet indicateur a été supprimé en 2008, en raison de sa redondance avec des informations déjà fournies ;
- Nombre d'actions de diffusion des études réalisées et/ou nombre d'actions de diffusion en réponse à une demande.

3.2.5 Éléments clés de la stratégie envisagée pour la seconde sous priorité

Objectif global de l'axe d'intervention	Objectifs spécifiques	Objectifs opérationnels	Indicateurs de réalisation	Indicateurs de résultats ⁴⁵
Anticiper les besoins en qualifications et l'identification des nouvelles compétences résultant des mutations technologiques et organisationnelles et les perspectives démographiques susceptibles d'engendrer une contraction de la population active	1. Assister les structures et systèmes, notamment par la mise en place de dispositifs permettant d'anticiper les besoins en qualifications en Région de Bruxelles-Capitale et d'identifier de nouvelles compétences; 2. Analyser l'ensemble des phénomènes relatifs au marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale, entre autres en lien avec les objectifs de la stratégie de Lisbonne; 3. Diffuser de l'information sur le marché de l'emploi.	a. Le développement et la maintenance d'un site portail qui centralisera et intégrera une information structurée et actualisée sur les professions, les secteurs d'activité et les formations en Région de Bruxelles-Capitale. b. La production d'analyses sectorielles centrées sur l'évolution de leurs besoins de compétences et de qualifications c. La gestion des bases de données nécessaire à l'analyse et au suivi du contexte socio-économique ainsi que la production des indicateurs régionaux et trans-régionaux.	Nombre d'études. (b) Nombre de conventions d'études ou de recherche passées avec les partenaires. (b, c) Nombre de participations actives à des formations, des séances d'informations, des colloques. (b) Nombre de participation à des réunions de travail ou groupes de travail. (a, b, c) Nombre de consultations du site internet (a)	Nombre d'actions réalisées comme suivi des études (1, 2,3) Nombre d'articles de presse suite aux diffusions d'études ou suite aux interviews thématiques (1, 3) Nombre de travaux récurrents (1, 2) Cet indicateur a été supprimé.⁴⁶ Nombre d'actions de diffusion des études réalisées et/ou nombre d'actions de diffusion en réponse à une demande (1, 2, 3)

Remarque : Dans ce tableau, les chiffres mentionnés aux côtés des Indicateurs de résultats renvoient aux numéros des Objectifs spécifiques y correspondants. De même, les lettres mentionnées aux côtés des Indicateurs de réalisation correspondent aux Objectifs opérationnels auxquels ils sont liés.

⁴⁵ Les indicateurs de résultats seront plus particulièrement développés au cours de cette programmation. Ce développement nécessitera des travaux complémentaires sur base de l'expérience acquise afin d'identifier précisément les interactions dans la logique de l'intervention, dans la logique d'intervention des autres programmations ayant une action en Région de Bruxelles-Capitale ainsi que dans la mise en œuvre de la gestion mixte du marché de l'emploi et du contrat de gestion d'ACTIRIS. De plus, ils devront être accompagnés de données qualitatives.

⁴⁶ Cet indicateur a été supprimé en 2008, en raison de sa redondance avec des informations déjà fournies

Indicateurs clés de la seconde sous priorité

N°	Indicateurs de contexte	Modalités	Source	Objectifs
1	Population en RBC	Évolution de la population par sexe en RBC : 1.1 Par classe d'âge selon 4 classes d'âge : - de 25 ans, 25-45 ans, 45-54 ans, 55-64 ans. 1.2 Par niveau de qualification selon 5 niveaux d'études : primaire ou sans diplôme, 2 ^{ème} degré, 3 ^{ème} degré, supérieur, autres études	INS/ACTIRIS	Identifier le contexte démographique (répartition selon critères FSE)
2	Population active en RBC	Évolution de la population active par sexe en RBC : 1.1 Par classe d'âge selon les 4 classes d'âge 1.2 Par niveau de qualification selon les 5 niveaux d'études	INS/ACTIRIS	Identifier le niveau de participation de la population au marché du travail (répartition selon critères FSE)
3	Emploi total en RBC	Évolution de l'emploi total en RBC selon le niveau de qualification (5 niveaux d'études)	INS/ACTIRIS	Identifier la dynamique régionale de l'emploi
4	Emploi des bruxellois	Évolution de l'emploi des bruxellois par sexe : 1.1 Par classe d'âge selon les 4 classes d'âge 1.2 Par niveau de qualification selon les 5 niveaux d'études	INS/ACTIRIS	Identifier la dynamique régionale de l'emploi sous l'angle du potentiel de la main d'œuvre locale.
5	Nombre de demandeur d'emploi	Évolution du nombre de demandeur d'emploi par sexe en RBC : 1.1 Par classe d'âge selon les 4 classes d'âge 1.2 Par niveau de qualification selon les 5 niveaux d'études	ACTIRIS	Identifier la réserve de main d'œuvre en regard des besoins en emploi en RBC (répartition selon critères FSE)
6	Nombre d'établissements par taille d'emplois salariés selon qu'ils soient publics ou privés	Nombre d'établissements et d'emplois salariés réparti selon qu'il s'agisse du secteur public ou privé	ONSS	Mesure du nombre (et de l'évolution) d'établissements en parallèle avec l'évolution de l'emploi salarié selon qu'il soit public ou privé
7	Nombre d'établissements par taille d'emplois salariés selon le secteur d'activité	Nombre d'établissements et d'emplois salariés répartis selon les secteurs d'activité principaux	ONSS	Mesure du nombre (et de l'évolution) d'établissements en parallèle avec l'évolution de l'emploi salarié selon le secteur d'activité
8	Nombre d'offre d'emploi reçue et satisfaite	Évolution du nombre d'offre d'emploi reçue et satisfaite par niveau d'exigence (5 niveaux d'études)	ACTIRIS	Estimer le degré d'adéquation entre l'offre et la demande

Quantification des objectifs poursuivis

Tableaux initiaux

Objectif global : création d'un climat favorable à la fourniture de services adéquats en matière d'emploi via le déploiement d'une concertation organisée sous forme de partenariats thématiques coordonnés					
Indicateurs de réalisation	Modalités	Source	Périodicité	Situation de départ(au 31/12/2006)	Objectif 2013
1. Nombre d'études	Nombre réparti selon que les études soient : -commencées ; -achevées ; -poursuivies.	ACTIRIS.	Sur base annuelle (1x / an)	3	3
2. Nombre de conventions d'études ou de recherche passées avec les partenaires	Nombre réparti selon le type de partenaire	ACTIRIS.	Sur base annuelle (1x / an)	2	2
3. Nombre de participations actives à des formations, des séances d'informations, des colloques		ACTIRIS.	Sur base annuelle (1x / an)	15 jours	25 jours
4. Nombre de participations à des réunions de travail ou groupes de travail		ACTIRIS.	Sur base annuelle (1x / an)	+200	+300
5. Nombre de consultations du site Internet	Nombre réparti selon la nature de la consultation (téléchargement, autre)	ACTIRIS.	Sur base annuelle (1x / an)	5.730 téléchargements d'études en 2006	7.000

Objectif global : création d'un climat favorable à la fourniture de services adéquats en matière d'emploi via le déploiement d'une concertation organisée sous forme de partenariats thématiques coordonnés					
Indicateurs de résultats	Modalités	Source	Périodicité	Situation de départ (au 31/12/2006)	Objectif 2013
1. Nombre d'actions réalisées comme suivi des études (formation, réunions d'information,...)	Nombre de participations réparti selon la nature du suivi réalisé	ACTIRIS	Sur base annuelle (1X / An)	Non déterminé	10
2. Nombre d'articles de presse suite aux diffusions d'études ou suite aux interviews thématiques	Nombre d'articles sur les actions menées parus dans la presse	ACTIRIS	Sur base annuelle (1X / An)	10	15
3. Nombre de travaux récurrents	Nombre de recherches différentes (en ce compris les mises à jour) menées sur un sujet récurrent	ACTIRIS	Sur base annuelle (1X / An)	2	4
4. Nombre d'actions de diffusion des études réalisées et /ou nombre d'actions de diffusion en réponse à une demande	Nombre de questions – demandes d'informations qui sont rencontrées	ACTIRIS	Sur base annuelle (1X / An)	+/- 60	80

Tableaux révisés

Objectif global : création d'un climat favorable à la fourniture de services adéquats en matière d'emploi via le déploiement d'une concertation organisée sous forme de partenariats thématiques coordonnés					
Indicateurs de réalisation	Modalités	Source	Périodicité	Situation de départ(au 31/12/2006)	Objectif 2013
1. Nombre d'études	Nombre réparti selon que les études soient : -commencées ; -achevées ; -poursuivies.	ACTIRIS.	Sur base annuelle (1x / an)	3	3
2. Nombre de conventions d'études ou de recherche passées avec les partenaires	Nombre réparti selon le type de partenaire	ACTIRIS.	Sur base annuelle (1x / an)	2	2
3. Nombre de participations actives à des formations, des séances d'informations, des colloques		ACTIRIS.	Sur base annuelle (1x / an)	15 jours	25 jours
4. Nombre de participations à des réunions de travail ou groupes de travail		ACTIRIS.	Sur base annuelle (1x / an)	+200	+200
5. Nombre de consultations du site Internet	Nombre réparti selon la nature de la consultation (téléchargement, autre)	ACTIRIS.	Sur base annuelle (1x / an)	5.730 téléchargements d'études en 2006	7.000

Objectif global : création d'un climat favorable à la fourniture de services adéquats en matière d'emploi via le déploiement d'une concertation organisée sous forme de partenariats thématiques coordonnés					
Indicateurs de résultats	Modalités	Source	Périodicité	Situation de départ (au 31/12/2006)	Objectif 2013
1. Nombre d'actions réalisées comme suivi des études (formation, réunions d'information,...)	Nombre de participations réparti selon la nature du suivi réalisé	ACTIRIS	Sur base annuelle (1X / An)	Non déterminé	10
2. Nombre d'articles de presse suite aux diffusions d'études ou suite aux interviews thématiques	Nombre d'articles sur les actions menées parus dans la presse	ACTIRIS	Sur base annuelle (1X / An)	10	15
3. Nombre de travaux récurrents	Nombre de recherches différentes (en ce compris les mises à jour) menées sur un sujet récurrent	ACTIRIS	Sur base annuelle (1X / An)	2	cet indicateur a été supprimé en 2008, en raison de sa redondance avec des informations déjà fournies
4. Nombre d'actions de diffusion des études réalisées et /ou nombre d'actions de diffusion en réponse à une demande ou un téléchargement.	Nombre de questions – demandes d'informations qui sont rencontrées	ACTIRIS	Sur base annuelle (1X / An)	+/- 60	la diffusion des études de l'Observatoire ayant « explosé » grâce aux téléchargements à partir du site Internet de l'Observatoire, il a été décidé de revoir cet objectif et de le porter à 8000 téléchargements.

IV. Répartitions, initiales et révisées, par catégorie, de la contribution du FSE au PO

Note: Les tableaux mentionnés aux points 1.1. a) b) c) d) e) f), 1.2. a) b) c) d) e) f), 1.3. a) b) c) d) e) f), 1.4. a) b) c) d) e) f) et 1.5., aux pages 165 à 173 ci-dessous sont les tableaux initiaux. Ils font l'objet d'une modification, et sont mentionnés ci-dessous à titre purement informatifs.

Les tableaux révisés sont présentés aux points 2.1. a) b) c) d) e) f), 2.2. a) b) c) d) e) f), 2.3. a) b) c) d) e) f), 2.4. a) b) c) d) e) f) et 2.5., aux pages 174 à 182 ci-dessous.

Tel que prévu à l'article 37, 1., d) du règlement CE 1083/2006, est présentée ci-dessous « *aux fins d'information, une ventilation indicative, par catégorie, de l'utilisation programmée de la participation* » du FSE au présent PO.

1.1 Accompagnement des demandeurs d'emploi en vue d'accroître leurs possibilités d'accès au marché du travail et amélioration de l'intégration professionnelle des personnes en situation ou menacées d'exclusion (répartition initiale)

a) Codification de la dimension thème prioritaire

EUR				
Code	Thème prioritaire	Montant FSE	Quote-part publique	Montant total
66	Mise en œuvre de mesures actives et préventives dans le marché du travail	5.480.542,14	5.480.542,14	10.961.084,28
68	Soutien au travail indépendant et à la création de son entreprise	857.519,78	857.519,78	1.715.039,56
70	Actions spécifiques pour accroître la participation à l'emploi des migrants et ainsi renforcer leur intégration sociale	939.750,40	939.750,40	1.879.500,80
71	Parcours d'insertion dans l'emploi pour les personnes défavorisées; lutte contre la discrimination dans l'accès au marché du travail et promotion de la diversité sur le lieu du travail	8.220.813,21	8.220.813,21	16.441.626,42
Total pour l'Axe prioritaire 1		15.498.625,53	15.498.625,53	30.997.251,06

b) Codification de la dimension forme de financement

EUR

Code	Forme de financement	Montant FSE	Quote-part publique	Montant total
01	Aide non remboursable	15.498.625,53	15.498.625,53	30.997.251,06
Total pour l'Axe prioritaire 1		15.498.625,53	15.498.625,53	30.997.251,06

c) Codification de la dimension territoire

EUR

Code	Territoire	Montant FSE	Quote-part publique	Montant total
01	Agglomération urbaine	15.498.625,53	15.498.625,53	30.997.251,06
Total pour l'Axe prioritaire 1		15.498.625,53	15.498.625,53	30.997.251,06

d) Codification de la dimension activité économique

EUR

Code	Activité économique	Montant FSE	Quote-part publique	Montant total
20	Action sociale	15.498.625,53	15.498.625,53	30.997.251,06
Total pour l'Axe prioritaire 1		15.498.625,53	15.498.625,53	30.997.251,06

e) Codification de la dimension localisation

EUR

	Localisation	Montant FSE	Quote-part publique	Montant total
3E10	Région de Bruxelles-Capitale	15.498.625,53	15.498.625,53	30.997.251,06
Total pour l'Axe prioritaire 1		15.498.625,53	15.498.625,53	30.997.251,06

f) Codification ZIP

EUR

Code	Localisation	Montant FSE	Quote-part publique	Montant total
ZIP 3	Fournitures de services à la population et services de proximité	4.606.765,63	4.606.765,63	9.213.531,26
Total pour l'Axe prioritaire 1		4.606.765,63	4.606.765,63	9.213.531,26

1.2 Augmentation de la participation des femmes au marché du travail, notamment par une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée (répartition initiale)

a) Codification de la dimension thème prioritaire

EUR

Code	Thème prioritaire	Montant FSE	Quote-part public	Montant total
69	Actions spécifiques pour accroître la participation durable et la progression des femmes dans l'emploi, pour réduire la ségrégation fondée sur le sexe dans le marché du travail et pour concilier la vie professionnelle et la vie privée, notamment en facilitant l'accès aux services de garde des enfants et garde des personnes à charge.	6.702.256,30	6.702.256,30	13.404.512,60
Total pour l'Axe prioritaire 2		6.702.256,30	6.702.256,30	13.404.512,60

b) Codification de la dimension forme de financement

EUR

Code	Forme de financement	Montant FSE	Quote-part public	Montant total
01	Aide non remboursable	6.702.256,30	6.702.256,30	13.404.512,60
Total pour l'Axe prioritaire 2		6.702.256,30	6.702.256,30	13.404.512,60

c) Codification de la dimension territoire

EUR

Code	Territoire	Montant FSE	Quote-part public	Montant total
01	Agglomération urbaine	6.702.256,30	6.702.256,30	13.404.512,60
Total pour l'Axe prioritaire 2		6.702.256,30	6.702.256,30	13.404.512,60

d) Codification de la dimension activité économique

EUR

Code	Activité économique	Montant FSE	Quote-part public	Montant total
20	Action sociale	6.702.256,30	6.702.256,30	13.404.512,60
Total pour l'Axe prioritaire 2		6.702.256,30	6.702.256,30	13.404.512,60

e) Codification de la dimension localisation

EUR

Code	Localisation	Montant FSE	Quote-part public	Montant total
3E10	Région de Bruxelles-Capitale	6.702.256,30	6.702.256,30	13.404.512,60
Total pour l'Axe prioritaire 2		6.702.256,30	6.702.256,30	13.404.512,60

f) Codification ZIP

EUR

Code	Localisation	Montant FSE	Quote-part publique	Montant total
ZIP 3	Fournitures de services à la population et services de proximité	2.699.901,18	2.699.901,18	5.399.802,36
Total pour l'Axe prioritaire 2		2.699.901,18	2.699.901,18	5.399.802,36

1.3 Coordination de la démarche partenariale et anticipation des besoins (répartition initiale)

a) Codification de la dimension thème prioritaire

EUR

Code	Thème prioritaire	Montant FSE	Quote-part publique	Montant total
64	Développement de services spécifiques d'emploi, de formation et de soutien dans le contexte de restructurations sectorielles et d'entreprise, et développement de systèmes pour l'anticipation des changements économiques et les exigences futures en matière d'emploi	2.954.488,11	2.954.488,11	5.908.976,22
80	Promotion de la mise en place des partenariats, de pactes et d'initiatives au moyen de la mise en réseau des acteurs concernés aux niveaux national, régional et local	2.567.149,11	2.567.149,11	5.134.298,21
Total pour l'Axe prioritaire 3		5.521.637,22	5.521.637,22	11.043.274,43

b) Codification de la dimension forme de financement

EUR

Code	Forme de financement	Montant FSE	Quote-part publique	Montant total
01	Aide non remboursable	5.521.637,22	5.521.637,22	11.043.274,43
Total pour l'Axe prioritaire 3		5.521.637,22	5.521.637,22	11.043.274,43

c) Codification de la dimension territoire

EUR

Code	Territoire	Montant FSE	Quote-part publique	Montant total
01	Agglomération urbaine	5.521.637,22	5.521.637,22	11.043.274,43
Total pour l'Axe prioritaire 3		5.521.637,22	5.521.637,22	11.043.274,43

d) Codification de la dimension activité économique

EUR

Code	Activité économique	Montant FSE	Quote-part publique	Montant total
20	Action sociale	5.521.637,22	5.521.637,22	11.043.274,43
Total pour l'Axe prioritaire 3		5.521.637,22	5.521.637,22	11.043.274,43

e) Codification de la dimension localisation

EUR

Code	Localisation	Montant FSE	Quote-part publique	Montant total
BE10	Région de Bruxelles-Capitale	5.521.637,22	5.521.637,22	11.043.274,43
Total pour l'Axe prioritaire 3		5.521.637,22	5.521.637,22	11.043.274,43

f) Codification ZIP⁴⁷

EUR

Code	Localisation	Montant FSE	Quote-part publique	Montant total
ZIP 3	Fournitures de services à la population et services de proximité	nd	nd	nd
Total pour l'Axe prioritaire 3		nd	nd	nd

⁴⁷ Il est très difficile d'estimer l'intervention financière pour cet axe au niveau de la catégorie ZIP « Fournitures de services à la population et services de proximité » puisqu'il s'agit d'effets indirects.

1.4 Assistance technique⁴⁸ (répartition initiale)

a) Codification de la dimension thème prioritaire

EUR

Code	Thème prioritaire	Montant FSE	Quote-part publique	Montant total
85	Préparation, mise en œuvre, suivi et contrôle	1.155.104,96	1.155.104,96	2.310.209,92
86	Evaluation, études, conférences, publicité	0,00	0,00	0,00
Total pour l'Assistance technique		1.155.104,96	1.155.104,96	2.310.209,92

b) Codification de la dimension forme de financement

EUR

Code	Forme de financement	Montant FSE	Quote-part publique	Montant total
01	Aide non remboursable	1.155.104,96	1.155.104,96	2.310.209,92
Total pour l'Assistance technique		1.155.104,96	1.155.104,96	2.310.209,92

c) Codification de la dimension territoire

EUR

Code	Territoire	Montant FSE	Quote-part publique	Montant total
01	Agglomération urbaine	1.155.104,96	1.155.104,96	2.310.209,92
Total pour l'Assistance technique		1.155.104,96	1.155.104,96	2.310.209,92

d) Codification de la dimension activité économique

EUR

Code	Activité économique	Montant FSE	Quote-part publique	Montant total
20	Action sociale	1.155.104,96	1.155.104,96	2.310.209,92
Total pour l'Assistance technique		1.155.104,96	1.155.104,96	2.310.209,92

⁴⁸ Les opérations mises en œuvre dans le cadre de l'assistance technique et s'inscrivant dans la catégorie 86 « Evaluations, études, conférences, publicité » ne seront pas cofinancées, car le plafond des 4% prévus dans la réglementation est déjà atteint par les opérations relevant de la catégorie 85.

e) Codification de la dimension localisation

EUR

Code	Localisation	Montant FSE	Quote-part publique	Montant total
BE10	Région de Bruxelles-Capitale	1.155.104,96	1.155.104,96	2.310.209,92
<u>Total pour l'Assistance technique</u>		<u>1.155.104,96</u>	<u>1.155.104,96</u>	<u>2.310.209,92</u>

f) Codification ZIP⁴⁹

EUR

Code	Localisation	Montant FSE	Quote-part publique	Montant total
ZIP 3	Fournitures de services à la population et services de proximité	nd	nd	nd
<u>Total pour l'Assistance technique</u>		<u>nd</u>	<u>nd</u>	<u>nd</u>

⁴⁹ Il est très difficile d'estimer l'intervention financière pour l'assistance technique au niveau de la catégorie ZIP « Fournitures de services à la population et services de proximité » puisqu'il s'agit d'effets indirects.

1.5 Cohérence avec les priorités de l'Union européenne en matière de compétitivité et de création d'emplois (répartition initiale)

En conformité avec le Règlement CE 1083/2006 (Chapitre IV article 9), l'intervention cofinancée par les Fonds est ciblée sur les priorités de l'Union européenne en matière de promotion de la compétitivité et de création d'emplois. A cette fin, 87% des montants prévus pour le présent PO sur l'ensemble de la programmation, sont dévolus aux catégories de dépenses précisées à l'Annexe IV dudit règlement.

La répartition s'effectue comme suit :

Catégorie de dépense		EUR	
Code	Thème prioritaire	Montant FSE	% montant total financement FSE 2007-2013
64	Développement de services spécifiques d'emploi, de formation et de soutien dans le contexte de restructurations sectorielles et d'entreprise, et développement de systèmes pour l'anticipation des changements économiques et les exigences futures en matière d'emploi	2.954.488,11	10 %
66	Mise en œuvre de mesures actives et préventives dans le marché du travail	5.480.542,14	19 %
68	Soutien au travail indépendant et à la création de son entreprise	857.519,78	3 %
69	Actions spécifiques pour accroître la participation durable et la progression des femmes dans l'emploi, pour réduire la ségrégation fondée sur le sexe dans le marché du travail et pour concilier la vie professionnelle et la vie privée, notamment en facilitant l'accès aux services de garde des enfants et garde des personnes à charge	6.702.256,30	23 %
70	Actions spécifiques pour accroître la participation à l'emploi des migrants et ainsi renforcer leur intégration sociale	939.750,40	3 %
71	Parcours d'insertion dans l'emploi pour les personnes défavorisées; lutte contre la discrimination dans l'accès au marché du travail et promotion de la diversité sur le lieu du travail	8.220.813,21	29 %
		25.155.369,94	87 %
Montant total financement FSE 2007-2013		28.877.624,00	

2.1 Accompagnement des demandeurs d'emploi en vue d'accroître leurs possibilités d'accès au marché du travail et amélioration de l'intégration professionnelle des personnes en situation ou menacées d'exclusion (en ce compris, par l'accompagnement des employeurs) (répartition révisée)

a) Codification de la dimension thème prioritaire

EUR				
Code	Thème prioritaire	Montant FSE	Quote-part publique	Montant total
66	Mise en œuvre de mesures actives et préventives dans le marché du travail	10.773.148,15	10.773.148,15	21.546.296,30
68	Soutien au travail indépendant et à la création de son entreprise	889.352,35	889.352,35	1.778.704,69
70	Actions spécifiques pour accroître la participation à l'emploi des migrants et ainsi renforcer leur intégration sociale	1.254.428,33	1.254.428,33	2.508.856,66
71	Parcours d'insertion dans l'emploi pour les personnes défavorisées; lutte contre la discrimination dans l'accès au marché du travail et promotion de la diversité sur le lieu du travail	7.182.098,77	7.182.098,77	14.364.197,53
Total pour l'Axe prioritaire 1		20.099.027,59	20.099.027,59	40.198.055,18

b) Codification de la dimension forme de financement

EUR				
Code	Forme de financement	Montant FSE	Quote-part publique	Montant total
01	Aide non remboursable	20.680.077,35	20.680.077,35	40.198.055,18
Total pour l'Axe prioritaire 1		20.680.077,35	20.680.077,35	40.198.055,18

c) Codification de la dimension territoire

EUR				
Code	Territoire	Montant FSE	Quote-part publique	Montant total
01	Agglomération urbaine	20.680.077,35	20.680.077,35	40.198.055,18
Total pour l'Axe prioritaire 1		20.680.077,35	20.680.077,35	40.198.055,18

d) Codification de la dimension activité économique

EUR

Code	Activité économique	Montant FSE	Quote-part publique	Montant total
20	Action sociale	20.680.077,35	20.680.077,35	40.198.055,18
<u>Total pour l'Axe prioritaire 1</u>		<u>20.680.077,35</u>	<u>20.680.077,35</u>	<u>40.198.055,18</u>

e) Codification de la dimension localisation

EUR

BE10	Région de Bruxelles-Capitale	20.680.077,35	20.680.077,35	40.198.055,18
<u>Total pour l'Axe prioritaire 1</u>		<u>20.680.077,35</u>	<u>20.680.077,35</u>	<u>40.198.055,18</u>

f) Codification ZIP

EUR

Code	Localisation	Montant FSE	Quote-part publique	Montant total
ZIP 3	Fournitures de services à la population et services de proximité	Nd	Nd	Nd
<u>Total pour l'Axe prioritaire 1</u>		<u>Nd</u>	<u>Nd</u>	<u>Nd</u>

2.2 Augmentation de la participation des femmes au marché du travail, notamment par une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée (répartition révisée)

a) Codification de la dimension thème prioritaire

EUR

Code	Thème prioritaire	Montant FSE	Quote-part publique	Montant total
69	Actions spécifiques pour accroître la participation durable et la progression des femmes dans l'emploi, pour réduire la ségrégation fondée sur le sexe dans le marché du travail et pour concilier la vie professionnelle et la vie privée, notamment en facilitant l'accès aux services de garde des enfants et garde des personnes à charge.	2.734.167,30	2.734.167,30	5.468.334,59
Total pour l'Axe prioritaire 2		2.734.167,30	2.734.167,30	5.468.334,59

b) Codification de la dimension forme de financement

EUR

Code	Forme de financement	Montant FSE	Quote-part publique	Montant total
01	Aide non remboursable	2.734.167,30	2.734.167,30	5.468.334,59
Total pour l'Axe prioritaire 2		2.734.167,30	2.734.167,30	5.468.334,59

c) Codification de la dimension territoire

EUR

Code	Territoire	Montant FSE	Quote-part publique	Montant total
01	Agglomération urbaine	2.734.167,30	2.734.167,30	5.468.334,59
Total pour l'Axe prioritaire 2		2.734.167,30	2.734.167,30	5.468.334,59

d) Codification de la dimension activité économique

EUR

Code	Activité économique	Montant FSE	Quote-part publique	Montant total
20	Action sociale	2.734.167,30	2.734.167,30	5.468.334,59
Total pour l'Axe prioritaire 2		2.734.167,30	2.734.167,30	5.468.334,59

e) Codification de la dimension localisation

EUR

Code	Localisation	Montant FSE	Quote-part publique	Montant total
BE10	Région de Bruxelles-Capitale	2.734.167,30	2.734.167,30	5.468.334,59
<u>Total pour l'Axe prioritaire 2</u>		<u>2.734.167,30</u>	<u>3.105.729,45</u>	<u>5.468.334,59</u>

f) Codification ZIP

EUR

Code	Localisation	Montant FSE	Quote-part publique	Montant total
ZIP 3	Fournitures de services à la population et services de proximité	nd	nd	nd
<u>Total pour l'Axe prioritaire 2</u>		<u>nd</u>	<u>nd</u>	<u>nd</u>

2.3 Coordination de la démarche partenariale et anticipation des besoins (répartition révisée)

a) Codification de la dimension thème prioritaire

EUR

Code	Thème prioritaire	Montant FSE	Quote-part publique	Montant total
64	Développement de services spécifiques d'emploi, de formation et de soutien dans le contexte de restructurations sectorielles et d'entreprise, et développement de systèmes pour l'anticipation des changements économiques et les exigences futures en matière d'emploi	3.066.265,18	3.066.265,18	6.132.530,35
80	Promotion de la mise en place des partenariats, de pactes et d'initiatives au moyen de la mise en réseau des acteurs concernés aux niveaux national, régional et local	1.823.058,98	1.823.058,98	3.646.117,95
Total pour l'Axe prioritaire 3		4.889.324,15	4.889.324,15	9.778.648,30

b) Codification de la dimension forme de financement

EUR

Code	Forme de financement	Montant FSE	Quote-part publique	Montant total
01	Aide non remboursable	4.889.324,15	4.889.324,15	9.778.648,30
Total pour l'Axe prioritaire 3		4.889.324,15	4.889.324,15	9.778.648,30

c) Codification de la dimension territoire

EUR

Code	Territoire	Montant FSE	Quote-part publique	Montant total
01	Agglomération urbaine	4.889.324,15	4.889.324,15	9.778.648,30
Total pour l'Axe prioritaire 3		4.889.324,15	4.889.324,15	9.778.648,30

d) Codification de la dimension activité économique

EUR

Code	Activité économique	Montant FSE	Quote-part publique	Montant total
20	Action sociale	4.889.324,15	4.889.324,15	9.778.648,30
<u>Total pour l'Axe prioritaire 3</u>		<u>4.889.324,15</u>	<u>4.889.324,15</u>	<u>9.778.648,30</u>

e) Codification de la dimension localisation

EUR

Code	Localisation	Montant FSE	Quote-part publique	Montant total
BE10	Région de Bruxelles-Capitale	4.889.324,15	4.889.324,15	9.778.648,30
<u>Total pour l'Axe prioritaire 3</u>		<u>4.889.324,15</u>	<u>4.889.324,15</u>	<u>9.778.648,30</u>

f) Codification ZIP⁵⁰

EUR

Code	Localisation	Montant FSE	Quote-part publique	Montant total
ZIP 3	Fournitures de services à la population et services de proximité	nd	nd	nd
<u>Total pour l'Axe prioritaire 3</u>		<u>nd</u>	<u>nd</u>	<u>nd</u>

⁵⁰ Il est très difficile d'estimer l'intervention financière pour cet axe au niveau de la catégorie ZIP « Fournitures de services à la population et services de proximité » puisqu'il s'agit d'effets indirects.

2.4 Assistance technique⁵¹ (répartition révisée)

a) Codification de la dimension thème prioritaire

EUR

Code	Thème prioritaire	Montant FSE	Quote-part publique	Montant total
85	Préparation, mise en œuvre, suivi et contrôle	1.155.104,96	1.155.104,96	2.310.209,92
86	Evaluation, études, conférences, publicité	0,00	0,00	0,00
Total pour l'Assistance technique		1.155.104,96	1.155.104,96	2.310.209,92

b) Codification de la dimension forme de financement

EUR

Code	Forme de financement	Montant FSE	Quote-part publique	Montant total
01	Aide non remboursable	1.155.104,96	1.155.104,96	2.310.209,92
Total pour l'Assistance technique		1.155.104,96	1.155.104,96	2.310.209,92

c) Codification de la dimension territoire

EUR

Code	Territoire	Montant FSE	Quote-part publique	Montant total
01	Agglomération urbaine	1.155.104,96	1.155.104,96	2.310.209,92
Total pour l'Assistance technique		1.155.104,96	1.155.104,96	2.310.209,92

d) Codification de la dimension activité économique

EUR

Code	Activité économique	Montant FSE	Quote-part publique	Montant total
20	Action sociale	1.155.104,96	1.155.104,96	2.310.209,92
Total pour l'Assistance technique		1.155.104,96	1.155.104,96	2.310.209,92

⁵¹ Les opérations mises en œuvre dans le cadre de l'assistance technique et s'inscrivant dans la catégorie 86 « Evaluations, études, conférences, publicité » ne seront pas cofinancées, car le plafond des 4% prévus dans la réglementation est déjà atteint par les opérations relevant de la catégorie 85.

e) Codification de la dimension localisation

EUR

Code	Localisation	Montant FSE	Quote-part publique	Montant total
BE10	Région de Bruxelles-Capitale	1.155.104,96	1.155.104,96	2.310.209,92
<u>Total pour l'Assistance technique</u>		<u>1.155.104,96</u>	<u>1.155.104,96</u>	<u>2.310.209,92</u>

f) Codification ZIP⁵²

EUR

Code	Localisation	Montant FSE	Quote-part publique	Montant total
ZIP 3	Fournitures de services à la population et services de proximité	nd	nd	nd
<u>Total pour l'Assistance technique</u>		<u>nd</u>	<u>nd</u>	<u>nd</u>

⁵² Il est très difficile d'estimer l'intervention financière pour l'assistance technique au niveau de la catégorie ZIP « Fournitures de services à la population et services de proximité » puisqu'il s'agit d'effets indirects.

