

E.S.F.

**Operationeel Programma
Doelstelling Regionaal
Concurrentievermogen en
Werkgelegenheid van het Brussels
Hoofdstedelijk Gewest**

In samenwerking met

De Brusselse Hoofdstedelijke Regering

Programmering 2007 – 2013

Inhoudstafel

INLEIDING	6
1. Structuur van het OP	6
2. Ontwikkelingsproces van het OP op basis van een partnershipaanpak	8
I. ANALYSE VAN DE CONTEXT EN DE SOCIAALECONOMISCHE SITUATIE IN HET BHG	11
1. Lessen uit de programmering 2000-2006	11
1.1 Voorstelling van de maatregelen uitgevoerd in het kader van het EPD Doelstelling 3 van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (BHG) – Programmering 2000-2006	11
1.2 Analyse van de resultaten van de externe evaluatie van het Uniek Programmeringsdocument Doelstelling 3 van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (BHG) 2000-2006	19
1.3 Conclusie	32
2. Analyse van de sociaaleconomische situatie	33
2.1 Evolutie van de sociaaleconomische context in 2005	33
2.2 Evolutie van de voornaamste omgevingsindicatoren	40
2.3 SWOT-analyse	63
2.4 Doelstellingen en werkmiddelen uitgewerkt door de Brusselse Hoofdstedelijke Regering inzake werkgelegenheid	64
3. Ex ante-evaluatie	73
3.1 Samenvatting van de ex ante-evaluatie	73
3.2 Opmerkingen voortvloeiend uit de ex ante-evaluatie	80
4. Overzichtstabellen	82
II. AANGENOMEN PRIORITEITEN	86
1. Begeleiding van de werkzoekenden om hun toegangsmogelijkheden tot de arbeidsmarkt te verhogen en het verbeteren van de opneming in het arbeidsproces van de personen die uitgesloten worden of die met uitsluiting bedreigd worden	87
1.1 Context van de prioriteit	87
1.2 Globale doelstellingen van de prioriteit	94
2. De deelname van de vrouwen aan de arbeidsmarkt verhogen, in het bijzonder door een betere combinatie van het beroepsleven en het privéleven	95
2.1 Context van de prioriteit	95
2.2 Globale doelstellingen van de prioriteit	99
3. Coördineren van de partnershipaanpak en anticiperen op de behoeften	100
3.1 Versterken van de partnershipaanpak en coördinatie ervan in dienst van de werkzoekenden en de werkgevers van het Gewest	100
3.2 Verbetering van het antwoord op de behoeften van de arbeidsmarkt, door een voorspellende analyse van de behoeften	106
4. Technische bijstand	111

<u>III. PRIORITAIRE ZWAARTEPUNTEN EN SPECIFIEKE DOELSTELLINGEN</u>	<u>112</u>
1. Begeleiding van de werkzoekenden om hun mogelijkheden voor toegang tot de arbeidsmarkt te verhogen en de beroepsinschakeling van uitgesloten personen of personen die dreigen uitgesloten te worden te verbeteren _____	112
1.1 Beschrijving van de prioriteit en algemene doelstelling _____	112
1.2 Specifieke doelstellingen en groepen geplande acties _____	114
1.3 Operationele doelstellingen en de kwantificatie ervan _____	115
1.4 Opvolgingsindicatoren _____	116
1.5 Sleutelementen van de geplande strategie voor de prioriteit _____	117
2. De deelname van de vrouwen aan de arbeidsmarkt verhogen, in het bijzonder door een betere combinatie van het beroepsleven en het privéleven _____	130
2.1 Beschrijving van de prioriteit en algemene doelstelling _____	130
2.2 Specifieke doelstellingen en groepen geplande acties _____	130
2.3 Operationele doelstellingen en kwantificatie ervan _____	131
2.4 Opvolgingsindicatoren _____	131
2.5 Sleutelementen van de geplande strategie voor de prioriteit _____	133
3. Coördinatie van de partnershipaanpak en anticipatie op de behoeften _____	139
3.1 Het partnership en de coördinatie ervan ten dienste van de werkzoekenden en werkgevers van het Gewest _____	139
3.2 Beter inspelen op de behoeften van de arbeidsmarkt met een toekomstgerichte behoeftenanalyse _____	150
<u>IV. CATEGORISERING VAN DE BIJSTAND VAN HET ESF AAN HET OP</u>	<u>157</u>
1. Begeleiding van de werkzoekenden om hun toegangsmogelijkheden tot de arbeidsmarkt te verhogen en het verbeteren van de opneming in het arbeidsproces van de personen die uitgesloten worden of die met uitsluiting worden bedreigd _____	157
2. De deelname van de vrouwen aan de arbeidsmarkt verhogen, in het bijzonder door een betere combinatie van het beroepsleven en het privéleven _____	158
3. Coördinatie van de partnershipaanpak en anticipatie op de behoeften _____	159
4. Technische bijstand _____	160
5. Coherentie met de prioriteiten van de Europese Unie inzake bevordering van het concurrentievermogen en schepping van werkgelegenheid _____	162
<u>V. FINANCIERINGSPLAN</u>	<u>163</u>
1. Uitsplitsing op jaarbasis van de financiële toewijzing _____	163
2. Uitsplitsing van de financiële toewijzing per prioritair zwaartepunt _____	164

<u>VI. TENUITVOERLEGGING</u>	166
1. Toewijzing van de taken	166
1.1 Managementautoriteit	166
1.2 Certificeringsautoriteit	168
1.3 Auditautoriteit	168
1.4 Organisme bevoegd voor de ontvangst van betalingen van de Europese Commissie	170
1.5 Organisme verantwoordelijk voor de uitvoering van de betalingen aan de begunstigden	170
2. Beschrijving van de toezichts- en evaluatiesystemen	170
2.1 Het Toezichtscomité	170
2.2 Jaarverslag en eindverslag over de uitvoering	171
2.3 Interne evaluatie	174
2.4 Externe evaluatie	176
2.5 Strategische evaluatiemethode voor de invloed op het milieu	177
3. Procedures voor het mobiliseren en circuleren van financiële stromen	177
4. Beschrijving van de modaliteiten voor de uitwisseling van informaticagegevens	178
5. Herziening van het Operationaal Programma ESF Doelstelling 2 van het BHG	178
6. Elementen die voor informatie en publicatie van het Operationeel Programma moeten zorgen	179
<u>VII. AANSLUITING MET DE ANDERE OP'S OP HET GRONDGEBIED VAN HET BHG</u>	180
1. Samenwerking tussen de OP's bevoegd voor het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest	180
2. Modaliteiten m.b.t. de coördinatie met OP EFRO	181
<u>VIII. TRANSVERSALE THEMA'S</u>	184
1. Governance en partnership	184
2. Innovatie	185
3. Duurzame ontwikkeling	186
4. Gelijkheid van kansen	186
5. De problematiek van de migranten	187
6. Transnationaliteit	187
<u>IX. BIJLAGEN</u>	1
Bijlage 1 – Lijst van gebruikte afkortingen	1
Bijlage 2 SWOT-analyses van het BHG en van de prioriteiten van het Operationeel Programma	3
Bijlage 3 – Ex Ante-evaluatie van het Operationeel Programma Europees Sociaal Fonds Doelstelling « Regionaal concurrentievermogen en werkgelegenheid » Brussels Hoofdstedelijk Gewest 2007-2013	12

Inleiding

1. Structuur van het OP

Onderhavig ontwerp van het Operationeel Programma (OP) Europees Sociaal Fonds (ESF) heeft als doel bij te dragen aan de doelstelling « Regionaal Concurrentievermogen en Werkgelegenheid »¹.

Zoals bepaald in artikel 3, 2^e b) van de EG-verordening 1083/2006 houdende algemene bepalingen inzake het Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling (EFRO), het ESF en het Cohesiefonds, beoogt deze doelstelling « die geldt voor andere dan de minst ontwikkelde regio's, (...) het concurrentievermogen en de aantrekkingskracht van de regio's alsmede de werkgelegenheid te vergroten door op economische en sociale veranderingen, inclusief die welke met de vrijmaking van de handel verband houden, te anticiperen via innovatie en de bevordering van de kennismaatschappij, ondernemerschap, milieubescherming en -verbetering, de verbetering van de toegankelijkheid, het aanpassingsvermogen van werknemers en bedrijven, en de ontwikkeling van inclusieve arbeidsmarkten ».

Wat betreft het OP ESF Doelstelling 2 van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (BHG), en meer in het bijzonder de beschrijving van de uitgevoerde strategie, dient eraan te worden herinnerd dat dit OP onder de regionale bevoegdheden inzake werkgelegenheid van de Regering van het BHG valt, net zoals dit het geval was voor het Enkelvoudig Programmeringsdocument (EPD) Doelstelling 3 van het BHG voor de programmering 2000-2006.

Het ontwerpplan voor het OP houdt rekening met de elementen voorzien in artikel 37 van de EG-verordening 1083/2006.

Zo wordt in **hoofdstuk I** van het document de analyse van de context en de sociaaleconomische situatie in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (BHG) behandeld. Dit hoofdstuk bestaat uit vier delen. Het eerste deel zet de lessen getrokken uit de vorige programmering op een rij, met als vertrekpunt de gefinancierde maatregelen in het kader van de vorige programmering en de synthese van de externe evaluatie van het Enkelvoudig Programmeringsdocument (EPD) Doelstelling 3 van het BHG. Het tweede deel van het hoofdstuk gaat dieper in op de sociaaleconomische evolutie van het BHG alsook op de evolutie van de belangrijkste contextuele indicatoren. Een SWOT-analyse (sterkte punten, zwakte punten, bedreigingen en kansen) herneemt de voornaamste elementen van de contextuele en sociaaleconomische analyse. Tot slot wordt in dit deel eveneens een samenvatting gegeven van de doelstellingen en instrumenten inzake werkgelegenheid ontwikkeld door het BHG.

Het derde deel bevat de synthese van de ex ante-evaluatie door het consortium Ramboll Management/TEF-ULB. Het volledige verslag bevindt zich in bijlage 3.

¹ In bepaalde gevallen zal er van Doelstelling 2 worden gesproken om naar de Doelstelling Regionaal Concurrentievermogen en Werkgelegenheid te verwijzen.

Het vierde deel geeft voor elke prioriteit de voornaamste problemen afgeleid uit de SWOT-analyse, de uitdagingen die ermee gepaard gaan, de algemene doelstellingen die ermee overeenstemmen en de groepen geplande acties.

Hoofdstuk II beschrijft in detail de prioriteiten die werden geselecteerd in het kader van het OP ESF Doelstelling 2 van het BHG.

De eerste prioriteit « Begeleiding van de werkzoekenden om hun toegangsmogelijkheden tot de arbeidsmarkt te verhogen en Verbeteren van de opnemingsproces van de personen die uitgesloten worden of die met uitsluiting bedreigd worden » heeft als doel de verstrikking in de werkloosheid te voorkomen via de ontwikkeling van strategieën gebaseerd op de vroegtijdige identificatie van de individuele behoeften (preventief luik), de uitsluiting van de arbeidsmarkt te bestrijden (curatief luik) en de opnemingsproces van mensen met een achterstandspositie te bevorderen. Deze prioriteit wilt ook een positieve dynamiek inzake de diversiteit in de ondernemingen op gang brengen.

De tweede prioriteit « De deelname van de vrouwen aan de arbeidsmarkt verhogen, in het bijzonder door een betere combinatie van het beroeps- en privéleven » vloeit voort uit de bekommernis over de gelijkheid van kansen tussen mannen en vrouwen. Deze prioriteit wilt de beroepsinschakeling en/of opnemingsproces in de arbeidsmarkt van de (vrouwelijke en mannelijke) werkzoekenden bevorderen, door hen de mogelijkheid te bieden om hun kind(eren) jonger dan drie jaar tijdelijk op te vangen terwijl ze stappen ondernemen om werk te vinden (in de brede zin) of aan het begin van hun tewerkstelling.

De derde prioriteit « Coördinatie van het partnership en anticipatie op de behoeften » omvat twee subprioriteiten.

De eerste subprioriteit betreft « het versterken van de partnershipswerking en de coördinatie ervan ten dienste van de werkzoekenden en werkgevers van het Gewest ». De tweede subprioriteit heeft betrekking op « het beter beantwoorden aan de arbeidsmarktbehoeften via een prospectieve analyse van de behoeften. »

De doelstellingen en de acties die in het kader van de technische bijstand worden uitgevoerd, komen eveneens in het tweede hoofdstuk aan bod.

Hoofdstuk III « zwaartepunten en specifieke doelstellingen » geeft per prioriteit de doelstellingen, alsook de verwezenlijkings- en resultaatindicatoren.

Hoofdstuk IV presenteert, zoals bepaald in artikel 37, 1^e d) van de EG-verordening 1083/2006, « ter informatie een indicatieve uitsplitsing per categorie van het geprogrammeerde gebruik van de bijdragen » van het ESF in het huidige OP.

Hoofdstuk V stelt het financieringsplan van het OP ESF Doelstelling 2 van het BHG voor. Een eerste tabel geeft de uitsplitsing op jaarbasis van de totale financiële toewijzing weer. Een tweede tabel betreft de uitsplitsing van dezelfde financiële toewijzing, maar dan per zwaartepunt.

De uitvoeringsbepalingen worden in **hoofdstuk VI** beschreven. Hier worden verschillende punten behandeld, met name : de toekenning van de functies, de beschrijving van de toezichts- en evaluatiesystemen, de procedures voor de vrijmaking en de circulatie van de

geldstromen, de geplande informatie- en publiciteitsacties, de beschrijving van de modaliteiten voor de uitwisseling van gegevens,...

In **hoofdstuk VII** wordt een overzicht gegeven van de verschillende modaliteiten betreffende de onderlinge afstemming van de OP's die op het grondgebied van het BHG van toepassing zijn. De bijkomende modaliteiten voor de coördinatie met de OP's EFRO worden eveneens in dit hoofdstuk geformuleerd.

Het laatste **hoofdstuk**, ten slotte, behandelt verschillende elementen die verband houden met transversale prioriteiten zoals governance en partnership, vernieuwing, duurzame ontwikkeling, gelijkheid van kansen, migrantenproblematiek en transnationaliteit.

We wijzen erop dat als gevolg van het Beheerscontract de BGDA sinds 21 juni 2007 ACTIRIS heet. Afhankelijk van het geval wordt in het onderhavige OP de ene of de andere benaming gebruikt.

2. Ontwikkelingsproces van het OP op basis van een partnershipaanpak

Zoals aangeduid in de bijdrage van Brussel aan het NSR, heeft de uitwerking van huidig OP gezorgd voor een actieve partnershipdynamiek tussen de economische en sociale, privé en openbare actoren, alsook een territoriaal en thematisch partnership in de opbouw en de uitwerking van de projecten.

De partnerships met de sociale en economische partners zijn verwerkt in elk van de uitwerkingsfasen en de uitvoering van het OP ESF Doelstelling 2 van het BHG.

De geselecteerde prioriteiten werden aldus tijdens het Toezichtscomité van 2 mei 2006 unaniem door de leden van het Comité goedgekeurd.

In het kader van de ex ante-evaluatie van onderhavig OP werd op 22 september 2006, een rondetafel georganiseerd met de leden van het Stuurcomité, waaronder de economische en sociale vertegenwoordigers, met als doel het standpunt van de sleutelpartners van het Gewest met het evaluatiewerk in verband te brengen. De externe evaluatoren hebben bij deze gelegenheid de resultaten van hun eigen analyse van het ontwerp van het OP toegevoegd en hebben deze getoetst aan het advies van de aanwezige actoren.

Het ontwerp van het OP werd voorgesteld tijdens de vergadering van het Toezichtscomité ESF van het BHG van 22 november 2006. De opmerkingen die tijdens deze vergadering werden gemaakt, werden in onderhavig OP geïntegreerd. Deze wijzigingen werden tijdens de vergadering van het Toezichtscomité van 11 januari 2007 voorgesteld. Op voorwaarde dat het verband met de andere OP's werd toegelicht, werd het ontwerp-OP tijdens deze vergadering goedgekeurd.

Bovendien werd een schriftelijke procedure gelanceerd als gevolg van de verhoging van de ESF-enveloppe van het huidige OP met € 3,2552 miljoen. Deze verhoging was het resultaat

van de indexering van de begrotingsenveloppe in januari 2007, die de politieke autoriteiten op het moment van de onderhandelingen op basis van de prijzen 2004 hebben berekend. De procedure werd op 12 maart 2007 met de goedkeuring van de nieuwe financiële verdeling afgesloten.

Een nota betreffende de stand van zaken m.b.t. de programmering ESF 2007-2013 van het BHG werd op 28 november 2006 aan het Beheerscomité van de BGDA, waarin de werknemers en werkgevers vertegenwoordigd zijn, voorgelegd. Deze nota verduidelijkte onder meer de gekozen opties m.b.t. de acties die voor ESF-cofinanciering werden voorgesteld, alsook de budgettaire gevolgen ervan voor de BGDA. Het Beheerscomité is met de voorgestelde opties akkoord gegaan. Op 27 februari 2007 werd een tweede nota aan het Beheerscomité voorgelegd, na de aanpassing van het bedrag van de ESF-financiering in het BHG voor de periode 2007-2013 als gevolg van de indexering van de bedragen sinds 2004.

Op 19 december 2006 werd het ontwerp van het OP ESF van het BHG voorgesteld tijdens de interzonale vergadering georganiseerd door de Nederlandstalige vzw TRACE Brussel. Het ontwerp van het OP ESF Vlaanderen werd tegelijkertijd voorgesteld zodat de Nederlandstalige partners van het BHG over alle vereiste informatie beschikten voor de onderlinge afstemming tussen de twee OP's.

Op 1 februari 2007 heeft de Regering van het BHG het ontwerp van het OP ESF van het BHG in eerste lezing goedgekeurd. Op 6 februari 2007 heeft de gewestminister die onder andere bevoegd is voor Werkgelegenheid het advies van de Economische en Sociale Raad voor het BHG gevraagd.

De Commissie « Economie-Tewerkstelling » van de Raad heeft het project van het OP ESF op 13 februari 2007 besproken. De Economische en Sociale Raad voor het BHG heeft een aantal opmerkingen van de Commissie in acht genomen en heeft zich vervolgens gunstig over het ontwerp OP ESF 2007-2013 van het BHG uitgesproken.

In het kader van het partnership tussen de Europese Commissie en iedere lidstaat werd tijdens de jaarlijkse bijeenkomst tussen de Commissie en de BGDA, die plaatsvond op 16 februari 2007, gevraagd om de partnership-elementen waarop de uitwerking van het OP ESF van het BHG is gebaseerd van in het begin van het OP voor te stellen. Bovendien werd gevraagd om de integratie van de prioriteiten in het proces van de Lissabonstrategie toe te lichten en aan te tonen dat de gefinancierde bijstand daadwerkelijk is gericht op de prioriteiten van de Europese Unie inzake bevordering van het concurrentievermogen en schepping van werkgelegenheid

In het kader van het territoriaal en thematisch partnership worden de vertegenwoordigers van de andere OP's in het BHG systematisch uitgenodigd op de vergaderingen van het Toezichtscomité ESF van het BHG, waar zij een raadgevende stem hebben. Een vertegenwoordiger van het huidige OP zal eveneens deelnemen aan de vergaderingen van de Toezichtscomités waarop hij wordt uitgenodigd.

Deze vertegenwoordiging maakt het met name mogelijk de synergieën tussen de programma's te bevorderen, dubbele financiering te voorkomen en het overleg over een

geïntegreerde aanpak van de tewerkstelling en opleiding van Nederlands- en Franstalige werkzoekenden in het BHG in goede banen te leiden.

Om een coördinatie tot stand te brengen tussen technici van de verschillende Brusselse instellingen die actief zijn op het vlak van het verzamelen en het verwerken van de informatie over de acties inzake bevordering van de werkgelegenheid en de economische activiteit, werd bovendien een Technisch Comité opgericht. Dit Comité groepeerde de instellingen die door de verschillende Managementautoriteiten zijn belast met de uitwerking en het beheer van het systeem voor het toezicht op de acties die in het Brussels Gewest in het kader van de OP's ESF en EFRO van de doelstelling « Regionaal concurrentievermogen en werkgelegenheid » worden gevoerd.

Deze werkgroep wordt geleid door de ENIAC-experte van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Zijn hoofdtaak bestaat erin de coördinatiemechanismen te organiseren inzake verzamelen, verwerken en uitwisselen van informatie. Een dergelijke coördinatie moet het mogelijk maken om de vooruitgang van de verwezenlijkingen en de resultaten ten aanzien van de doelstellingen van de OP's alsook van de Brusselse bijdrage aan het NSRK en het NHP te weerspiegelen.

Wat het verband tussen het OP EFRO en het OP ESF van de Doelstelling « regionaal concurrentievermogen en werkgelegenheid » betreft, zijn op verschillende niveaus concrete coördinatiemodaliteiten gepland (indien mogelijk aanstelling van een gezamenlijke auditautoriteit, coördinatie van de timing van de evaluaties van de twee OP's, toezichtsc comité voor de Brusselse bijdrage aan het NSRK,...). Tijdens de programmering zullen de Managementautoriteiten van de twee OP's eveneens mogelijke aansluitingen tussen complementaire types acties onderzoeken. Bovendien zal buiten de ESF-cofinanciering aan bepaalde samenwerkingsverbanden voorrang worden gegeven (selectie van de EFRO-projecten, partnershipovereenkomsten met de projectleiders,...).

I. Analyse van de context en de sociaaleconomische situatie in het BHG

1. Lessen uit de programmering 2000-2006

1.1 Voorstelling van de maatregelen uitgevoerd in het kader van het EPD Doelstelling 3 van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (BHG) – Programmering 2000-2006

Ter herinnering, het EPD Doelstelling 3 van het BHG 2000-2006 beroept zich op de regionale bevoegdheden inzake werkgelegenheid.

Dit EPD Doelstelling 3 heeft als algemene doelstelling om de socioprofessionele inschakeling van de werkzoekenden van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest te vergemakkelijken aan de hand van een geheel van maatregelen afgestemd op hun problematiek.

Deze doelstelling wordt daarenboven aangevuld door een maatregel die erop gericht is om het aanpassingsvermogen van de werknemers te verhogen, opdat deze de evolutie van de technologische middelen noodzakelijk voor de uitoefening van hun beroep zouden opvolgen en hun job niet in gevaar komt.

De operationele doelstelling van dit EPD is om met de acties 10.000 begunstigden per jaar te bereiken.

De strategie van deze programmering steunt op twee pijlers :

- De ene pijler werd opgestart door de vorige programmering en betreft het formaliseren van het inschakelingstraject, dat de werkzoekende als een soort van draad van Ariadne naar tewerkstelling leidt (het einddoel van het inschakelingstraject bestaat met name uit het vinden van een geschikte arbeidsplaats)
- De andere pijler bestaat uit het intensifiëren van de samenwerking in partnerships.

De ontwikkeling van de partnershipswerking is in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in 1991 begonnen, lang voordat de Europese Unie de nadruk op de lokale partnerships heeft gelegd, maar de cofinanciering van het Europees Sociaal Fonds sinds 1994 liet enerzijds toe om het aantal operatoren te vermeerderen zodat een lokalere aanpak mogelijk werd en, anderzijds, om de mogelijkheden tot tussenkomst ten behoeve van de begunstigden te verbreden en acties te ontwikkelen die nog beter aan hun problematiek beantwoorden.

Deze manier van werken werd vanaf 2002 nog verder opgevoerd, met name door middel van de oprichting van de plaatselijke werkgelegenheidsplatforms.

Deze werkwijze vindt haar oorsprong in de wil om de acties van de verschillende operatoren, die elk volgens hun eigen bevoegdheden op het gebied van werkgelegenheid werkzaam zijn, op regionaal niveau te coördineren.

Dit netwerk maakt het mogelijk om het begunstigde publiek beter op te volgen, de zichtbaarheid van de etappes van het inschakelingstraject afgelegd door de werkzoekende te verhogen en, tot slot, zijn efficiëntie op het vlak van tewerkstelling te versterken.

1.1.1 Zwaartepunt 1 : Strijd tegen de uitsluiting en preventieve maatregelen inzake werkloosheid

De eerste prioriteit die wij in 1999 op basis van de ex ante-evaluatie hebben vooropgesteld, bestond uit de "Strijd tegen de uitsluiting". Wij hebben steeds de voorrang gegeven aan deze prioriteit ondanks de wens van de Europese Commissie om ons in de eerste plaats bij de preventieve logica van de Europese Werkgelegenheidsstrategie aan te sluiten. Dit preventieve luik werd op zijn beurt tijdens de uitwerking van het EPD in het tweede zwaartepunt ontwikkeld.

Naar aanleiding van de herziening halverwege de looptijd (2004), werden deze twee zwaartepunten gehergroepeerd en vormen ze nu twee subpunten binnen het eerste zwaartepunt : « Strijd tegen de uitsluiting en preventieve maatregelen inzake werkloosheid ». De gefinancierde maatregelen die tot deze twee subpunten behoren, zijn op enkele zaken na dezelfde. Ze onderscheiden zich enkel door de kenmerken van hun publiek.

Wat betreft subpunt 1 « Strijd tegen de uitsluiting » wilden wij acties voeren in het voordeel van ondergequalificeerde werkzoekenden, langdurige of oudere werkzoekenden, personen die mogelijk met discriminatie bij aanwerving te maken krijgen, leefloongerechtigden, gehandicapten, ... en dit, zelfs indien de actie pas na 6 maanden van start gaat voor de jongeren van minder dan 25 jaar of na 12 maanden voor de volwassenen.

De maatregelen onder subpunt 2 « preventieve maatregelen inzake werkloosheid » zijn enerzijds bestemd voor een publiek van jongeren van minder dan 25 jaar, die minder dan 6 maanden werkloos zijn, en een publiek van volwassenen die nog geen 12 maanden inactief zijn, en dit ongeacht de socioprofessionele inschakelingsmoeilijkheden waarmee ze te maken krijgen.

Een andere maatregel richt zich anderzijds op werknemers opdat deze zouden kunnen mee evolueren met de sociaaleconomische context, met de middelen die ze in hun beroep moeten gebruiken, ...

In het kader van dit zwaartepunt werden volgende maatregelen uitgevoerd :

Begeleiding/Actief Zoeken naar Werk (AZW)

Voor het onderdeel Begeleiding : De Socioprofessionele Begeleidingsacties van de dienst Begeleiding-AZW van de BGDA maken deel uit van een geïntegreerde procedure waarbij de problematieken van de werkzoekenden op pluridimensionele wijze worden benaderd (sociaal, psychologisch, professioneel,...), teneinde gepaste oplossingen naar voren te brengen. Het gaat erom elke werkzoekende al naargelang zijn problematiek de juiste begeleiding te bieden bij het zoeken naar werk.

Voor het onderdeel AZW : het Actief Zoeken naar Werk (AZW) is het geheel van diensten dat de werkzoekenden naar een optimaal resultaat van hun zoektocht naar werk begeleidt.

Het Actief Zoeken naar Werk vindt zijn toepassing in verschillende modules die aan specifieke behoeften voldoen. De diverse modules (van A tot D) beantwoorden dus aan verschillende problematieken en hebben als doel hiervoor geschikte oplossingen te formuleren.

Formule A is een groepsformule (8 tot 12 personen) die een zoektocht naar werk met een duur van 5 weken organiseert en waarbij verschillende etappes elkaar opvolgen : persoonlijke en beroepsbalans, zoektechnieken, het zoeken naar werk.

Deze formule wordt door een individueel onderhoud voorafgegaan en vervolledigd door een opvolging van 5 sessies die achteraf plaatsvinden.

Formule B is een formule waarbij gedurende 3 weken naar werk wordt gezocht, voorafgegaan door een individueel onderhoud en aangevuld door de fases persoonlijke en beroepsbalans en zoektechnieken.

Formule C biedt meerdere individuele modules aan. Er worden zestien modules voorgesteld die zelfstandig kunnen worden gevolgd.

Formule D is een groepsactiviteit (6 tot 8 personen) die 8 dagen duurt, verspreid over 2 of 4 weken en die uit 2 fases bestaat : persoonlijke balans en projectbepaling. Deze formule is bestemd voor een kwetsbaar publiek dat een bijzondere begeleiding nodig heeft. Formule D kan door een andere formule worden aangevuld.

Socioprofessioneel inschakelingsprogramma geleid door de 19 Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn (OCMW's) van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Het SPI/OCMW-programma werd ontworpen om geïndividualiseerde socioprofessionele inschakelingstrajecten uit te stippelen voor personen die in hoofdzaak door de Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn (OCMW's) worden geholpen (leefloners).

Het traject is een gestructureerd en planmatig proces dat uit verschillende etappes bestaat, die regelmatig worden geëvalueerd.

Dit traject wordt bepaald op basis van een geïndividualiseerd project waarbij drie elementen geïntegreerd aanwezig zijn: onthaal en begeleiding, opleiding (basisopleiding, vooropleiding, sociale vorming en beroepsopleiding) en verlonde tewerkstelling in overeenstemming met de sociale zekerheidsreglementering.

Ontwikkeling van de werkgelegenheid via economische weg

Dit traject omvat de voorbereiding op de oprichting en op het beheer van een onderneming, de begeleiding bij de verschillende uit te voeren stappen, evenals de hulp bij het maken van een haalbaarheidsstudie. Het begrip onderneming kan als een microproject worden opgevat waarbij één werknemer wordt tewerkgesteld. Ze heeft eveneens betrekking op de oriëntatie naar de oprichting van een bedrijf en de bijbehorende follow-up, inclusief het in contact brengen van de oprichters op Europees en lokaal niveau. De gebruikte pedagogische benadering beoogt een grotere autonomie in de stappen van de ondernemers, en dit op basis van een gepersonaliseerde begeleiding die duidelijke en haalbare doelstellingen vooropstelt.

Beroepsoverstappremie

De BGDA kent een beroepsoverstappremie toe aan ondernemingen gelegen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest die laaggeschoolde werkzoekenden aanwerven.

Concreet gezien gaat de aanwerving van een kansarme werknemer gepaard met een door de bevoegde instantie goedgekeurde beroepsopleiding in een onderneming of vindt deze plaats in het kader van de Startbaanovereenkomst (SBO).

Het doeleinde van deze premie is om de tewerkstelling van laaggeschoolde werkzoekenden te bevorderen en om hun opleidingsniveau te verbeteren.

Opleiding van de inschakelingswerkers

De opleiding van inschakelingswerkers betreft de inschakelingswerkers van het OCMW-programma, alsook de medewerkers van de Socioprofessionele Begeleidingsdienst en de personeelsleden belast met de uitvoering van de modules Actief Zoeken naar Werk. In voorkomend geval zouden ook andere inschakelingswerkers de voordelen van de opleidingsmodules kunnen genieten. Het opleidingsprogramma bestaat uit modules die op grond van de specifieke vragen van de personeelsleden worden samengesteld.

1.1.2 Zwaartepunt 3 : Gelijkheid van kansen

Het derde zwaartepunt baseert zich op het principe van de gelijkheid van kansen en voldoet zodoende aan de wens van de Europese Commissie die aan dit punt bijzondere aandacht wilt besteden. Uit de ex ante-evaluatie is gebleken dat de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest kleiner zijn dan in de rest van België en dat de vrouwen, op basis van dezelfde criteria als voor de mannen, in alle voorzieningen geïntegreerd zijn. Het enige verschil dat van belang is, is dat er in ons Gewest meer alleenstaande vrouwen met kind(eren) zijn.

De maatregel die als gevolg hiervan in dit zwaartepunt wordt ontwikkeld, is bijgevolg gericht op de kinderopvang voor kinderen jonger dan 3 jaar van Brusselse werkzoekenden die aan socioprofessionele inschakelingsacties deelnemen of opnieuw werk hebben gevonden.

De Europese Commissie heeft onze aanvraag met aandacht behandeld en heeft ervoor gezorgd dat de problematiek van de alleenstaande vaders met kind(eren), zelfs al is deze gering, tevens in het kader van deze prioriteit kan worden aangepakt.

In het kader van dit zwaartepunt werden volgende maatregelen uitgevoerd :

Kinderdagverblijven van de BGDA

Het Kinderdagverblijf van de BGDA is bestemd voor kinderen van 0 tot 3 jaar van werkzoekenden die in de BGDA zijn ingeschreven, die in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest wonen en die niet weten waar naartoe met hun kinderen op het moment dat ze stappen i.v.m. werk ondernemen, actief naar werk zoeken (stelsel oppasdienst) of beginnen te werken (stelsel crèche).

Partnership voor kinderopvang

De BGDA heeft bovendien met andere opvangstructuren een partnership opgericht teneinde een netwerk te vormen, verspreid over het hele Gewest, dat instaat voor de kinderopvang van kinderen van 0 tot 3 jaar van werkzoekenden.

Het Kinderdagverblijf neemt de coördinatie van het netwerk voor zijn rekening, door middel van een partnershipovereenkomst met de BGDA.

1.1.3 Zwaartepunt 4 : Ontwikkeling van de coherentie binnen het tewerkstellingsbeleid

Het vierde zwaartepunt beoogt de ontwikkeling van de coherentie binnen het tewerkstellingsbeleid. Eén van de wensen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bestaat erin de partnershipswerking en lokale aanpak te verstevigen, maar dit kan enkel worden gerealiseerd indien er voorrang wordt verleend aan de garantie op een optimale samenhang van het systeem en een gewestelijke coördinatie van de acties inzake werkgelegenheid door de lokale operatoren. Het ijveren naar coherentie baseert zich op basisprincipes die met name binnen partnershipovereenkomsten bepaald worden, maar ook op de ontwikkeling van een informaticasysteem dat het mogelijk maakt de verschillende niveaus van bijstandsverlening te coördineren en een efficiënte opvolging van de begunstigden van de maatregelen te verzekeren.

Dit zwaartepunt ontstond vanuit de noodzaak om het transversale karakter van de georganiseerde acties naar voren te brengen. Het zal daarenboven een niet te verwaarlozen invloed hebben op de andere zwaartepunten, doordat het de efficiëntie van de maatregelen voor de werkzoekenden verhoogt en zorgt voor de coherentie van het systeem.

In het kader van dit zwaartepunt werden volgende maatregelen uitgevoerd :

Ontwikkeling van plaatselijke werkgelegenheidsplatforms, met inbegrip van het netwerk

Ontwikkeling van plaatselijke werkgelegenheidsplatforms, met inbegrip van het netwerk

Het voornaamste doel van het Netwerk van Plaatselijke Werkgelegenheidsplatforms van de BGDA is gelegen in de oprichting van een netwerk met het oog op een verbeterde dienstverlening aan de klanten, en in het bevorderen van de complementariteit van de acties van de verschillende actoren op het terrein, die werkzaam zijn op het gebied van tewerkstelling, opleiding en inschakeling.

Deze complementariteiten bevinden zich zowel op het niveau van het inschakelingstraject van de werkzoekenden als op het vlak van de toegang tot werkaanbiedingen of van de vereenvoudiging en de vermindering van dubbel werk en administratieve last.

Ondersteuning van de plaatselijke coördinaties

De coördinatiestructuren zijn in prioritaire buurten gevestigd, volgens een sociaalgeografische voorstelling van het Brussels Gewest, opgesplitst in zes zones. Deze zes

zones zijn rond deze buurten geconcentreerd. Daarnaast werd tevens een specifiek Nederlandstalige interzonale coördinatiestructuur opgericht. De nabijheid van de coördinerende partners moet een nauwkeurige analyse mogelijk maken van de invloed van een ongunstige economische conjunctuur op de bevolking van de kansarme wijken in het stadscentrum.

Scheppen van werkgelegenheid door buurtontwikkeling

Het Gewestelijk Secretariaat voor Stedelijke Ontwikkeling (GSSO) heeft als opdracht de Regering bij te staan in de transversale coördinatie van het wijkherwaarderingsbeleid, en om de lokale operatoren belast met de uitvoering van dit beleid te ondersteunen. Het GSSO zal zich in het bijzonder inspannen teneinde garant te staan voor de opvolging en omkadering van de projecten inzake sociale economie alsook de plaatselijke ontwikkelings- en tewerkstellingsinitiatieven in het kader van de programma's voor de opleving van wijken.

Hiertoe beschikt het GSSO over de samenwerkingsnetwerken die het heeft kunnen oprichten met de betrokken Gemeenten, de Brusselse Missions locales, de diensten van de BGDA, de gewestelijke ontwikkelings- en investeringsmaatschappijen (GOMB & GIMB) en andere operatoren die de doelstelling onderschrijven om via buurtontwikkeling bijkomende werkgelegenheid te scheppen.

Vanaf 2005 werd deze maatregel niet meer gefinancierd in het kader van het EPD Doelstelling 3 van het BHG.

Beheer, opvolging, evaluatie en controle van het partnership gefinancierd door het ESF

De dienst Partnership van de BGDA is met name belast met het beheer, de opvolging, de evaluatie en de controle van de partnershipsacties gefinancierd door het ESF in het kader van het EPD Doelstelling 3 van het BHG.

Doel is onder meer om de resultaten van de voorziening te evalueren teneinde de acties te behouden, te ontwikkelen of te heroriënteren.

Ter herinnering, in het kader van het partnershipsbeheer werden de oproepen tot indiening van projecten gelanceerd, alsook de overeenkomsten opgesteld op basis van lastenboeken waarin de criteria, voorwaarden en verplichtingen van de partners werden uitgewerkt.

Zoeken naar transversale synergieën ten gunste van de werkgelegenheid

Het betreft de invoering van een dynamische coördinatie tussen een veelheid aan partners, die allen begaan zijn met de ontwikkeling van de werkgelegenheid in het BHG, met het oog op een zo groot mogelijke coherentie en efficiëntie van de maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid. Dit streven kadert in de lijn van de activiteiten van het Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Het bijbehorende actieplan, uitgewerkt door een geheel van sociaaleconomische partners van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, werd door de Europese Commissie in mei 1998 goedgekeurd. Dit actieplan werd in de loop van de tijd al naargelang de te behandelen problematieken aangepast.

1.1.4 Zwaartepunt 5 : Verbetering van structuren en systemen

Het vijfde zwaartepunt mikt op het verbeteren van de structuren en systemen en laat toe :

- voorzieningen te ontwikkelen ter bevordering van een anticipatieve benadering van de tendensen van de werkgelegenheid en de behoeften aan kwalificaties, toegepast door het Brussels Observatorium van de Arbeidsmarkt en de Kwalificaties ;
- systemen toe te passen met het oog op het achterhalen van de mechanismen achter discriminatie en om een niet-discriminerend aanwervingsbeleid te promoten.

In het kader van dit zwaartepunt werden volgende maatregelen uitgevoerd :

Brussels Observatorium van de Arbeidsmarkt en de Kwalificaties

De oprichting van een Observatorium van de Arbeidsmarkt en de Kwalificaties beantwoordt aan de doelstelling om zich toe te rusten met hulpmiddelen m.b.t. de anticipatie op de behoeften aan kwalificaties en de identificatie van de nieuwe vaardigheden als resultaat van de technologische en organisatorische veranderingen.

Het Observatorium structureert zijn activiteiten al naargelang de diverse vragen van Brusselse, nationale of internationale actoren. De antwoorden van het Observatorium nemen de vorm aan van publicaties of concrete tussenkomsten teneinde de actoren te informeren die betrokken zijn bij de ontwikkeling van het Gewest. Het Observatorium neemt zich voor deel te nemen aan de ontwikkeling van de structuren en systemen alsook aan de invoering van een mechanisme m.b.t. de actualisering van de hypotheses.

Strijd tegen discriminatie bij aanwerving

In het kader van het actieplan van het Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, heeft een zwaartepunt als doel de « Promotie van de Gelijkheid van Kansen » waarvan één onderdeel meer in het bijzonder gericht is op de strijd tegen de discriminatie bij aanwerving.

De acties omvatten o.a. :

- het opzetten van informatie- en sensibilisatiecampagnes bestemd voor de bedrijfswereld (organisatie van seminaries) ;
- het organiseren van vormingen ter bestrijding van discriminatie, voor verschillende spelers op de arbeidsmarkt ;
- het maken van studies aangaande deze problematiek ;
- ...

Dienst Beroepsoverstap

De dienst staat in voor het beheer van de beroepsoverstappremies (maatregel voorgesteld in zwaartepunt 1 « Strijd tegen de uitsluiting en preventieve maatregelen inzake werkloosheid »).

De beoogde doeleinden zijn het efficiënte beheer van de dossiers, het doorspelen van de juiste informatie aan mogelijke begunstigen en het doen van voorstellen inzake de noodzakelijke aanpassingen aan de politieke overheid, teneinde de voorziening te promoten.

1.1.5 Technische bijstand

Het laatste zwaartepunt is dat van de technische bijstand en heeft betrekking op de dienst Europees Sociaal Fonds van de BGDA, de cofinanciering van de publiciteitsacties, de externe evaluatie en de externe en interne audit.

In het kader van dit zwaartepunt werden volgende maatregelen uitgevoerd :

Dienst ESF

De dienst ESF van de BGDA houdt zich bezig met het administratieve en financiële beheer van het EPD Doelstelling 3 van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en vervult de functie van managementautoriteit.

Evaluatie en audit

Externe evaluatie

De evaluatie van het EPD Doelstelling 3 van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest werd door een zelfstandige evaluator uitgevoerd, die via een offerteaanvraag op basis van een lastenboek werd geselecteerd.

Externe audit

Om de transparantie van alle acties inzake de uitwerking van de management- en controleprocedures te kunnen garanderen, wordt er een externe audit uitgeoefend door een volledig van de BGDA onafhankelijke instelling. Het is de Inspectie van Financiën van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest die instaat voor het toezicht op een controlecel van de structuurfondsen ontvangen door het Brussels Gewest.

Interne audit

De dienst Interne Audit van de BGDA analyseert de controle- en managementprocedures die op de verschillende diensten binnen de BGDA van toepassing zijn, teneinde eventuele gebreken te verzachten.

Hij deelt zijn overdenkingen mee en stelt, indien nodig, voor welke verbeteringen er dienen te worden aangebracht.

Publiciteitsacties

De dienst ESF is verantwoordelijk voor het uitdenken, het uitvoeren en het opvolgen van de informatie- en publiciteitsacties. De dienst werkt samen met de dienst Communicatie van de BGDA teneinde de verschillende reclamedragers te realiseren. Indien nodig, kan er een beroep op externe firma's worden gedaan.

De dienst ESF zorgt ervoor dat de maatregelen beschreven in het communicatieplan door de verschillende partijen worden gerespecteerd, en hij verzekert ook de continuïteit ervan.

1.2 Analyse van de resultaten van de externe evaluatie van het Uniek Programmeringsdocument Doelstelling 3 van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (BHG) 2000-2006

Hieronder vindt u de weergave van de operationele samenvatting van de externe evaluatie van het Enkelvoudig Programmeringsdocument Doelstelling 3 van het BHG, die door het consortium OGM/ULB werd uitgevoerd.

1.2.1 Methodologie

De eindevaluatie, die bestaat uit een combinatie van retrospectieve en prospectieve vraagstukken, is een update van de tussentijdse evaluatie. Het eindrapport houdt in dit opzicht rekening met de studie van het gereviseerde Enkelvoudig Programmeringsdocument, met de update van de sociaaleconomische en politieke context en met de analyse van de maatregelen en zwaartepunten in overeenstemming met de geactualiseerde gegevens. Er werden ook thematische evaluaties gemaakt met betrekking tot de gelijkheid van kansen, de lokale aanpak en de nieuwe technologieën.

Deze evaluatie werd door de beoordelaars opgezet met een specifieke eigenschap: een proactieve aanpak die ook de betrokken actoren bij de evaluatie betreft. Om feedback over de uitgevoerde analyses te verkrijgen, werd elke analytische "meetfiche" bijvoorbeeld aan de verantwoordelijken van de meting en aan de geïnterviewde partners bezorgd. Deze feedback stelde hen in staat om er opmerkingen en bijkomende commentaren aan toe te voegen.

Om een zo goed mogelijk beeld te krijgen van alle dimensies van de acties werden "terreinenquêtes" gehouden, zowel bij de partners als bij de begunstigden en de werkgevers. Het waren gesprekken of vragenlijsten die onder meer een diepgaande benadering van de beoogde maatregelen tot doel hadden, en met name: de ontwikkeling van plaatselijke platforms (inclusief het coördinatiedeelte van de Missions locales), de Begeleiding Actief Zoeken naar Werk en de beroepsoverstappremies.

Naast deze dimensies omvat de eindbalans tevens de analyse en de verwerking van de databank (opvolging van de individuele BGDA-trajecten), de zelfevaluatie van de uitvoering en een grondige denkoefening over de indicatoren.

1.2.2 Doelstelling 3 BHG – analyse van de maatregelen en zwaartepunten van het Enkelvoudig Programmeringsdocument

Het programma Doelstelling 3 omvat iets minder dan een twintigtal maatregelen die alle rechtstreeks of onrechtstreeks op het bereiken van de algemene doelstelling zijn gericht, met name de werkzoekenden (WZ) van het BHG helpen een baan te vinden, aan de hand van een reeks maatregelen die tot de bevoegdheden van het Gewest inzake werkgelegenheid behoren en die aan de problematiek van deze WZ zijn aangepast.

Het gereviseerde Uniek Programmeringsdocument steunt voortaan op deze 4 zwaartepunten²:

Zwaartepunt 1: Strijd tegen de uitsluiting uit de arbeidsmarkt en preventie van langdurige werkloosheid

Zwaartepunt 3: Gelijkheid van kansen

Zwaartepunt 4: Ontwikkeling van de coherentie van het werkgelegenheidsbeleid van de diverse actoren

Zwaartepunt 5: Verbetering van de structuren en systemen

Alle maatregelen die deel uitmaken van deze zwaartepunten werden systematisch beschreven en nauwkeurig onderzocht aan de hand van evaluatievragen: zijn ze pertinent, doelgericht, efficiënt, nuttig, duurzaam en coheren? De onderstaande tabel vat de verkregen resultaten samen. De informatie in de tabel dient echter te worden toegelicht en genuanceerd aan de hand van de analyses die in het kader van de maatregelenfiches werden gemaakt.

De analyse per maatregel en per zwaartepunt die samenhangt met de thematische studies en andere methodologische tools (zelfevaluatie, terreinenquêtes, ...) levert uiteindelijk een visie van het volledige Programma Doelstelling 3 op.

Een volgroeid programma

De beoordelaars zijn het er over het algemeen over eens dat het programma op dit ogenblik volgroeid is. De maatregelen die ook al bij de vorige programmering bestonden, hebben bewezen dat ze resultaten opleveren, terwijl de "nieuwe" maatregelen op kruissnelheid zijn gekomen en over het algemeen hun mogelijkheden hebben aangetoond. Een nuance is nochtans op haar plaats voor de doorstromingspremie, die tempo verliest. Verscheidene studies trekken de doeltreffendheid van de doorstromingspremie in twijfel. Zij wijzen op de perverse gevolgen die ze zou kunnen hebben, zoals het effect van een buitenkans, substitutie of verplaatsing. Het verdient bijgevolg aanbeveling om deze maatregel te hervormen of zelfs te vervangen.

Dat het programma volgroeid is, mag ons nochtans niet beletten om aandachtig te blijven voor de evolutie van de doelgroepen en de technieken om de werkgelegenheid te bevorderen. De beoordelaars benadrukken, hierbij gesteund door de informatie van het Brussels Observatorium van de Arbeidsmarkt en de Kwalificaties, dat de betrokken Diensten waakzaam moeten blijven bij het ontwikkelen van een efficiënt en aangepast follow-upsysteem.

² Ter herinnering: zwaartepunten 1 en 2 zitten sinds de tussentijdse herziening samen in as 1.

Pertinentie

Uit de tabel blijkt dat de pertinentie van het programma bewezen is: bij alle maatregelen bestaat er een min of meer duidelijk verband tussen de vooropgestelde doelstellingen en de maatschappelijke behoeften. Dit verband is des te intenser naarmate een studie of objectieve elementen vooraf een duidelijke omschrijving van de behoeften of de op te lossen problemen opleveren. Voor de maatregelen die reeds bij de vorige programmering (1994-1999) bestonden, is de pertinentie het resultaat van onder andere het nut dat bij de evaluatie van dit programma werd aangetoond.

Coherentie

Ook inzake coherentie is de balans positief, zowel op intern als extern niveau. Het programma is op een harmonische manier opgebouwd uit maatregelen en zwaartepunten. Deze sluiten bovendien op een bevredigende en niet-tegenstrijdige manier aan bij het beleid dat op gewestelijk, federaal en Europees niveau wordt gevoerd.

Nut

Uit de resultaten en de vastgestelde globale impact blijkt dat het programma nuttig is. Dit nut wordt echter onvermijdelijk beperkt door de "beperkte" aard van het programma in verhouding tot het "werk" dat moet worden verricht.

Doelgerichtheid en efficiëntie

De vragen naar de doelgerichtheid en efficiëntie bleken het moeilijkste te beantwoorden. De evaluatie werd ernstig bemoeilijkt door de geringe betrouwbaarheid van de gegevens in de activiteitenverslagen. Voor dit gebrek aan betrouwbaarheid bestaan er allerlei redenen: problemen met het invoeren van de gegevens van de begunstigten, overstappen op een andere database, toepassen van een andere methodologie, belang van de "onbepaalde" gegevens, ... Deze redenen wegen vooral door als de nadruk op de tijdsdimensie ligt, waarbij men de evolutie van de kwantitatieve gegevens over een bepaalde periode evalueert, meer bepaald de periode 2000 tot 2004. Door dit gebrek aan betrouwbaarheid van de gegevens was het niet mogelijk om de evolutie van de doelgerichtheid en de efficiëntie van de maatregelen over een bepaalde periode te evalueren. Met betrekking tot de zwaartepunten 4 en 5 heeft het ontbreken van in cijfers uitgedrukte doelstellingen de beoordelaar bovendien verplicht de vraag naar de doelgerichtheid zeer ruim op te vatten, in elk geval ruimer dan wat hier meestal onder wordt verstaan. Met betrekking tot de doelstellingen werd bij de algemene beoordeling nagegaan in welke mate deze doelstellingen werden bereikt. Aangezien er geen referentiepunt was opgegeven, heeft de beoordelaar zich onder andere gebaseerd op de evolutie van de indicatoren in een bepaalde periode. In de toekomst zou het algemeen gebruik van het NWP het evaluatiewerk voor bepaalde maatregelen ontegensprekelijk meer haalbaar moeten maken.

Men kan echter toch stellen dat voor de meeste maatregelen de doelstellingen in aanzienlijke mate en binnen het budget werden bereikt. Men kan hieruit concluderen dat de maatregelen worden gekenmerkt door een zekere doelgerichtheid en efficiëntie.

Thematische evaluaties

Uit de analyse van het thema "gelijkheid van kansen" blijkt dat de maatregelen van het Uniek Programmeringsdocument Doelstelling 3 zonder discriminatie open staan voor beide geslachten. Uit de analyse van de deelname van de begunstigden aan de maatregelen van zwaartepunt 1 en 2 blijkt dat de gelijkheid over het algemeen goed wordt nageleefd. Als er al ongelijkheid bestaat, is ze de weerspiegeling van de situatie op het terrein. Het is nog maar de vraag of deze ongelijkheid specifiek moet worden bestreden. Zwaartepunt 3 is specifiek gericht op een vrouwelijke problematiek, maar mannelijke begunstigden worden niet afgewezen. Bij de zwaartepunten 4 en 5 wordt het thema van de gelijkheid van kansen niet vergeten. Het werk dat de Economische en Sociale Raad aan het Observatorium van de Arbeidsmarkt en de Kwalificaties toevertrouwt in het kader van het Sociaal Pact is hiervan een duidelijk voorbeeld. Dit past trouwens in een ruimer kader, met name het opstellen van een Actieplan om de ongelijke behandeling van mannen en vrouwen ongedaan te maken.