2.5 Cohérence avec les priorités de l'Union européenne en matière de compétitivité et de création d'emplois (répartition révisée)

En conformité avec le Règlement CE 1083/2006 (Chapitre IV article 9), l'intervention cofinancée par les Fonds est ciblée sur les priorités de l'Union européenne en matière de promotion de la compétitivité et de création d'emplois. A cette fin, 89,7% des montants prévus pour le présent PO sur l'ensemble de la programmation, sont dévolus aux catégories de dépenses précisées à l'Annexe IV dudit règlement.

La répartition s'effectue comme suit :

Catégorie de dépense		EUR	
Code	Thème prioritaire	Montant FSE	% montant total financement FSE 2007-2013
64	Développement de services spécifiques d'emploi, de formation et de soutien dans le contexte de restructurations sectorielles et d'entreprise, et développement de systèmes pour l'anticipation des changements économiques et les exigences futures en matière d'emploi	3.066.265,17	10,6%
66	Mise en œuvre de mesures actives et préventives dans le marché du travail	10.773.148,15	37,3%
68	Soutien au travail indépendant et à la création de son entreprise	889.352,35	3,1%
69	Actions spécifiques pour accroître la participation durable et la progression des femmes dans l'emploi, pour réduire la ségrégation fondée sur le sexe dans le marché du travail et pour concilier la vie professionnelle et la vie privée, notamment en facilitant l'accès aux services de garde des enfants et garde des personnes à charge	2.734.167,30	9,5%
70	Actions spécifiques pour accroître la participation à l'emploi des migrants et ainsi renforcer leur intégration sociale	1.254.428,33	4,3%
71	Parcours d'insertion dans l'emploi pour les personnes défavorisées; lutte contre la discrimination dans l'accès au marché du travail et promotion de la diversité sur le lieu du travail	7.182.098,77	24,9%
		25.899.460,07	89,70%
Montant total financement FE 2007-2013		28.877.624,00	

V. Plan de financement

Note: Le tableau mentionné au point 2.1. à la page 184 ci-dessous est le tableau initial. Il fait l'objet d'une modification, et est mentionné ci-dessous à titre purement informatif.

Le tableau révisé est présenté au point 2.2. à la page 186 ci-dessous

1. Ventilation annuelle de l'enveloppe financière

Ci-dessous est présenté le tableau ventilant pour chaque année le montant de l'enveloppe financière totale envisagée pour le PO FSE Objectif 2 de la RBC.

EUR

Année		Année 2007	Année 2008	Année 2009	Année 2010	Année 2011	Année 2012	Année 2013	Années 2007-2013
FSE	50%	3,884,386.00	3,962,073.00	4,041,315.00	4,122,141.00	4,204,584.00	4,288,676.00	4,374,449.00	28,877,624.00
Régional	50%	3,884,386.00	3,962,073.00	4,041,315.00	4,122,141.00	4,204,584.00	4,288,676.00	4,374,449.00	28,877,624.00
Coût total		7,768,772.00	7,924,146.00	8,082,630.00	8,244,282.00	8,409,168.00	8,577,352.00	8,748,898.00	57,755,248.00

2.1 Ventilation initiale de l'enveloppe financière, par axe prioritaire

Le tableau ci-dessous reprend pour l'ensemble de la période de programmation du PO Objectif 2 de la RBC le montant total par axe prioritaire de la participation du FSE et des contreparties de la RBC ainsi que le taux de contribution du FSE.

EUR

Priorité	% par rapport montant FSE 2007-2013	FSE 50%	Régional 50%	Coût total	Lignes directrices pour les politiques de l'emploi des Etats membres (Décision du Conseil du 12 juillet 2005, 2005/600/CE)
<u>Priorité n° 1</u> : Accompagnement des demandeurs d'emploi en vue d'accroître leurs possibilités d'accès au marché du travail et Amélioration de l'intégration professionnelle des personnes en situation ou menacées d'exclusion	54 %	15.498.625,53	15.498.625,53	30.997.251,06	Ligne directrice 19 : assurer des marchés du travail qui favorisent l'insertion, renforcer l'attrait des emplois, et rendre le travail financièrement attrayant pour les demandeurs d'emploi, y compris les personnes défavorisées et les personnes inactives.
<u>Priorité n° 2</u> : Augmentation de la participation des femmes au marché du travail, notamment par une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée	23 %	6.702.256,30	6.702.256,30	13.404.512,60	Ligne directrice 18 : favoriser une approche fondée sur le cycle de vie à l'égard du travail.
<u>Priorité n° 3</u> : Coordination de la démarche partenariale et anticipation des besoins	19 %	5.521.637,21	5.521.637,21	11.043.274,42	Ligne directrice 20 : améliorer la réponse aux besoins du marché du travail.
Assistance technique	4 %	1.155.104,96	1.155.104,96	2.310.209,92	
TOTAL GENERAL	100 %	28.877.624,00	28.877.624,00	57.755.248,00	

Lors de l'élaboration du PO objectif 2 de la RBC programmation 2007-2013, l'option prise est de permettre le développement d'opérations ayant un lien direct avec les chercheurs d'emploi. Ainsi 77 % de l'enveloppe prévue ont été attribués aux priorités 1 et 2 qui recouvrent des structures d'assistance aux personnes.

Les montants alloués à la première priorité représentent 54 % de l'enveloppe totale FSE. Cette priorité comporte d'une part un premier groupe d'opérations dont l'objectif est d'agir prioritairement en complément des actions menées par le Service public d'emploi et ses partenaires à travers l'outil transversal, en l'occurrence le CPP ou contrat équivalent, et d'autre part, un second groupe d'opérations qui contribue à la mise au point d'une politique de la diversité dans les entreprises, en ce compris celles agissant dans le secteur de l'intermédiation du marché de l'emploi.

La 2^{ème} priorité qui représente 23 % de l'enveloppe totale FSE vise à augmenter la participation des femmes sur le marché du travail, notamment par une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée.

Les montants alloués à la 3^{ème} priorité représentent 19 % de l'enveloppe totale FSE. Cette priorité vise d'une part à permettre de renforcer la coordination des réseaux partenaires existants et à en créer de nouveaux en fonction des besoins et, d'autre part, a pour objectif d'améliorer la réponse aux besoins du marché du travail via une démarche prospective d'analyse des besoins.

Enfin, tel que prévu dans le règlement (CE) n°1083/2006 portant dispositions générales sur le Fonds européen de développement régional, le Fonds social européen et le Fonds de cohésion, 4 % du montant total ont été attribués aux opérations d'assistance technique. Il est à noter que certaines opérations d'assistance technique prévues par la réglementation européenne seront menées, mais ne seront pas cofinancées puisque le plafond des 4 % est déjà atteint.

2.2 Ventilation révisée de l'enveloppe financière, par axe prioritaire

Le tableau ci-dessous reprend pour l'ensemble de la période de programmation du PO Objectif Compétitivité régionale et emploi de la RBC le montant total par axe prioritaire de la participation du FSE et des contreparties de la RBC ainsi que le taux de contribution du FSE.

EUR					
Priorité	% par rapport montant FSE 2007-2013	FSE 50%	Régional 50%	Coût Total	Lignes directrices pour les politiques de l'emploi des Etats membres (Décision du Conseil du 12 juillet 2005, 2005/600/CE)
<u>Priorité n° 1</u> : Accompagnement des demandeurs d'emploi en vue d'accroître leurs possibilités d'accès au marché du travail et Amélioration de l'intégration professionnelle des personnes en situation ou menacées d'exclusion (en ce compris, par l'accompagnement des employeurs)	69,6%	20.099.027,59	20.099.027,59	40.198.055,18	Ligne directrice 19 : assurer des marchés du travail qui favorisent l'insertion, renforcer l'attrait des emplois, et rendre le travail financièrement attrayant pour les demandeurs d'emploi, y compris les personnes défavorisées et les personnes inactives.
<u>Priorité n° 2</u> : Augmentation de la participation des femmes au marché du travail, notamment par une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée	9,5%	2.734.167,30	2.734.167,30	5.468.334,59	Ligne directrice 18 : favoriser une approche fondée sur le cycle de vie à l'égard du travail.
<u>Priorité n° 3</u> : Coordination de la démarche partenariale et anticipation des besoins	16,9%	4.889.324,15	4.889.324,15	9.778.648,30	Ligne directrice 20 : améliorer la réponse aux besoins du marché du travail.
Assistance technique	4%	1.155.104,96	1.155.104,96	2.310.209,92	
TOTAL GENERAL	100%	28.877.624,00	28.877.624,00	57.755.247,99	

Comme l'indique le tableau ci-dessus, il y a un basculement des budgets des priorités 2 et 3 vers la priorité 1. Comme expliqué plus haut, ceci correspond à une réallocation des budgets survenue suite au retrait de la Maison d'Enfants d'ACTIRIS du cofinancement du FSE ainsi qu'aux évolutions apparus au sein d'Actiris.

Ainsi, les montants alloués à la première priorité représentent maintenant 69,6 % de l'enveloppe totale FSE (soit une augmentation de 15,9 %). Cette augmentation correspond à un souhait d'intensifier les mesures directement liées à l'accompagnement des demandeurs d'emplois et des employeurs. Cette priorité, contient dès le démarrage de la programmation, un premier groupe d'opérations dont l'objectif est d'agir directement sur les demandeurs d'emplois - prioritairement en complément des actions menées par le Service public d'emploi et ses partenaires - à travers l'outil transversal, en l'occurrence le CPP ou dispositif équivalent. Un deuxième groupe d'opérations contribue d'une part, à la mise au point d'une politique de la diversité dans les entreprises, en ce compris celles agissant dans le secteur de l'intermédiation du marché de l'emploi. Et d'autre part, il contribue aussi, depuis la révision du PO, à l'accompagnement de manière personnalisée auprès des employeurs. Ceci passe, par exemple, par l'augmentation du nombre et la qualité des offres d'emploi, via une prospection systématisée auprès des employeurs, et une analyse des fonctions et des profils requis pour celles-ci.

La 2^{ème} priorité qui représente 9,5 % de l'enveloppe totale FSE (soit une diminution de 13,7 %) vise à augmenter la participation des femmes sur le marché du travail, notamment par une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée.

On observe ainsi qu'avec les budgets libérés, lors de la révision du PO Objectif Compétitivité Régionale et Emploi de la RBC programmation 2007-2013, l'option prise, de permettre le développement d'opérations ayant un lien direct avec les employeurs, a encore été renforcée. Lors de la révision, 79,1 % (soit une augmentation de 2,2 %) de l'enveloppe révisée ont été attribués aux priorités 1 et 2 qui recouvrent des structures d'assistance aux personnes.

Les montants alloués à la 3^{ème} priorité représentent 16,9 % (soit une diminution de 2,2 %) de l'enveloppe totale FSE. Cette priorité vise d'une part à permettre de renforcer la coordination des réseaux partenaires existants et à en créer de nouveaux en fonction des besoins et, d'autre part, a pour objectif d'améliorer la réponse aux besoins du marché du travail via une démarche prospective d'analyse des besoins.

Enfin, tel que prévu dans le règlement (CE) n°1083/2006 portant dispositions générales sur le Fonds européen de développement régional, le Fonds social européen et le Fonds de cohésion, 4 % du montant total ont été attribués aux opérations d'assistance technique.

VI. Dispositions de mise en œuvre

1. Attribution des fonctions

1.1 Autorité de gestion

Le service FSE d'ACTIRIS a été désigné autorité de gestion du PO FSE Objectif 2 de la RBC par l'autorité politique responsable du PO FSE Objectif 2 RBC, le Ministre de la RBC chargé de l'emploi aussi dénommé Etat membre.

Conformément à l'article 60 du règlement CE 1083/2006 portant dispositions générales sur le FEDER, le FSE et le Fonds de cohésion, l'autorité de gestion est chargée de la gestion et de la mise en œuvre du PO FSE Objectif 2 de la RBC conformément au principe de bonne gestion financière, et en particulier :

- a) de veiller à ce que les opérations soient sélectionnées en vue d'un financement selon les critères applicables au PO FSE Objectif 2 de la RBC et qu'elles soient conformes, pendant toute la durée de leur exécution, aux règles communautaires et nationales applicables ;
- b) de vérifier la fourniture des produits et services cofinancés et de contrôler que les dépenses déclarées par les bénéficiaires pour les opérations ont été effectivement encourues et qu'elles sont conformes aux règles communautaires et nationales ; les vérifications sur place des opérations peuvent être effectuées par sondage conformément aux modalités d'exécution du règlement 1083/2006 ;
- c) de s'assurer qu'il existe un système d'enregistrement et de stockage sous forme informatisée des pièces comptables pour chaque opération au titre du programme opérationnel et que les données relatives à la mise en œuvre nécessaires à la gestion financière, au suivi, aux vérifications, aux audits et à l'évaluation sont collectées ;
- d) de s'assurer que les bénéficiaires et les autres organismes participant à la mise en œuvre des opérations appliquent soit un système de comptabilité séparée, soit une codification comptable adéquate pour toutes les transactions relatives à l'opération, sans préjudice des règles comptables nationales ;
- e) de s'assurer que l'évaluation en cours de programmation liée au suivi du PO FSE Objectif 2 de la RBC, soit conduite conformément à l'article 47 du règlement 1083/2006 ;
- f) d'établir des procédures afin que tous les documents relatifs aux dépenses et aux contrôles requis pour garantir une piste d'audit suffisante soient conservés conformément aux dispositions de l'article 90 du règlement CE 1083/2006 ;
- g) de s'assurer que l'autorité de certification reçoit toutes les informations nécessaires sur les procédures suivies et les vérifications effectuées en rapport avec les dépenses aux fins de certification ;
- h) d'orienter les travaux du comité de suivi et de lui transmettre les documents permettant un suivi qualitatif de la mise en œuvre du PO FSE Objectif 2 de la RBC ;
- i) d'établir et, après approbation par le comité de suivi, de présenter à la Commission les rapports annuels et finaux d'exécution ;
- j) de veiller au respect des obligations en matière d'information et de publicité énoncées à l'article 69 du règlement CE 1083/2006.

L'autorité de gestion garantit, d'une part, que toute aide publique dans le cadre de ce programme doit se conformer aux règles de procédure et matérielles dans le domaine des aides d'Etat applicables au moment où l'aide publique est accordée. D'autre part, les règles régissant les marchés publics seront respectées dans la mise en œuvre du présent programme opérationnel : l'autorité de gestion garantit que les contrats de droit public ou les concessions accordées dans le cadre de projets bénéficiant de l'assistance d'un programme soutenu par le Fonds social européen, sont conformes aux prescriptions des Directives 2004/17/EC, 2004/18/EC, du Règlement (EC) n°1564/2005 ou des principes inscrits dans le Traité quand ceux-ci sont d'application.

De plus, l'autorité de gestion rappelle que les opérateurs qui disposeront de subsides alloués dans le cadre de ce programme seront tenus de respecter les règlements (CE, Euratom) n° 2988/95 du conseil, du 18/12/95, relatif à la protection des intérêts financiers des Communautés européennes et (CE Euratom) n° 2185/96 du conseil, du 11/11/96, relatif aux contrôles et vérification sur places effectués par la Commission pour la protection des intérêts financiers des Communautés européennes contre les fraudes et autres irrégularités.

Enfin, l'autorité de gestion du présent programme opérationnel sera responsable du suivi des irrégularités et du recouvrement des montants indûment payés comme prévu à l'article 58 du règlement (CE) 1083/2006.

1.2 Autorité de certification

Une(des) personne(s) désignée(s) initialement au sein du service de Comptabilité d'ACTIRIS assume(nt) la responsabilité d'autorité de certification du PO FSE Objectif 2 de la RBC et est(sont) chargée(s) de la certification des déclarations de dépenses et des demandes de paiement avant leur envoi à la Commission Européenne. Dans le cadre de ses tâches d'autorité de certification, la(les) personne(s) désignée(s) initialement au sein du Service Comptabilité dépend(ent) directement de la Direction générale d'ACTIRIS. Plusieurs personnes ont successivement pris en charge cette fonction à temps partiel. Finalement, cette fonction a été attribuée en date du 15 novembre 2011 à temps plein à une seule personne recrutée à cet effet et qui dépend directement de la Direction générale d'ACTIRIS.

L'autorité de certification est chargée en particulier (voir article 61 du règlement CE 1083/2006 portant dispositions générales sur le FEDER, le FSE et le Fonds de cohésion) :

- a) d'établir et de transmettre à la Commission les états certifiés des dépenses et les demandes de paiement ;
- b) de certifier que :
 - i) l'état des dépenses est exact, procède de systèmes de comptabilité fiables et est basé sur des pièces justificatives susceptibles d'être vérifiées ;
 - ii) les dépenses déclarées sont conformes aux règles communautaires et nationales applicables et ont été encourues en rapport avec les opérations sélectionnées pour le financement conformément aux critères applicables au PO FSE Objectif 2 de la RBC et aux règles communautaires et nationales applicables ;
- c) d'assurer, aux fins de la certification, qu'elle a reçu des informations appropriées de la part de l'autorité de gestion sur les procédures suivies et les vérifications effectuées en rapport avec les dépenses figurant dans les états de dépenses ;
- d) de prendre en considération, aux fins de la certification, les résultats de l'ensemble des audits effectués par l'autorité d'audit ou sous la responsabilité de celle-ci ;
- e) de tenir une comptabilité informatisée des dépenses déclarées à la Commission ;
- f) de tenir une comptabilité des montants à recouvrer et des montants retirés à la suite de l'annulation de tout ou partie de la participation à une opération. Les montants recouverts sont reversés au budget général de l'Union européenne, avant la clôture du PO FSE Objectif 2 de la RBC, par imputation sur l'état des dépenses suivant.

1.3 Autorité d'audit

L'autorité d'audit du PO FSE Objectif 2 de la RBC, est fonctionnellement indépendante de l'autorité de gestion et de l'autorité de certification et est chargée de la vérification du fonctionnement efficace du système de gestion et de contrôle.

L'autorité d'audit est assurée par l'Inspection des Finances.

L'autorité d'audit du PO FSE Objectif 2 de la RBC est chargée en particulier (voir article 62 du règlement CE 1083/2006 portant dispositions générales sur le FEDER, le FSE et le Fonds de cohésion):

- a) de s'assurer que des audits sont réalisés en vue de vérifier le fonctionnement efficace du système de gestion et de contrôle du programme opérationnel ;
- b) de s'assurer que des contrôles des opérations sont réalisés sur la base d'un échantillon approprié pour vérifier les dépenses déclarées ;

- c) de présenter à la Commission, dans les neuf mois suivant l'approbation du PO FSE Objectif 2 de la RBC, une stratégie d'audit couvrant les organismes qui procéderont aux audits visés aux points a) et b), la méthodologie à utiliser, la méthode d'échantillonnage pour les audits des opérations et la planification indicative des audits pour garantir que les principaux organismes sont contrôlés et que les audits sont répartis de façon régulière pendant toute la période de programmation ;
- d) au plus tard le 31 décembre de chaque année de 2008 à 2015 :
 - i) de présenter à la Commission un rapport annuel de contrôle exposant les résultats des audits réalisés au cours de la précédente période de douze mois prenant fin le 30 juin de l'année concernée en conformité avec la stratégie d'audit du PO FSE Objectif 2 de la RBC et indiquant les lacunes éventuelles constatées dans les systèmes de gestion et de contrôle du programme. Le premier rapport devant être soumis au plus tard le 31 décembre 2008 porte sur la période du 1er janvier 2007 au 30 juin 2008. Les informations relatives aux audits réalisés après le 1er juillet 2015 sont incluses dans le rapport de contrôle final appuyant la déclaration de clôture visée au point e) ;
 - ii) de formuler un avis, sur la base des contrôles et des audits qui ont été effectués sous la responsabilité de l'autorité d'audit, indiquant si le système de gestion et de contrôle fonctionne de manière efficace, de façon à fournir une assurance raisonnable que les états des dépenses présentés à la Commission sont corrects et par conséquent une assurance raisonnable que les transactions sous-jacentes sont légales et régulières ;
 - iii) de présenter, le cas échéant en vertu de l'article 88 du règlement CE 1083/2006, une déclaration de clôture partielle évaluant la légalité et la régularité des dépenses concernées ;
- e) de présenter à la Commission, au plus tard le 31 mars 2017, une déclaration de clôture évaluant la validité de la demande de paiement du solde ainsi que la légalité et la régularité des transactions sous-jacentes couvertes par l'état final des dépenses, accompagné d'un rapport de contrôle final.

L'autorité d'audit s'assure que les travaux d'audit tiennent compte des normes d'audit internationalement reconnues.

Lorsque les audits visés aux points a) et b) sont réalisés par un organisme autre que l'autorité d'audit, celle-ci s'assure que lesdits organismes disposent de l'indépendance fonctionnelle nécessaire.

La Commission transmet ses observations sur la stratégie d'audit présentée au titre du point c), au plus tard dans les trois mois suivant sa réception. En l'absence d'observations dans ce délai, la stratégie est réputée acceptée.

1.4 Organisme compétent pour la réception des paiements versés par la CE

Le service Comptabilité d'ACTIRIS est l'organe compétent pour la réception et l'enregistrement des paiements.

1.5 Organismes responsable de l'exécution des paiements aux bénéficiaires

C'est également le service Comptabilité d'ACTIRIS qui préfinance et se charge après vérification des dépenses d'exécuter les paiements aux bénéficiaires.

2. Description des systèmes de suivi et d'évaluation

2.1 Le Comité de suivi

Le suivi du PO FSE Objectif 2 de la RBC et de la mise en œuvre des opérations est assuré par un comité de suivi placé sous la présidence du Ministre compétent pour l'emploi en RBC. Ce Ministre assure un rôle de tutelle envers ACTIRIS en matière de politique d'emploi de la région et d'autorité politique responsable du PO FSE Objectif 2 de la RBC.

Ce comité est composé de membres permanents et de membres non permanents. Les membres permanents ayant voix délibérative comprennent un/des représentant(s) du Ministre de l'emploi et du Ministre du budget en RBC, les partenaires économique et sociaux désignés par leur organisme, un/des représentant(s) d'ACTIRIS chargé de mettre en œuvre le programme, l'expert « ENIAC » pour la RBC.

Les membres non permanents, ayant voix consultative, comprennent des représentants de la Commission Européenne, des représentants du programme FEDER de la RBC Objectif 2 et des Programmes FSE Objectif 2 de la Communauté flamande, de la "Troïka" (Région Wallonne, Communauté française, Commission communautaire française) et, le cas échéant, du fédéral, afin de favoriser les synergies entre ces programmes, d'éviter des doubles cofinancements et de favoriser la concertation permettant la prise en compte d'une approche intégrée de l'emploi et de la formation en RBC.

Le comité de suivi établit son règlement d'ordre intérieur dans le cadre institutionnel, juridique et financier et l'arrête en accord avec l'autorité de gestion pour exercer ses missions conformément au présent règlement.

Le comité de suivi s'assure de l'efficacité et de la qualité de la mise en œuvre du programme opérationnel, conformément aux dispositions suivantes prévues à l'article 65 du règlement CE 1083/2006 portant dispositions générales sur le FEDER, le FSE et le Fonds de cohésion :

- a) il examine et approuve, dans les six mois suivant l'approbation du PO FSE Objectif 2 de la RBC, les critères de sélection des opérations financées et approuve toute révision de ces critères en fonction des nécessités de la programmation ;
- b) il évalue périodiquement les progrès réalisés pour atteindre les objectifs spécifiques du PO FSE Objectif 2 de la RBC sur la base des documents soumis par l'autorité de gestion ;
- c) il examine les résultats de la mise en œuvre, notamment la réalisation des objectifs fixés pour chaque axe prioritaire, ainsi que les évaluations liées au suivi du PO FSE Objectif 2 de la RBC ;
- d) il examine et approuve le rapport annuel d'exécution et le rapport final d'exécution ;
- e) il est informé du rapport annuel de contrôle du PO FSE Objectif 2 de la RBC et des éventuelles observations pertinentes de la Commission suite à l'examen de ce rapport ;
- f) il peut proposer à l'autorité de gestion toute révision ou tout examen du PO FSE Objectif 2 de la RBC de nature à permettre d'atteindre les objectifs des Fonds définis à l'article 3 ou à améliorer sa gestion, y compris sa gestion financière ;
- g) il examine et approuve toute proposition visant à modifier le contenu de la décision de la Commission relative à la participation des Fonds.

2.2 Rapport annuel et rapport final d'exécution

Au plus tard le 30 juin de chaque année, l'autorité de gestion transmettra à la Commission un rapport annuel d'exécution et, au plus tard le 31 mars 2017, un rapport final d'exécution du PO FSE Objectif 2 de la RBC.

Les rapports annuels d'exécution et le rapport final d'exécution contiendront les éléments suivants permettant d'appréhender clairement la mise en œuvre du PO FSE Objectif 2 de la RBC et prévus à l'article 67 du règlement CE 1083/2006 portant dispositions générales sur le FEDER, le FSE et le Fonds de cohésion :

- a) les progrès accomplis dans la mise en œuvre du PO FSE Objectif 2 de la RBC et des priorités par rapport à leurs objectifs spécifiques vérifiables, en procédant, lorsqu'ils s'y prêtent, à une quantification, en utilisant les indicateurs présentés dans le chapitre III, au niveau de l'axe prioritaire ;
- b) l'exécution financière du PO FSE Objectif 2 de la RBC présentant, pour chaque axe prioritaire :
 - i. le relevé des dépenses payées par le bénéficiaire recensées dans les demandes de paiement adressées à l'autorité de gestion et la participation publique correspondante ;
 - ii. le relevé des paiements totaux reçus de la Commission, et l'évaluation chiffrée des indicateurs financiers utilisés pour le suivi du PO FSE Objectif 2 de la RBC ; et
 - iii. le relevé des dépenses payées par l'organisme responsable de l'exécution des paiements, dans le cas présent, le service Comptabilité d'ACTIRIS, aux bénéficiaires ;
- c) à titre d'information uniquement, la ventilation indicative des fonds par catégorie, conformément aux modalités d'exécution du règlement CE 1083/2006 ;
- d) les dispositions prises par l'autorité de gestion ou par le comité de suivi pour assurer la qualité et l'efficacité de la mise en œuvre, en particulier :
 - i. les mesures de suivi et d'évaluation, y compris les modalités de collecte de données ;
 - ii. une synthèse des problèmes importants éventuellement rencontrés dans la mise en œuvre du PO FSE Objectif 2 de la RBC et les éventuelles mesures prises, y compris, le cas échéant, les réponses apportées aux observations faites par la CE suite à l'examen annuel du PO FSE Objectif 2 de la RBC ;
 - iii. l'utilisation de l'assistance technique ;
- e) les dispositions prises pour assurer l'information et la publicité en ce qui concerne le PO FSE Objectif 2 de la RBC ;
- f) des informations relatives aux problèmes importants de respect du droit communautaire qui ont été rencontrés lors de la mise en œuvre du PO FSE Objectif 2 de la RBC, ainsi que les mesures prises pour y remédier ;
- g) l'utilisation des fonds libérés à la suite d'une annulation résultant des corrections financières requises en rapport avec les irrégularités détectées dans les opérations, pour l'autorité de gestion ou une autre autorité publique pendant la période de mise en œuvre du programme opérationnel ;
- h) les cas où une modification importante au sens de l'article 57 du règlement CE 1083/2006 a été décelée.

De plus, l'article 10 du Règlement CE n°1081/2006 relatif au FSE prévoit que le rapport annuel et le rapport final d'exécution contiennent, le cas échéant, une synthèse de la mise en œuvre :

- a) de l'intégration de la dimension de l'égalité entre les hommes et les femmes ainsi que de toute action spécifique en la matière ;
- b) des actions visant à accroître la participation des migrants à l'emploi et à renforcer ainsi leur intégration sociale ;
- c) des actions visant à renforcer l'intégration dans l'emploi et ainsi à améliorer l'inclusion sociale des minorités ;
- d) des actions visant à renforcer l'intégration dans l'emploi et l'inclusion sociale d'autres groupes défavorisés, y compris des personnes handicapées ;
- e) des actions innovantes, notamment une présentation des thèmes, des résultats de ces actions, de leur diffusion et de leur intégration ;
- f) des actions transnationales et/ou interrégionales.

Il est également prévu d'inclure dans le rapport annuel d'exécution les synergies existant entre le PO FEDER Objectif 2 de la RBC et le présent PO.

L'ampleur des informations transmises à la Commission sera proportionnée au montant des dépenses publiques totales du PO FSE Objectif 2 de la RBC. Le cas échéant, ces informations pourront être fournies sous une forme synthétique.

A compter de la date de réception du rapport annuel d'exécution, la CE disposera de dix jours ouvrables pour informer l'État membre sur la recevabilité de son rapport annuel et de deux mois pour informer l'État membre de son avis sur le contenu d'un rapport annuel d'exécution recevable transmis par l'autorité de gestion. Pour le rapport final du PO FSE Objectif 2 de la RBC, ce délai est d'un maximum de cinq mois à compter de la date de réception d'un rapport recevable. Si la Commission ne répond pas dans le délai fixé, le rapport est réputé accepté.

Suite à la présentation du rapport annuel d'exécution, la Commission et l'autorité de gestion examinent les progrès accomplis dans la mise en œuvre du programme opérationnel, les principaux résultats de l'année précédente, l'exécution financière ainsi que d'autres aspects visant à améliorer la mise en œuvre.

Les aspects relatifs au fonctionnement du système de gestion et de contrôle soulevés dans le dernier rapport annuel de contrôle présenté par l'autorité d'audit, peuvent également être examinés.

À la suite de cet examen, la Commission peut adresser des observations à l'Etat membre et à l'autorité de gestion, qui en informent le comité de suivi. L'Etat membre informe la Commission des suites données à ces observations.

Lorsque les évaluations ex post des interventions de la période de programmation 2000-2006 seront, le cas échéant, disponibles, leurs résultats globaux pourront être examinés à l'occasion du prochain examen annuel.

2.3 Evaluation interne

L'Observatoire bruxellois du Marché du Travail et des Qualifications, service situé au sein d'ACTIRIS assure la tâche de suivi interne des différents axes d'intervention au niveau de la récolte et du traitement des données quantitatives et au niveau de la mise à jour du contexte d'intervention de la programmation régionale, l'aide et le conseil en vue de la fourniture d'indicateurs de suivi utilisables et utiles pour les gestionnaires étant le principal souci du service. On rappellera aussi dans ce cadre que l'organisation d'un tel suivi est fortement dépendante du partenariat mis en place. Celui-ci repose sur la collaboration établie avec des porteurs de projets provenant de secteurs différents qui s'associent pour réaliser un objectif défini de commun accord.

Depuis 2003, l'Observatoire œuvre à l'élaboration de rapports statistiques semestriels et annuels harmonisés pour les diverses familles d'actions entreprises par l'ORBEm/ACTIRIS et ses partenaires. Avec la mise en place du réseau des plates-formes locales pour l'emploi, ce travail d'analyse des besoins pour les partenaires commence à trouver des solutions concrètes et relativement innovantes.

Schématiquement, l'Observatoire s'est doté d'un datawarehouse (DWH) centralisant toutes les données encodées par les services et les partenaires d'ACTIRIS le RPE permettant cette intégration des différentes bases existant avant le lancement du RPE.

A partir de ce DWH, l'Observatoire a construit les rapports statistiques pour les différents types de partenariats, ceci avec la collaboration étroite des partenaires et gestionnaires de mesures menées en partenariat.

Ainsi, en 2003, sont apparus les premiers rapports pour les partenaires RAE. En 2004, ce sont les cellules d'insertion des CPAS qui ont reçus un rapport statistique annuel uniformisé sur celui des RAE en matière de grandes caractéristiques. Des difficultés sont apparues en 2004, 2005 parce que le DWH n'intégrait pas encore toutes les données. En outre, les gestionnaires ont changé différents critères de mise en œuvre, ce qui ne facilitait pas l'harmonisation. Enfin, en 2006, ce sont les asbl d'insertion qui ont été consultées en vue d'élaborer leur canevas de rapport statistique.

Les données traitées dans les rapports sont exclusivement basées sur les encodages réalisés par les partenaires opérateurs dans la base demandeurs d'emploi IBIS d'ACTIRIS et arrêtés au 31 décembre. Uniformisés aux plans des critères de sélection des variables et de la méthodologie de calcul, l'objectif de ces rapports est d'apporter un éclairage quantitatif sur le public et les actions réalisées, en complément au rapport d'activités qualitatif des différents types de partenariat.