In de strategie van het Uniek Programmeringsdocument is er duidelijk sprake van de wil om de lokale en partneraanpak verder uit te bouwen. Bij de toepassing van het programma komt dit onder andere tot uiting in diverse maatregelen waarin de lokale dimensie in meer of mindere mate aanwezig is ("banen scheppen door wijkontwikkeling", "zoeken naar transversale synergieën voor de werkgelegenheid", ...). Deze strategie komt ook meer fundamenteel tot uiting in de installatie en consolidatie van een gecoördineerd partnership dat op een kwetsbaar publiek is gericht. Een dergelijk uitgebreid en gediversifieerd partnership is de hoeksteen van het succes van de inschakeling in het arbeidsproces. Het maakt het mogelijk om het hoofd te bieden aan complexe situaties die een multidimensionale en multidisciplinaire aanpak vergen. De complementariteit van de benaderingen neemt nochtans de spanning tussen het "lokale", dat eerder terreingericht is, en de gewestelijke logica, die eerder "institutioneel" is, niet volledig weg.

De toegevoegde waarde inzake activiteiten en resultaten kan op dit ogenblik nog maar moeilijk worden ingeschat, maar het NWP zou op termijn deze situatie moeten kunnen verduidelijken. In dit vooruitzicht beveelt de beoordelaar aan om de indicatoren die voortvloeien uit de analyse van de lokale benadering toe te passen.

De toegevoegde waarde van het ESF dans in het kader van de Programmering Doelstelling 3 BHG

Een van de eerste vaststellingen heeft te maken met de pertinentie van de acties die in het kader van de onderhavige programmering worden gevoerd. De analyse van de context bevestigt dat de toegepaste maatregelen beantwoorden aan duidelijk omschreven behoeften. De bijdrage van het ESF tot het gewestelijk beleid is dus ontegensprekelijk een positieve en waardevolle bijdrage. De meerwaarde van het ESF is des te groter naarmate de actie overeenstemt met een bijzonder schrijnende behoefte en naarmate er weinig of zelfs helemaal geen alternatieven zijn. De maatregel "Kinderopvang" past bijzonder goed in dit weefsel, aangezien het tekort aan plaatsen in de crèches de reeds moeilijke situatie van vrouwen met kinderen nog verergert.

De meerwaarde van het ESF kan ook worden afgeleid uit de verhoging van het volume aan activiteiten. Zo heeft de Europese bijdrage het mogelijk gemaakt om het aantal bereikte personen te verhogen, maar ook om een kritische drempel te overschrijden, waardoor de uitbreiding van het activiteitenvolume mogelijk werd. Het is duidelijk dat bepaalde structuren (vzw's, ...) zonder de inbreng van het ESF de projecten niet hadden kunnen dragen. In bepaalde gevallen zouden de overlevingskansen van bepaalde partnerorganisaties zelfs op de helling komen te staan. In dit opzicht is het ESF een instrument om het partnership te consolideren.

De maatregel "ontwikkeling van platforms, inclusief het netwerk" en meer bepaald het NWP-deel ervan, is misschien een van de meest zichtbare elementen van de toegevoegde waarde van de Unie, of in elk geval toch het meest innoverende. Het ESF heeft de ontwikkeling en de toepassing van het NWP mogelijk gemaakt. Deze informatielink tussen een operator en de BGDA maakt het gemakkelijker om de dossiers van de begunstigden te raadplegen en aan te vullen. Dit is een relevante doorbraak, omdat dit automatisch tot een betere follow-up van de acties leidt. De meerwaarde is evident en opmerkelijk in een domein waarin de monitoring vaak als de zwakke schakel wordt bestempeld.

Met betrekking tot de overdraagbaarheid heeft het ESF het mogelijk gemaakt om de zones die door de maatregelen worden bestreken, uit te breiden. De uitwerking van een partnership maakt het over het algemeen gemakkelijker om de acties uit te breiden, meer bepaald in geografische zin. De structurering in een netwerk verbetert bovendien de methodologische overdracht.

In het kader van de duurzaamheid van de ondernomen acties maakte het ESF ook de continuïteit en de consolidatie van het "Brussels Observatorium van de Arbeidsmarkt en de Kwalificaties" en van het "Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid" mogelijk.

Aanbevelingen

De onderhavige aanbevelingen bieden strategische en operationele mogelijkheden, zowel voor wat de maatregelen als de follow-up van de uitwerking van het programma betreft.

De maatregelen

- De pertinentie en het nut van de **maatregel "kinderopvang"** leidt onvermijdelijk tot de verbreding van het aanbod. Eén van de te verkennen sporen is **het opzetten van nieuwssoortige partnerships**: scholen, kleuterscholen, ...
- De **verduidelijking van de rol van de Missions Locales** (en dus ook van het bestek) lijkt noodzakelijk. De behoefte om de Commissions de Concertation Zonale nieuw leven in te blazen gaat hand in hand met de behoefte aan een meer algemene valorisatie van de werkzaamheden van de diverse commissies. Er zou niet alleen administratieve ondersteuning, maar ook een echte coördinatieruimte binnen de zone moeten komen, zowel om de coherentie te verbeteren als om de mogelijkheden van het partnership meer

dynamiek te geven en de wederzijdse ervaringen en verschillen te verrijken. Het grote aantal overlegstructuren en hun sterk divergerende aard bemoeilijken het debat enigszins.

- Er zouden **hechtere banden met de privésector** kunnen worden ontwikkeld. Deze sector vertegenwoordigt immers grotendeels het "aanbod" op werkgelegenheidsgebied. Het Territoriaal Pact zou bijvoorbeeld op een meer dynamische manier voor de privéactoren toegankelijk kunnen worden gemaakt. Ook het bevorderen van de acties is een segment dat proactief zou moeten worden ontwikkeld (bijv. doorstromingspremies).
- Wegens de bevoegdhedenverdeling in het regionale landschap wordt het deel beroepsopleiding niet behandeld in het kader van dit Uniek Programmeringsdocument. Dat leidt tot een gesegmenteerde kijk op de mogelijkheden voor ondersteuning van de werkzoekenden in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Een studie van de complementariteit en de mogelijkheden voor verbetering ervan zou het hele gewestelijke werkgelegenheidsbeleid ontegensprekelijk ten goede komen. In dit opzicht kan het alleen maar wenselijk zijn, **dat dezelfde beoordelaars alle bevoegdheden zouden bestrijken.**

De follow-up van de uitvoering van het programma

- Er zou een **overzichtstabel met de sleutelindicatoren (maximaal 20) van de hele programmering** moeten worden opgesteld om een duidelijker beeld en een meer algemeen zicht te krijgen op de vorderingen van het programma en de bereikte kernresultaten. Dit zou regelmatig aan alle betrokken partijen moeten worden meegedeeld.
- Om na te gaan of een ingreep doeltreffend is, zouden **zowel de operationele als de specifieke en algemene doelstellingen duidelijker moeten worden verwoord.** Het bepalen van de doelstellingen is weliswaar effectief voor de zwaartepunten 1, 2 en 3, maar in cijfers uitgedrukte doelstellingen, die op basis van de ervaring worden opgesteld, zouden ook inzake resultaten kunnen worden vermeld. Deze kwantificatie zou bijdragen tot een efficiënte sturing van de maatregel. Deze aanbeveling geldt ook voor de zwaartepunten 4 en 5 waarvoor sleutelindicatoren van de maatregel kunnen worden bepaald. Op basis van de ervaring kunnen dan ook, wanneer dit pertinent is, de te bereiken gekwantificeerde sleuteldoelstellingen worden bepaald. Heldere en indien mogelijk ook in cijfers uitgedrukte doelstellingen zijn een onmisbare voorwaarde om de efficiëntie te kunnen beoordelen.
- Het veralgemeend gebruik van het NWP zou de evaluatiewerkzaamheden ongetwijfeld haalbaarder maken. Toch moeten we hier benadrukken dat het gebruik van een IT-tool, hoe verfijnd die ook mag zijn, op zich geen garantie biedt voor de kwaliteit van de ingevoerde gegevens. Alles hangt af van de manier van invoeren van de gegevens. Het lijkt ons op dit niveau belangrijk om **de positieve dimensies van het NWP te valoriseren en te benadrukken**, zowel voor de begunstigden als voor de ambtenaren die het moeten gebruiken.
- Inzake follow-up beschikt het programma Doelstelling 3 over voldoende indicatoren. Er zouden nochtans ook **"klant"-indicatoren** kunnen worden ontwikkeld, **die ook rekening houden met de kwalitatieve dimensies** van hun tevredenheid. In deze zin

zouden de **systemen voor het inwinnen van meningen van de klanten-begunstigden moeten worden verbeterd** en deze zouden ook regelmatig feedback moeten krijgen.

- Het zou nuttig zijn om **een jaarlijkse evaluatie van de partnerships** vanuit het standpunt van **de effecten** te maken en daarvoor één gemeenschappelijke methode te gebruiken, die ongeacht het type en de aard van het partnership kan worden toegepast.
- De administratieve verplichtingen van het beheer van een dergelijk programma en de steeds grotere rol van de auditeurs staan de harmonische ontwikkeling en de operationele efficiëntie van het Programma in de weg. **Op Europees niveau** zou er moeten worden nagedacht over een manier **om de administratieve procedures te vereenvoudigen**, uiteraard zonder de kwaliteit van de controles te schaden. De ervaring leert echter dat het vaak mogelijk is om de procedures lichter te maken, zonder de kwaliteit ervan nadelig te beïnvloeden. **Op het niveau van de BGDA** zou men kunnen nagaan **hoe de Europese procedures kunnen worden toegepast en wat de aanpak van de BGDA-auditeurs** op dit domein kan zijn. Een te groot nationaal formalisme maakt de Europese procedures vaak nog zwaarder. Deze behoefte aan vereenvoudiging zou objectief kunnen worden uitgedrukt met **een maatstaf voor de administratieve belasting van de operators en van de BGDA zelf**. Veel Europese landen voeren dit soort metingen uit aan de hand van een gemeenschappelijke methodologie, het Standard Cost Model. Hiermee kunnen de administratieve taken systematisch worden opgesplitst en vergeleken om te meten hoe zwaar ze zijn.

	Pertinentie	Efficiëntie/ doelmatigheid	Doeltreffendheid	Levensduur	Nut	Samenhang
Begeleiding-AZW	Ja - overeenstemming doelstellingen/behoefte	Ja De doelstellingen werden bereikt	Ja Het initiële budget werd gerespecteerd	Ja Beproefde methode	Ja - hulp bij de beroepsinschakeling	
NIWZ	Ja - overeenstemming doelstellingen/behoefte	Ja De doelstellingen werden bereikt	Ja Het initiële budget werd gerespecteerd	Integratie in het Netwerk van Werkgelegenheidspl atforms (eerste schakel van de inschakeling)	Ja - onontbeerlijke etappe bij de inschakeling	
Ontwikkeling van de werkgelegenheidvi a economische weg	Ja - overeenstemming doelstellingen/behoefte	Te vervolmaken - kwantitatief oogpunt : gebrek aan betrouwbare gegevens - kwalitatief oogpunt : leidraden ter verbetering	Te vervolmaken - kwantitatief oogpunt : gebrek aan betrouwbare gegevens - kwalitatief oogpunt : leidraden ter verbetering	Te integreren in de opdrachten van het Observatorium - moeilijk te beoordelen op basis van de beschikbare gegevens (grote ongelijkheid onder de ondernemingen in de eerste jaren)	Ja - creatie van nieuwe activiteiten maar risico op verhoogde concurrentie	
SPI/OCMW- Programma	Ja - overeenstemming doelstellingen/behoefte	Ja De doelstellingen werden bereikt	Ja Het initiële budget werd gerespecteerd	- Moeilijk te beoordelen op basis van de beschikbare gegevens (belang van Art. 60) - Een opvolging van de trajecten organiseren	Ja - Hulp bij de socioprofessionele herinschakeling	

	Pertinentie	Efficiëntie/ doelmatigheid	Doeltreffendheid	Levensduur	Nut	Samenhang
Opleiding van de inschakelingswerkers	Te vervolmaken - Maar problemen inzake de overeenstemming tussen doelstellingen en behoeften	Zwak	Zwak	Gedeeltelijk, is afhankelijk van de herziening van de opleidingsprogramma's	Ja - Maar mits verbetering	
Collectieve opleidingen	Niet-toegepaste maatregel					
Overstappremie	Ja - A priori overeenstemming tussen doelstellingen en behoeften - Het probleem van de duurzaamheid/levensduur toont het belang/de pertinentie van deze maatregel in de toekomst aan	Zwak - Vermindering van het aantal begunstigden - Beperkt aantal personen nog steeds aan het werk in de begunstigde onderneming	Zwak Er stelt zich een probleem aangezien het aantal opgaven /stopzettingen betrekkelijk hoog ligt	Is maar zeer de vraag gegeven de daling in het aantal toegekende premies.	Gering - Beperkt aantal personen nog steeds aan het werk in de begunstigde onderneming	
Zwaartepunt 1						Ja - zowel op intern als extern vlak - zowel op preventief als curatief gebied

	Pertinentie	Efficiëntie/ doelmatigheid	Doeltreffendheid	Levensduur	Nut	Samenhang
Kinderopvang	Ja Gezien het aantal (stijgend in het bestudeerde tijdsbestek) alleenstaanden met kind(eren) in het BHG	Goed in het licht van de sociaaleconomische context en het gering aantal beschikbare plaatsen	Moeilijk te beoordelen op basis van de beschikbare gegevens	Ja maar partnership te verzekeren - Bestaande structuren : Kinderdagverblijf van de BGDA ; bouw van een tweede Kinderdagverblijf te St.-Jans-Molenbeek - Partnership te subsidiëren	Ja maar noodzaak om het aanbod te vergroten	Ja
Zwaartepunt 3						

	Pertinentie	Vernieuwing	Activiteitsvolume	Continuïteit-consolidatie	Overdraagbaarheid/herbruikbaarheid
Ontwikkeling van de plaatselijke platforms Luik NWP	Ja - noodzaak om informatie uit te wisselen en om het opvolgingsysteem te verbeteren	Ja	Niet relevant	Ja - daadwerkelijk bestaan van het netwerk - positieve reacties m.b.t. de eerste resultaten	Ja - geslaagde uitbreiding naar verschillende partners
Ontwikkeling van de plaatselijke platforms Luik coördinatie	Ja - noodzaak om de coördinatie te ondersteunen	Neen	Neen	Ja - als er tenminste geen enkele andere overkoepelende structuur voor de Missions locales wordt gecreëerd	Ja
Dienst Partnership	Ja - noodzakelijk voor het beheer van de partnerships van de BGDA	Neen - behalve in de zin van een aanpassing van de methodologische instrumenten	Neen	Ja - noodzakelijk voor het beheer van de partnerships die in het kader van de BGDA werden opgericht	Neen

	Pertinentie	Efficiëntie/ doelmatigheid	Doeltreffendheid	Levensduur	Nut	Samenhang
Scheppen van werkgelegenheid door buurtontwikkeling	Ja Afstemming doelstellingen- vastgelegde behoeften	Ja - in termen van projectondersteuning, verspreide informatie Dit is echter moeilijk te beoordelen in termen van creatie van arbeidsplaatsen : project om een “inventaris van de gecreëerde arbeidsplaatsen”, maar dit werd in 2004 nog niet afgerond.	Ja Stijging van het activiteitenvolume met een constant budget	Ja Erkende en structurerende actor	Ja Bemiddeling voor de buurtontwikkeling	
Zoeken naar transversale synergieën ten gunste van tewerkstelling	Ja Synergieën creëren in een context met veelvuldige actoren	Ja - in termen van debatten waarvoor het initiatief werd genomen / die werden geleid - bestaan van concrete acties die gevolg geven aan de reflecties, maar die moeilijk te beoordelen zijn op basis van de verzamelde gegevens.	Ja, het gebruik is geregeld	Ja Stijgend aantal deelnemers en effectieve deelnames aan vergaderingen	Ja Erkende gespreksgelegenheid	Ja - zowel op intern als extern niveau
Zwaartepunt 4						

	Pertinentie	Efficiëntie/ doelmatigheid	Doeltreffendheid	Levensduur	Nut
Strijd tegen discriminatie	Ja Studie die het fenomeen van de discriminatie bevestigt	Goed - gezien de geregistreerde reacties - maar op lange termijn te evalueren	Ja op lange termijn te bevestigen	Ja Te bestrijden fenomenen en doelmatigheid van de gebruikte methoden	Ja Maar op zeer beperkte schaal en voortdurend bij te werken
Observatorium van de Arbeidsmarkt en de Kwalificaties	Ja - overeenstemming doelstellingen/behoeften	Ja Groeiende efficiëntie in termen van verwezenlijkingen en resultaten	Ja Geen overconsumptie	Ja Afgevaardigde instelling	Ja Beantwoordt effectief aan bestaande/geuite noden
Dienst Beroepsoverstap	Dienst opgericht voor het beheer van de beroepsoverstappremies	Te vervolmaken Gebleken uit de verschaafte inlichtingen Publiciteit en promotie zijn voor verbetering vatbaar	Zwak Geen enkele cofinanciering op dit moment. Nood aan een proactieve promotie rond de premie	Is maar zeer de vraag gegeven het verlies aan snelheid van de beroepsoverstappremies	Ja Dienst opgericht voor het beheer van de beroepsoverstappremies
Zwaartepunt 5					

1.3 Conclusie

Op basis van de externe evaluatie van de programmering 2000-2006, die er globaal op wijst dat het programma volgroeid is, maar dat men aandachtig moet blijven voor de evolutie van de doelgroepen en van de werkgelegenheidsbevorderende technieken, heeft het Brussels Observatorium van de Arbeidsmarkt en de Kwalificaties een analyse van de evolutie van de sociaaleconomische context gemaakt. Deze analyse steunt op de gegevens over 2005 en in bepaalde gevallen op meer recente beschikbare gegevens. Het is de bedoeling om de prioriteiten voor de programmering 2007-2013 vast te leggen en na te gaan of ze pertinent zijn ten opzichte van de problemen in het BHG.

Er is ook voorzien in een ex ante-evaluatie, meer bepaald om na te gaan of de prioriteiten pertinent zijn in verhouding tot de sterke en zwakke punten, de opportuniteiten en de bedreigingen van het Gewest.

De volgende globale prioriteiten zullen in 2007-2013 van kracht zijn:

- De preventie en bestrijding van uitsluiting, met inbegrip van de bestrijding van discriminatie;
- Een grotere deelname van vrouwen aan de arbeidsmarkt, meer bepaald door beroeps- en privéleven beter op elkaar af te stemmen;
- De werking en coördinatie van de partnerships verbeteren, in dienst van de werkzoekenden en de werkgevers van het Gewest, alsook het anticiperen op de behoeften van de arbeidsmarkt.

Deze prioriteiten sluiten natuurlijk aan bij de Richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid (RS) en de Strategische Communautaire Richtsnoeren (SCR) inzake de cohesie.

Met betrekking tot de groepen geplande acties zouden bepaalde maatregelen die gezamenlijk werden gefinancierd tijdens de programmering 2000-2006 van ESF-cofinanciering kunnen blijven genieten. Er werd nochtans ook rekening gehouden met de aanbevelingen van externe beoordelaars.

Zo zal er meer aandacht gaan naar kinderopvang, om tegemoet te komen aan een schrijnende behoefte waarmee vooral vrouwen krijgen af te rekenen. Het is daarbij de bedoeling hun mogelijkheden voor inschakeling in het beroepsleven te bevorderen. Inzake coördinatie zal er worden nagedacht over nieuwe wegen, onder andere door de werkgevers erbij te betrekken.

Door ook rekening te houden met de aanbevelingen van de externe beoordelaars, werd er beslist om vanaf 2007 de doorstromingspremies niet langer cofinanciering te verlenen.

In afwachting van de openstelling van de projectindiening, in de loop van 2007 en 2008, afhankelijk van de soorten geplande partnerships, zullen de maatregelen van de programmering 2000-2006 nog steeds medefinanciering in de programmering 2007-2013 genieten.

De acties zullen nauwkeurig worden afgebakend. Ze dienen vanaf 1 januari 2007 te beginnen (de acties die tot 31 december 2006 liepen, zullen aan de programmering 2000-2006 worden toegewezen).

Voor wat de uitgaven betreft, zullen de uitgaven die worden aangegaan vanaf 1 januari 2007 in rekening worden gebracht van de programmering 2007-2013. De uitgaven aangegaan tot 31 december 2006 en betaald tot 31 december 2008, zoals de afschrijvingen, zullen aan de programmering 2000-2006 worden toegewezen.

2. Analyse van de sociaaleconomische situatie

2.1 Evolutie van de sociaaleconomische context in 2005³

2.1.1 De internationale context

Volgens de Nationale Bank van België zette de **wereldeconomie** haar expansie in 2005 voort. De groei werd geraamd op 4,3% en blijft dus krachtig, hoewel het ritme een beetje vertraagt in vergelijking met het jaar voordien (5,2%). Vooral de Verenigde Staten en de opkomende economieën in Azië, voornamelijk China, vormen de motor van deze economische groei. De olie-uitvoerende landen kenden eveneens een forse groei en Japan bestendigde zijn economisch herstel.

Analisten gaan uit van een voortzetting van deze expansie, in de mate dat ze winsten uit aanhoudende productiviteit weergeeft. De spanningen op de oliemarkt en de accumulatie van het financiële onevenwicht blijven evenwel de belangrijkste risico's voor de gunstige evolutie van de wereldeconomie.

De **eurozone** toonde een teleurstellende economische groei, die zelfs vertraagde en in 2005 bleef hangen op 1,4% terwijl deze 1,8% bedroeg in 2004. De zwakke groei is te verklaren door een achteruitgang van de netto-export en doordat de binnenlandse vraag aan kracht bleef inboeten. Meer bepaald de particuliere consumptie groeide aan een minder snel ritme dan het vorige jaar. Het consumentenvertrouwen werd wellicht aangetast door de prijsstijging van de olieproducten en de zorgwekkende situatie op de arbeidsmarkt. De zwakke gemiddelde economische groei op jaarbasis verbergt echter de toename in activiteit die waarneembaar is vanaf het derde kwartaal van 2005. Deze toename heeft zowel betrekking op de uitvoer, de investeringen als op de particuliere consumptie. Tot slot steeg de tewerkstelling in 2005 (+0,6%) bijna evenveel als in 2004 (+0,7%), terwijl de werkloosheidsgraad lichtjes daalde en 8,6% bereikte in 2005, tegenover 8,9% in 2004.

2.1.2 Activiteit en arbeidsmarkt in België

In de loop van het verslagjaar stemde de conjunctuur van de eurozone overeen met die in België. Het BBP verminderde van 2,4% in 2004 naar 1,5% in 2005. De Nationale Bank van België wijt deze achteruitgang voornamelijk aan de verzwakking van de buitenlandse vraag. De investeringen kenden daarentegen, in 2005, een heropleving en de particuliere consumptie ging aan hetzelfde ritme als het voorafgaande jaar omhoog.

Sinds het tweede kwartaal van 2003 evolueert de nationale werkgelegenheid in stijgende lijn, ondanks de conjunctuurvertraging die zich eind 2004 en begin 2005 aftekende. In 2005 werden ongeveer 40.000 nieuwe arbeidsplaatsen gecreëerd, wat een stijging van 1% betekent tegenover 2004. We zien in 2005 dus een toename van de geharmoniseerde werkgelegenheidsgraad met 0,5 procentpunt, wat neerkomt op 60,9% van de bevolking op arbeidsleeftijd. Ook voor de werkaanbiedingen die de openbare diensten voor arbeidsbemiddeling hebben ontvangen, is het aantal vacante betrekkingen gestegen. In Brussel heeft de BGDA met name ongeveer 1.080 bijkomende werkaanbiedingen geregistreerd.

Wat het verslagjaar betreft, beperkt de opleving van de arbeidsmarkt zich niet tot de loontrekkenden. Zelfs bij de zelfstandigen zien we een stijging van meer dan 4.000 eenheden, hoewel er zich sinds 1997 een daling had ingezet. De uitbreiding van het aantal zelfstandigen vloeit zowel voort uit de stijging van het aantal nieuwe ondernemers als uit de daling van het aantal faillissementen. De bezoldigde werkgelegenheid klimt tot zowat 36.000 eenheden, een

³ Gedeeltelijk overgenomen uit het Statistisch Verslag 2005, door de Studiedienst van de BGDA

cijfer dat enkel op rekening van de privésector te schrijven is en in het bijzonder te danken is aan de financiële, vastgoed- en dienstensector. De werkgelegenheid bij de openbare diensten kende een stabilisatie, terwijl de bezoldigde arbeid in de industrie is gedaald, wat de laatste drie jaar ook al het geval was.

De uitzendsector ten slotte vertoont eveneens sinds de tweede helft van 2003 tekenen van beterschap. Zo bleef het aantal door uitzendkrachten gepresteerde uren stijgen, een tendens die zich in 2005 voortzette. Die toename geldt voor elk gewest en zowel voor het arbeiderssegment als voor het bediendesegment.

Het jaar 2005 werd dan wel gekenmerkt door een verhoging van de werkgelegenheid, toch was dit niet voldoende om het stijgende aanbod aan arbeidskrachten op de arbeidsmarkt te compenseren dat ontstaat omdat er meer mensen de beroepsactieve leeftijd hebben bereikt. De toename van het aantal werkzoekenden met ongeveer 20.000 personen is voor het verslagjaar aanzienlijk minder hoog dan in 2004, toen er 38.500 personen bijkwamen. De minder sterke stijging in 2005 resulteert uit een minder forse toename van de bevolking op arbeidsleeftijd en tegelijkertijd werden er meer jobs gecreëerd. Ten slotte bedroeg de geharmoniseerde werkgelegenheidsgraad 8,8% tegenover 8,4% vorig jaar. In 2005 telt België 596.397 niet-werkende werkzoekenden, dit is een stijging van 3,4% in vergelijking met 2004. De stijging van de werkloosheid is dus vertraagd, want in 2004 was de groei op jaarbasis +7,1%.

2.1.3 Activiteit en arbeidsmarkt in Brussel

Het **Brussels Gewest** kent nog steeds een tegenstrijdige sociaaleconomische context. Hoewel de economische indicatoren (productie, investeringen, interne werkgelegenheid) het Brussels Gewest als de drijvende kracht van de Belgische economie naar voor schuiven, wijzen de sociale indicatoren op de precaire situatie en de uitsluiting van een aanzienlijk deel van de bevolking dat in Brussel woont. Bovendien belet de ontwikkeling van de economie van het Brussel Gewest niet dat de sociale uitsluiting verergert. De onzekerheid waarmee een belangrijk deel van de bevolking kampt, komt niet uitsluitend in Brussel voor. Het fenomeen is immers kenmerkend voor grote stedelijke agglomeraties. Toch is de evolutie uiterst zorgwekkend in Brussel, omwille van de snelheid waarmee het probleem zich uitbreidt en de omvang die het bereikt. Daarenboven, van alle stedelijke gebieden in België, vertoont Brussel de meest uitgesproken sociaalruimtelijke contrasten⁴.

Deze tweedeling tussen enerzijds het economisch dynamisme en de aanwezigheid van talrijke jobs en anderzijds de sociale uitsluiting is, wat Brussel betreft, te verklaren door verschillende factoren die elkaar versterken. Zo heeft de uitbreiding van de tertiaire sector tot gevolg dat arbeidsplaatsen waarvoor een lage en gemiddelde kwalificatie vereist is, verdwijnen, wat dan weer een weerslag heeft op de arbeidsperspectieven van de minder gekwalificeerde arbeidsreserve. Daardoor ontstaan er zeer veel hooggekwalificeerde arbeidsplaatsen en worden de eisen om over te gaan tot aanwerving steeds strenger. Ook de arbeidskrachten uit de naburige gewesten oefenen een steeds hogere concurrentiële druk uit, wat een bepaalde groep van Brusselse arbeidskrachten in de jaren 90 in een kwetsbare positie duwde. Er is eveneens een demografische verklaring: tussen 1997 en 2004 noteren we in Brussel namelijk een stijging van de bevolking in de jongste leeftijdscategorieën. Deze groepen krijgen het meest te maken met de werkloosheidstoename in een ongunstige conjuncturele situatie. Bovendien speelt de discriminatieproblematiek, met name de etnische discriminatie, bij rekrutering een essentiële rol in Brussel, een multiculturele stad bij uitstek.

⁴ C. Kesteloot, C. Vandermotten et al., *Sociale structuren en buurten in moeilijkheden in de Belgische stadsgewesten 2001*, p.42.

2.1.4 Paradoxe sociaaleconomische context in het Brussels Gewest

Het Brussels Gewest kent een paradoxale sociaaleconomische context. In 2003 droeg Brussel voor 19,2% bij tot de toegevoegde waarde van het land. Uitgedrukt in rijkdom per inwoner vormt Brussel veruit het eerste gewest van het land en een van de eerste gewesten van Europa. Het bruto binnenlands product per inwoner van het Brussels Gewest ligt 2 keer hoger dan in Vlaanderen en 2,8 keer hoger dan in Wallonië.

De toegevoegde waarde die aan een gewest wordt toegekend, wordt nochtans gevormd door de waarde die binnen de gewestgrenzen wordt geproduceerd, en niet door het inkomen dat aan de inwoners wordt toegekend. Dit onderscheid is belangrijk voor de interpretatie van de toegevoegde waarde per inwoner. De pendelaars verhogen immers de toegevoegde waarde van het gewest waar zij werken, terwijl zij worden geteld als inwoners van het gewest waar zij gedomicilieerd zijn. In het geval van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is deze beperking uiterst relevant, aangezien de pendelaars in 2003 54% van de interne werkgelegenheid vertegenwoordigen. Door aldus de verdeling van het BBP per gewest te gaan vergelijken met het beschikbaar inkomen per gewest, daalt het aandeel voor het Brussels Gewest in 2002 van 19,1% naar 9,4%. Dit illustreert dus dat het Brussels Gewest voor een groot deel bijdraagt aan de nationale productie, maar dat het daar, in termen van beschikbaar inkomen, slechts een deel van de vruchten van plukt.

Er bestaan nog andere economische indicatoren die wijzen op de goede economische prestaties van het Brussels Gewest. Zo staat Brussel uitgaande van de barometer van de « Europese Zakensteden » op de vierde plaats, na Londen, Parijs en Frankfurt. Deze rangschikking werd opgesteld op grond van een enquête waarbij bedrijfsleiders gevraagd werd de Europese steden te rangschikken op grond van de mate waarin zij deze geschikt achten voor zaken doen. Deze barometer toont aan dat Brussel een strategische positie bekleedt in vergelijking met de andere Europese grootsteden.

De sociale indicatoren daarentegen, zoals de werkloosheidsgraad, het gemiddelde inkomen per inwoner of het aantal leefloontrekkers wijzen duidelijk op de bestaansonzekerheid bij een groot deel van de bevolking in Brussel. In 2004 overschreed de werkloosheidsgraad in het Brussels Hoofdstedelijk gewest de grens van de 20%.

Op 10 jaar tijd, tussen 1990 en 2000, is het aantal leefloontrekkers in Brussel meer dan verdubbeld. In 2003 telde Brussel 17,1 leefloontrekkers per duizend inwoners (in Wallonië ligt die verhouding op 10,7 op duizend en in Vlaanderen op 4,1 op duizend). Deze cijfers dienen evenwel enigszins genuanceerd te worden, omdat dit verschijnsel eigen blijkt te zijn aan vele steden in ons land waar de werkloosheidsgraad ook hoger ligt en er tevens meer leefloontrekkers zijn.

In 1980 was het gemiddelde inkomen per inwoner het hoogste van het land, maar toch is het Brussels Gewest geleidelijk aan naar de laatste plaats afgezakt. In 1992 daalde het gemiddelde inkomen per Brusselse inwoner onder het nationale gemiddelde, en zo lag het in 2003 nog altijd onder dat van het Waalse en het Vlaamse Gewest. In 2003 (boekjaar 2004) bedraagt het gemiddelde netto belastbaar inkomen per inwoner in het Brussels Gewest 10.805 €, tegen 13.485 € in Vlaanderen en 11.713 € in Wallonië (bron: NIS – financiële statistiek). Het Brussels Gewest bevindt zich dus in een situatie waarbij een groeiend aantal uitgeslotenen de maatschappelijke breuk versterken.

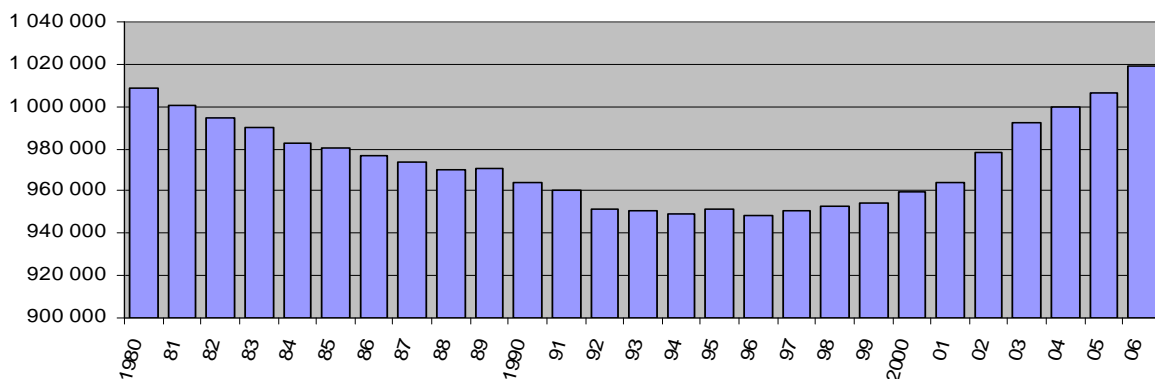
Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is dus, tegenstrijdig genoeg, aan de ene kant een gewest dat aantrekkelijk is vanuit economisch standpunt (productie, investeringen, interne werkgelegenheid) en een zeer belangrijke ontwikkelingspool voor België, maar aan de andere kant wordt een groot deel van de bevolking uitgesloten van deze economische rijkdom. Binnen het Brussels Gewest bestaat er dus een grote tweedeling tussen economische evolutie en sociale evolutie.

2.1.5 Demografische evolutie

Tot het begin van de jaren '90 werd Brussel geconfronteerd met een sterke daling van het bevolkingsaantal, maar sindsdien is er weer een uitgesproken stijging waar te nemen. Tussen 1997 en 2006 nam de Brusselse bevolking toe met 68.000 inwoners. Deze stijging is toe te schrijven aan het positieve migratiesaldo, de regularisatieprocedures die voor Brussel verhoudingsgewijs veel hoger lagen dan voor de andere 2 gewesten maar ook aan het geboorteoverschot.

Zodoende steeg het bevolkingsaantal van Brussel de afgelopen jaren sterker dan in de andere 2 gewesten. Tussen 1997 en 2006 steeg het bevolkingsaantal in het Brussels Gewest met 7,2%, terwijl voor de andere twee gewesten de stijging in dezelfde periode ongeveer 3% bedroeg. Op 1 januari 2005 telde Brussel 1.018.804 inwoners, hetzij 9,7% van de totale bevolking van België. Het Brussels Gewest heeft opnieuw het miljoen inwoners overschreden en overstijgt het niveau van begin jaren 80.

Evolutie van de Brusselse bevolking: 1980 - 2006



Bron: NIS, *Demografische statistieken*

Hoewel ook de andere 2 gewesten in ons land een stijging van hun bevolkingsaantal kennen, verschilt de stijging per leeftijdsgroep toch sterk van gewest tot gewest. Tussen 1997 en 2004 steeg de bevolking jonger dan 50 met 7,4% in het Brussels Gewest terwijl men voor Vlaanderen een daling kon waarnemen met 2% en voor Wallonië met 1,7%. Omgekeerd steeg de bevolking ouder dan 50 in Vlaanderen met 10,1% en in Wallonië met 9,3% terwijl er voor Brussel min of meer sprake was van een stabilisering (+0,5%).

Volgens de actuele gegevens (cf. punt 2.2.1 Socioeconomische en demografische indicatoren) lijkt dit fenomeen zich te bevestigen.

De komende jaren zal de Belgische bevolking sterk vergrijzen. Volgens de voorspellingen van het NIS zou de afhankelijkheid van de ouderen⁴ stijgen van 40,1% in 2000 tot 53% in 2020 en 68,9% in 2050. Er zijn echter grote sociaaldemografische verschillen tussen de drie gewesten. Volgens de demografische vooruitzichten zal de vergrijzing van de bevolking die waargenomen wordt in de andere gewesten, ook het Brussels Gewest treffen, maar later. De demografische evolutie van het Brussels Gewest is immers erg verschillend. Het Brussels Gewest kent een sterke

⁵ Dit is de verhouding tussen de 60-plussers en de leeftijdsgroep die het meest verondersteld wordt een beroepsactiviteit te hebben (20- tot 60-jarigen).

bevolkingsstijging in de middelste leeftijdscategorieën en bij de jongeren. Tussen 1991 en 2003 daalde de verouderingscoëfficiënt in het Brussels Gewest terwijl Vlaanderen en Wallonië een stijging optekenden. Zodoende verwacht men op grond van de demografische vooruitzichten in de komende jaren in Brussel een sterkere stijging van de bevolking op arbeidsleeftijd dan in de andere twee gewesten, wat een weerspiegeling is van de demografische dynamiek van Brussel. Hoewel de vergrijzing minder uitgesproken is in het Brussels Gewest dan in de twee andere gewesten, zullen de gevolgen ervan ook in het Brussels Gewest voelbaar zijn, gezien de verstrengeling op de arbeidsmarkt tussen de verschillende gewesten.

2.1.6 Samenstelling van de gezinnen

Een ander bijzonder kenmerk van het Brussels Gewest is het belangrijke aantal alleenstaanden en eenoudergezinnen⁵. Alleenstaande vrouwen met een of meer kinderen vormen een grote groep in het Brussels Gewest: 32% van de Brusselse gezinnen met kinderen zijn eenoudergezinnen, tegen 25% in het Waals Gewest en 17% in het Vlaams Gewest. De verklaring hiervoor is gedeeltelijk te vinden in het stedelijke karakter van het Brussels Gewest.

2.1.7 Werkloosheid in het Brussels Gewest

Hoewel werkloosheidscijfers niet volstaan om de uitsluitingsproblematiek te bevatten, toch tonen ze aan dat het fenomeen in het Brussel Gewest nadrukkelijk aanwezig is en dat er een discrepantie is tussen de eigenschappen van de arbeidsreserve en de evolutie van het soort arbeidsplaatsen.

Zo bedroeg het globale werkloosheidscijfer voor het Brussels Gewest in 2005 gemiddeld 94.075 niet-werkende werkzoekenden (NWWZ), waarvan 67.282 uitkeringsgerechtigde volledig werklozen. Sinds 2004 overschrijdt de administratieve *werkloosheidsgraad* in Brussel de kaap van de 20% en dit cijfer is het hoogste van het land. De geharmoniseerde gegevens op Europees niveau geven aan dat de werkloosheidsgraad in Brussel ruim boven de Europese werkloosheidsgraad ligt (9,0%).

Niet alleen ligt de werkloosheidsgraad hoog, bepaalde groepen blijken meer dan andere vatbaar voor uitsluiting. De jongerenwerkloosheid is namelijk zeer hoog, en jongeren hebben het uiterst moeilijk een eerste werkervaring van langere tijd op te doen; er zijn ook veel laaggeschoolden en langdurig werklozen die minder kans maken om aan de werkloosheid te ontsnappen; vrouwen ondervinden meer moeilijkheden om een baan te vinden en zijn dus sterker vertegenwoordigd bij de langdurig werkzoekenden; werkzoekenden die een betrekking als arbeider zoeken, blijven in de meerderheid terwijl juist dat soort jobs in Brussel verdwijnt; en ten slotte zijn er de inwoners van buitenlandse afkomst die eveneens erg kwetsbaar zijn op de arbeidsmarkt.

We moeten eveneens benadrukken dat een groot deel van de werkzoekenden meerdere uitsluitingsfactoren cumuleren, waardoor hun professionele inschakeling des te complexer is.

Tot slot, in termen van evolutie ten opzichte van 2004 en dit zowel in Brussel als op nationaal vlak, is de stijging van het aantal NWWZ en UVW's (respectievelijk +4,2% en 1,1%) minder sterk dan een jaar geleden (respectievelijk +7,2% en +7,8%). Brussel noteert trouwens de minst hoge toename van het aantal UVW's, in tegenstelling tot de andere categorieën van NWWZ waarvan de evolutie minder gunstig is. De waargenomen evoluties zijn daarenboven zeer verschillend, afhankelijk van de groepen van individuen, zoals blijkt uit de volgende voorbeelden. Enerzijds, is het aantal jonge werkzoekenden (tot 35 jaar) in vergelijking met vorig jaar gedaald en dit voor de eerste keer sinds 2001. In de middelbare leeftijdsgroep is de stijging gematigder en de werkloosheid bij de werkzoekenden ouder dan 50 jaar blijft de grootste stijger. Anderzijds, terwijl we in het laatste kwartaal van 2003 een daling van het aantal kortdurig werklozen optekenden,

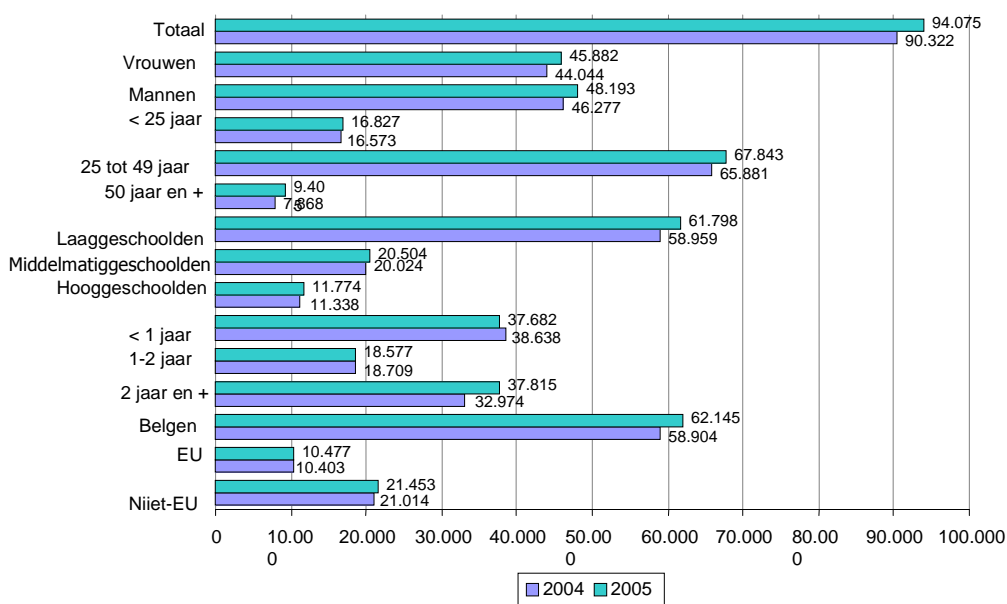
⁵ Brussels Observatorium van de Arbeidsmarkt en de Kwalificaties, Situatie van de vrouwen op de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, maart 2004.

wat een teken was dat de conjunctuur in de positieve zin evolueerde, stellen we in 2005 vast dat ook het aantal werklozen die 1 à 2 jaar zonder werk zitten, afneemt.

2.1.8 Voornaamste kenmerken en evoluties van de werkzoekenden in Brussel

Om te verklaren waarom in een Brusselse context die door een hoge werkloosheid wordt gekenmerkt bepaalde groepen meer dan andere met sociale en economische uitsluiting worden geconfronteerd, herinneren we aan de **kenmerken** van de Brusselse werkzoekenden. Zo telt het Brussels Gewest, vergeleken met de rest van het land, meer laaggeschoolde werkzoekenden (33,9% bezit ten hoogste een diploma lager secundair onderwijs en 31,8% bevindt zich in de categorie “andere studies”⁷), meer werkzoekenden met een lange inactiviteitsduur (40,2% van meer dan 2 jaar), en meer werkzoekenden met een nationaliteit van buiten de Europese Unie (22,8% heeft een niet-Europese nationaliteit). Daarentegen telt het Brussels Gewest verhoudingsgewijs minder jonge werkzoekenden (in 2005 was 17,9% van de NWWZ jonger dan 25 jaar).

Brussels Gewest: kenmerken van de NWWZ in 2005 en evolutie ten opzichte van 2004 (jaargemiddelde)⁸



De **evolutie** toont aan dat, daar waar het aantal niet-werkende werkzoekenden in 2005 met 4,2% is gestegen in vergelijking met het jaar voordien, de oudere werkzoekenden (≥ 50 jaar) het sterkst werden getroffen. Zij laten de grootste stijging optekenen (+19,5%). Die stijging houdt, zoals we zullen zien, verband met de wijziging van de wetgeving in juli 2002. Hoewel de werkzoekenden jonger dan 35 jaar hun aantal ten opzichte van 2004 eveneens zagen toenemen, is deze groei lager dan het gewestelijke gemiddelde (+1,5% bij de -25-jarigen en +1,0% bij de werkzoekenden tussen 25 en 34 jaar).

⁷ Het Brussels Gewest telt verhoudingsgewijs het grootste aantal werkzoekenden in de categorie "andere studies", hetzij met een diploma behaald in het hoger kunstonderwijs of, meestal, met een buitenlands diploma dat in België niet wordt erkend.

⁸ Personen worden als laaggeschoold beschouwd als ze hoogstens een diploma lager secundair onderwijs of een niet-erkend diploma bezitten. Middengeschoolde personen zijn houder van een diploma van het hoger secundair onderwijs en hooggeschoolde personen behaalden een diploma in het hoger onderwijs (al dan niet universitair).

Naast de oudere werkzoekenden, is ook het aantal werkzoekenden met een inactiviteitsduur van minstens twee jaar sterk gestegen (+14,7%). Dit cijfer ligt ruim boven het gewestelijke gemiddelde (ter herinnering: +4,2%). De werkzoekenden met een kortere inactiviteitsduur bleven van deze toename gespaard. De werkzoekenden met een inactiviteitsduur korter dan 1 jaar en met een inactiviteitsduur tussen de 1 en de 2 jaar hebben immers hun aantal met respectievelijk 2,5% (of bijna 1.000 personen) en 0,7% (of een 130 personen) zien dalen. De stijging van de langdurige werkloosheid valt te verklaren door het hoge aantal personen die de voorbije jaren in de werkloosheid zijn beland. De terugval van de werkloosheid van kortere duur is van zijn kant te verklaren door een verbetering van de conjunctuur. Zo heeft de afname van het aantal werkzoekenden met een inactiviteitsduur van minder dan een jaar, die het laatste kwartaal van 2003 verzwakte, zich in 2004 en 2005 voortgezet. Bovendien daalt in 2005 ook het aantal personen met een inactiviteitsduur tussen de 1 en de 2 jaar.

Tot slot merken we op dat de stijging bij de werkzoekenden met een vreemde nationaliteit lager ligt dan het gewestelijke gemiddelde: +0,7% bij de Europeanen, +2,1% bij de werkzoekenden van niet-Europese nationaliteit tegenover +5,5% bij de Belgen. Die tendens tot een min of meer uitgesproken stijging moet evenwel voorzichtig worden geïnterpreteerd, omdat de evolutie van de werkloosheid volgens nationaliteit wordt beïnvloed door het grote aantal naturalisaties die de voorbije jaren in Brussel werden toegekend en die vooral de bevolkingsgroepen afkomstig van buiten Europa betreffen. Bovendien moet men, indien men zich buigt over het probleem van discriminatie op basis van afkomst bij de aanwerving, weten dat de parameter nationaliteit niet volstaat. Onder de Belgen tellen we immers genaturaliseerde personen of personen die de Belgische nationaliteit bij de geboorte hebben verworven, maar die ook met discriminatie bij de aanwerving worden geconfronteerd.

2.2 Evolutie van de voornaamste omgevingsindicatoren

2.2.1 Sociaaleconomische en demografische indicatoren

Bevolking

	1990		2000		2001		2002		2003		2004		2005	
	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%
Totale bevolking	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
Mannen	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
Vrouwen	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
Totale bevolking	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
Belgen	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
EU	123.616	12,8	140.356	14,6	141.388	14,7	142.431	14,5	144.162	14,5	145.279	14,5		
Niet-EU	144.153	14,9	133.257	13,9	121.383	12,6	117.609	12,1	116.107	11,7	118.172	11,8	265.211	26,3

Bron: FOD Economie – NIS, demografische statistieken (situatie op 1 januari)

Terwijl de daling van de Brusselse bevolking zich in de eerste helft van de jaren 90 voortzette, is het bevolkingsaantal in 1996 opnieuw beginnen stijgen. Sinds het eerste jaar van de programmering heeft deze groei bovendien aangehouden. In 2005 is de Brusselse bevolking ten opzichte van 2000 met 4,9% of bijna 50.000 personen gegroeid en heeft zij de drempel van het miljoen inwoners overschreden.

De daling van het aantal niet-Belgen afkomstig van buiten de Europese Unie is grotendeels te verklaren door het gestegen aantal naturalisatieaanvragen (en de versnelling van de procedures) in België en in Brussel in het bijzonder.

Evolutie van de bevolking per leeftijdsgroep in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest – 2000 tot 2006 (op 1 januari)

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

Bron : FOD Economie - Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie, Dienst Demografie, Berekeningen Observatorium

Met een toename van 6,2% in de periode 2000-2006 groeide de bevolking in Brussel bijna drie keer sneller dan in de twee andere gewesten. Deze bevolkingsgroei is te verklaren door:

- een positief migratiesaldo;
- het feit dat in Brussel verhoudingsgewijs meer migranten werden geregulariseerd dan in de twee andere gewesten;
- een positief natuurlijk saldo (meer geboortes dan overlijdens).

In dezelfde periode is de bevolking tussen de 20 en de 64 jaar in het Brussels Gewest met 7,9% gestegen, terwijl de groei in Vlaanderen en Wallonië minder uitgesproken was (respectievelijk +1,9% en +2,9%). De andere leeftijdscategorieën kenden eveneens een verschillende evolutie naargelang het gewest. Het aantal plus-65-jarigen is in Brussel met 4,0% gedaald, terwijl het in Vlaanderen met 9,1% en in Wallonië met 1,8% is toegenomen. De jongste leeftijdsgroep (0 tot 19 jaar) is tussen 2000 en 2006 in Brussel aanzienlijk gestegen (+9,0%), tegen een daling met -1,5% in Vlaanderen en een lichte stijging met +1,1% in Wallonië.

De conclusie is dat de verouderingscoëfficiënt (de verhouding tussen de plus-65-jarigen en de min-20-jarigen) in Brussel is gedaald en in Vlaanderen en Wallonië is gestegen.

Evolutie van het gemiddeld inkomen per inwoner - Aanslagjaar 2000 tot 2004

EUR

Bedrag in EUR	Inkomen 1999, aanslagjaar 2000	Inkomen 2000, aanslagjaar 2001	Inkomen 2001, aanslagjaar 2002	Inkomen 2002, aanslagjaar 2003	Inkomen 2003, aanslagjaar 2004	Aanslagjaar 2004-2000 (%)
Gemiddeld inkomen per inwoner	10 669	11 062	11 775	12 252	12 655	18,61
Regio Brussel	9 712	9 961	10 562	10 805	10 846	11,68
Regio Vlaanderen	11 277	11 788	12 542	13 002	13 485	19,58
Regio Wallonië	9 864	10 088	10 764	11 343	11 713	18,74

Bron : FOD Economie - Algemene Directie Statistiek, Financiële statistieken, Berekeningen Observatorium

Het gemiddelde inkomen per inwoner weerspiegelt de financiële armoede van de inwoners van een gewest. De achteruitgang van de positie van Brussel, die al in de jaren 80 en 90 werd vastgesteld, heeft zich de voorbije jaren voortgezet. In Brussel is het gemiddelde inkomen per inwoner minder gunstig geëvolueerd dan in de twee andere gewesten. Waar het gemiddelde Brusselse inkomen in 1980 nog het hoogste van het land was, is het vanaf 1992 onder het nationaal gemiddelde gedaald. Brussel is stilaan naar de laatste plaats afgezakt. In het aanslagjaar 2004 (inkomens 2003) neemt Brussel nog steeds de laatste positie in met 10.846 euro per inwoner. In de periode 2000 – 2004 is het gemiddelde inkomen per inwoner minder sterk gestegen dan het nationaal gemiddeld (+11,7% tegen +18,6%). Deze markante verarming van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ten opzichte van de rest van het land vormt een duidelijke weerspiegeling van het duale karakter van Brussel, waar het aandeel van de lagere inkomensdecielen duidelijk hoger is dan in Vlaanderen en Wallonië.

Werkloosheidsgraad, jongerenwerkloosheid en werkgelegenheidsgraad

	1998			2000			2001			2002			2003			2004			2005		
	BHG	Belg.	EU	RBC	Belg.	EU	BHG	Belg.	EU	BHG	Belg.	EU	BHG	Belg.	EU	BHG	Belg.	EU	BHG	Belg.	EU
Totale werkloosheidsgraad	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
Mannen	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
Vrouwen	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
Jongerenwerkloosheid	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
Mannen	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
Vrouwen	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
Totale werkgelegenheidsgraad	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
Mannen	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
Vrouwen	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

Bronnen: NIS-EAK, Eurostat, Steunpunt WAV

Opmerking: vanaf 2003 hebben de gegevens voor de EU betrekking op het Europa van de 25.

De werkloosheidsgraad in het Brussels Gewest blijft verontrustend en dan vooral de jongerenwerkloosheid, die duidelijk boven het landsgemiddelde en het Europese gemiddelde ligt. Niettegenstaande stellen we vast dat de werkloosheidsgraad ten opzichte van 2003 betrekkelijk stabiel is gebleven en dat de jongerenwerkloosheid, hoewel zij aanzienlijk blijft, is gedaald.

Anderzijds noteren we dat de werkgelegenheidsgraad in het Brussels Gewest iets meer is gestegen dan op nationaal niveau (respectievelijk +0,9 en +0,7 procentpunten). De werkgelegenheidsgraad in het Brussels Gewest blijft daarmee meer dan 6 procentpunten onder het Belgische cijfer liggen. Een andere vaststelling is dat de afwijking tussen de Brusselse en de Europese werkgelegenheidsgraad groter is voor de mannen dan voor de vrouwen, hoewel zij voor de vrouwen is toegenomen.

Werkloosheidsgraad: intergewestelijke vergelijking

		2000	2001	2002	2003	2004	2005
BHG	M	14,2	12,7	14,9	16,1	16,1	16,3
	V	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
Vlaanderen	M	3,2	3,6	4,3	5,2	4,6	4,8
	V	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
Wallonië	M	8,5	8,7	9,1	10,1	10,7	10,4
	V	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
België	M	5,6	5,9	6,7	7,6	7,5	7,6
	V	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

Bronnen: Eurostat, NIS-EAK

Opmerking: werkloosheidsgraad in % van de bevolking tussen 15 en 64 jaar.

Werkgelegenheidsgraad: intergewestelijke vergelijking

		2000	2001	2002	2003	2004	2005
BHG	M	60,8	61,3	60,9	59,1	60,3	62,0
	V	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
Vlaanderen	M	72,8	72,1	71,6	70,7	71,6	71,8
	V	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
Wallonië	M	65,4	64,9	64,2	63,5	63,2	63,7
	V	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
België	M	69,5	68,8	68,3	67,3	67,9	68,3
	V	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

Bronnen: Eurostat, NIS-EAK

Opmerking: werkgelegenheidsgraad in % van de bevolking tussen 15 en 64 jaar.

2.2.2 Werkgelegenheidsindicatoren

Bezoldigde arbeid, zelfstandige arbeid en interne werkgelegenheid (groeipercentage)

	1997	2000	2001	2002	2003 ⁹	2004	2005	schommeling 97-03	schommeling 02-03
Totale bezoldigde arbeid	562.917	589.299	599.193	602.571	617.464	onbekend	onbekend	9,7	2,5
Mannen	309.668	322.377	325.823	327.538	332.762	onbekend	onbekend	7,5	1,6
Vrouwen	253.249	266.922	273.370	275.033	284.702	onbekend	onbekend	12,4	3,5
Zelfstandige arbeid	52.068	52.238	51.933	52.112	55.708	56.234	57.162	7,0	6,9
Mannen	37.198	37.090	36.869	37.039	37.835	38.890	40.095	1,7	2,1
Vrouwen	14.870	15.148	15.064	15.073	17.873	17.344	17.067	20,2	18,6
Interne werkgelegenheid	614.985	641.537	651.126	654.683	673.172	onbekend	onbekend	9,5	2,8
Mannen	346.866	359.467	362.692	364.577	370.597	onbekend	onbekend	6,8	1,7
Vrouwen	268.119	282.070	288.434	290.106	302.575	onbekend	onbekend	12,9	4,3

Bronnen: RSZ, RSVZ

Sinds 1997 zien we een opleving van de bezoldigde en de zelfstandige arbeid in het Brussels Gewest. Tot 2002 is dit vooral de verdienste van de bezoldigde arbeid en blijft het aantal zelfstandigen min of meer stabiel. In dezelfde periode groeit de vrouwelijke bezoldigde arbeid sterker dan de mannelijke, die in de loop van de jaren 1980-1990 sterk was teruggelopen.

In 2003 noteren we een stijging van de zelfstandige arbeid. Vooral het aantal vrouwelijke zelfstandigen neemt toe, wat deels is toe te schrijven aan een betere registratie van de meewerkende echtgenoten als gevolg van de aanpassing van hun sociaal statuut. Bijgevolg is de groei van het aantal zelfstandigen in 2004 en 2005 gestabiliseerd.

De bezoldigde arbeid blijft in 2003 toenemen. Wel dient opgemerkt dat de verwezenlijking van het e-government in de sociale zekerheid in 2003 een radicale breuk heeft betekend in de procedures voor het overmaken van administratieve gegevens¹⁰.

⁹ De gegevens inzake bezoldigde arbeid voor 2003 zijn de gegevens op 31 december, en niet op 30 juni zoals de voorgaande jaren.

¹⁰ Concreet werd de papieren bijlage aan de hand waarvan de gedecentraliseerde statistieken op 30 juni van ieder jaar werden opgemaakt, afgeschaft en vervangen door een vermelding op de DmfA, verplicht voor alle werkgevers met meerdere uitbatingsetels. Dit heeft tot aanpassingen van de administratieve procedures en de statistische methodes van de RSZ geleid en heeft enige gevolgen gehad voor de statistische gegevens van de nieuwe kwartaalaangifte. Anders dan in het verleden worden de onderwijzers in het kader van de middenstandsopleiding en de werknemers die langer dan een jaar werkonbekwaam zijn in de nieuwe gedecentraliseerde statistiek opgenomen. Een fundamentele verandering is de telling van de tewerkstellingsgegevens op 31 december, een periode

Aandeel van de deeltijdse bezoldigde arbeid in de totale bezoldigde arbeid (met uitsluiting van PWA en occasioneel werk, bevolking tussen 15 en 64 jaar) in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest – 2000 tot 2004

	2000			2001			2002			2003			2004		
	M	V	T	M	V	T	M	V	T	M	V	T	M	V	T
Deeltijdse werknemers	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
Totaal werknemers	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
Aandeel deeltijdse bezoldigde arbeid	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

Bron: NIS-EAK, berekeningen
Observatorium

Aandeel van de bezoldigde uitzendarbeid voor onbepaalde duur in de totale bezoldigde arbeid (bevolking ouder dan 15 jaar) in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest – 2000 tot 2004

	2000			2001			2002			2003			2004		
	M	V	T	M	V	T	M	V	T	M	V	T	M	V	T
Totaal werknemers	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
Vast werk	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
Tijdelijk werk	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
waarvan uitzendarbeid	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
waarvan voor bepaalde duur	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
Aandeel tijdelijke bezoldigde arbeid (uitzendarbeid + ABD)	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

Bron: NIS-EAK, berekeningen Observatorium

die andere seizoenseffecten kent (onder andere daling van de uitzendarbeid en van de seizoensarbeid in de landbouw). Losstaand van deze wijzigingen, heeft de aanpassing van de socialezekerheidswetgeving in 2003 de tewerkstellingscijfers eveneens beïnvloed. Een van de aanpassingen was bijvoorbeeld de statuutwijziging van de onthaalouders in april 2003.

Werkgelegenheidsgraad volgens leeftijdscategorie

	1997			2000			2001			2002			2003			2004		
	M	V	T	M	V	T	M	V	T	M	V	T	M	V	T	M	V	T
< 25 jaar	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 tot 44 jaar				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 tot 54 jaar				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 tot 64 jaar	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
Totaal	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

Bronnen: NIS-EAK, harmonisatie van de gegevens 1997 en 1998 Steunpunt WAV

Uit de tabel blijkt dat de uiterste leeftijdscategorieën de laagste werkgelegenheidsgraad vertonen. Niettemin is er in de eerste twee jaren van de programmering in beide leeftijdsklassen een lichte verhoging op te tekenen. In 2001 heeft deze verhoging uitsluitend betrekking op de mannen, terwijl de werkgelegenheidsgraad bij de jonge vrouwen in 2002 eveneens toeneemt. Verder is de werkgelegenheidsgraad bij vrouwen tussen 55 en 64 jaar sterk onderhevig aan schommelingen die moeilijk te verklaren zijn. Een van de factoren is ongetwijfeld hun grotere kwetsbaarheid op een Brusselse arbeidsmarkt die voortdurend evolueert (bijvoorbeeld de sluiting van verscheidene fabrieken in 2000). De oudere vrouwen ondervinden eveneens de gevolgen van de wijziging van de pensioensregeling en de wetsveranderingen omtrent oudere werklozen.

Werkgelegenheidsgraad volgens studieniveau

	1999			2000			2001			2002			2003			2004		
	M	V	T	M	V	T	M	V	T	M	V	T	M	V	T	M	V	T
Lager onderwijs of geen diploma	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
Lager secundair	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
Hoger secundair	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
Niet-universitair hoger onderwijs	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
Universitair	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
Totaal	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

Bronnen: NIS-EAK

Zowel bij de mannen als bij de vrouwen heeft het studieniveau een positieve invloed op de werkgelegenheidsgraad. Niettemin vertonen de vrouwen een lagere werkgelegenheidsgraad dan de mannen, ongeacht hun studieniveau. Het Gewest kent een betrekkelijk consequente (hoog)gekwalificeerde werkgelegenheidsgraad. Dit is grotendeels te verklaren door de massieve terugval van de Brusselse industrie in de jaren 80 en de heroriëntering naar de tertiaire sector. Andere elementen zijn de fenomenen van overkwalificatie en (etnische) discriminatie bij de aanwerving.

Werkgelegenheidsgraad volgens nationaliteit: intergewestelijke vergelijking

		2000	2001	2002	2003	2004	2005
BHG	Belgen	58,6	57,3	57,7	55,6	55,9	56,2
	Vreemdelingen EU 15	61,9	58,1	61,5	59,8	60,4	64,8
	Vreemdelingen niet EU 15	32,3	34,4	29,7	31,7	35,7	35,8
Vlaanderen	Belgen	64,6	64,0	64,2	63,7	64,9	65,4
	Vreemdelingen EU 15	61,7	64,6	60,1	58,6	62,7	64,2
	Vreemdelingen niet EU 15	38,1	34,0	37,5	35,5	38,5	41,9
Wallonië	Belgen	56,8	56,3	55,6	56,2	55,9	57,0
	Vreemdelingen EU 15	54,4	51,8	52,7	52,4	51,5	53,0
	Vreemdelingen niet EU 15	26,7	27,2	28,8	27,8	29,7	27,5
België	Belgen	61,7	61,1	61,0	60,7	61,3	62,0
	Vreemdelingen EU 15	58,3	56,9	56,9	56,1	57,1	59,5
	Vreemdelingen niet EU 15	33,3	32,9	32,6	32,5	35,4	36,4

Bron: NIS-EAK, berekeningen Steunpunt WAV

Opmerking: werkgelegenheidsgraad in % van de bevolking tussen 15 en 64 jaar.

Werkloosheidsgraad volgens nationaliteit: intergewestelijke vergelijking

		2000	2001	2002	2003	2004	2005
BHG	Belgen	11,8	11,3	12,2	14,3	14,3	15,1
	Vreemdelingen EU 15	10,3	11,4	11,8	12,4	11,7	9,6
	Vreemdelingen niet EU 15	32,8	25,7	38,1	32,8	33,8	35,8
Vlaanderen	Belgen	3,9	3,7	4,5	5,3	5,1	5,1
	Vreemdelingen EU 15	7,2	6,3	8,4	8,3	7,1	7,0
	Vreemdelingen niet EU 15	23,9	21,5	25,3	27,3	25,4	24,0
Wallonië	Belgen	9,8	9,4	9,8	10,2	11,4	11,4
	Vreemdelingen EU 15	11,7	12,6	13,7	13,9	14,9	13,4
	Vreemdelingen niet EU 15	35,1	34,1	42,0	38,6	37,8	39,7
België	Belgen	6,2	6,0	6,7	7,5	7,7	7,8
	Vreemdelingen EU 15	10,1	10,4	11,7	11,8	11,6	10,3
	Vreemdelingen niet EU 15	29,7	25,7	33,7	31,6	31,5	31,9

Bron: NIS-EAK, berekeningen Steunpunt WAV

Spreading van de werknemers tewerkgesteld in het BHG volgens hun woonplaats

Woonplaats	1992	1998	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Totaal								
BHG	291.656	291.110	296.578	290.969	298.203	298.541	309.358	312.591
Vlaanderen	217.549	231.174	237.439	235.035	230.215	223.714	219.382	235.536
Wallonië	120.982	129.570	124.347	126.644	124.445	127.018	125.069	128.463
<i>Werknemers tewerkgesteld in het BHG</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>Percentage pendelaars</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>
Mannen								
BHG	161.897	153.395	155.729	156.731	156.771	157.552	164.555	onbekend
Vlaanderen	135.704	139.667	136.256	135.470	132.108	126.503	128.777	onbekend
Wallonië	79.493	81.377	75.678	79.319	78.410	76.333	78.157	onbekend
<i>Werknemers tewerkgesteld in het BHG</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>	onbekend
<i>Percentage pendelaars</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>	onbekend
Vrouwen								
BHG	129.774	137.715	140.849	134.238	141.432	140.989	144.803	onbekend
Vlaanderen	81.547	91.507	101.183	99.565	98.107	97.211	90.605	onbekend
Wallonië	41.361	48.193	48.669	47.325	46.035	50.655	46.912	onbekend
<i>Werknemers tewerkgesteld in het BHG</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>	onbekend
<i>Percentage pendelaars</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>	onbekend

Bron: NIS-EAK, berekeningen Observatorium

De tendens van het stijgende aantal pendelaars die sinds 1992 in het Brussels Gewest werd waargenomen, is in 2002 omgekeerd. Tussen 2002 en 2004 is het aantal pendelaars teruggelopen. In 2005 hebben de pendelaars echter opnieuw meer terrein veroverd: slechts 46,2% van de werkgelegenheid in de Brusselse bedrijven is ingenomen door werknemers die in Brussel wonen. Op dit vlak hebben de vrouwen een licht voordeel op de mannen (51,3% van de vrouwen die in 2004 in Brussel werken, woont er ook, tegen 44,3% bij de mannen). Zij zijn ook iets sterker vertegenwoordigd, aangezien net meer dan de helft van de werkneemsters in het Brussels Gewest Brusselaar is.

2.2.3 Werkloosheidsindicatoren

	2000		2001		2002		2003		2004		2005	
	Jaarge- middelde	% totaal NWWZ	Jaarge- middelde	% totaal NWWZ	Jaarge- middelde	% totaal NWWZ	Jaarge- middelde	% totaal NWWZ	Jaarge- middelde	% totaal NWWZ	Jaarge- middelde	% totaal NWWZ
Totale werkloosheid (NWWZ)	70.040		70.714		77.526		84.259		90.322		94.075	
Percentage	16,9		17,2		17,6		18,9*		20,2*		21,1*	
Volgens geslacht (NWWZ):												
Mannen	34.683	49,5	35.638	50,4	39.835	51,4	43.209	51,3	46.277	51,2	48.193	51,2
Vrouwen	35.357	50,5	35.076	49,6	37.691	48,6	41.050	48,7	44.044	48,8	45.882	48,8
Volgens leeftijd (NWWZ):												
Jongeren < 25 jaar	14.075	20,1	13.937	19,7	15.357	19,8	16.335	19,4	16.573	18,3	16.827	17,9
Mannen	6.712		6.705		7.525		8.067		8.191		8.306	
Vrouwen	7.363		7.232		7.832		8.268		8.381		8.521	
Jongeren 20-24 jaar	11.849	16,9	12.790	18,1	12.954	16,7	13.874	16,5	14.060	15,6	14.109	15,0
Mannen	5.534		6.223		6.279		6.755		6.879		7.239	
Vrouwen	6.315		6.567		6.675		7.119		7.182		6.871	
Volwassenen > 25 jaar	55.965	79,9	56.777	80,3	62.170	80,2	67.924	80,6	73.749	81,7	77.248	82,1
Mannen	27.971		28.933		32.310		35.142		38.086		39.886	
Vrouwen	27.994		27.844		29.859		32.782		35.663		37.361	
Volgens inactiviteitsduur (NWWZ):												
Inactief sedert < 12 maanden	30.609	43,7	33.115	46,8	38.092	49,1	39.796	47,2	38.638	42,8	37.682	40,1
Mannen	16.028		17.945		20.631		21.268		20.471		19.844	
Vrouwen	14.580		15.169		17.460		18.528		18.167		17.839	
Inactief sedert < 12 maanden en jonger dan 25 jaar	8.741	12,5	8.953	12,7	10.104	13	10.410	12,4	9.938	11,0	10.107	10,7
Mannen	4.445		4.628		5.204		5.327		4.987		5.069	
Vrouwen	4.296		4.325		4.900		5.083		4.950		5.038	
Inactief sedert > 12 maanden	39.431	56,3	37.599	53,2	39.434	50,9	44.464	52,8	51.683	57,2	56.392	59,9
Mannen	18.655		17.692		19.204		22.522		25.806		28.348	
Vrouwen	20.776		19.907		20.230		21.942		25.878		28.044	
Inactief sedert > 12 maanden en ouder dan 25 jaar	34.097	48,7	32.616	46,1	34.183	44,1	38.538	45,7	45.048	49,9	49.672	52,8
Mannen	16.388		15.615		16.884		19.202		22.602		25.111	
Vrouwen	17.709		17.000		17.299		19.336		22.446		24.561	

Bronnen: BGDA, berekeningen Observatorium

Voor de werkloosheidsgraad: NIS, RSVZ, RIZIV, BGDA, RSZ-LATG, RSZPPO, berekeningen Steunpunt WAV en Observatorium

* Op basis van de werkende actieve bevolking in 2003 (overeenkomstig de Enquête naar de Arbeidskrachten van het Nationaal Instituut voor de Statistiek).

In 2005 is de werkloosheidsgraad ten opzichte van het eerste programmeringsjaar met 4,2 procentpunten gestegen tot 21,1%.

In 2005 telt het Brussels Gewest 94.075 niet-werkende werkzoekenden.

Tussen 2000 en 2005 is het aantal werkzoekenden met 34% toegenomen. Deze toename treft zowel de mannen als de vrouwen, de jongeren als de minder jongen, en de kortdurig als de langdurig werkzoekenden. Bij de vrouwen, de jongeren onder de 25 jaar en de werkzoekenden met een inactiviteitsduur korter dan 1 jaar is de stijging echter minder groot. Sinds 2001 zijn er meer werkzoekende mannen dan vrouwen. Het aantal werkzoekenden jonger dan 25 is sinds het eerste jaar van de programmering blijven dalen. Na een toename in 2001 en 2002 is het aantal kortdurig werkzoekenden sindsdien opnieuw beginnen afnemen, wat op een betere conjunctuur wijst.

	2000		2001		2002		2003		2004		2005	
	Jaarge- middelde	% totaal NWWZ	Jaarge- middelde	% totaal NWWZ	Jaarge- middelde	% totaal NWWZ	Jaarge- middelde	% totaal NWWZ	Jaarge- middelde	% totaal NWWZ	Jaarge- middelde	% totaal NWWZ
Volgens nationaliteit (NWWZ)												
Belgen	41.023	58,6	41.167	58,2	46.298	59,7	53.257	63,2	58.904	65,2	62.145	66,1
Mannen	18.756		19.185		22.172		27.535		28.684		30.329	
Vrouwen	22.267		21.982		24.126		25.723		30.220		31.816	
EU	8.505	12,1	8.102	11,5	8.626	11,1	9.480	11,3	10.403	11,5	10.477	11,1
Mannen	3.958		3.803		4.132		4.590		4.950		4.957	
Vrouwen	4.547		4.299		4.494		4.890		5.453		5.520	
Niet-EU	20.511	29,3	21.447	30,3	22.602	29,2	21.521	25,5	21.014	23,3	21.453	22,8
Mannen	11.969		12.651		13.532		12.895		12.643		12.906	
Vrouwen	8.542		8.796		9.070		8.626		8.371		8.547	
Volgens kwalificatieniveau (NWWZ)												
Maximum GLO	14.749	21,1	13.892	19,6	13.324	17,2	13.552	16,1	14.020	15,5	13.918	14,8
Mannen	7.389		7.057		6.885		7.059		7.361		7.334	
Vrouwen	7.360		6.834		6.439		6.493		6.659		6.584	
GLSO	14.149	20,2	14.138	20,0	14.986	19,3	16.350	19,4	17.374	19,2	17.943	19,1
Mannen	6.623		6.701		7.302		8.087		8.592		8.934	
Vrouwen	7.526		7.437		7.685		8.263		8.782		9.010	
GHSO	13.462	19,2	13.224	18,7	15.028	19,4	17.193	20,4	18.673	20,7	19.162	20,4
Mannen	5.795		5.785		6.852		7.824		8.625		8.959	
Vrouwen	7.667		7.440		8.175		9.369		10.048		10.203	
Hoger onderwijs	7.361	10,5	7.424	10,5	8.869	11,4	10.464	12,4	11.338	12,6	11.774	12,5
Mannen	3.267		3.441		4.184		5.020		5.476		5.625	
Vrouwen	4.094		3.983		4.685		5.444		5.863		6.149	
Leerlingwezen	984	1,4	994	1,4	1.110	1,4	1.298	1,5	1.351	1,5	1.342	1,4
Mannen	570		574		679		784		825		826	
Vrouwen	414		419		431		514		526		516	
Andere (privéscholen, niet-erkend kunstonderwijs, buitenlandse studies)	19.335	27,6	21.043	29,8	24.208	31,2	25.402	30,1	27.565	30,5	29.937	31,8
Mannen	11.040		12.080		13.932		14.435		15.398		16.516	
Vrouwen	8.295		8.963		10.276		10.967		12.167		13.421	

Bronnen: BGDA, berekeningen Observatorium

Uit de verdeling van het aantal NWWZ volgens studieniveau blijkt dat het Brussels Gewest een groot aantal laaggeschoolde werkzoekenden telt. In 2005 had 33,9% van de werkzoekenden hoogstens een diploma van het lager secundair onderwijs (14,8% had alleen lager onderwijs gevolgd en 19,1% had het lager secundair beëindigd) en had bijna één werkzoekende op drie een "ander" diploma, in de meeste gevallen een diploma dat niet in België is erkend. De hooggeschoolden vertegenwoordigden 12,5% van alle Brusselse niet-werkende werkzoekenden.

Het aantal werkzoekenden stijgt voor alle studieniveaus, behalve voor de categorie werkzoekenden met hoogstens een getuigschrift van het lager onderwijs (deze uitzondering weerspiegelt de algemene stijging van het studieniveau van de bevolking). De paradox wil dat het aantal werkzoekenden met een diploma van het hoger onderwijs tussen 2000 en 2005 met 60,0% toeneemt. De werkzoekenden die een getuigschrift van het hoger secundair bezitten, voelen de conjunctuureffecten minder zwaar (+42,3%).

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Mannen:	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Laaggeschoold	40,4	38,6	35,6	35,1	34,5	33,8
Hoger secundair en leerlingwezen	18,4	17,8	18,9	19,9	20,4	20,3
Hoger onderwijs	9,4	9,7	10,5	11,6	11,8	11,7
Andere	31,8	33,9	35,0	33,4	33,3	34,3
Vrouwen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Laaggeschoold	42,1	40,7	37,5	35,9	35,1	34,0
Hoger secundair en leerlingwezen	22,9	22,4	22,8	24,1	24,0	23,4
Hoger onderwijs	11,6	11,4	12,4	13,3	13,3	13,4
Andere	23,5	25,6	27,3	26,7	27,6	29,3
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Laaggeschoold	41,3	39,6	36,5	35,5	34,8	33,9
Hoger secundair en leerlingwezen	20,6	20,1	20,8	21,9	22,2	21,8
Hoger onderwijs	10,5	10,5	11,4	12,4	12,6	12,5
Andere	27,6	29,8	31,2	30,1	30,5	31,8

Bron: BGD A, berekeningen Observatorium

We merken nog op dat de tendens naar een hoger scholingsniveau zich in het Brussels Gewest lijkt voort te zetten. Terwijl de laaggeschoolden in 2000 41,3% van de werkzoekenden vertegenwoordigden, is dit nog maar 33,9% in 2005.

Tot slot stellen we vast dat het algemene kwalificatieniveau bij de vrouwen hoger is dan bij de mannen.

2.2.4 Preventie van de instroom in de langdurige werkloosheid

De onderstaande tabellen geven een overzicht van het gemiddelde maandelijkse aantal jongeren of volwassenen (ouder dan 25 jaar) die in de werkloosheid terechtkomen, die 6 of 12 maanden later nog steeds geen werk hebben gevonden en die binnen de 6 of 12 maanden na hun inschrijving een « nieuwe start » hebben genomen. Daarnaast wordt gepreciseerd of de werkzoekenden die na 6 of 12 maanden nog steeds werkloos zijn al dan niet een steunmaatregel hebben genoten.

Instroomindicatoren (instroom juli nnnn tot juni nnnn)

Jongeren onder de 25 jaar	2001 (07/00-06/01)			2002 (07/01-06/02)			2003 (07/02-06/03)			2004 (07/03-06/04)		
	T	M	V	T	M	V	T	M	V	T	M	V
A. Aantal jongeren die in de loop van de maand x werkloos zijn geworden	1.378	710	668	1.405	729	676	1.298	664	634	1.419	709	710
B. Aantal jongeren die 6 maanden later nog steeds werkloos zijn (zonder onderbreking)	565	296	269	587	311	276	568	294	274	576	291	285
C. Aantal jongeren die in de loop van de maand x werkloos zijn geworden en die voor de 6 ^{de} maand een individueel actieplan hebben gestart	680	345	335	530	271	259	598	303	295	674	340	334
D. Aantal jongeren die in de loop van de maand x werkloos zijn geworden, die 6 maanden later nog steeds werkloos zijn en die voor het einde van de 6 ^{de} maand werkloosheid geen individueel actieplan hebben gestart	182	97	85	284	150	134	237	122	115	229	114	115

Bron: NAP 2001/NAP 2003/ NAP 2004/ NAP 2006, Berekeningen Observatorium

Instroomindicatoren (instroom januari nnnn tot december nnnn)

Volwassenen	2001 (07/00-06/01)			2002 (07/01-06/02)			2003 (07/02-06/03)			2004 (07/03-06/04)		
	T	M	V	T	M	V	T	M	V	T	M	V
A Aantal volwassenen die in de . loop van de maand x werkloos zijn geworden	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. Aantal volwassenen die 12 maanden later nog steeds werkloos zijn (zonder onderbreking)	944	505	438	737	413	324	1.145	620	525	1.055	574	481
C Aantal volwassenen die in de . loop van de maand x werkloos zijn geworden en die voor de 12 ^{de} maand een individueel actieplan hebben gestart	1.177	637	540	1.291	694	597	1.262	687	575	1.441	794	647
D Aantal volwassenen die in de . loop van de maand x werkloos zijn geworden, die 1 jaar later nog steeds werkloos zijn en die voor het einde van de 12 ^{de} maand werkloosheid geen individueel actieplan hebben gestart	474	249	225	369	207	162	747	398	349	617	327	290

Bron: NAP 2001/NAP 2003/ NAP 2004/ NAP 2006, Berekeningen Observatorium

Terwijl de referentiepopulatie in 2001 en 2003 toenam, nam zij in 2004 af. Dit geldt in dezelfde mate voor de mannen als voor de vrouwen. Ten opzichte van 2003 is het aantal volwassenen die voor het einde van de 12^{de} maand werkloosheid een individueel actieplan hebben gestart in 2004 met 14,2% gestegen (15,6% bij de mannen en 12,5% bij de vrouwen).

Bijzonder kwetsbaar publiek

	2000		2001		2002		2003		2004		2005	
	Jaarge- middelde	% totaal NWW Z	Jaarge- middelde	% totaal NWW Z	Jaarge- middelde	% totaal NWW Z	Jaarge- middeld e	% totaal NWW Z	Jaarge- middelde	% totaal NWW Z	Jaarge- middelde	% totaal NWW Z
NWWZ met (zeer) beperkte geschiktheid	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⁾
Mannen	658	44,1	641	45,8	619	47,8	687	49,7	762	51,8	786	52,5
Vrouwen	833	55,9	759	54,2	677	52,2	695	50,3	710	48,2	710	47,5
Zeer langdurig werklozen (> 24 maanden)	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⁾
Mannen	11.856	45,5	10.972	45,5	10.813	46,9	11.858	47,6	14.193	49,0	16.188	49,8
Vrouwen	14.204	54,5	13.143	54,5	12.223	53,1	13.039	52,4	14.792	51,0	16.318	50,2
NWWZ die het leefloon genieten of gelijkgesteld	2.893		2.423		2.951		2.803		2.758		3.156	
Mannen	1.637	56,6	1.333	55,0	1.760	59,6	1.532	54,7	1.483	53,8	1.611	51,0
Vrouwen	1.256	43,4	1.091	45,0	1.332	40,6	1.271	45,3	1.275	46,2	1.545	49,0
Jongeren in wachttijd	5.384	7,7	5.178	7,3	6.040	7,9	6.136	7,3	6.140	6,8	6.766	7,2
Mannen	2.707	50,3	2.625	50,7	3.052	50,5	3.133	51,1	3.062	49,9	3.339	49,3
Vrouwen	2.677	49,7	2.553	49,3	2.988	49,5	3.003	48,9	3.078	50,1	3.427	50,7
NWWZ > 45 jaar	10.184	18,6	11.762	16,6	12.796	16,5	14.468	17,2	16.793	18,6	18.742	19,9
Mannen	5.363	52,7	6.281	53,4	6.880	53,8	7.741	53,5	8.960	53,4	9.923	52,9
Vrouwen	4.821	47,3	5.482	46,6	5.916	46,2	6.727	46,5	7.835	46,7	8.819	47,1
VWZ	6.383	9,1	8.841	12,5	10.960	14,1	10.794	12,8	11.772	13,0	13.746	14,6
Mannen	3.681	57,7	5.203	58,8	6.331	57,8	6.036	55,9	6.326	53,7	7.258	52,8
Vrouwen	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⁾ % van het totale aantal UVW

Bronnen: BGD A

Na een daling met 11,6% tussen 2000 en 2002 is het aantal zeer langdurig werkzoekenden (> 24 maanden) vanaf 2003 opnieuw beginnen stijgen. In 2005 zijn zij met z'n 32.506, of 48,3% van alle uitkeringsgerechtigde volledig werklozen. In vergelijking met 2000 is dit een toename met 24,7%. Vooral het aantal mannelijke zeer langdurig werklozen is toegenomen (36,5% tegen 14,9% bij de vrouwen).

Het aantal jongeren die zich *na beëindiging van hun studies* inschrijven, is ten opzichte van 2000 met 25,7% gestegen. Na een daling was er opnieuw een groei in 2002. De volgende twee jaren is hun aantal vrij stabiel gebleven, om in 2005 opnieuw te gaan toenemen.

De categorie werkzoekenden *ouder dan 45 jaar* is tussen 2000 en 2005 spectaculair gestegen (+84,0%). De verklaring ligt deels in de wijziging van de werkloosheidswetgeving in juli 2002 (verhoging van de minimumleeftijd waarop men zich niet meer als werkzoekende moet inschrijven), waardoor de reserve werkzoekenden ouder dan 50 elke maand stijgt.

In 1999 werd de wetgeving omtrent de inschrijving als werkzoekende voor wie onder bepaalde voorwaarden (bijvoorbeeld het statuut van kandidaat-vluchteling) *het leefloon of gelijkgesteld* geniet gewijzigd in de zin van een beperking van dit recht. Dit verklaart gedeeltelijk het lage aantal inschrijvingen in vergelijking met het aantal rechthebbenden op het leefloon geteld door het Ministerie van Sociale Zaken.

Tot slot stellen we vast dat het aantal *vrij ingeschreven werkzoekenden* sinds 2000, en met uitzondering van 2003, blijft stijgen. Deze categorie omvat eveneens rechthebbenden op het leefloon of gelijkgesteld en de personen die erkend zijn in het kader van de regularisatieprocedure.

Rechthebbenden op het leefloon en gelijkgesteld volgens leeftijdscategorie:

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
< 25 jaar	4.645	4.917	5.621	6.229	6.846	6.367
26 tot 45 jaar	9.978	11.710	13.829	14.695	14.618	13.410
46 jaar en +	onbekend	5.870	6.664	7.456	8.091	7.778
Totaal	onbekend	22.497	26.114	28.380	29.555	27.555

Bron: Conferentie van de Voorzitters en Secretarissen van de OCMW's van het BHG (op 31 december)

De bovenstaande tabel preciseert het aantal rechthebbenden op het leefloon en gelijkgesteld op 31 december van ieder jaar. Bijna één rechthebbende op vier is jonger dan 25 jaar en iets meer dan één op vier is 46 jaar of ouder. Alle leeftijden samen genomen, is het aantal rechthebbenden ten opzichte van 2004 met 7,0% gedaald. Deze daling betreft in de eerste plaats de tussenliggende leeftijdsgroep (-8,3%). Bij de oudere rechthebbenden is de achteruitgang minder uitgesproken (-3,9%).

2.2.5 Aantal ondernemingen en bezoldigde arbeidsplaatsen volgens bedrijfsgrootte

BHG	Bedrijfsgrootte									
	1-4	5-9	10-19	20-49	50-99	100-199	200-499	500-999	≥ 1000	Totaal
2000										
Aantal ondernemingen	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
Totaal aantal bezoldigde arbeidsplaatsen	42.736	30.691	40.437	62.350	52.421	58.087	84.382	67.961	150.234	589.299
Evolutie in % 2000-1990	-9,2	-1,2	0,7	-2,6	9,2	0,8	2,7	14,9	-6,9	1,1
2001										
Aantal ondernemingen	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
Totaal aantal bezoldigde arbeidsplaatsen	43.462	30.797	39.055	62.564	53.298	64.472	91.028	70.304	144.213	599.193
Evolutie in % 2000-2001	1,7	0,3	-3,4	0,3	1,7	11,0	7,9	3,4	-4,0	1,7
2002										
Aantal ondernemingen	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
Totaal aantal bezoldigde arbeidsplaatsen	37.313	30.253	39.437	64.801	50.969	64.157	93.245	63.739	158.657	602.571
Evolutie in % 2001-2002	-14,1	-1,8	1,0	3,6	-4,4	-0,5	2,4	-9,3	10,0	0,6
2003										
Aantal ondernemingen	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
Totaal aantal bezoldigde arbeidsplaatsen	37.213	30.349	37.911	61.091	44.030	51.696	81.345	54.194	219.635	617.464
Evolutie in % 2002-2003	-0,3	0,3	-3,9	-5,7	-13,6	-19,4	-12,8	-15,0	38,4	2,5

Bron: RSZ, gedecentraliseerde statistieken

Sinds 2000 stijgt het aantal bezoldigde arbeidsplaatsen in het Brussels Gewest.

In 2003, net als in 1990, situeert ruim één bezoldigde arbeidsplaats op vier zich in een kmo (1 tot 49 werknemers) terwijl deze bedrijfsvorm 95% van alle Brusselse ondernemingen vertegenwoordigt.

Sinds 2001 daalt de bezoldigde werkgelegenheid in de kmo's. Tussen 2000 en 2001 kennen de bedrijven met meer dan 1.000 werknemers de sterkste terugval, maar de daaropvolgende jaren situeert het creëren van werkgelegenheid zich bijna uitsluitend in dit type ondernemingen. We herinneren evenwel aan de statistische breuk in het jaar 2003.

2.2.6 Kwalificatieniveau van de werkende actieve bevolking

Studieniveau van de Brusselse werkende actieve bevolking

	2000			2001			2002			2003			2004		
	M	V	T	M	V	T	M	V	T	M	V	T	M	V	T
Lager onderwijs of geen	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
Lager secundair	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
Hoger secundair	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
Hoger niet-universitair	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
Universitair	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
Totaal	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

Bron: NIS-EAK

In 2004 telt de Brusselse werkende actieve bevolking 361.874 personen. Tussen 2000 en 2004 is hun aantal met 4,0% gestegen. Het aantal werkende mannen is sterker toegenomen dan het aantal werkende vrouwen.

In vergelijking met 2000 is alleen het aantal laaggekwalificeerde functies gedaald. De functies die een niveau van het hoger secundair of van het hoger onderwijs eisen (universitair of niet) zijn daarentegen in aantal toegenomen. Deze toename betreft vooral de mannen. Zo is het aantal mannen met een niveau van het hoger secundair onderwijs tussen 2000 en 2004 met 12% gestegen, tegen een lichte achteruitgang bij de vrouwen (-0,9%). Wat het hoger onderwijs betreft, laten de mannen tussen 2000 en 2004 een toename met 14,1% optekenen en de vrouwen met 10,9%.

Interne werkgelegenheid en studieniveau – 2004

	Studieniveau							
	Lager onderwijs of lager secundair	Hoger secundair	Hoger onderwijs	Totaal	Lager onderwijs of lager secundair	Hoger secundair	Hoger onderwijs	Totaal
	Aantal				%			
Landbouw	521	304	137	962	54,1	31,6	14,3	100
Winning van delfstoffen	86	0	127	213	40,2	0,0	59,8	100
Industrie	11.571	16.262	21.621	49.454	23,4	32,9	43,7	100
Elektriciteit, gas en water	505	2.997	3.411	6.913	7,3	43,4	49,3	100
Bouw	10.831	7.685	4.840	23.355	46,4	32,9	20,7	100
Handel	18.225	25.994	22.971	67.190	27,1	38,7	34,2	100
Hotels en restaurants	7.981	9.437	5.638	23.057	34,6	40,9	24,5	100
Vervoer en communicatie	14.053	18.492	20.261	52.806	26,6	35,0	38,4	100
Financiële instellingen	5.354	17.041	38.948	61.343	8,7	27,8	63,5	100
Vastgoed en diensten aan bedrijven	14.707	22.106	63.727	100.540	14,6	22,0	63,4	100
Overheidsdiensten	18.960	40.114	58.181	117.255	16,2	34,2	49,6	100
Onderwijs	4.494	5.640	36.808	46.942	9,6	12,0	78,4	100
Gezondheidszorg en sociale dienstverlening	8.135	14.813	38.441	61.389	13,3	24,1	62,6	100
Gemeenschapsvoorzieningen, sociale voorzieningen en diensten aan personen	5.876	8.917	15.171	29.963	19,6	29,8	50,6	100
Particuliere huishoudens	1.241	686	139	2.065	60,1	33,2	6,7	100
Extraterritoriale organisaties	812	2.557	6.991	10.360	7,8	24,7	67,5	100
Totaal	123.351	193.044	337.412	653.807	18,9	29,5	51,6	100

Bron: NIS/EAK, berekeningen Observatorium

Over het algemeen beschouwd, telt Brussel een groot aantal hooggekwalificeerde arbeidsplaatsen (minstens een diploma van het hoger onderwijs) (52%). In bepaalde sectoren, zoals het onderwijs, de financiële instellingen, de vastgoedsector en de diensten aan bedrijven, de gezondheidszorg en de sociale dienstverlening, ligt het aantal arbeidsplaatsen ingenomen door hooggekwalificeerde werknemers nog hoger.

Anderzijds, terwijl iets minder dan één betrekking op vijf een laaggekwalificeerde arbeidsplaats is, blijken bepaalde sectoren meer toegankelijk voor laaggekwalificeerde arbeidskrachten. Dit geldt met name voor de particuliere huishoudens, de bouw, de hotels en restaurants, en in mindere mate voor de handel en het vervoer en de communicatie.

2.2.7 Evolutie van de werkaanbiedingen ontvangen door de BGDA

Nadat het aantal arbeidsplaatsen sinds 2001 van jaar tot jaar afnam, was er in 2004 opnieuw een stijging die zich in 2005 heeft voortgezet. De resultaten van 2005 benaderen zelfs die van 2000, toen er een tijdelijke verbetering was van het economische klimaat.

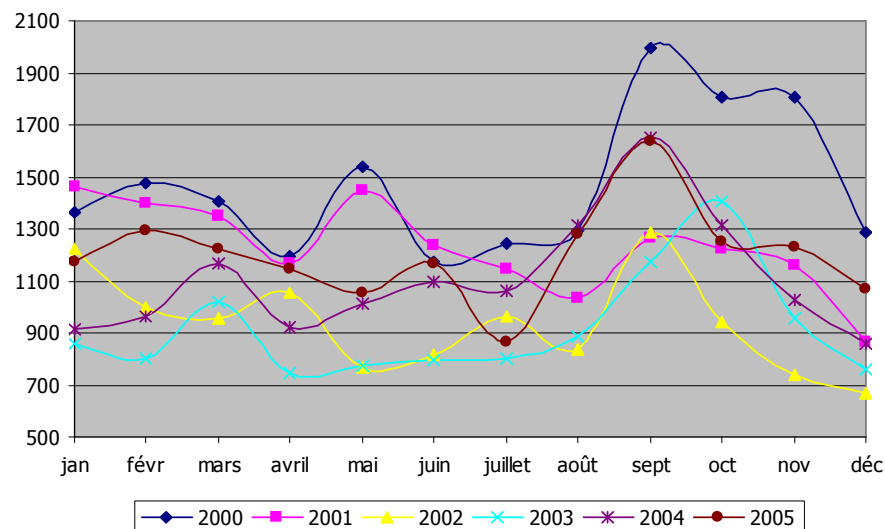
In 2005 heeft de BGDA 14.375 werkaanbiedingen ontvangen, tegen 14.747 in 2002. In vergelijking met 2004 is het aantal werkaanbiedingen in 2005 met 8,1% of 1.079 stuks gestegen.

In 2004 werd 64,2% van de ontvangen werkaanbiedingen ingevuld, wat vergelijkbaar is met de invullingsgraad van 2004. Op vijf jaar tijd is de invullingsgraad echter redelijk sterk gedaald. Daarbij moet worden opgemerkt dat in 2005 de zogenaamde PUB-werkzaamheden zijn ontstaan. Dit zijn werkzaamheden die alleen op de website van de BGDA worden geplaatst en niet verder door de vacaturebeheerder worden behandeld. Als we deze werkzaamheden, waarvan we meestal niet weten of ze werden ingevuld, uitsluiten, stijgt de invullingsgraad tot 75,9%.

Meer dan één BGDA-werkzaamheid op vier in het normale economische circuit, heeft betrekking op een arbeidersfunctie (de arbeiders vertegenwoordigen 53% van alle ingeschreven werkzoekenden). Tussen 2004 en 2005 groeit het aantal werkzaamheden dat de BGDA voor bediendefuncties en voor arbeidersfuncties ontvangt in dezelfde mate (respectievelijk +28,3% en +27,7%).

De volgende grafiek geeft de evolutie weer van de maandelijks ontvangen werkzaamheden sinds 2000. Hieruit blijkt dat het aantal vacatures dat in 2005 werd ontvangen globaal genomen hoger ligt dan het aantal werkzaamheden in 2004 of nagenoeg gelijk is. Er is één uitzondering: in juli 2005 werden duidelijk minder vacatures geregistreerd.

Werkaanbiedingen ontvangen door de BGDA van 2000 tot 2005



Bron: BGDA

2.2.8 Gelijke kansen tussen mannen en vrouwen

Voorraadindicatoren (maart): aantal werkzoekenden verdeeld volgens gezinslast (met één of meerdere kinderen die onder hetzelfde dak wonen en geen inkomen hebben – geen informatie beschikbaar over de leeftijd van de kinderen) volgens geslacht.

	2000		2002		2005		2006	
	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%
NWWZ zonder kinderen ten laste	39.792	56,1	43.549	58,4	58.266	62,1	59.888	60,7
Mannen	24.307	68,6	26.985	70,7	35.425	73,1	36.071	71,4
Vrouwen	15.485	43,6	16.564	45,5	22.841	50,3	23.817	49,4
NWWZ met kinderen ten laste	31.166	43,9	31.044	41,6	35.592	37,9	38.785	39,3
Mannen	11.126	31,4	11.193	29,3	13.068	26,9	14.420	28,6
Vrouwen	20.040	56,4	19.851	54,5	22.524	49,7	24.365	50,6

Bron: BGDA/Voorraadindicatoren (maart)

2.3 SWOT-analyse

Wij publiceren hieronder de SWOT-analyse die door de externe beoordelaars werd gemaakt voor de ex ante-evaluatie van de het Operationeel Programma ESF Doelstelling 2, aangevuld door het Brussels Observatorium van de Arbeidsmarkt en de Kwalificaties. Het gaat er meer bepaald om een interne en externe diagnose te stellen van activiteiten m.b.t. tewerkstelling in het BHG teneinde strategische keuzes te maken. Met externe factoren bedoelen we de factoren waarop het BHG geen vat heeft: demografische, economische, reglementaire, sociale, culturele,... elementen. De sterke en zwakke punten hebben betrekking op de interne factoren, waaronder activa, middelen, kwalificaties,... die ter beschikking van het BHG staan.

Intern	Strengths / Sterke punten <ul style="list-style-type: none"> - Motor in het BHG (cf. economische indicatoren : productie, investering en interne werkgelegenheid) - Brussel « Europese zakenstad » - Brussel, een belangrijk tewerkstellingsbeken - Opleidings- en onderwijscentrum - Ondernemingsdynamiek: scheppen van ondernemingen en bezoldigde en zelfstandige werkgelegenheid - Invoering van reglementaire en beleidsmaatregelen : CET, Plan voor de tewerkstelling van de Brusselaars, CBP of gelijkgestelde overeenkomst¹¹, opleidingscheques... - Bestaan en ontwikkeling van de partnerships, de netwerken en de verenigingen die actief met tewerkstelling bezig zijn - Stijging van het aantal werkaanbiedingen dat de BGDA / ACTIRIS ontvangt 	Weaknesses / Zwakke punten <ul style="list-style-type: none"> - Aanzienlijke arbeidsreserve van laaggeschoolde arbeidskrachten - Tekort aan arbeidskrachten voor bepaalde beroepen - Onzekerheid en sociale uitsluiting - Overwicht van de langdurige werkloosheid - Stijging en groot aandeel van het aantal leefloontrekkers - Lage tweetaligheid van de WZ - De tertiaire sector wint terrein in de economie: tendens van inkrimping van de industriële structuur en zwakke vertegenwoordiging van de industrie - Hoog aantal faillissementen - Etnostratificatie van de arbeidsmarkt - Het tekort aan structuren voor kinderopvang en het grote aantal eenoudergezinnen
	Opportunities / Kansen <ul style="list-style-type: none"> - Toename van de Brusselse bevolking (en van de bevolking op arbeidsleeftijd) - Verhoging van de scholingsgraad - Stijgende vraag naar gekwalificeerd personeel - Groter belang van de tertiaire sector in de economische activiteit: sterke vertegenwoordiging van diensten - Daling van het aantal Brusselse NWWZ en UVW - Sterke partnerstructuur - Interregionale samenwerking inzake mobiliteit - Aanwezigheid van internationale instellingen 	Threats / Bedreigingen <ul style="list-style-type: none"> - Veroudering van de bevolking - Het aantal banen voor gemiddeld- en laaggeschoolde werknemers verkleint - Toename en concurrentie van pendelaars - Oververtegenwoordiging van jongeren, vrouwen, laaggeschoolden, langdurige werklozen, arbeiders, personen van vreemde afkomst - Daling van het beschikbare inkomen - Zwartwerk en sociale fraude - Fragmentering en sociaaldemografische contrasten - Delokalisatie - Discriminatie bij aanwerving

¹¹ Wanneer er gewag gemaakt wordt van een CBP in het OP ESF Regionaal Concurrentievermogen en Werkgelegenheid in het BHG, gaat het in elk geval over een Contract voor Beroepsproject of een gelijkgestelde overeenkomst.

Wie de SWOT-analyse goed bekijkt, ziet dat de negatieve items ook een positieve kant hebben. Wanneer ze met elkaar worden geconfronteerd, dan blijkt hieruit de duale opsplitsing van het BHG op sociaaleconomisch vlak. De sociaaleconomische tweedeling komt tot uiting in de contrasterende arbeidsmarkt: veel banen in Brussel *tegenover* weinig Brusselaars aan het werk, economische rijkdom *tegenover* sociale uitsluiting, weinig industrie *tegenover* sterke dienstensector, heel wat gekwalificeerde arbeidsplaatsen *tegenover* oververtegenwoordiging van laaggeschoold personeel... Aan deze toestand een einde maken, vormt op lange termijn de uitdaging die het Brussels Hoofdstedelijk Gewest moet aangaan.

De belangrijkste uitdagingen voor het BHG op middellange termijn zijn veelvuldig. De volgende uitdagingen moeten extra in de verf worden gezet:

- de toegang tot de arbeidsmarkt voor de huidige en toekomstige generaties, vooral de jongeren, vergroten;
- de ontwikkeling van de sociale kloof als gevolg van de sociaaldemografische evolutie afremmen of voorkomen;
- langdurige werkloosheid voorkomen en bestrijden en de daarmee samenhangende uitsluiting die de sociale kloof verergert;
- tegen de discriminatie van de buitenlandse populaties of de groepen die afkomstig zijn uit het buitenland ingaan;
- de deelname van de vrouwen aan de arbeidsmarkt verbeteren en uitbreiden.