Deux types de rapports sont fournis à chaque opérateur partenaire via le RPE à savoir :

- La première catégorie de rapports concerne le nombre de participants et les actions réalisées. Un rapport porte sur l'ensemble des activités encodées dans IBIS tandis qu'un second se concentre sur les actions menées dans le cadre des conventions de partenariat entre l'opérateur et ACTIRIS ;
- Le deuxième type de rapports concerne les résultats des actions menées, résultats encodés ou connus lors de la sortie ou au 31 décembre et 6 mois plus tard. Ces résultats encodés par les opérateurs sont comparés à la situation du bénéficiaire de l'action 12 mois après la date de sortie et ce, sur base des données existant dans IBIS (changement de catégorie 92 12 mois après la date de la sortie).

Ces rapports sont fournis en version PDF (version officielle) et Excel.

Outre la répartition par genre, les participants sont répartis selon :

- le groupe de nationalités auquel ils appartiennent (B, UE, NUE);
- l'obtention du statut de (candidat) réfugié ou régularisé ;
- le diplôme obtenu (au plus le 1^{er} degré ; 2^e degré gén/techn/prof. ; 3^e degré gén/techn/prof. ; supérieur ; autres études). On notera que la catégorie "autres études" est décomposée autant que faire se peut car les encodages à ce niveau sont parfois incorrects ;
- le statut social lors de la première action encodée et au plus tard dans les deux mois ayant suivi cette première action. Ce statut est celui recensé par la statistique chômage ("stat. 92") ;
- son lieu de résidence lors de la première action encodée ayant cours dans l'année passée sous revue ;
- la classe d'âge à laquelle il appartient à la date de la première action encodée (- de 25 ans, 25-34 ans, 35-44 ans, 45-54 ans, 55 ans et plus ;
- la durée d'inoccupation selon la classe d'âge au moment de la première action encodée (- de 6 mois, 6-11 mois, 12-23 mois, 24 mois et plus).

Les actions sont réparties par genre et par type, sachant que les actions de recherche active d'emploi ou encore d'insertion sont détaillées selon leurs caractéristiques essentielles.

Pour la nouvelle période de programmation, l'Observatoire doit nécessairement approfondir la question des descripteurs qualitatifs, notamment pour les priorités 1 et 3.

Complémentairement à la poursuite de ce travail par l'équipe de l'Observatoire et tel qu'indiqué dans l'axe prioritaire relatif à la coordination, l'experte ENIAC aura pour tâche d'organiser, via la mise en place d'un groupe technique permanent réunissant les techniciens des différentes programmations actives sur le territoire bruxellois (dont l'Observatoire), les mécanismes de coordination en matière de récolte, de traitement et d'échange des informations, principalement quantitatives, liées aux actions menées (et à leur contexte d'intervention) sur le territoire bruxellois dans le cadre des nouveaux programmes opérationnels FSE et FEDER de l'objectif "compétitivité régionale et emploi".

Cette organisation doit permettre d'élaborer :

- une collecte planifiée de données communes à l'ensemble des programmes opérationnels ;
- une stratégie de collaboration avec les porteurs de projets afin de les informer de l'utilité d'indicateurs de suivi et travailler avec eux à l'élaboration de ces derniers ;
- un système de suivi intégrant un ensemble d'indicateurs de suivi communs⁵³ aux différentes programmations.

Cet ensemble d'indicateurs de suivi pourra être utile aux Autorités de gestion notamment lors de la rédaction du rapport annuel d'exécution. Plus généralement, il devrait permettre de refléter l'avancée des réalisations et résultats en regard des objectifs fixés dans les programmes opérationnels ainsi que dans la contribution bruxelloise au cadre de référence stratégique national (CRSN) et au Programme National de Réforme (PNR).

⁵³ Pour information, le dispositif ENIAC a établi un premier travail d'analyse des indicateurs de suivi proposés dans les différentes programmations Objectif 3 2000-2006 du FSE qui a abouti à la mise en place d'un "set minimum commun d'indicateurs de suivi". Ce premier exercice, certes imparfait, peut être utile en matière de capitalisation d'expérience

2.4 Evaluation externe

Pendant la période de programmation est prévue une évaluation en cours de programmation. Cette évaluation vise à améliorer la qualité, l'efficacité et la cohérence de l'intervention du FSE ainsi que la stratégie et la mise en œuvre des programmes opérationnels.

L'évaluation peut être de nature stratégique, afin d'étudier l'évolution du PO FSE Objectif 2 de la RBC par rapport aux priorités communautaires et nationales et/ou de nature opérationnelle, afin d'étayer le suivi du PO FSE Objectif 2 de la RBC.

L'évaluation est effectuée par des experts ou organismes, internes ou externes, fonctionnellement indépendants des autorités de certification et d'audit. En cas de recours à des experts externes, ceux-ci sont sélectionnés en tenant compte de la réglementation relative à la passation de marchés de services. Un appel d'offre a été lancé et a abouti à la désignation de l'ULB – Institut de sociologie (Centre METICES – TEF) en janvier 2010.

Une coordination entre l'évaluation du PO FEDER Objectif 2 de la RBC et le présent PO est prévue afin de mettre en évidence la complémentarité des deux fonds sur le territoire de la RBC. A cette fin, les évaluations des deux PO seront menées en parallèle et se termineront fin 2011 au plus tard. Suite à l'appel d'offre, l'évaluation du PO FSE se terminera finalement le 31 août 2012.

Une articulation sera également prévue entre l'évaluation externe menée dans le cadre du PO FSE Compétitivité régionale et Emploi de la RBC et l'évaluation prévue à l'article 71 du contrat de gestion de l'ORBEm/ACTIRIS relative à l'exécution de celui-ci. L'évaluation externe du FSE est également susceptible de s'inscrire dans le cadre d'évaluations plus globales telles que celle du Partenariat d'ACTIRIS qu'il soit ou non cofinancé par le FSE, celle relative à la mise en œuvre par ACTIRIS du Contrat de Projet Professionnel ou contrat équivalent,...

Les modalités de mise en œuvre de l'évaluation externe du présent PO seront discutées au sein du Comité de suivi du PO.

Les résultats de l'évaluation sont rendus publics dans le respect des règles applicables en matière d'accès aux documents.

La Commission fournira des orientations indicatives sur les méthodes d'évaluation, y compris des normes qualitatives.

S'il est constaté que les réalisations s'écartent de manière significative des objectifs initialement prévus ou si des propositions sont présentées en vue de réviser le PO FSE Objectif 2 de la RBC, l'autorité de gestion peut le cas échéant commanditer d'autres évaluations liées au suivi des programmes opérationnels.

Les résultats de ces évaluations sont transmis au comité de suivi du PO FSE Objectif 2 de la RBC et à la Commission.

2.5 Méthode d'évaluation stratégique de l'impact sur l'environnement

Etant donné la nature du Fonds social européen, le présent Programme opérationnel ne constitue pas un cadre pour des opérations susceptibles d'avoir des effets significatifs sur l'environnement, tels que les projets d'infrastructure, particulièrement ceux énumérés aux annexes I et II de la directive 85/337/CEE. Si des projets d'infrastructure sont envisagés par la suite, en recourant en particulier à la clause de flexibilité de l'article 34.2 du règlement (CE) N°1083/2006, la nécessité de disposer de méthodes d'évaluation stratégique de l'impact sur l'environnement devrait être envisagée.

En conséquence, l'autorité de gestion considère qu'il n'y a aucune nécessité actuellement de disposer de méthodes d'évaluation stratégique de l'impact sur l'environnement de ce Programme opérationnel en vertu de la directive 2001/42/CE, cela sans préjudice de toute évaluation qui serait jugée nécessaire selon les législations nationales ou d'autres mesures visant à mettre en œuvre la directive 2001/42/CE.

3. Procédures de mobilisation et de circulation des flux financiers

La nature des flux financiers fluctue selon que l'opération est mise en œuvre par ACTIRIS ou par un de ses partenaires conventionnés.

En ce qui concerne les opérations directement mises en œuvre par ACTIRIS, les flux financiers correspondent aux dépenses en lien avec les opérations décrites ci-dessous :

- a) frais de personnel (notamment les salaires mensuels bruts, les pécules de vacances, les primes de fin d'année, les cotisations patronales,...) ;
- b) frais de fonctionnement ;
- c) frais d'investissements ayant été amortis s'il y a lieu de le faire.

Concernant les opérations mises en œuvre par les partenaires conventionnés, les paiements sont réalisés sur base d'une convention entre ACTIRIS et ses partenaires.

Les versements s'opèrent par tranche, selon les modalités définies dans la convention de partenariat. Le paiement du solde est réalisé après réception et vérification, par le service Partenariat d'ACTIRIS et par les Inspecteurs de projet, du détail des dépenses éligibles de l'exercice en cours introduites dans le rapport financier, ainsi que du rapport final d'activités.

Pour certains types de partenaires d'autres modalités de financement peuvent également être prévues.

Par ailleurs, dans le cas de recours à certains organismes spécifiques (évaluation externe, audit externe,...) le système de paiement et les flux financiers sont définis dans le cahier des charges régissant le marché de services qui sera établi avec l'organisme désigné.

4. Description des modalités d'échange de données informatisées

Les données (financière ou de suivi) sont communiquées par voie informatique selon les procédures d'échange de données informatisées arrêtées dans les modalités d'exécution du règlement CE 1083/2006.

5. Révision du PO FSE Objectif 2 de la RBC

Conformément à l'article 33 du règlement CE 1083/2006, le PO FSE Objectif 2 de la RBC pourra être révisé, à l'initiative de l'autorité de gestion ou de la Commission européenne (en accord avec l'autorité de gestion) dans les cas suivants :

- a) changements socioéconomiques importants ;
- b) renforcement, adaptation de la prise en compte de changements importants dans les priorités communautaires, nationales ou régionales ;
- c) réalisation de l'évaluation en cours de programmation, ou de tout autre évaluation de suivi réalisée ;
- d) difficultés de mise en œuvre.

La Commission Européenne statue sur les demandes de révision de PO au plus tard trois mois après sa présentation formelle par l'autorité de gestion.

6. Eléments visant à assurer l'information et la publicité du programme opérationnel

Les mesures d'information et de publicité relatives aux actions menées dans le cadre du PO FSE Objectif 2 de la RBC visent à augmenter la notoriété et la transparence de l'action de l'Union européenne en RBC.

Les actions d'information et de publicité ont pour but d'informer :

- le public bénéficiaire des actions cofinancées par le FSE ;
- les services et les partenaires chargés de la mise en œuvre des actions introduites au cofinancement ;
- les partenaires économiques et sociaux ;
- les partenaires réunis dans le cadre du Pacte Territorial pour l'Emploi (PTE) en Région de Bruxelles - Capitale (RBC) ;
- et toute personne souhaitant obtenir des renseignements relatifs au FSE ou à laquelle il serait intéressant de communiquer des informations.

Les partenaires économiques et sociaux sont également informés de la mise en œuvre des actions de par leur représentation au sein du Comité de suivi, du Comité de pilotage pour l'évaluation, du Comité de Gestion d'ACTIRIS, du Pacte Territorial pour l'Emploi,...

Le Service FSE d'ACTIRIS est responsable du respect, des obligations en matière d'information et de publicité. Celui-ci travaille en collaboration avec le service Communication d'ACTIRIS, en vue de réaliser différents supports publicitaires. Il peut être fait appel, le cas échéant, à des firmes extérieures.

Le service FSE veille à ce que les mesures décrites dans le plan de communication soient respectées par les différents intervenants et s'assure de la continuité de celles-ci. Ainsi lors des contrôles effectués auprès des opérateurs, une attention particulière est portée aux mesures de publicité mises en œuvre.

Conformément aux modalités d'exécution du règlement CE 1083/2006, le plan de communication est établi, après consultation du Comité de suivi, par l'autorité de gestion, dans un délai de quatre mois à compter de la date d'adoption du PO FSE Objectif 2 de la RBC.

VII. Articulation avec les autres PO intervenant sur le territoire de la RBC

1. Coordination avec les PO compétents sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale

Les priorités du PO commun à la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française (PO Troïka) ont été établies, notamment, en cohérence avec les politiques de la RBC en matière d'emploi et avec le C2E⁵⁴.

En ce qui concerne l'approche partenariale, le PO Troïka prévoit des coordinations avec les interventions soutenues par les PO FSE et FEDER de la RBC.

De plus, lors de la réforme des programmes de partenariat de l'ORBEm/ACTIRIS⁵⁵, une articulation avec les acteurs francophones et néerlandophones de la formation est prévue autant dans la phase d'élaboration des nouveaux programmes que lors de leur application.

Concernant le PO FSE Fédéral, s'il est constaté, comme par le passé, qu'un même type d'opérateur est cofinancé par le PO FSE Fédéral et par le PO FSE de la RBC, une concertation sera mise en place pour éviter tout double cofinancement et pour que les actions réalisées de part et d'autre soient complémentaires plutôt que redondantes.

On rappellera que les représentants des autres PO qui couvrent le territoire de la RBC sont systématiquement invités aux réunions du Comité de suivi du PO FSE Objectif 2 « Compétitivité régionale et emploi » de la RBC, avec voix consultative. Un représentant du PO FSE Objectif 2 "Compétitivité régionale et emploi" participera également aux réunions des Comités de suivi auxquels il sera convié.

Cette représentation permet, notamment, de favoriser les synergies entre les programmes, d'éviter les doubles financements et de faciliter la concertation ayant pour objectif une approche intégrée de l'emploi et de la formation des chercheurs d'emploi francophones et néerlandophones en RBC.

Par ailleurs, l'expérience passée montre que le besoin d'une coordination entre techniciens des différentes institutions bruxelloises agissant dans le champ de la récolte et du traitement de l'information relative aux actions menées en matière de développement de l'emploi et de l'activité économique est essentiel si l'on veut :

- contribuer à une meilleure gouvernance des projets permettant d'encourager une vision intégrée des actions mises en œuvre à l'échelle de la Région et de ses quartiers ;
- tendre vers l'objectif d'une meilleure visibilité de l'apport des fonds structurels européens en Région de Bruxelles-Capitale.

Pour ce faire, il est proposé la mise en place d'un comité technique réunissant les institutions chargées par les différentes Autorités de gestion de la mise en œuvre et de la gestion du système de suivi des actions menées (liées au contexte d'intervention) sur le territoire bruxellois dans le cadre des nouveaux programmes opérationnels FSE et FEDER de l'objectif "compétitivité régionale et emploi" à savoir :

- le département de l'emploi et de l'économie sociale du Ministère de la Région flamande auquel est rattachée l'experte ENIAC ;
- l'Institut Bruxellois de Statistique et d'Analyse du Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale (IBSA) ;

⁵⁴ Pour rappel, le C2E est la contribution bruxelloise au Plan national de Réforme

⁵⁵ Cette réforme concerne autant des opérations susceptibles d'être cofinancées que d'autres qui ne le seront pas.

- l'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique auquel est rattaché l'expert ENIAC pour la programmation FSE Wallonie-Bruxelles ;
- l'Observatoire bruxellois du marché du travail et des qualifications dont fait partie l'experte ENIAC pour la Région de Bruxelles-Capitale.

Ce groupe de travail, animé par l'experte ENIAC de la Région de Bruxelles-Capitale, aura pour tâche essentielle d'organiser les mécanismes de coordination en matière de récolte, de traitement et d'échange des informations, principalement quantitatives, liées aux actions menées (et à leur contexte d'intervention) sur le territoire bruxellois dans le cadre des nouveaux programmes opérationnels FSE et FEDER de l'objectif 2 « compétitivité régionale et emploi ».

Cette organisation doit permettre d'élaborer :

- une collecte planifiée de données communes à l'ensemble des programmes opérationnels ;
- une stratégie de collaboration avec les porteurs de projets afin de les informer de l'utilité d'indicateurs de suivi et travailler avec eux à l'élaboration de ces derniers ;
- un système de suivi intégrant un ensemble d'indicateurs de suivi communs⁵⁶ aux différentes programmations.

Cet ensemble d'indicateurs de suivi pourra être utile aux Autorités de gestion notamment lors de la rédaction du rapport annuel d'exécution. Plus généralement, il devrait permettre de refléter l'avancée des réalisations et résultats en regard des objectifs fixés dans les programmes opérationnels ainsi que dans la contribution bruxelloise au cadre de référence stratégique national (CRSN) et au Programme National de Réforme (PNR).

Les résultats de ces travaux seront au moins présentés annuellement au comité de suivi de la contribution bruxelloise au CRSN.

2. Modalités de coordination complémentaire avec le PO FEDER

Dans le CRSN sont précisés les principes et priorités sélectionnés par la RBC, lesquels constituent la base des axes et, le cas échéant, des opérations qui sont déclinés dans le PO FEDER et dans le PO FSE de la RBC. Ce choix, soutenu par l'analyse des leçons de la programmation précédente, par le diagnostic socioéconomique et par l'analyse SWOT, s'est porté sur un principe de concentration, sur trois priorités thématiques et sur trois priorités transversales. Le lecteur trouvera plus d'informations dans la contribution de la RBC au CRSN.

Plus concrètement, en ce qui concerne les liens entre le PO FEDER Objectif 2 « Compétitivité régionale et emploi » et le PO FSE Objectif 2 « Compétitivité régionale et emploi » de la RBC, il sera envisagé divers types de coordination :

- Autorité d'audit : si possible, une même autorité d'audit sera désignée pour assurer un maximum de cohérence entre les deux programmes ;
- Evaluation en cours de programmation : une coordination de timing entre les évaluations en cours de programmation des deux PO sera prévue afin de mettre en évidence la complémentarité des deux fonds sur le territoire de la RBC, il est prévu que celles-ci soient terminées pour la fin 2011 au plus tard ;

⁵⁶ Pour information, le dispositif ENIAC a établi un premier travail d'analyse des indicateurs de suivi proposés dans les différentes programmations Objectif 3 2000-2006 du FSE qui a abouti à la mise en place d'un "set minimum commun d'indicateurs de suivi". Ce premier exercice, certes imparfait, peut être utile en matière de capitalisation d'expérience.

- Comité de suivi de la contribution bruxelloise au CRSN de la Belgique : ce Comité présidé par le Ministre compétent en matière de coordination des Fonds structurels sera composé des membres des Comités de suivi des PO FEDER et FSE de la RBC, leurs membres y conservant leur voix délibérative ou consultative. La mission principale de ce Comité de suivi du CRSN sera de veiller à la coordination des programmes financés par les Fonds structurels intervenant en RBC et à la recherche de synergies en faveur des chercheurs d'emploi bruxellois ;
- Rapport annuel d'exécution : une partie du rapport annuel d'exécution détaillera les synergies avec le PO FEDER Objectif 2 « Compétitivité régionale et emploi » de la RBC ;
- Répartition par catégories de la contribution du FSE : il sera tenu compte de la catégorie ZIP 3 « Fournitures de services à la population et services de proximité » dans la mesure où la délimitation précise de la zone FEDER (détails des rues) nous aura été communiquée.
- En cours de programmation, les Autorités de gestion des PO FEDER et FSE Objectif 2 « Compétitivité régionale et emploi » de la RBC veilleront en fonction du type d'opérations et en tenant compte des besoins, à l'articulation de celles-ci (ex : projets crèches, guidance à la création de son emploi, ...).

En dehors du cofinancement FSE, certaines coordinations seront également privilégiées :

- Sélection des projets FEDER : un représentant d'ACTIRIS participera au Comité d'évaluation des projets (organe d'avis) qui seront introduits suite à l'appel à projets du PO FEDER Objectif 2 « Compétitivité régionale et emploi » de la RBC ;
- Il est prévu pour les projets soutenus par le FEDER que les offres d'emploi soient communiquées à ACTIRIS. Des conventions de partenariat entre ACTIRIS et ces porteurs de projets seraient conclues en ce sens ;
- Afin de pérenniser certains projets cofinancés par le FEDER tels que les crèches, la mise à disposition de postes ACS s'avérerait nécessaire ;
- Le travail mené par l'Observatoire bruxellois du marché du travail et des qualifications en matière de fonctions critiques pourrait être utilisé dans le cadre de la sélection de projets FEDER relatifs à des cofinancements d'infrastructures de formations ;
- La création de Maisons de l'emploi dans chaque commune bruxelloise prévue dans le C2E pourrait débiter par les communes de la zone FEDER, avec le soutien de ce fonds.

VIII. Thématiques transversales

1. La Gouvernance et le Partenariat

Tel qu'indiqué dans la contribution Bruxelloise au CRSN, l'élaboration du présent PO a suscité une démarche partenariale active entre les acteurs économiques et sociaux, publics et privés de la Région, ainsi que le partenariat territorial et thématique dans la construction et la mise en œuvre des projets.

Concernant la démarche partenariale avec les partenaires économiques et sociaux, ceux-ci sont impliqués dans chacune des étapes de l'élaboration et de la mise en œuvre du PO FSE Objectif 2 de la RBC.

Ainsi, lors du Comité de suivi du 2 mai 2006, les priorités retenues ont été explicitées et approuvées à l'unanimité par les membres du Comité.

Dans le cadre de l'évaluation ex ante du présent PO, une table ronde réunissant les membres du Comité de pilotage pour l'évaluation ex ante du PO FSE Objectif 2 de la RBC, dont font partie les représentants économique et sociaux, s'est tenue le 22 septembre 2006, avec pour objectif d'associer au travail d'évaluation le point de vue des acteurs clés de la Région. Les évaluateurs externes y ont présenté les résultats issus de leur propre analyse de pertinence du projet de PO et les ont confrontés avec l'avis des acteurs présents.

Le projet de PO a été présenté lors de la réunion du Comité de suivi FSE de la RBC du 22 novembre 2006. Les remarques formulées lors de cette réunion ont été prises en compte et intégrées dans le présent PO. Ces modifications ont été présentées lors de la réunion du Comité de suivi du 11 janvier 2007. Le projet de PO a été approuvé lors de cette réunion, moyennant l'explicitation des liens avec les autres PO.

Par ailleurs, suite à l'augmentation de 3,2552 mio € de l'enveloppe FSE du présent PO, obtenue par la prise en compte en janvier 2007 de l'indexation de l'enveloppe financière calculée par les autorités politiques au moment des négociations sur base des prix 2004, une procédure écrite a été lancée. Celle-ci s'est conclue le 12 mars 2007 par l'approbation de la nouvelle répartition financière.

Une note relative à l'état d'avancement de la programmation FSE 2007-2013 de la RBC a été soumise le 28 novembre 2006 au Comité de gestion de l'ORBEM au sein duquel sont représentées paritairement les organisations syndicales et patronales. Cette note expliquait notamment les options prises en matière d'opérations proposées au cofinancement FSE, ainsi que les implications budgétaires pour l'ORBEM. Le Comité de gestion a marqué son accord sur les propositions d'options qui lui ont été soumises. Une seconde note a été présentée au Comité de gestion le 27 février 2007, suite à l'adaptation du montant du financement FSE en RBC pour 2007-2013 relative à la prise en compte de l'indexation des montants depuis 2004.

Le 19 décembre 2006 le Projet de PO FSE de la RBC a été présenté lors de la réunion interzonale organisée par l'asbl néerlandophone TRACE Brussel. Le projet de PO FSE Flandre a été présenté simultanément, afin que les partenaires néerlandophones de la RBC puissent disposer de toutes les informations nécessaires notamment en matière d'articulation entre les deux PO.

Le 1^{er} février 2007, le Gouvernement de la RBC a approuvé en première lecture le projet de PO FSE de la RBC. Ensuite, le 6 février 2007, le Ministre du Gouvernement de la Région chargé, notamment, de l'Emploi a saisi d'une demande d'avis le Conseil économique et social de la RBC. La Commission « Economie et Emploi » de ce dernier s'est réunie le 13 février 2007 afin d'examiner le projet de PO FSE. Moyennant la prise en compte de ses quelques remarques, le Conseil économique et social de la RBC s'est alors prononcé favorablement sur le projet de PO FSE 2007-2013 de la RBC.

Dans le cadre du partenariat entre la Commission européenne et chaque Etat membre, lors de la rencontre annuelle entre la Commission et l'ORBEm qui s'est tenue le 16 février 2007, il a été demandé de présenter dès le début du PO les éléments de partenariat sur lesquels s'est fondée l'élaboration du PO FSE de la RBC. De même, il a été demandé de mettre en évidence l'intégration des priorités dans le processus de la Stratégie de Lisbonne en démontrant que l'intervention cofinancée est bien ciblée sur les priorités de l'Union européenne en matière de promotion de la compétitivité et de création d'emplois.

Dans le CRSN, il est également fait mention du partenariat thématique.

En RBC, le développement de ce type de partenariat a débuté en 1991. En effet, sur base des arrêtés du 27.06.1991 (M.B. du 30.08.1991) modifiés par les arrêtés du 16.01.1997 (M.B. du 20.03.1997), l'Office Régional Bruxellois de l'Emploi (ORBEm) chargé de l'insertion socio-professionnelle des DE de la RBC dans ses compétences d'accueil, d'orientation, de guidance, d'aide à la recherche d'emploi et de mise à l'emploi, a été autorisé à conclure des conventions de partenariat en vue d'accroître les chances de certains DE de trouver ou de retrouver du travail et ce notamment dans le cadre de dispositifs coordonnés d'insertion socio-professionnelle.

Grâce à l'intervention du FSE, ce partenariat a pu être étendu en termes d'accroissement du nombre d'opérateurs permettant une approche plus locale de la problématique des bénéficiaires, mais également en termes d'augmentation du champ d'activité permettant d'élargir les possibilités d'intervention à l'usage de ces bénéficiaires.

Cette approche partenariale reste pour 2007-2013, un pilier important du PO FSE Objectif 2 de la RBC, notamment, via le développement de sa coordination.

2. L'innovation

Le PO FSE Objectif 2 de la RBC veillera à développer des actions innovantes et ce notamment en ce qui concerne la coordination des dispositifs, car toute approche locale nécessite une coordination au niveau régional, afin que l'action des différents opérateurs qui œuvrent sur le champ de l'emploi s'inscrive dans un système cohérent.

Il est aussi prévu de développer le volet de coordination du partenariat au service des employeurs, acteurs incontournables dans le cadre de l'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi. Cette innovation s'inscrit dans le cadre de la volonté du Contrat de gestion de développer des actions spécifiquement orientées vers les employeurs, non prévues auparavant.

L'innovation se situera également au niveau de la réflexion qui animera la réforme du partenariat. Celle-ci se situera tant au niveau du contenu des programmes que de l'évaluation de ceux-ci. Les procédures financières seront également revues.

Les méthodologies seront de manière générale (ré)examinées, afin de déterminer les éventuels dysfonctionnement et de réorienter les dispositifs.

Les appels à projets (ou procédure équivalente) qui seront lancés dans le cadre du Partenariat, au cours du deuxième semestre 2007 et du premier trimestre 2008 permettront également de l'innovation au niveau des opérateurs qui seront sélectionnés pour la mise en œuvre des actions.

3. Le développement durable

Le développement durable est une thématique transversale du CRSN et du PO FEDER de la RBC.

Cette thématique sera aussi prise en compte dans le cadre du présent PO, notamment via :

- la responsabilisation sociale des employeurs en termes de gestion des ressources humaines, par exemple pour tout ce qui concerne la discrimination à l'embauche ;
- la responsabilisation des partenaires en termes de contrat de travail et ainsi délaissier les mesures « d'activation » pour laisser place à des contrats de travail de « qualité ».

4. L'égalité des chances

Au niveau du genre, tel que cela a déjà été expliqué, les disparités entre hommes et femmes apparaissent plus limitées en RBC que dans les deux autres régions. Toutefois, la situation des femmes sur le marché du travail bruxellois reste défavorable.

L'Observatoire a publié en 2004 une première étude concernant la situation des femmes sur le marché du travail en Région de Bruxelles-Capitale » et en 2005 une seconde étude sur « la politique de l'emploi et de la formation professionnelle en Région de Bruxelles-Capitale » sous l'angle du genre ».

Ces deux études⁵⁷ montrent les disparités qui persistent entre la situation des hommes et celles des femmes.

Une volonté sera donc de veiller à ce que les femmes participent aux dispositifs d'insertion socio-professionnelle en tenant compte des autres problématiques rencontrées par celles-ci : infraqualification, isolées avec un ou plusieurs enfants, chômage de longue durée, discrimination à l'embauche sur base ethnique,...

Tout sera mis en œuvre pour que rien ne vienne freiner cette participation et notamment, les problèmes de garde d'enfants de moins de 3 ans qui touchent encore dans des proportions bien plus importantes les femmes (environ 95%) que les hommes.

Toute une priorité est consacrée à cette problématique dans le cadre des compétences emploi du PO FSE Compétitivité régionale et Emploi de la RBC. Il s'agit de la priorité 2.

Le contexte dans lequel s'inscrit cette priorité est détaillé dans le Chapitre II relatif aux priorités retenues. Les objectifs spécifiques et opérationnels de cette priorité, la quantification de ces objectifs et les indicateurs prévus pour mesurer les réalisations et les résultats sont quant à eux décrits dans le Chapitre III.

Cette priorité aura un impact transversal, notamment sur l'ensemble des actions menées au sein du PO de par l'amélioration de la possibilité des femmes de participer aux dispositifs d'ISP en

⁵⁷ Ces études sont disponibles sur demande à l'Observatoire bruxellois du marché du travail. Elles peuvent également être téléchargée sur le site Internet d'ACTIRIS.

leur offrant une solution d'accueil de leur(s) enfant(s) âgés de 0 à 3 ans qu'elles n'auraient pu trouver autrement.

En ce qui concerne le suivi des opérations mises en œuvre, les indicateurs, relatifs aux bénéficiaires directs des opérations, seront systématiquement ventilés selon le genre. Cela permettra de mettre en évidence la participation des femmes dans chacune des opérations et les résultats obtenus pour celles-ci.

La promotion de l'égalité des chances ne se limite aucunement aux discriminations fondées sur le genre mais concerne évidemment tous les autres types de discrimination, tels que ceux relatifs à l'origine ou à la nationalité, au handicap, à la religion...

La problématique des migrants est reprise sous un point spécifique en infra et un volet lui est entièrement réservé au sein de la priorité 1 (cfr Chapitres II et III).

Par ailleurs, certaines opérations sont susceptibles d'être développées spécifiquement pour des personnes confrontées à des difficultés particulières telles que le handicap, la maltraitance, l'emprisonnement, ...

5. La problématique des migrants

Au vu de la situation en RBC et des disparités existant entre les Belges et les ressortissants UE et NUE tant au niveau du taux d'emploi que du taux de chômage, mises en évidence dans l'analyse de la situation socioéconomique et en tenant compte du phénomène des naturalisations qui occulte une partie du phénomène, la problématique des migrants et de la discrimination à l'embauche en particulier sont prises en compte au sein de la priorité 1, notamment par la poursuite d'une stratégie auprès des employeurs afin de les sensibiliser aux avantages de la diversité, sans pour autant occulter les éventuelles difficultés qui peuvent être rencontrées. En effet, un travail important est à poursuivre à ce niveau en tenant compte des spécificités des secteurs d'activités et des caractéristiques des entreprises.

En ce qui concerne les indicateurs de suivi des opérations, toutes les données relatives aux bénéficiaires suivis seront ventilées selon la nationalité de ceux-ci. Toutefois reste posée la question des naturalisations et de l'origine des bénéficiaires suivis, ces données n'étant pas disponibles dans la base de données. Un groupe interministériel mène une réflexion, afin de mettre en place un système de monitoring sur base de méthodes et de terminologies communes.

6. Transnationalité

Vu l'exiguïté des moyens financiers, la transnationalité n'est pas développée dans le présent PO. Cependant en dehors du cofinancement, l'échange de bonnes pratiques entre régions et/ou autres Etats membres est toujours intéressant et ne sera pas négligé.