Als antwoord op de uitdagingen die uit de analyse naar voren komen, kunnen we strategische keuzes formaliseren in de drie prioriteiten die deel van het Operationele Programma van het ESF uitmaken.

In de bijlage II worden de thematische SWOT-analyses in detail weergegeven.

2.4 Doelstellingen en werkmiddelen uitgewerkt door de Brusselse Hoofdstedelijke Regering inzake werkgelegenheid

2.4.1 Algemene beleidslijnen

De Regering die uit de regionale verkiezingen van juni 2004 is gekomen, heeft zich als doel vooropgesteld betere voorwaarden voor economische en financiële leefbaarheid van het Gewest te scheppen. De Regering zal prioritair zorg dragen voor de versterking van Brussel als instelling en voor het herstel van een billijke financiering van het Gewest.

Solidariteit en zin voor vernieuwing vormen de kern van het regeringsbeleid, terwijl de bepaling van kwantificeerbare en evalueerbare doelstellingen en van contractuele overeenkomsten de basis van de benaderingswijze zal vormen.

De Regeeringsverklaring met als titel « Een toekomst en een ambitie voor Brussel » zet de grote lijnen uit voor het regeringsbeleid inzake werkgelegenheid, economie en huisvesting voor de komende vijf jaar (2004-2009) ; deze drie aspecten vormen de pijler van de regeringsprioriteiten. Het sluiten van een contract voor economie en tewerkstelling met het geheel van de Brusselse, economische en sociale actoren, zowel in de openbare als de privésector, benadrukt de wil van de Regering om alle Brusselse krachten te bundelen voor de realisatie van een gefundeerd stadsproject (zie later voor meer details).

De tweede prioriteit van de Regering heeft betrekking op de levenskwaliteit van de Brusselaars, zowel inzake renovatie en verfraaiing van de stad als op het vlak van ruimtelijke ordening en het buurtleven (mobiliteit, veiligheid, nabijheid).

Zoals aangekondigd in de algemene beleidsverklaring van de nieuwe Brusselse Regering in juli 2004, hebben de Brusselse sociale gesprekspartners en de Gewestregering op 3 maart 2005 een Contract voor Economie en Tewerkstelling (CET) ondertekend.

Het hoofddoel van het Contract is aanzetten tot openbare actie, in samenwerking met de economische en sociale partners van het gewest om het structurele onevenwicht in Brussel weg te werken via gerichte acties, in de eerste plaats met het oog op:

- de terugdringing van de werkloosheid en een betere toegang tot tewerkstelling voor de Brusselaars;
- de duurzame economische ontwikkeling van Brussel en het herstel van het fundamentele evenwicht op langere termijn, ter verzekering van evenwichtige financiën van het gewest en de gemeenten.

Beide doelstellingen worden vertaald in 27 werkerreinen die zich toespitsen op drie strategische pijlers:

- toegang tot tewerkstelling voor de Brusselaars, in het bijzonder de laaggeschoolden;
- de economische herstructurering van Brussel, in het bijzonder in bepaalde prioritaire gebieden;
- de aanpassing van de openbare instrumenten om de twee voorgaande uitdagingen het hoofd te kunnen bieden.

De goedkeuring van het Contract voor Economie en Tewerkstelling is aldus de uitdrukking van:

- het streven naar meer coherentie en samenhang van de beleidslijnen en regeringsacties rond een ambitieus gewestproject;
- de wil om een consensus te bereiken aangaande dit project met de drijvende krachten van het gewest en deze te betrekken bij de uitvoering en het welslagen ervan;
- het streven naar een structurele en duurzame dialoog tussen overheid en privé en het sluiten van een contract tussen de Brusselse overheden en de economische en sociale partners van het gewest, op basis van wederzijdse verbintenissen en een werkbaar en doeltreffend actieplan.

Dit contract is gespreid over een periode van 5 jaar (2005-2010) en is gericht op een reeks acties die als doel hebben :

- de werkloosheid in Brussel te doen dalen door nieuwe banen te scheppen ;
- de toegang van Brusselaars tot de arbeidsmarkt te vergemakkelijken via de consolidatie van het opleidingsproces ;
- de onderneming opnieuw als een prioriteit van het stadsbeleid te beschouwen.

We noteren ten slotte dat dit contract de werkzaamheden in het kader van het Sociaal Pact voor de Tewerkstelling van de Brusselaars, dat in 2002 werd onderhandeld, dient voort te zetten.

2.4.2 Bijdrage van het Gewest aan het Nationaal Hervormingsprogramma

De lezer dient in acht te nemen dat het CET, de bijdrage van het Gewest aan het Nationaal Hervormingsprogramma 2005-2008 (NHP), niet de bedoeling heeft om een overzicht van alle rechtstreekse en onrechtstreekse tewerkstellingsmaatregelen te geven. Het CET wil in samenwerking met de gewestelijke economische en sociale krachten een overheidsactie tot stand brengen. Voornamelijk wordt hierbij enerzijds de terugdringing van de werkloosheid en de uitbreiding van de toegang van de Brusselaars tot de arbeidsmarkt beoogd. Anderzijds wordt gestreefd naar de duurzame economische expansie van Brussel en het herstel op langere termijn van het fundamentele evenwicht, zodat ook een evenwicht in de gewestelijke en gemeentelijke¹² financiën wordt gegarandeerd.

Het CET geeft specifiek m.b.t. de Europese Werkgelegenheidsstrategie aan dat “de maatregelen die beoogd worden in het Contract uiteraard [moeten] aansluiten bij de Europese richtlijnen en

¹² Algemene aanpak van het Contract voor de Economie en de Tewerkstelling.

de grote lijnen van het economisch beleid 2003-2005 (bijvoorbeeld, het ESF ; Doelstelling 3,...)”¹³. Het voegt eraan toe dat Europa een unieke troef is voor Brussel en haar ontwikkeling, die het hele land ten goede komt. Bovendien heeft het Europees sociaal-economisch beleid (tewerkstelling, economie, sociaal-professionele inschakeling,...) een rechtstreekse impact op het nationale beleid en onrechtstreeks op het gewestbeleid.

Zoals aangegeven in het NHP, zijn de twee prioritaire doelstellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in het kader van de Lissabon-strategie de volgende:

- de toegang tot de arbeidsmarkt, in het bijzonder voor laaggeschoolde jongeren;
- de ontwikkeling van economische groei, in het bijzonder in structuurarme stedelijke zones.

Eenzijds specifiek op het vlak van het economisch beleid, wil het Gewest meerdere prioritaire acties ondernemen, namelijk:

- De ondersteuning versterken bij het oprichten en ontwikkelen van ondernemingen door de begeleidingsdiensten aan ondernemingen uit te breiden. Ook zal de ruimte die ter beschikking van ondernemingen wordt gesteld moeten uitgebreid en bouwrijp gemaakt worden;
- Het aantrekken en herlokalisieren van ondernemingen door de aantrekkelijkheid van het Gewest te verbeteren. Een proactieve en versterkte actie wordt ondernomen om buitenlandse investeerders aan te trekken (o.a. de creatie van een incubator voor buitenlandse investeerders);
- Het hervormen en contractualiseren van economische steun;
- Het stabiliseren van de fiscale druk op de ondernemingen;
- Prioritair steun bieden aan drie innovatieve onderzoekssectoren: de biowetenschappen (geneeskunde, biotechnologie, farmacie, enz.), de NICT (Nieuwe informatie- en communicatietechnologieën) en leefmilieu. leefmilieu. De steun gaat in drie richtingen: financiering, bewerkstelling van een grotere synergie tussen universiteiten en ondernemingen, de ontwikkeling van een clusterbeleid;
- Het aanpassen van het mobiliteitsbeleid en het openbaar vervoer aan de noden van bedrijven en werknemers ;
- Het vereenvoudigen van de regionale administratieve procedures voor bedrijven.

Op het vlak van werkgelegenheid en vorming anderzijds zijn de krachtlijnen van de hervormingsprioriteiten

Voor het Gewest :

- het optrekken van het vormingsniveau van werkzoekenden dankzij het oprichten van referentiecentra in banenscheppende sectoren
- de intensivering van de “taalcheques”, het creëren van “opleidingscheques” en van “ICT-cheques”
- het aanbieden aan jongeren en vooral laaggeschoolde jongeren van een eerste “vormende werkervaring” zowel in de privésector als in de publieke sector;
- de strijd tegen discriminatie bij het aanwerven, gebaseerd op het geslacht, de afkomst of een handicap.

2.4.3 Uitwerking van de werkerreinen van het CET

In december 2005 heeft de Brusselse Hoofdstedelijke Regering het Actieplan voor de Tewerkstelling van de Brusselaars, het operationele luik van de grote krachtlijnen uit het CET, aangenomen. Het werd in januari 2006 aan het Brussels Economisch en Sociaal Overlegcomité voorgesteld. Het definitieve plan werd in maart 2006 uitgevoerd.

Het Plan voor de Tewerkstelling van de Brusselaars stelt een welbepaald aantal doelstellingen voorop dat tijdens deze legislatuur moet worden gehaald, namelijk :

¹³ Zie de rubriek “Integratie in een vernieuwend en dynamisch stadsproject” van het CET.

- een percentage van 50% Brusselaars halen op de Brusselse private arbeidsmarkt (ongeveer 20.000 Brusselaars meer voor dit type van arbeidsplaatsen) ;
- de toegang tot uitzendarbeid vergemakkelijken voor de werkzoekenden die arbeid willen verrichten in het kader van een Contract voor Beroepsproject (9.600 CBP's of gelijkgestelde overeenkomsten), door hen de mogelijkheid te bieden om zich te richten tot de 95 erkende uitzendkantoren in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ;
- ernaar streven de toename van het beschikbaar opleidingsaanbod verder te verhogen, voornamelijk in de knelpuntberoepen en in de sectoren die werkgelegenheid creëren in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (+15%) ;
- het aantal IBO's in 2006 verdubbelen (1.100 in 2006 en 500 bijkomende IBO's per jaar bereiken)
- 400 geco-arbeidsplaatsen creëren in 2006 en 500 posten voor de volgende jaren, voornamelijk in de sectoren veiligheid, netheid en kinderopvang, hierbij opterend voor een heroriëntatie van de maatregel om de rotatie van de begunstigden in de hand te werken en het springplankeffect te maximaliseren ;
- een aanbodsoproep lanceren om, tussen 2006 en 2008, vier nieuwe referentiecentra op te richten. Meer dan 30% van de acties van het referentiecentrum zal op de jongeren afgestemd zijn.

Deze beleidslijnen zullen versterkt worden door de steun van de Europese structuurfondsen, waaronder het ESF in het kader van de nieuwe doelstelling 2.

2.4.4 Bijdrage van het Gewest aan het Nationaal Hervormingsprogramma 2006-2008 « Meer groei en meer werk... »

Het CTE, de bijdrage van het Gewest aan het Nationaal Hervormingsplan 2005-2008 (NHP), is niet gericht op de integratie van alle rechtstreekse en onrechtstreekse hulpmaatregelen inzake werkgelegenheid, maar heeft als hoofddoel het aanzetten tot openbare actie, in samenwerking met de economische en sociale partners van het gewest en dit om het structurele onevenwicht in Brussel weg te werken via gerichte acties, in de eerste plaats met het oog op de terugdringing van de werkloosheid en een betere toegang tot tewerkstelling voor de Brusselaars, en anderzijds de duurzame economische ontwikkeling van Brussel en het herstel van het fundamentele evenwicht op langere termijn, ter verzekering van evenwichtige financiën van het gewest en de gemeenten¹⁴. Wat de Europese werkgelegenheidsstrategie in het bijzonder betreft, vermeldt het CET dat “de maatregelen die worden beoogd in het kader van het Contract uiteraard moeten aansluiten bij de Europese verordeningen en de grote lijnen van het economisch beleid (bijvoorbeeld, het ESF; Doelstelling 3, Doelstelling 2...)”¹⁵. Er wordt tevens vermeld dat Europa een unieke troef is voor Brussel en haar ontwikkeling, die het hele land ten goede komt en dat het Europees sociaaleconomisch beleid (tewerkstelling, economie, socioprofessionele inschakeling,...) een rechtstreekse impact heeft op het nationale beleid en onrechtstreeks op het gewestbeleid.

De Brusselse bijdrage aan het NHP ligt in het verlengde van de Strategie van Lissabon door de definitie van twee grote doelstellingen :

- de toegang tot tewerkstelling, in het bijzonder voor jonge laaggeschoolden ;
- de economische ontwikkeling en groei in het bijzonder in gedestructureerde stadszones.

Op economisch gebied wil het Gewest meerdere prioritaire acties voeren, met name:

¹⁴ Algemene benadering van het Contract Economie en Tewerkstelling

¹⁵ Zie rubriek "Integratie van het beleid in een vernieuwend en dynamisch stadsproject" van het CET.

- De ondersteuning versterken bij het oprichten en ontwikkelen van ondernemingen door de begeleidingsdiensten aan ondernemingen uit te breiden. Ook zal de ruimte die ter beschikking van ondernemingen wordt gesteld moeten uitgebreid en bouwrijp gemaakt worden.
- Het aantrekken en herlokaliseren van ondernemingen door de aantrekkelijkheid van het Gewest te verbeteren. Een proactieve en versterkte actie wordt ondernomen om buitenlandse investeerders aan te trekken (o.a. de creatie van een incubator voor buitenlandse investeerders).
- Het hervormen en contractualiseren van economische steun.
- Voor het stabiliseren van de fiscale druk op de ondernemingen voorzien wij twee maatregelen: het bevriezen van de roerende voorheffing op materiaal en machines naast de afschaffing van het gewestelijk deel van die roerende voorheffing.
- Prioritair steun bieden aan drie innovatieve onderzoekssectoren. Om al de inspanningen te focussen en met zorg voor een betere doeltreffendheid werden drie innovatieve sectoren geïdentificeerd: de biowetenschappen (geneeskunde, biotechnologie, farmacie, enz.), de NICT (Nieuwe informatie- en communicatietechnologieën) en leefmilieu. De steun gaat in drie richtingen: financiering, bewerkstelling van een grotere synergie tussen universiteiten en ondernemingen, de ontwikkeling van een clusterbeleid.
- Het aanpassen van het mobiliteitsbeleid en het openbaar vervoer aan de noden van bedrijven en werknemers.
- Het vereenvoudigen van de regionale administratieve procedures voor bedrijven.

Op het vlak van werkgelegenheid en vorming zijn de krachtlijnen van de hervormingsprioriteiten voor het Gewest:

- het optrekken van het vormingsniveau van werkzoekenden dankzij het oprichten van referentiecentra in banenscheppende sectoren
- de intensivering van de “taalcheques”, het creëren van “vormingscheques” en van “ICT-cheques”
- het aanbieden aan jongeren en vooral laaggeschoolde jongeren van een eerste “vormende werkervaring” zowel in de privésector als in de publieke sector
- de strijd tegen discriminatie bij het aanwerven, gebaseerd op het geslacht, de afkomst of een handicap.

Het Gewest ondersteunt eveneens de algemene doelstelling van het NHP, met name: de concurrentiekracht en tewerkstelling versterken om te blijven werken aan een sociaal en ecologisch uitgebalanceerd beleid. Hiervoor worden zes sporen gevolgd die met verschillende doelstellingen overeenkomen:

- een begroting in evenwicht met een afbouw van de schuld op lange termijn. De doelstelling bestaat erin in 2014 een schuldratio onder de 60% te bereiken en het begrotingsoverschot in 2010 tot minstens 1,0% op te trekken
- het stimuleren van werk door het goedkoper maken van arbeid en het wegwerken van werkloosheidsvallen. De doelstelling bestaat erin de fiscale druk op arbeid tussen 2005 en 2010 met 2,2% van het BBP (4,2% van de loonkost) te verlagen.
- het hervormen van de arbeidsmarkt en het investeren in vorming. Twee doelstellingen: tegen 2010 het aantal oudere werknemers anderhalve keer sneller doen stijgen dan het gemiddelde (EU 15) ten opzichte van 2005 en de werkzaamheidsgraad de 70% doen naderen.
- investeren om de economie te stimuleren. Drie vastgestelde doelstellingen: tegen 2010 3% in O&O investeren, de hervorming van netwerkindustrieën voortzetten en het concurrentievermogen van de overheidsbedrijven versterken.

- het versterken van de sociale zekerheid en de multidimensionele strijd tegen de armoede. Twee doelstellingen: 0,057% van het BBP per jaar aan welvaartsaanpassingen van pensioenen en andere uitkeringen toekennen, het evenwicht in de sociale zekerheid en de multidimensionele strijd tegen de armoede verzekeren
- het versterken van de synergieën tussen de bescherming van het leefmilieu en de groei. De eerste doelstelling bestaat erin de emissiedoelstellingen van het Protocol van Kyoto van -7,5% voor de periode 2008-2012 vergeleken met de uitstoot van broeikasgassen in 1990 te halen. De tweede doelstelling bestaat erin de energie-efficiëntie met 1% per jaar te doen stijgen.

Wat de werkgelegenheid betreft, beloven de verschillende overheden in het NHP dat zij, in samenwerking met de sociale partners, alles in het werk zullen stellen om zo snel mogelijk de volgende doelstellingen te halen:

- de werkzaamheidsgraad van de totale actieve bevolking op 70% brengen, de werkzaamheidsgraad van de vrouwelijke bevolking op 60% brengen en deze van de oudere beroepsbevolking (55-64 jaar) op 50% ;
- de gemiddelde uittredingsleeftijd, het ogenblik waarop de arbeidsmarkt wordt verlaten, naar 62 jaar verhogen ;
- aan alle werkloze jongeren, vooraleer ze zes maanden werkloos zijn, en aan alle werkloze volwassenen, vooraleer ze twaalf maanden werkloos zijn, een nieuwe start in de vorm van een trajectovereenkomst aanbieden ;
- jaarlijks 25% van de langdurig werklozen aan een activerende maatregel laten deelnemen ;
- voor minstens 33% van de kinderen jonger dan drie jaar kinderopvang waarborgen ;
- het aandeel vroegtijdige schoolverlaters onder de 10% brengen ;
- ervoor zorgen dat 85% van de 20- tot 24-jarigen het hoger secundair onderwijs succesvol afronden ;
- ervoor zorgen dat maandelijks (d.w.z. gemiddeld in de vier referentieweken van de arbeidskrachtenenquête) 12,5% van de volwassenen (25-64 jaar) aan levenslang leren deelneemt en jaarlijks 1 werknemer op 2 een opleiding of vorming krijgt ;
- de werkloosheidsgraad van mensen met een niet-Belgische nationaliteit of afkomst niet hoger laten worden dan deze van de Belgische werknemers.

Uit de bespreking van het Belgische NHP door de Commissie¹⁶ blijkt dat, om de uitdagingen aan te gaan, het plan een geïntegreerde strategie uitstippelt die gebaseerd is op een duidelijke overzicht van de situatie, met een realistisch aantal doelstellingen en aangepaste maatregelen.

Volgens de Commissie zijn de sterke punten: de maatregelen om de investeringen in de infrastructuur te verhogen, om de toegang tot de ICT te vergemakkelijken, de energie-efficiëntie te verhogen, alsook de maatregelen die een allesomvattende strategie voor de verlenging van het actieve leven bevorderen (Pact).

Desalniettemin vermeldt de Commissie dat een betere coördinatie tussen de federale regering en de regionale overheden op sommige vlakken misschien wel een gunstige invloed zou kunnen hebben. In deze context vermeldt zij expliciet de vermindering/afschaffing van de regionale verschillen op de arbeidsmarkt die enkel onder de bevoegdheid van de regionale overheden valt. Daarnaast wenst de Commissie dat België zijn inspanningen verhoogt om de fiscale druk op arbeid te beperken (door te streven naar het gemiddelde van de buurlanden) en de regionale verschillen inzake werkgelegenheid weg te werken.

¹⁶ Zie deel 2 (analyse van de situatie land per land) van de mededeling van de Commissie aan de Europese Voorjaarsraad: Tijd voor een hogere versnelling, 25/01/2006.

Ten slotte duidt het verslag voor het geheel van de gewesten (en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en zijn omgeving in het bijzonder) op de noodzaak om de regionale mobiliteit te bevorderen, onder meer via de samenwerking met de OTD's (communicatie van werkaanbiedingen) en de uitbreiding van taalopleidingen. De Commissie wijst erop dat er geen informatie beschikbaar is over de toegekende budgetten en dat de kalender van de voorziene acties ontbreekt.

Daarom wordt in het vooruitgangsrapport van het NHP, opgesteld in oktober 2006, een hoofdstuk gewijd aan de versterkte mobiliteit op de arbeidsmarkt door een beter opleidingsaanbod voor onder meer de knelpuntberoepen in het BHG. De bedoeling bestaat er wel degelijk in op individueel vlak tot een betere afstemming tussen vraag en aanbod te komen. Het systeem van de taal- en opleidingsscheques voor nieuwe werknemers werd uitgebreid.

Het samenwerkingsakkoord m.b.t. de bevordering van de interregionale mobiliteit van de werkzoekenden van 25 februari 2005 wordt voor het eerst toegepast tijdens het eerste semester van 2006. Zo worden sinds 1 juni 2006 de werkaanbiedingen tussen de VDAB, de BGDA en de FOREM uitgewisseld. De uitwisseling heeft betrekking op : de werkaanbiedingen waarvan de plaats van tewerkstelling niet afhankelijk is van het gewest dat de aanbieding heeft ontvangen ; de werkaanbiedingen die voorkomen op de jaarlijst van de knelpuntberoepen ; de werkaanbiedingen die meer dan 42 dagen openstaan en de werkaanbiedingen waarvan verwacht wordt dat ze moeilijk door de vacaturebeheerder van de OTD kunnen worden ingevuld. De uitgewisselde vacatures hebben betrekking op de overeenkomsten van bepaalde en onbepaalde duur. Op termijn wordt overwogen om ook openstaande interimjobs in aanmerking te nemen.

De evolutie van deze uitwisselingen heeft zowel betrekking op de informaticamedia als op de verbetering van de kwaliteit van de technische informatie m.b.t. de vacatures met het oog op de selecties.

Door de nadruk te leggen op de verhoging van de kwaliteit van de begeleiding van de werkzoekenden en de anticipatie van de behoeften inzake kwalificaties door het ontwerp van de gewestprogrammering 2007-2013, wordt gemikt op de bijdrage van het ESF voor deze globale benadering.

We wijzen er ook op dat de Europese Raad van maart 2006 4 prioritaire zwaartepunten (waaronder meer investeren in kennis en innovatie; de ontsluiting van het ondernemingspotentieel, met name de kmo's; arbeidskansen voor prioritaire categorieën verhogen) heeft vastgelegd. De Lidstaten worden verzocht om voor eind 2007 een aantal specifieke acties rond deze 4 zwaartepunten uit te voeren. De conclusies van de Raad benadrukken met name de beslissende rol die kmo's spelen in de groei en de creatie van kwaliteitsvollere arbeidsplaatsen en dus de noodzaak om ze te ondersteunen.

Dezelfde Raad verzocht de Lidstaten overigens om de werkgelegenheid te benaderen op basis van de levensloop zodat beroepsomschakeling tijdens het hele leven (met name inzake onderwijs en opleiding) wordt versneld, om de overschakeling naar actief en preventief beleid voort te zetten door de toegang tot bezoldigde betrekkingen te stimuleren en te vergemakkelijken, om de maatregelen voor laaggeschoolde personen gericht te maken, in het bijzonder voor zij die zich in de marge van de arbeidsmarkt bevinden. Zo zou voor eind 2007 elke jongere die de school verlaat en die met werkloosheid te kampen heeft binnen de 6 maanden een job, een leercontract, een bijkomende opleiding of een andere maatregel moeten aangeboden krijgen om zijn inschakeling op de arbeidsmarkt te bevorderen. Er moet een bijzondere aandacht uitgaan naar de uitdagingen die 'actief ouder worden' met zich meebrengt alsook naar het beleid dat de tewerkstelling van vrouwen bevordert en dat een beter evenwicht tussen het beroeps- en het persoonlijk leven garandeert, met name door kwaliteitsvolle infrastructuren aan te bieden om kinderen op te vangen.

In overeenstemming met de algemene tendens van het NHP 2005-2008, wil het ontwerp-OP bijdragen tot de tenuitvoerlegging van enkele specifieke acties die door de Raad werden gestimuleerd, met name inzake tewerkstellingsmaatregelen voor personen in de marge van de arbeidsmarkt of de uitbreiding van opvangstructuren voor de kinderen van werkzoekenden die een professioneel inschakelingstraject ondernemen.

De Europese Raad van maart 2007 heeft de aanbevelingen van de Commissie als gevolg van de analyse van het vorderingsverslag 2006, onderschreven. In deze aanbevelingen wordt aangegeven dat België goede vooruitgang boekt in de tenuitvoerlegging en de handhaving van zijn Nationaal Hervormingsprogramma 2005-2008. Meer bepaald inzake werkgelegenheid is de Commissie gematigd en acht ze dat er nog vooruitgang nodig is om de Europese doelstellingen te bereiken m.b.t. het tewerkstellingspercentage, met name bij oudere personen.

De sterke punten van het Nationaal Hervormingsprogramma en de uitvoering ervan zijn volgens de Commissie: de onafgebroken neerwaartse trend van de schuldquote; het tot stand brengen van de afname van de O&O-intensiteit, na een terugval in 2002-2003; de ontwikkeling van clusters en concurrentiepolen; de betere resultaten bij de omzetting van internemarktrichtlijnen; verdere stappen inzake betere regelgeving en administratieve vereenvoudiging; beleid gericht op het stimuleren van de oprichting van bedrijven; de maatregelen om het stelsel voor alternerend leren te verbeteren; en de formele erkenning van verworven vaardigheden en de kwaliteit van het technisch onderwijs.

Tegelijkertijd benadrukt de Commissie de beleidsterreinen die in het Belgische Nationaal Hervormingsprogramma aan de orde komen. De uitdagingen waarop met de hoogste prioriteit moet worden gereageerd, zijn de volgende: de verlaging van de fiscale druk op arbeid en het terugdringen van de regionale ongelijkheden op het gebied van werkloosheid en werkgelegenheid. Tegen deze achtergrond wordt aanbevolen dat België :

- onder voortdurende verbetering van het begrotingssaldo verdere inspanningen levert om de belastingdruk op arbeid omlaag te brengen tot het gemiddelde van de aangrenzende landen, met name door de belastingwig bij laaggeschoolden te verkleinen;
- verdere maatregelen neemt om de regionale ongelijkheden op het gebied van werkloosheid en werkgelegenheid aan te pakken door een alomvattende economische strategie, waaronder een actief arbeidsmarktbeleid, reïntegratie en onderwijs.

De Commissie stelt daarnaast dat België tijdens de looptijd van het Nationaal Hervormingsprogramma bijzondere aandacht dient te besteden aan: het op orde houden van de overheidsfinanciën op lange termijn; het opstellen van beleid en maatregelen met het oog op emissiereductie; het intensiveren van de mededinging op de gas- en elektriciteitsmarkten, onder meer door onafhankelijke en krachtdadige toezichthouders en door extra maatregelen inzake transmissie- en distributiesysteembeheerders; en de verhoging van de participatiegraad van oudere werknemers en kwetsbare groepen, in het bijzonder door de criteria om in aanmerking te komen voor vervroegde-uittredingsregelingen verder aan te scherpen en een preventief (onderwijs, opleiding) en actief arbeidsmarktbeleid te versterken.

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest draagt op grond van zijn prioriteiten en middelen bij tot de uitvoering van een Europees Werkgelegenheidsbeleid. Zo heeft de Regering op 29/03/2007 een "Kinderkribbenplan" aangenomen. De bedoeling is om 2.600 nieuwe opvangplaatsen te scheppen door de coördinatie van de middelen centraal te plaatsen. Het ESF levert in dat verband een bijdrage in het kader van het zoeken naar werk. Het Gewest heeft overigens bijkomende middelen toegekend voor een begeleiding die meer gericht is op de preventie van

langdurige werkloosheid, met name bij jongeren. Wetende dat de strijd tegen professionele uitsluiting tegelijkertijd met overtuiging moet worden gevoerd, geeft het ESF een specifieke bijdrage door de middelen op te trekken die bestemd zijn voor de werkzoekenden die zich in een risicosituatie bevinden of die worden uitgesloten. Tot slot kreeg de tenuitvoerlegging van het diversiteitsbeleid in de privé- en openbare bedrijven een sterke stimulans. De privé- en openbare ondernemingen hebben inzake de gelijke behandeling van mannen en vrouwen trouwens een prioritair zwaartepunt ingevoerd.

We vestigen er bovendien de aandacht op dat de uitvoering van het Beheerscontract van de BGDA/ACTIRIS steeds concreter wordt, onder meer wat betreft de oriëntering en het beheer van de socioprofessionele inschakelingspartners.

Het volgende verslag m.b.t. de uitvoering van het NHP en vooral m.b.t. de eerste evaluatie van de vooruitgang in het CET zouden gedetailleerde informatie moeten geven over zowel de acties als de toegekende (budgettaire en technische) middelen teneinde de vastgelegde doelstellingen te bereiken.

2.4.5 De bijdrage van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest voor een betere sociale bescherming en insluiting

In september 2006 heeft België de Commissie zijn eerste strategisch verslag over sociale bescherming en sociale inclusie 2006-2008 bezorgd. Het Nationaal Actieplan Sociale Insluiting vormt een deel van dit verslag. De algemene strategische benadering inzake sociale bescherming en sociale inclusie doelt op het behoud van een sterke, leefbare, rechtvaardige en solidaire sociale bescherming. Het NAP Sociale Insluiting onderscheidt 3 uitdagingen waaronder een verregaande ontwikkeling van de activering en de diversiteit op het vlak van werkgelegenheid en sociale integratie.

Het NHP en het strategisch verslag over sociale bescherming en sociale inclusie zijn dus nauw verbonden. Dé uitdaging van de activering en de diversiteit bestaat erin om de tewerkstellingspercentage van risicogroepen (vrouwen, laaggeschoolde bevolking, bevolking met een vreemde nationaliteit of afkomst, gehandicapten) te verhogen door specifieke en gedifferentieerde maatregelen te nemen om deze groepen naar een arbeidsplaats te leiden en de arbeidsmarkt toegankelijker te maken. De gekwantificeerde doelstellingen van het NHP, zoals de doelstellingen inzake het tewerkstellingscijfer van specifieke doelgroepen en het inhalen van de achterstand m.b.t. van de werkloosheidsgraad van personen met een vreemde nationaliteit of afkomst ten opzichte van de werkloosheidsgraad van de Belgische werknemers, worden in het NAP Sociale Insluiting uitgewerkt. De hoofdoelstelling is om in de arbeidsmarkt de sociale werkelijkheid weerspiegeld te zien.

Zoals vermeld in het document, draagt het Brussels Hoofdstedelijk Gewest aanzienlijk bij om deze uitdaging inzake de strijd tegen discriminatie en het diversiteitsbeleid enerzijds en de begeleiding van uitgesloten personen anderzijds tot een goed einde te brengen (met name via de partnerships met de OCMW's, de ISPI's gespecialiseerd in het onthaal van specifieke doelgroepen of het geven van bijzondere technische informatiesessies,...). Ook op het gebied van de uitbreiding van de opvangcapaciteit van jonge kinderen of de invoering van een voortdurend overleg m.b.t. de ontwikkeling van projecten van sociale economie, levert het Gewest inspanningen. Het Gewest wil personen die het verst van de arbeidsmarkt zijn verwijderd écht insluiten. Het ontwerp-OP stelt voor om tot de algemene strategie bij te dragen door een geheel van acties in de praktijk te brengen teneinde de afstand tot tewerkstelling te doen krimpen.

3. Ex ante-evaluatie

3.1 Samenvatting¹⁷ van de ex ante-evaluatie

De ex ante-evaluatie van het operationeel programma, ressorterend onder de doelstelling «tewerkstelling en concurrentievermogen» van de ESF-programmering, in opdracht van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest werd afgerond in december 2006.

Het is het resultaat van een interactief proces: na een documentenanalyse werden aanbevelingen geformuleerd die al dan niet in overweging genomen worden bij het schrijven van een nieuwe versie.

Algemeen genomen getuigt het operationeel programma van een degelijke en goede kwaliteit. De volgende elementen kunnen deze stelling illustreren:

Betreffende de socio-economische analyse en de ontwikkelde strategie

De socio-economische analyse die gemaakt werd, is helder en goed onderbouwd. Ze wordt ondersteund door indicatoren en legt de noden en behoeften bloot van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

De strategie die het Brussels Hoofdstedelijk Gewest hanteert met betrekking tot de “tewerkstelling en concurrentievermogen”-doelstelling van het ESF-programma bouwt verder op de assen die uitgewerkt werden tijdens de vorige programmering. De strijd tegen discriminatie wordt evenwel nog meer geaccentueerd voor de periode 2007-2013.

Daarnaast voorziet men bijstellingen met betrekking tot het partnercomponent van doelstelling 3.

Een minder brede waaier aan prioriteiten vergemakkelijkt de uitvoering en het sturen van het programma. Het vooropstellen van slechts drie of vier prioriteiten zou daarbij ideaal zijn en wordt aanbevolen.

Het programma voorziet ook in grotere, globale doelstelling hetgeen op een algemene ambitie wijst met betrekking tot coherentie in het domein van tewerkstelling.

Betreffende de interne coherentie

Op basis van de beschikbare informatie blijkt uit de analyse dat doelstellingen en middelen goed op elkaar afstemmen en de lijn met het vorige programma doorgetrokken wordt (echter rekening houdend met de lessen die getrokken werden uit dit vorige programma). De principes die aan de grondslag liggen van het Europese structuurfondsenprogramma worden bovendien gerespecteerd.

Betreffende de externe coherentie

De analyse wijst op de externe coherentie die bestaat met het gemeenschapsniveau, met nationale niveau en het regionale niveau. Op verschillende plaatsen wordt verwezen naar de overeenstemming van de doelstellingen van het operationeel programma met de objectieven op

¹⁷ Voor de volledige tekst van het eindverslag van de ex ante-evaluatie zie bijlage 3.

andere niveaus, in het bijzonder met het regionale en nationale niveau in het hoofdstuk “de door het BHG ontwikkelde doelstellingen en instrumenten in het domein van tewerkstelling”.

Betreffende de effectiviteit, de impact en indicatoren

In het algemeen houdt het nieuwe operationeel programma enkele belangrijke verbeteringen in op vlak van interne coherentie tussen de verschillende niveaus objectieven. Het programma is nog voor verbetering vatbaar maar wordt over het algemeen positief geëvalueerd. De indicatoren zijn goed uitgewerkt en sluiten aan bij de vooropgestelde doelstellingen. De voornaamste lacunes situeren zich in de afwezigheid van referentiewaarden met betrekking tot de indicatoren, evenals de afwezigheid van gekwantificeerde objectieven met betrekking tot de gewenste resultaten.

Betreffende duurzaamheid en opvolging

De maatregelen ter uitvoering van het operationeel programma voldoen aan de referentiedocumenten van de Europese Commissie en het operationeel programma schikt zich naar de aanbevelingen van diverse reglementeringen. Het heeft bovendien de verdienste deze instructies en aanbevelingen accuraat en op een methodische manier te hebben gevolgd.

Van groot belang is ook dat het operationeel programma zich houdt aan de specifieke taakverdeling tussen de overheid en de betrokken organisaties.

Als gevolg van de conclusies in het finaal evaluatierapport en de aanbevelingen die hierin werden geformuleerd, werd het OP nogmaals aangepast.

De volgende synthesetabel stelt de aanbevelingen voor die gemaakt werden gedurende de evaluatie. Daarnaast wordt weerspiegeld in welke mate het operationele programma¹⁸ werd aangepast in functie van de gemaakte aanbevelingen evenals een kwaliteitsbeoordeling van deze aanpassingen.

¹⁸ Het gaat hier dus om de laatste versie van het OP die doorgegeven werd aan de externe evaluatoren ; d.w.z. de laatste gewijzigde versie die volgt op de conclusies en bemerkingen uit het finaal evaluatierapport.

Aanbevelingen	Opvolging van de aanbevelingen	Evaluatie
Socio-economische analyse		
<p>De analyse dient voort te bouwen op de voorgaande socio-economische analyses (die plaatsvonden in het kader van het ESF-programma), d.w.z.:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ ze dienen te verwijzen naar de socio-economische analyse van het Enig Programmeringsdocument (DOCUP), doelstelling 3 ○ ze dienen te verwijzen naar de socio-economische analyse van de evaluatie van het voorgaande programma. In dit rapport staan verschillende sterke punten die interessant zijn om te hernemen 	<p>Er werd geen verwijzingen naar voorafgaande socio-economische analyses opgenomen. Toch werd de socio-economische context uitgebreid besproken (en bevatte de tekst verwijzingen naar andere specifieke studies)</p> <p>Sommige sterktes werden beter benadrukt in de contextbeschrijving bij het uitwerken van de prioriteiten (vooral door toedoen van een SWOT)</p>	Voldoende
<p>Het zou nuttig zijn SWOT-analyses in de socio-economische analyse te integreren zodat sterktes en zwaktes sterker benadrukt worden. Bovendien worden de prioritaire behoeften van het BHG daardoor duidelijk geïllustreerd</p>	<p>De SWOT-analyses die werden gemaakt door een externe evaluator en aangevuld werden door het Brussels Observatorium van de Arbeidsmarkt en de Kwalificaties werd geïntegreerd in het OP. Ze behandelen de socio-demografische evolutie, de socio-economische structuur en thema's die corresponderen met de vooropgestelde prioriteiten</p>	Voldoende
<p>Slechts op basis van vaststellingen kunnen onderliggende oorzaken, tendensen en evoluties afgeleid worden. Het gaat er dus om een duidelijk verband te leggen tussen probleemstelling en behoeften. Bij het lezen van de analyse moeten de prioritaire behoeften voor de lezer makkelijk identificeerbaar zijn</p>	<p>Het gebruiken van een SWOT-analyse benadrukt de tendensen en de waarschijnlijke evoluties die zich kunnen doorzetten (door de combinatie sterktes-zwaktes-opportunities-bedreigingen), evenals de belangrijkste behoeften</p>	Voldoende
<p><i>In concreto</i> moet de socio-economische analyse aangevuld worden met, onder meer, informatie/gegevens inzake:</p> <p><i>a. de socio-familiale structuur van de huishoudens</i> <i>b. het gebrek aan plaatsen voor kinderopvang</i></p>	<p>Het OP bevat aanvullende gegevens, in het bijzonder met betrekking tot de punten a, b, d en f</p>	Gedeeltelijk gerealiseerd maar voldoende

<p><i>c. de vergrijzing van de bevolking</i> <i>d. atypische werkvormen zoals uitzendarbeid en deeltijdse arbeid</i> <i>e. sociale indicatoren zoals fiscale opbrengst (gemiddeld inkomen per inwoner)</i> <i>f. de partners van BGD A</i></p>		
<p>Een kort overzicht van de evaluatie van het vorige programme dient eveneens opgenomen te worden in het OP (m.b.t. relevantie, efficiëntie, impact, obstakels, ...)</p> <p>Het is interessant om aan te tonen dat er lessen werden getrokken (bv maatregelen die opgenomen werden of juist opgegeven)</p>	<p>De socio-economische analyse bevat voortaan een uitwerking van de maatregelen uit het Enig Programmeringsdocument (DOCUP) van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (programma 2000-2006)</p> <p>Algemeen werden in het huidige programma lessen getrokken uit het verleden</p>	<p>Voldoende</p>
Strategie		
<p>Het verband tussen de noden die geïdentificeerd werden (in de socio-economische analyse) en de oplossingen die voorgesteld worden (prioriteiten) dient beter benadrukt te worden</p> <p>Concreet kan bijvoorbeeld elke prioriteitsbeschrijving voorafgegaan worden door een korte herneming van de in de socio-economische analyse geïdentificeerde behoefte, waarop deze prioriteit een antwoord wil bieden. Een meer uitgebreide uitleg van de «prioriteit» zorgt bovendien dat de oorzaak-effect-logica duidelijk in de verf gezet wordt</p> <p>Om het verband tussen probleemstelling en antwoord nog beter te benadrukken, dringt zich een synthesetabel op. Deze bevat de hoofdproblemen – uitdagingen – vooropgestelde doelen – acties</p>	<p>Er werden verbeteringen in het OP aangebracht teneinde een duidelijk verband te leggen tussen de vaststellingen, de behoeften en de vooropgestelde prioriteiten</p> <p>Elke prioriteitsbeschrijving wordt nu voorafgegaan door een herhaling van de gerelateerde behoefte, hetgeen de oorzaak-effect-logica versterkt. Ze is echter (misschien teveel) gedetailleerd en langdradig gezien de socio-economische analyse die voorafgaat</p> <p>De aanbeveling om een sythesetabel te maken werden opgevolgd en verduidelijkt de relatie tussen vraagstelling en de voorgestelde antwoorden</p>	<p>Voldoende</p>

Aan het voorstellen van de prioriteiten op een uniforme wijze kan nog gewerkt worden	De manier waarop de prioriteiten werden voorgesteld en uitgewerkt, werd geüniformiseerd	Voldoende
De mate van precisering is beperkt. Men komt weinig meer te weten over modaliteiten en onderliggende redenering. Het komt erop aan om de algemene doelstelling te verfijnen (bijv kwantitatief)	De algemene doelstellingen van de prioriteiten werden te weinig gepreciseerd. De uitwerking van de prioriteiten kan nog beter zodat de lezer gemakkelijk begrijpt wat met deze prioriteit nu juist bedoeld wordt	Voldoende, ook al zijn nog verbeteringen mogelijk
De noden op het terrein en inzake partnerwerking werden noch in de socio-economische analyse behandeld, noch in de prioriteitenuitwerking	De context met betrekking tot prioriteit 3 werd verder uitgediept, hetgeen meer de zwaktes en sterktes blootlegt van het partnership	Voldoende
De formulering van de prioriteiten blijft nogal algemeen: ze corresponderen (te) perfect met de belangrijke actiedomeinen van het ESF (behalve de afstemming). Een meer doelgerichte formulering van de prioriteiten kan waardevol zijn	Prioriteit 3 werd gedetailleerd en doeltreffend geformuleerd. Prioriteit 1 bestrijkt een groot domein: een preciezer formulering is echter nog mogelijk. Wat prioriteit 2 betreft, is eveneens nog verbetering mogelijk	Voldoende, ook al kan de formulering van doelstelling 2 nog preciezer.
Specifieke aandacht voor het aspect technische assistentie is nodig	Technische assistentie werd voldoende uitgebreid behandeld	Voldoende
Bepaalde aspecten met betrekking tot de partnercomponent van prioriteit 3 moeten voor een goed begrip nog verder gepreciseerd worden (bv betrokkenheid van werkgevers, cöördinatie van thema's ...)	De aangebrachte preciseringen zorgen ervoor dat de prioriteiten verstaanbaar zijn	Voldoende
Interne coherentie		
Het OP moet een paragraaf bevatten die de verdeling van de budgetten over de verschillende prioriteiten en grote actiedomeinen behandelt en onderbouwt	Op geen enkele manier werd met betrekking tot dit onderwerp voldoende uitleg gegeven	Onvoldoende
Externe coherentie		
De samenhang met de inhoud van het OP, doelstelling 2 in het kader van het	De laatste versie van het OP bevat specifieke hoofdstukken met betrekking	Voldoende

ERDF-programma dient nog verder benadrukt te worden, evenals de samenhang met andere OPs die het BHG als toepassingsgebied hebben	tot « de coördinatie met de OPs die het BHG bestrijken » en de “modaliteiten wat betreft coördinatie met het OP in het kader van ERDF »	
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Resultaat-Impact-Indicatoren		
Er bestaan problemen wat betreft het niveau waarop algemene, specifieke en operationele objectieven geformuleerd werden. Elke doelstelling/zwaartepunt dient op systematische wijze herzien te worden zodat er samenhang bestaat tussen de algemene/specifieke/operationele doeleinden Algemeen moet gewerkt worden aan het formuleren van bepaalde objectieven en indicatoren op het gepaste niveau	Hoewel verbeteringen werden aangebracht, bestaan er nog incoherenties die reeds in het finaal rapport werden aangehaald (bv de operationele doelstelling “het gebruik van informatie ter beschikking van het coördinatieorgaan” wordt als een specifieke doelstelling voorgesteld, evenals de specifieke doelstelling “verwerken en updaten van objectieve en bruikbare informatie” die als een operationele doelstelling voorgesteld werd	Gedeeltelijk voldoende
Bepaalde objectieven en indicatoren vragen nog verdere uitleg	Belangrijke verbeteringen werden aangebracht, vooral met betrekking tot het definiëren van indicatoren	Voldoende
De specifieke doelstellingen zijn te vaag geformuleerd en te talrijk	Specifieke doelstellingen werden voldoende onderbouwd en uitgelegd	Voldoende
De algemene doelstelling (voor elke prioriteit) moet sterker benadrukt worden zodat de lezer deze onmiddellijk terugvindt	De algemene doelstelling van alle zwaartepunten werden in de tekst voldoende in de verf gezet (in vet)	Voldoende
De referentiewaarden van elke indicator moeten op systematische wijze aangetoond worden	Voor elke prioriteit werden basiswaarden geformuleerd	Voldoende

<p>De streefwaarden voor elke indicator dienen op systematische wijze aangetoond te worden</p> <p>Tijdsindicaties kunnen eveneens opgenomen worden (bv na 2 jaar, na 4 jaar, na 6 jaar einde van het programma)</p>	<p>Het kwantificeren van de doelstellingen (en verder, het vooropstellen van waarden voor de indicatoren) is nog voor verbetering vatbaar, in het bijzonder met betrekking tot de te bereiken resultaten. Het gaat niet uitsluitend om het meten van een evolutie; het is eveneens noodzakelijk om streefwaarden voorop te stellen (bv x% tewerkstellingsgroei 12 maanden nadat actie y werd ondernomen)</p> <p>Tijdslijmieten zijn interessant bij de uitvoering van het programma, ook al zijn ze niet absoluut vereist</p>	<p>Gedeeltelijk voldoende</p>
Procedures		
<p>Bepaalde aspecten inzake partnershipprocedures en het verzamelen en verspreiden van informatie kan nog beter uitgewerkt worden</p>	<p>Er werden aanpassingen aangebracht met betrekking tot partnershipmodaliteiten en de wijze waarop informatie verzameld en verspreid wordt. Over de manier waarop offerteaanvragen gebeuren wordt niets gezegd</p>	<p>Gedeeltelijk voldoende</p>

3.2 Opmerkingen voortvloeiend uit de ex ante-evaluatie

Een aantal punten van de ex ante-evaluatie die als « onvoldoende » of « gedeeltelijk voldoende » werden gekwalificeerd op het ogenblik van de opstelling van de « Synthese » en van het « Eindverslag van de ex ante-evaluatie van het Operationeel Programma Europees Sociaal Fonds Doelstelling “Regionaal concurrentievermogen en werkgelegenheid” Brussels Hoofdstedelijk Gewest 2007-2013 » (cf. Bijlage 3), werden als volgt aangevuld:

- Betreffende de socio-economische analyse, « (...) moet de socio-economische analyse aangevuld worden met, onder meer, informatie/gegevens inzake (...) c. de verrijzing van de bevolking; (...) e. sociale indicatoren zoals fiscale opbrengst (gemiddeld inkomen per inwoner) »

Deze gegevens werden toegevoegd aan punt 2.2.1 « Sociaaleconomische en demografische indicatoren » in hoofdstuk I Analyse van de context en de sociaaleconomische situatie in het BHG.

- Betreffende de effectiviteit, de impact en de indicatoren, « De voornaamste lacunes situeren zich in de afwezigheid van referentiewaarden met betrekking tot de indicatoren, evenals de afwezigheid van gekwantificeerde objectieven met betrekking tot de gewenste resultaten. »

Het Observatorium heeft de referentiewaarden en de kwantificering van de doelstellingen onderzocht. Deze punten werden ingevoegd in hoofdstuk III « Prioritaire zwaartepunten en specifieke doelstellingen » :

- Prioriteit 1 : in punt 1.5.1 « Sleutelindicatoren van de prioriteit » :
 - « Referentiebasis voor het starten van de eerste groep acties »
 - « Kwantificatie en kwalificatie van de doelstellingen van de eerste groep acties »
 - « Referentiebasis voor het opstarten van een tweede groep acties »
 - « Kwantificatie en kwalificatie van de doelstellingen van de tweede groep acties »
- Prioriteit 2: in punt 2.5.1 « Sleutelindicatoren van de prioriteit »:
 - « Referentiebasis voor het starten van deze groep acties »
 - « Kwantificatie en kwalificatie van de beoogde doelstellingen »
- Prioriteit 3:
 - in punt 3.1.5 « Sleutelementen voor de overwogen strategie van de eerste subprioriteit»:
 - « Referentiebasis voor het opstarten van deze eerste subprioriteit »
 - « Kwantificatie en kwalificatie van de beoogde doelstellingen »
 - in punt 3.2.5 « Sleutelementen van de geplande strategie voor de tweede subprioriteit »:
 - « Kwantificering van de nagestreefde doelstellingen ».

- betreffende de interne coherentie, « *Het OP moet een paragraaf bevatten die de verdeling van de budgetten over de verschillende prioriteiten en grote actiedomeinen behandelt en onderbouwt.* »

Dit punt werd gepreciseerd onder de tabel « Uitsplitsing van de financiële toewijzing per prioritair zwaartepunt » in hoofdstuk V « Financieringsplan ».

- betreffende de procedures, « *Er werden aanpassingen aangebracht met betrekking tot partnerschapsmodaliteiten en de wijze waarop informatie verzameld en verspreid wordt. Over de manier waarop offerteaanvragen gebeuren wordt niets gezegd.* »

De Verordening bepaalt dat het Toezichtscomité binnen de 6 maanden na de goedkeuring van het OP de criteria voor de selectie van de te financieren concrete acties moet onderzoeken en goedkeuren. Aangezien de acties in dit stadium nog niet zijn vastgelegd, zou een preciezere beschrijving van de procedure voor de offerteaanvraag met details over de uitvoering van de programmering vooruitlopen op het werk van het Toezichtscomité.

4. Overzichtstabellen

Voor elk van de 3 prioritaire zwaartepunten duidt een overzichtstabel de verbanden aan tussen de belangrijkste problemen die uit de SWOT-analyse blijken, de uitdagingen die eruit voortvloeien, de algemene doelstellingen om ze te remediëren en de groepen geplande acties.

**Prioriteit 1 : Begeleiding van de WZ om hun mogelijkheden voor toetreding tot de arbeidsmarkt te verbeteren.
Beter beroepsinschakeling van personen die uitgesloten zijn of met uitsluiting worden bedreigd.**

Zwakke punten	Uitdagingen	Algemene doelstellingen	Groepen acties
<ul style="list-style-type: none"> • Belangrijke plaats van langdurige werkloosheid in de Brusselse werkloosheid • De langdurige werkloosheid bedroeg 51% (in 2003 – Eurostat) (41,8% EU-15; 45,1% EU-25; 45,4% Belgisch gemiddelde) • De langdurige werkloosheidsgraad schommelt tussen 55% en 70% sinds 1990 (administratieve gegevens) • Het aantal CCI met een duur van meer dan 1 jaar bedroeg 68,8% (2005) • De kans om uit de werkloosheid te geraken, ongeacht het studieniveau, is twee keer kleiner voor langdurig werklozen (meer dan 2 jaar) dan voor werklozen van korte duur (minder dan 6 maanden) • 40% van de jongeren die zich komen (her)inschrijven in de loop van een jaar bereiken 6 maanden werkloosheid zonder onderbreking • Het percentage dat in langdurige werkloosheid terechtkomt bedraagt 30% bij jongeren van minder dan 25 jaar • 2/3 van de WZ zijn laaggeschoold • Belang van groepen die met uitsluiting worden bedreigd: jongeren, laaggeschoolden, langdurig werklozen, vrouwen, WZ die arbeider willen zijn, mensen van vreemde afkomst 	<ul style="list-style-type: none"> • Langdurige werkloosheid voorkomen en bestrijden, en daardoor ook de uitsluiting die de sociale kloof nog groter maakt 	<ul style="list-style-type: none"> • Op individueel vlak: de beroepsinschakeling van de WZ bevorderen, vooral van degenen die het meest blootgesteld zijn aan het gevaar voor uitsluiting 	<p>De groepen geplande acties om deze doelstelling te bereiken zouden voor de werkzoekenden kunnen zijn: hulp bij het actief zoeken naar werk, begeleiden van personen die sociaal en/of professioneel zijn uitgesloten en het begeleiden bij het creëren van zelfstandige tewerkstelling</p> <p>Al deze groepen acties worden prioritair verwezenlijkt voor doelgroepen die een contract voor een beroepsproject hebben afgesloten, inclusief 1 of meerdere van de hogervermelde onderwerpen. Een van de voordelen van deze formule is dat de actie van de WZ vooraf werd besproken met een consulent (verschillend van de consulent bij het zoeken naar werk of inschakeling) die regelmatig de toepassing van de doelstellingen van het Contract voor Beroepsproject opvolgt</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Discriminatie bij aanwerving van kandidaten van vreemde origine, vooral zogenaamde "zichtbare" minderheden • Bij deze discriminatie komen vaak andere factoren die te maken hebben met complexe inschakeling in het beroep: sociale afkomst, minder ontwikkelde sociale netwerken... • De populatie van buiten de EU wordt drie keer meer door werkloosheid getroffen dan de Belgen • Bij hetzelfde studieniveau stelt men significante verschillen vast tussen de werkloosheid van vreemdelingen van buiten de Unie en de Belgen • Belang van groepen die eerder door uitsluiting worden getroffen: jongeren, laaggeschoolden, langdurig werklozen, vrouwen, WZ die als arbeider willen werken, personen van vreemde afkomst • Stedelijk gebied met een grote populatie immigranten die sterk wordt getroffen door economische en sociale uitsluiting 	<ul style="list-style-type: none"> • Discriminatie van vreemde populaties of populaties van vreemde afkomst bestrijden 	<ul style="list-style-type: none"> • Op collectief vlak: de gelijkheid van toegang tot een baan bevorderen door een positieve dynamiek van diversiteit in de bedrijven 	<ul style="list-style-type: none"> • De bedoelde groep acties inzake bestrijding van discriminatie bij aanwerving valt onder de thematische coördinatie en de verspreiding van informatie die bruikbaar is door de ondernemingen
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Prioriteit 2: Hogere participatie van vrouwen aan de arbeidsmarkt, onder andere door privé- en beroepsleven beter met elkaar te verzoenen¹⁹

Zwakke punten	Uitdagingen	Algemene doelstellingen	Groepen acties
<ul style="list-style-type: none"> • Het (kwantitatief en kwalitatief) tekort aan opvangstructuren voor kinderen vormt een bijkomend obstakel voor de beroepsinschakeling van vrouwen met jonge kinderen • De werkloosheidsgraad van alleenstaande vrouwen bedraagt 28% en is het hoogste in het BHG • Lage deelname aan de arbeidsmarkt van vrouwen van vreemde nationaliteit of afkomst • De Brusselse WZ nemen minder deel aan beroepsopleiding dan Vlaamse en Waalse WZ • De moeilijke toegang tot crèches treft sterker laaggeschoolde vrouwen (obstakel voor het volgen van beroepsopleiding) 	<ul style="list-style-type: none"> • Vrouwen hebben niet dezelfde toegang tot werk als mannen. De deelname van vrouwen aan de arbeidsmarkt moet worden verbeterd en verhoogd 	<ul style="list-style-type: none"> • De algemene doelstelling van deze prioriteit wil de deelname van vrouwen aan de arbeidsmarkt bevorderen, onder andere door een betere verzoening van privé- en beroepsleven, zo zal bijvoorbeeld worden gegeven aan de opvang van kinderen van minder dan 3 jaar van Brusselse WZ die aan programma's voor socioprofessionele inschakeling meedoen of werk hebben gevonden 	<ul style="list-style-type: none"> • Punctuele en/of tijdelijke opvangstructuur voor kinderen jonger dan 3 jaar, waarvan de ouders werk zoeken of pas werk hebben gevonden • Partnershipnetwerk van structuren voor de opvang van kinderen van 0 tot 3 jaar die door de bevoegde instanties terzake zijn erkend

¹⁹ De andere prioriteiten en groepen van geplande acties dragen ook bij tot het bevorderen van de deelname van vrouwen aan de arbeidsmarkt, zelfs als zij indirect werken.

**Prioriteit 3 : Partnership en coördinatie in dienst van de WZ en de werkgevers van het Gewest
Het antwoord op de behoeften van de arbeidsmarkt verbeteren, een voorspellende analyse van de behoeften**

Zwakke punten	Uitdagingen	Algemene doelstellingen	Groepen acties
<ul style="list-style-type: none"> • Zwakke opvolging • Partnership met beroepssectoren zou sterker kunnen worden ontwikkeld • Zware financiële procedures • Moeilijkheden om het Brusselse hinterland te integreren • Afstemming tewerkstellingspool - opleiding 	<ul style="list-style-type: none"> • Het partnership is een cruciale uitdaging door zijn transversaal karakter. Een efficiënt partnership maakt een betere begeleiding van de WZ mogelijk • Het partnership moet concreet optreden door de coördinatie van de inspanningen van de mensen op het terrein. Op basis van een dergelijke synergie kunnen bijvoorbeeld de competenties van de WZ volgens de behoeften van de werkgevers worden verbeterd • Het partnership moet ook werken door analyse en anticipatie van de arbeidsmarkt en de kwalificaties 	<ul style="list-style-type: none"> • Creëren van een gunstig klimaat voor het leveren van geschikte diensten inzake tewerkstelling via het opzetten van georganiseerd overleg in de vorm van gecoördineerde thematische partnerships • Anticiperen op de behoeften inzake kwalificatie en identificatie van nieuwe competenties die het gevolg zijn van technologische en organisatorische mutaties en demografische vooruitzichten die tot een daling van de actieve bevolking kunnen leiden 	<ul style="list-style-type: none"> • Coördinatiestructuur van thematische netwerken binnen de BGDA, die tegelijk dicht bij de WZ, de werkgevers en de actoren moet staan, maar ook boven de dagelijkse operationele actie en die erop gericht is om een gemeenschappelijke overleglogica te creëren en de actoren te begeleiden (zowel lokaal als Gewestelijk, met de verenigingen en de instellingen) bij het toepassen van het openbare tewerkstellingsbeleid • Structuur om te anticiperen op de behoeften en de arbeidsmarkt te analyseren

II. Aangenomen prioriteiten

Zoals aangegeven in de bijdrage van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest aan het Nationaal Strategisch Referentiekader (NSRK), kadert de uitgestippelde strategie in de continuïteit van de beleidlijnen vermeld in het Contract voor Economie en Tewerkstelling (CET), referentiemiddel van de Brusselse bijdrage aan de uitvoering van de Europese Werkgelegenheidsstrategie (EWS) en de Strategie van Lissabon meer in het algemeen. Het CET heeft als hoofddoel immers het aanzetten tot openbare actie, in samenwerking met de economische en sociale partners van het gewest om het structurele onevenwicht in Brussel weg te werken via gerichte acties, in de eerste plaats met het oog op de terugdringing van de werkloosheid en een betere toegang tot tewerkstelling voor de Brusselaars, en anderzijds de duurzame economische ontwikkeling van Brussel en het herstel van het evenwicht tussen de verschillende functies van de stad.

Het onderhavige operationeel programma is gericht op **de prioritaire doelstelling die de versterking van de sociale cohesie met het oog op de tewerkstelling van de Brusselaars nastreeft**. Het programma baseert zich hierbij op het principe van de concentratie van de middelen op het doelpubliek van de betrokken werkzoekenden, bepaalde individuele kenmerken (voornamelijk : het gebrek aan basiskwalificatie, de vreemde afkomst of nationaliteit, de leeftijd en het gezondheidskapitaal) en het risico op verstrikking in de langdurige werkloosheid.

Deze prioritaire doelstelling, die van essentieel belang is voor een Geweststad zoals Brussel, kadert in de doelstelling van de vermindering van de regionale verschillen die deel uitmaakt van het cohesiebeleid van de Europese Unie. Het programma, dat streeft naar een meer strategische ondersteuning van de groei, de tewerkstelling en de voortzetting van de sociale en milieudoelstellingen van de Unie, zal bij de oriëntatie van zijn acties :

- vertrekken van zijn eigen sterkte die deels uit een vorige ervaring, met name de gecoördineerde samenwerking met sleutelpartners, werd verworven
- voorrang geven aan de ontwikkeling en het gebruik van werkbare instrumenten voor de anticipatie van wijzigingen op de arbeidsmarkt en de evolutie van het lokale weefsel in het algemeen
- discriminerend gedrag bestrijden, zowel in ondernemingen als in de sector van de arbeidsbemiddelaars en « tekortkomingen » wegwerken in termen van kwalificaties (in de brede zin) bij werkzoekenden.

Om dit te bereiken, telt het programma 3 prioritaire interventiethema's :

- de begeleiding van de werkzoekenden om hun toegangsmogelijkheden tot de arbeidsmarkt te verhogen en het verbeteren van de opneming in het arbeidsproces van de personen die uitgesloten worden of die met uitsluiting bedreigd worden
- de verhoging van de deelname van de vrouwen aan de arbeidsmarkt, in het bijzonder door een betere combinatie van het beroepsleven en het privéleven
- de versterking van partnerships en de coördinatie ervan ten dienste van de werkzoekenden en werkgevers en een betere invulling van de arbeidsmarktbehoeften via een prospectieve analyse van de behoeften.

1. Begeleiding van de werkzoekenden om hun toegangsmogelijkheden tot de arbeidsmarkt te verhogen en het verbeteren van de opnemingsproces van de personen die uitgesloten worden of die met uitsluiting bedreigd worden

De langdurige werkloosheid neemt in Brussel het grootste deel van de werkloosheid voor zijn rekening.

Daarom blijft het, zoals reeds aangegeven in het deel over de algemene beleidslijnen van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering (zie deel I.2.4.) een belangrijk beleidspunt. De analyse van de belangrijkste kenmerken van de Brusselse werkzoekenden (zie deel I.2.1. van de analyse van de context voor meer details) toont aan hoezeer sommige groepen met uitsluiting worden bedreigd. We stellen onder meer vast dat de discriminatie bij aanwerving in het Brussels Gewest nog sterk aanwezig is. Dit rechtvaardigt de voortzetting van de ontwikkeling van systemen voor de opsporing van discriminerende mechanismen en de bevordering van diversiteitsbeleid binnen de ondernemingen. Het Contract voor Economie en Tewerkstelling heeft overigens een prioritair werkerterrein hieraan gewijd.

Deze prioriteit tracht de nefaste effecten van de werkloosheid, zowel op individueel als op collectief vlak, te bestrijden. In de eerste plaats zullen we ons toeleveren op de interventiecontext van deze prioriteit die geleid heeft tot de definitie van de grote doelstellingen van de interventie.

1.1 Context van de prioriteit

1.1.1 De werkloosheid en de sociale onzekerheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Volgens de Eurostat-gegevens (geharmoniseerd werkloosheidspercentage) bedroeg het aantal langdurige werklozen in het Brussels Gewest in 2003 51%. Dit is beduidend hoger dan het Europese gemiddelde (41,8% voor de EU-15 of 45,1% voor de EU-25) en tevens hoger dan het Belgische gemiddelde (45,4%).

Het aandeel van de langdurige werklozen is nog meer uitgesproken op grond van de administratieve gegevens. Volgens deze bron schommelt het aantal langdurige werklozen in het Brussels Gewest sinds 1990 tussen 55 en 70% van de totale werkloosheid. Hoewel tussen 1998 en 2002 een daling van de langdurige werkloosheid werd waargenomen, blijkt dat zij, parallel met de werkloosheid in het algemeen, de laatste jaren opnieuw opmerkelijk is gestegen. In 2005 bedroeg het aantal uitkeringsgerechtigde volledige werklozen met een werkloosheidsduur van meer dan 1 jaar 68,8%.

De kans om aan de werkloosheid te ontsnappen neemt drastisch af met de inactiviteitsduur. De volgende tabel toont aan dat de kans om uit de werkloosheid te geraken, ongeacht het studieniveau, twee keer lager is voor zeer langdurige werklozen (meer dan 2 jaar) dan voor werklozen van korte duur (minder dan 6 maanden).

Uitstroompercentage van de werklozen volgens de inactiviteitsduur en het studieniveau

Inactiviteitsgroep	Studieniveau		
	1. Laag	2. Matig	3. Hoog
1. Minder dan 6 maanden	43,4	54,0	64,9
2. 6 maanden tot 1 jaar	34,3	42,6	49,6
3. 1 tot 2 jaar	33,1	40,1	47,6
4. Meer dan 2 jaar	21,2	27,5	29,6

Opm. : UVW van 25 tot 49 jaar, situatie van december 2004 tot december 2005

Bron : BGDA, Berekeningen Observatorium

De preventie tegen de verstriking in de werkloosheid is dus een belangrijke uitdaging in het kader van het werkgelegenheidsbeleid. Zowel de aanbevelingen van de evaluatie van de programmering 2000-2006 als de doelstellingen van de prioritaire werkterreinen van het CET tonen aan, voor zover dat nog nodig was, dat de duur van de werkloosheid een belangrijk obstakel is voor de herintegratie.

Hoe langer een persoon immers werkloos blijft, hoe sneller zijn kwalificaties in waarde afnemen : enerzijds voor zichzelf, door de afname van het zelfvertrouwen en de motivatie bij het zoeken naar werk, en anderzijds voor de potentiële werkgever door het negatieve beeld dat hij kan hebben van de langdurige werkloosheid.

Daarom moet de openbare tewerkstellingsdienst trachten deze negatieve dynamiek omtrent de langdurige werkloosheid een halt toe te roepen door een vroegtijdige en persoonlijke begeleiding van de werkzoekenden. Als dit van bij het begin van de zoektocht naar werk gebeurt, zijn de kansen om de arbeidsmarkt te integreren groter.

Naast het voeren van een voluntaristische preventieactie in het kader van de langdurige werkloosheid, mag men niet vergeten dat de factor werkloosheidsduur niet de enige verklarende factor is voor de verstriking in de werkloosheid. Ook de sociale en individuele kenmerken van een groot deel van de werkzoekenden in Brussel spelen een rol bij de toegang tot of het behoud op de arbeidsmarkt. De sociale onzekerheid en de discriminatie op de arbeidsmarkt zijn in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest twee situaties die de professionele integratie van kansarme bevolkingsgroepen sterk belemmeren. Het belang van de sociale uitsluiting in Brussel verklaart zich onder meer door de aantrekkingskracht van de stad op de sociaal minstbegoede bevolkingsgroepen die geconfronteerd worden met tal van etnische discriminatiemechanismen bij aanwerving, onderkwalificatie,... en door de permanente toestroom op de arbeidsmarkt van personen in een precaire situatie.

Zoals kort aangehaald in de analyse van de algemene context, kent het Brussels Gewest een paradoxale socio-economische context: enerzijds is het immers één van de meest welvarende regio's in Europa, tenminste in termen van productie, en anderzijds wordt de regio geconfronteerd met een grote sociale kwetsbaarheid omdat een groot deel van de bevolking niet in deze rijkdom deelt en afhankelijk is van vervangingsinkomens. Terwijl de economische indicatoren (productie, investering, interne werkgelegenheid) de voortrekkersrol van het Brussels Gewest voor de Belgische economie op de voorgrond plaatsen, duiden de sociale indicatoren op de kwetsbaarheid en de uitsluiting van een groot deel van de Brusselse bevolking. De groei van de Brusselse economie sluit trouwens een verhoging van de sociale uitsluiting niet uit. Het Brussels Gewest heeft dus af te rekenen met een context waarin de sociale breuk door het stijgend aantal uitgeslotenen wordt benadrukt.

Onder de sociale indicatoren die wijzen op het uitsluitingsfenomeen in Brussel, noteren we onder meer :

- enerzijds de administratieve werkloosheid die sinds 2004 de drempel van 20% overstijgt en in Brussel de hoogste is van het land. De geharmoniseerde cijfers op Europees niveau tonen aan dat de werkloosheidsgraad in Brussel aanzienlijk hoger is dan het Europese gemiddelde (15,5% tegenover 19%).

Naast de hoge werkloosheidsgraad, noteren we dat sommige groepen eerder vatbaar zijn voor uitsluiting dan andere. Dit is het geval voor de jongeren die een zeer hoog werkloosheidscijfer laten noteren en voor wie het moeilijk is een eerste langdurige werkervaring op te doen. Verder is dit ook het geval voor de laaggeschoolden en de langdurige werklozen die moeilijk uit de werkloosheid geraken; de vrouwen die hetzelfde

probleem hebben en dus relatief sterk vertegenwoordigd zijn binnen de groep van de zeer langdurige werkzoekenden; de werkzoekenden die werk zoeken als arbeider en eveneens een groot deel van de Brusselse werkloosheidscijfers voor hun rekening nemen, aangezien dit type van werk in Brussel afneemt; ten slotte zijn er de bevolkingsgroepen van vreemde afkomst die steeds meer problemen op de arbeidsmarkt ondervinden.

Er dient ook onderstreept dat een groot deel van de werkzoekenden verschillende uitsluitingsfactoren cumuleren zodat hun integratie nog moeilijker wordt.

- anderzijds het aantal leefloners dat tussen 1994 en 2004 meer dan verdubbeld is. Het aantal begunstigen van het leefloon en van het recht op sociale steun per duizend inwoners bedraagt 25,7 eenheden in Brussel en is het hoogst van de drie gewesten (bijna het dubbele van het Waalse cijfer (13,3) en bijna het vierdubbele van het Vlaamse cijfer (6,5)).

Toch moeten de sociale indicatoren die de uitsluiting in Brussel onderstrepen enigszins worden genuanceerd aangezien dit fenomeen blijkbaar eigen is aan tal van andere steden in het land. Zij laten tevens hogere werkloosheidscijfers en een hoger aantal leefloners noteren.

Maar ook al is de kwetsbaarheid van een groot deel van de bevolking een fenomeen dat eigen is aan grote stadskernen, toch blijft de evolutie in Brussel zeer zorgwekkend omwille van de snelheid en de omvang waarmee dit plaatsvindt. Het feit dat het gemiddelde inkomen in Brussel in 1992 onder het nationaal gemiddelde is gedoken, hoewel het historisch gezien altijd duidelijk hoger lag, is een bewijs van deze evolutie. In 2002 ligt het gemiddelde inkomen in Brussel nog steeds onder dat van Vlaanderen en Wallonië.

Alle Belgische stadskernen in overweging genomen, laat Brussel het grootste aantal sociaalruimtelijke contrasten optekenen. We noteren binnen de Brusselse gemeenten namelijk grote socio-economische tegenstellingen²⁰. Meer dan een vierde van de Brusselse bevolking woont in wijken waar de werkloosheid de drempel van de 25%²¹ overstijgt. Een studie²² over de achtergestelde wijken heeft aangetoond dat 36% van de bevolking en 39% van de gezinnen van het Brussels Gewest in probleemwijken wonen. Het Brussels Gewest wordt gekenmerkt door sterke armoedeconcentraties in sommige centrale wijken, vooral langs het Kanaal, de vroegere industriële ader van Brussel, en in de buurt van de Vijfhoek. Deze zones van stedelijke fragmentatie bevinden zich voornamelijk in de gemeentes Anderlecht, Brussel-Stad, St.-Jans-Molenbeek, Sint-Gillis, Sint-Joost en Schaarbeek, en in mindere mate de gemeentes Etterbeek, Evere, Vorst, Elsene en Koekelberg.

Deze tweedeling tussen het economisch dynamisme en de aanwezigheid van talloze jobs enerzijds en de sociale evolutie anderzijds, kan verklaard worden door verschillende factoren die elkaar versterken, waaronder:

- de herschikking van de werkgelegenheid in Brussel met als gevolg de uitbreiding van de tertiaire sector, het verdwijnen van jobs met een lage en middelmatige kwalificatie, waardoor de tewerkstellingsperspectieven voor minder geschoolde arbeiders afneemt; een steeds hogere concentratie van hooggekwalificeerde jobs en hogere kwalificatievereisten terwijl een groot deel van de Brusselse bevolking door lage kwalificatieniveaus wordt gekenmerkt.
- de toename van de concurrentie vanwege werknemers uit andere gewesten heeft tijdens de jaren negentig eveneens de positie van een deel van de Brusselse arbeiders verzwakt. Momenteel wordt één arbeidsplaats op twee door een pendelaar ingenomen. De toename van de tewerkstellingsgraad mag dan nog bevorderlijk zijn voor de strijd tegen de sociale

²⁰ C. Kesteloot, C. Vandermodden et al., *Structures sociales et quartiers en difficulté dans les régions urbaines belges*, 2001, p.42.

²¹ In juni 2002, hebben 132 statistische sectoren een werkloosheidsgraad boven de 25% met 267.000 inwoners.

²² 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.

uitsluiting en een grotere sociale cohesie in de hand werken, toch wordt deze doelstelling in Brussel bemoeilijkt door de grote aantrekking op arbeiders uit andere gewesten. Terwijl werkgelegenheid een belangrijke factor is voor de economische en sociale integratie en tevens een belangrijk element is in de strijd tegen de sociale uitsluiting, blijft de tewerkstellingsgraad van de Brusselaars in 2004 (54,1%) de laagste van het land en blijft men ver verwijderd van de Europese doelstellingen.

- het fenomeen van de stadsvlucht heeft eveneens het belang van het pendelverkeer doen toenemen. Aan de andere kant worden de personen die met uitsluiting zijn bedreigd, gedwongen om naar de steden te trekken of er te blijven omwille van het stedelijke en centrale karakter.
- de sociale uitsluiting wordt ook beïnvloed door demografische factoren. Tussen 1997 en 2004 valt immers op dat de aanwas van de Brusselse bevolking het grootst is in de jongste leeftijdsklassen die overigens door een ongunstige conjunctuur het zwaarst door de toename van de werkloosheid worden getroffen.

Wat de uitsluiting en de ongelijkheden op de arbeidsmarkt betreft, wordt Brussel, een multiculturele stad bij uitstek, ook gekenmerkt door het fenomeen van de discriminatie bij aanwerving.

Bovenstaande elementen wijzen duidelijk op het belang van de uitsluiting in het Brussels Gewest. Hoewel het probleem van de uitsluiting in het Brussels Gewest niet alleen door werkloosheidscijfers kan worden verklaard, toch tonen zij aan hoe acuut het probleem is en geven ze een beeld van de kloof tussen de arbeidsreserve en de evolutie van de werkmogelijkheden.

De preventie en de strijd inzake sociale uitsluiting is wel degelijk een grote uitdaging voor het Brussels Gewest en is tevens een bekommernis van politieke aard zoals wordt bewezen door het Contract voor de Economie en de Tewerkstelling en het Nationaal Hervormingsprogramma. Hieruit blijkt dat de gepersonaliseerde begeleiding van de werkzoekende de hoogste prioriteit van de Belgische en Brusselse overheden geniet. Om deze uitdaging tot een goed einde te brengen, heeft de BGDA een transversaal instrument voor de begeleiding van werkzoekenden uitgewerkt: het Contract voor Beroepsproject (CBP of een gelijkgestelde overeenkomst). Het CBP formaliseert een dubbele verbintenis: de werkzoekende verbindt zich ertoe het (in overleg met de BGDA) vastgelegde beroepsproject na te streven en de BGDA verbindt zich ertoe hem bij dat streven te steunen. Het Contract voor Beroepsproject bestaat sinds mei 2004 en veronderstelt van de ondertekenaars een vrijwillige relatie en een daadwerkelijk engagement dat aan de behoeften van de werkzoekende is aangepast, zijn keuzes respecteert en oog heeft voor de werkelijkheid en de haalbaarheid van het project.

Drie krachtlijnen werden ontwikkeld: de versterking van de interne diensten van de BGDA/ACTIRIS, met name op het vlak van human resources (tewerkstellingsconsulenten, consulenten inzake het actief zoeken naar werk en specifieke begeleiding); de uitbreiding van de e-government-instrumenten waarover de meer autonome werkzoekenden kunnen beschikken; de versterking van de middelen van bepaalde partners, met name de partners uit het netwerk van Actief Zoeken naar Werk en de Missions locales, opdat zij de acties die in een overeenkomst werden afgesproken, zouden kunnen verwezenlijken.

De BGDA/ geeft de voorkeur aan een preventieve aanpak, door te kiezen voor de ingeschreven werkzoekenden jonger dan 50 jaar of de werkzoekenden die zich in het jaar herinschrijven. Toch signaleren we dat, uiteraard, ook elke andere werkzoekende die bij BGDA/ACTIRIS is ingeschreven en in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest woont op ieder moment deze dienst kan genieten. Met het Contract voor Beroepsproject stelt BGDA/ACTIRIS een systematische begeleiding voor, uiterlijk de derde maand na (her)inschrijving. Op termijn is het de bedoeling het CBP tijdens de eerste maand van inactiviteit aan te bieden.

Die preventieve aanpak sluit aan bij de krachtlijnen van de Europese Werkgelegenheidsstrategie en bij het samenwerkingsakkoord betreffende de activering van het zoekgedrag van de werkzoekenden. Beide documenten stellen dat een aangepaste begeleiding moet worden voorgesteld aan werkzoekenden jonger dan 25 jaar vooraleer zij zes maanden werkloos zijn en aan de werkzoekenden ouder dan 25 jaar die minstens twaalf maanden werkloos zijn sedert hun inschrijving. Bovendien wordt dit soort begeleiding systematisch aan de doelgroep van de RVA (federale instelling) voorgesteld. Op termijn zou de keuze van ACTIRIS voor een preventieve aanpak, die zoveel mogelijk situaties van langdurige werkloosheid wil voorkomen, onrechtstreeks de opvolging van de werklozen door de RVA kunnen beïnvloeden, in die zin dat men mag veronderstellen dat de RVA-doelgroepen zullen krimpen.

Tijdens dat eerste gesprek onderzoekt de referent-consulent met de werkzoekende of hij een samenhangend beroepsproject heeft. Om die doelstelling te bereiken, spreken de referent en de werkzoekende een actieplan af. Die eerste fase van onderhandeling en afsluiting van de overeenkomst kan tot drie gesprekken in beslag nemen. Na die fase stelt de consulent de werkzoekende voor hem op gezette tijden te ontmoeten (gemiddeld drie opvolgingsgesprekken gespreid over een jaar) om een stand van zaken van het beroepsproject op te stellen. Door het Contract voor Beroepsproject te ondertekenen, formaliseren de referent en de werkzoekende hun wederzijdse verbintenis. Het Contract voor Beroepsproject omvat een professionele balans, een actieplan met de noodzakelijke stappen voor uitvoering van het project, een begeleiding (coaching) die de werkzoekende steunt en die waakt over het goede verloop van het voorziene actieplan en de bijsturing ervan indien dat noodzakelijk zou zijn.

Het Contract voor Beroepsproject omvat minstens één te verwezenlijken "doel". Er bestaan vier doelen:

1. zelfstandig of met de hulp van een consulent van het netwerk Actief Zoeken naar Werk naar werk zoeken, door de beschikbare werkaanbiedingen te raadplegen, door te solliciteren, door zich bij mogelijke werkgevers aan te melden;
2. een opleiding volgen (vooropleiding, kwalificerende opleiding, individuele vervolmaking) door de nodige stappen te zetten om de opleiding te volgen en tot een goed einde te brengen;
3. specifieke begeleiding/ondersteuning genieten bij de dienst Sociale consultatie van ACTIRIS of bij een partner van ACTIRIS, met andere woorden een individuele steun genieten bij de uitwerking van het beroepsproject vanwege specifieke problemen (zoals gezondheidsproblemen);
4. een module volgen om een beroepsdoel te bepalen, via een aangepaste actie. Die modules worden meestal georganiseerd door de instellingen voor socioprofessionele inschakeling die een overeenkomst hebben met ACTIRIS.

Het Contract voor Beroepsproject of een gelijkgestelde overeenkomst loopt ten einde wanneer de werkzoekende bij zijn zoektocht naar werk voldoende autonomie heeft verworven of wanneer hij het voorziene actieplan heeft verwezenlijkt of wanneer hij sinds drie maanden niet meer bij ACTIRIS is ingeschreven of indien hij geen gevolg geeft aan de oproepingen van de referent-consulent.

In 2004, in het kader van de tussentijdse herziening van de programmering ESF Doelstelling 3 van het Gewest, werd het Contract voor Beroepsproject, een transversaal instrument voor begeleiding, voorgesteld. Bijgevolg werd een deel van de door het programma gefinancierde acties in de onderwerpen van het contract opgenomen. Zo maken de activiteitenverslagen van het netwerk actief zoeken naar werk in 2005 melding van het feit dat 42% van de begunstigen één of meerdere acties voor begeleiding of actief zoeken naar werk in het kader van de

ondertekening van het Contract voor Beroepsproject of een gelijkgestelde overeenkomst hadden onderhandeld. Zoals aangegeven in de besluiten van de evaluatie van de programmering 2000-2006 beantwoorden de ondersteunde acties dus wel degelijk aan een duidelijke behoefte op preventief en curatief vlak.

1.1.2 De discriminatie bij aanwerving en op de werkvloer

Hoewel de integratie op de arbeidsmarkt van bevolkingsgroepen van vreemde afkomst in de gehele Europese Unie een probleem is, toch blijkt deze problematiek uiterst prangend in sommige Europese regio's en vooral in stedelijke gebieden met een hoge migrantenconcentratie. Het Brussels Gewest kent een hoge concentratie aan vreemde bevolkingsgroepen of bevolkingsgroepen van vreemde afkomst. In België woont 41% van de niet-EU-onderdanen in Brussel terwijl het Brussels Gewest slechts 9,6% van de totale bevolking telt.

In Brussel, waar de werkloosheid groot is (meer dan 20%) worden de vreemde bevolkingsgroepen of de bevolkingsgroepen van vreemde afkomst het meest geconfronteerd met het fenomeen van de economische en sociale uitsluiting. Zij bekleden de zwakste positie op de arbeidsmarkt. Zij cumuleren een lage tewerkstellingsgraad en hoge werkloosheidscijfers. De achteruitgang van de arbeidsmarkt, meer bepaald de verdwijning van een deel van de arbeidsplaatsen voor laaggeschoolden en arbeiders, verscherpt de kwetsbaarheid van deze bevolkingsgroepen in termen van beroepsinschakeling. Naast de teruggang van de arbeidsmarkt noteren we dus een fenomeen van discriminatie ten aanzien van kandidaten van vreemde afkomst, en vooral de zogenaamde "zichtbare" minderheden.

De discriminatie zorgt voor een ongelijke behandeling en is een belangrijke oorzaak voor de uitsluiting van deze bevolkingsgroepen.

Meerdere studies hebben op wetenschappelijke en ontegensprekelijke wijze de omvang van discriminerende factoren bewezen. Een eerste studie van de ULB in 1997²³ heeft aangetoond dat discriminatie een zeer verbreid fenomeen is. Het uitgangspunt van deze studie was een situatieproef waarin het gedrag van de werkgevers ten opzichte van Belgische kandidaten en ten opzichte van kandidaten van vreemde afkomst met een identiek beroepsprofiel werd gemeten. Het resultaat was een nettodiscriminatie van 34% in het BHG.

Een recentere studie van de ULB en de KUL in 2004²⁴, die als nuttige bron wordt aangehaald voor de voortzetting van de door het ESF ondersteunde acties met het oog op de strijd tegen de discriminatie bij aanwerving door de evaluatie van de vorige programmering, heeft uitgewezen dat discriminatie in het Brussels Gewest ook een hardnekkig fenomeen is. Een deel van deze studie was opnieuw een situatietest, waarin geen acteurs werden gebruikt, maar waar een aantal jongeren drie maanden lang tijdens hun zoektocht naar werk werden gevolgd. De helft van deze jongeren bleek tijdens deze drie maanden minstens één keer gediscrimineerd te zijn.

Uit deze onderzoeken kunnen we vier belangrijke conclusies trekken:

- de verbreiding van discriminatie op basis van afkomst;
- de hardnekkigheid van het discriminatiefenomeen in de tijd;
- de verwerving van de Belgische nationaliteit biedt herkenbare minderheden (uiterlijk, naam ...) geen bescherming tegen discriminatie;
- de discriminatie treft zowel mannen als vrouwen van vreemde afkomst, en evengoed hoog- als laaggeschoolden.

²³ Arrijn P., Felds S., Nayer A. (dir.), *La discrimination à l'embauche en raison de l'origine étrangère* – Belgische bijdrage aan het vergelijkend onderzoek van het Internationaal Arbeidsbureau, Federale diensten voor wetenschappelijke, technische en culturele aangelegenheden, 1997, Brussel.

²⁴ Martens A., Ouali N. en al, *Etnische discriminatie op de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest*, 2005, Brussel.

Naast discriminatie zijn er andere factoren die verklaren waarom het voor vreemde bevolkingsgroepen of groepen van buitenlandse origine doorgaans moeilijker is om tot de arbeidsmarkt toe te treden. Voorbeelden zijn de sociale achtergrond, minder uitgebreide sociale netwerken, een beperktere toegang tot informatie, administratieve problemen verbonden aan de vreemde nationaliteit, voor een deel van de migranten het opleidingsniveau (en analfabetisme), het probleem van de gelijkstelling of de niet-erkenning van diploma's die in het buitenland werden behaald, de terugval van de werkgelegenheid voor arbeiders, het gebrek aan geldige beroepservaring, de onvoldoende kennis van het Nederlands...

Zo blijken personen van buiten de Europese Unie drie keer vaker werkloos te zijn dan Belgen. Hoewel het risico van werkloosheid met het studieniveau daalt, zijn er bovendien duidelijke verschillen tussen de werkloosheidsgraad van vreemdelingen afkomstig van buiten de Europese Unie en Belgen met hetzelfde studieniveau. Bij de eerste groep gediplomeerden ligt de werkloosheidsgraad vier keer hoger. Dit bewijst dat naast scholing nog andere factoren een rol spelen. Voor deze groep biedt een diploma van het hoger secundair of van het hoger onderwijs niet de verwachte garanties op werk. Hun opleidingsinspanningen leveren dus minder op.

De loutere variabele « nationaliteit » geeft echter geen totaalbeeld van de groep personen die met uitsluiting te maken krijgen. In 2005 had 10% van de bevolking een nationaliteit van een land buiten de Europese Unie. Maar wat men niet mag vergeten, is dat een groot aantal vreemdelingen de laatste jaren in België en vooral in Brussel werden genaturaliseerd. Dat zij wettelijk gezien Belg zijn geworden, behoedt hen echter niet tegen vormen van discriminatie op de arbeidsmarkt of op andere gebieden. Tussen 1990 en 2003 werden in Brussel alleen 156.000 migranten genaturaliseerd²⁵, of meer dan 15% van de Brusselse bevolking. Het laatste decennium gaat het steeds vaker om vreemdelingen uit een land dat niet tot de Europese Unie behoort. In Brussel is dit zeker het geval. 95% van de genaturaliseerde Belgen was afkomstig van buiten de Europese Unie : 54% Marokkanen, 13% Turken en 10% Sub-Saharaanse Afrikanen.

Voor een zeer groot deel van de Brusselse bevolking vormt discriminatie één van de grootste hindernissen om werk te vinden. Het onderzoek van de ULB en de KUL heeft bovendien aangetoond dat de arbeidsmarkt een sterke gelaagdheid volgens etnische kenmerken vertoont. Werknemers van Marokkaanse, Turkse of Sub-Saharaanse afkomst (al dan niet genaturaliseerde Belgen) zijn sterker

vertegenwoordigd dan de andere (“autochtone” Belgen) in sectoren die vanwege hun ongunstige werkvoorwaarden minder aantrekkelijk zijn (uitzendarbeid, schoonmaak, bouw, horeca, gezondheidszorg). Omgekeerd zijn ze nagenoeg afwezig in andere sectoren, en zeker in de sectoren met de hoogste gemiddelde lonen (financiële diensten, informatica, post en telecommunicatie, scheikundige sector, studie bureaus, openbare diensten...).

Bovendien zijn er ook ongelijkheden volgens het statuut (arbeider) en werken migranten vaker met een atypische arbeidsovereenkomst (bijvoorbeeld deeltijdse arbeid).

Kortom, naargelang van hun afkomst hebben werknemers geen gelijke kansen op werk, en zeker niet op de beste banen. Omwille van het multiculturele karakter van het Brussels Gewest en gezien de omvang van de discriminatiepraktijken bij aanwervingsprocedures, moet de strijd tegen discriminatie een prioriteit worden in het Gewest en meer bepaald in de programmeringsvoorstellen van het ESF Doelstelling 2.

Het Contract voor Economie en Tewerkstelling, dat de acties overneemt die door de Gewestregering en de sociale partners in het kader van het Sociaal Pact voor de Tewerkstelling van de Brusselaars van juni 2002 werden onderhandeld, heeft van deze problematiek een prioritair werkterrein gemaakt. Dit laatste heeft als doel een beleid van diversiteit binnen het BHG uit te stippelen en uit te breiden, via onder meer de conversie van de werkgroep van het Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in een

²⁵ Ter vergelijking : voor dezelfde periode bedraagt het aantal naturalisaties in heel België iets minder dan 450.000 personen.

transversale denkcel over de strijd tegen de discriminatie, de verspreiding van het Charter van de diversiteit binnen de ondernemingen, de uitwerking van diversiteitsplannen voor ondernemingen en de aanwerving van drie diversiteitsconsulenten binnen de BGDA om de partnerbedrijven te begeleiden.

1.2 Globale doelstellingen van de prioriteit

De Europese werkgelegenheidsstrategie streeft, met de steun van het ESF, naar een geïntegreerde aanpak van de gelijkheid van kansen. Deze laatste is gebaseerd op de strijd tegen om het even welke vorm van discriminerend gedrag en de verbeterde toegang tot de arbeidsmarkt, onder meer voor bevolkingsgroepen met het grootste risico op socioprofessionele uitsluiting, alsook de langdurige werklozen.

Zoals aangeduid in het deel over de beleidslijnen, zijn voor de Brusselse Hoofdstedelijke Regering de terugdringing van de werkloosheid en de vlottere toegang tot tewerkstelling voor de Brusselaars prioritaire acties. Het betreft hier de eerste strategische pijler van het CET dat 14 prioritaire werkerterreinen telt. Hieronder vallen onder meer de contractuele vastlegging en personalisering van de relatie tussen de BGDA/ACTIRIS en de werkzoekenden en de versterkte strijd tegen de discriminatie bij aanwerving.

Het algemene doel van deze prioriteit bestaat erin om, met de steun van het ESF, de verstrikking in de werkloosheid te vermijden door strategieën uit te werken die gebaseerd zijn op een vroegtijdige identificatie van de individuele behoeftes, de strijd tegen de uitsluiting op de arbeidsmarkt en de beroepsinschakeling van kansarmen en dit door een synergie tussen de openbare tewerkstellingsdienst en de plaatselijke partners voor socioprofessionele inschakeling. De lancering van een positieve dynamiek ten aanzien van de diversiteit in de ondernemingen en in de Geweststad in het algemeen zal eveneens tot de verwezenlijking van deze doelstelling bijdragen aangezien er gestreefd wordt naar de gelijkheid van kansen tot tewerkstelling.

2. De deelname van de vrouwen aan de arbeidsmarkt verhogen, in het bijzonder door een betere combinatie van het beroepsleven en het privéleven

De problematiek van de kinderopvang in Brussel wordt vanuit sociaal en economisch standpunt en op het vlak van werkgelegenheid als strategisch beschouwd.

Er werd een inventaris opgemaakt van de bestaande plaatsen (Nederlandstalig en Franstalig), gemeente per gemeente. Deze lijst werd opgesteld door het « Centre d'Expertise et de Ressources pour l'Enfance », in samenwerking met het « Observatoire de l'Enfant », alsook de Vlaamse Gemeenschapscommissie. Deze inventaris toont aan dat het aanbod, in vergelijking met de demografische evolutie van het Gewest, stagneert. Tegelijkertijd blijkt uit grondige analyses van de deelname van de vrouwen aan de Brusselse arbeidsmarkt (zie lager) dat de vraag naar opvang voor kleine kinderen sinds enkele jaren is gestegen, zowel bij de werkneemsters als bij de vrouwelijke werkzoekenden.

De regionale beleidsverklaring voorziet dat het aanbod met 2.600 nieuwe plaatsen zal stijgen. We herhalen dat Europa voor 2010 een dekkingsgraad van 33% voor de opvang van kinderen van 0 tot 3 jaar vooropstelt. In 2004 bedroeg dit percentage in België ongeveer 30,5%.

Deze pijler heeft als doel bij te dragen tot de mobiliteit van de werkzoekenden en meer bepaald de vrouwelijke werkzoekenden door de opvang van hun jonge kinderen te bevorderen.

De algemene doelstelling van de prioriteit zal blijken uit de algemene context en de maatregelen die de BGDA hieromtrent sinds enkele jaren heeft genomen.

2.1 Context van de prioriteit

Hoewel de genderverschillen in het Brussels Gewest kleiner zijn dan in de twee andere gewesten blijft de situatie van de vrouwen op de Brusselse arbeidsmarkt ongunstiger dan die van de mannen. In de drie gewesten zijn de vrouwen op de arbeidsmarkt in de minderheid, en dit ongeacht hun leeftijd, opleidingsniveau, nationaliteit of gezinssituatie.

Twee recente studies van het Brussels Observatorium van de Arbeidsmarkt en de Kwalificaties over de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen²⁶ hebben een aantal specifieke kenmerken van het Brussels Gewest en zijn inwoners aan het licht gebracht.

Dat Brussel in verhouding het hoogste aantal hooggeschoolde vrouwen telt, mag ons niet doen vergeten dat de groep laaggeschoolde Brusselse vrouwen ook zeer groot is. Ondanks de daling van het aantal laaggeschoolden in de jongere leeftijdscategorieën blijft het probleem reëel. Nagenoeg één Brusselse vrouw op vier tussen 25 en 29 jaar bezit geen diploma van het hoger secundair onderwijs. In het Vlaams Gewest is dit 13,1% en in het Waals Gewest 21%. De laaggeschoolde Brusselse vrouwen nemen minder deel aan de arbeidsmarkt dan de laaggeschoolde mannen. Laaggeschoolde vrouwen in de twee andere gewesten hebben vaker een beroepsactiviteit. In Brussel heeft meer dan een vierde van hen geen werk en een belangrijk deel is langdurig werkloos: bijna de helft van de laaggeschoolde werkzoekende vrouwen is al meer dan twee jaar op zoek naar een job. Bij de werkzoekende vrouwen die een diploma van het hoger secundair onderwijs hebben, is deze verhouding 1 op 3.

²⁶ Brussels Observatorium van de Arbeidsmarkt en de Kwalificaties:
- "Situatie van de vrouwen op de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ", 2004
- "Beleid inzake tewerkstelling en beroepsopleiding in het Brussels Gewest vanuit een genderperspectief ", 2005.

Brusselse vrouwen met kinderen zijn minder aanwezig op de arbeidsmarkt dan Vlaamse en Waalse moeders. Vrouwen die jonge kinderen hebben, verlaten ook moeilijker de werkloosheid. Voor vrouwen met jonge kinderen is het kwantitatieve en kwalitatieve tekort aan opvangplaatsen (aantal plaatsen, maar ook soepele openingsuren, kostprijs...) een extra hindernis voor hun deelname aan de arbeidsmarkt. Terwijl 7 van de 10 hooggeschoolde vrouwen zonder kinderen de werkloosheid na één jaar hebben verlaten, is dit bij hooggeschoolde vrouwen met kinderen slechts de helft. Voor kortdurig werkzoekende vrouwen zonder kinderen bedraagt het uitstroompercentage 62%, voor dezelfde groep vrouwen met kinderen is dit maar 45%. De voorwaarden die aan de toegang tot een opvangstructuur verbonden zijn (attest van de werkgever, kostprijs,...) houden geen rekening met de specifieke situatie van werkzoekenden. De nood aan opvang voor jonge kinderen is voor vrouwen een belangrijke werkloosheidsval.

Zoals vermeld in de contextanalyse vormen alleenstaande vrouwen met één of meer kinderen een grote groep in het Brussels Gewest: 32% van de Brusselse gezinnen met kinderen zijn eenoudergezinnen, tegen 25% in Wallonië en 17% in Vlaanderen. De situatie wordt moeilijker als vrouwen met kinderen er alleen voor staan. Voor wie alleen voor een gezin zorgt, is organisatie een hele opgave (verplaatsingstijd, gebonden aan de openingsuren van de opvangstructuren,...). Werken of ten minste een vervangingsinkomen krijgen, wordt onontbeerlijk om voor het gezin te kunnen zorgen. Hoewel de werkgelegenheidsgraad bij alleenstaande moeders lager ligt dan bij alleenstaande vrouwen zonder kinderen of vrouwen met een partner, zou een groot deel van deze moeders graag werk vinden. 55% van de alleenstaande Brusselse moeders tussen 25 en 49 jaar werken. In het Vlaams en in het Waals Gewest is dit respectievelijk 68% en 50%. Van de Brusselse vrouwen met een partner en een kind is twee derden aan het werk. De werkloosheidsgraad van alleenstaande vrouwen bedraagt 28% en is het hoogste cijfer van het Brussels Gewest. Bij de Brusselse vrouwen met een partner en een kind is dit 11%.

Vrouwen met een buitenlandse nationaliteit of van vreemde afkomst zijn sterk ondervertegenwoordigd op de arbeidsmarkt. Of dit nu omwille van culturele gewoonten, persoonlijke redenen of discriminatie bij aanwerving is, het staat vast dat vrouwen van vreemde afkomst minder vaak een beroepsactiviteit uitoefenen dan Belgische vrouwen. Een vierde van de Brusselse vrouwen heeft een vreemde nationaliteit en een aanzienlijk deel van de vrouwen met Belgische nationaliteit is van vreemde origine. Om hun aanwezigheid op de arbeidsmarkt te versterken, moet zowel met hun afkomst als met hun conditie van vrouw rekening worden gehouden: zij kunnen op beide vlakken worden gediscrimineerd. Bovendien krijgen niet-Europese vrouwen te maken met de gelaagdheid van de arbeidsmarkt volgens etnische kenmerken. Van alle hooggeschoolde niet-Europese vrouwen in Brussel is slechts 38% aan het werk, tegen 78% bij de Belgische vrouwen. Hun werkloosheidsgraad ligt eveneens beduidend hoger (respectievelijk 33% en 6%). Bij de mannen bestaan er ook ongelijkheden tussen Belgen en niet-Europeanen, maar daar zijn de verschillen iets minder uitgesproken.

Over het algemeen zijn Brusselse werkzoekenden (mannen en vrouwen) minder geneigd een beroepsopleiding te volgen dan Vlaamse en Waalse werkzoekenden. Deze vaststelling is verontrustend, wetende dat de Brusselse werkzoekenden gemiddeld een lager kwalificatieniveau hebben terwijl de Brusselse arbeidsmarkt precies de hoogste kwalificatie-eisen stelt. Deze vaststelling staat eveneens in contrast met de opleidingsdeelname van de Brusselse werknemers. Hun cijfer ligt hoger dan het Belgische gemiddelde, maar blijft onder de Europese doelstellingen. De mindere deelname aan beroepsopleidingen riskeert de dualiteit tussen de werknemers en de werklozen te verscherpen, maar ook tussen de mannen en de vrouwen.

In ieder geval blijkt uit de gegevens van de BGDA dat werkzoekende vrouwen jonger dan 30 met kinderen minder vaak een beroepsopleiding volgen dan vrouwen uit dezelfde leeftijdsklasse die geen kinderen hebben. Deze vaststelling geldt voornamelijk voor laaggeschoolde vrouwen. Bij hooggeschoolde vrouwen zijn de verschillen duidelijk kleiner. Een opvangplaats in een crèche vinden, blijkt moeilijker te zijn voor laaggeschoolde vrouwen en in mindere mate voor vrouwen met een diploma van het hoger secundair. Voor deze vrouwen is kinderopvang dus een grotere hindernis wanneer zij een beroepsopleiding willen volgen. Bovendien dreigt dit fenomeen de kloof tussen laag- en hooggeschoolde vrouwen in het Brussels Gewest te vergroten.

Tewerkstellingsgraad in het Brussels Gewest

	Vrouwen	Mannen
Totaal	47,9%	60,3%
< 25 jaar	18,6%	20,8%
25 tot 49 jaar	61,5%	74,6%
50 tot 64 jaar	38,4%	54,6%
Laaggeschoold	25,9%	43,5%
Middengeschoold	47,0%	61,0%
Hooggeschoold	75,5%	83,7%
Allenstaand	73,0%	69,0%
Met partner	73,0%	83,0%
Met partner + 1 kind	66,0%	83,0%
Met partner + 2 kinderen	64,0%	86,0%
Alleenstaand + kind(eren)	55,0%	verwaarloosbaar

Bron : NIS-EAK (2004, 2002 voor de kwalificatie, 2000 voor het gezinstype)

Sinds het verdrag van Rome in 1957 werd in de Europese beleidslijnen naar de gelijkheid tussen mannen en vrouwen gestreefd. De communautaire kaderstrategie inzake de gelijkheid van mannen en vrouwen, die in juni 2000 werd aangenomen, is het resultaat van de werkzaamheden van de Commissie over de integratie van het gender in het begin van de jaren 90. Deze werkzaamheden hebben geleid tot een coherenter aanpak in het verlengde van de vrouwenconferentie van Peking die in 1995 door de UNO werd georganiseerd. Vanaf dat ogenblik is de integratie van de genderdimensie enkel blijven groeien. Voor de periode 2001-2005 staat de gelijkheid van mannen en vrouwen centraal in de communautaire kaderstrategie. In 2006 wordt een Europees Instituut voor de gelijkheid van mannen en vrouwen opgericht die moet toezien op de integratie van de gelijkheid van mannen en vrouwen op alle Europese beleidsvlakken.