IX. Annexes

Annexe 1 – Lexique des abréviations utilisées

ACS	Agent contractuel subventionné
ALE	Agence locale pour l'Emploi
C2E	Contrat pour l'Economie et l'Emploi
CCI	Chômeur complet indemnisé
CDD	Contrat à durée déterminée
CE	Commission européenne
CEB	Certificat d'Etudes de Base
CEFA	Centre d'Education et Formation en Alternance
CES	Conseil économique et social
CESI	Certificat d'Enseignement secondaire inférieur
CESS	Certificat d'Enseignement secondaire supérieur
CPAS	Centre public d'Action sociale
CPE	Convention de premier Emploi
CPP	Contrat de Projet professionnel
CRSN	Cadre de Référence stratégique national
DE	Demandeur d'Emploi
DEI	Demandeur d'Emploi indemnisé
DEL	Demandeur d'Emploi libre
DENI	Demandeur d'Emploi non-inscrit
DOCUP	Document unique de Programmation
ENIAC	ESF-NAP Impact Assessment Cell/ ESF-NRP Impact Assessment Cell
ESF	European Social Fund
F	Femmes
FEDER	Fonds européen de Développement régional
FIE	Filière d'Insertion par l'Economie
FPI	Formation professionnelle individuelle
FSE	Fonds social européen
H	Hommes
ICN	Institut des Comptes nationaux
IMT	Information sur le Marché du Travail
INAMI	Institut national d'Assurance Maladie Invalidité
INASTI	Institut national d'Assurances sociales pour Travailleurs indépendants
INS	Institut national de Statistique
INS-EFT	Institut national de Statistique - Enquête sur les Forces de Travail
ISP	Insertion socio-professionnelle
KUL	Katholieke Universiteit Leuven
LMP	Labour Market Policies
NAP	National Action Plan
nd	non déterminé
NTIC	Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication
NUE	Non Union européenne
ONAFTS	Office national d'Allocations familiales pour Travailleurs salariés
ONE	Office de la Naissance et de l'Enfance
ONSS	Office national de Sécurité sociale
ONSS-APL	Office national de Sécurité sociale des Administrations provinciales et locales
ONU	Organisation des Nations unies

OOTB	Overleg Opleidings- en Tewerkstellingsprojecten
PAN	Plan d'Action national
PARE	Plan d'Action régional pour l'Emploi
PIB	Produit intérieur brut
PNR	Plan national de Réforme
PO	Programme opérationnel
PTE	Pacte territorial pour l'Emploi
RAE	Recherche active d'Emploi
RBC	Région de Bruxelles-Capitale
RFL	Région flamande
RIS	Revenu d'Intégration sociale
RPE	Réseau des Plates-formes locales pour l'Emploi
RW	Région wallonne
SDRB	Société de Développement pour la Région de Bruxelles-Capitale
SPE	Service public de l'Emploi
SRDU	Secrétariat régional au Développement urbain
SRIB	Société régionale d'Investissement de Bruxelles
SWOT	Strengths / Weaknesses / Opportunities / Threats
T	Total
TEF ULB	Centre de sociologie du Travail, de l'Emploi et de la Formation de l'Université libre de Bruxelles
TIC	Technologies de l'Information et de la Communication
UE	Union européenne
WAV	(Steunpunt) Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming
ZIP	Zone d'intervention prioritaire

Annexe 2 - Analyses SWOT de la RBC et des priorités développées dans le PO

Ci-après est reproduite l'analyse points forts/points faibles réalisée par les évaluateurs externes pour l'évaluation ex ante du PO FSE Objectif 2 et complétée par l'Observatoire bruxellois du marché du travail et des qualifications.

1 Évolution socio-démographique

<i>Interne</i>	Strengths / Forces - Augmentation du niveau de scolarité	Weaknesses / Faiblesses - Précarité et exclusion d'une partie importante de la population bruxelloise - Parmi toutes les régions urbaines belges, c'est à Bruxelles que les contrastes socio-spatiaux sont les plus marqués (fragmentation socio-démographique) - Concentration très forte de pauvreté et de précarité dans certains quartiers - Évolution des structures socio-familiales (32% des familles avec enfants sont des familles monoparentales (25% en RW et 17 en RFL))
<i>Externe</i>	Opportunities / Opportunités - Perspective démographique favorable (augmentation de la population, degré de vieillissement de la population plus faible que dans les deux autres régions)	Threats / Menaces - Paupérisation et diminution du revenu disponible - Exode urbain qui se marque par la fuite des revenus moyens et supérieurs (renforcement de la navette)

L'analyse socio-démographique de la RBC apparaît quelque peu défavorable. Le problème est d'importance et, au regard du marché de l'emploi et des qualifications, deux enjeux majeurs s'imposent. Le premier concerne la fracture sociale que peut entraîner l'évolution socio-démographique. Les groupes d'opérations à mettre sur pied doivent ainsi la freiner voire la réduire. Quant au second enjeu, celui-ci est l'accès à l'emploi des générations actuelles et futures, principalement les jeunes. Ces enjeux se conjuguent et se précisent dans l'analyse qui suit sur la structure socio-économique.

2 Structure socio-économique

<i>Interne</i>	Strengths / Forces - En 2005, le nombre de DEI et de CCI à Bruxelles est moins important qu'en 2004 - Diminution, en 2005, du nombre de chômeurs les plus jeunes (jusqu'à 35 ans) pour la première fois depuis 2001 - Pôle de formation et d'enseignement - Bruxelles, moteur pour l'économie belge - Forte demande d'emplois hautement qualifiés - Augmentation des offres d'emploi reçues par l'ORBEm - Multilinguisme - Tertiarisation de l'activité économique - Forte concentration d'emploi public - Indicateurs économiques positifs (production, investissement, emploi intérieur, PIB élevés) - Reprise de l'emploi salarié et indépendant (depuis 1997) - Bonne dynamique entrepreneuriale (taux de création de nouvelles entreprises élevé)	Weaknesses / Faiblesses - Disparition d'emplois à basse qualification et à qualification intermédiaire - Décalage entre les caractéristiques de la réserve de main d'œuvre et l'évolution de la composition de l'emploi - Précarité et exclusion d'une partie importante de la population bruxelloise - Taux de chômage administratif le plus élevé des trois Régions (et largement supérieur à la moyenne européenne) - Le taux de chômage des jeunes est nettement supérieur à la moyenne du pays - Le taux d'emploi de la RBC est inférieur au taux d'emploi belge - Faible bilinguisme des chômeurs - Economie souterraine et fraude sociale - Discrimination à l'embauche - Le nombre de bénéficiaires du revenu d'intégration a plus que doublé entre 1994 et 2004 - Limites géographiques et institutionnelles - Taux de faillite élevés
----------------	---	--

Externe	Opportunities / Opportunités - Présence d'institutions internationales - Ville d'affaires et de congrès - Potentiel d'activités touristiques - Potentiel d'emploi de proximité	Threats / Menaces - Diminution massive de la structure industrielle - Pression concurrentielle exercée par les forces de travail situées dans les régions voisines - Proportionnellement plus de demandeurs d'emploi peu qualifiés, avec une durée d'inactivité élevée, de nationalité extracommunautaire en comparaison avec le reste du pays - Croissance du taux de navette - Exclusion plus marquée des jeunes, des peu qualifiés, des chômeurs de longue durée, des populations d'origine étrangère - Cumul, pour une partie importante des DE, de ces facteurs d'exclusion - Augmentation de la population à Bruxelles entre 1997 – 2004 surtout dans les tranches d'âge les plus jeunes (les plus frappées par la hausse du chômage) - Les femmes présentent un plus faible taux d'emploi que les hommes quel que soit le niveau d'études - Les catégories d'âge extrêmes (-25 ans et 55-64 ans) connaissent les taux d'emploi les plus faibles - Faible croissance économique dans la zone euro et en Belgique et prévisions pas optimistes - Risque de délocalisation des grandes entreprises et/ou migration de certaines activités vers la périphérie - Dégradation du tissu industriel - Fragilité du secteur commerce
---------	--	---

A regarder la structure socio-économique, la RBC est confrontées à la dualisation socio-économique qui a pour enjeu la viabilité de la région sur le moyen et le long terme. Par dualisation socio-économique, il faut entendre un marché de l'emploi fait de contrastes : beaucoup d'emplois à Bruxelles *versus* peu de bruxellois au travail, richesse économique *versus* exclusion sociale, faible représentation de l'industrie *versus* forte représentation des services, sous-représentation du personnel qualifié *versus* sur-représentation du personnel peu qualifié et une part importante de chercheurs d'emploi d'origine étrangère.

La réponse à cet enjeu de long terme peut se formaliser à partir des trois priorités mises en avant dans la Programmation Opérationnelle du FSE. Dans ce qui suit, sont discutés les enjeux de moyen terme mis en exergue par l'analyse SWOT de chacune des priorités.

3 Accompagnement des DE en vue d'accroître leurs possibilités d'accès au marché du travail (Priorité 1)

<i>Interne</i>	Strengths / Forces - Mise en place du Contrat de Projet Professionnel (CPP ou contrat équivalent) - Contrat Economie Emploi (C2E) - Plan pour l'Emploi	Weaknesses / Faiblesses - Place prépondérante du chômage de longue durée dans le chômage bruxellois - Le taux de chômage de longue durée se situait à 51% (en 2003 – Eurostat) (41,8% l'UE-15 ; 45,1% l'UE-25 ; 45,4% moyenne belge) - Le taux de chômage de longue durée fluctue entre 55% et 70% depuis 1990 (données administratives) - La proportion de CCI de durée supérieure à 1 an s'élevait à 68,8% (2005) - La probabilité de sortir du chômage quel que soit le niveau d'études est deux fois plus faible pour les chômeurs de très longue durée (plus de 2 ans) que pour les chômeurs de courte durée (moins de 6 mois) - 40 % des jeunes qui viennent s'inscrire ou se réinscrire au cours d'une année atteignent les 6 mois de chômage sans interruption - Le taux d'entrée dans le chômage de longue durée est de 30% chez les plus de 25 ans - 2/3 des DE sont faiblement qualifiés
<i>Externe</i>	Opportunities / Opportunités - Partenariat / Réseau - Augmentation du taux de sortie du chômage - Réduction du chômage de longue durée - Décentralisation - Accord de mobilité - Renforcement de la formation professionnelle - Chèques langues, formation, TIC, chèques langue jeune	Threats / Menaces - Discrimination sur le marché du travail

L'enjeu est ici de prévenir et lutter contre le chômage de longue durée et de ce fait, l'exclusion qui aggrave la fracture sociale. L'accompagnement des demandeurs d'emploi en vue d'accroître leurs possibilités d'accès au marché du travail apparaît comme une réponse. Autour de cet objectif, les opérations mises en œuvre et pressenties sont multiples : soutenir les demandes des DE, analyser les besoins et difficultés lors de leur parcours d'insertion... et, bien entendu, permettre un accès à la formation.

4 Amélioration de l'intégration professionnelle des personnes en situation ou menacées d'exclusion (Priorité 1)

<i>Interne</i>	Strengths / Forces - Lutte contre la discrimination - Dispositif d'accueil et de garde des enfants en augmentation - Contrat Economie Emploi (C2E)	Weaknesses / Faiblesses - Nombre de bénéficiaires du revenu d'intégration a plus que doublé entre 1994 et 2004 - Exode urbain qui se marque par la fuite des revenus moyens et supérieurs (renforcement de la navette) - Pression concurrentielle exercée par les forces de travail situées dans les régions voisines - Diminution massive de la structure industrielle (disparition d'emploi à basse qualification et à qualification intermédiaire) - Décalage entre les caractéristiques de la réserve de main-d'oeuvre et l'évolution de la composition de l'emploi - Discrimination à l'embauche vis-à-vis des candidats d'origine étrangère, en particulier des minorités dites « visibles » - À ce phénomène discriminatoire, il faut souvent associer d'autres facteurs à la source d'une insertion professionnelle plus complexe : l'origine sociale, les réseaux sociaux moins développés, ... - La population extracommunautaire est touchée trois fois plus par le chômage que les Belges - Pour un même niveau d'études, on constate des différences significatives entre le taux de chômage des étrangers extra-communautaires et celui des Belges - Contexte socio-économique paradoxal (région riche avec grande précarité sociale) - Taux de chômage le plus élevé du pays - Taux de chômage largement supérieur à la moyenne européenne - Importance des groupes davantage susceptibles d'exclusion : les jeunes, les peu qualifiés, les chômeurs de longue durée, les femmes, les DE aspirant à une profession d'ouvrier, les personnes d'origine étrangère - Parmi toutes les régions urbaines belges, c'est à Bruxelles que les contrastes socio-spatiaux sont les plus marqués
----------------	--	---

<i>Externe</i>	Opportunities / Opportunités - RBC est un moteur pour l'économie belge - Indicateurs économiques positifs (production, investissement, emploi intérieur) - Tertiarisation de l'économie - Dynamique associative forte - Promotion de la diversité sur le lieu de travail	Threats / Menaces - Concentration très forte de pauvreté et de précarité dans certains quartiers - L'ethno-stratification du marché du travail bruxellois - Impact conjoncturel très marqué en RBC - Croissance de l'exclusion sociale - Croissance de la dualisation - Cumul de ces facteurs d'exclusion
----------------	---	---

Un autre enjeu est de lutter contre la discrimination des populations étrangères ou d'origine étrangère. Le défi est de taille pour la Région de Bruxelles Capitale. Cet enjeu rejoint celui du chômage de longue durée par la réponse envisagée. Il s'agirait ici aussi d'accompagner ces groupes susceptibles d'exclusion et ainsi favoriser leur intégration professionnelle.

5 Augmentation de la participation des femmes au marché du travail, notamment par une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée (Priorité 2)

<i>Interne</i>	Strengths / Forces - Pôle de formation et d'enseignement - Proportion la plus importante de femmes hautement qualifiées - Tertiarisation de l'économie - Création en 1992 de la maison d'enfants de l'ORBEm et développement d'un réseau partenarial en faveur des DE - Implication politique (rapport annuel d'évaluation de la politique d'égalité h/f, Pacte social pour l'emploi,...)	Weaknesses / Faiblesses - La pénurie (au niveau quantitatif et qualitatif) de structures d'accueil d'enfants constitue un obstacle supplémentaire à l'insertion professionnelle des femmes avec de jeunes enfants - Le taux de chômage des femmes isolées s'élève à 28% et est le plus élevé de la RBC - Faible taux de participation au marché de l'emploi des femmes de nationalité ou d'origine étrangère - Les DE bruxellois participent moins à la formation professionnelle que les DE flamands et wallons - La difficulté d'accès aux crèches concernerait de manière plus aiguë les femmes peu qualifiées (obstacle au suivi de formations professionnelles)
----------------	--	---

Externe	Opportunities / Opportunités - Plan d'action initié par le CES et ORBEm - Nouvelle programmation Objectif 2	Threats / Menaces - La situation des femmes sur le marché du travail bruxellois reste plus défavorable que celle des hommes - Nombre élevé de femmes faiblement qualifiées (près d'une femme sur quatre âgée entre 25-29 ans ne dispose pas d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur) - Les femmes bruxelloises faiblement qualifiées sont davantage confrontées au chômage que dans les deux autres régions du pays - Plus d'un quart des femmes faiblement qualifiées est au chômage - Près de la moitié des demandeuses d'emploi faiblement qualifiées cherche un travail depuis plus de deux ans - Le fait d'avoir des enfants constitue un frein à la participation des mères au marché de l'emploi plus important pour les Bruxelloises que pour les femmes dans les deux autres régions - Les femmes isolées avec enfant constituent un groupe important en RBC - Avoir des jeunes enfants est également un obstacle sérieux pour les femmes à la sortie du chômage - Les chercheuses d'emploi de -30 ans ayant des enfants suivent moins souvent une formation professionnelle que celle de la même classe d'âge sans enfant - Les demandeuses d'emploi de courte durée sans enfant connaissent un taux de sortie plus élevé que leurs homologues avec enfants - Double discrimination des femmes de nationalité ou d'origine étrangère (en raison de leur origine et de leur condition de femme) - Développement de l'ethno-stratification du marché du travail sous l'angle du genre - Le taux d'emploi des femmes hautement qualifiées de nationalité non-européenne est de 38% (78% chez les femmes belges) - Arrêt de la participation des femmes au monde du travail
---------	--	--

Les femmes n'ont pas le même accès à l'emploi que les hommes. Cet enjeu nécessite que l'on mobilise des mesures autant quantitatives que qualitatives ; il faut améliorer et augmenter la participation des femmes au marché du travail. Ici encore, les opérations à mettre en œuvre peuvent être multiples et doivent aussi bien toucher le marché du travail en tant que tel que concilier la vie professionnelle et familiale des femmes. A noter qu'un regard particulier doit être porté sur les femmes étrangères ou d'origine étrangère.

6 Le partenariat et sa coordination au service des demandeurs d'emploi et des employeurs de la région (Priorité 3)

<i>Interne</i>	Strengths / Forces - Développement du nombre de partenaires de l'ORBEm - Mise en réseau des partenaires de l'ORBEm - Développement de différents types de partenariats - Coordination locale des opérateurs et acteurs locaux de l'emploi et de l'insertion par les 9 missions locales pour l'emploi et OOTB - Politique de proximité afin de répondre localement aux besoins des DE et des employeurs - Mise en place du Pacte territorial pour l'emploi de la RBC coordonnée par l'ORBEm	Weaknesses / Faiblesses - Faiblesse du suivi - Partenariat avec secteurs professionnels pourrait être plus développé - Lourdeur des procédures financières
<i>Externe</i>	Opportunities / Opportunités - Redéploiement du partenariat dans le cadre du contrat de Gestion de l'ORBEm	Threats / Menaces -

7 Améliorer la réponse aux besoins du marché du travail, une démarche prospective d'analyse des besoins (Priorité 3)

<i>Interne</i>	Strengths / Forces - PNR 2005-2008 prévoit que la Région bruxelloise prendra des initiatives afin d'identifier et de résorber plus rapidement les pénuries - Concertation sectorielle - Partenariats	Weaknesses / Faiblesses - Difficultés d'intégrer le hinterland bruxellois - Articulation pôle emploi - formation
<i>Externe</i>	Opportunities / Opportunités - Changements démographiques (degré de vieillissement de la population à Bruxelles plus faible que dans les deux autres régions) - Demande de main-d'oeuvre qualifiée - Contrat Economie Emploi - Emergence d'une approche en termes de compétences - Mise en place de Centres de référence - Elaboration du projet IMT	Threats / Menaces - Difficultés de recrutement pour certaines professions - Tensions récurrentes sur le marché du travail bruxellois entre l'offre et la demande. Tantôt pénuries de main-d'oeuvre (certaines professions), tantôt inadéquations qualitatives entre l'offre et la demande de travail en termes de formation, de compétences ou d'expérience. - Dualisation du marché du travail (demande main-d'oeuvre qualifiée – faible niveau de qualification de la réserve de main-d'oeuvre) - Vieillissement de la population - Délocalisation de l'emploi et suburbanisation - Concentration en RBC des emplois à très forte qualification

A bien analyser les analyses SWOT, il apparaît évident que le partenariat est un enjeu crucial vu son caractère transversal. Un partenariat efficient permet en effet un meilleur accompagnement des DE et participerait à augmenter la participation des femmes au marché du travail. Le partenariat doit opérer en aval par l'analyse et l'anticipation du marché de l'emploi et des qualifications. Aussi, il doit agir concrètement en amont par une coordination des efforts des acteurs de terrain. C'est sur base d'une telle synergie que pourront, par exemple, être améliorées les compétences des DE au sens des employeurs.

Annexe 3 – Evaluation Ex Ante du Programme opérationnel Fonds Social Européen Objectif « Emploi et Compétitivité » de la Région Bruxelles-Capitale 2007-2013

Office Régional Bruxellois de l'Emploi

Région Bruxelles-Capitale

**Evaluation ex-ante
du Programme opérationnel
Fonds Social Européen
Objectif « Emploi et Compétitivité »
de la Région Bruxelles-Capitale
2007-2013**

Rapport final



Table des matières

1. INTRODUCTION	3
2. SYNTHESE	4
3. APPRECIATION DE L'ANALYSE SOCIO-ECONOMIQUE ET DE LA PERTINENCE DE LA STRATEGIE AU REGARD DES BESOINS IDENTIFIES	11
3.1 Etape 1 : Appréciation de l'analyse socio-économique	11
3.1.1 Activités réalisées	11
3.1.2 Appréciation globale et recommandations finales	11
3.2 Etape 2 : L'appréciation de la stratégie	12
3.2.1 Activités réalisées	12
3.2.2 Appréciation finale de la stratégie	14
4. EVALUATION DE LA JUSTIFICATION DE LA COHERENCE DE LA STRATEGIE / EVALUATION DE LA COHERENCE DE LA STRATEGIE AVEC LES POLITIQUES REGIONALES ET NATIONALES ET AVEC LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES COMMUNAUTAIRE	15
4.1 Etape 1 : Evaluation de la justification de la cohérence de la stratégie	15
4.2 Etape 2 : Evaluation de la cohérence de la stratégie avec les politiques régionales et nationales et avec les orientations stratégiques communautaire	18
4.2.1 Le cadre communautaire européen	18
4.2.2 Cohérence avec le cadre national	23
4.2.3 Conclusions générales de la cohérence externe	32
5. EVALUATION DES RESULTATS ESCOMPTEES ET DE LEURS IMPACTS / EVALUATION DES SYSTEMES DE MISE EN ŒUVRE PROPOSES	33
5.1 Etape 1 – Evaluation des résultats escomptés et de leurs impacts	33
5.1.1 Activités - Elaboration et analyse de cadres logiques simplifiés- discussion sur les indicateurs et leur quantification	33
5.1.2 Appréciation générale	47
5.2 Etape 2 – Evaluation du système de mise en œuvre	48
5.2.1 Activités réalisées	48
5.2.2 Aperçu général des procédures	48
5.2.3 Appréciation au regard du règlement (CE) 1080/2006	49
5.2.4 Appréciation générale	54
6. CONCLUSIONS	55
7. ANNEXES	57
7.1 Annexe 1 Les arbres à problèmes	58
7.2 Annexe 2 les tableaux de pertinence	63

1. Introduction

Le présent document constitue le rapport final de l'évaluation ex ante du Programme Opérationnel Fonds Social Européen Objectif 2 de la Région de Bruxelles-Capitale 2007-2013.

L'évaluation ex ante s'effectue avant que l'action soit entreprise, avant que la mise en œuvre n'ait commencé. L'intervention doit cependant être connue avec des précisions suffisantes. Les grandes lignes du programme définies, ce type d'évaluation porte notamment sur la cohérence et la pertinence de celui-ci. Des estimations prévisionnelles peuvent également être calculées relativement aux effets. Ce processus analytique peut donc être concomitant à la préparation et à la conception de l'intervention.

L'évaluation ex ante se conçoit comme un processus itératif où les analyses et les recommandations qui en découlent conduisent, par feed-back, à une amélioration du document étudié.

Il est important de noter que le rapport final vise l'appréciation de la version finale du Programme opérationnel. En ce sens, certaines analyses effectuées lors des rapports intermédiaires sont dépassées. Le présent document développe donc en profondeur les activités et analyses n'ayant pas encore été effectués dans les rapports intermédiaires. Pour les aspects déjà abordés auparavant, une synthèse ou des renvois aux rapports précédents sont indiqués.

En outre, chaque étape principale se clôture par une appréciation globale et des recommandations y afférents. Enfin, le rapport se conclut par un récapitulatif de l'appréciation générale par dimension analysée et des recommandations émises.

Phase 1

Le programme relève-t-il d'une stratégie appropriée permettant de relever les défis auxquels est confrontée la RBC ?

Phase 2

- La stratégie est-elle bien définie, avec des objectifs et des priorités clairement établis ? Ces objectifs peuvent-ils être atteints compte tenu des moyens financiers affectés aux différentes priorités ?
- La stratégie est-elle cohérente avec les politiques menées aux niveaux régional (les principaux documents de référence étant la déclaration gouvernementale, le Plan Régional de Développement, le Contrat Economie et Emploi, le Plan d'emploi pour les Bruxellois), national (les principaux documents de référence Stratégique National) et au niveau communautaire ? Comment la stratégie contribuera-t-elle à la réalisation des objectifs de Lisbonne ?

Phase 3

- Dispose-t-on d'indicateurs adéquats quant aux objectifs assignés et ces indicateurs, eu égard à leur finalité, se prêtent-ils au suivi ultérieur et à l'évaluation des résultats ?
- Quel sera l'impact de la stratégie en termes quantifiés ?
- Les systèmes de mise en œuvre sont-ils appropriés pour assurer la réalisation des objectifs du programme ?

2. Synthèse

L'évaluation ex ante du PO objectif « Emploi et Compétitivité » FSE de la Région de Bruxelles-Capitale s'est clôturée en décembre 2006. Celle-ci résulte d'un processus de travail fondé sur le feed-back : l'appréciation des documents produits se conclut par la formulation de recommandations qui seront, ou non, prises en compte pour la nouvelle mouture du document.

De manière globale, le PO présenté est de bonne qualité. Les éléments suivants peuvent être mis en évidence :

Au niveau de l'analyse socio-économique et de la stratégie développée

L'analyse socio-économique est claire et solide. Elle repose sur des indicateurs et met en évidence les besoins de la RBC.

La stratégie de l'Objectif « compétitivité et emploi » FSE de la Région Bruxelles Capitale s'inscrit dans la continuité des axes développés dans la précédente programmation. L'accent sur la lutte contre les discriminations se fait cependant plus prégnant pour la période 2007-2013. Par ailleurs, des innovations sont prévues au sein de la composante partenariale de la priorité 3.

La réduction des priorités facilite la gestion du programme, un idéal de 3 à 4 priorités étant recommandé.

Un objectif global est dorénavant établi au niveau de l'ensemble du programme : celui-ci exprime une ambition générale en termes de cohésion d'emploi.

Au niveau de la cohérence interne

Dans la mesure des informations à disposition, l'analyse démontre une bonne correspondance objectifs-ressources dans la continuité de la programmation précédente (tout en tirant les enseignements de cette dernière). Les grands principes FSE sont par ailleurs respectés.

Au niveau de la cohérence externe

Les analyses réalisées ont démontré la cohérence externe avec les niveaux communautaires, nationaux et régionaux. Des références à cette correspondance des objectifs du PO avec les objectifs des autres niveaux est reprise en divers endroits du document étudié et plus particulièrement, pour le niveau régional et national, dans le chapitre des « Objectifs et outils développés par la région Bruxelles-Capitale en matière d'emploi ».

Au niveau des résultats-impacts escomptés et des indicateurs

De manière globale, cette dernière version du Programme opérationnel renferme des améliorations notables en matière de cohérence interne entre les différents niveaux d'objectifs. Certaines améliorations pourraient encore apportées mais l'appréciation générale est satisfaisante. Les indicateurs sont généralement bien construits et en lien avec les objectifs définis. Les principales lacunes tiennent en l'absence de valeur de référence au niveau des indicateurs ainsi qu'en l'absence d'objectifs quantifiés au niveau des résultats.

Au niveau du système de suivi

Les dispositions de mise en œuvre du Programme Opérationnel répondent aux documents de référence de la Commission européenne, en ce sens, le PO est fidèle aux recommandations des divers règlements. Il a le mérite de suivre les instructions de manière très méthodique et très précise.

Il faut notamment retenir du PO que le principe de séparation de fonctions entre les autorités et les organismes est respecté.

Suite à ces conclusions présentées lors du rapport d'évaluation final et aux recommandations formulées à l'issue de celui-ci, le PO a été une nouvelle fois adapté.

Le tableau ci-après présente, de manière synthétique, l'ensemble des recommandations qui ont été formulées au cours du processus d'évaluation. En effet miroir, il met en évidence la prise en compte (ou non) de celles-ci dans la rédaction du programme opérationnel⁵⁸ ainsi qu'une appréciation de la qualité de cette prise en compte.

⁵⁸ Il s'agit donc ici de la dernière version du PO communiquée aux évaluateurs externes ; à savoir la version modifiée suite aux conclusions et remarques du rapport final d'évaluation.

Recommandations	Prise en compte dans le PO	Appréciation
Analyse socio-économique		
L'analyse devrait s'inscrire dans la suite des analyses socio-économiques précédentes (réalisées dans le cadre du programme FSE) : - o Faire référence à l'analyse socio-économique du DOCUP Objectif 3 précédent. - o Faire référence à l'analyse socio-économique de l'évaluation du programme précédent. Dans ce rapport, il y a notamment toute une série de points forts qu'il serait intéressant de reprendre.	Les références aux analyses socio-économiques précédentes n'ont pas été ajoutées. Néanmoins, la description du contexte socio-économique a été largement étoffée (y compris des références quant à des études plus spécifiques). En termes de mise en évidence des points forts, certains sont désormais mieux soulignés dans la description des contextes liés aux priorités (notamment au travers des SWOT).	Satisfaisant
Il serait utile d'inclure des SWOT dans l'analyse socio-économique afin d'insister plus avant sur les forces, et faiblesses. Ceci permettrait également de mettre véritablement en évidence les besoins prioritaires de la RBC.	Les SWOT établis par l'évaluateur externe et complétés par l'Observatoire bruxellois du marché du travail et des qualifications ont été intégrés au PO. Ils se réfèrent à l'évolution socio-démographique, à la structure socio-économique et aux thématiques liées aux priorités.	Satisfaisant
Il conviendrait d'aller au-delà des constats afin de dégager les causes ou les tendances et les développements probables. Il ne s'agit pas de le faire de manière systématique, mais en tout cas par rapport à ces problématiques/besoins qui deviennent des priorités. De l'analyse, on doit pouvoir dégager plus facilement les besoins prioritaires.	L'incorporation des SWOT permet de faire transparaître plus clairement les tendances ou développements probables (au travers de la combinaison forces-faiblesses-opportunités-menaces) ainsi que les besoins prioritaires.	Satisfaisant
Plus concrètement, l'analyse socio-économique devrait être complétée, entre autres, par des informations/des données concernant : a. <i>La structure socio familiale des ménages ;</i> b. <i>Les pénuries de structure d'accueil pour les enfants ;</i> c. <i>Le vieillissement de la population ;</i> d. <i>Les formes atypiques de travail : le travail intérimaire et le travail à temps partiel ;</i> e. <i>Des indicateurs sociaux comme les revenus fiscaux (revenu moyen par habitant) ;</i> f. <i>Les partenariats de l'ORBEM ;</i>	Le PO met dorénavant en évidence des données complémentaires essentiellement quant aux points a., b. d. et f.	Partiellement réalisé mais satisfaisant

Recommandations	Prise en compte dans le PO	Appréciation
Une analyse de l'évaluation du précédent programme devrait être incluse dans le PO (en termes de pertinence, efficacité, impacts, obstacles rencontrés,...) Il serait intéressant de mettre en évidence les leçons tirées de ceci pour la présente programmation (ex. mesures à poursuivre ou à abandonner)	L'analyse socio-économique comprend dorénavant la présentation des mesures mises en œuvre dans le cadre du DOCUP Objectif 3 de la Région de Bruxelles-Capitale (programmation 2000-2006). Des leçons en sont tirées, dans les grandes lignes, pour la présente programmation.	Satisfaisant
Stratégie		
Il conviendrait de mettre évidence, de manière plus appuyée, le lien entre les besoins identifiés (faire référence à l'analyse socio-économique) et la (ou les) solutions qui s'y rapportent (priorités). De manière pratique, la présentation de chaque priorité peut débuter par un rappel ciblé des besoins identifiés dans l'analyse socio-économiques et auxquels la priorité est sensée répondre. Une explication plus étoffée de la « priorité » permettrait ensuite de souligner davantage la logique de causes-à-effets et d'aller au-delà des constats. Afin d'établir plus clairement les liens entre les enjeux et la réponse à ceux-ci au travers de la stratégie, un tableau synthétique pourrait être réalisé. Celui-ci déclinerait : les problèmes principaux - l'enjeu qui en découle- les objectifs établis- le groupe d'opérations pressenties	Des améliorations ont été apportées au PO afin de clarifier le lien entre les constats, les besoins et les priorités choisies. Un rappel des besoins précède la description de la priorité et précise la logique de causes-à-effets. Celui-ci reste néanmoins (peut-être trop) détaillé et redondant avec l'analyse socio-économique qui précède. Le lien entre les enjeux et la réponse à ceux-ci a été clarifié au travers du tableau synthétique suggéré dans les recommandations.	Satisfaisant
Une définition des priorités de manière plus uniformisées, selon le même canevas, est à travailler.	Le canevas de présentation des priorités a été uniformisé.	Satisfaisant
Les indications en termes de stratégie proprement dite sont, par ailleurs, pour le moins ténues. Les spécifications se limitent souvent au titre même de la priorité. On n'en sait pas plus sur les modalités et orientations sous-jacentes. Il s'agit notamment de préciser l'objectif global (en termes quantitatif, par exemple).	Les objectifs globaux de la priorité ont été déclinés plus précisément. L'explication de la priorité pourrait cependant être développée plus avant afin que le lecteur appréhende plus facilement ce que la priorité va couvrir.	Satisfaisant même si des améliorations peuvent encore être apportées.

Recommandations	Prise en compte dans le PO	Appréciation
La problématique des besoins en termes d'approche locale et partenariale n'est développée ni dans l'analyse socio-économique, ni dans le document traitant des priorités.	Le contexte lié à la priorité 3 est désormais développé de façon beaucoup plus complète. Il fait notamment clairement apparaître les forces et faiblesses du partenariat du point de vue de son apport en termes de déploiement de service.	Satisfaisant
La formulation des priorités reste très générale : elles sont le parfait miroir des principaux domaines d'action du FSE (excepté l'adaptabilité). Un meilleur ciblage dans la formulation des priorités pourrait également être valablement envisagé.	La priorité 3 est désormais définie de manière plus précise. La priorité 1 recouvre un large domaine : il serait peu aisé d'en cibler davantage la formulation. Au niveau de la priorité 2, un ciblage reste possible.	Satisfaisant même si une formulation plus ciblée de la priorité 2 reste possible.
Il est nécessaire d'élaborer une présentation spécifique, sur le modèle des autres priorités, pour l'assistance technique.	Une présentation spécifique de l'assistance technique a été élaborée.	Satisfaisant
Il faudrait préciser certains aspects du volet partenariat de la priorité 3 afin d'assurer une meilleure compréhension de celle-ci (ex. implication des employeurs, la coordination thématique,...).	Les précisions apportées permettent de clarifier la compréhension de la priorité.	Satisfaisant
Cohérence interne		
Le PO devrait comprendre une section reprenant la justification de la répartition budgétaire entre les différentes priorités et entre les grands « volets » de celles-ci.	Aucune justification complémentaire n'a été fournie à ce sujet.	Non satisfaisant
Cohérence externe		
Il conviendrait de mettre en évidence les articulations avec le PO Objectif 2 FEDER Région Bruxelles-Capitale mais également avec les autres PO touchant au territoire de la Région de Bruxelles-Capitale	La dernière version du PO comprend des chapitres spécifiques sur la « coordination avec les PO compétents sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale » et les « modalités de coordination complémentaire avec le PO FEDER ».	Satisfaisant

Recommandations	Prise en compte dans le PO	Appréciation
Résultats-Impacts-Indicateurs		
Il existe des problèmes d'articulation entre les objectifs généraux, spécifiques et opérationnels. Il convient donc de revoir chaque objectif/axe de manière systématique et d'assurer la cohérence entre les objectifs globaux/spécifiques/opérationnels. De manière plus globale, il faut travailler sur l'« adéquation de niveaux » de certains objectifs et indicateurs.	Si des améliorations ont été apportées, il subsiste des incohérences déjà relevées dans le rapport final (ex. un objectif opérationnel décliné comme « l'utilisation des informations mises à disposition par la coordination » et un objectif spécifique qui se formule comme « l'élaboration et mise à jour d'une information objective et utilisable en objectif spécifique »).	Partiellement satisfaisant
Certains objectifs et indicateurs doivent être clarifiés.	Un important travail de clarification a été réalisé surtout en ce qui concerne la définition des indicateurs.	Satisfaisant
Les objectifs spécifiques sont trop nombreux et trop vagues.	Les objectifs spécifiques ont été rationalisés et clarifiés.	Satisfaisant
L'objectif général (pour chaque axe prioritaire) devrait être mis en évidence dans le texte afin que le lecteur puisse le trouver directement.	L'objectif global de chaque axe a été mis en évidence dans le texte (en caractères gras).	Satisfaisant
Les valeurs de références de chaque indicateur devraient être systématiquement indiquées (ex. dans une « colonne » prévue à cet effet dans le tableau).	Pour chaque priorité (ou sous-priorité), des bases de références ont été déclinées.	Satisfaisant

Recommandations	Prise en compte dans le PO	Appréciation
Il conviendrait d'indiquer systématiquement des valeurs cibles pour chaque indicateur. Des indications de temporalité pourraient également être incluses (ex. après 2 ans, après 4 ans, après 6 ans « fin de programmation »).	La quantification des objectifs (et par là l'établissement de valeurs cibles pour les indicateurs) reste à parfaire notamment au niveau des résultats à atteindre. Il ne s'agit pas seulement de mesurer une évolution ; il convient en effet d'établir une valeur vers laquelle on projette de tendre (ex. x % de remise à l'emploi 12 mois après avoir bénéficié d'une action y). Des indications de temporalité, même si elles ne sont pas nécessaires en tant que telles dans le PO, restent intéressantes en termes de pilotage.	Partiellement satisfaisant
Procédures		
Il conviendrait de développer plus avant certains aspects dont les procédures propres au partenariat, le processus d'appel d'offres ou encore la transmission des données.	Des précisions ont été apportées concernant le partenariat et les modalités de récolte et de transmission des données. Rien n'a cependant été détaillé concernant le processus d'appel d'offres.	Partiellement satisfaisant

3. Appréciation de l'analyse socio-économique et de la pertinence de la stratégie au regard des besoins identifiés

Une analyse socio-économique solide et de haute qualité constitue une base incontournable pour l'élaboration d'un futur programme se voulant pertinent et utile.

De manière globale, cette phase permet de répondre à la question suivante :

Le programme relève-t-il d'une stratégie appropriée permettant de relever les défis auxquels est confrontée la RBC ?

3.1 Etape 1 : Appréciation de l'analyse socio-économique

3.1.1 Activités réalisées

La structuration de l'analyse socio-économique au moyen de tableau(x) « SWOT » a été réalisée dans le premier rapport intermédiaire. Ces tableaux sont par ailleurs dorénavant intégrés dans le PO même. Ceci permet de souligner de manière synthétique l'ensemble des besoins prioritaires du territoire de la RBC. La structuration en SWOT assure donc une meilleure cohérence interne du document en ce sens qu'elle fait le lien entre l'analyse socio-économique et les enjeux qui en découlent.

3.1.2 Appréciation globale et recommandations finales

Le deuxième rapport intermédiaire des évaluateurs formulait une série de recommandations relatives au contenu et à la présentation de l'analyse socio-économique.

Le nouveau document fourni par l'ORBEM répond globalement à ces recommandations. Des SWOT sont ainsi inclus dans la présentation de l'analyse socio-économique mettant en évidence les forces et les faiblesses de la RBC. La description des priorités resitue leur contexte particulier et organise ainsi plus clairement les liens entre constats, besoins et choix prioritaires.

Des informations complémentaires ont été apportées, mais il manque encore des données sur les formes atypiques du travail et des indicateurs de revenu de la population bruxelloise.

Recommandations finales

- compléter l'analyse socio-économique par des données relatives au travail atypique (temps partiel et travail intérimaire) et aux indicateurs sociaux tels le revenu moyen par habitant

3.2 Etape 2 : L'appréciation de la stratégie

3.2.1 Activités réalisées

L'évaluation de la pertinence de la stratégie consiste à vérifier si la stratégie développée dans le projet de PO répond aux enjeux et besoins régionaux et apporte de cette manière une réelle valeur ajoutée. Afin d'effectuer cette évaluation, il est, dans un premier stade, nécessaire d'identifier et de hiérarchiser les problèmes rencontrés par la Région. Ceci a été effectué en utilisant l'outil de « l'arbre à problèmes », qui permet une vision claire des liens de causalités entre les problèmes. La source d'information sur laquelle se basent ces arbres à problèmes est l'analyse socio-économique du projet de PO.

Les résultats obtenus par l'analyse des arbres à problèmes fournissent dès lors la base pour l'évaluation de la pertinence de la stratégie. L'analyse vise à croiser les objectifs généraux du projet de PO avec les problèmes perçus. Ce croisement est effectué sous forme de tableaux organisant la transparence et la compréhensibilité de la démarche menée. Le résultat de ce croisement est une appréciation de chaque objectif poursuivie au regard des problèmes régionaux rencontrés.

Relations causes-effets : élaboration d'un arbre à problèmes

Cette activité a été réalisée dans le rapport intermédiaire 1. Un entretien a été programmé avec un des rédacteurs du PO afin de « valider » les liens de causes-à-effets dessinés. Ces « arbres » sont présentés en annexe 1.

Le questionnement de la pertinence : représentation graphique

Afin d'apprécier la pertinence de la stratégie, il convient de reprendre les problèmes majeurs identifiés dans l'arborescence de causalité et de les croiser avec les objectifs prévus dans la stratégie. Ceci permettra d'analyser si la stratégie élaborée pour le futur programme opérationnel correspond bien aux besoins et aux problèmes de la région et donc si la stratégie envisagée est pertinente.

Le résultat de ce croisement est présenté sous forme graphique dans un tableau, afin d'assurer la transparence de la démarche entreprise. A titre d'exemple, le schéma suivant donne un aperçu de la visualisation du niveau de pertinence.

Champs d'action Arbre à problèmes	Objectif/priorité 1 XY	Objectif/priorité 1 ZY	Objectif/priorité 2 ZX	...
Problème AB		✓		
Problème BC	✓		✓	
Problème XY		✓	✓	
Problème ZY	✓		✓	
...				

Des tableaux de pertinence ont été réalisés en regard des thématiques choisies pour construire les arbres à problèmes. Pour le « volet » partenariat, aucun arbre à problème n'ayant été développé, nous nous baserons, pour « lister » les problèmes, sur les faiblesses relevées à cet égard dans la description de la priorité 3.

Les tableaux de pertinence sont repris en annexe 2. On y constate les éléments suivants :

- Chaque objectif se croise avec au moins un problème relevé – la pertinence de la stratégie peut en être déduite. Une analyse plus fine aurait cependant nécessité une précision au niveau des opérations.
- Certains objectifs permettent de couvrir plusieurs problèmes. Des thématiques diverses sont ainsi abordées au travers des mêmes objectifs (ex. la problématique des femmes sur le marché du travail qui se voit abordée de manière spécifique au travers de la priorité 2 mais également plus largement au travers de la priorité 1 de par le fait qu'une partie de celles-ci cumulent certaines fragilités).
- Certains problèmes ne sont pas affectés par les objectifs établis; ceci dénote d'une part du choix stratégique établi mais il s'agit essentiellement de problèmes globaux que l'on ne peut affronter comme tels (ex. exode urbain, ...). La résolution de ceux-ci passe nécessairement par le traitement d'autres aspects.
- Dans les tableaux de pertinence, on ne peut pas toujours parler de « problèmes » en tant que tels mais aussi d'éléments factuels qui renforcent la prééminence de problèmes plus larges (ex. la concentration de population étrangère sur Bruxelles). Il est évident que les priorités « n'agissent » point sur ces éléments.
- Une question se pose néanmoins : la mise en évidence des besoins prioritaires est développée quasi exclusivement par rapport aux priorités choisies. Qu'en est-il donc des besoins non couverts par les priorités mais néanmoins importants pour la RBC ? Les priorités couvrent-elles tous les besoins prioritaires ?

Validation externe de la pertinence de la stratégie : Table ronde

Une table ronde a réuni des partenaires sociaux de la RBC. L'objectif était de soumettre au banc patronal et syndical l'analyse socio-économique et les priorités retenues dans le PO de la RBC.

De manière générale, les partenaires sociaux s'accordent sur la stratégie proposée dans le PO. Elle se base sur la programmation précédente qui a fait ses preuves et prend en compte certaines modifications. Il faudrait cependant davantage exploiter le volet « actions innovantes ».

Les partenaires font remarquer également que le PO s'inscrit non seulement dans une région contrainte par sa taille mais aussi limité par la répartition des compétences emploi/formation.

De manière plus spécifique, les partenaires sociaux ont insisté sur le développement et la mise en avant :

- d'une meilleure intégration de la mobilité interrégionale au travers de dialogues et d'actions entre les trois régions, Flandre, Wallonie et Bruxelles-Capitale ;
- d'une politique de création d'emploi plus présente et mieux encadrée ;
- d'une utilisation plus intégrée de divers instruments de la politique de l'emploi tels les titres-services, l'intérim social, les articles 60, ... ;
- d'une mobilisation accrue du monde de l'éducation et de la formation ;
- d'un soutien plus efficace et concerté de la formation en alternance.

L'identification des besoins régionaux par les partenaires sociaux débouche sur quatre priorités :

- l'amélioration de l'accès au marché du travail pour les groupes cibles et l'encadrement de la création d'emploi à qualification intermédiaire (titres-services, intérim,..) ;
- l'investissement dans l'enseignement technique et professionnel et sa revalorisation ;
- la mobilisation des ressources de formation continuée et professionnelle ;
- l'amélioration du partenariat de l'ORBEM sur le plan de l'orientation et de l'accompagnement.

3.2.2 Appréciation finale de la stratégie

La stratégie de l'Objectif « compétitivité et emploi » FSE de la Région Bruxelles Capitale s'inscrit dans la continuité des axes développés dans la précédente programmation. L'accent sur la lutte contre les discriminations se fait cependant plus prégnant pour la période 2007-2013. Par ailleurs, des innovations sont prévues au sein de la composante partenariale de la priorité 3.

La stratégie développée s'articule désormais autour de 3 priorités (au lieu de 5 dans la version initiale). L'intégration des priorités 1 et 2 s'explique par la complexité de distinguer, dans le suivi opérationnel, les actions de prévention et les actions curatives. Ceci s'aligne avec les constatations issues de la précédente programmation. Les « anciennes » priorités 4 et 5 se voient dorénavant réunies dans la priorité 3. La justification de ce rapprochement est explicitée de façon cohérente dans le PO.

La réduction des priorités facilite la gestion du programme, un idéal de 3 à 4 priorités étant recommandé.

Un objectif global est dorénavant établi au niveau de l'ensemble du programme : celui-ci exprime une ambition générale en termes de cohésion d'emploi. Si la philosophie générale est décrite, la formulation de la stratégie souffre cependant encore de certaines lacunes. De manière globale, la stratégie reste en effet encore trop peu exprimée en ce sens où les liens enjeux-stratégie sont encore trop peu définis. En effet, la présentation des priorités repose encore essentiellement sur des constatations. L'explication de la priorité en elle-même se limite à l'exposé de l'objectif général mais sans véritablement établir le lien entre l'enjeu qui en est issu et la réponse à celui-ci.

Plus spécifiquement, l'assistance technique devrait quant à elle faire l'objet d'une section spécifique.

Par ailleurs, l'expression de la priorité 3, dans sa composante partenariale, manque encore de consistance et reste encore trop peu explicite pour être appréciée en profondeur. Si le besoin de coordination et d'harmonisation se justifie, certains aspects restent cependant assez obscurs (ex. implication des employeurs). Il est difficile d'appréhender, en l'état, ce à quoi cette priorité répond de façon très spécifique (acteurs impliqués, ...).

Recommandations finales

- Etablir plus clairement les liens entre les enjeux et la réponse à ceux-ci au travers de la stratégie. Ceci pourrait être réalisé au travers d'un tableau synthétique qui décline : les problèmes principaux - l'enjeu qui en découle- les objectifs établis- le groupe d'opérations pressenties ;
- Préciser certains aspects du volet partenariat de la priorité 3 afin d'assurer une meilleure compréhension de celle-ci (ex. implication des employeurs, la coordination thématique,...) ;
- Elaborer une présentation spécifique, sur le modèle des autres priorités, pour l'assistance technique.

4. Evaluation de la justification de la cohérence de la stratégie / Evaluation de la cohérence de la stratégie avec les politiques régionales et nationales et avec les orientations stratégiques communautaire

L'évaluation de la cohérence de stratégie vise deux niveaux – des aspects de cohérence interne et des aspects de cohérence externe.

Par cohérence interne, nous entendons le fait que les objectifs, les priorités et les actions sont choisis de façon cohérente, contribuant à l'objectif global du programme. La cohérence externe implique quant à elle que les objectifs et opérations du programme opérationnel correspondent aux priorités politiques régionales, nationales et communautaires.

De manière globale, cette phase permet de répondre aux questions suivantes :

- La stratégie est-elle bien définie, avec des objectifs et des priorités clairement établis ? Ces objectifs peuvent-ils être atteints compte tenu des moyens financiers affectés aux différentes priorités ?
- La stratégie est-elle cohérente avec les politiques menées aux niveaux régional (les principaux documents de référence étant la déclaration gouvernementale, le Plan Régional de Développement, le Contrat Economie et Emploi, le Plan d'emploi pour les Bruxellois), national (les principaux documents de référence Stratégique National) et au niveau communautaire ? Comment la stratégie contribuera-t-elle à la réalisation des objectifs de Lisbonne ?

4.1 Etape 1 : Evaluation de la justification de la cohérence de la stratégie

Activité – La reconstruction de la logique d'intervention du programme

La reconstruction de la logique d'intervention des priorités a été réalisée. Pour des raisons de visibilité méthodologique, ces graphes sont présentés au point 4 en préface des cadres logiques de chaque priorité. De manière générale, la logique d'intervention globale du programme est cohérente. Certaines améliorations pourront être néanmoins être apportées en termes de formulation d'objectifs ou d'adéquation du niveau d'objectif. Ces points sont discutés plus en détails au chapitre suivant.

Activité - Analyses et appréciation finale de la justification de la cohérence de la stratégie

Une fois la logique d'intervention schématisée, il convient d'interroger la cohérence de la stratégie sous des angles plus spécifiques ; notamment sous l'angle financier.

L'adéquation entre les besoins et les ressources financières allouées et la logique de concentration poursuivie

Le Programme opérationnel, dans sa version étudiée pour le présent rapport final, expose les allocations budgétaires prévues par priorités et selon les codes « d'action » utilisés par la Commission. La répartition opérée ne fait cependant pas l'objet d'une justification expresse et spécifique. Lors du Comité de pilotage du, il a cependant été précisé que l'accent avait volontairement été porté les priorités (opérations) s'adressant de manière directe aux demandeurs d'emploi. Le cofinancement de structures n'est pas absent mais relativement plus réduit ; ce qui correspond aux souhaits émis par la Commission.

De manière synthétique, on peut considérer que l'on se trouve dans une répartition 50-25-25 (50% priorité 1- 25% priorité 2- 25 % priorité 3). Globalement, le budget prévu FSE (total) est relativement semblable à celui établi pour la programmation 2000-2006 (25 622 400 €

pour la programmation 2007-2013 contre 24.723.939⁵⁹ pour la programmation précédente). Ceci s'entend cependant en termes nominal ; l'inflation n'étant pas prise en compte.

Quoi qu'il en soit, ceci permet une comparaison, tout au moins en termes relatifs, sur certains aspects des deux budgets. Compte tenu des enseignements tirés de l'évaluation de la précédente programmation, il peut être fait état des observations suivantes :

- Les montants alloués à la lutte contre les discriminations confirment l'importance stratégique de cette problématique dans le cadre de ce PO. La situation particulière de Bruxelles Capitale confirme par ailleurs bien les besoins en la matière.
- La priorité liée à la garde d'enfants a été pointée comme particulièrement pertinente dans le bilan final de l'évaluation de la précédente programmation. En outre, cette priorité est particulièrement en phase avec les recommandations faites à la Belgique pour l'élaboration de son PNRS (Garantir l'accueil d'au moins 33% des enfants de moins de trois ans). Celle-ci se voit donc logiquement attribuer une contribution budgétaire accrue.
- Dans les précédentes évaluations, le partenariat a été identifié comme une composante non négligeable du paysage bruxellois. Dans cette perspective, la coordination de celui-ci se voit allouer la moitié du budget consacré plus spécifiquement aux structures.

Cependant, une interrogation se pose quant au présent budget :

- Le budget alloué à « la structure d'anticipation des besoins » (priorité 3) a plus que doublé d'une programmation à l'autre. Les résultats obtenus étaient cependant déjà satisfaisant pour cette première période ; qu'est ce qui justifie donc cet important accroissement ? Les concepteurs du PO nous ont dans ce cadre confirmé que « Les opérations mises en œuvre dans le cadre de la "structure d'anticipation des besoins" dépasseront celles qui ont été mises en œuvre par l'Observatoire durant la programmation 2000-2006 ».

En termes financiers, il reste cependant malaisé d'effectuer une appréciation plus profonde du budget dans la mesure où les opérations ne sont, pour l'heure, pas encore spécifiées. L'appréciation de l'adéquation ressources besoins-ressources donc se faire que de façon globale en fonction des enseignements déjà tirés de la précédente programmation. Concernant les politiques régionales de cofinancement, celles-ci viennent appuyer la programmation de façon indiscutable et non sporadique; la Région intervenant à 50 % pour chacune des priorités. La cohérence avec les politiques régionales est d'ailleurs confirmée par les analyses de cohérence externe réalisée au point suivant.

Les principes FSE

Le PO explicite en quoi les grands principes du FSE sont pris en compte dans le présent PO ; à savoir les thématiques de l'égalité hommes-femmes, du partenariat et de l'innovation.

La prise en compte de l'égalité des chances s'inscrit dans la continuité de la programmation précédente. Les femmes sont intégrées à tous les dispositifs sur la base des mêmes caractéristiques que celles des hommes. Ceci se justifie par le fait que la situation des femmes par rapport à l'emploi est relativement moins défavorable en Région bruxelloise que dans le reste du pays. Lors de l'évaluation de la précédente programmation, l'analyse de la participation des bénéficiaires au sein des mesures de l'axe 1 et 2 avait déjà fait apparaître que l'égalité est, en pratique, généralement bien respectée.

Seul le cas des femmes avec enfants fait l'objet d'un traitement particulier au travers de la priorité 2 qui est donc plus spécifiquement orientée vers une problématique féminine sans pour autant se fermer aux bénéficiaires masculins.

⁵⁹ Budget programmation DOCUP révisé

Pour ce qui est du partenariat, le projet de PO détaille son implication tant dans l'élaboration et que dans l'évaluation ex ante. La participation à la mise en œuvre des opérations est en revanche peu mise en avant alors que celle-ci sera à priori bien effective. Des partenaires seront en effet impliqués dans la mise en œuvre des opérations des priorités 1 et 2 tandis qu'un des deux volets de la priorité 3 s'axe exclusivement sur la coordination de la démarche partenariale.

La priorité 3 est la priorité la plus susceptible de voir s'initier des actions innovantes. Cette dimension de coordination de la démarche partenariale est appelée à être approfondie par rapport à la programmation 2000-2006. Il n'en reste pas moins qu'il est malaisé, pour l'heure, de pointer précisément les innovations probables vu que les opérations ne sont pas détaillées.

La continuité avec la programmation précédente et la prise en compte des recommandations de l'évaluation finale

Tel que déjà observé dans l'analyse de la pertinence de la stratégie, le PO Objectif « compétitivité et emploi » FSE de la Région Bruxelles Capitale s'inscrit dans la continuité des axes développés dans la précédente programmation. L'accent sur la lutte contre les discriminations se fait cependant plus prégnant pour la période 2007-2013. Par ailleurs, des innovations sont prévues au sein de la composante partenariale de la priorité 3.

Le bilan final de la programmation 2000-2006 proposait différentes recommandations en vue de l'établissement d'un programme ultérieur.

Certaines recommandations touchaient notamment à la mise en œuvre des mesures. Les opérations n'étant pas systématiquement décrites dans le PO, il n'est pas possible de se prononcer, en l'état, sur la prise en compte de celles-ci dans la présente programmation. Cependant, il est néanmoins indiqué dans le PO actuel que, suite recommandations formulées par les évaluateurs externes, la mesure des « primes » ne sera plus reconduite dans le présent programme. En outre, la mesure (maintenant appelée opération) consacrée à la garde d'enfants sera accentuée.

D'autres recommandations visaient plutôt des questions spécifiques de conception ou du suivi du programme ou des considérations d'ordre général. La question d'une définition adéquate des niveaux d'objectifs était notamment abordée. La présente évaluation ex ante démontre en ce sens que la cohérence interne, en termes d'articulation adéquate des différents niveaux d'objectifs, a été améliorée. Par ailleurs, l'implication des acteurs privés avait été encouragée. La présence de ces derniers se voit dorénavant mentionnée explicitement dans le volet « partenariat » de la priorité 3. Les opérations n'étant pas décrites, il reste cependant malaisé d'établir dans quelle mesure ces acteurs privés seront impliqués d'un point de vue opérationnel (qui, comment, pourquoi ?).

Recommandations

- Le PO devrait comprendre une section reprenant la justification de la répartition budgétaire entre les différentes priorités et entre les grands « volets » de celles-ci.

4.2 Etape 2 : Evaluation de la cohérence de la stratégie avec les politiques régionales et nationales et avec les orientations stratégiques communautaire

Ce chapitre est structuré autour des trois niveaux de pouvoir : le cadre communautaire, fédéral et régional. Au sein de chacun, les orientations politiques principales sont délinées. Pour des raisons de visibilité, seuls les aspects relatifs à des points de « correspondance » (domaine de l'emploi) sont expressément détaillés. Des tableaux croisés permettent ensuite de visualiser les « points de correspondance ». Des analyses sont effectuées relativement aux différents points étudiés. Celles-ci ont déjà, pour l'essentiel, été présentées dans le rapport intermédiaire 2. Cependant, dans l'intervalle, un entretien a été réalisé avec l'« experte ENIAC » afin de nuancer les analyses et finaliser les conclusions générales.

4.2.1 Le cadre communautaire européen

• La stratégie renouvelée de Lisbonne

Lors du Conseil européen de Lisbonne (mars 2000), l'Union européenne s'est fixée un nouvel objectif stratégique pour la décennie à venir, à savoir: « devenir l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique au monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale ». La stratégie a été conçue pour permettre à l'Union de regagner les conditions du plein emploi et renforcer la cohésion d'ici 2010. Le Conseil a également considéré que le but général de ces mesures était d'augmenter le taux d'emploi global de l'UE à 70% et le taux d'emploi des femmes à plus de 60% d'ici 2010.

Le 2 février 2005, la Commission propose un nouveau départ pour la stratégie de Lisbonne en concentrant les efforts de l'Union européenne sur deux tâches principales : susciter une croissance vigoureuse et durable et créer davantage d'emplois de meilleure qualité.

Concrètement, les « lignes directrices intégrées pour la croissance et l'emploi » formulées en Mars 2005 mettent en avant trois propositions pour relancer la stratégie de Lisbonne :

Un endroit plus attrayant pour les investisseurs :

- Développer et approfondir le marché intérieur
- Améliorer les réglementations européennes et nationales
- Assurer des marchés ouverts et compétitifs en Europe et à l'extérieur
- Etendre et améliorer les infrastructures européennes

La connaissance et l'innovation, facteurs de croissance :

- Accroître et améliorer l'investissement dans la recherche et le développement
- Faciliter l'innovation, l'adoption des TIC et l'utilisation durable des ressources
- Contribuer à la création d'une base industrielle européenne solide

Créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité :

- *Attirer un plus grand nombre de personnes sur le marché du travail et moderniser les systèmes de protection sociale*

Plus concrètement, la réalisation de cet objectif passe par la réintégration des chômeurs et des inactifs sur le marché de l'emploi ainsi que par l'incitation donnée aux travailleurs de rester actifs plus longtemps. Elle nécessite la modernisation des systèmes de protection sociale ainsi qu'une action plus spécifiquement centrée sur un public cible préalablement défini, à savoir : les femmes, les jeunes, (dont les taux de chômage structurel et de décrochage scolaire restent élevés en Europe), ainsi que les « seniors » (afin de limiter les départs à la retraite précoces).

En outre, il est préconisé la mise en place de mesures susceptibles de faciliter un certain équilibre entre vie professionnelle et familiale. Ceci passe notamment par la mise à disposition de structures de garde d'enfants de meilleure qualité et financièrement abordables.

Enfin, la migration légale a également un rôle à jouer car susceptible d'éviter les pénuries de qualifications spécifiques et un déséquilibre entre l'offre et la demande dans des secteurs importants du marché du travail.

- Améliorer la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises et accroître la flexibilité des marchés du travail

La Commission Européenne met un accent particulier sur l'élimination des obstacles à la mobilité de la main-d'œuvre découlant des régimes de retraite professionnels et aspire à coordonner les politiques d'admission des migrants économiques. Dans cette perspective, on notera l'adoption de la proposition de législation visant à favoriser la mobilité professionnelle ainsi que l'adoption, en 2006, du Cadre européen de qualifications et la promotion de l'égalité des chances (proposition remaniée).

- Investir davantage dans le capital humain par l'amélioration de l'éducation et des compétences

Ce point concerne spécifiquement la jeune génération et vise à conférer à celle-ci le capital humain et les compétences nécessaires dans une économie dynamique fondée sur la connaissance. L'augmentation et l'amélioration de l'efficacité des investissements consacrés à l'éducation, la diminution des mauvais résultats et des décrochages scolaires et l'augmentation de la participation aux études mathématiques, scientifiques, techniques et d'ingénieur sont quelques exemples de telles mesures.

Si les deux premiers objectifs de la stratégie de Lisbonne n'entrent pas directement dans le champ de compétences de l'ORBEM, les axes prioritaires 1 et 2 développés par l'ORBEM s'inscrivent parfaitement dans la mesure 1 de l'objectif 3 : « Attirer un plus grand nombre de personnes sur le marché du travail et moderniser les systèmes de protection sociale ». On notera seulement que la stratégie de l'ORBEM en la matière vise essentiellement les jeunes et les femmes et moins les seniors.

De cette stratégie de Lisbonne renouvelée découlent à la fois la Stratégie Européenne pour l'Emploi et les Orientations stratégiques communautaires en matière de cohésion (2007-2013).



Source : Projet de contribution de la Région de Bruxelles-Capitale au Cadre de Référence Stratégique National de la Belgique

- **La Stratégie européenne pour l'Emploi (SEE)**

Depuis le Conseil Européen de 2000, la SEE s'inscrit dans la Stratégie de Lisbonne. Elle est conçue comme l'instrument principal donnant la direction et assurant la coordination des priorités de politique d'emploi auxquelles les États membres adhèrent au niveau européen. Les chefs d'État et de gouvernement se sont par ailleurs mis d'accord sur un cadre d'action reposant sur l'engagement des États membres à établir un ensemble d'objectifs communs pour la politique de l'emploi. Ainsi, cette coordination européenne des politiques de l'emploi s'appuie sur un cycle annuel de lignes directrices - précédemment évoquées dans le cadre du renouvellement de la stratégie de Lisbonne - sur les plans d'action nationaux des États membres (PNR) et sur un rapport conjoint de l'emploi de la Commission. Cette procédure a été révisée en 2005 afin d'améliorer, d'un côté, la coordination entre les États membres et les institutions européennes, d'un autre côté, la coordination de la politique de l'emploi avec les politiques macroéconomiques et microéconomiques de l'Union européenne. Cette nouvelle SEE couvre une période de trois ans, de 2005 à 2008. Les lignes directrices intégrées pour l'Emploi découlent de la Stratégie de Lisbonne.

L'analyse de la cohérence externe entre le niveau communautaire et le PO se fera sur base des lignes directrices 17 à 24 intégrées à la SEE, la SEE s'appliquant plus directement à notre objet que la stratégie de Lisbonne. Etant donné la correspondance entre la SEE et la stratégie de Lisbonne, les conclusions en matière de cohérence entre la SEE et le PO seront également valables pour ce qui concerne la cohérence entre le PO et la stratégie de Lisbonne renouvelée.

Comparaison entre les lignes directrices/SEE et PO :

Axes prioritaires	Accompagnement des demandeurs d'emploi en vue d'accroître leurs possibilités d'accès au marché du travail Et Amélioration de l'intégration professionnelle des personnes menaces d'exclusion	Augmentation de la participation des femmes au marché du travail	Le partenariat et sa coordination au service des demandeurs d'emploi et des employeurs de la Région Améliorer la réponse aux besoins du marché du travail, une démarche prospective d'analyse des besoins
Stratégie européenne pour l'Emploi/Lignes directrices intégrées 17 à 24			
Appliquer des politiques de l'emploi visant à atteindre le plein emploi, à améliorer la qualité et la productivité du travail et à renforcer la cohésion sociale et territoriale	++	++	++
Favoriser une approche fondée sur le cycle de vie à l'égard du travail	++	++	0
Assurer des marchés du travail qui favorisent l'insertion et renforcer l'attrait des emplois et rendre le travail financièrement attrayant pour les demandeurs d'emploi	++	+	/
Améliorer la réponse aux besoins du marché du travail	+	+	++
Favoriser la flexibilité en la conciliant avec la sécurité de l'emploi et réduire la segmentation du marché du travail, en tenant compte du rôle des partenaires sociaux	+	+	+
Assurer une évolution des coûts du travail et instaurer des mécanismes de fixation des salaires qui sont favorables à l'emploi	0	0	0
Accroître et améliorer l'investissement dans le capital humain	++	0	+
Adapter les systèmes d'éducation et de formation aux nouveaux besoins en matière de compétences	+	+	++

- Analyse :

Les axes prioritaires 1 et 2 répondent de manière directe ou indirecte aux priorités de la SEE. Ainsi, la cohérence entre les axes prioritaires énoncés dans le PO de l'Orbem et les lignes

directrices 17, 18 et 19 est évidente. Si elle reste insuffisante au regard de la Ligne Directrice 22, il convient de souligner le caractère spécifique de cette Ligne Directrice. En effet, celle-ci est relative à un domaine qui n'entre pas directement dans le champ de compétence de l'Orbem.

On peut également parler d'une contribution indirecte de ces axes à l'achèvement de certaines lignes directrices. A titre d'exemple, nous citerons la contribution indirecte de l'axe prioritaire n°2 « Augmenter la participation des femmes au marché du travail » à la ligne directrice n°20 « Améliorer la réponse aux besoins du marché du travail ».

L'axe prioritaire n°3, visant à la coordination méthodologique entre opérateurs au service des demandeurs d'emploi et employeurs de la RBC, est axe « support », entre autre susceptible de contribuer à l'achèvement des deux premiers axes prioritaires. L'axe prioritaire n°3 joue essentiellement un rôle au niveau de l'amélioration de la réponse aux besoins du marché du travail (Ligne Directrice n°20), puisque susceptible de contribuer à la modernisation et au renforcement des autorités responsables du marché du travail.

L'axe prioritaire n°3, appartenant également à la catégorie des « axes supports », montre une cohérence limitée avec l'ensemble des lignes directrices mais rencontre expressément la Ligne Directrice n°20.