Op Belgisch niveau keurde de ministerraad, op initiatief van de Minister van Ambtenarenzaken en Gelijke Kansen²⁷, in tweede lezing een voorontwerp van wet goed tot wijziging van de wet van 6 maart 1996 strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de Wereldvrouwenconferentie die van 4 tot 14 september 1995 in Peking heeft plaatsgehad. De tekst bekrachtigt het principe van « gender mainstreaming », of de evaluatie van de beleidslijnen inzake gelijkheid tussen vrouwen en mannen. Het gendervraagstuk dient vanaf nu in rekening te worden genomen in het volledige proces van beslissing tot uitvoering. Alle maatregelen en alle acties van de Regering zullen voortaan worden geëvalueerd vooraleer te worden uitgevoerd om de impact te bestuderen die ze dreigen te hebben op de gelijkheid tussen vrouwen en mannen en om eventuele nadelige effecten te vermijden of te corrigeren. België is één van de eerste landen in

²⁷ Voor meer details, zie website (indien nog steeds online): www.christiandupont.be/Page_Generale.asp?DocID=954

de wereld dat een zo diepgaande wetgeving ter zake goedkeurt, aangezien het voortaan de genderdimensie integreert in alle besluitvormingsniveaus: van de uitwerking van de beleidslijnen, over de begrotingsvoorbereiding, tot de bevordering van de gelijkheid man-vrouw.

In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest heeft de bevoegde staatssecretaris het federale voorbeeld gevolgd. Zo heeft het Brussels Parlement in juni 2006 een ordonnantie goedgekeurd m.b.t. de opstelling van een jaarlijks evaluatieverslag betreffende het beleid inzake de gelijkheid van mannen en vrouwen. Dit verslag volgt de structuur van de Wereldvrouwenconferentie. Elk lid van de Regering, dus ook de Minister voor Werkgelegenheid, is gehouden alle informatie door te geven die betrekking heeft tot de strategische doelstellingen van zijn departement inzake de gelijkheid van mannen en vrouwen, alsook de bijbehorende financiële middelen en verwezenlijkingen.

Daarnaast heeft het Sociale Pact voor de Tewerkstelling van de Brusselaars, dat in 2002 tussen de Gewestregering en de Brusselse sociale gesprekspartners werd gesloten, een prospectieve studie toevertrouwd aan de Economische en Sociale Raad betreffende meer bepaald de genderloonongelijkheid op de Brusselse arbeidsmarkt waarbij een specifiek actieplan zal worden voorgelegd.

Wat de werkgelegenheid betreft, heeft de Strategie van Lissabon voor 2010 duidelijke doelstellingen bepaald: een tewerkstellingsgraad van meer dan 60% bij de vrouwen. In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bedraagt de tewerkstellingsgraad 47,9% voor de vrouwen tegenover 60,3% voor de mannen. Voor beide geslachten ligt de graad in België hoger (respectievelijk 52,7% en 67,9% in 2004).

Naast de systematische integratie van de genderproblematiek in het geheel van (on)rechtstreekse hulpmaatregelen voor tewerkstelling sinds het begin van de uitvoering van de Europese werkgelegenheidsstrategie, werd de bevordering van de gelijkheid van kansen van mannen en vrouwen op het vlak van werkgelegenheid en sociale cohesie in Brussel, ook geconcretiseerd via maatregelen voor de opvang van kleine kinderen van werkzoekenden. De gelijke kansen van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt bevorderen, kan immers gelijkstaan met het bieden van hulp die de werkzoekenden in de mogelijkheid stelt om hun beroeps- en privéleven beter te combineren. De huidige prioriteit gaat uit naar de voortzetting en uitbreiding van dit type van maatregel.

Het Kinderdagverblijf van de BGDA werd opgericht in 1992 en staat in voor de opvang van kinderen van minder dan 3 jaar van Brusselse werkzoekenden die stappen ondernemen of acties voeren in het kader van hun socioprofessionele (her)inschakeling of die pas nieuw werk hebben gevonden. In dit laatste geval geniet de werkzoekende een overgangsbegeleiding naar de gangbare opvangstructuren.

Over het algemeen laat deze actie de werkzoekenden toe om te ontsnappen aan de vicieuze cirkel waarbij zij, om aan een module (actief zoeken naar werk, socioprofessionele inschakeling, ...) te kunnen deelnemen, opvang voor hun kinderen moeten hebben, terwijl, om zich op een wachtlijst van een opvangstructuur te kunnen inschrijven, zij een arbeidsovereenkomst moeten kunnen voorleggen.

Om het aantal beschikbare plaatsen te doen toenemen, heeft de BGDA, met de goedkeuring van het ONE, sinds 1993 een partnershipnetwerk uitgewerkt. In 2005 behoorden 14 crèches tot het netwerk waardoor 93 opvangplaatsen ontstonden voor werkzoekenden die een inschakelingstraject volgen.

Deze maatregel geniet de steun van de RKW en is goed voor ongeveer 9% van de middelen van de programmering ESF Doelstelling 3 2000-2006 van het Gewest. De evaluatie van de programmering 2000-2006 dringt aan op de noodzaak om deze maatregel voort te zetten en waar mogelijk uit te breiden aangezien die zorgt voor de vermindering van de kwetsbaarheid van vrouwelijke werkzoekenden, vooral zij die gezinshoofd zijn met kinderen. De cofinanciering door het ESF levert een positieve en waardevolle bijdrage aan het gewestelijk beleid.

De Europese structuurfondsen dragen sinds meerdere jaren bij tot de ontwikkeling van de Brusselse strategie inzake de opvang van kinderen van werkzoekenden. Naast de actie van het ESF, vermelden we tevens dat in het kader van de voorziening van collectieve uitrustingen met de steun van Doelstelling 2 van het EFRO (Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling) verschillende vormen van infrastructuur werden gecreëerd binnen de betrokken zone van het programma Doelstelling 2 2000-2006 van het Gewest.

We noteren ten slotte dat, gelet op het gebrek aan opvangplaatsen voor kleine kinderen in het Brussels Gewest, het aantal inschrijvingen op de wachtlijsten, zowel in het Kinderdagverblijf van de BGDA als binnen het netwerk van de partnercrèches, sedert meer dan 10 jaar continu blijft stijgen.

2.2 Globale doelstellingen van de prioriteit

De gelijkheid van kansen van mannen en vrouwen is een belangrijk gegeven geworden, zowel op economisch vlak als in het dagelijks leven. Vandaag nog, zoals aangetoond door de twee studies van het Observatorium, hebben vrouwen, *ongeacht de sector*, niet dezelfde toegang tot tewerkstelling, opleiding en jobs met verantwoordelijkheid. Om de vastgestelde hindernissen voor werkzoekenden, en vrouwen in het bijzonder, uit de weg te ruimen, is het ESF een belangrijke pion.

Deze prioriteit beoogt een betere professionele inschakeling en/of integratie van de werkzoekenden, voor meer dan 90% vrouwen, door hen een tijdelijke opvang van hun kind of kinderen aan te bieden terwijl zij de nodige stappen verrichten om werk te zoeken (in de brede betekenis van het woord).

3. Coördineren van de partnershipaanpak en anticiperen op de behoeften

3.1 Versterken van de partnershipaanpak en coördinatie ervan in dienst van de werkzoekenden en de werkgevers van het Gewest

Deze prioriteit wordt weinig beschreven, gezien zijn specifieke aard in de analyse van de Brusselse context. Hij wordt eerst opnieuw gesitueerd in zijn "historische" context voor alles wat te maken heeft met de ontwikkeling van de partnershipaanpak. Op die manier wordt een betere inschatting van zijn huidige omvang mogelijk. Men ziet ook beter hoe deze aanpak op een meer voluntaristische manier kan worden ontplooid naar de werkgevers toe, terwijl de actie opnieuw meer wordt gericht op het mobiliseren van de actoren van de inschakeling, om het ontstaan van innovatie in ruime zin te bevorderen. In een tweede fase worden de vaststellingen die te maken hebben met de behoefte om te anticiperen op de behoeften inzake kwalificatie en tewerkstelling opgesomd om alle uitdagingen af te bakenen. Beide facetten van de prioriteit zijn daarom niet minder onderling afhankelijk en zijn rechtstreeks van invloed op de capaciteit tot actie van het eerste zwaartepunt, met name de begeleiding van personen die werk zoeken.

3.1.1 Context waarin de partnershipaanpak past

In België regelde de openbare tewerkstellingsdienst (OTD) de arbeidsmarkt, zowel collectief als individueel (bemiddeling tussen werkgever en werknemer).

Aan het begin van de jaren 80 verschenen massale tekenen van sociale en economische achteruitgang. De OTD moet tegelijk de individuen bijstaan, de markt regelen en maatregelen nemen om de tewerkstelling te creëren of te behouden. De OTD wordt een dienstenleverancier om zo goed mogelijk in te spelen op de behoeften van de werkzoekenden. De bemiddeling wordt individueler; men grijpt hoe langer hoe meer op de markt in door de min of meer gespecialiseerde behandeling van zijn sociale aspecten. Dit leidt tot een verschuiving van de bemiddelingsrol naar een meer "ingrijpende" actie, waarbij nieuwe functies en nieuwe diensten het licht zien.

In het Brussels Gewest wordt het einde van de jaren 80 gekenmerkt door groeiende sociale uitsluitingsproblemen en een dualisering van de stad. De kenmerken ervan zijn langdurige werkloosheid voor laaggeschoolde populaties en/of populaties van vreemde afkomst, een aanzienlijk percentage jongeren zonder beroepskwalificaties en de constante verhoging van het aantal begunstigden van het levensminimum, dat door een van de 19 OCMW's van het Gewest wordt toegekend.

Als antwoord op deze fenomenen komen de Brusselse verenigingen in actie om een ander antwoord te vinden en te proberen elementen aan te dragen voor een oplossing door middel van de tewerkstelling. Tewerkstelling is immers een fundamenteel element van de sociale uitsluiting, waarmee men kwesties van opleiding en sociale integratie in de ruimste betekenis kan aanpakken. Het partnership tussen de gemeente, de lokale verenigingen (vooral organisaties voor socioprofessionele inschakeling), de lokale economische actoren en de centra voor beroepsopleiding en onderwijs zal de eerste structuur zijn die het overleg tussen de actoren organiseert om samen programma's op te stellen om de werkzoekenden (in ruime betekenis) te helpen zich in de arbeidsmarkt integreren. Dit lokale beleid van socioprofessionele inschakeling staat dicht bij de wijken, dicht bij de bedrijven en dicht bij de structuren van het sociale leven. Het gaat verder dan het op elkaar afstemmen van banen en opleiding en doet ook aan psychosociale begeleiding om een beroepsproject op te zetten met opleiding, tewerkstelling in bedrijven, hulp bij het actief zoeken naar een baan, enz.

Na de eerste Gewestverkiezingen wordt het beleid van socioprofessionele inschakeling in 1989 voor de eerste regering een van de belangrijkste instrumenten om de uitsluiting te bestrijden.

In juni 1990 maken twee studies een stand van zaken op van de socioprofessionele inschakeling. Men wil lokale ontwikkelingsbekkens voor de socioprofessionele inschakeling afbakenen. Zo worden 6 overlegzones voor tewerkstelling en opleiding bepaald, waarbij elke zone zich uitstrekt rond prioritaire wijken waar voldoende middelen naartoe gaan om op te treden inzake inschakeling. Deze zones worden tegelijk gekenmerkt door een harde kern van sociale uitsluiting en door meer begoede randzones, door voldoende middelen om een inschakelingsbeleid te voeren, door gecoördineerde acties tussen de overheden en de privéverenigingen, door instellingen die dichtbij de personen staan die uitgesloten zijn. Het gaat om de volgende zones: de centrale zone (met de operators van Brussel-Stad); de zone zuid (Sint-Gillis, Vorst en Ukkel), de zone west (Anderlecht), de zone noord-west (Sint-Jans-Molenbeek, Sint-Agatha-Berchem, Ganshoren, Jette en Koekelberg), de zone noord-oost (Sint-Joost-ten-Noode, Schaarbeek en Evere) en de zone zuid-oost (Etterbeek, Elsene, Sint-Pieters-Woluwe, Sint-Lambrechts-Woluwe, Ouderghem en Watermaal-Bosvoorde).

Het concept van de Mission Locale voor jongeren ontwikkelt zich over het hele grondgebied van het Gewest. Deze Missions Locales zijn in de wijken die moeilijkheden kennen een steunpunt voor het Gewestelijk beleid inzake socioprofessionele inschakeling en bestrijding van de uitsluiting. Vanaf 1990 worden zij de belangrijkste instrumenten voor de coördinatie van de middelen voor lokale inschakeling.

ACTIRIS wordt als openbare tewerkstellingsdienst belast met het afsluiten van partnershipovereenkomsten met de verschillende lokale operators voor inschakeling (de vzw's, de OCMW's en de centra voor alternerend onderwijs en praktijkopleiding, alsook met de Missions Locales en de Nederlandstalige tegenhanger, TRACE. Deze coördinerende partners zijn onder andere belast met het observeren van de problematiek van de socioprofessionele inschakeling, het voorstellen van actieprojecten voor socioprofessionele inschakeling met de partners van de zone, het bevorderen en coördineren van lokale acties voor socioprofessionele inschakeling die de tussenkomsten van de lokale partners op elkaar afstemmen.

Inzake het beleid van de socioprofessionele inschakeling zijn de jaren 90 enerzijds gericht op de ontwikkeling van een inschakelingspartnership dat in 1997 werd opgenomen in de instelling van een "inschakelingstraject" en anderzijds op de decentralisatie van bepaalde diensten die de BGDA/ACTIRIS biedt, om ze dichterbij de werkzoekenden te brengen. De decentralisatie van de BGDA was en is nog steeds noodzakelijk om een dienst te behouden die voor iedereen toegankelijk is. In 2000 waren er immers ongeveer 125.000 aparte personen ingeschreven bij de BGDA, in 2005 waren dat er iets minder dan 150.000. Het is de bedoeling om lokaal te beantwoorden aan de behoeften van de werkzoekenden en de werkgevers, maar ook van de scholen of de vzw's die met inschakeling bezig zijn, onder andere om de jongeren op de hoogte te brengen van de diensten van ACTIRIS waartoe zij toegang kunnen krijgen. We wijzen er ten slotte ook op dat het Contract voor de Economie en de Tewerkstelling 2005-2010, het belangrijkste sturende instrument inzake economisch en tewerkstellingsbeleid van de huidige regering, een prioritair actieterrein heeft afgebakend met betrekking tot de ontwikkeling van een unieke lokale dienstverlening voor werkzoekenden. Deze dienst zou een Tewerkstellingshuis zijn, waarin minimaal alle informatie over de diensten inzake tewerkstellingshulp die in de gemeente worden aangeboden, aanwezig zou zijn.

De oprichting van het partnership tussen ACTIRIS en de lokale inschakelingsactoren om de werkzoekenden te helpen om (opnieuw) werk te zoeken, maakt ook deel uit van het gedecentraliseerd beheer van de geboden diensten. Zoals reeds gezegd voorziet ACTIRIS in verschillende soorten acties om de kansen van bepaalde werkzoekenden om (opnieuw) werk te

vinden te vergroten, maar ook om de diensten van ACTIRIS en zijn partners dichterbij de potentiële klanten te brengen.

Deze partnershipconventies gelden op vijf domeinen: onthaal en begeleiding, socioprofessionele inschakeling die over het algemeen in het inschakelingsproces een opleidingsfase voorziet, de beroepsinschakeling via het creëren van microprojecten van economische activiteit, het actief zoeken naar werk, de opvang van kinderen van werkzoekenden.

De BGDA gaat sinds 2000 verder met het uitwerken van een partnershipaanpak die tegelijk gericht is op een aanbod van kwaliteitsdiensten op lokaal gebied en coördinatie op Gewestelijk gebied.

Buiten de conventies met de OCMW's (19) en de RAE-partners (17) waren er in 2000 145 conventies met vzw's die zich met inschakeling bezighouden. Buiten de 19 conventies met de OCMW's waren er in 2004 137 conventies die gingen over inschakelingsacties, 18 in het kader van het actief zoeken naar banen en 5 conventies met betrekking tot inschakeling via economische initiatieven (tegen één in 2000).

Inzake geconventioneerde en gerealiseerde acties geeft de onderstaande tabel een overzicht van de geconventioneerde plaatsen voor de jaren 2000 en 2004 per inschakelingsvooprogramma en per zone voor de asbl/vzw's. De andere partnerships werden niet georganiseerd volgens deze preprogrammalogica, met uitzondering van de inschakeling via economische weg. Deze laatste actie had tot doel om in 2000 177 plaatsen te open en in 2004 338. In 2004 ontvingen de 5 partners van deze actie 394 deelnemers.

Aantal geconventioneerde acties in de ASBL/VZW's per zone in 2000 en 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

Bron: *évaluatierapport van de dienst partnerships van de BGD A; berekening door het Observatorium.*

De uitgevoerde realisaties overtreffen ruimschoots de verwachtingen. Het zijn hoofdzakelijk begeleidingsacties voor specifieke doelgroepen die het snelste worden achtergelaten, hoewel we zien dat dit in 2004 minder belangrijk is dan in 2000.

De onderstaande tabel geeft een overzicht van het aantal deelnemers aan de verschillende maatregelen van de geconventioneerde partners. We zien dat tussen 2000 en 2004 het aantal jaarlijkse deelnemers bijna verdubbeld is, van 15.343 tot 26.543. In dit verband dienen we het principe van de inschakelingsvoorzieningen in herinnering te brengen, met name de complementariteit van de acties. De werkzoekenden kunnen een eerste actie doen bij één medespeler en zich vervolgens oriënteren (of georiënteerd worden) naar een andere dienst om door hun beroepsproject voort te zetten. Een bepaalde persoon kan dus deelnemen aan verscheidene acties die door verschillende operators worden gevoerd of dezelfde actie herhalen.

Deelnemers per type partnership tussen 2000 en 2004

Partner	2000		2001		2002		2003		2004		Total	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
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
OCMW	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
AZW	1.454	9,5	1.722	10,4	1.770	9,4	1.723	8,0	2.322	8,7	8.991	9,1
TOTAAL	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

Deze partnershiptypes worden inzake methodologie en/of verspreiding van gemeenschappelijke informatie gecoördineerd door de beheerders van de partnershipdienst of van de dienst voor begeleiding en actief zoeken naar werk van ACTIRIS. De innovatie van deze coördinatie, die trouwens onmisbaar is gezien de omvang, komt neer op het zoeken naar methodologische instrumenten, zoals de beoordelaars van de programmering 2000-2006 al aangaven.

Het in een netwerk opnemen van de BGDA/ACTIRIS-partners en, in een tweede fase, van alle actoren die op het gebied van de tewerkstelling, de opleiding en de inschakeling op het terrein bezig zijn, sluit aan bij de logica van een partnership dat al 15 jaar bestaat. De doelstellingen van het Netwerk van Plaatselijke Werkgelegenheidsplatforms (NWP) zijn immers een betere dienstverlening aan de werkzoekenden en de werkgevers, een betere coherentie en coördinatie tussen de diverse voorzieningen (Europese, federale, Gewestelijke, lokale, ...) inzake tewerkstelling, waaronder de inschakeling, en het ontwikkelen van de synergieën en de communicatie tussen alle actoren voor tewerkstelling en socioprofessionele inschakeling. Het sluit ook aan bij de logica van administratieve vereenvoudiging en toenadering tussen de administratie en de klant.

Concreet bestaat het NWP erin dat de partner-operators (waaronder de openbare tewerkstellingsdiensten) toegang krijgen tot de databases van de BGDA/ACTIRIS (IBIS-database), zodat zij de gegevens met betrekking tot de werkzoekenden, de werkgevers en de vacatures zelf kunnen invoeren, bekijken en wijzigen, onder de voorwaarden en binnen de beperkingen van de conventies die zij hebben afgesloten met de BGDA. De evaluatie van de programmering 2000-2006 besluit met de pertinentie van het NWP inzake het delen van de informatie en het verbeteren van het opvolgingssysteem, ten voordele van de werkzoekenden.

Bovendien werd het partnership met betrekking tot de lokale coördinatie van de operators en lokale actoren voor tewerkstelling en inschakeling door de 9 Missions Locales voor tewerkstelling en de OOTB/TRACE, de Nederlandstalige partner, verfijnd in de loop van de voorbije jaren. Het wordt nu hervormd om het meer in overeenstemming te brengen met de doelstellingen van het Gewestelijke tewerkstellingsbeleid.

Het Contract voor de Economie en de Tewerkstelling bepaalt bijvoorbeeld dat er interfaces tot stand moeten komen en dat de synergieën tussen tewerkstelling, opleiding en onderwijs moeten

worden versterkt om onder andere voort te gaan met de uitwerking van coherente politieke strategieën.

De oprichting, in 1998, van het Territoraal Pact voor de Werkgelegenheid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, dat wordt gecoördineerd door de BGDA, is zeker een originele vorm van partnership. Het steunt immers op informeel overleg en is in de loop van deze periode het bevoorrechte instrument geworden om gemeenschappelijk over de toekomst na te denken en innoverende acties op de banenmarkt te ontwikkelen. De partners van het Territoraal Pact zijn tegelijk de vertegenwoordigers van de overheid, de sociale gesprekspartners, de gewestelijke of gemeenschapsoverheden die zich bezighouden met economie, tewerkstelling en/of opleiding en de lokale actoren.

De toepassing van het Pact heeft het mogelijk gemaakt om concepten te ontwikkelen en te verdiepen zoals de beroepen van de stad, de Europese tewerkstellingsstrategie, de sociale economie, enz. Dit heeft geleid tot een nieuwe samenwerking, die in de mate van het mogelijke de institutionele diversiteit van het Gewest weerspiegelt. Concrete projecten werden opgestart, producten en methodes werden ontwikkeld, met meer of minder succes. Hun verspreiding en duurzaamheid namen verschillende vormen aan, afhankelijk van hun doelstellingen, hun aard of nog de beschikbare middelen.

De ontwikkeling van de acties die in partnership met ACTIRIS en de verschillende categorieën operators worden uitgevoerd, is nu op een belangrijk keerpunt gekomen voor wat het kwalitatieve aspect betreft, enerzijds door de toepassing van de ordonnantie met betrekking tot het gemengd beheer van de tewerkstellingsmarkt, anderzijds door de geleidelijke toepassing van de actiedomeinen van het Contract voor de economie en de tewerkstelling. Het is trouwens in deze context dat nu een stand van zaken wordt opgemaakt door ACTIRIS en zijn partners, om, indien nodig, (opnieuw) te bepalen welke acties werden of moeten worden ondernomen.

De onderstaande tabel, die moet worden beschouwd als een aanzet tot analyse, wil enkele sleutelementen voor het interpreteren van de sterke en zwakke punten van het partnership aanreiken, vanuit het standpunt van zijn inbreng inzake de ontwikkeling van diensten voor de werkzoekende.

Positieve punten	Negatieve punten
<i>Vanuit het standpunt van de operators (ACTIRIS en partners)</i>	
Betere kennis van de bestaande diensten binnen en buiten ACTIRIS	Soms wordt een WZ om de verkeerde redenen doorverwezen naar een vzw of ACTIRIS, bijv. omdat hij "niet tewerk te stellen" is / Niet-naleven door de WZ en de kernbetekenis van het partnership
Groter professionalisme	Soms gebrek aan coherentie in de bekwaamheden van de diensten/organisaties, wat tot wederzijds wantrouwen leidt, een gebrek aan transparantie in de samenwerking
Meer informatie en overleg met de partners en ACTIRIS.	Toename van het aantal min of meer formele werkgroepen; soms worden overlappende of onvolledige technische beslissingen waarover onvoldoende overleg is gepleegd door de partners (waaronder ACTIRIS)
<i>Vanuit het standpunt van de werkzoekende (WZ)</i>	
Uitbreiding van het aanbod aan diensten en toegankelijke plaatsen	Versnippering van het aanbod, zodat de WZ de draad kwijtgeraakt. Weinig transparantie in de voorzieningen wat een optimaal gebruik door de WZ van de beschikbare middelen in de weg staat
	De WZ is het voorwerp van diensten, neemt zijn eigen lot soms te weinig in handen
Uitbreiding van het informatieaanbod dat toegankelijk is voor de WZ	Toename van de wachttijden voor de aanvraag (die steeds meer wordt veranderd door de analyse van de consultant), maar ook van de behandeltijd (die soms aan bezigheidstherapie doet denken)

<i>Vanuit een technisch standpunt</i>	
Aanzet tot een technische gedragscode om na te denken over de zin van het werk	Weinig echte coördinatie van de gebruikte technieken die door verschillende operators worden gebruikt, hoewel dit nochtans een reële kwalitatieve kennis kan opleveren
Opduiken van diverse technieken in de jaren 90	Weinig technische differentiatie onder de operators. Weinig technische innovatie sinds 5 jaar. De oorspronkelijke vraag van de WZ is weinig zichtbaar
Uitbreiding van de overlegplaatsen	Weinig differentiatie tussen de doelgroepen die door de diverse operators en ACTIRIS worden opgevangen
	Weinig effectieve samenwerking tussen de operators voor het opvolgen van een WZ, weinig delen van technische middelen (zowel met ACTIRIS als met de partners)
	Veel technisch dubbel werk
	De modaliteiten van het financieel beheer van de cofinanciering door Europa bevorderen niet dat de WZ snel de begeleiding verlaat, noch het delen van technische middelen

Bron: interne werknota van de ENLAC-expert BHG, 2004.

Verliezen we niet uit het oog dat inzake werkgelegenheid, gelijkheid van man en vrouw en de sociale insluiting, het partnership en de lokale aanpak middelen zijn die door de Europese Unie (EU) sinds het begin van de jaren 90 sterk worden gepromoot. De Europese tewerkstellingsstrategie en de strategie van Lissabon van 2000 nog meer, integreren deze dimensies in het proces van coördinatie van het beleid. Sinds 1999 leggen de krachtlijnen voor tewerkstelling sterk de nadruk op de rol en de verantwoordelijkheid van alle partners, alsook van de sociale partners bij het uitwerken van de tewerkstellingsstrategie. De open coördinatiemethode is op dit gebied een vertaling van de wil om een gedecentraliseerde aanpak te ontwikkelen, die onder diverse partnershipvormen de EU, de staten, de Gewestelijke en lokale actoren associeert.

Dezelfde krachtlijnen, die op dit ogenblik zijn geïntegreerd in het kader van de hernieuwde strategie van Lissabon, plaatsen de openbare tewerkstellingsdiensten (OTD) op de eerste lijn, aangezien sinds 2001 een van hen is gewijd aan de modernisering van de OTD's, de centrale actoren van het proces. Op 15 jaar is de BGDA in hoofde van zijn functie als openbare instelling van algemeen nut, stilaan geëvolueerd naar een onderneming die geïntegreerde tewerkstellingsdiensten aanbiedt, dat wil zeggen diensten die actieprogramma's op het hele gebied oprichten om de mogelijkheden voor beroepsinschakeling te vergroten en impulsen te geven voor het opzetten van activiteiten, door te steunen op een actief tewerkstellingsbeleid, in samenwerking met de partnerorganisaties.

Het nationale hervormingsprogramma 2005-2008 besteedt ook een specifiek punt aan een sterkere samenwerking met de openbare diensten en een ander punt aan het bevorderen van de lokale ontwikkeling, meer bepaald door het mobiliseren van structuurfondsen, met het doel om de modernisering van de openbare tewerkstellingsdienst voort te zetten en het geïntegreerd beleid te bevorderen.

3.1.2 Algemene doelstellingen van de prioriteit

De mobilisatie en de versterking van de capaciteiten van de actoren (zowel lokale als Gewestelijke, van de verenigingen als institutionele) die actief zijn in het kader van het partnership, zijn momenteel essentieel om het opkomen van innovaties op gebied van overleg, methodologie of beheer van de arbeidsmarkt te bevorderen. Alle actoren zullen des te beter bijdragen tot de uitwerking van geïntegreerde diensten naarmate zij over technische of sociale vaardigheden beschikken.

De methodologische coördinatie, die op een globaal gebied is ontworpen en erop gericht is om iedereen een gelijke kwaliteitsdienst te bieden, wordt in deze zin een belangrijke inzet voor de

voortzetting van de partnershipstrategie en dit in een context van toepassing van de ordonnantie met betrekking tot het gemengd beheer van de tewerkstellingsmarkt in het Brussels Gewest. Er zijn ten slotte op dit gebied ook veel uitdagingen, die alle in één richting wijzen: de wijziging van bepaalde aspecten van de werking van de arbeidsmarkt en het nauwer samengaan van de sociale dimensie van het openbare beleid en hun economische dimensie.

Deze prioriteit is bijgevolg gericht op het organiseren van het overleg inzake de arbeidsmethodologieën en de samenwerking met de operators aan duidelijke en gemeenschappelijke doelstellingen, waarbij de spilrol van ACTIRIS wordt erkend en er kwalitatieve criteria voor de toepassing worden opgesteld, alsook voor de opvolging van de acties om de werkzoekenden en de werkgevers te helpen bij het zoeken naar werk of kandidaten.

Dit zijn de doelstellingen van deze coördinatie:

- kwalitatieve verbetering van de methodes en technieken om individueel of in groep een antwoord te geven op de behoeften van de werkzoekenden en de werkgevers;
- verbetering en harmonisering van het gebruik van informatietools die door ACTIRIS worden ingevoerd;
- verbetering van de band tussen het administratief beheer en het technisch of methodologisch beheer van de dossiers;
- verbetering van de coherentie en de complementariteit tussen de partners onderling en tussen de partners en ACTIRIS.

3.2 Verbetering van het antwoord op de behoeften van de arbeidsmarkt, door een voorspellende analyse van de behoeften

3.2.1 Context waarin de prioriteit past

In de komende maanden en jaren zal de tewerkstellingsmarkt in Brussel, in België en in Europa worden gekenmerkt door een aantal onevenwichten. Het gaat enerzijds om kwantitatieve onevenwichten die te maken hebben met de demografie van de actieve bevolking en de sectorale conjuncturele schommelingen, en anderzijds om kwalitatieve onevenwichten door de evolutie van de inhoud van de beroepen en de technologische evolutie. Een voorspellende analyse van de behoeften is bijgevolg noodzakelijk om het aanbod van en de vraag naar werk beter op elkaar af te stemmen, in de verschillende activeitssectoren en beroepen.

Twee fenomenen veranderen de arbeidsmarkt en het Brussels Gewest ontsnapt niet aan deze evolutie: het eerste heeft te maken met de evolutie van de beroepen, het tweede met de demografische evolutie van de bevolking.

Enerzijds is er de veralgemeende verspreiding van de informatie- en communicatietechnologieën die gevolgen zal blijven hebben voor de evolutie van de beroepsprofielen en de organisatie van het werk. Ook in de komende jaren zullen er bijgevolg nieuwe beroepen ontstaan door de "hybridisering van de competenties".

Anderzijds wordt de demografische evolutie gekenmerkt door de veroudering van de bevolking. Dit leidt tot kwantitatieve en kwalitatieve verschuivingen in de structuur van de actieve bevolking. Er is nochtans geen directe, onmiddellijke en mechanische relatie tussen de daling van de actieve bevolking die zich op termijn ook in het Brussels Gewest zal voordoen, en de daling van de werkloosheid. De weerslag van deze evolutie zal bovendien in alle sectoren en beroepen te voelen zijn, maar niet in dezelfde mate of met dezelfde gevolgen. In bepaalde sectoren en beroepen zal het bovendien nog moeilijker worden om vraag en aanbod op elkaar af te stemmen wegens aanwervingsmoeilijkheden.

De kwestie van het anticiperen op de behoeften, de tekorten en de spanningen zal in de toekomst nog belangrijker worden dan nu al het geval is. De middelen en instrumenten om te anticiperen zouden zich nog meer moeten ontwikkelen, door het nadenken hierover in de bedrijven, bij de sociale partners, de actoren van de socioprofessionele inschakeling, het onderwijs en de opleidingsoperators te stimuleren, om acties te ontwikkelen om de vraag naar en het aanbod van werk met elkaar te verzoenen. Naarmate de noodzakelijke aanpassingen correct op voorhand werden ingeschat, zullen zij des te meer kans hebben om zich positief te ontwikkelen.

De technologische en organisatorische veranderingen op het domein van de tewerkstelling, het bestaan van spanningen op de arbeidsmarkt (die onder andere kunnen worden verklaard door tekorten aan werkkrachten en kwalitatieve onaanangepastheid tussen het aanbod van en de vraag naar werk) en het voortbestaan van een belangrijke werkloosheid, de structuur van kwalificaties van het duale type in het Brussels Gewest, de veroudering van de bevolking... zijn evenveel factoren die erop wijzen dat er bijzondere aandacht moet gaan naar de verbetering en de hernieuwing van de competenties en dus van het anticiperen op de behoeften inzake competenties.

Meer concreet maken bepaalde elementen van de context het mogelijk om de behoefte om te anticiperen op de behoeften aan competenties beter te begrijpen. Het betreft de analyse van de aanwervingsmoeilijkheden, de structuur van de kwalificaties in het Brussels Gewest en de demografische evolutie.

De inventaris van de zogeheten knelpuntberoepen²⁸ en hun oorzaken die sinds verscheidene jaren wordt opgemaakt door het Brussels Observatorium van de Arbeidsmarkt en de Kwalificaties²⁹ draagt bij tot het nadenken over de acties die moeten worden gevoerd om de vraag naar en het aanbod van werk beter op elkaar af te stemmen in het kader van het Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. In 2005 werden 87 functies in het Brussels Gewest op een lijst van functies met aanwervingsmoeilijkheden³⁰ geplaatst. Het aanbod voor deze functies stemt overeen met 25,8% van het totaal van de werkaanbiedingen die door de BGDA in 2005 werden opgetekend. Deze jaarlijkse inventaris van knelpuntberoepen brengt bovendien aan het licht dat sommige steeds terugkeren (zoals sommige leraars uit het lager secundair onderwijs, verpleegkundigen, handelsvertegenwoordigers, elektromechanici, ...), terwijl andere meer sporadisch als knelpuntberoep opduiken (zoals bedienden van juridische diensten en juristen).

Synthese van de resultaten van de algemene analyse van de knelpuntberoepen

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Aantal knelpuntberoepen	85	78	92	100	78	82	95	87
Aantal werkaanbiedingen voor knelpuntberoepen	3.310	3.600	4.294	4.792	3.277	3.420	4.098	3.622
% in verhouding tot het totaal aantal vacatures	20,5	23,7	25,7	33,5	30,4	32,7	32,2	25,8
Invullingsgraad van de knelpuntberoepen (%)	47,5	46,0	50,0	63,0	59,9	61,3%	54,5	63,9
Totale invullingsgraad (%)	61,5	61,2	68,4	74,3	70,5	74,0	68,1	77,7
Totale duur openstelling (in maanden)	1,1	1,3	1,0	1,2	1,7	0,9	1,0	1,0

²⁸ Met andere woorden, beroepen waarvan de vacatures relatief langer open blijven staan en een invullingsgraad die lager ligt dan alle ontvangen vacatures.

²⁹ Brussels Observatorium van de Arbeidsmarkt en de Kwalificaties, *Analyse van de knelpuntberoepen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest*.

³⁰ De lijst met functies kan worden gedownload van de site van het Observatorium (www.actiris.be, rubriek observatorium), net zoals de volledige studie van de knelpuntberoepen van 1998 tot 2004.

Behalve de inventaris van de knelpuntberoepen, is een van de meerwaarden van deze studie het aanduiden van de oorsprong van de aanwervingsmoeilijkheden. Afhankelijk van de beroepen, kunnen die soms worden verklaard door de tekorten aan arbeidskrachten, soms door een onaangepastheid van het aanbod aan de vraag in termen van opleiding, competenties of ervaring, soms door ontradende arbeidsomstandigheden. Bij het lezen van deze potentiële verklaringen spreekt het vanzelf dat de oplossingen om een einde te maken aan de aanwervingsmoeilijkheden in relatie moeten worden gebracht met de aangehaalde oorzaken.

De aanwervingsmoeilijkheden bleken niet alleen uit de vacatures die de BGDA/ACTIRIS ontvangt, maar ook op andere niveaus, zoals die van een bepaalde sector of een groep bedrijven.

Hoewel de inventaris van de knelpuntberoepen en van hun oorzaken en hoewel de analyse van de moeilijkheden bij aanwerving in een bepaalde sector of een beroepstype zeker essentiële stappen zijn, bepaalt de NHP 2005-2008, in het hoofdstuk dat betrekking heeft op de ontwikkeling van de flexibiliteit en de mobiliteit op de arbeidsmarkt, dat het Brussels Gewest initiatieven zal nemen, niet alleen om de tekorten op te sporen, maar ook om er zo snel mogelijk een einde aan te maken. In dit opzicht voelt men hoe belangrijk de rol is van het anticiperen op de behoeften inzake competenties, om het kwantitatieve en het kwalitatieve afstemmen van vraag en aanbod op de Brusselse tewerkstellingsmarkt te verbeteren.

De referentiecentra van de sector van de metaalfabricage en de technologische industrie (Iristech+) en de ICT vormen trouwens een eerste tool die werd ontwikkeld om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt beter op elkaar af te stemmen, terwijl de geplande referentiecentra (horeca, bouwsector, transport en logistiek) duidelijk wijzen op de behoefte van te anticiperen op de behoeften inzake werkkrachten en kwalificaties waarvoor trouwens samenwerking met het Observatorium wordt overwogen.

Bovendien merkt men in het Brussels Gewest een groeiende dualisering op de markt, met een steeds meer uitgesproken concentratie van hooggeschoolde jobs en toenemende kwalificatie-eisen bij aanwerving, terwijl een belangrijk deel van de Brusselse bevolking en van de arbeidsreserve juist worden gekenmerkt door een laag kwalificatieniveau. De hoge of nog toegenomen eisen inzake kwalificatie verminderen steeds meer de kansen op tewerkstelling van minder gekwalificeerde mensen. Maar indien de toename van gekwalificeerd werk overeenstemt met het Brusselse economische weefsel, dan kan ze eveneens de technologische of organisatorische evoluties weerspiegelen. Sommige daarvan verhogen of wijzigen de kwalificatie-eisen bij de aanwerving. Om de vraag en het aanbod van kwalificaties in het Brussels Gewest dichterbij elkaar te brengen, is het belangrijk om de vereisten van de arbeidsplekken te objectiveren, maar ook om te anticiperen op de behoeften inzake competenties. Ten opzichte van de instabiele en voortdurend veranderende omgeving, moet men proactief zijn door te anticiperen en de evolutie op de voet te blijven opvolgen om de competenties van de Brusselaars te verhogen, meer bepaald van de minder gekwalificeerden onder hen. Bovendien moet men er over waken dat de meest gekwalificeerden hun competenties blijven ontwikkelen, zodat zij goed zijn aangepast aan de steeds sneller evoluerende eisen van de bedrijven.

De demografische structuur en de evolutie aan de leeftijds piramide moeten ten slotte ook in rekening worden genomen wanneer men het heeft over het anticiperen op de behoeften inzake competenties.

Zo heeft de veroudering van de bevolking bijvoorbeeld invloed op de behoeften inzake competenties aangezien met het vertrek van ervaren werknemers ook de kennis verdwijnt. Deze moet worden overgebracht op de jongeren die de fakkel overnemen. Men dient bovendien ook aandacht te hebben voor de sociaaldemografische verschillen tussen de drie Gewesten wanneer men wil anticiperen op de behoeften inzake competenties. In dit opzicht wijzen de demografische vooruitzichten van het Nationaal Instituut voor de Statistiek (NIS) en van het Planbureau er reeds geruime tijd op dat de Brusselse bevolking minder snel verouderd dan in de

andere twee Gewesten. Zo is de bevolking in de jongste en meest actieve leeftijdscategorieën (20 tot 25 jaar) in het Brussels Gewest tussen 1997 en 2003 gestegen (+ 6,5%), terwijl ze daalt in Vlaanderen (-1%) en in Wallonië (-2,8%).

Bij het bekijken van deze elementen van de context zijn de verbetering en de hernieuwing van de competenties dus essentieel voor de economische ontwikkeling en het concurrentievermogen van een Gewest als het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Het anticiperen op de behoeften inzake competenties is bovendien meer dan een uitdaging voor de economische ontwikkeling en het concurrentievermogen. De verschillende bovenstaande factoren hebben ook voor gevolg dat minder gekwalificeerde personen in meer of mindere mate uit de arbeidsmarkt worden uitgesloten. In dit opzicht kan het anticiperen op de behoeften inzake competenties dus bijdragen tot het verbeteren van de kansen op socioprofessionele inschakeling van minder gekwalificeerde personen.

Dankzij betere informatieverstrekking over de tewerkstellingsmarkt en opleiding, over de vereisten van de arbeidsplekken en over de tekorten aan werkkrachten, stelt de anticipatie de werkzoekende in staat om een betere positie op de arbeidsmarkt in te nemen en zich beter te oriënteren in zijn zoeken naar werk of opleiding.

Bovendien maakt deze anticipatie het ook mogelijk om strategieën op te stellen, meer bepaald inzake levenslang leren, voor de operators die partners zijn van de openbare tewerkstellings- en opleidingsdiensten, zodat zij, zoals bepaald in NHP 2005-2008, hun aanbod aan opleidingen kunnen ontwikkelen of versterken, om de tekorten aan werkkrachten op te vangen of proactief te beantwoorden aan de nieuwe marktvereisten.

In het hoofdstuk over het promoten van de gelijkheid van kansen in het onderwijs en het levenslang praktijkleren in België, is het verwerven en de validatie van competenties bovendien een van de punten waarop het NHP 2005-2008 de aandacht vestigt. Maar als de validatie van competenties die onder meer op het werk werden verworven belangrijk is, dan moet de anticipatie vooraf het nadenken voeden om de acties voor erkenning van deze competenties beter te kunnen plannen, als een antwoord op de vastgestelde behoeften.

3.2.2 Algemene doelstellingen van de prioriteit

De algemene doelstelling van deze prioriteit is te beschikken over tools om voorspellende analyses te kunnen uitvoeren inzake de evolutie van beschikbare werkkrachten, zowel op kwantitatief als kwalitatief gebied, met het oog op de evoluties en vooruitzichten van de marktbehoeften.

De doelstelling van deze prioriteit is bij te dragen tot het verlagen van de bestaande spanningen tussen aanbod en vraag, door het produceren van informatie en aanbevelingen die in staat zijn om:

- De sociale partners in staat te stellen om in deze materie te gelegener tijd tot acties over te gaan.
- De opleidingsoperators in staat te stellen om zich aan de evolutie van de behoeften aan opleidingen aan te passen, inclusief de behoeften vanwege de referentiecentra.
- De acties van de openbare arbeidsbemiddelingsdienst en van de operators voor socioprofessionele inschakeling zo goed mogelijk te richten.
- Een volledig en gestructureerd antwoord te bieden op de vragen van de werkende of niet-werkende werknemers en van toekomstige werknemers die (opnieuw) moeten kiezen welke richting ze willen uitgaan op de arbeidsmarkt.

Het ter beschikking stellen van aangepaste informatie draagt op deze manier bij tot het bereiken van de meer algemene doelstelling om de werkzoekenden middelen aan te reiken om meer autonoom beslissingen te nemen en tot actie over te gaan.

De doelstelling van het anticiperen op de behoeften inzake kwalificaties en het identificeren van nieuwe competenties veronderstelt het voortzetten van de productie van kennis met betrekking tot de realiteit en de specifieke kenmerken van de sectoren. De toekomstige aanwervingsbehoeften verschillen immers van sector tot sector.

Bij een voorspellende analyse van de behoeften van de arbeidsmarkt hoort de doelstelling van een analyse van de evolutie van de kenmerken van de actieve bevolking, zowel werkende als werkloze, in verhouding van de wijzigingen in de globale tewerkstelling van het Gewest.

Om alle fenomenen met betrekking tot de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest te kunnen analyseren, meer bepaald door de installatie van batterijen indicatoren, is het noodzakelijk om enerzijds de analysekaders uit te breiden tot de internationale en Europese dimensies van het tewerkstellingsbeleid (Verordeningen, NHP, ...), en anderzijds tot de vereisten die voortvloeien uit de instelling van een gemengd beheer van de arbeidsmarkt.

4. Technische bijstand

In overeenstemming met artikel 46 van de EG-verordening 1083/2006 heeft de as van de technische bijstand betrekking op de acties voor de voorbereiding, het beheer, de opvolging, de evaluatie, de informatie en de controle van operationale programma's en van de activiteiten die gericht zijn op het versterken van de vereiste administratieve middelen voor het aanwenden van de Fondsen. Er is ook bepaald dat de technische bijstand beperkt wordt tot 4% van het totale bedrag dat nu aan het OP wordt toegekend.

Rekening houdend met de enveloppe die aan het huidige OP is toegekend en het plafond van 4%, kunnen niet alle acties die gepland zijn inzake technische bijstand cofinanciering genieten. Toch zullen deze acties worden uitgevoerd.

De technische bijstand moet worden beschouwd als een tool voor toepassing en opvolging van het OP ESF Doelstelling 2 van het BHG, met als doelstelling een kwaliteitsverbetering en coherentie in de acties en de garantie van optimaal gebruik van de fondsen die door het ESF worden toegekend.

De meer specifieke doelstellingen van de acties die worden hernomen in de technische bijstand worden hieronder opgesomd:

- Een efficiënt beheer van het OP ESF Doelstelling Gewestelijk Concurrentievermogen en tewerkstelling van het BHG en zorgen voor de naleving van de verordeningen;
- De nodige bijwerkingen en aanpassingen voorstellen;
- De rol van interface vervullen tussen de Europese Commissie en de verantwoordelijken van de gefinancierde acties;
- Waken over de acties van representatie, verspreiding van de informatie in het kader van de betrokken programmering en de koppeling met andere OP's;
- Waken over de installatie van systemen voor het beheer en de controle;
- De toepassing van alle controleprocedures en de efficiëntie ervan garanderen;
- Via de evaluatie die in de loop van de programmering zal worden georganiseerd, de efficiëntie en pertinentie van de acties analyseren en eventueel een herkalibrering van de programmering voorstellen en de meerwaarde van de bijdrage van het Europees Sociaal Fonds tot het tewerkstellingsbeleid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest evalueren;
- Het communicatieplan opstellen en over de uitvoering ervan waken om de financiële bijdrage van het Europees Sociaal Fonds en de meerwaarde door deze tegemoetkoming aan het licht te brengen.

Naast deze doelstellingen zullen ook alle noodzakelijke acties worden uitgevoerd om te voldoen aan de verplichtingen van de Beheer-, Certificering- en Auditoverheid.

III. Prioritaire zwaartepunten en specifieke doelstellingen

Zoals gewenst in het werkdocument van de Europese Commissie met betrekking tot de indicatoren voor de opvolging en de evaluatie van januari 2006 dienen de geplande indicatoren om het verband van de toekomstige programmering met de andere beleidselementen van de Unie en meer bepaald de Europese tewerkstellingsstrategie weer te geven.

De resultaatindicatoren die gelinkt zijn aan de doelstellingen van de prioritaire prioriteit zullen meer bepaald in de loop van deze programmering worden ontwikkeld. Voor deze ontwikkeling zijn bijkomende werkzaamheden nodig op basis van de verworven ervaring, om precies de interacties in de logica van de interventie van het onderhavige OP te identificeren, in de interventielogica van de andere programmeringen met een actie in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, alsook in de toepassing van het gemengd beheer van de arbeidsmarkt en het beheerscontract van de BGDA/ACTIRIS.

1. Begeleiding van de werkzoekenden om hun mogelijkheden voor toegang tot de arbeidsmarkt te verhogen en de beroepsinschakeling van uitgesloten personen of personen die dreigen uitgesloten te worden te verbeteren

1.1 Beschrijving van de prioriteit en algemene doelstelling

Deze prioriteit versterkt de dynamiek die is ingeschreven in de strategie van het Contract voor de Economie en de Tewerkstelling, de Brusselse bijdrage tot het NHP. Behalve de algemene doelstelling voor België om de tewerkstellingsgraad van 70% te benaderen, somt het NHP specifiek drie doelstellingen op waaraan de onderhavige prioriteit moet bijdragen, met name: een nieuwe start bieden in de vorm van een overeenkomst van inschakelingstraject voor alle jonge werklozen vóór zij aan hun zesde maand werkloosheid beginnen en aan alle volwassen werklozen vóór hun 12de maand werkloosheid, elk jaar 25% van de langdurige werklozen in een activeringsmaatregel integreren en de werkloosheidsgraad van personen met een vreemde nationaliteit of afkomst op het niveau van de Belgische werknemers brengen.

Een van de drie strategische zwaartepunten van het Contract voor de Economie en de Tewerkstelling betreft de toegang tot werk voor de Brusselaars, prioritair de laaggekwalificeerde mensen, waaronder de jongeren.

Dit prioritair zwaartepunt heeft tot doel om complementair op te treden met de acties die door de Openbare Tewerkstellingsdienst en zijn partners worden gevoerd door middel van het transversale instrument: het Contract voor Beroepsproject (CBP of een gelijkgestelde overeenkomst). Anderzijds draagt het zwaartepunt bij aan het opstellen van een diversiteitsbeleid in de bedrijven, met inbegrip van de bedrijven die zich bezig houden met arbeidsbemiddeling.

Zoals eerder aangegeven is de algemene doelstelling van deze prioriteit om via de inbreng van het ESF bij te dragen tot het voorkomen dat mensen zich in de werkloosheid installeren. Dit kan door het ontwikkelen van strategieën die steunen op de vroegtijdige identificatie van individuele behoeften, het bestrijden van uitsluiting uit de arbeidsmarkt en het ondersteunen van de beroepsinschakeling van achtergestelde personen, in synergie tussen de openbare tewerkstellingsdienst en de plaatselijke partners voor sociaalprofessionele inschakeling.

De hoofddoelstelling van deze prioriteit is dus het bevorderen van de beroepsinschakeling van werkzoekenden, waaronder de werkzoekenden die het meest zijn blootgesteld aan het gevaar voor uitsluiting.

Op collectief gebied zal ook de toepassing van een positieve dynamiek ten opzichte van de diversiteit in de bedrijven en meer algemeen in het Stadsgewest bijdragen tot deze doelstelling, aangezien zij de ambitie heeft om gelijkheid van kansen op werk te bevorderen.

Op individueel gebied zal de inbreng van het ESF het aantal beschikbare acties doen toenemen voor werkzoekenden die het meest zijn blootgesteld aan (het gevaar voor) uitsluiting uit de arbeidswereld. Op collectief gebied zal deze inbreng steun bieden aan de innovatiegeest, door de definitie en de implementatie van een nieuwe diversiteitscultuur in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest aan te aanmoedigen.

1.1.1 Doelgroepen

Op het individueel vlak :

Zoveel mogelijk, maximum 40% van de acties zal betrekking hebben op :

- de NWWZ jonger dan 25 jaar die minder dan 6 maanden inactief zijn (datum inschrijving ACTIRIS)
- de NWWZ ouder dan 25 jaar die minder dan 12 maanden inactief zijn (datum inschrijving ACTIRIS)

>Waarvan de NWWZ die voordien of tijdens de acties over een CBP of een gelijkgestelde overeenkomst hebben onderhandeld

>En die in de eerste plaats laaggeschoold zijn (max. GLSO) of middelmatig geschoold (max. GHSO) zijn

- Of die in de tweede plaats
 - een vreemde nationaliteit hebben (voornamelijk NEU)
 - socialesteuntrekker zijn
 - aan een (erkend) gezondheidsprobleem leiden of een gerechtelijk verleden met een gevangenisstraf hebben

Zoveel mogelijk, minimum 60% van de acties zal betrekking hebben op :

- de NWWZ jonger dan 25 jaar die minder dan 6 maanden inactief zijn (datum inschrijving ACTIRIS)
- de NWWZ ouder dan 25 jaar die minder dan 12 maanden inactief zijn (datum inschrijving ACTIRIS)

>Waarvan de NWWZ die voordien of tijdens de acties over een CBP of een gelijkgestelde overeenkomst hebben onderhandeld

>En die in de eerste plaats laaggeschoold zijn (max. GLSO) of middelmatig geschoold (max. GHSO) zijn

- Of die in de tweede plaats
 - een vreemde nationaliteit hebben (voornamelijk NEU)
 - socialesteuntrekker zijn
 - aan een (erkend) gezondheidsprobleem leiden of een gerechtelijk verleden met een gevangenisstraf hebben

Op het collectief vlak :

De openbare en privébedrijven, inbegrepen de ondernemingen in de arbeidsbemiddelingssector (privétewerkstellingsagentschappen, inschakelingsvzw's, openbare tewerkstellingsdienst,...).