Ainsi, il semble que, de manière générale, le PO rencontre les priorités 2005-2008 établies dans le cadre de la Stratégie Européenne pour l'Emploi. Les différentes Lignes Directrices (à l'exception de la ligne 22 qui ne relève pas directement du domaine de compétences de l'ORBEm) sont généralement prises en compte par au moins un des axes prioritaires énoncé dans le PO.

• **L'Agenda Social 2006-2010**

L'Agenda social 2006-2010 comporte 2 axes prioritaires :

- ☐ Vers le plein emploi
- ☐ L'égalité des chances pour tous.

Ces deux priorités recoupent à la fois la Stratégie de Lisbonne : *créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité* et plusieurs éléments étudiés pour la Stratégie européenne pour l'Emploi : *appliquer des politiques visant à atteindre le plein emploi, renforcer l'attrait des emplois, accroître et améliorer l'investissement dans le capital humain, etc.* Il n'a donc pas été jugé nécessaire de reprendre ces deux priorités de l'Agenda social dans le tableau synthétique.

• **Les orientations stratégiques communautaires**

Les Orientations stratégiques communautaires énoncent les principes et priorités de la politique de cohésion européenne. Elles fournissent un appui aux Etats dans l'élaboration de leurs « cadres de référence stratégiques nationaux - 2007-2013 ».

Les Orientations Stratégiques communautaires reposent de plus sur un principe général de concentration thématique et géographique.

Conformément à ces orientations elles mêmes réaménagées en fonction de la Stratégie de Lisbonne renouvelée, les programmes cofinancés par la politique de cohésion doivent se centrer sur trois priorités transversales:

1. Faire de l'Europe et de ses Régions un lieu plus attractif pour les investissements et l'emploi
 - a. Etendre et améliorer les infrastructures de transports
 - b. Renforcer les synergies entre la protection environnementale et la croissance
 - c. Traiter la question de l'utilisation intensive des sources d'énergie traditionnelle
2. Améliorer la connaissance et l'innovation, facteurs de croissance

- a. Accroître et améliorer les investissements en RDT
- b. Faciliter l'innovation et encourager la création d'entreprises
- c. Promouvoir la société de l'information pour tous
- d. Améliorer l'accès aux financements

3. Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité

- a. Attirer un plus grand nombre de personnes sur le marché du travail et moderniser les systèmes de protection sociale
- b. Favoriser une approche fondée sur le cycle de vie à l'égard du travail
- c. Investir davantage dans le capital humain par l'amélioration de l'éducation et des compétences

Etant donné notre objet d'étude, le Programme Opérationnel élaboré par l'Orbem, l'analyse de la cohérence demande essentiellement à prendre en compte la priorité n° 3. Celle-ci regroupe un ensemble de mesures déjà présentes dans la Stratégie Européenne pour l'Emploi (lignes directrices 18, 19, 23) ainsi qu'au niveau de la stratégie de Lisbonne.

Ainsi, et conformément au tableau d'analyse de la cohérence entre les axes prioritaires du PO et les priorités de la SEE, il apparaît que chaque priorité énoncée dans le cadre des Orientations Stratégiques Communautaires soit couverte par au moins un des axes prioritaires du PO réalisé par l'ORBEm, en particulier les trois mesures de l'objectif n°3 énoncées par les Orientations Stratégiques Communautaires qui rejoignent les lignes directrices 18, 19 et 23.

4.2.2 Cohérence avec le cadre national

L'analyse se concentrera sur deux documents principaux : le Plan National de Réforme ainsi le Cadre de Référence Stratégique National.

• **Le Cadre de Référence Stratégique National (CRSN)**

Nous nous attacherons ici à la dimension régionale du CRSN, c'est-à-dire aux aspects qui concernent plus spécifiquement la Région Bruxelles Capitale.

Dans un premier temps, il convient de noter que les Orientations Stratégiques Communautaires stipulent que la RBC est principalement concernée par l'axe « compétitivité régionale et emploi » du nouveau Cadre. Elle peut donc prétendre au soutien du FEDER pour le programme « cohésion et compétitivité territoriales » et du FSE dans le cadre du programme « emploi et cohésion sociale ».

Les programmes opérationnels sont élaborés par les organismes désignés à cet effet, en l'occurrence par l'Orbem pour ce qui concerne l'axe « emploi et cohésion sociale ».

En application du principe de concentration thématique et géographique développé par les orientations stratégiques communautaires, les politiques de cohésion se doivent de prendre en compte dimension territoriale et plus particulièrement dans les villes, ce que reflètent clairement les priorités du CRSN relatives à Bruxelles.

Les priorités

La Stratégie de Lisbonne met la priorité sur les aspects suivants : croissance, emplois, innovation et compétitivité.

Les enjeux auxquels entend répondre le CRSN appliqué à la RBC s'expriment plus en termes de développement urbain intégré et de respect de l'équilibre entre les différentes fonctions de la ville.

De plus, les priorités du CRSN relatives à Bruxelles reposent sur un principe de concentration, à la fois géographique (concentration sur les zones les plus fragilisées socio économiquement) et thématique, c'est-à-dire en direction d'un public cible précisément identifié et particulièrement touché par le chômage (jeunes, résidents de nationalité étrangère, chômeurs de longue durée).

Les priorités thématiques du CRSN pour Bruxelles :

- Renforcer la cohésion sociale (FEDER)

L'objectif est de contribuer à un développement durable et intégré des quartiers fragilisés dans leurs aspects « structures sociale », « qualité de vie », « potentiel économique » et « attractivité ».

- Soutenir la compétitivité territoriale (FEDER)

L'objectif tend ici à rendre plus attractifs les quartiers bruxellois fragilisés et en reconversion, tant au niveau de leur développement éco qu'en terme d'innovation

- L'emploi et la cohésion sociale (FSE)

Cet objectif s'inscrit dans continuité de la Stratégie Européenne pour l'Emploi. Il vise à renforcer la cohésion sociale au service de l'emploi des bruxellois.

On distinguera cinq priorités principales :

- L'accompagnement des demandeurs d'emploi en vue d'accroître leurs possibilités d'accès au marché du travail
- L'amélioration de l'intégration professionnelle des personnes en situation ou menacées d'exclusion
- L'augmentation de la participation des femmes au marché du travail, notamment par une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée
- Le partenariat et sa coordination au service des demandeurs d'emploi et des employeurs
- L'amélioration de la réponse aux besoins du marché du travail, une démarche prospective d'analyse des besoins.

Les priorités transversales sont au nombre de quatre : développement durable, innovation, gouvernance et partenariat.

La cohérence entre les axes développés par le PO de l'ORBEm et les axes développés par le FSE est évidente, l'ORBEm reprenant précisément les objectifs fixés par le FSE.

• Le Plan National de Réforme

Tel que stipulé au point 4.1.2, 2005 marque le renouvellement de la Stratégie de Lisbonne. Il s'agit de concentrer principalement les efforts de l'Union européenne sur deux tâches: susciter une croissance vigoureuse et durable et créer davantage d'emplois de meilleure qualité. Afin d'atteindre ces objectifs, un nouvel instrument est dorénavant à disposition des Etats membres : un Plan National de Réforme doit en effet être élaboré par chacun afin d'identifier les buts et les moyens pour y parvenir. Finalisé en novembre 2005, le Plan National de Réforme 2005-2008 belge s'inspire largement des lignes directrices socio-économiques de la déclaration Gouvernementale. Il met notamment en exergue 6 voies à suivre « pour plus de croissance et plus d'emplois » ; à savoir :

Voie 1 : budget en équilibre

Voie 2 : réduction des charges, notamment sur l'emploi

Voie 3 : réformer et dynamiser le marché de l'emploi

Voie 4 : investir pour stimuler l'économie

Voie 5 : renforcer la sécurité sociale et la lutte multidimensionnelle contre la pauvreté

Voie 6 : renforcer les synergies entre la protection de l'environnement et la croissance

Dans le cas qui nous concerne, c'est, bien entendu, la « voie 3 » qui sera examinée plus en profondeur.

Le Plan national de réforme décline précisément différents objectifs globaux et précis à atteindre. Les priorités du programme opérationnel sont susceptibles de participer à ceux-ci en divers points. Le tableau ci-dessous en fait état.

	Priorité 1	Priorité 2	Priorité 3
Porter le taux d'emploi de la population totale (15-64 ans) à 70%, le taux d'emploi de la population féminine (15-64 ans) à 60% et celui des travailleurs âgés (55-64 ans) à 50%.	++	++	+
Relever l'âge moyen de la sortie, moment auquel le travailleur quitte le marché du travail, à 62 ans	0	0	0
Offrir un nouveau départ sous la forme d'une convention de parcours d'insertion à tous les jeunes chômeurs, avant qu'ils n'atteignent six mois de chômage et à tous les chômeurs adultes, avant qu'ils n'atteignent douze mois de chômage.	++	0	0
Intégrer chaque année 25% des chômeurs de longue durée dans une mesure d'activation.	++	+	0
Garantir l'accueil d'au moins 33% des enfants de moins de trois ans	0	++	0
Ramener le pourcentage des jeunes qui quittent l'école prématurément à moins de 10%.	0	0	0
Amener 85% des jeunes de 20 à 24 ans à terminer avec succès l'enseignement secondaire supérieur.	0	0	0
Sur une base mensuelle, faire participer chaque mois 12,5% des adultes (25-64) à l'éducation et à la formation tout au long de la vie et, au total de l'année, un travailleur sur deux à une formation.	0	0	++
Ramener le taux de chômage des personnes de nationalité ou d'origine étrangère au niveau de celui des travailleurs belges.	++	0	0

Le Plan national de réforme s'articule autour de 3 items :

- une stabilité macro-économique
- encourager une croissance économique
- de l'emploi de qualité pour tous, jeune ou âgé

Le programme opérationnel recouvre plus précisément le point 3.

3. DE L'EMPLOI DE QUALITÉ POUR TOUS, JEUNE OU ÂGÉ

Davantage d'emplois pour les jeunes et les personnes âgées

☞ Faciliter le passage de l'école à la vie professionnelle

« L'objectif ambitieux est de proposer à tout jeune qui se retrouve au chômage, un parcours d'insertion sur mesure dans les six mois. Globalement, pareille activation prise en charge par les services de l'emploi des Régions et des Communautés, combinée au suivi du comportement de recherche d'un emploi par le service fédéral, devraient contribuer à réduire la durée du chômage et à renforcer l'équilibre entre les droits et les obligations. L'intégration dans le marché du travail de jeunes bénéficiaires d'un minimum social (revenu d'intégration) fera également l'objet d'une attention renforcée.

⇒ **Correspond à la Priorité 1 du PO**

☞ Vieillesse active

☞ Renforcement des collaborations avec les services publics de l'emploi

« Une attention particulière a été consacrée à leur implantation locale et à la collaboration avec tous les acteurs locaux du marché du travail, en développant notamment une gestion intégrée des dossiers. Dans ce contexte, on renforcera encore les collaborations entre tous les acteurs des secteurs privé et public; ce qui pourra, en 2006, aller jusqu'à sous-traiter à des acteurs du secteur privé la prise en charge partielle ou intégrale de parcours d'insertion de demandeurs d'emploi ».

En outre, en vue d'adopter l'approche la plus individualisée et de renforcer les flux de retour en emploi, l'élargissement et le renforcement de l'offre, tant au profit des demandeurs d'emploi que des entreprises, sont définis comme des objectifs prioritaires dans les nouvelles conventions de gestion conclues avec les autorités régionales et communautaires. À cet effet, les ressources en termes de TIC sont pleinement mobilisées, notamment pour renforcer la visibilité des offres d'emploi.

⇒ **Correspond à la Priorité 3 du PO**

Développer la flexibilité et la mobilité sur le marché du travail

☞ Accompagner et prévoir des restructurations

☞ Flexibilité et sécurité

« La Belgique possède un réseau étendu en matière d'accueil des enfants, notamment dans les écoles maternelles. Une extension de l'offre est toutefois indispensable. (...) en outre, les possibilités d'accueil pour les enfants des demandeurs d'emploi seront également étendues ».

⇒ **Correspond à la Priorité 2 du PO**

☞ Résorber les pénuries de main-d'œuvre

« Dans un marché du travail en mutation, le profil des professions évolue de même que le niveau des qualifications. Ce qui explique pour une part que de nombreux emplois restent vacants malgré un chômage élevé. La situation dans et autour de Bruxelles offre l'exemple

le plus frappant: les emplois y sont souvent occupés par des travailleurs hautement qualifiés qui résident à l'extérieur de la Région alors que les demandeurs d'emploi bruxellois ne trouvent pas de travail. C'est pourquoi, les chômeurs bruxellois seront mieux informés des vacances d'emploi autour de Bruxelles et l'offre de formation à leur intention sera renforcée spécifiquement dans le domaine linguistique, avec notamment l'organisation de formations et de stages linguistiques ».

⇒ **Correspond à la Priorité 3 du PO**

Œuvrer à un marché du travail inclusif dans une société

3.3.1. Promouvoir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes

« Souvent, les femmes occupent une position moins favorable sur le marché du travail. Même si leur situation s'améliore plus rapidement qu'en moyenne dans l'Union, les femmes offrent encore un potentiel de main-d'oeuvre important. »

⇒ **Correspond à la Priorité 2 du PO**

3.3.2. Élargir les chances des groupes défavorisés

« Toutes les opportunités doivent être saisies si la Belgique veut augmenter considérablement son taux d'emploi. Les services de l'emploi des Communautés et Régions ont adopté une politique de "mainstreaming" qui consiste à garantir l'égalité des chances au niveau de l'accès à leurs services, particulièrement en faveur des demandeurs d'emploi plus difficilement employables, c'est-à-dire les personnes handicapées, les personnes peu qualifiées, les chômeurs de longue durée et les travailleurs d'origine Etrangère ». « (...) les autorités belges ont mis sur pied des politiques d'insertion active qui mettent l'accent sur la connaissance des langues, la lutte contre les pratiques discriminatoires et encouragent la diversité dans les entreprises ».

« La lutte contre le chômage de longue durée, et même de très longue durée, constitue toujours un défi de taille en Belgique, particulièrement pour les femmes. À cet égard, un nouveau système de suivi des demandeurs d'emploi a été élaboré. Les services de l'emploi des Communautés et des Régions offrent, en réponse aux lignes directrices, désormais à tous les chômeurs, endéans leur première année dans l'inactivité, un parcours d'accompagnement et, le cas échéant, une formation, et offriront le même service aux chômeurs de longue durée ».

⇒ **Correspond à la Priorité 1 du PO**

3.3.3. Réduire le coût du travail

3.3.4. Un travail rémunérateur

3.3.5. Résorber les retards dans le développement régional

3.3.6. Un marché du travail pour une société sociale

« Les personnes bénéficiaires d'un minimum social (revenu d'intégration sociale) feront l'objet, ces prochaines années, d'une attention particulière. La lutte contre la pauvreté passe par des politiques en amont ». « On notera également le développement de collaborations performantes entre les services sociaux locaux (CPAS) et les services de l'emploi ».

⇒ **Correspond à la Priorité 1 du PO**

3.4. Promouvoir l'égalité des chances dans l'enseignement et l'apprentissage tout au long de la vie en Belgique

3.4.1. L'accès pour tous à un enseignement de qualité

3.4.2. Acquisition et validation des compétences

4.2.3 Cohérence avec le cadre régional

- **Plan Régional de Développement**

Le premier document de référence pour le contexte régionale est le Plan Régional de Développement. Ce plan contient 12 priorités mais seule la priorité 2 entre vraiment en lien avec les domaines de priorités du FSE.

Priorité 2:

1. Mettre en oeuvre un véritable dialogue entre les interlocuteurs sociaux et les acteurs publics bruxellois de manière à renforcer l'efficacité des initiatives publiques en matière d'économie et d'emploi
2. Dynamiser l'économie bruxelloise en instaurant un climat d'entreprise favorable
3. Renforcer les atouts de la région de Bruxelles Capitale dans un contexte de mondialisation accrue en inscrivant l'économie bruxelloise dans une logique de réseau métropolitain
4. Assurer un développement équilibré des secteurs de l'économie bruxelloise au travers notamment de la création de centres de référence professionnelle des métiers urbains
5. Assurer un développement de l'économie bruxelloise spatialement équilibré en favorisant une création de valeur ajoutée porteuse d'emplois
6. Promouvoir la création et le développement des PME et TPE bruxelloises
7. Organiser une gestion mixte du marché de l'emploi renforçant la promotion de l'égalité des chances et la lutte contre toute forme de discrimination à l'embauche
8. Favoriser la mobilité des demandeurs d'emploi et des travailleurs bruxellois
9. Développer l'emploi dans le secteur non-marchand et les services de proximité et assurer leur professionnalisation
10. Intensifier les mesures favorisant l'insertion socioprofessionnelle des demandeurs d'emploi peu qualifiés et des jeunes en particulier

La cohérence entre les axes développés par le PO de l'Orbem et le Plan Régional de Développement est surtout visible au niveau des mesures 7 « Organiser une gestion mixte du marché de l'emploi renforçant la promotion de l'égalité des chances et la lutte contre toute forme de discrimination à l'embauche » et 10 « Intensifier les mesures favorisant l'insertion socioprofessionnelle des demandeurs d'emploi peu qualifiés et des jeunes en particulier ».

- **Le Contrat pour l'Economie et l'Emploi et le Plan pour l'Emploi des bruxellois**

Le programme opérationnel de l'ORBEm doit également être cohérent avec le Contrat pour l'Economie et l'Emploi (C2E) 2005-2010, qui constitue une annexe du Plan National de réforme.

L'objectif du *Contrat pour l'Economie et l'Emploi 2005-2010* est d'impulser à la région bruxelloise un nouveau souffle. Une des deux priorités stratégiques de ce contrat est « La réduction du taux de chômage bruxellois par la création d'emplois et l'accès accru des Bruxellois à l'emploi, en particulier à travers le renforcement des processus de formation ».

Le *Plan pour l'Emploi des bruxellois* développe un plan d'action opérationnel dans le domaine de l'Emploi pour mettre en oeuvre le Contrat pour L'Economie et L'Emploi. Nous avons donc décidé de baser l'analyse de la cohérence sur le Plan pour l'Emploi des bruxellois.

Les axes d'action développés dans ce plan sont les suivants :

- Offrir un avenir aux jeunes et développer un « coaching » efficace et concurrentiel des demandeurs d'emploi, et mettre l'accent sur la responsabilisation.
- Mobiliser tous les acteurs, publics ou privés, pour l'emploi au profit des Bruxellois
- Améliorer les compétences des Bruxellois
- Optimiser l'usage des outils fédéraux

	Accompagnement des demandeurs d'emploi en vue d'accroître leurs possibilités d'accès au marché du travail Et Amélioration de l'intégration professionnelle des personnes menaces d'exclusion	Augmentation de la participation des femmes au marché du travail	Le partenariat et sa coordination au service des demandeurs d'emploi et des employeurs de la Région Améliorer la réponse aux besoins du marché du travail, une démarche prospective d'analyse des besoins
<i>Offrir un avenir aux jeunes et développer un « coaching » efficace et concurrentiel des demandeurs d'emploi, et mettre l'accent sur la responsabilisation</i>			
Développer un réel coaching en lieu et place d'un système de référent, en y incluant la responsabilisation du demandeur d'emploi	++	0	+
Favoriser la mobilité de nos demandeurs d'emploi vers les autres Régions	0	0	0
Adopter des mesures concrètes pour mieux outiller les jeunes en recherche d'emploi et leur mettre sans attendre le pied à l'étrier dès le stage d'attente	++	0	0

Mobiliser tous les acteurs pour l'emploi au profit des Bruxellois			
Mobiliser les acteurs publics ; notamment, améliorer le fonctionnement de l'ORBEM en le recentrant sur son « core business » et en développant la qualité du service rendu aux entreprises	0	0	++
Mobiliser les acteurs privés	0	0	++
Augmenter la part de Bruxellois au sein du marché de l'emploi bruxellois	++	++	++
Promouvoir et développer la diversité des entreprises privées ou publiques	++	++	0
Intensifier la lutte contre le travail au noir en renforçant les effectifs et développant l'utilisation des Titres Services	0	0	0
Augmenter les compétences des Bruxellois par une amélioration et une diversification de l'offre de formation			
Améliorer et diversifier l'offre de formation, notamment en développant et facilitant la formation en entreprise	0	0	0
Optimiser l'usage des outils fédéraux			
Assurer une meilleure utilisation par notre Région des mécanismes fédéraux en matière d'emploi	0	0	0

- Analyse

Dans son Plan pour l'Emploi des Bruxellois, le gouvernement bruxellois met l'accent sur l'emploi des jeunes, le renforcement des partenariats avec les acteurs publics et privés, l'importance à donner aux qualifications et à la formation, ainsi que la mise à niveau des outils publics, comme le fait l'ORBEM dans son Programme Opérationnel.

Il est clair que l'ensemble des axes prioritaires énoncés dans le PO de l'Orbem visent tous, et de manière plus ou moins directe, à « l'augmentation de la part des Bruxellois au sein du marché de l'emploi bruxellois ».

L'axe prioritaire n° 1 s'inscrit clairement dans deux mesures de l'objectif « Offrir un avenir aux jeunes et développer un « coaching » efficace et concurrentiel des demandeurs d'emploi, et mettre l'accent sur la responsabilisation » énoncé par le Plan pour l'Emploi des Bruxellois. Comme énoncé dans le Plan pour l'Emploi, l'Orbem a fortement insisté, dans son propre PO, sur la nécessaire conscientisation des demandeurs d'emploi au CPP.

De plus, l'axe n°1 est, conformément au Plan pour l'Emploi, fortement tourné vers la « Diversité des entreprises privées et publiques ».

La cohérence entre l'axe prioritaire n°2 du PO et les objectifs et mesures du Plan pour l'Emploi est moins aisée à établir, le Plan pour l'Emploi ne mentionnant pas expressément la thématique d'égalité entre les genres.

Concernant l'axe prioritaire « support » 3, sa contribution aux priorités du Plan pour l'Emploi des Bruxellois est majoritairement indirecte. On trouve néanmoins une cohérence plus directe entre l'identification des besoins (axe prioritaire n°3) et l'offre de formations, qui, selon le Plan pour l'Emploi, doit « être affinée afin de présenter une meilleure concordance avec les besoins du marché de l'emploi ».

De par son objet, l'axe prioritaire n°3 montre une cohérence importante avec le volet « mobilisation de tous les acteurs pour l'emploi au profit de Bruxelles ».

Enfin, aucun des axes prioritaires de l'ORBEm ne rencontrent trois des mesures énoncées par la Plan pour l'Emploi des Bruxellois, celles ci n'entrant pas directement dans les domaines de compétences de l'ORBEm, à savoir :

- l'amélioration et la diversification de l'offre de formation, notamment en développant et facilitant la formation en entreprise ;
- L'intensification de la lutte contre le travail au noir en renforçant les effectifs et développant l'utilisation des Titres Services ;
- La facilitation de la mobilité de nos demandeurs d'emploi vers les autres Régions ;

4.2.3 Conclusions générales de la cohérence externe

Les analyses réalisées ont démontré la cohérence externe avec les niveaux communautaires, nationaux et régionaux. Des références à cette correspondance des objectifs du PO avec les objectifs des autres niveaux est reprise en divers endroits du document étudié et plus particulièrement, pour le niveau régional et national, dans le chapitre des « Objectifs et outils développés par la région Bruxelles-Capitale en matière d'emploi ». En termes de cohérence externe, on notera cependant l'absence de mise en évidence des articulations avec les autres PO touchant au territoire de la Région de Bruxelles-Capitale.

Recommandations

- Mettre en évidence les articulations avec le PO Objectif 2 FEDER Région Bruxelles-Capitale mais également avec les autres PO touchant au territoire de la Région de Bruxelles-Capitale.

5. Evaluation des résultats escomptés et de leurs impacts / évaluation des systèmes de mise en œuvre proposés

De manière globale, cette phase permettra de répondre aux questions suivantes :

- Dispose-t-on d'indicateurs adéquats quant aux objectifs assignés et ces indicateurs, eu égard à leur finalité, se prêtent-ils au suivi ultérieur et à l'évaluation des résultats ?
- Quel sera l'impact de la stratégie en termes quantifiés ?
- Les systèmes de mise en œuvre sont-ils appropriés pour assurer la réalisation des objectifs du programme ?

5.1 Etape 1 – Evaluation des résultats escomptés et de leurs impacts

L'adéquation de la structure, de la hiérarchie des objectifs, des indicateurs identifiés et de la quantification proposée constituent des éléments primordiaux tant pour le pilotage du programme et des opérations que pour l'évaluation qui en sera faite.

5.1.1 Activités - Elaboration et analyse de cadres logiques simplifiés⁶⁰-discussion sur les indicateurs et leur quantification

Afin de vérifier la structure et la hiérarchie des objectifs ainsi que l'enchaînement des réalisations, résultats et impacts, des cadres logiques simplifiés sont construits pour chaque priorité. Chacun est complété par le graphe illustrant la logique d'intervention qui se dégage des objectifs déclinés.

Cette mise en forme de la logique d'intervention nous permet d'avoir une vue claire et détaillée des objectifs visés et de leur hiérarchie, des actions prévues pour la réalisation de ces objectifs, des indicateurs prévus aux différents niveaux.

La lecture verticale du cadre logique permettra l'analyse de la cohérence de l'« enchaînement de causalité » aux différents niveaux. La lecture horizontale, quant à elle, procurera des informations sur l'adéquation entre les indicateurs et les objectifs fixés.

L'élaboration de ces cadres logiques sera également l'occasion d'une discussion plus approfondie, par priorité, sur les indicateurs et leur quantification.

⁶⁰ Simplifiés dans le sens où ils n'incluent pas les éléments tels que les hypothèses

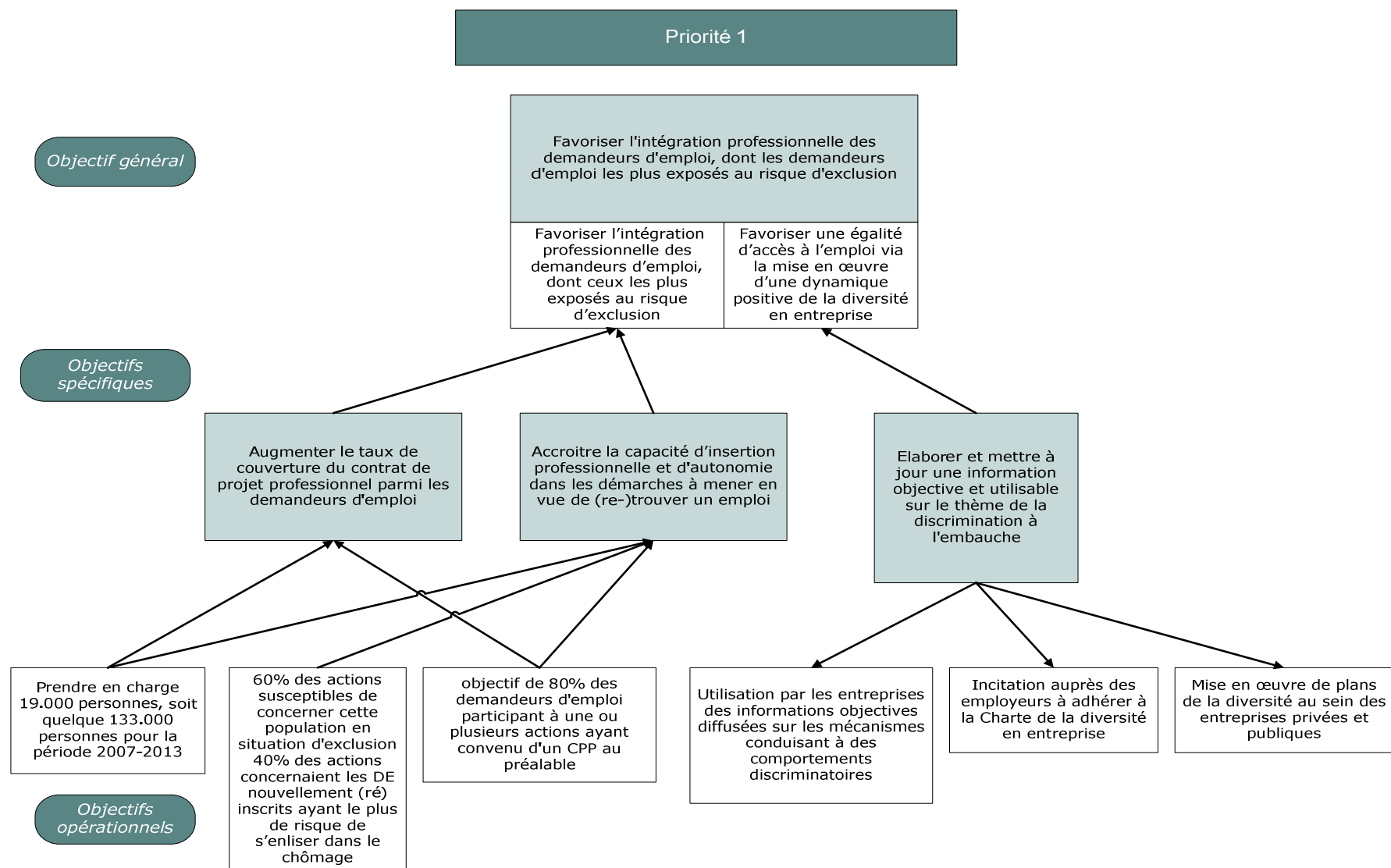


Tableau Priorité 1

OBJECTIFS	INDICATEURS	Valeur cible / quantification
Objectif global : Favoriser l'intégration professionnelle des demandeurs d'emploi, dont les demandeurs d'emploi les plus exposés au risque d'exclusion - Favoriser l'intégration professionnelle des demandeurs d'emploi, dont ceux les plus exposés au risque d'exclusion -Favoriser une égalité d'accès à l'emploi via la mise en œuvre d'une dynamique positive de la diversité en entreprise		
Objectifs spécifiques : - l'augmentation du taux de couverture du contrat de projet professionnel parmi les demandeurs d'emploi - l'accroissement de la capacité d'insertion professionnelle et de l'autonomie dans les démarches à mener en vue de (re-)trouver un emploi - l'élaboration et la mise à jour d'une information objective et surtout utilisable sur le thème de la discrimination à l'embauche	Indicateurs de résultat : - nombre et types de sorties (emploi, formation, activation, réorientation, arrêt, recherche d'emploi autonome). - nombre et types de CPP signé préalablement à l'action - nombre et types de personnes formées ou sensibilisées - nombre d'outils de diffusion produits - nombre et types de partenaires actifs, de personnes ressources - nombre et types d'actions entreprises en vue de la concrétisation de plans de diversité - nombre d'entreprises ayant signé la Charte de la diversité	
Objectifs opérationnels : - prendre en charge 19.000 personnes, soit quelque 133.000 personnes pour la période 2007-2013	Indicateur de réalisation : - nombre de demandeurs d'emploi (ayant bénéficié d'une action)	- objectif de 80% des demandeurs d'emploi participant à une ou plusieurs actions ayant convenu d'un CPP au

- 60% des actions seraient susceptibles de concerner cette population en situation d'exclusion - l'objectif de 80% des demandeurs d'emploi participant à une ou plusieurs actions ayant convenu d'un CPP au préalable - l'utilisation par les entreprises (du banc patronal et banc syndical) des informations objectives diffusées sur les mécanismes conduisant à des comportements discriminatoires - l'incitation auprès des employeurs à adhérer à la Charte de la diversité en entreprise (objectif de 200 entreprises dont un tiers de taille moyenne ou petite d'ici à 2010) - la mise en œuvre de plans de la diversité au sein des entreprises privées et publiques dans le cadre d'un dialogue entre employeurs et salariés (50% des entreprises signataires de la Charte mettront effectivement en place un plan de diversité en sollicitant le concours des consultants engagés à cette fin par l'ORBEm)	- nombre de demandeurs d'emploi bénéficiaire d'une action ayant négocié préalablement un CPP - nombre de nouveaux bénéficiaires (mêmes répartitions) - nombre d'actions réalisées réparties selon leur objet et selon qu'elles soient intégrées ou non dans le déroulement d'un CPP - nombre et types de partenaires participant à la mise en œuvre des groupes d'opérations - nombre et types de partenaires participant à la mise en œuvre des groupes d'opérations - nombre d'actions d'information menées réparties selon le type et selon le type de bénéficiaire - nombre de réunions de coordination thématique réparties selon la nature et le contenu de la coordination - nombre d'entreprises informées (selon le type et la nature de l'information)	préalable - intégrer chaque année 25% des chômeurs de longue durée dans une mesure d'activation - objectif de 200 entreprises dont un tiers de taille moyenne ou petite d'ici à 2010 adhérant à la Charte pour la diversité en l'entreprise - 50% des entreprises signataires de la Charte mettront effectivement en place un plan de diversité en sollicitant le concours des consultants engagés à cette fin par l'ORBEm.
---	---	--

Les objectifs

L'enchaînement des objectifs globaux-spécifiques-opérationnels est globalement satisfaisante. Néanmoins, pour le « volet » « lutte contre les discriminations, des clarifications doivent être opérées.

En effet, l'objectif spécifique « l'élaboration et la mise à jour d'une information objective et surtout utilisable sur le thème de la discrimination à l'embauche » s'apparente plutôt à un objectif opérationnel qu'à un objectif spécifique. A contrario, l'objectif de « l'utilisation par les entreprises (du banc patronal et banc syndical) des informations objectives diffusées sur les mécanismes conduisant à des comportements discriminatoires » revêt un caractère spécifique et non opérationnel. A la lecture, la position de ces deux objectifs apparaît quelque peu paradoxale.

Les objectifs spécifiques liés à ce volet pourraient donc être doubles :

- Sensibilisation sur le thème de la discrimination à l'embauche au travers d'une information objective et utilisable ;
- Utilisation par les entreprises (du banc patronal et banc syndical) des informations objectives diffusées sur les mécanismes conduisant à des comportements discriminatoires.

Dans cette perspective, l'objectif d'élaboration et de mise à jour d'une information objective s'inscrit comme un objectif opérationnel.

Une autre option peut également être envisagée. L'objectif d' « élaboration et la mise à jour d'une information objective et surtout utilisable sur le thème de la discrimination à l'embauche » pourrait se maintenir en tant qu'objectif spécifique dans le cas où des objectifs opérationnels y afférents sont élaborés (ex. mise en place d'une base de données, élaboration de guides pratiques,...). L'utilisation par les entreprises de ceci reste quant à elle au niveau « spécifique » vu qu'il s'agit là d'un effet que le programme ne peut contrôler.

Par ailleurs, en termes d'objectifs opérationnels, il serait opportun également de distinguer la « mise en œuvre » de plans de diversité et la « conception » de plans de diversité. Cette distinction devrait être reprise dans les indicateurs.

Liens objectifs-indicateurs

Pour le volet « lutte contre l'exclusion », les indicateurs rendent adéquatement compte des objectifs établis. On peut néanmoins suggérer de préciser l'indicateur de résultat « nombre et types de sorties (emploi, formation, activation, réorientation, arrêt, recherche d'emploi autonome) » sur le fait que celui-ci sera 'vérifié' après 6 mois. Le même indicateur, mais cette fois, après 12 mois peut être utilisé comme indicateur d'impact.

Pour le volet de « lutte contre les discriminations », certaines adaptations devraient être effectuées. En effet, au niveau des indicateurs de réalisations, aucun ne rend compte des plans de diversité (ex. nombre de plans conçus, nombre de plans mis en œuvre,...).

Par ailleurs, il existe un indicateur de « nombre et types de personnes formées ». Des formations seront donc organisées ? Ceci n'apparaît pas dans les objectifs déclinés.

Les indicateurs

Commentaires généraux

Les indicateurs répondent aux conditions « SMART ». Cependant, compte tenu de la définition des priorités, il est souhaitable que les indicateurs se référant aux bénéficiaires rendent compte de la diversité du public (ex. nombre de demandeurs d'emploi bénéficiaires, ...). Dans cette perspective, l'indicateur du nombre de sorties pourrait être ventilé selon les profils du public cible. Plus spécifiquement, il serait intéressant, en termes

de sorties de connaître également le taux de couverture du public fragilisé, c'est-à-dire d'établir le rapport entre le nombre de sortie et le nombre de personnes appartenant au public visé. Ici encore une ventilation selon le profil de public peut être effectuée. Des objectifs quantifiés pourraient également être fixés en ce sens.

Clarifications

A ce jour et compte tenu des informations contenues dans le PO certains indicateurs nous apparaissent peu clairs ; à savoir :

- nombre et types de partenaires participant à la mise en œuvre des groupes d'opérations
- nombre et types de partenaires actifs, de personnes ressources
- nombre de réunions de coordination thématique réparties selon la nature et le contenu de la coordination : qui s'occupe de cette coordination et comment ?

Par ailleurs, il serait utile de définir plus précisément les aspects ci-après repris dans les indicateurs à savoir :

- la notion de taille des entreprises (qu'est ce qu'une petite/moyenne entreprise)
- la notion de « nouveaux bénéficiaires »

Corollairement à la remarque faite pour l'objectif spécifique de « l'élaboration et mise à jour d'une information objective », l'indicateur de résultat « nombre d'outils de diffusion produits » s'avère plutôt être un indicateur de réalisation.

Valeurs de référence

Le suivi et l'évaluation au travers d'indicateurs nécessite que ces derniers reçoivent avant le début de la programmation une valeur initiale à partir de laquelle il sera possible, à terme, de mesurer l'évolution parcourue. Si pour certains indicateurs, c'est la valeur « 0 » qui représente la valeur initiale, pour d'autres, il est nécessaire de définir plus spécifiquement la valeur de base. Ainsi en est-il pour le « taux de couverture du contrat de projet professionnel ». Si l'on veut pouvoir rendre compte de l'effet du programme sur son accroissement, il est bon de calculer le taux de couverture actuel ; avant même la mise en œuvre du programme.

Valeurs cibles

Aucune quantification des objectifs n'est exprimée en termes de résultats. Or sur base de l'expérience passée, il serait à priori possible d'établir des valeurs vers lesquelles on voudrait tendre.

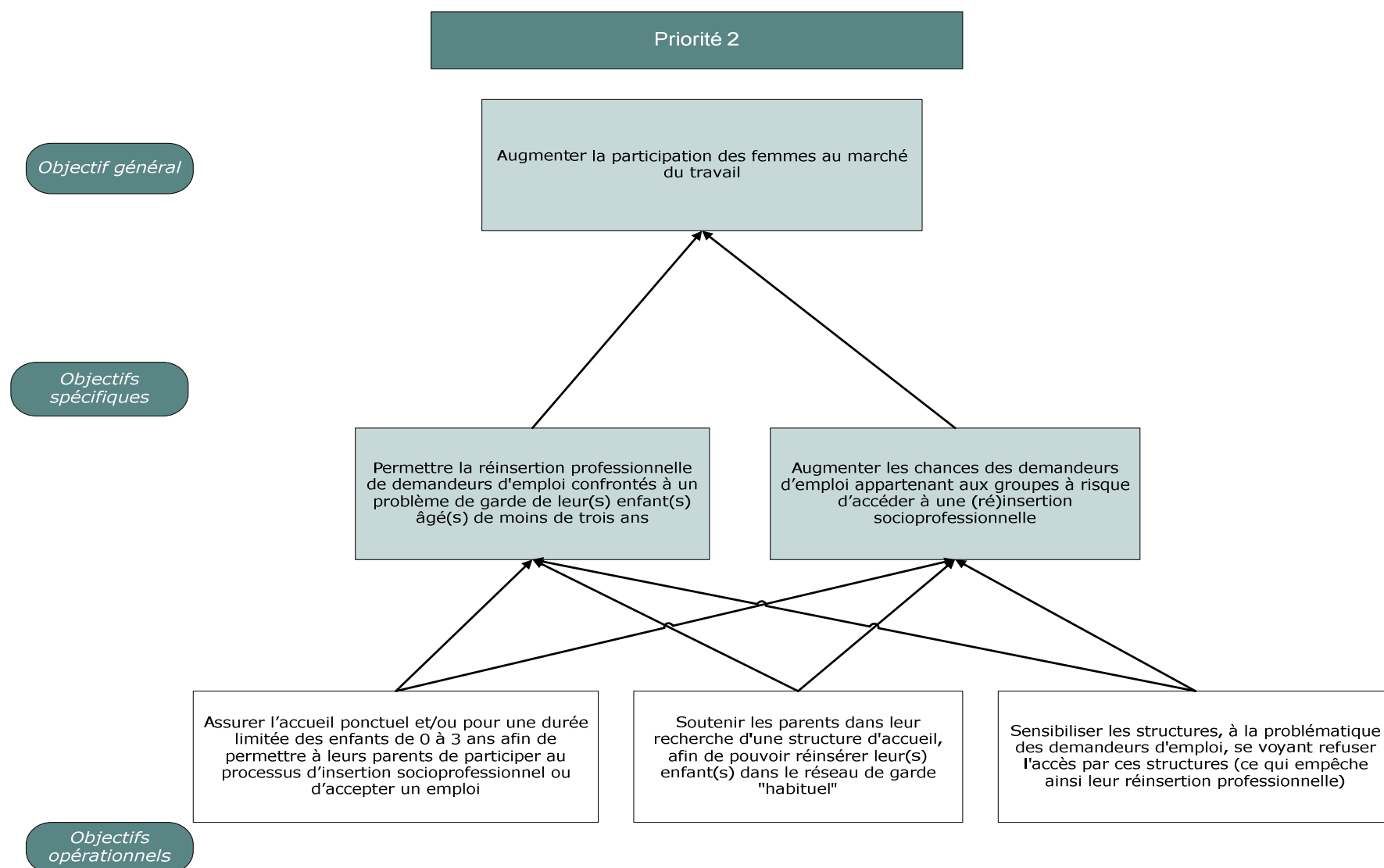


TABLEAU Priorité 2

OBJECTIFS	INDICATEURS	CIBLES
Objectif global : Augmentation de la participation des femmes au marché du travail	Indicateur d'impact : - Statut des personnes ayant bénéficié de la mesure 12 mois après la fin de l'action	
Objectifs spécifiques : - permettre la réinsertion professionnelle de demandeurs d'emploi confrontés à un problème de garde de leur(s) enfant(s) âgé(s) de moins de trois ans - augmenter les chances des demandeurs d'emploi appartenant aux groupes à risque d'accéder à une (ré)insertion socioprofessionnelle	Indicateurs de résultats : - Taux d'occupation des places disponibles - Motifs de départ (sortie de la mesure) et mise en relation avec le motif de l'accueil (fin de formation, retour à l'emploi, autres crèches, entrées à l'école, interruption du processus, autres entrées dans le parcours) - Nombre « d'orientation » d'enfants vers une structure d'accueil du réseau de garde « habituel »	
Objectifs opérationnels : - assurer l'accueil ponctuel et/ou pour une durée limitée des enfants de 0 à 3 ans afin de permettre à leurs parents de participer au processus d'insertion socioprofessionnel ou d'accepter un emploi - soutenir les parents dans leur recherche d'une structure d'accueil, afin de pouvoir réinsérer leur(s) enfant(s) dans le réseau de garde "habituel" - sensibiliser lesdites structures, à la problématique des demandeurs d'emploi, qui se voient refuser l'accès par ces structures sur base de leur statut, ce qui empêche ainsi leur réinsertion professionnelle	Indicateurs de réalisation : - Nombre d'enfants accueillis - Nombre de bénéficiaires (parents bénéficiant de l'opération) - Nombre de nouveaux bénéficiaires (parents bénéficiant de l'opération) - Nombre de refus (places demandées mais non attribuées à cause du manque de places vacantes) : - Pourcentage des chercheurs d'emploi qui ont leur lieu de résidence et le lieu d'accueil de leur(s) enfant(s) dans la même zone (uniquement pour le partenariat crèches) - Nombre et type d'actions de soutien aux parents dans leur recherche d'une structure	- pour la période 2007-2013, et compte tenu des prévisions actuelles, il peut être estimé que, sur une année, près de 800 parents pourraient bénéficier des 180 places prévues

	d'accueil - Nombre et type d'actions de sensibilisation des structures d'accueil - Situation dans le parcours d'insertion des personnes bénéficiant des opérations	
--	--	--

Objectifs

L'imbrication des niveaux d'objectifs s'avère parfaitement cohérente. Néanmoins, il apparaît que les deux objectifs spécifiques sont redondants :

d'une part : « permettre la réinsertion professionnelle de demandeurs d'emploi confrontés à un problème de garde de leur(s) enfant(s) âgé(s) de moins de trois ans » et d'autre part « augmenter les chances des demandeurs d'emploi appartenant aux groupes à risque d'accéder à une (ré) insertion socioprofessionnelle ». L'expression de ceci sous un seul objectif spécifique est recommandée vu la proximité dans le but recherché.

Liens objectifs-indicateurs

Les indicateurs définis renvoient bien aux objectifs établis. En outre, chaque objectif décliné a correctement reçu, en miroir, un indicateur associé.

Seul le « pourcentage des chercheurs d'emploi qui ont leur lieu de résidence et le lieu d'accueil de leur(s) enfant(s) dans la même zone (uniquement pour le partenariat crèches) », bien qu'il donne une information intéressante, n'a pas de lien direct avec un objectif décliné.

Indicateurs

Les indicateurs élaborés sont reconnus comme SMART.

Cependant :

- l'indicateur du « Taux d'occupation des places disponibles » est un indicateur de réalisation et non de résultats ;
- l'indicateur de « situation dans le parcours d'insertion des personnes bénéficiant des opérations » se réfère plus à un indicateur d'état que de réalisation ;
- La notion de « nouveaux bénéficiaires » devrait être clarifiée.

Par ailleurs, le profil des bénéficiaires pourrait être spécifié. L'indicateur renverrait donc aux « Type et nombre de bénéficiaires ».

Par ailleurs, la quantification des indicateurs de résultats fait ici aussi défaut.

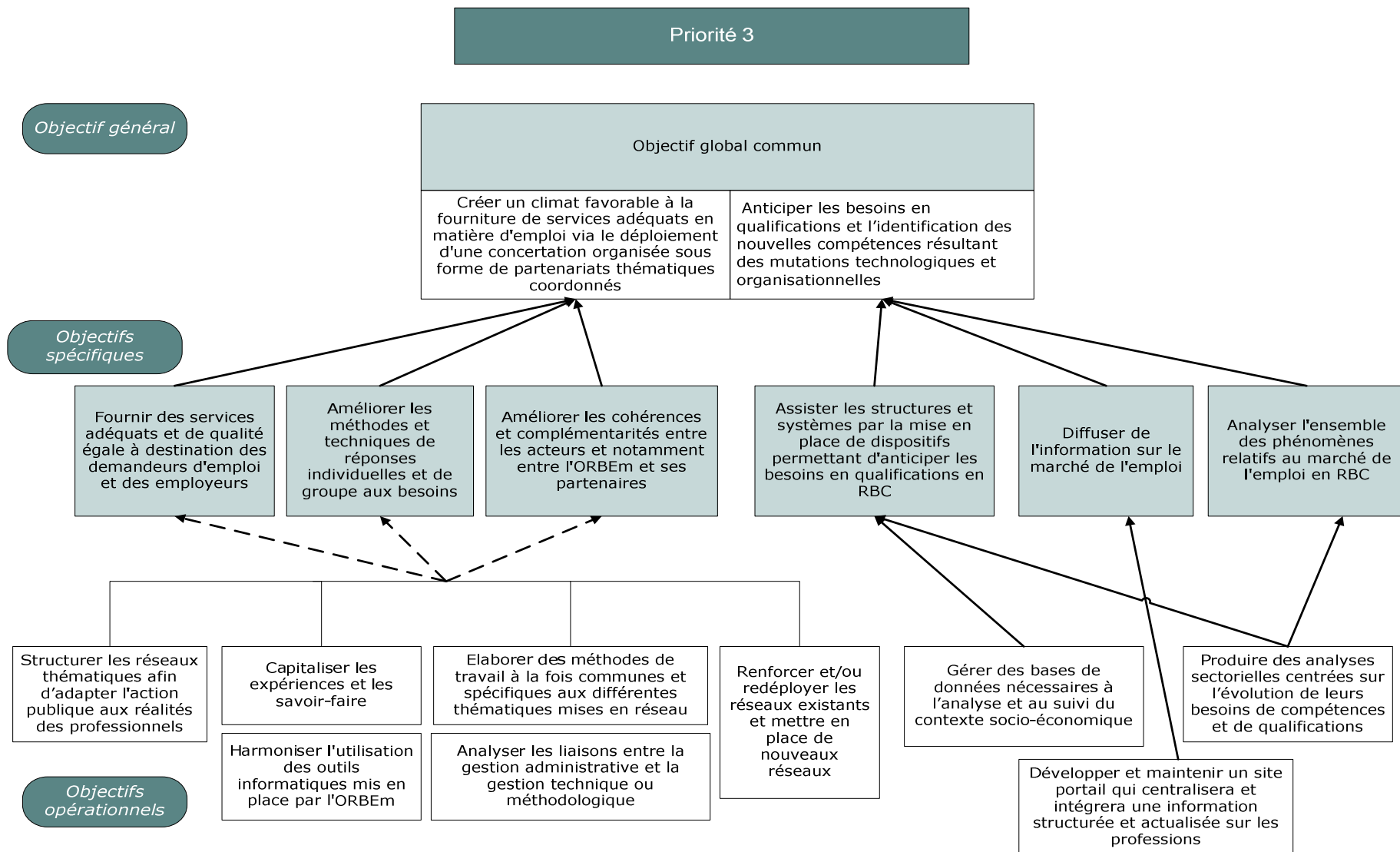


TABLEAU Priorité 3

OBJECTIFS	INDICATEURS	CIBLES
Objectif global : - Création d'un climat favorable à la fourniture de services adéquats en matière d'emploi via le déploiement d'une concertation organisée sous forme de partenariats thématiques coordonnés - Anticiper les besoins en qualifications et l'identification des nouvelles compétences résultant des mutations technologiques et organisationnelles		
Objectifs spécifiques : - la fourniture de services adéquats et de qualité égale en matière d'aide à l'emploi à destination des demandeurs d'emploi et des employeurs ; - l'amélioration qualitative des méthodes et techniques de réponses individuelles et de groupe aux besoins exprimés par les demandeurs d'emploi et par les employeurs ; - l'amélioration des cohérences et complémentarités entre les acteurs et notamment entre l'ORBEm et ses partenaires par l'élaboration d'une culture de référence commune. - Assister les structures et systèmes, notamment par la mise en place de dispositifs permettant d'anticiper les besoins en qualifications en Région de Bruxelles-Capitale et d'identifier de nouvelles compétences;	Indicateurs de résultat : - nombre de "nouveaux" services mis en œuvre par les réseaux thématiques ; - analyse de l'évolution qualitative des méthodes mises en œuvre par les différents réseaux - Nombre d'actions réalisées comme suivi des études (formations, réunions d'informations, ...) : - Nombre d'articles de presse suite aux diffusions d'études ou suite aux interviews thématiques - Nombre de travaux récurrents	

- Analyser l'ensemble des phénomènes relatifs au marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale, entre autres en lien avec les objectifs de la stratégie de Lisbonne; - Diffuser de l'information sur le marché de l'emploi	- Nombre d'actions de diffusion des études réalisées - Nombre d'actions de diffusion en réponse à une demande	
Objectifs opérationnels : - la structuration de réseaux thématiques afin d'adapter l'action publique aux réalités des professionnels et des entreprises au plan local et régional ; - la capitalisation des expériences et des savoir-faire ; - l'élaboration de méthodes de travail à la fois communes et spécifiques aux différentes thématiques mises en réseau ; - l'harmonisation de l'utilisation des outils informatiques mis en place par l'ORBEm ; - l'analyse des liaisons entre la gestion administrative et la gestion technique ou méthodologique des dossiers dans un souci de simplification. - renforcer et/ou redéployer les réseaux existants et mettre en place de nouveaux réseaux, coordonnés par l'ORBEm afin d'atteindre les objectifs fixés, notamment en termes d'optimalisation des collaborations - le développement et la maintenance d'un site portail qui centralisera et intégrera une information structurée et actualisée sur les professions - La production d'analyses sectorielles centrées	Indicateurs de réalisation : - nombre et types de partenaires impliqués dans les réseaux thématiques ; - nombre d'actions d'échange de pratiques professionnelles menées, réparties selon leur nature et selon le type de partenaires ; - nombre et nature des analyses et méthodes mises en œuvre, réparties selon leur nature et le type de partenaires. - Nombre d'études (commencées, achevées, poursuivies...): - Nombre de demandes ponctuelles et de demandes récurrentes - Nombre de conventions de recherche passées	

sur l'évolution de leurs besoins de compétences et de qualifications - La gestion des bases de données nécessaire à l'analyse et au suivi du contexte socio-économique ainsi que la production des indicateurs régionaux et trans-régionaux	avec les partenaires - Nombre de participations à des formations, des séances d'informations, des colloques - Nombre de participation à des réunions de travail ou groupes de travail - Actualisation de données sur site Internet et nombre de consultations (typologie à définir) - Fourniture de différents indicateurs (FSE, Eurostat, LMP, Pactes,...)	
--	---	--

Objectifs

L'enchaînement des niveaux d'objectifs, pour le volet « anticipation des besoins » s'avère tout à fait cohérent. Du côté « partenariat », des améliorations doivent encore être apportées. Ainsi, « la capitalisation des expériences et des savoir-faire » s'inscrit plus dans un objectif spécifique qu'opérationnel ; c'est un effet de la constitution des réseaux.

En outre, les objectifs de « structuration de réseaux thématiques... » et de « renforcer et/ou redéployer les réseaux existants et mettre en place de nouveaux réseaux » semblent assez proches. Peut-être pourrait-on les regrouper sous un seul objectif opérationnel.

Dans l'état actuel, il est difficile de suggérer des alternatives possibles en termes de formulation des objectifs. En effet, la description de la priorité ne permet pas d'appréhender de manière suffisamment fonctionnelle ce qui devrait être réalisé sous ce couvert.

Par ailleurs, l'objectif global de « création d'un climat favorable » devrait davantage être affiné : qu'est-ce qu'un climat favorable ?

Liens objectifs-indicateurs

Les liens objectifs-indicateurs sont clairement établis dans le cadre du volet « anticipation des besoins ». Ceci s'avère moins clair pour la composante partenariale. En effet, certains objectifs sont difficilement quantifiables. A cette difficulté s'ajoute la confusion dans les niveaux d'objectifs qui n'est pas encore totalement résolue.

Indicateurs

En termes de partenariat, la difficulté d'établir des indicateurs quantifiables subsiste surtout en termes de résultat.

Par contre, pour la structure d'anticipation des besoins, une quantification des objectifs est possible de terme de résultats sur base de l'expérience de la précédente programmation.

5.1.2 Appréciation générale

De manière globale, cette dernière version du Programme opérationnel renferme des améliorations notables en matière de cohérence interne entre les différents niveaux d'objectifs. Certaines améliorations pourraient encore apportées mais l'appréciation générale est satisfaisante. Les indicateurs sont généralement bien construits et en lien avec les objectifs définis. Les principales lacunes tiennent en l'absence de valeur de référence au niveau des indicateurs ainsi qu'en l'absence d'objectifs quantifiés au niveau des résultats.

Il est recommandé :

- d'indiquer systématiquement les valeurs de références de chaque indicateur (ex. dans une « colonne » prévue à cet effet dans le tableau) ;
- d'indiquer systématiquement des valeurs cibles pour chaque indicateur ;
- pour les valeurs cibles, des indications de temporalité pourraient être incluses (ex. après 2 ans, après 4 ans, après 6 ans « fin de programmation ») ;
- de travailler à la clarification de certains objectifs et indicateurs tel qu'indiqué dans l'analyse qui précède ;
- de travailler sur l'« adéquation de niveaux » de certains objectifs et indicateurs tel qu'indiqué dans l'analyse qui précède.

5.2 Etape 2 – Evaluation du système de mise en œuvre

L'évaluation du système de mise en œuvre repose sur une bonne compréhension des rôles et des compétences des différentes structures, ainsi que de leurs interactions.

5.2.1 Activités réalisées

Pour des facilités méthodologiques, cette étape a été initiée par la réalisation d'une table ronde ayant regroupé des représentants de :

- l'Autorité de gestion
- l'Autorité de certification
- de l'Audit interne
- du Service Partenariat

Des analyses ont ensuite été réalisées en regard des dispositions européennes en la matière et des schémas de flux ont été réalisés.

5.2.2 Aperçu général des procédures

Le suivi du programme et l'évaluation

La description des dispositions de mise œuvre comprend la présentation du comité qui interviendra (comité de suivi). Il est spécifié sa composition (membres permanents et membres non-permanents) ainsi que le fait que son règlement intérieur est établi par lui-même « en accord avec l'autorité de gestion » (c'est-à-dire le service FSE de l'ORBEm).

En ce qui concerne les rapports, il est précisé dans le PO qu'un rapport annuel et un rapport final d'exécution devront être menés. Ils contiendront un certain nombre de critères (progrès accomplis, exécution financière) permettant d'évaluer la mise en œuvre du programme. Ceci correspond aux exigences communautaires.

Deux types d'évaluation sont également prévus : interne et externe. Pour l'évaluation interne, il s'agit de vérifier l'efficacité des mesures appliquées et concernant l'évaluation externe, une évaluation (de nature stratégique ou opérationnelle) à « mi-parcours » est prévue. Les résultats des évaluations seront transmis au Comité de suivi et à la Commission. Il faut souligner que l'évaluation à « mi-parcours » (*mid-term evaluation*) n'est plus obligatoire (ceci constitue un changement important par rapport à la programmation précédente). Etant donné que les évaluations simultanées (*on-going evaluation*) sont possibles mais pas obligatoires (sauf en cas de révision du PO ou de divergences importantes), il serait sans doute bienvenu d'établir un plan d'évaluation, la Commission est d'ailleurs favorable à un tel procédé.

La partie concernant les modalités d'échanges de données informatisées entre la Commission européenne et l'Etat membre est très peu descriptive. Il est simplement précisé que « les données informatisées (financières ou de suivi) sont communiquées par voie informatique ». Ceci pourrait davantage être étoffé.

En termes de partenariat et de complémentarité avec les autres fonds européens (et les autres PO)

La volonté d'une mise en œuvre intégrée des différents programmes européens régionalisés est affirmée à travers l'invitation aux comités de suivi du PO FSE Objectif 2, des représentants des autres PO couvrant le territoire de la RBC⁶¹.

⁶¹ Néanmoins, tel que déjà relevé dans l'analyse de cohérence externe, la mise en évidence des articulations stratégiques et complémentarités avec les autres PO est également recommandée.

A côté de l'approche partenariale dans ces instances de suivi et de pilotage, une coopération partenariale est également envisagée. Ainsi, un groupe technique sera en charge d'harmoniser « les indicateurs de suivi, leur utilisation et le mode de comptage ». Des coordinations seront mises en place notamment pour les évaluations à mi-parcours, pour la sélection des projets (un représentant de l'ORBEm participant au Comité de sélection) ou encore avec une « synergie » des fonds structurels dans la RBC.

On peut cependant regretter que les procédures plus spécifiques au partenariat ne soient pas davantage explicitées dans le PO (ex. appel d'offres, intervention des inspecteurs financiers au niveau du contrôle, Service partenariat comme interlocuteur,...).

La communication et la publicité du programme

Les dispositions prévoient l'élaboration d'une stratégie de communication destinée à être réalisée de manière partenariale.

Afin de visualiser la mise en œuvre générale avec les différentes autorités impliquées et les comités établis, un schéma a été réalisé par l'évaluateur (figure 2).

5.2.3 Appréciation au regard du règlement (CE) 1080/2006

Afin d'évaluer l'efficacité des processus proposés, les dispositions de mise en œuvre du programme opérationnel sont appréciées au regard du règlement (CE) 1080/2006, et des modalités d'exécution de ce texte.

Les éléments clés à prendre en compte pour une bonne réalisation du programme sont :

- La transparence
- L'identification précise des autorités
- La définition claire des rôles
- Le partenariat
- La prise en compte des leçons des évaluations précédentes
- Le fondement sur les règlements.

Désignation des autorités et entités (cf. figure 1)

Le projet de programme opérationnel identifie et désigne les autorités et entités suivantes impliquées dans la mise en œuvre du programme.

Autorité de gestion	Le service FSE de l'ORBEm a été désigné autorité de gestion du PO FSE Objectif 2 de la RBC. Ce service de l'ORBEm a été désigné par l'autorité politique responsable du PO FSE Objectif 2 RBC, le Ministre de la RBC chargé de l'emploi aussi dénommé Etat membre
Autorité de certification	Une personne désignée au sein du service de Comptabilité de l'ORBEm assume la responsabilité d'autorité de certification du PO FSE Objectif 2 de la RBC et est chargée de la certification des déclarations de dépenses et des demandes de paiement avant leur envoi à la Commission Européenne

Autorité d'audit	L'autorité d'audit du PO FSE Objectif 2 de la RBC, est fonctionnellement indépendante de l'autorité de gestion et de l'autorité de certification et est chargée de la vérification du fonctionnement efficace du système de gestion et de contrôle. Celle-ci sera soit un réviseur d'entreprise externe et indépendant sélectionné suite à un appel d'offres restreint, soit l'Inspection des finances.
Organisme de paiement	Le service Comptabilité de l'ORBEm est l'organe compétent pour la réception et l'enregistrement des paiements. C'est également le service Comptabilité de l'ORBEm qui préfinance et se charge après vérification des dépenses d'exécuter les paiements aux bénéficiaires.

La désignation des différentes autorités en charge de la mise en œuvre du programme opérationnel correspond aux orientations. Il s'agit d'entités administratives existantes, clairement identifiées et dont les rôles sont d'ores et déjà définis.

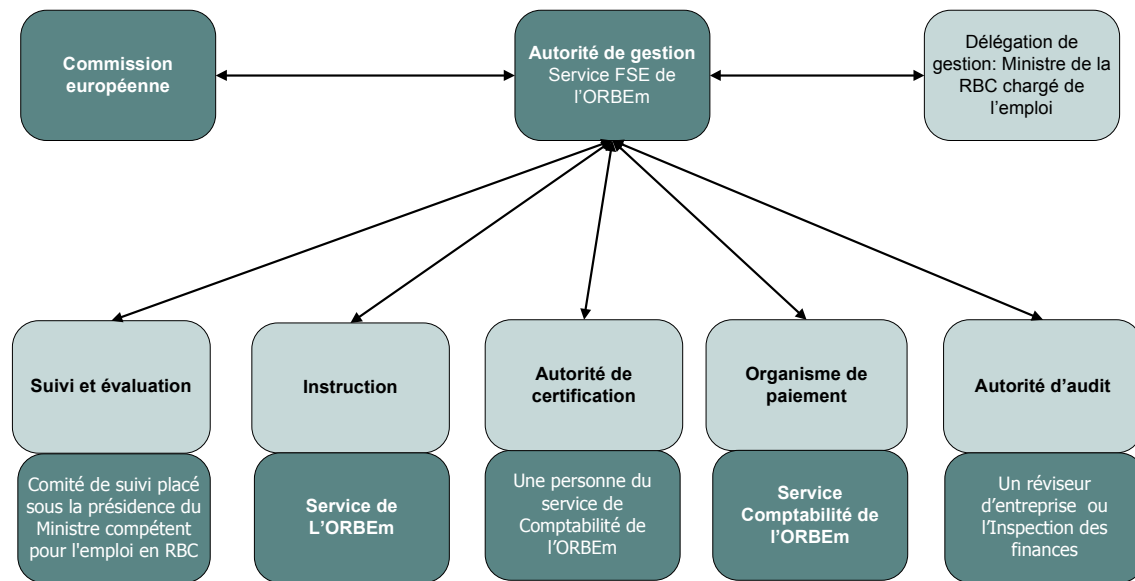
Le degré de précision de la description des autorités et de leurs missions est satisfaisant. Une base est ainsi constituée afin de répondre aux exigences du règlement (CE) n° 1083/2006.

L'articulation entre les différentes autorités et leurs interactions sont décrites avec plus ou moins de détail selon les cas :

- Au niveau des relations entre autorité de gestion et autorité de certification, il est stipulé que l'autorité de gestion doit fournir les informations appropriées à l'autorité de certification.
- Au niveau des relations entre l'autorité d'audit et les autorités de gestion et de certification, il est précisé que la première (audit) est totalement indépendante et qu'elle rend compte de son activité de contrôle du système de gestion et de contrôle du PO.
- Au niveau des paiements, un organisme est mentionné : le service comptabilité de l'ORBEm qui est compétent non seulement pour recevoir les paiements en provenance de la CE mais aussi pour exécuter les paiements aux bénéficiaires.

Le comité de suivi a des missions très clairement définies qui correspondent tout à fait aux exigences de la Commission européenne en la matière.

Autorités et instances



Circuits et procédures (cf. figure 2)

Dépôt et instruction des dossiers

Si des appels à projets sont lancés, des dossiers doivent être déposés et instruits. L'instruction devrait être effectuée au regard de critères de sélection élaborés et précisés dans la partie stratégique du projet de programme opérationnel.

Dans l'état actuel, on peut déplorer l'absence de référence aux appels à projets dans les dispositions de mise en œuvre (critères-processus).

Suivi et évaluation

L'autorité de gestion est chargée du suivi et de l'évaluation du programme. Elle est notamment tenue d'établir le rapport annuel et le rapport final d'exécution du programme opérationnel, et de mener les évaluations du programme. Notons que la description du contenu des rapports d'exécution et leur périodicité sont conformes aux exigences européennes.

Contrôles et flux financiers

Les modalités de contrôle des opérations sont détaillées de façon générale et il est possible d'identifier clairement le dispositif de contrôle retenu pour le programme opérationnel. Ce dispositif comprend :

- un contrôle qualité gestion assuré par l'autorité de certification
- un contrôle de certification, réalisé par une personne du service comptabilité de l'ORBEm
- un contrôle des opérations sur la base de fiches et tableaux et réalisé par des inspecteurs.