1.2 Specifieke doelstellingen en groepen geplande acties

ACTIRIS en zijn partners werken nauw samen om de groepen geplande acties uit te voeren om deze doelstelling te bereiken. Voor de werkzoekenden kunnen deze groepen acties betrekking hebben op de begeleiding en de hulp bij het zoeken naar werk, de begeleiding van personen die worden uitgesloten op sociaal en/of professioneel vlak en de begeleiding bij het scheppen van een eigen arbeidsplaats.

Al deze groepen acties zullen in eerste instantie worden verwezenlijkt voor de doelgroepen die een Contract voor Beroepsproject of een gelijkgestelde overeenkomst zijn aangegaan waarin een van de voornoemde onderwerpen staat³¹.

Een van de nadelen van deze formule is dat de actie die de werkzoekende onderneemt, vooraf werd besproken met een referent-consulent (verschillend van de tewerkstellingsconsulent of de inschakelingsconsulent). De referent-consulent zorgt voor een geregelde opvolging van de uitvoering van het CBP of een gelijkgestelde overeenkomst.

De groep acties die in de strijd tegen discriminatie bij aanwerving worden ondernomen, bestaat uit de thematische coördinatie en de verspreiding van inlichtingen die de ondernemingen kunnen gebruiken.

De specifieke doelstellingen van deze prioriteit hebben enerzijds betrekking op personen die aan de acties hebben deelgenomen en anderzijds de gemeenschappen die hebben bijgedragen tot het definiëren en implementeren van een diversiteitscultuur in het Brussels Gewest.

Met betrekking tot de werkzoekenden die aan de acties hebben deelgenomen, gaan de specifieke doelstellingen over:

- de verhoging van de dekking van het Contract voor Beroepsproject of gelijkgestelde overeenkomst onder de werkzoekenden en meer bepaald onder de werkzoekenden die door hun individuele kenmerken de grootste kans hebben om in de werkloosheid te verzeilen (of er te blijven). De groei van het aantal ondertekende contracten volgens de algemene kenmerken van de persoon die ondertekent (duur van de werkloosheid, leeftijd, nationaliteit, studie, geslacht) is een middel om na te gaan of deze doelstelling is bereikt. Het valt op dat deze doelstelling slechts zin krijgt als ze in overeenstemming wordt gebracht met het beschikbare aanbod inzake acties. Het is ondenkbaar dat het ESF-programma het mogelijk zou maken om kwantitatieve doelstellingen te bereiken zonder kwalitatieve normen op te leggen;
- De toename van de capaciteit van beroepsinschakeling en autonomie in de stappen die moeten worden gezet om (opnieuw) werk te vinden. De stijging van het aantal mensen die uit de werkloosheid stappen om een opleiding of een inschakelingsmaatregel te volgen of om aan het werk te gaan of een andere activeringsmaatregel (behalve opleiding) te volgen, is een middel om na te gaan of de doelstelling is bereikt.

Betreffende de gemeenschappen die hebben bijgedragen tot de bestrijding van discriminatie bij aanwerving, is de specifieke doelstelling gericht op het opstellen en bijwerken van objectieve informatie die bruikbaar is voor het thema van discriminatie bij aanwerving. Het is moeilijk om dit soort doelstellingen in cijfers uit te drukken, tenzij op basis van vroegere ervaring en de bedoelingen die in het Contract voor de Economie en de Tewerkstelling en het NHP staan vermeld.

³¹ Zoals reeds aangegeven, omvat het CBP of een gelijkgestelde overeenkomst 4 voorwerpen waaronder het actief zoeken naar werk, de specifieke begeleiding en de bepaling van een beroepsdoeleinde via een aangepaste actie.

Dit betekent dat de informatie op een regelmatige en aantrekkelijke manier wordt verspreid over heel het Brusselse grondgebied, dat een regelmatige stand van zaken van de situatie wordt opgemaakt, dat de best practices en innovaties in de bedrijven systematisch worden beloond en dat instrumenten die de toegang vergemakkelijken worden voorgesteld.

Deze informatie zal ook het basisinstrument zijn voor het toepassen van diversiteitsplannen, hoofdzakelijk in de ondernemingen.

1.3 Operationele doelstellingen en de kwantificatie ervan

- Inzake acties voor werkzoekenden die moeten worden gevoerd:

Bij gelijkblijvende financiële middelen zou deze eerste groep acties jaarlijks 17.500 personen ten laste nemen, dat wil zeggen ongeveer 122.500 personen in de periode 2007-2013.

Onder deze begunstigden wil het ESF vooral de personen ondersteunen die het meest zijn blootgesteld aan het risico op uitsluiting (langdurig werklozen, weinig of semi-gekwalificeerde werkzoekenden³², waaronder jongeren, werkzoekenden van vreemde nationaliteit of afkomst, werkzoekenden met een leefloon of gelijkgestelden, werkzoekenden met gezondheidsproblemen, werkzoekenden met een gerechtelijk verleden inclusief gevangenisstraf, ...) 60% van deze acties zou betrekking hebben op deze populatie die uitgesloten is van de arbeidsmarkt.

De resterende 40% zou gaan naar pas (opnieuw) ingeschreven werkzoekenden bij ACTIRIS en met het grootste risico om zich in de werkloosheid te installeren, hetzij laag- of middelmatig geschoolde werkzoekenden. De acties die gevoerd worden, zijn gericht op jonge werkzoekenden voor zij hun 6de maand werkloosheid bereiken en werkzoekenden van 25 jaar en ouder vóór hun 12de maand werkloosheid.

De bewustmaking van de voordelen van het vastleggen in een contract van hun inspanningen om een baan te vinden met een referent-consulent maakt integraal deel uit van de algemene aanpak. Het is de bedoeling om het aantal werkzoekenden dat een Contract voor Beroepsproject of een gelijkgestelde overeenkomst afsluit vóór ze deelnemen aan een andere actie of in de loop van de ondernomen actie of aan het einde ervan als het dan nog nodig is, te verhogen. In 2007 zou 20% van de werkzoekenden die deelnemen aan één of verscheidene acties vooraf of binnen de drie maanden na het einde van de actie een CBP of een gelijkgestelde overeenkomst moeten hebben afgesloten. In 2013 bedraagt de doelstelling 80% voor de NWWZ jonger dan 25 jaar vóór ze de 6^{de} maand inactiviteit ingaan en de NWWZ van 25 jaar en ouder vóór ze de 12^{de} maand inactiviteit ingaan. Voor personen die het meest vatbaar zijn voor uitsluiting is de doelstelling om in 2013 60% te behalen. Wij noteren hier dat de integratieovereenkomsten die zijn afgesloten tussen een begunstigde van een leefloon en het OCMW bij voorkeur moeten worden geïntegreerd in de logica van een CBP of een gelijkgestelde overeenkomst.

- Inzake thematische coördinatie en verspreiding van informatie die bruikbaar is voor de bedrijven, gaat de actie over:

- het gebruik door de bedrijven (met inbegrip van bedrijven die actief zijn in de sector van de arbeidsbemiddeling), zowel op patronaal als op vakbondsniveau, van de objectieve informatie die wordt verspreid over de mechanismen die tot discriminerend gedrag leiden, onder andere op basis van de etnische afkomst;
- de werkgevers aansporen om het Charter van de diversiteit in de onderneming te ondersteunen. In september 2006 hadden 54 grote bedrijven (met inbegrip van filialen van sommige bedrijven) het Charter onderschreven. Het is de bedoeling om dit aantal te

³² De term « laaggeschoold » heeft betrekking op personen met hoogstens een getuigschrift van het lager secundair onderwijs alsook de houders van een niet erkend diploma. De term « middelmatig geschoolde » heeft betrekking op personen met hoogstens een getuigschrift van het hoger secundair onderwijs.

verhogen en ook kleinere bedrijven te bereiken. De doelstelling is om tegen 2013 (driejaarlijks actieplan) 270 bedrijven te bereiken, waarvan één derde kleine of middelgrote bedrijven;

- het uitvoeren van diversiteitsplannen binnen privé- en overheidsbedrijven in het kader van een dialoog tussen werkgevers en werknemers. Vertrekkende van nul is het wenselijk dat 100 bedrijven die het Charter hebben ondertekend zullen daadwerkelijk een diversiteitsplan invoeren en de medewerking vragen van de consultants die ACTIRIS tegen eind 2013 hiervoor zal hebben aangeworven.

1.4 Opgvolgingsindicatoren

In het licht van het voorwoord bij dit hoofdstuk en aangezien sommige kortlopende acties grondiger moeten worden geanalyseerd, moeten deze indicatoren als indicatief worden beschouwd.

1.4.1 Realisatie-indicatoren

Voor de eerste groep acties³³ :

- aantal (nieuwe) begunstigden van de acties
- aantal begunstigden van de acties die een CBP of gelijkgesteld hebben ondertekend

Voor de tweede groep acties:

- aantal bedrijven die het charter hebben ondertekend
- aantal gevoerde sensibiliseringsacties

1.4.2 Resultaatindicatoren

Voor de eerste groep acties:

- Aantal begunstigden die een CBP of een gelijkgestelde overeenkomst hebben ondertekend en die hebben deelgenomen aan één of verscheidene acties ondersteund door het ESF-programma.
- Aantal en soort werklozen die uit de werkloosheid stappen.

Voor de tweede groep acties:

- Aantal gecreëerde en verspreide sensibiliseringstools.
- Aantal acties dat werd ondernomen met het oog op het concreet maken van de diversiteitsplannen in de bedrijven.

³³ We wijzen erop dat de bijlage XXIII van de verordening (EG) nr. 1828/2006 tot vaststelling van uitvoeringsbepalingen van Verordening (EG) nr. 1083/2006 m.b.t. de speciale doelgroepen zal worden nageleefd. De indicatoren m.b.t. de migranten, gehandicapten,... kunnen niet systematisch worden voorzien. Ze zullen worden doorgegeven wanneer acties worden ondernomen die specifiek voor deze begunstigden bedoeld zijn.

1.5 Sleutelementen van de geplande strategie voor de prioriteit

Algemene doelstelling van de prioriteit	Specifieke doelstellingen	Operationele doelstellingen	Realisatie-indicatoren	Resultaatindicatoren ³⁴
<p>Individueel: de beroepsinschakeling bevorderen van werkzoekenden, waaronder personen die gevaar lopen voor uitsluiting</p>	<p>1. Verhoging van de dekkingsgraad van het Contract voor Beroepsproject, meer bepaald bij de werkzoekenden met de grootste kans om in de werkloosheid te geraken of te blijven (samen met een verhoging van het aanbod aan beschikbare inschakelingsacties)</p> <p>2. Toename van de capaciteit voor beroepsinschakeling en autonomie in het traject voor beroepsinschakeling</p>	<p>a. Geplande behandeling van 17.500 werkzoekenden per jaar. Kwantitatieve stijging van de begunstigde doelgroep in verband met een stijging van de financiële middelen</p> <p>b. 60% van de acties zou moeten gericht zijn op personen die het meest blootstaan aan het uitsluitingsrisico, met bijzondere aandacht voor jongeren van minder dan 25 jaar, waaronder:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ de langdurige werklozen ▪ de laaggeschoolde werkzoekenden of middelmatig geschoolde werkzoekenden ▪ de werkzoekenden van buitenlandse nationaliteit of afkomst ▪ de werkzoekenden die steun krijgen van het OCMW ▪ de "gestigmatiseerde" werkzoekenden <p>c. 40% zou moeten gericht zijn op nieuw (her)ingeschreven werkzoekenden bij ACTIRIS met het meeste risico om zich in de werkloosheid te installeren, waaronder laaggeschoolde werkzoekenden</p> <p>d. Stijging van het aantal werkzoekenden die een Contract voor Beroepsproject of een gelijkgestelde overeenkomst hebben afgesloten, vóór of na het verloop van een inschakelingsactie. In 2007 zou 20% van de begunstigten van een actie eerst zo'n contract moeten afsluiten. Dit percentage zou tegen 2013 tot 80% moeten oplopen voor de NWWZ jonger dan 25 jaar vóór ze de 6de maand inactiviteit ingaan en de NWWZ van 25 jaar en ouder vóór ze de 12de maand inactiviteit ingaan. Voor personen die het meest vatbaar zijn voor uitsluiting is de doelstelling om in 2013 60% te behalen.</p>	<p>Aantal begunstigten van de acties (a, b, c)</p> <p>Aantal begunstigten van de acties die een CBP of een gelijkgestelde overeenkomst hebben ondertekend (d)</p>	<p>Percentage begunstigten van acties die een CBP of een gelijkgestelde overeenkomst hebben ondertekend in verhouding tot alle begunstigten (1)</p> <p>Aantal en type werklozen die uit de werkloosheid treden (2)</p>

³⁴ De resultaatindicatoren zullen tijdens deze programmering verder worden ontwikkeld. Hiervoor zullen op basis van de verworven ervaring bijkomende werkzaamheden moeten worden verricht. Zo kan de interactie beter worden gekaderd binnen de logica van de tussenkomst van deze en andere programmeringen met acties in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, binnen het gescheiden beheer van de arbeidsmarkt en van het Beheerscontract van de BGDA/ACTIRIS. De indicatoren moeten bovendien vergezeld zijn van kwalitatieve gegevens.

<p>Collectief: de gelijkheid van toegang tot de arbeidsmarkt bevorderen via het voeren van een positieve diversiteitsdynamiek in de bedrijven</p>	<p>1. Opstellen en bijwerken van objectieve informatie die bruikbaar is voor het thema van de discriminatie bij aanwerving</p>	<p>a. Gebruik door de bedrijven (zowel patronale als vakbondsorganisaties) van informatie die door de coördinatie ter beschikking wordt gesteld</p> <p>b. Via sensibiliseringsacties 270 bedrijven bereiken in 2013, waarvan één derde kmo's zouden zijn</p> <p>c. Uitvoering van de diversiteitsplannen in de bedrijven: 100 bedrijven die het Charter heeft ondertekend doen een beroep op de consultants die ACTIRIS heeft aangeworven om een diversiteitsplan op te stellen</p>	<p>Aantal ondernemingen die het charter hebben ondertekend (a, c)</p> <p>Aantal ondernomen sensibiliseringsacties (b, c)</p>	<p>Aantal gecreëerde en verspreide sensibiliseringstools (1)</p> <p>Aantal ondernomen acties voor de concrete uitwerking van diversiteitsplannen in de ondernemingen (1)</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Opmerking: in deze tabel verwijzen de cijfers naast de resultaatindicatoren naar de nummers van de overeenkomstige specifieke doelstellingen. De letters naast de realisatie-indicatoren verwijzen naar de overeenkomstige operationele doelstellingen.

Op individueel gebied biedt de inbreng van het ESF de mogelijkheid om het aantal beschikbare acties voor de werkzoekenden die het meeste risico lopen op uitsluiting van de arbeidsmarkt te verhogen, terwijl deze inbreng op collectief gebied de ondersteuning betekent voor de innovatiegeest, aangezien hij het definiëren en implementeren van een nieuwe diversiteitscultuur in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest aanmoedigt.

1.5.1 Sleutelindicatoren van de prioriteit

De onderstaande indicatoren worden jaarlijks geleverd met een systematische opsplitsing volgens het geslacht.

Zoals eerder vermeld betreft het een eerste analysewerk door het Brussels Observatorium van de Arbeidsmarkt en de Kwalificaties dat belast is met de organisatie van het opvolgingssysteem van het operationeel programma. De organisatie van een dergelijke opvolging hangt sterk af van het toegepaste partnership. Dit steunt op de samenwerking met de projectverantwoordelijken uit diverse sectoren, die samenwerken om een doelstelling te bereiken die ze samen hebben afgesproken.

Eerste groep acties

N°	CONTEXTINDICATOREN	DEFINITIE/BEREKENINGSWIJZE	BRON	DOELSTELLINGEN
1	Werkloosheidsgraad	Aantal werkzoekenden (IAB) ten opzichte van de actieve bevolking	NIS-EAK	Werkloosheid opsporen en meten. Vergelijking in de Europese context
2	Werkloosheidsgraad bij jongeren	Aantal jonge werklozen (15-24) in verhouding tot het totaal aantal jongeren in dezelfde leeftijdsklasse	NIS-EAK	Werkloosheid opsporen en meten in deze risicogroep
3	Langdurige werkloosheidsgraad	Langdurige werkloosheid (12 maanden, IAB) in verhouding tot de totale actieve populatie	NIS-EAK	Werkloosheid opsporen en meten in deze risicogroep
4	Aantal niet-werkende werkzoekenden	Jaarlijks gemiddeld aantal niet-werkende werkzoekenden, administratieve definitie	ACTIRIS	Totaal aantal niet-werkende werkzoekenden. Meting van deze groep
4.1	Opsplitsing in 4 leeftijdscategorieën	Opsplitsing volgens 4 leeftijdsklassen (-25 jaar, 25-44 jaar, 45-54 jaar, 55-64 jaar)	ACTIRIS	De werkloosheid observeren volgens de ESF-criteria
4.2	Opsplitsing volgens studieniveau	Opsplitsing volgens 5 studieniveaus: lagere school of geen diploma, 2 ^{de} graad, 3 ^{de} graad, hoger onderwijs, andere studies	ACTIRIS	Opsplitsing volgens ESF-criteria
4.3	Opsplitsing volgens duur en leeftijd	Opsplitsing volgens de leeftijdsklasse en 4 werkloosheidsperiodes: - dan 6 maanden, 6-11 maanden, 12-23 maanden, 24 maanden en +	ACTIRIS	Opsplitsing volgens ESF-criteria
4.4	Opsplitsing volgens 3 nationaliteits-categorieën en de werkloosheidsduur	Opsplitsing volgens de criteria Belg, EU en niet-EU en volgens de 4 hierboven vermelde werkloosheidsperiodes	ACTIRIS	Opsplitsing volgens ESF-criteria

4.5	Opsplitsing volgens het sociaal statuut	Opsplitsing volgens de grote categorieën van statistiek 92: uitkeringsgerechtigde volledig werklozen, WZ in wachtperiode, vrij ingeschreven WZ, WZ die een leefloon geniet	ACTIRIS	Opsplitsing volgens ESF-criteria
5.1	Niet-werkende werkzoekenden van 18 tot -25 jaar die in langdurige werkloosheid stappen	Fluxindicator. Maandelijks gemiddelde instroom, longitudinale opvolging van de cohorten	ACTIRIS (NHP)	Evolutie van de acties om werkloosheid te voorkomen
5.2	Niet-werkende werkzoekenden van +25 jaar die in langdurige werkloosheid stappen	Fluxindicator. Maandelijks gemiddelde instroom, longitudinale opvolging van de cohorten	ACTIRIS (NHP)	Evolutie van de acties om werkloosheid te voorkomen
6	Aantal werkzoekenden dat een Contract voor Beroepsproject of een gelijkgestelde overeenkomst heeft afgesloten	Aantal personen dat tijdens het referentiejaar een Contract voor Beroepsproject of een gelijkgestelde overeenkomst heeft ondertekend	ACTIRIS	Evolutie van het transversale instrument dat door de BGDA werd ontwikkeld
6.1	Opsplitsing volgens 4 leeftijdsklassen	Aantal ondertekenaars volgens 4 leeftijdsklassen (- dan 25 jaar, 25-44 jaar, 45-54 jaar, 55-64 jaar)	ACTIRIS	Opsplitsing volgens ESF-criteria
6.2	Opsplitsing volgens 3 nationaliteitscategorieën	Opsplitsing volgens de criteria Belg, EU en niet-EU	ACTIRIS	Opsplitsing volgens ESF-criteria
6.3	Opsplitsing volgens het studieniveau	Opsplitsing volgens 5 studieniveaus: lagere school of geen diploma, 2 ^{de} graad, 3 ^{de} graad, hoger onderwijs, andere studies	ACTIRIS	Opsplitsing volgens ESF-criteria
6.4	Opsplitsing volgens duur en leeftijd	Opsplitsing volgens de leeftijdsklasse en 4 werkloosheidsperiodes: - dan 6 maanden, 6-11 maanden, 12-23 maanden, 24 maanden en +	ACTIRIS	Opsplitsing volgens ESF-criteria
7	Aantal begunstigden van het leefloon of gelijkgestelden	Aantal begunstigden van het leefloon op 31.12, opgesplitst volgens 3 leeftijdscategorieën: - 25 jaar, 24-44 jaar, 45 jaar en +	Conferentie van Voorzitters en Secretarissen van de OCMW's van het BHG	Specifieke meting van deze groep
8	Gewestelijk budget voor de socioprofessionele inschakeling van niet-werkende werkzoekenden	Bedragen vermeld in het Gewestelijk budget dat de budgetten vermeldt die werden toegekend aan de acties inzake het ISP-partnership (tewerkstelling) en het ISP-partnership (opleiding)	indic. NHP	Metten van financiële middelen voor de acties voor socioprofessionele inschakeling

Referentiebasis voor het starten van de eerste groep acties:

De belangrijkste contextindicatoren worden voor de meerderheid ervan in de voorgaande delen van het onderhavige document geleverd.

De belangrijkste referentiebasis voor de toepassing van de prioriteit is het transversale begeleidingsinstrument van ACTIRIS: het Contract voor Beroepsproject (CBP) of een gelijkgestelde overeenkomst.

In de loop van 2006 hebben de centrale diensten van ACTIRIS 50.854 werkzoekenden opgeroepen (50,6% mannen en 49,4% vrouwen) om hen een Contract voor Beroepsproject voor te stellen.

In vergelijking met alle werkzoekenden die in de loop van het jaar werden opgeroepen, hebben 12.295 werkzoekenden (24,2%) een Contract voor Beroepsproject ondertekend. Bij degenen die het Contract voor Beroepsproject hebben ondertekend waren 47,8% mannen en 52,2% vrouwen.

Voornaamste kenmerken van de doelgroep die een Contract voor Beroepsproject heeft afgesloten

Totaal	<i>12.295</i>
Geslacht	
Mannen	<i>5.883</i>
Vrouwen	<i>6.412</i>
Kwalificatie	
Laaggeschoold	<i>7.765</i>
Middengeschoold	<i>3.086</i>
Hooggeschoold	<i>1.444</i>
Leeftijdscategorie	
< 25 jaar	<i>3.302</i>
25-29 jaar	<i>2.420</i>
30-39 jaar	<i>4.337</i>
40 jaar en ouder	<i>2.236</i>

Nationaliteit	
Belg	<i>8.371</i>
EU	<i>1.190</i>
Buiten EU	<i>2.734</i>
Werkloosheidsduur	
< 6 maanden	<i>5.471</i>
Tussen 6 en 11 maanden	<i>1.831</i>
Tussen 12 en 23 maanden	<i>1.460</i>
24 maanden en meer	<i>3.533</i>

De acties die voorzien zijn volgens het Contract worden uitgevoerd door verschillende diensten van ACTIRIS, waaronder vooral de dienst Begeleiding Actief Zoeken naar Werk, maar ook het netwerk Actief Zoeken naar Werk en/of de socioprofessionele inschakelingspartners waarmee ACTIRIS een overeenkomst heeft gesloten.

<i>Contracten voor Beroepsproject per onderwerp in 2006</i>	In %
Werk zoeken	64,3
Toepassen van een opleiding	23,2
Bepalen van een beroepsproject	10,2
Specifieke begeleiding	2,2
Totaal	100,0

Men merkt dat elke werkzoekende verscheidene onderwerpen in zijn contract kan hebben (zoals "bepalen van het beroepsproject" dat vervolgens leidt naar "volgen van een opleiding", ...).

Inzake budgettaire middelen waartoe het Gewest heeft beslist om kwantitatief het aantal acties dat in een CBP of een gelijkgestelde overeenkomst kan worden aangeboden te verhogen, vermeldt tabel Q13 van de indicatoren van het NHP dat 7,6 miljoen euro is gereserveerd voor inschakelingsacties (tewerkstelling) en 37,4 miljoen voor acties van beroepsopleiding (exclusief maatregel BGDA-cheques).

Kwantificatie en kwalificatie van de doelstellingen van de eerste groep acties³⁵

Zoals aangeduid in de overzichtstabel van de doelstellingen van de prioriteit is er voorzien dat het ESF de mogelijkheid biedt om jaarlijks 17.500 personen die werk zoeken te behandelen. Er zou een kwantitatieve verhoging van de begunstigendoelgroep kunnen zijn als de financiële middelen toenemen.

60% van de acties zouden betrekking hebben op de personen die het grootste risico op uitsluiting lopen, met speciale aandacht voor de personen jonger dan 25 jaar, waaronder:

- de langdurige werklozen
- de laaggeschoolde of middelmatig geschoolde werkzoekenden
- de werkzoekenden van vreemde nationaliteit of afkomst
- de werkzoekenden die steun krijgen van het OCMW
- de "gestigmatiseerde" werkzoekenden

40% zou betrekking hebben op nieuw bij ACTIRIS (her)ingeschreven werkzoekenden die het grootste risico lopen om in de werkloosheid te verzinken, waaronder de laaggeschoolde werkzoekenden, werkzoekenden met een vreemde nationaliteit of van buitenlandse afkomst, werkzoekenden die steun krijgen van het OCMW of « gestigmatiseerde » werkzoekenden. Er zal bijzondere aandacht uitgaan naar werkzoekenden jonger dan 25 jaar.

Om de consulenten en technici, maar ook de werkzoekenden de kans te bieden zich het CBP of een gelijkgestelde overeenkomst eigen te maken, wil het prioritair zwaartepunt het aantal werkzoekenden dat een CBP of een gelijkgestelde overeenkomst afsluit voor of tijdens een inschakelingsactie verhogen. In 2007 moet 20% van de begunstigden van een actie vooraf of binnen de 3 maanden na de beëindiging van de actie een CBP of een gelijkgestelde overeenkomst hebben afgesloten. In 2013 bedraagt de doelstelling 80% voor de NWWZ jonger dan 25 jaar vóór ze de 6de maand inactiviteit ingaan en de NWWZ van 25 jaar en ouder vóór ze de 12de maand inactiviteit ingaan. Voor personen die zich in een uitsluitingssituatie bevinden, is de doelstelling om in 2013 60% te behalen. Men overweegt ook om het CBP of een gelijkgestelde overeenkomst te gebruiken voor doelgroepen die het verst verwijderd zijn van de arbeidsmarkt inzake sociaal statuut (vooral begunstigden aan een leefloon) of individuele kenmerken (zoals personen van een mentale handicap).

³⁵ Alle gegevens m.b.t. de begunstigden zullen automatisch volgens het geslacht worden opgedeeld. De betrokken indicatoren worden door een sterretje gevolgd (*).

Algemene doelstelling: Verbeteren van de opnemingsproces van werkzoekenden, waaronder werkzoekenden die het meest vatbaar zijn voor uitsluiting					
Realisatie-indicatoren	Modaliteiten	Bron	Looptijd	Uitgangssituatie (op 31/12/2006)	Doelstelling 2013
1. Aantal begunstigden van de acties	Verdeling volgens geslacht, werkloosheidsduur en leeftijdscategorie van de begunstigden; - volgens nationaliteit van de begunstigden; - volgens studieniveau van de begunstigden; - volgens sociaal statuut van de begunstigden; - volgens de begunstigden die hun eerste actie starten vóór of na 1 januari van het betrokken jaar; - volgens het type ondernomen acties (onderwerp van het CBP: hulp bij het actief zoeken naar werk, individuele begeleiding, begeleiding bij het scheppen van een eigen baan)	Statistieken op basis van de databank van ACTIRIS. Alle gegevens van jaar N gecodeerd tot 31/12/NNNN.	Op jaarbasis (1x / jaar)	16.840 begunstigden waarvan: - 5.870 in het preventieve deel; - 10.970 in het curatieve deel	17.500 per jaar, waarvan: - 40% in het preventieve deel (= 7.000) - 60% in het curatieve deel (= 10.500)
2. Aantal begunstigden van de acties die vóór of tijdens de uitvoering van de actie een CBP hebben afgesloten	Verdeling volgens geslacht, werkloosheidsduur en leeftijdscategorie van de begunstigden; - volgens nationaliteit van de begunstigden; - volgens studieniveau van de begunstigden; - volgens sociaal statuut van de begunstigden; - volgens de begunstigden die hun eerste actie starten vóór of na 1 januari van het betrokken jaar; - volgens het type ondernomen acties	Statistieken op basis van de databank van ACTIRIS. Alle gegevens van jaar N gecodeerd tot 31/12/NNNN.	Op jaarbasis (1x / jaar)	4.648 ³⁶ begunstigden, of 27,5% van het totale aantal begunstigden van acties in het kader van het ESF-programma	- 80% in het preventieve deel; - 60% in het curatieve deel.

³⁶ Indicatieve situatie. Zoals reeds hoger werd gezegd, werd het CBP tot december 2006 niet aan alle doelgroepen van het gewestelijke ESF-programma voorgesteld. Van de begunstigden van de AZW-maatregel die een CBP hadden ondertekend was in 2006 36% minder dan 12 maanden werkloos en 64% meer dan 12 maanden (voor 2006 is geen onderverdeling volgens leeftijdscategorie beschikbaar).

Algemene doelstelling: Verbeteren van de opnemng in het arbeidsproces van werkzoekenden waaronder de werkzoekenden die het meest vatbaar zijn voor uitsluiting					
Resultaatindicatoren	Modaliteiten	Bron	Looptijd	Uitgangssituatie (op 31/12/2006)	Doelstelling 2013
<p>Aantal werklozen die uit de werkloosheid treden, ongeacht of het gaat om:</p> <ul style="list-style-type: none"> - een tewerkstelling (positieve uitstroom) - een activeringsovereenkomst (positieve uitstroom) - een opleiding (positieve uitstroom) - zoeken naar werk, waaronder AZW (positieve uitstroom) - doorverwijzing naar een andere maatregel - een stopzetting 	<p>Verdeling volgens geslacht, werkloosheidsduur en</p> <ul style="list-style-type: none"> - volgens leeftijdscategorie; - volgens nationaliteitsgroep; - volgens studieniveau; - volgens sociaal statuut; <p>Volgens de ondertekening van een CBP of niet.</p> <p>De term "uittreden" heeft 2 fasen: de einddatum van de actie en 3 of 6 maanden later, volgens het type van de actie.</p> <p>In de mate van het mogelijke zal de consolidering van de resultaten 12 maanden later worden geëvalueerd (ten opzichte van de uitstroomdatum).</p>	<p>Statistieken op basis van de databank van ACTIRIS. Alle gegevens van jaar N gecodeerd tot 31/12/NNNN</p>	<p>Op jaarbasis (1x / jaar)</p>	<p>25% positieve uitstroom ten opzichte van alle begunstigden die « uit de werkloosheid treden »</p>	<p>40% positieve uitstroom ten opzichte van alle begunstigden die « uit de werkloosheid treden »</p>
<p>Percentage begunstigden die een CBP hebben ondertekend</p>	<p>Percentage begunstigden die een CBP hebben ondertekend ten opzichte van:</p> <ul style="list-style-type: none"> - alle begunstigden van de acties van het programma - alle werkzoekenden die een CBP hebben ondertekend in het betrokken jaar of daarvoor (wanneer de acties in jaar N worden ondernomen) 	<p>Statistieken op basis van de databank van ACTIRIS. Alle gegevens van jaar N gecodeerd tot 31/12/NNNN</p>	<p>Op jaarbasis (1x / jaar)</p>	<p>27,5%</p> <p>Niet beschikbaar ten opzichte van alle werkzoekenden die een CBP hebben ondertekend</p>	<p>Jaarlijkse stijging van het percentage begunstigden die een CBP hebben ondertekend tot 80% in het preventieve deel en 60% in het curatieve deel</p>

Tweede groep acties

Nr.	CONTEXTINDICATOREN	DEFINITIE/BEREKENINGSWIJZE	BRON	DOELSTELLINGEN
1	Totale bevolking	Totaal aantal	NIS	De demografische context bepalen
1.1	Opsplitsing volgens 3 nationaliteitsgroepen	Opgesplitst aantal volgens 3 nationaliteitscategorieën: Belgen, inwoners van de Europese Unie en buiten de Europese Unie	NIS	De demografische context bepalen
2	Opsplitsing van het aantal niet-werkende werkzoekenden volgens 3 nationaliteitscategorieën en de werkloosheidsduur	Opgesplitst aantal volgens 3 nationaliteitscategorieën en de 4 bovenstaande werkloosheidsperiodes	ACTIRIS	Opsplitsing van het aantal werkzoekenden volgens de ESF-criteria
3	Opsplitsing van de niet-werkende werkzoekenden van niet-Europese nationaliteit volgens de werkloosheidsduur en de leeftijdsklasse	Opsplitsing volgens de 4 werkloosheidsperiodes en de bovenstaande leeftijdsklassen	ACTIRIS	Opsplitsing volgens de ESF-criteria
4	Aantal instellingen en banen, opgesplitst volgens privé of overheid	Aantal instellingen en banen, opgesplitst volgens privé of overheid	RSZ	Metten van het aantal (en de evolutie van de) instellingen, parallel met de evolutie van het aantal banen, in de openbare en privésector
4.1	Aantal instellingen en banen, opgesplitst volgens privé of overheid	Aantal instellingen en banen opgesplitst volgens de grootte (< 5 werknemers, 5 tot 9 werknemers, 10 tot 19 werknemers, 20 tot 49 werknemers, 50 tot 99 werknemers, 100 tot 199 werknemers, 200 tot 499 werknemers, 500 tot 999 werknemers en >1000 werknemers)	RSZ	Metten van het aantal (en de evolutie van de) instellingen, parallel met de evolutie van het aantal banen, volgens de bedrijfsgrootte
5	Aantal instellingen en banen, opgesplitst volgens privé of overheid	Aantal instellingen en banen opgesplitst volgens de belangrijkste activiteitensector	RSZ	Metten van het aantal (en de evolutie van de) instellingen, parallel met de evolutie van het aantal banen, volgens de activiteitensector

Referentiebasis voor het opstarten van een tweede groep acties:

De strijd tegen discriminatie bij aanwerving, en meer bepaald de discriminatie op basis van etnische afkomst, is een prioriteit van de Gewestregering die wordt gedeeld door alle sociale en economische actoren van het Gewest.

Om bij te dragen tot de sensibilisering en tot de "burgeropvoeding" worden verschillende informatiemiddelen toegepast door de coördinatie van de transversale cel voor bestrijding van de discriminatie van het Territoriaal Pact van de Werkgelegenheid. Deze instrumenten zijn ontwikkeld in samenwerking met het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding en in partnership met de instellingen die actief zijn in de werkgroep.

Het belangrijkste informatiemiddel dat wordt gebruikt, is het organiseren van sectorale seminars voor werkgevers. In 2006 waren er 5. Dit soort seminarie wordt soms gebruikt voor specifieke instellingen die af te rekenen hebben met moeilijkheden in verband met discriminatie (voorbeeld: de Arbeidsrechtbank of een groot distributiebedrijf). In 2006 werden twee seminars van dit type georganiseerd.

Dit type seminars werd ook uitgebreid naar de vertegenwoordigers van de werknemers in verscheidene beroepssectoren. In 2006 hebben de drie vakbondsorganisaties een reeks seminars binnen hun programma van permanente opleiding verzorgd.

Het tweede instrument betreft het ondertekenen van een Charter van de diversiteit door de bedrijven. Deze "handtekening" is een symbool voor de wil om de diversiteit binnen de onderneming te promoten. In december 2005 hadden 50 bedrijven het Charter ondertekend (lancering). In december 2006 telde men er 101, waarvan sommige patronale organisaties zijn die voor alle aangesloten leden optreden.

De ondertekening van het Charter, als gevolg van de sensibiliseringsacties, resulteert in de uitwerking en opstarting van een specifiek actieplan dat binnen de onderneming tot stand wordt gebracht.

Om deze wil tot bevordering van de diversiteit concrete gestalte te geven, werd de coördinatie in juli 2006 nog versterkt door de aanwerving van 3 diversiteitsconsultants die de bedrijven van de privésector die een diversiteitsplan willen opzetten, zullen begeleiden. In de openbare sector werden 6 diversiteitsmanagers aangeduid (op termijn zullen er 18 managers komen).

Verscheidene opleidingsprogramma's die gebaseerd zijn op een gemeenschappelijk referentiekader (definitie van de terminologie, bijvoorbeeld, of opstellen van pedagogische doelstellingen, enz.) werden in 2006 goedgekeurd en zullen in 2007 van start gaan.

Het derde type instrument betreft de verspreiding, op papier en/of elektronisch (website) van "objectieve" informatie over discriminatie.

Het laatste middel dat ten slotte wordt ingezet sinds 2004 is het onthaal en het informeren van personen via een loket in het BGDA/ACTIRIS-gebouw.

In 2006 ontvingt dit loket 103 werkzoekenden die ingeschreven waren bij ACTIRIS.

Kwantificatie en kwalificatie van de doelstellingen van de tweede groep acties

Alle geïnstalleerde en regelmatig bijgewerkte tools moeten bijdragen tot het overschrijden van het restrictieve (hoewel essentiële) begrip "strijd". Men moet komen tot een globale partneraanpak die feitelijke gelijkheid nastreeft.

Het is essentieel dat de werkgevers worden aangespoord om het Charter van de diversiteit te ondertekenen, zodat er in de beroepswereld een cultuur van diversiteit ontstaat. Het doel is in 2013 270 bedrijven te bereiken, waarvan een derde kmo's zouden zijn. De coördinatie van de transversale cel heeft tot doel om de ondernemingen die ondertekend hebben ertoe te brengen om minstens 100 keer een beroep te doen op de aangeworven consultants om hun te helpen bij de uitvoering van een aangepast diversiteitsplan.

Algemene doelstelling : Verbeteren van de opnemings in het arbeidsproces van werkzoekenden waaronder de werkzoekenden die het meest vatbaar zijn voor uitsluiting					
Realisatie-indicatoren	Modaliteiten	Bron	Looptijd	Uitgangssituatie (op 31/12/2006)	Doelstelling 2013
1. Aantal ondernemingen die het Charter hebben ondertekend	Aantal ondertekende Charters volgens het type bedrijven <i>-openbaar/privé -middelgroot of groot -activiteitssector</i>	Coördinatie van de transversale cel en ACTRIS	Op jaarbasis (1x / jaar)	101	270 (waarvan 1/3 kmo's)
2. Aantal ondernomen sensibiliseringsacties, buiten het Charter	Aantal acties per type actie (seminaries, opleiding, persoonlijke informatie) en per begunstigden (vakbonden, ondernemingen, arbeidsbemiddelaars)	Idem	Op jaarbasis (1x / jaar)	7	35

Algemene doelstelling : via de uitvoering van de maatregelen een gelijke toegang tot tewerkstelling stimuleren					
Resultaatindicatoren	Modaliteiten	Bron	Looptijd	Uitgangssituatie	Doelstelling 2013
1. Aantal gecreëerde en verspreide sensibiliseringstools	Aantal tools volgens de aard van het gecreëerde tool en volgens het doelpubliek (voornamelijk vakbonden, ondernemingen, arbeidsbemiddelaars, scholen)	Coördinatie van de transversale cel en ACTTRIS	Op jaarbasis (1x / jaar)	1	6
2. Aantal acties die de ondernemingen hebben ondernomen voor de concrete uitvoering van de diversiteitsplannen die in de ondernemingen tot stand zijn gekomen	Aantal acties opgesplitst volgens type onderneming (grootte, sector...), volgens de aard van de actie (acties op het vlak van rekrutering en/of human resources en/of communicatie) en volgens het doelpubliek (afkomst, handicap, leeftijd, geslacht). Het gaat om de acties die de consultants hebben uitgevoerd.	Coördinatie van de transversale cel en ACTTRIS	Op jaarbasis (1x / jaar)	0	100

2. De deelname van de vrouwen aan de arbeidsmarkt verhogen, in het bijzonder door een betere combinatie van het beroepsleven en het privéleven

2.1 Beschrijving van de prioriteit en algemene doelstelling

Deze prioriteit neemt de groepen acties die betrekking hebben op gelijke kansen van mannen en vrouwen op.

Zoals vermeld in het vorige hoofdstuk lijken de verschillen tussen de geslachten kleiner in het Brussels Gewest dan in beide andere Gewesten, maar de situatie van de vrouw blijft ook op de Brusselse arbeidsmarkt minder gunstig dan die van de mannen.

Het Brussels Observatorium van de Arbeidsmarkt en de Kwalificaties heeft onder meer de specifieke kenmerken van het BHG in vergelijking met de geslachtsproblematiek aan het licht gebracht.

Het hebben van kinderen is bijvoorbeeld een grotere rem voor deelname aan de arbeidsmarkt voor Brusselse moeders dan voor moeders in beide andere Gewesten.

Het tekort aan opvangstructuren, zowel uit kwantitatief oogpunt (aantal plaatsen) als uit kwalitatief oogpunt (aanpassing van de openingsuren aan de werkuren, kostprijs, ...), vergemakkelijkt de socioprofessionele inschakeling van vrouwen niet, die nog hoofdzakelijk de zorg voor de kinderen op zich nemen.

De situatie wordt nog ingewikkelder als het gaat om alleenstaande vrouwen met kinderen. Alleenstaande vrouwen met kinderen zijn een belangrijke groep in het Brussels Gewest. Het percentage eenoudergezinnen bedraagt 32% in het BHG, tegenover 25% in het Waals Gewest en 17% in het Vlaams Gewest. Wanneer één enkele persoon de hele organisatie van het gezin op zijn of haar schouders moet nemen, beperkt dat nog de mogelijkheden voor inschakeling in de arbeidsmarkt.

De algemene doelstelling van deze prioriteit is het verhogen van de deelname van vrouwen aan de arbeidsmarkt, onder andere door hun privéleven beter met hun beroepsleven te verzoenen. Er zal voorrang gegeven worden aan de opvang van kinderen jonger dan 3 jaar van Brusselse werkzoekenden die deelnemen aan socioprofessionele inschakelingsacties of die pas werk hebben gevonden.

2.1.1 Doelgroep

De werkzoekenden van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, en meer bepaald de vrouwen, die te kampen hebben met een probleem van kinderopvang voor kinderen jonger dan 3 jaar bij het zoeken naar werk of wanneer zij (opnieuw) werk hebben gevonden.

2.2 Specifieke doelstellingen en groepen geplande acties

Deze groepen geplande acties zouden het volgende omvatten :

- Een punctuele en/of kortstondige opvangstructuur ondersteunen voor kinderen jonger dan 3 jaar, van wie de ouders op zoek zijn naar werk of pas werk hebben gevonden
Deze structuur zou bestemd zijn voor kinderen van werkzoekenden die ingeschreven zijn bij ACTIRIS, gedomicilieerd in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en geconfronteerd met een probleem van kinderopvang wanneer zij werkgerelateerde stappen ondernemen of actief werk zoeken (crèche voor beperkte duur) en/of beginnen te werken (crèche).
- Partnershipnetwerk van opvangstructuren voor kinderen van 0 tot 3 jaar, erkend door de terzake bevoegde instanties

ACTIRIS zou bovendien een partnership kunnen aangaan met opvangstructuren om een netwerk van crèches voor de kinderen van werkzoekenden te vormen, verspreid over het grondgebied van het Gewest. Er zou ook voor coördinatie van het netwerk worden gezorgd.

De specifieke doelstellingen zijn :

- De beroepsinschakeling mogelijk maken van werkzoekenden die een probleem met de opvang van hun kind(eren) jonger dan 3 jaar hebben, door ze een crèche aan te bieden, hetzij voor enkele uren, als ze werkgerelateerde stappen moeten zetten, hetzij tijdens een bepaalde periode nadat zij werk hebben gevonden;
- De kansen vergroten van werkzoekenden die tot risicogroepen behoren om toegang te krijgen tot socioprofessionele (her)inschakeling via een proces dat rekening houdt met de diverse modaliteiten van deze (her)inschakeling, zoals:
 - toegang tot een kwalificerende opleidingsactie;
 - toegang tot een actie van vooropleiding of specifieke begeleiding;
 - toegang tot een actie in een workshop voor actief werk zoeken;
 - mogelijkheid om stappen te zetten bij een werkgever of de beheerder van een vacature.

2.3 Operationele doelstellingen en kwantificatie ervan

Aangezien deelname van vrouwen aan de arbeidsmarkt een van de prioriteiten is voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, gaat bijzondere aandacht naar de opvang van kinderen jonger dan drie jaar voor werkzoekenden in de loop van hun inschakelingstraject. Er zullen bijgevolg middelen worden vrijgemaakt om meer opvangplaatsen voor kinderen jonger dan 3 jaar te creëren, van wie de ouders werk zoeken of pas werk hebben gevonden.

Er kunnen drie operationele doelstellingen worden onderscheiden:

- Kortstondige opvang en/of voor een beperkte periode van kinderen van 0 tot 3 jaar om hun ouders in staat te stellen deel te nemen aan het socioprofessionele inschakelingsproces of een baan aan te nemen;
- De ouders ondersteunen op hun zoektocht naar een opvangstructuur, zodat zij hun kind(eren) opnieuw in het "gewone" netwerk van crèches kunnen plaatsen;
- deze structuren bewust maken van de problematiek van de werkzoekenden, die op basis van hun statuut geen toegang krijgen tot deze structuren, wat hun beroepsinschakeling belemmert.

In 2006 genoten 442 ouders gefinancierde maatregelen in het kader van deze prioriteit. Het ging om 128 plaatsen in opvangstructuren voor hun kind(eren) jonger dan drie jaar.

In de periode 2007-2013 en rekening houdende met de huidige prognoses, kan men ramen dat elk jaar ongeveer 777 ouders gebruik zouden kunnen maken van de 184 plaatsen die gepland zijn om hun kind(eren) op te vangen.

2.4 Opvolgingsindicatoren

In het licht van het voorwoord bij dit hoofdstuk en het feit dat sommige kortlopende acties grondiger moeten worden onderzocht, moeten deze indicatoren ter informatie worden beschouwd.

2.4.1 Realisatie-indicatoren³⁷

- Aantal opgevangen kinderen
- Aantal dagen aanwezig in een ander stelsel dan het gewenste stelsel
- Aantal en soort ondersteunende acties voor ouders die op zoek zijn naar een opvangstructuur
- Aantal acties sensibilisering voor de opvangstructuren
- Duur van het verblijf in de crèche voor ouders die opnieuw werk hebben gevonden

2.4.2 Resultaatindicatoren

- Aantal (nieuwe) ouders die de maatregel hebben genoten
- Aantal geweigerde aanvragen
- Aantal aanwezige kinderen
- Uittreden uit de maatregel

³⁷ We wijzen erop dat de bijlage XXIII van de verordening (EG) nr. 1828/2006 tot vaststelling van uitvoeringsbepalingen van Verordening (EG) nr. 1083/2006 m.b.t. de speciale doelgroepen zal worden nageleefd. De uitsplitsing van de deelnemers naar kwetsbare groepen zal echter niet kunnen gebeuren.

2.5 Sleutelementen van de geplande strategie voor de prioriteit

Algemene doelstelling van de prioriteit	Specifieke doelstelling	Operationele doelstellingen	Realisatie-indicatoren	Resultaat- en impactindicatoren ³⁸
De deelname van vrouwen aan de arbeidsmarkt verhogen, onder andere door hun privé- en beroepsleven beter te verzoenen. Er zal voorrang worden gegeven aan de opvang van kinderen jonger dan 3 jaar van Brusselse werkzoekenden die deelnemen aan systemen voor socioprofessionele inschakeling of die pas werk hebben gevonden	<p>1. De (her)inschakeling op de arbeidsmarkt mogelijk maken van werkzoekenden die een probleem hebben met de opvang van hun kind(eren) jonger dan 3 jaar, door deze kinderen occasioneel of voor een overgangperiode op te vangen.</p> <p>2. Werkzoekenden die tot risicogroepen behoren meer kansen op een socioprofessionele (her)inschakeling bieden door hun kinderen jonger dan 3 jaar op te vangen.</p>	<p>a. Zorgen voor de opvang, punctueel of voor een beperkte duur, van kinderen van 0 tot 3 jaar, zodat hun ouders kunnen deelnemen aan een sociaal en beroepsinschakelingsproces of een baan aannemen</p> <p>b. Ouders steunen bij het zoeken naar een opvangstructuur, zodat zij hun kinderen weer in het "gewone" netwerk van crèches kunnen onderbrengen</p> <p>c. Deze structuren bewust maken voor de problematiek van werkzoekenden die door hun statuut geen toegang krijgen tot deze structuren, wat hun beroepsinschakeling onmogelijk maakt</p>	<p>Aantal opgevangen kinderen (a)</p> <p>Aantal dagen aanwezig in een ander stelsel dan het gewenste stelsel (a)</p> <p>Aantal en soort ondersteunende acties voor ouders die op zoek zijn naar een opvangstructuur (b)</p> <p>Aantal acties sensibilisering voor de opvangstructuren (c)</p> <p>Duur van het verblijf in de crèche voor ouders die opnieuw werk hebben gevonden (a, b, c)</p>	<p>Aantal (nieuwe) ouders die de maatregel hebben genoten (1, 2)</p> <p>Aantal geweigerde aanvragen (1, 2)</p> <p>Aantal aanwezige kinderen (1, 2)</p> <p>Uittreden uit de maatregel (1, 2)</p>

Opmerking: in deze tabel verwijzen de cijfers naast de resultaatindicatoren naar de nummers van de overeenkomstige specifieke doelstellingen. De letters naast de realisatie-indicatoren verwijzen naar de overeenkomstige operationele doelstellingen.

³⁸ De resultaatindicatoren zullen tijdens deze programmering verder worden ontwikkeld. Hiervoor zullen op basis van de verworven ervaring bijkomende werkzaamheden moeten worden verricht. Zo kan de interactie beter worden gekaderd binnen de logica van de tussenkomst van deze en andere programmeringen met acties in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, binnen het gescheiden beheer van de arbeidsmarkt en van het Beheercontract van de BGDA/ACTIRIS. De indicatoren moeten bovendien vergezeld zijn van kwalitatieve gegevens.