Les exigences en matière d'échange de données informatisées entre la Commission et l'Etat membre sont prises en compte. Le dispositif mentionné constitue donc une base adéquate pour répondre aux exigences exprimées dans le règlement (CE) n° 1080/2006 bien qu'il reste peu détaillé.

Les modalités de paiements aux bénéficiaires ne sont pas décrites. La certification des dépenses est enregistrée dans l'outil informatique de gestion unique.

Les procédures de mobilisation et de circulation des flux financiers impliquent l'autorité de gestion, la Commission européenne et l'autorité de certification.

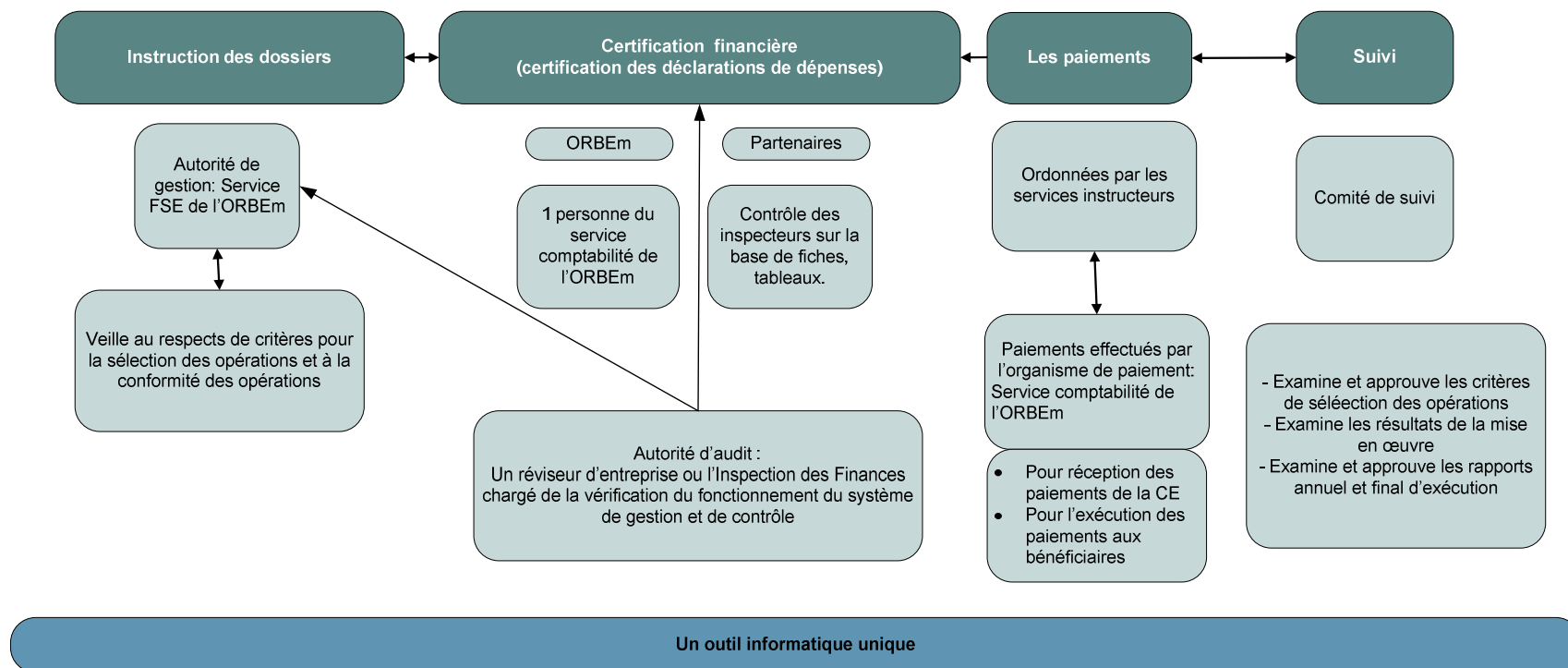
Information et communication

Tel que prévu dans le règlement (CE) n° 1080/2006, un plan de communication sera établi, après consultation du Comité de suivi, par l'autorité de gestion et transmis à la Commission dans un délai de quatre mois après l'adoption du PO FSE Objectif 2.

Le PO prévoit que le service FSE de l'ORBEm responsable de l'information et de la publicité soit assisté par le service Communication. Le PO mentionne bien l'objectif premier de cette communication « augmenter la notoriété et la transparence de l'action de l'UE » ainsi que sa cible mais il convient de garder à l'esprit que ce plan de communication devra aussi contenir une description de la stratégie (outils, calendrier, objectifs)

Figure 2

Mise en œuvre du programme



5.2.4 Appréciation générale

Les dispositions de mise en œuvre du Programme Opérationnel répondent aux documents de référence de la Commission européenne, en ce sens, le PO est fidèle aux recommandations des divers règlements. Il a le mérite de suivre les instructions de manière très méthodique et très précise.

Le rôle de chaque autorité impliquée dans la mise en œuvre du futur programme est appréhendé en regard des étapes du Programme Opérationnel (figure 1) ; les rôles et missions des différentes entités et leurs interactions sont définis de manière générale. Le cadre de la mise en œuvre du programme est ainsi posé, mais un degré de détails supérieur serait souhaitable notamment pour le partenariat ou la transmission des données. La procédure d'appel d'offre et les critères de sélection devraient également être abordés.

Pour ce qui est de l'organisation (missions de chaque autorité), le PO est relativement efficace : il correspond aux exigences de la Commission puisqu'il décrit les tâches de manière précise. Il faut retenir du PO que le principe de séparation de fonctions entre les autorités et les organismes est respecté. Toutefois, concernant les procédures, en entendant par là les relations et connexions existantes entre les différentes autorités, il serait utile d'avoir plus de détails afin de mieux comprendre la procédure dans son ensemble.

Recommandations

- Développer plus avant certains aspects dont les procédures propres au partenariat, le processus d'appel d'offres ou encore la transmission des données.
- Etablir un schéma global des flux financiers et d'informations afin d'explicitier les relations entre les divers intervenants et expliquer brièvement celui-ci.

6. Conclusions

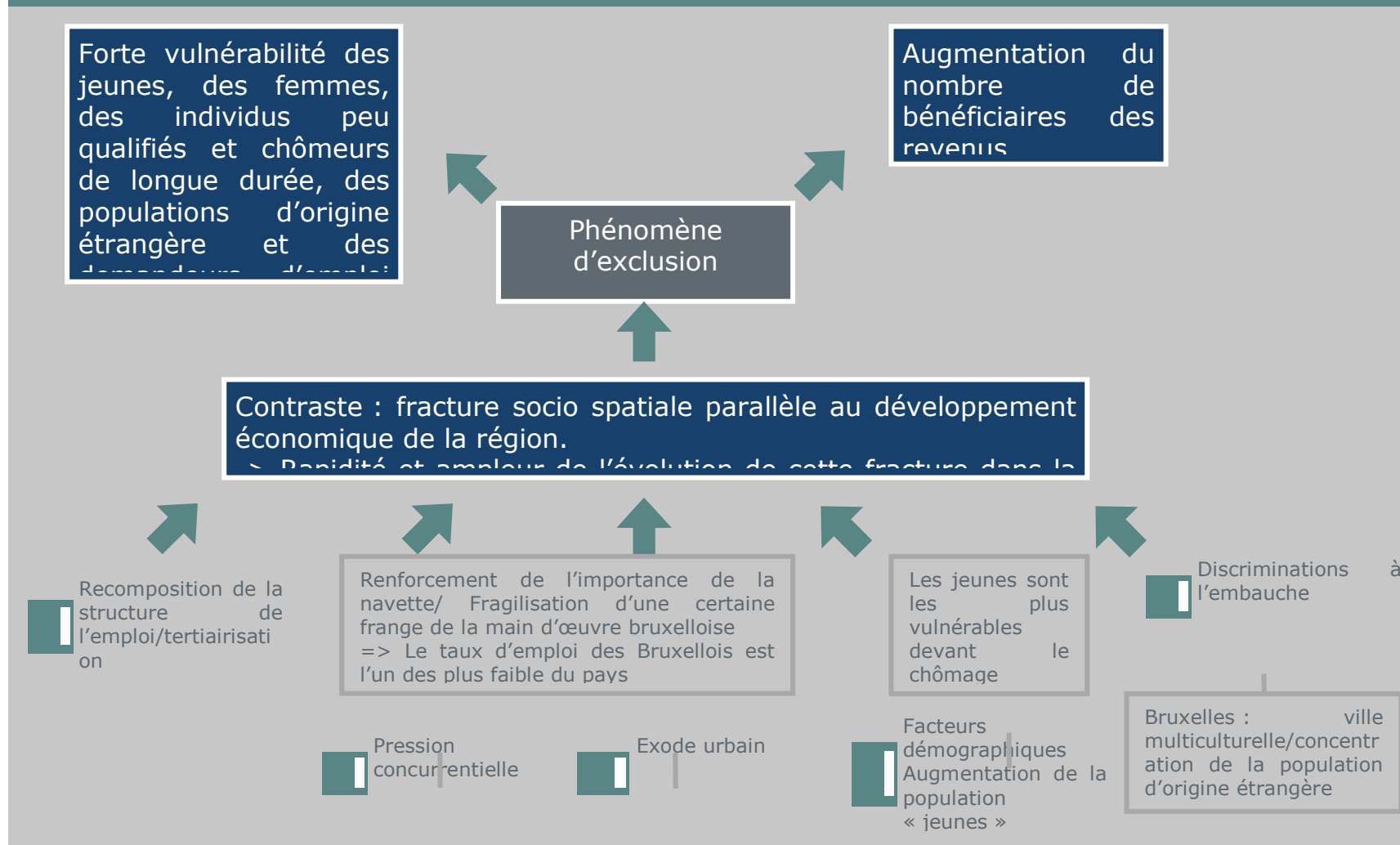
Les conclusions présentent une appréciation générale de chaque étape de l'analyse ex ante. En miroir, des recommandations finales sont mise en évidence.

Appréciation générale	Recommandations finales
Analyse socio-économique	
L'analyse socio-économique est solide, repose sur des indicateurs et met en évidence les besoins de la RBC.	Quelques données sur le travail atypique et le temps partiel complèteraient utilement le tableau.
Stratégie	
La stratégie de l'Objectif « compétitivité et emploi » FSE de la Région Bruxelles Capitale s'inscrit dans la continuité des axes développés dans la précédente programmation. L'accent sur la lutte contre les discriminations se fait cependant plus prégnant pour la période 2007-2013. Par ailleurs, des innovations sont prévues au sein de la composante partenariale de la priorité 3.	Etablir plus clairement les liens entre les enjeux et la réponse à ceux-ci au travers de la stratégie. Ceci pourrait être réalisé au travers d'un tableau synthétique qui décline : les problèmes principaux - l'enjeu qui en découle- les objectifs établis- le groupe d'opérations pressenties
La réduction des priorités facilite la gestion du programme, un idéal de 3 à 4 priorités étant recommandé.	Préciser certains aspects du volet partenariat de la priorité 3 afin d'assurer une meilleure compréhension de celle-ci (ex. implication des employeurs, la coordination thématique,...)
Un objectif global est dorénavant établi au niveau de l'ensemble du programme : celui-ci exprime une ambition générale en termes de cohésion d'emploi.	Elaborer une présentation spécifique, sur le modèle des autres priorités, pour l'assistance technique
Cohérence interne	
Dans la mesure des informations à disposition, l'analyse démontre une bonne correspondance objectifs-ressources dans la continuité de la programmation précédente (tout en tirant les enseignements de cette dernière). Les grands principes FSE sont par ailleurs respectés.	Le PO devrait comprendre une section reprenant la justification de la répartition budgétaire entre les différentes priorités et entre les grands « volets » de celles-ci
Cohérence externe	
Les analyses réalisées ont démontré la cohérence externe avec les niveaux communautaires, nationaux et régionaux. Des références à cette correspondance des objectifs du PO avec les objectifs des autres niveaux est reprise en divers endroits du document étudié et plus particulièrement, pour le niveau régional et national, dans le chapitre des « Objectifs et outils développés par la région Bruxelles-Capitale en matière d'emploi ».	Mettre en évidence les articulations avec le PO Objectif 2 FEDER Région Bruxelles-Capitale mais également avec les autres PO touchant au territoire de la Région de Bruxelles-Capitale

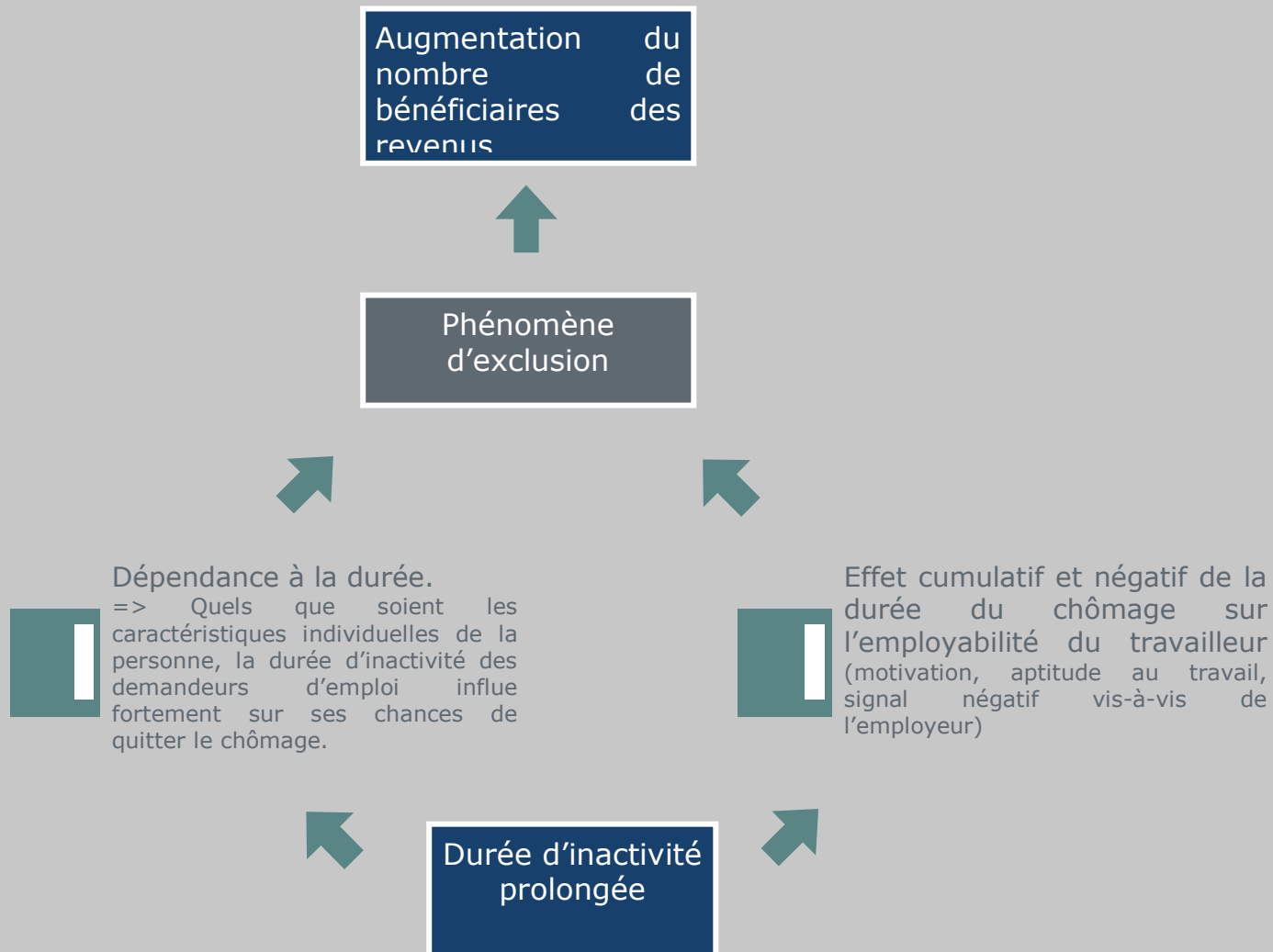
Résultats-Impacts-Indicateurs	
De manière globale, cette dernière version du Programme opérationnel renferme des améliorations notables en matière de cohérence interne entre les différents niveaux d'objectifs. Certaines améliorations pourraient encore apportées mais l'appréciation générale est satisfaisante. Les indicateurs sont généralement bien construits et en lien avec les objectifs définis. Les principales lacunes tiennent en l'absence de valeur de référence au niveau des indicateurs ainsi qu'en l'absence d'objectifs quantifiés au niveau des résultats.	Indiquer systématiquement les valeurs de références de chaque indicateur (ex. dans une «colonne» prévue à cet effet dans le tableau)
	Indiquer systématiquement des valeurs cibles pour chaque indicateur
	Pour les valeurs cibles, des indications de temporalité pourraient être incluses (ex. après 2 ans, après 4 ans, après 6 ans « fin de programmation »)
	Travailler à la clarification de certains objectifs et indicateurs tel qu'indiqué dans l'analyse qui précède
	Travailler sur l'« adéquation de niveaux » de certains objectifs et indicateurs tel qu'indiqué dans l'analyse qui précède
Procédures	
Les dispositions de mise en œuvre du Programme Opérationnel répondent aux documents de référence de la Commission européenne, en ce sens, le PO est fidèle aux recommandations des divers règlements. Il a le mérite de suivre les instructions de manière très méthodique et très précise. Il faut notamment retenir du PO que le principe de séparation de fonctions entre les autorités et les organismes est respecté.	Développer plus avant certains aspects dont les procédures propres au partenariat, le processus d'appel d'offres ou encore la transmission des données

7. Annexes

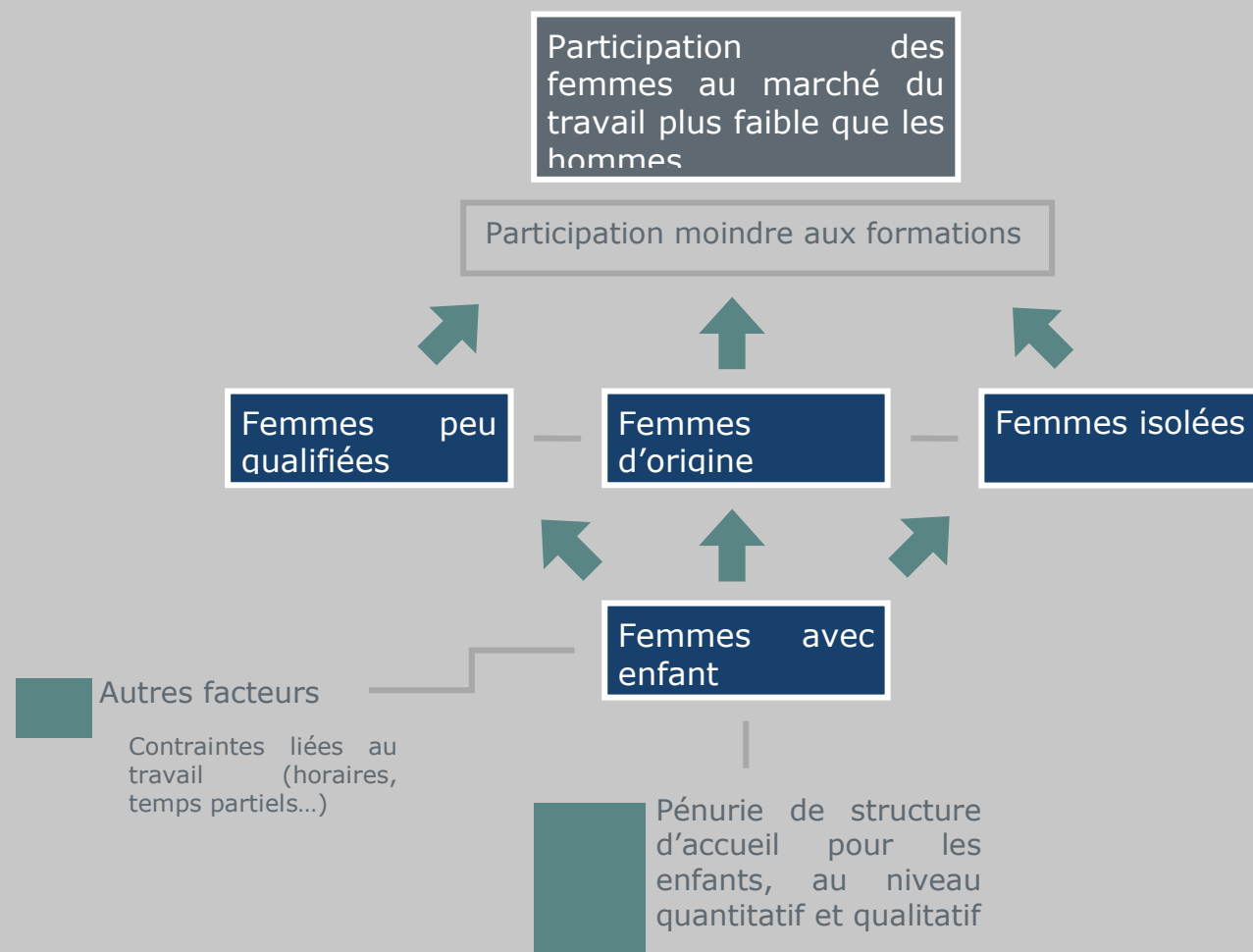
Lutte contre l'exclusion – L'axe « curatif »



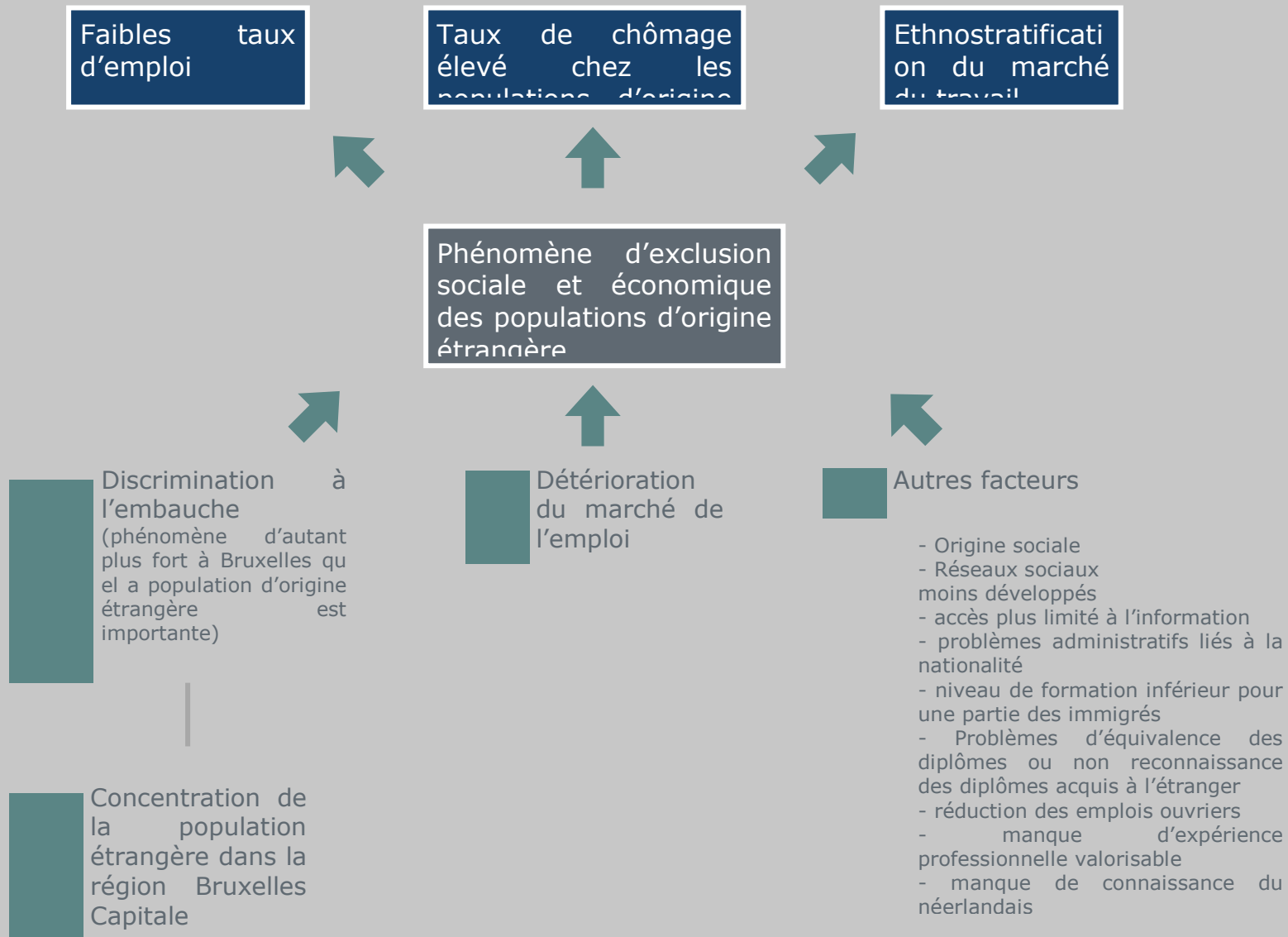
Lutte contre l'exclusion – L'axe « préventif»



Vulnérabilité des femmes sur le marché du travail



Vulnérabilité des populations d'origine étrangère



Améliorer la réponse aux besoins du marché du travail

Soutenir l'élaboration de stratégies, notamment en matière de formation des opérateurs partenaires des services public d'emploi et de formation afin qu'ils puissent développer leur offre de formation

Augmenter les chances d'insertion socio-professionnelle des personnes moins qualifiées

- Objectiver les exigences liées aux postes de travail
- Anticiper les besoins en compétences
- Donner accès à une meilleure information sur le marché de l'emploi et de la formation

Faire mieux rencontrer l'Offre et la Demande

Difficultés de recrutement

Tensions récurrentes sur le marché du travail entre l'Offre et la Demande

- Pénurie de main d'œuvre
- Inadéquation qualitatives entre Offre et Demande de travail en terme de formation, compétences, expérience
- Inadéquation quantitative
- Conditions de travail dissuasives

- Vieillissement de la population
=> Perte de personnes qualifiées
- Augmentation des tranches d'âge les plus jeunes et les plus actives

Structure démographique

Dualisation croissante du marché du travail

=> Concentration de plus en plus marquée de postes hautement qualifiés et exigences accrues de qualification à l'embauche alors qu'une frange importante de la population bruxelloise et de la réserve de main d'œuvre est caractérisée par un faible niveau de qualification

7.2 Annexe 2 les tableaux de pertinence

Axe « curatif »

Analyse de la pertinence – Croisement objectifs PO/Problèmes identifiés dans les arbres à problèmes								
	Priorité 1			Priorité 2			Priorité 3	
		1. Favoriser l'intégration des demandeurs d'emploi, dont ceux les plus exposés au risque d'exclusion	2. Favoriser une égalité d'accès à l'emploi via la mise en œuvre d'une dynamique positive de la diversité en entreprises		3. Augmenter la participation des femmes sur le marché du travail		1. Créer un climat favorable à la fourniture de services adéquats	2. Anticiper les besoins en qualifications et l'identification des nouvelles compétences
Recomposition de la structure de l'emploi et de la tertiarisation								
Pression concurrentielle								
Exode urbain								
Facteurs démographiques Augmentation de la population « jeunes »								
Bruxelles : ville multiculturelle/concentration de la population d'origine étrangère								
Discriminations à l'embauche			+					
Les jeunes sont les plus vulnérables devant le chômage		+						
Renforcement de l'importance de la navette/ Fragilisation d'une certaine frange de la main d'œuvre bruxelloise => Le taux d'emploi des Bruxellois est l'un des plus faibles du pays		+						

Contraste : fracture socio spatiale parallèle au développement économique de la région. -> Rapidité et ampleur de l'évolution de cette fracture dans la RBC		+						
Phénomène d'exclusion		+	+					
Forte vulnérabilité des jeunes, des femmes, des individus peu qualifiés et chômeurs de longue durée, des populations d'origine étrangère et des demandeurs d'emploi aspirant à une profession d'ouvrier		+	+		+			
Augmentation du nombre de bénéficiaires des revenus d'intégration		+						

Axe « préventif »

Analyse de la pertinence – Croisement objectifs PO/ Problèmes identifiés dans les arbres à problèmes								
	Priorité 1			Priorité 2		Priorité 3		
		1. Favoriser l'intégration des professionnels demandeurs d'emploi, dont ceux les plus exposés au risque d'exclusion	2. Favoriser une égalité d'accès à l'emploi via la mise en œuvre d'une dynamique positive de la diversité en entreprises		3. Augmenter participation des femmes sur le marché du travail		1. Créer un climat favorable à la fourniture de services adéquats	2. Anticiper les besoins en qualifications et l'identification des nouvelles compétences
Durée d'inactivité prolongée		+						
Dépendance à la durée.		+						
Effet cumulatif et négatif de la durée du chômage sur l'employabilité du travailleur		+						
Phénomène d'exclusion		+	+					
Augmentation du nombre de bénéficiaires des revenus d'intégration		+						

Vulnérabilité des population d'origine étrangère

Analyse de la pertinence – Croisement objectifs PO/Problèmes identifiés dans les arbres à problèmes								
	Priorité 1			Priorité 2		Priorité 3		
		1. Favoriser l'intégration professionnelle des demandeurs d'emploi, dont ceux les plus exposés au risque d'exclusion	2. Favoriser une égalité d'accès à l'emploi via la mise en œuvre d'une dynamique positive de la diversité en entreprises		3. Augmenter participation des femmes sur le marché du travail		1. Créer un climat favorable à la fourniture de services adéquats	2. Anticiper les besoins en qualifications et l'identification des nouvelles compétences
Concentration de la population étrangère dans la région Bruxelles Capitale								
Discrimination à l'embauche			+					
Détérioration du marché de l'emploi								
Phénomène d'exclusion sociale et économique des populations d'origine étrangère		+	+					
Faibles taux d'emploi		+	+					
Taux de chômage élevé chez les populations d'origine étrangère		+	+					
Ethnostratification du marché du travail			+					

Vulnérabilité des femmes sur le marché du travail

Analyse de la pertinence – Croisement objectifs PO/Problèmes identifiés dans les arbres à problèmes								
	Priorité 1			Priorité 2		Priorité 3		
		1. Favoriser l'intégration des professionnels demandeurs d'emploi, dont ceux les plus exposés au risque d'exclusion	2. Favoriser une égalité d'accès à l'emploi via la mise en œuvre d'une dynamique positive de la diversité en entreprises		3. Augmenter participation des femmes sur le marché du travail		1. Créer un climat favorable à la fourniture de services adéquats	2. Anticiper les besoins en qualifications et l'identification des nouvelles compétences
Pénurie de structure d'accueil pour les enfants, au niveau quantitatif et qualitatif					+			
Difficultés accrues pour les femmes avec enfant		+			+			
Difficultés accrues pour les femmes isolées		+			+			
Difficultés accrues pour les femmes d'origine étrangère		+	+		+			
Difficultés accrues pour les femmes peu qualifiées		+			+			
Participation moindre aux formations pour les femmes en difficulté					+			
Participation des femmes au marché du travail plus faible que les hommes		+			+			

Coordonner le partenariat et Améliorer la réponse aux besoins du marché du travail

Analyse de la pertinence – Croisement objectifs PO/Problèmes identifiés dans les arbres à problèmes			
	Priorité 1	Priorité 2	Priorité 3

		1. Favoriser l'intégration professionnelle des demandeurs d'emploi, dont ceux les plus exposés au risque d'exclusion	2. Favoriser une égalité d'accès à l'emploi via la mise en œuvre d'une dynamique positive de la diversité en entreprises		3. Augmenter participation des femmes sur le marché du travail		1. Créer un climat favorable à la fourniture de services adéquats	2. Anticiper les besoins en qualifications et l'identification des nouvelles compétences
DE adressé à une asbl ou à l'ORBEm/ACTIRIS pour de mauvaises raisons								
Manque de transparence dans les collaborations							+	
Multiplication des groupes de travail							+	
Dispersion de l'offre							+	
Augmentation des délais d'attente en réponse à une demande							+	
Peu de réelles coordinations des techniques utilisées							+	
Peu d'innovation/différenciation techniques							+	
Peu de différenciation des publics accueillis entre opérateurs et entre opérateurs et l'ORBEM/ACTIRIS							+	

Peu de collaboration effective entre opérateurs en vue du suivi d'un DE							+	
Structure démographique								
Tensions récurrentes sur le marché du travail entre l'Offre et la Demande								+
Dualisation croissante du marché du travail								
Faire mieux rencontrer l'Offre et la Demande								+
Soutenir l'élaboration de stratégies							+	+
Augmenter les chances d'insertion socio-professionnelles des personnes moins qualifiées		+	+		+		+	+