2.5.1 Sleutelindicatoren van de prioriteit

Nr.	CONTEXTINDICATOREN	DEFINITIE/BEREKENINGSWIJZE	BRON	DOELSTELLINGEN
1	Werkloosheidsgraad	Aantal werkzoekenden (BIT) ten opzichte van de actieve bevolking	NIS-EAK	De werkloosheid opsporen en meten. Vergelijking in de Europese context
2	Werkloosheidsgraad bij jongeren	Aantal jonge werklozen (15-24 jaar) in verhouding tot het totaal aantal jongeren in dezelfde leeftijdsklasse	NIS-EAK	De werkloosheid in de risicogroep opsporen en meten
3	Populatie van de potentiële begunstigden: aantal niet-werkende werkzoekenden (NWW)	Jaarlijks gemiddeld aantal niet-werkende werkzoekenden die zijn ingeschreven bij ACTIRIS en in het BHG wonen, administratieve definitie. Opsplitsing volgens geslacht, leeftijdsklasse (- 25 jaar, 25-45 jaar, 45-54 jaar, 55-64 jaar) en volgens 4 werkloosheidsperiodes (- 6 maanden, 6-11 maanden, 12-23 maanden, 24 maanden en +)	ACTIRIS	Totaal aantal niet-werkende werkzoekenden. Meten van deze groep en opsplitsing volgens de ESF-criteria
4	Aantal kinderen jonger dan drie jaar in het BHG.	Populatie van kinderen jonger dan 3 jaar in het BHG op 1 ^e januari van het betrokken jaar	NIS	Berekening van de dekingsgraad van de opvang van kinderen jonger dan 3 jaar in het BHG
5	Aantal opvangplaatsen voor kinderen jonger dan 3 jaar in het BHG	Raming van het aantal opvangplaatsen voor kinderen jonger dan 3 jaar in het BHG	Centre d'expertise et de ressources pour l'enfance; Office de la Naissance et de l'Enfance; Kind & Gezin	Berekening van de dekingsgraad van de opvang van kinderen jonger dan 3 jaar in het BHG
6	²² Aantal opvangplaatsen voor kinderen jonger dan 3 jaar in het Kinderdagverblijf van de BGDA en bij zijn partners.	Raming van het aantal opvangplaatsen voor kinderen jonger dan 3 jaar en ter beschikking gesteld door het Kinderdagverblijf van ACTIRIS en door het netwerk van partners, afhankelijk van het stelsel (crèche of kortstondige opvang)	ACTIRIS	Raming van het volume aan opvang van kinderen om de beroepsinschakeling van de risicogroepen te bevorderen

Referentiebasis voor het starten van deze groep acties:

Buiten de bovenstaande contextindicatoren die ook zijn terug te vinden in de algemene beschrijving van de prioriteit, betreft de referentiebasis voor het opstarten van dit prioritair zwaartepunt het aantal opvangplaatsen dat beschikbaar is in het Kinderdagverblijf van ACTIRIS en het netwerk van partners.

In 2005 en 2006 beschikte het Kinderdagverblijf van de BGDA/ACTIRIS over 35 plaatsen. 14 crèches zijn partners van de BGDA/ACTIRIS, zodat er 93 plaatsen ter beschikking kunnen worden gesteld van de werkzoekenden die zich inschrijven in een inschakelingstraject.

In 2006 werden 300 nieuwe kinderen opgevangen in het Kinderdagverblijf van ACTIRIS, waarvan 79 (26%) volgens het crèche-systeem, 206 in het stelsel van kortstondige opvang (69%) en 15 in beide stelsels (5%). In vergelijking met 2005 is het totale aantal kinderen licht gedaald (-30). De lange duur van het verblijf in de crèche, onder andere wegens de wachtlijsten in de klassieke opvangstructuren, bewijst dat het moeilijk blijft om snel een plaats te vinden in een andere opvangstructuur.

78 personen hebben een beroep gedaan op het crèchesysteem in het Kinderdagverblijf. Bijna 96% van hen zijn vrouwen. Voor wat de leeftijdsklassen betreft, is 13% jonger dan 25 jaar, 60% is tussen 25 en 34 jaar en 27% tussen 35 en 44 jaar. 39% is van niet-Europese nationaliteit. 23% van de personen is al meer dan 12 maanden werkloos, 49% sinds meer dan 24 maanden. Meer dan 50% werkt als arbeider, 21% heeft een vrij beroep, een technisch beroep of gelijkgesteld, terwijl respectievelijk 22% en 6% in de categorie bedienden en commerciële functies thuishoort.

192 werkzoekenden hebben een beroep gedaan op de kinderopvang in het Kinderdagverblijf. 95% van hen zijn vrouwen. 12,5% is jonger dan 25 jaar. In 2006 werd de occasionele opvang in 29,3% van de gevallen gebruikt door werkzoekenden die een gesprek hadden met een werkgever of die stappen moesten ondernemen voor het zoeken naar werk. Deze duidelijke stijging (16% in 2005) weerspiegelt de wens van het Kinderdagverblijf om de occasionele opvang zijn oorspronkelijke rol terug te geven. 2,8% van de werkzoekenden hebben de kortstondige opvang gebruikt om in het gebouw van ACTIRIS deel te nemen aan een Atelier Actief Zoeken naar Werk (tegen 6% in 2005).

184 kinderen werden opgevangen in het netwerk van partnercrèches. Het betreft 93 plaatsen die ter beschikking staan van werkzoekenden die zich hebben ingeschreven in een inschakelingstraject. In vergelijking met 2005 is het aantal in de crèche ingeschreven kinderen gestegen met bijna 9%.

172 werkzoekenden hebben een beroep gedaan op het netwerk van partnercrèches. 97,7% onder hen waren vrouwen. 66% van de doelgroep heeft een nationaliteit van buiten de EU. Inzake leeftijd is meer dan de helft van de begunstigden tussen 26 en 35 jaar oud. 88% van de werkzoekenden is meer dan een jaar werkloos, 44% minstens 24 maanden. 45% is arbeider, 23% behoort tot de categorie kantoorbediende en 24% heeft een vrij of technisch beroep of gelijkgesteld.

Kwantificatie en kwalificatie van de beoogde doelstellingen³⁹

Voor de nieuwe programmering kunnen drie operationele doelstellingen worden afgebakend:

- kinderen van 0 tot 3 jaar punctueel en/of voor een beperkte periode opvangen om hun ouders in staat te stellen deel te nemen aan het proces van socioprofessionele inschakeling of een baan te aanvaarden;
- de ouders ondersteunen bij het zoeken naar een opvangstructuur, zodat zijn hun kind(eren) weer in het "normale" circuit van crèches kunnen onderbrengen;
- deze structuren bewust maken van de problematiek van de werkzoekenden, die door hun statuut geen toegang krijgen tot deze structuren, wat hun beroepsinschakeling belemmert.

Voor de periode 2007-2013 kan worden geraamd dat het ESF ertoe zal bijdragen dat ongeveer 777 ouders kunnen gebruik maken van de 184 plaatsen die worden voorzien voor de opvang van hun kind(eren).

Algemene doelstelling : De deelname van de vrouwen aan de arbeidsmarkt verhogen, in het bijzonder door een betere combinatie van het beroepsleven en het privéleven, de opvang van kinderen jonger dan 3 jaar van Brusselse werkzoekenden die een socioprofessioneel inschakelingstraject ondernemen of opnieuw werk hebben gevonden					
Realisatie-indicatoren	Modaliteiten	Bron	Looptijd	Uitgangssituatie (op 31/12/2006)	Doelstelling 2013
1. Aantal opgevangen kinderen	Totaal aantal opgevangen kinderen -naargelang ze al dan niet voor de eerste keer werden ingeschreven -volgens het type opvang (crèche, occasionele opvang of beide) -volgens het type partner	Opvangstructuren	Op jaarbasis (1x / jaar)	469	823
2. Aantal dagen aanwezig in een ander stelsel dan het gewenste stelsel	Aantal dagen aanwezig in een ander stelsel dan het gewenste stelsel volgens het type partner Te bespreken	Opvangstructuren	Op jaarbasis (1x / jaar)	532	532
3. Aantal ondersteunende acties voor ouders die op zoek zijn naar een opvangstructuur	Aantal acties volgens het type acties Te bespreken	Opvangstructuren	Op jaarbasis (1x / jaar)	Niet bepaald	250

³⁹ Alle gegevens m.b.t. de begunstigden zullen automatisch volgens het geslacht worden opgedeeld. De betrokken indicatoren worden door een sterretje gevolgd (*).

4. Aantal acties sensibilisering voor de opvangstructuren	Aantal acties volgens het type acties Te bespreken	Opvangstructuren	Op jaarbasis (1x / jaar)	532	10
5. Duur van het verblijf in de crèche voor ouders die opnieuw werk hebben gevonden	Aantal kinderen volgens verblijfsduur verdeeld -volgens verblijfsduur -volgens het type partner	Opvangstructuren	Op jaarbasis (1x / jaar)	25% van de kinderen is ten hoogste 3 maanden gebleven	50% van de opgevangen kinderen zal ten hoogste 3 maanden blijven

Algemene doelstelling : De deelname van de vrouwen aan de arbeidsmarkt verhogen, in het bijzonder door een betere combinatie van het beroepsleven en het privéleven, de opvang van kinderen jonger dan 3 jaar van Brusselse werkzoekenden die een socioprofessioneel inschakelingstraject ondernemen of opnieuw werk hebben gevonden					
Resultaatindicatoren	Modaliteiten	Bron	Looptijd	Uitgangssituatie (op 31/12/2006)	Doelstelling 2013
1. Aantal (nieuwe) ouders die de maatregel hebben genoten(*)	Aantal begunstigen van de maatregel verdeeld volgens -de situatie in het traject -naargelang de ouder de maatregel vóór of na 1 januari van het jaar N is begonnen genieten -de inactiviteitsduur -de leeftijdscategorie -de nationaliteitsgroep -het studieniveau -het sociaal statuut -het gevraagde type opvang (crèche, occasionele opvang of beide) -het type partner	Opvangstructuren	Op jaarbasis (1x / jaar)	442 begunstigde ouders	777 begunstigde ouders
2. Aantal geweigerde aanvragen	Totaal aantal geweigerde aanvragen volgens -het type opvang (crèche, occasionele opvang of beide) -het type partner	Opvangstructuren	Op jaarbasis (1x / jaar)	290	290
3. Aantal aanwezige kinderen	Aantal bezette plaatsen ten opzichte van het aantal voorziene plaatsen verdeeld volgens -het type gevraagde opvang (crèche, occasionele opvang of beide) -het type partner	Opvangstructuren	Op maandbasis (1x / maand) + jaarlijks gemiddelde	74%	80%

4. Uittreden uit de maatregel (*)	Aantal personen die de maatregel in de loop van het jaar N niet meer genieten verdeeld volgens -het type uitstroom -het type partner	Opvangstructuren	Op jaarbasis (1x / jaar)	Niet bepaald	Niet bepaald
-----------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------	-----------------------------	--------------	--------------

3. Coördinatie van de partnershipaanpak en anticipatie op de behoeften

3.1 Het partnership en de coördinatie ervan ten dienste van de werkzoekenden en werkgevers van het Gewest

3.1.1 Beschrijving van de prioriteit en algemene doelstelling

Dit prioritaire interventiezwartepunt heeft als doel om de samenwerkingsverbanden tussen de privé- en de openbare sector te versterken, zoals in het NHP en het CET wordt bepaald. Hierbij dient te worden herinnerd dat het CET zich voor zijn acties op de mobilisering van de openbare actie baseert, via een partnership met de gewestelijke economische en sociale actoren, teneinde het structurele onevenwicht in het Gewest weg te werken via gerichte acties met het oog op de terugdringing van de werkloosheid en een betere toegang tot tewerkstelling voor de Brusselaars.

In het CET wordt de nadruk gelegd op het belang om de acties inzake werkgelegenheid in synergie met de openbare en privépartners te voeren, en om de voorwaarden te creëren voor de ontwikkeling van een lokale dienstverlening aan de werkzoekenden. Deze twee thematieken komen immers in meerdere prioritaire werkterreinen voor. Zoals het CET verduidelijkt, wordt van dit partnership verwacht dat het zou leiden tot "een betere dienstverlening inzake de ondersteuning m.b.t. aanwerving en opleiding vanwege ACTIRIS, Bruxelles Formation, de VDAB en de andere bevoegde, en met name lokale, instellingen".

Eén van de vier actiedomeinen die door het ESF naar voren worden geschoven, betreft de bevordering van de partnerships inzake de hervorming op het vlak van de werkgelegenheid en de insluiting. De algemene doelstelling van dit prioritair zwartepunt, wat trouwens volledig overeenstemt met dit type actie, bestaat bijgevolg in het organiseren van overleg m.b.t. de werkmethoden, en van samenwerkingsverbanden tussen de verschillende actoren teneinde duidelijke en gemeenschappelijke doeleinden vast te leggen, waarbij de spilfunctie van de BGDA/ACTIRIS erkend wordt en er kwalitatieve criteria worden uitgewerkt voor de uitvoering en opvolging van de acties ter ondersteuning van de werkzoekenden en werkgevers in hun zoektocht naar werk of kandidaten.

Het hoofddoel van dit zwartepunt is gericht op het scheppen van een gunstig klimaat voor het leveren van adequate diensten op het vlak van tewerkstelling, via georganiseerd overleg in de vorm van gecoördineerde thematische partnerships.

Het mobiliseren en versterken van de competenties van de partners (zowel de lokale, regionale, associatieve als institutionele), die actief zijn in het kader van het partnership, is immers essentieel wil men de innovatie op het vlak van overleg, methodologie of beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest stimuleren. Al deze partners zullen des te beter presteren op het vlak van een geïntegreerde dienstverlening inzake tewerkstelling en opleiding indien zij de nodige technische of sociale vaardigheden verwerven. In die zin speelt de methodologische coördinatie, globaal gezien en met het oog op een gelijkwaardige dienstverlening voor iedereen, een erg belangrijke rol in de partnershipsstrategie en dit in de context van de toepassing van de verordening houdende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Gewest.

Dankzij het ESF zal de coördinatie van de bestaande partnernetwerken kunnen worden versterkt, en zullen er naargelang de behoeften nieuwe netwerken kunnen worden

opgericht. Het ESF zal er eveneens toe bijdragen dat deze coördinatie de belangen alsook de specificiteiten van eenieder respecteert.

a) Doelgroep

Zowel de lokale, regionale, associatieve als institutionele partners die handelen in het kader van de hulp voor het vinden van een betrekking, alsook de economische actoren.

3.1.2 Specifieke doelstellingen en groepen geplande acties

De geplande actiegroep zal de vorm aannemen van een coördinatiestructuur van thematische netwerken binnen ACTIRIS, die zowel dicht bij de werkzoekenden, de werkgevers als de partners zal staan, maar eveneens in nauw verband met de dagelijks uit te voeren acties. De actiegroep zal ervoor zorgen dat er een gemeenschappelijke denkwijze zal worden gehanteerd en hij zal instaan voor de ondersteuning van de partners (zowel de lokale, regionale, associatieve als institutionele) wat betreft hun taken op het vlak van de toepassing van het werkgelegenheidsbeleid.

De kapitalisatie van de ervaringen en de know-how, de uitdieping van de methodologieën van de beroepen, de confrontatie van de werkmethodes, de zoektocht naar deontologische consensus, de versterking van de methoden voor de geharmoniseerde inzameling van inlichtingen, de verspreiding van concepten, methoden en technieken alsook de ontwikkeling van de interdisciplinariteit en van een gunstig klimaat voor het ontstaan van nieuwe thematieken betreffende het werkgelegenheidsbeleid zijn slechts enkele van de te organiseren thematieken.

Hierbij wordt gedacht aan de samenvoeging in één netwerk van de informatie m.b.t. de werkzoekenden, in het bijzonder :

- De thematieken i.v.m. met de diverse methodes inzake de hulp bij de beroepsinschakeling (actief zoeken naar werk, individuele begeleiding, het zoeken naar stageplaatsen voor beroepen aangeleerd in het kader van het deeltijds leren, enz.),
- De thematieken die verband houden met de afstemming tussen de verschillende ESF-programmeringen in Brussel,
- De thematieken in samenhang met de zoektocht naar samenwerkingsverbanden op het vlak van de ontwikkeling van lokale markt- en non-profitdiensten,
- De thematieken die betrekking hebben op de afstemming tussen het aanbod en de vraag naar tewerkstelling, zoals de knelpuntberoepen, de interregionale mobiliteit,...

De doelstellingen van deze coördinatie zijn :

- Het leveren van gelijkwaardige en adequate diensten inzake de hulp bij tewerkstelling aan werkzoekenden en werkgevers ;
- Het verbeteren van de methoden en technieken teneinde beter te kunnen beantwoorden, individueel of in groep, aan de noden van de werkzoekenden en werkgevers ;
- Het bevorderen van de samenhang en complementariteit tussen de actoren en, met name, tussen ACTIRIS en diens partners via de uitwerking van een gemeenschappelijke referentiecultuur.

3.1.3 Operationele doelstellingen en de kwantificatie ervan

- De structurering van thematische netwerken teneinde de openbare actie af te stemmen op de professionele en ondernemingsrealiteiten op regionaal en lokaal vlak ;
- De kapitalisatie van de ervaringen en de know-how ;
- De uitwerking van zowel gemeenschappelijke als specifieke werkmethodes inzake de verschillende netwerkthematieken ;
- De harmonisatie van het gebruik van de door de BGDA/ACTIRIS in werking gestelde informaticamiddelen;
- De analyse van de linken tussen het administratieve en het technische of methodologische beheer van de dossiers, ter vereenvoudiging hiervan.

In 2006, zijn er 4 soorten netwerken :

- twee methodologische netwerken (voor de activiteiten inzake het actief zoeken naar werk en de hulp bij de inschakeling van leefloners) ;
- een technische en pedagogische coördinatie van het Netwerk van Plaatselijke Werkgelegenheidsplatforms (NWP);
- de « ENIAC »-maatregelen voor wat betreft de opvolging en de inbreng van het ESF aan het NHP ;
- de zonale coördinatie van de lokale inschakelingswerkers.

Het doel is om de bestaande netwerken te versterken en/of te herschikken en om nieuwe netwerken op te richten, gecoördineerd door de BGDA/ACTIRIS, teneinde de vastgelegde doelstellingen te bereiken, in het bijzonder met het oog op de optimalisering van de samenwerkingsverbanden.

3.1.4 Opvolgingsindicatoren

Deze indicatoren dienen als illustratie gelet op de inleiding van dit hoofdstuk en het feit dat bepaalde kortetermijnacties grondiger moeten worden geanalyseerd.

a) Verwezenlijgingsindicatoren

- aantal ontwikkelde thematische netwerken;
- aantal partners in de thematische netwerken;
- aantal gevoerde acties inzake de uitwisseling van beroepspraktijken;
- aantal aangesloten partners en gebruikers van het Netwerk van Plaatselijke Werkgelegenheidsplatforms (NWP).

b) Resultaatindicatoren

- aantal « nieuwe » initiatieven dat door de thematische netwerken wordt opgericht;
- aantal initiatieven dat werd uitgediept of verder ontwikkeld.
- aantal vademecums (gidsen) opgesteld en verspreid binnen de partnernetwerken

3.1.5 Sleutelementen voor de overwogen strategie van de eerste subprioriteit

Globaal doel van de tussenkomst	Specifieke doelen	Operationele doelen	Indicatoren voor de verwezenlijking	Indicatoren voor de resultaten ⁴⁰
Een klimaat creëren dat gunstig is voor een adequate dienstverlening inzake tewerkstelling aan de hand van een georganiseerd overleg in de vorm van gecoördineerde thematische partnerships	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adequate en kwalitatieve dienstverlening inzake steunmaatregelen voor de werkzoekenden en de werkgevers 2. De kwalitatieve verbetering van de methoden en technieken m.b.t. individuele en collectieve antwoorden op behoeften van de werkzoekenden en de werkgevers 3. De verbetering van de samenhang en complementaire aspecten tussen de actoren, met name tussen ACTIRIS en zijn partners door de uitwerking van een gemeenschappelijke referentiecultuur 	<ol style="list-style-type: none"> a. De thematische netwerken structureren teneinde de overheidsacties aan te passen aan de beroepswerkelijkheid en de realiteit van de ondernemingen op plaatselijk en gewestelijk niveau b. Ervaringen en know-how samenbrengen c. Werkmethodes uitwerken die tegelijkertijd gemeenschappelijk en specifiek zijn voor de verschillende thema's in het netwerk d. Het gebruik van informaticatools van ACTIRIS harmoniseren e. De bestaande netwerken versterken en/of structureren en nieuwe netwerken oprichten die door ACTIRIS worden gecoördineerd teneinde de vastgelegde doelen te bereiken, met name in termen van optimalisering van de samenwerking f. De verbanden tussen het administratief en technisch beheer van de dossiers analyseren met het oog op vereenvoudiging 	<p>Aantal ontwikkelde thematische netwerken (a)</p> <p>Aantal partners in de thematische netwerken (a, b, c, e)</p> <p>Aantal gevoerde acties inzake de uitwisseling van beroepspraktijken (b, e, f)</p> <p>Aantal aangesloten partners en gebruikers van het Netwerk van Plaatselijke Werkgelegenheidsplatforms (NWP) (a, d, e)</p>	<p>Aantal « nieuwe » initiatieven die door de thematische netwerken worden opgericht (1, 2)</p> <p>Aantal initiatieven die werden uitgediept of verder ontwikkeld (1, 2, 3)</p> <p>Aantal vademecums opgesteld en verspreid binnen de partnernetwerken (1, 2, 3)</p>

Opmerking: in deze tabel verwijzen de cijfers naast de resultaatindicatoren naar de nummers van de overeenkomstige specifieke doelstellingen. De letters naast de realisatie-indicatoren verwijzen naar de overeenkomstige operationele doelstellingen.

⁴⁰ De resultaatindicatoren zullen tijdens deze programmering verder worden ontwikkeld. Hiervoor zullen op basis van de verworven ervaring bijkomende werkzaamheden moeten worden verricht. Zo kan de interactie beter worden gekaderd binnen de logica van de tussenkomst van deze en andere programmeringen met acties in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, binnen het gescheiden beheer van de arbeidsmarkt en van het Beheercontract van de BGDA/ACTIRIS. De indicatoren moeten bovendien vergezeld zijn van kwalitatieve gegevens.

Het Europees Sociaal Fonds zal het mogelijk maken om de coördinatie van de bestaande partnernetwerken te verstevigen en om nieuwe netwerken op grond van de behoeften uit te bouwen. Het ESF zal bijdragen tot de ontwikkeling van een coördinatie waarbij de belangen van alle partijen en hun specifieke kenmerken in acht worden genomen.

Sleutelindicatoren van de eerste subprioriteit

Nr.	INDICATOREN M.B.T. DE CONTEXT	DEFINITIE/BEREKENINGSWIJZE	BRON	DOELSTELLINGEN
1	Aantal partnershipovereenkomsten dat op steun aan de werkzoekende is gericht	Aantal partnershipovereenkomsten dat door de ACTIRIS werd afgesloten	ACTIRIS	De i.s.m. de partners uitgevoerde socioprofessionele inschakelingsacties bepalen en meten
1.1	Verdeling per zone	Aantal overeenkomsten verdeeld volgens de in 1991 vastgelegde overlegzones	ACTIRIS	De i.s.m. de partners uitgevoerde socioprofessionele inschakelingsacties bepalen en meten op grond van vooraf vastgelegde zones
1.2	Verdeling per type doelstelling van het CBP of gelijkgestelde overeenkomst en per categorie van partner	Aantal overeenkomsten verdeeld volgens de 4 types van doelstellingen van het CBP of gelijkgestelde overeenkomst (hulp bij het actief zoeken naar werk, specifieke begeleiding, opleiding, bepaling van een beroepsproject) en het soort partner (OCMW, inschakelings-vzw, CDBO)	ACTIRIS	De i.s.m. de partners uitgevoerde socioprofessionele inschakelingsacties bepalen en meten op grond van het type gevoerde acties en volgens de categorie van de partners
1.3	Aantal partnercrèches van ACTIRIS	Aantal partnershipovereenkomsten afgesloten door ACTIRIS met de crèches in het BHG	ACTIRIS	De i.s.m. de partners uitgevoerde socioprofessionele inschakelingsacties bepalen en meten
2	Aantal partners dat op het Netwerk van Plaatselijke Werkgelegenheidsplatforms (NWP) is aangesloten	Aantal partners dat op het NWP is aangesloten verdeeld volgens partner (openbare opleidingsinstelling, OCMW, inschakelingsvzw, CDBO...)	ACTIRIS	Het instrument bepalen en meten waarmee de informatie m.b.t. de WZ wordt doorgegeven
3	Aantal partnerinstellingen in het kader van het Territoriaal pact voor de werkgelegenheid	Aantal partnerinstellingen in het kader van het Territoriaal pact voor de werkgelegenheid	Coördinatie Territoriaal Pact	De partners identificeren die zich bij de werkzaamheden van het Territoriaal Pact voor de werkgelegenheid aansluiten
3.1	Verdeling per categorie	Verdeling volgens instelling (een openbare instelling, privé-instelling, vereniging, werkgeversfederatie of vakbond) en volgens hoofddoel	Coördinatie Territoriaal Pact	De partners identificeren die zich bij de werkzaamheden van het Territoriaal Pact voor de werkgelegenheid aansluiten

We merken op dat de indicatoren m.b.t. de context ook aan de basis van de opvolgingsindicatoren liggen.

Referentiebasis voor het opstarten van deze eerste subprioriteit

Partners met een overeenkomst in 2006	Gewest	
	Totaal inst.	Totaal acties
SPI-vzw's	83	214
OCMW	19	19
CDBO	8	57
AZW	19	19
Totaal	129	307

¹ De term « actie » komt overeen met de overeenkomst die door de BGDA en de partner werd ondertekend met het oog op de uitvoering van een socioprofessioneel inschakelingsprogramma.

Van de 19 AZW-partners hebben er 13 tevens een overeenkomst als partner van het type “SPI-vzw”.
Aantal crèches met een overeenkomst in 2006: 14

In 2006 wordt het Netwerk van Plaatselijke Werkgelegenheidsplatforms gebruikt door:

- de twee openbare diensten voor beroepsopleiding, met name de VDAB en Bruxelles-Formation;
- de 19 inschakelingscellen van de OCMW's;
- de 19 AZW-partners;
- de 86 inschakelingspartners. Deze partners zijn de socioprofessionele-inschakelingsvzw's (ISPI) en hun eventuele vestigingen, de Missions locales en TRACE. We merken op dat sommige aansluitingen op het niveau van de acties eind december 2006 nog niet volledig gebruiksklaar waren.

Bovendien verenigt het Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in 2006 twee types van partners :

- de leden van de Algemene Vergadering die de actie sturen, met name: de Minister van Economie en Tewerkstelling van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de Economische en Sociale Raad voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, Bruxelles Formation, de VDAB, de Dienst Opleiding KMO, het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de BGDA/ACTIRIS, het Office de Promotion du Tourisme, de Haven van Brussel, de GOMB,

de GIMB, Teleport, het Vizo, de Vereniging van de Stad en de Gemeenten van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest – Afdeling gemeenten en Afdeling OCMW's, het Brussels Agentschap voor de Onderneming (BAO), het Brussels Observatorium van de Arbeidsmarkt en de Kwalificaties, de expert die door het Gewest werd aangeduid in het kader van de ENIAC-maatregelen;

- een reeks andere partners, waaronder FEDERGON, het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding, de Febisp en Tracé (ex-OOTB) die in het kader van één of ander specifiek thema actief aan de werkzaamheden deelnemen.

Het voor de periode 2001-2006 overeengekomen werkprogramma werd begin 2007 afgesloten.

In termen van netwerken, onderscheiden we eind 2006 vier types van coördinatie, met name:

- twee methodologische coördinaties: de ene betreft de activiteiten voor het actief zoeken naar werk en de andere is gericht op de inschakeling van de leefloongerechtigden;
- een technische en pedagogische coördinatie van het Netwerk van Plaatselijke Werkgelegenheidsplatforms
- de ENIAC-maatregelen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest voor de opvolging en de ESF-bijdrage aan het NHP;
- de zonale coördinatie van de plaatselijke inschakelingspartners.

Kwantificatie en kwalificatie van de beoogde doelstellingen

- **De herstructurering van de netwerken en thematische coördinaties :**

- Op het vlak van de dienstverlening aan de WZ :

Geplande invoering in 2007 en 2008 van 3 types methodologische netwerken, gecoördineerd door ACTIRIS. Deze netwerken zullen gericht zijn op de coördinatie en de opleiding van de medewerkers die in partnership met ACTIRIS werken, alsook de personeelsleden van ACTIRIS zelf, met het oog op een betere samenwerking tussen de betrokken medewerkers en de partners. In de praktijk zullen deze thematische netwerken met verschillende modaliteiten gepaard gaan; deze worden momenteel in overleg met de betrokken partners geanalyseerd en uitgewerkt.

Het eerste netwerk heeft meer bepaald betrekking op de verdere modernisering, via de NICT, van de relatie tussen de OTD en zijn partners, allebei dienstverleners.

Het tweede netwerk is gericht op de technieken voor de individuele begeleiding van de WZ. Dit netwerk beoogt tegelijkertijd de benadering van zogenaamd specifieke doelgroepen en de invoering van een gemeenschappelijke technische basis, zowel op het vlak van de gebruikte terminologie als op het vlak van de « pure » technieken (onthaal, beroepsoriëntatie, begeleiding, AZW,...)

Het derde netwerk zal hoofdzakelijk gewijd zijn aan het zoeken naar de synergie tussen partners wat betreft de coherentie in de complementariteit van de socioprofessionele inschakelingsacties met als doel de overstap van de WZ te vergemakkelijken en te versnellen. Daarnaast zal het er ook op aankomen deze acties af te stemmen op de noden die door het Observatorium werden vastgesteld, onder meer de «bedrijfsnetwerken». Dit netwerk zal enkel worden gefinancierd op basis van eventueel beschikbare middelen.

- Op het vlak van de dienstverlening aan de ondernemingen :

Invoeren van een coördinatie gericht op de optimalisering van de samenwerkingsverbanden tussen de operatoren van de arbeidsmarkt die partner zijn van ACTIRIS en de vertegenwoordigers van de sectorale of interprofessionele beroepsorganisaties van het Gewest, met het oog op een meer gesystematiseerde verlening van al bestaande of te ontwikkelen diensten. Daarbij denken we aan het alternerend leren en werken, de opleiding in de beroepsreferentiecentra, de werknemersmobiliteit, enz. Deze coördinatie zou in 2008 werkelijkheid moeten worden.

- Op het vlak van ENIAC :

Ter herinnering, de ENIAC-voorziening, ingevoerd in 2001 in het kader van de federale programmering Doelstelling 3 van het Europees Sociaal Fonds, heeft als hoofddoel aan de coördinatie te werken tussen de Europese strategie voor de Werkgelegenheid , nu geïntegreerd in de strategie van Lissabon, en de tegemoetkomingen van de structuurfondsen, meer bepaald het Europees Sociaal Fonds. (ESF).

De ervaring heeft geleerd dat de behoefte aan een samenwerking tussen de technici van verschillende Brusselse instellingen die actief zijn op het vlak van het verzamelen en het verwerken van de informatie m.b.t. de acties inzake bevordering van de werkgelegenheid en de economische activiteit essentieel is als we de volgende doelen willen bereiken :

- bijdragen tot een beter beheer van de projecten waardoor een geïntegreerde visie van de gevoerde acties op het vlak van het Gewest en zijn wijken wordt aangemoedigd ;

- streven naar een betere zichtbaarheid van de inbreng van de Europese structuurfondsen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Hiertoe zal de experte van het BHG een technisch comité instellen dat de instellingen zal groeperen die door de verschillende Managementautoriteiten belast worden met de uitwerking en het beheer van het systeem van opvolging van de acties (die verband houden met de interventiecontext) gevoerd op het Brussels gebied in het kader van de nieuwe ESF en EFRO-operationele programma's van de doelstelling « Regionaal concurrentievermogen en werkgelegenheid » met name :

- het departement van werkgelegenheid en sociale economie van het Ministerie van het Vlaams Gewest waaraan de ENIAC-experte verbonden is;

- het Brussels Instituut voor Statistiek en Analyse van het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (BISA) ;

- het Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique waaraan de ENIAC-expert verbonden is voor de ESF-programmering Wallonië-Brussel ;

- het Brussels Observatorium van de Arbeidsmarkt en de Kwalificaties waartoe behoort de ENIAC-experte voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest behoort.

De hoofdtaak van het Comité zal erin bestaan de coördinatiemechanismen te organiseren inzake verzamelen, verwerken en uitwisselen van (vooral kwantitatieve) informatie in verband met de gevoerde acties (en hun interventiecontext) op het Brussels grondgebied in het kader van de nieuwe operationele ESF en EFRO-programmeringen van de doelstelling « Regionaal concurrentievermogen en werkgelegenheid».

Deze organisatie moet de volgende acties mogelijk maken :

- een geplande inzameling van gegevens die gemeenschappelijk zijn voor het geheel van de operationele programma's ;

- een strategie voor samenwerking met de projectontwikkelaars om ze te informeren over het nut van opvolgingsindicatoren en samen aan de uitwerking ervan te werken ;

- een opvolgingsstelsel met een geheel van opvolgingsindicatoren die gemeenschappelijk zijn⁴¹ voor de verschillende programmeringen.

Deze opvolgingsindicatoren zullen van nut kunnen zijn voor de Managementautoriteiten, onder meer bij het opstellen van het jaarlijks uitvoeringsverslag. Globaal beschouwd, zouden ze een weerspiegeling kunnen geven van de vooruitgang van de verwezenlijkingen en resultaten ten aanzien van de doelstellingen van de operationele programma's alsook van de Brusselse bijdrage aan het nationaal strategisch referentiekader (NSRK) en het Nationaal Hervormingsprogramma (NHP).

• **Het invoeren van een nieuw werkprogramma in het kader van het Territoriaal Pact voor de werkgelegenheid in het Gewest :**

Dit programma heeft betrekking op de werkmethode en de thematische inhoud. De herziening van de methode heeft als doel het versterken van contacten met partners. Wat de inhoud betreft, wil men drie hoofdthema's ontwikkelen die gedurende de eerste drie jaar van de programmering zouden worden geanalyseerd.

Op 31 december 2006 waren deze thema's in bespreking in de plenaire vergadering van het Pact.

Er is gepland dat de technische werkgroep die de prioriteiten van de verschillende programmeringen opvolgt in een van de thematische krachtlijnen van het Territoriaal Pact wordt opgenomen.

Maar dit zal pas gebeuren nadat de lijnen voor de werkzaamheden van het Territoriaal Pact voor de nieuwe periode zijn uitgezet.

⁴¹ Ter informatie: de ENIAC-maatregelen hebben een eerste analyse gemaakt van de opvolgingsindicatoren die in de verschillende programmeringen van Doelstelling 3 2000-2006 van het ESF werden voorgesteld. Dit heeft geleid tot het invoeren van een "gemeenschappelijke minimumset van opvolgingsindicatoren". Deze weliswaar nog onvolmaakte eerste analyse kan nuttig zijn om ervaring op te bouwen.

Algemene doelstelling : creëren van een gunstig klimaat om de geschikte diensten inzake werkgelegenheid te bieden via de ontplooiing van een georganiseerd overleg in de vorm van gecoördineerde thematische partnerships					
Realisatie-indicatoren	Modaliteiten	Bron	Looptijd	Uitgangssituatie (op 31/12/2006)	Doelstelling 2013
1. Aantal ontwikkelde thematische netwerken	Aantal verdeeld volgens thema	ACTIRIS	Op jaarbasis (1x / jaar)	4	6
2. Aantal partners dat bij de thematische netwerken is betrokken	Aantal verdeeld volgens het type partner (vzw, instellingen voor socioprofessionele inschakeling, openbare instelling)	ACTIRIS	Op jaarbasis (1x / jaar)	120 partners actief op het terrein van de tewerkstellingsbegeleiding en de beroepsinschakeling 26 partners afkomstig uit gewestelijke of federale instellingen, vakbonden, werkgeversfederaties	Instandhouding van het partnership en uitbreiding indien nodig
3. Aantal gevoerde acties inzake de uitwisseling van beroepspraktijken	Aantal verdeeld volgens de aard van de acties en het type partners	ACTIRIS	Op jaarbasis (1x / jaar)	Gestructureerde netwerken voor de uitwisseling van methodes	4 is de minimumdrempel

Algemene doelstelling : creëren van een gunstig klimaat om de geschikte diensten inzake werkgelegenheid te bieden via de ontplooiing van een georganiseerd overleg in de vorm van gecoördineerde thematische partnerships					
Resultaatindicatoren	Modaliteiten	Bron	Looptijd	Uitgangssituatie (op 31/12/2006)	Doelstelling 2013
1. Aantal « nieuwe » initiatieven die door de thematische netwerken worden opgericht	Aantal verdeeld volgens het type initiatief (op methodologisch, administratief, informatica- of beheersniveau) Toevoeging van een kwalitatieve beschrijving	ACTIRIS	Op jaarbasis (1x / jaar)	0	5
2. Aantal initiatieven die werden uitgediept of verder ontwikkeld	Aantal verdeeld volgens het type initiatief Toevoeging van een kwalitatieve beschrijving	ACTIRIS	Op jaarbasis (1x / jaar)	0	4
3. Aantal vademecums (gidsen) opgesteld en verspreid binnen de partnernetwerken	Aantal verdeeld volgens het type netwerk en de aard van het eindproduct uitgewerkt door de	ACTIRIS	Op jaarbasis (1x / jaar)	4	12

	partners Toevoeging van een kwalitatieve beschrijving				
--	-------------------------------------------------------------	--	--	--	--

3.2 Beter inspelen op de behoeften van de arbeidsmarkt met een toekomstgerichte behoeftenanalyse

3.2.1 Beschrijving van de prioriteit en algemene doelstelling

Dit prioritaire zwaartepunt sluit aan bij de noodzaak om te beschikken over instrumenten die ons in staat stellen om te anticiperen op de behoeften aan kwalificaties en om nieuwe competenties op te sporen. Deze competenties zijn het resultaat van technologische en organisatorische verschuivingen en van de demografische evolutie die tot een inkrimping van de actieve bevolking leidt.

Door de veralgemening van informatie- en communicatietechnologieën wijzigen de vorm en de inhoud van veel beroepen en functies. Het gevolg is een nieuw verschijnsel, dat wel eens wordt aangeduid met "hybride competenties".

In een wereld waarin er steeds minder zekerheden zijn, moeten alle betrokken partijen – werkzoekenden, schoolplichtige jongeren, werknemers, zelfstandigen, specialisten in opleiding en meer in het algemeen alle burgers en hun vertegenwoordigers – kunnen beschikken over maximaal betrouwbare en pertinente informatie over de beroepen en functies van morgen.

Hoe wij in de toekomst zullen werken, in welke functies en sectoren, hangt af van de evolutie die wij nu meemaken. Dit zou zo compleet mogelijk, analytisch en toekomstgericht moeten worden onderzocht.

Dit prioritaire zwaartepunt wil een bijdrage leveren om alle Brusselaars, ongeacht hun integratiemoeilijkheden, uitzicht op een baan te geven. Dat is meteen ook de hoofddoelstelling van het tewerkstellingsbeleid van ons Gewest. Wij zullen daar echter alleen in slagen met gestructureerde en betrouwbare informatie die de spanningen tussen vraag en aanbod beperkt of zelfs vermindert. Het doel dat wij nastreven is dat een kleinere spanning en minder tekorten ook zou leiden tot een daling van de werkloosheid.

Om te kunnen anticiperen op de behoefte aan kwalificaties en om de nieuwe competenties op het spoor te komen, moeten wij kennis over de realiteit en de specifieke kenmerken van de sectoren blijven produceren. Wij moeten ook de evolutie van de kenmerken van de actieve bevolking – zowel de werkende als de werkloze bevolking – nauwgezet in het oog houden en zetten tegen de wijzigingen in de werkgelegenheid van het Gewest.

Anderzijds kunnen wij de inhoud van de competenties alleen maar voortdurend aanpassen, als wij weten welke onevenwichten er zijn tussen vraag en aanbod van kwalificaties en als wij kunnen voorzien in overstapmogelijkheden tussen de diverse sectoren en niveaus. Daarvoor dient informatie te worden ingezameld, geselecteerd, gestructureerd en geïnterpreteerd. Deze informatie gaat enerzijds over de economische, demografische en sociale context, zowel internationaal als nationaal en gewestelijk, en anderzijds over de arbeidsmarkt.

Centralisatie van deze gegevens, waarin ook informatie en evaluaties zitten van het tewerkstellingsbeleid van het Gewest, vergemakkelijkt het optreden van de economische partners en de overheid.

Ook de wijze waarop de informatie kan worden verspreid en gepubliceerd is een belangrijke kwestie, omdat snelle aanpassingen aan de evolutie van de arbeidsmarkt noodzakelijk zijn. Om vooruit te kunnen denken, moet men de trendevoluties goed beheersen en een stevige kennis hebben van de huidige situatie en context. Om de context op te volgen zijn een reeks indicatoren

noodzakelijk. De reikwijdte van de analyses moet worden uitgebreid, enerzijds tot de internationale en gewestelijke dimensie van het tewerkstellingsbeleid (verordeningen, NHP, ...), anderzijds tot de vereisten verbonden aan de invoering van een gemengd beheer van de arbeidsmarkt.

Ten slotte **zou een vooruitziende analyse van de behoeften een betere aanpassing van het gedrag van de bij deze evoluties betrokken actoren mogelijk moeten maken.** Wij denken dan bijvoorbeeld aan de sociale partners, de opleidingsoperators, ACTIRIS, de werknemers en de werkzoekenden die keuzes voor hun loopbaan moeten maken of zich opnieuw moeten oriënteren.

a) Doelgroep

Zoals eerder aangegeven bestaat de doelgroep van dat zwaartepunt zowel uit de institutionele sociale en economische actoren van het Gewest als uit de werkgevers en de actieve of werkzoekende werknemers.

3.2.2 Specifieke doelstellingen en groepen geplande acties

Dit zwaartepunt zal een structuur voor het anticiperen op de behoeften en het analyseren van de arbeidsmarkt mogelijk maken.

De specifieke doelstellingen omvatten het volgende:

- De structuren en systemen ondersteunen, onder andere door de invoering van voorzieningen om te anticiperen op de behoeften aan kwalificaties van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en het opsporen van nieuwe competenties;
- Alle fenomenen met betrekking tot de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest analyseren, onder andere de fenomenen die in verband staan met de doelstellingen van de strategie van Lissabon;
- Informatie op de arbeidsmarkt verspreiden.

3.2.3 Operationele doelstellingen en de kwantificatie ervan

Dit zijn de belangrijkste operationele doelstellingen:

- Ontwikkeling en onderhoud van een portal-website die gestructureerde en actuele informatie over de beroepen, de activiteitensectoren en de opleidingen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zal centraliseren en integreren.

Aanvankelijk is de portal bestemd voor werkzoekenden en tussenpersonen van de arbeidsmarkt. Hij wordt geleidelijk aangevuld met informatie die specifiek voor studenten en werkgevers is bedoeld.

Werkzoekenden die op zoek gaan naar een vacature, een sector of een inlichting, krijgen toegang tot een uitgebreide waaier aan informatie.

Hij kan bijvoorbeeld informatie opzoeken over de arbeidsomstandigheden in een sector of een beroep. Hij kan beschrijvingen van de beroepen raadplegen, nagaan welke competenties vereist zijn om een bepaald beroep uit te oefenen en welke opleidingen hij moet volgen om die te verwerven. Hij kan ook loonindicatoren raadplegen of diverse informatie inzamelen over de beroepen met vacatures die de werkgevers moeilijk ingevuld krijgen. Hij kan dus onmiddellijk nagaan of er vraag is naar een bepaald beroep.

Om deze doelstelling te bereiken dienen de actoren binnen en buiten het Gewest nauw samen te werken in partnerships.

- Produceren van sectoranalyses over de evolutie van hun behoeften aan competenties en kwalificaties. De sectoranalyses bieden het onmisbare kader voor de studie van de banen en de vereiste kwalificaties in de toekomst. Ze maken het mogelijk om deze evoluties te integreren in de globale context van specifieke spanningen tussen vraag en aanbod in een bepaalde sector. Hoewel voor de sectoranalyses niet altijd een rechtstreekse bijdrage van de sociale gesprekspartners nodig is, kunnen zij bij deze instanties toch belangstelling en deelname opwekken. De sectoranalyses over de evolutie van de behoeften aan kwalificaties zouden bovendien moeten tegemoetkomen aan de informatiebehoefte van de professionele referentiecentra.
- Het beheer van de databases dat nodig is voor de analyse en de follow-up van de sociaaleconomische context en het produceren van gewestelijke en transregionale indicatoren. Deze doelstelling beantwoordt aan de noodzaak om zoveel mogelijk gestructureerde informatie te centraliseren. Dit is nodig om een bijdrage te kunnen leveren aan de evaluatie en follow-up van de toepassing van de maatregelen en het tewerkstellingsbeleid in een sociaaleconomische context die voortdurend evolueert. Het gecentraliseerd beheer van de databases is enerzijds gericht op maximale schaalvoordelen bij het produceren van deze gegevens en anderzijds op het harmoniseren van de gegevens, die zowel op gewestelijk en federaal niveau als communautair en internationaal niveau.

3.2.4 Opgvolgingsindicatoren

Zoals aangegeven in het voorwoord bij dit hoofdstuk en omdat bepaalde kortlopende acties nog grondiger moeten worden geanalyseerd, worden deze indicatoren louter ter informatie gegeven.

a) Realisatie-indicatoren:

- Aantal studies
- Aantal studie- of onderzoeksovereenkomsten met de partners
- Aantal actieve deelnames aan opleidingen, informatiesessies, colloquia
- Aantal deelnames aan werkvergaderingen of werkgroepen
- Aantal raadplegingen van de website

b) Resultaatindicatoren:

- Aantal acties als voortzetting van de studies (opleidingen, informatievergaderingen, ...)
- Aantal persartikels na de verspreiding van studies of na thematische interviews
- Aantal terugkerende werkzaamheden
- Aantal acties voor verspreiding van verwezenlijkte studies en/of aantal acties voor verspreiding van informatie als antwoord op een vraag.

3.2.5 Sleutelementen van de geplande strategie voor de tweede subprioriteit

Algemene doelstelling van de prioriteit	Specifieke doelstellingen	Operationele doelstellingen	Realisatie-indicatoren	Resultaatindicatoren ⁴²
Anticiperen op de behoeften aan kwalificaties en afbakening van nieuwe competenties die voortvloeien uit technologische en organisatorische verschuivingen en uit de demografische vooruitzichten die wijzen op een inkrimping van de actieve bevolking	<ol style="list-style-type: none"> 1. De systemen en structuren bijstaan, meer bepaald door het invoeren van voorzieningen om te anticiperen op de behoeften aan kwalificaties in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en nieuwe competenties opsporen 2. Alle fenomenen met betrekking tot de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest analyseren, onder andere in verband met de doelstellingen van de strategie van Lissabon 3. Informatie over de arbeidsmarkt verspreiden 	<ol style="list-style-type: none"> a. De ontwikkeling en het onderhoud van een portaal-website die gestructureerde en actuele informatie over de beroepen, de activiteitensectoren en de opleidingen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zal centraliseren en integreren b. De productie van sectoranalyses over de evolutie van de behoeften aan competenties en kwalificaties c. Het beheer van de databases dat nodig is voor de analyse en follow-up van de sociaaleconomische context en voor het produceren van gewestelijke en transregionale indicatoren 	<p>Aantal studies (b)</p> <p>Aantal studie- of onderzoeks-overeenkomsten met de partners (b, c)</p> <p>Aantal actieve deelnames aan opleidingen, informatie-sessies, colloquia (b)</p> <p>Aantal deelnames aan werkvergaderingen of werkgroepen (a, b, c)</p> <p>Aantal raadplegingen van de website (a)</p>	<p>Aantal acties als voortzetting van de studies (1, 2, 3)</p> <p>Aantal persartikels na de verspreiding van studies of na thematische interviews (1, 3)</p> <p>Aantal terugkerende werkzaamheden (1, 2)</p> <p>Aantal acties voor verspreiding van verwezenlijkte studies en/of aantal acties voor verspreiding van informatie als antwoord op een vraag (1, 2, 3)</p>

Opmerking: in deze tabel verwijzen de cijfers naast de resultaatindicatoren naar de nummers van de overeenkomstige specifieke doelstellingen. De letters naast de realisatie-indicatoren verwijzen naar de overeenkomstige operationele doelstellingen.

⁴² De resultaatindicatoren zullen tijdens deze programmering verder worden ontwikkeld. Hiervoor zullen op basis van de verworven ervaring bijkomende werkzaamheden moeten worden verricht. Zo kan de interactie beter worden gekaderd binnen de logica van de tussenkomst van deze en andere programmeringen met acties in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, binnen het gescheiden beheer van de arbeidsmarkt en van het Beheerscontract van ACTIRIS. De indicatoren moeten bovendien vergezeld zijn van kwalitatieve gegevens..

Sleutelindicatoren van de tweede subprioriteit

Nr.	CONTEXTINDICATOREN	DEFINITIE/BEREKENINGSWIJZE	BRON	DOELSTELLINGEN
1	Bevolking in het BHG	Evolutie van de bevolking, indeling naar geslacht, in het BHG: 1.1 Per leeftijdsklasse, volgens 4 leeftijdsklassen: - 25 jaar, 25-45 jaar, 45-54 jaar, 55-64 jaar. 1.2 Per kwalificatieniveau, volgens 5 studieniveaus: lager onderwijs of geen diploma, 2 ^{de} graad, 3 ^{de} graad, hoger onderwijs, andere studies	NIS/ACTIRIS	De demografische context identificeren (ingedeeld volgens de ESF-criteria)
2	Actieve bevolking in het BHG	Evolutie van de actieve bevolking, indeling naar geslacht, in het BHG: 1.1 Per leeftijdsklasse, volgens de 4 leeftijdsklassen 1.2 Per kwalificatieniveau, volgens de 5 studieniveaus	NIS/ACTIRIS	Het niveau van participatie van de bevolking aan de arbeidsmarkt identificeren (ingedeeld volgens de ESF-criteria)
3	Totale tewerkstelling in het BHG	Evolutie van de totale tewerkstelling in het BHG volgens het kwalificatieniveau (5 studieniveaus)	NIS/ACTIRIS	De regionale tewerkstellingsdynamiek identificeren
4	Tewerkstelling van de Brusselaars	Evolutie van de tewerkstelling van de Brusselaars per geslacht: 1.1 Per leeftijdsklasse, volgens de 4 leeftijdsklassen 1.2 Per kwalificatieniveau, volgens de 5 studieniveaus	NIS/ACTIRIS	De regionale tewerkstellingsdynamiek identificeren vanuit het standpunt van het potentieel aan lokale arbeidskrachten
5	Aantal werkzoekenden	Evolutie van het aantal werkzoekenden per geslacht in het BHG: 1.1 Per leeftijdsklasse, volgens de 4 leeftijdsklassen 1.2 Per kwalificatieniveau, volgens de 5 studieniveaus	ACTIRIS	De reserve aan arbeidskrachten identificeren vanuit het standpunt van de behoeften aan banen in het BHG (ingedeeld volgens de ESF-criteria)
6	Aantal organisaties naar het aantal werknemers, opgesplitst in openbare en privéorganisaties	Aantal organisaties en werknemers, opgesplitst in openbare en privéorganisaties	RSZ	Metten van het aantal (en de evolutie van de) organisaties, parallel met de evolutie van het werk in dienstverband, ingedeeld volgens openbare en privé-instellingen
7	Aantal organisaties naar het aantal werknemers, opgesplitst volgens de activiteitensector	Aantal organisaties en werknemers, opgesplitst volgens de activiteitensector	RSZ	Metten van het aantal (en de evolutie van de) organisaties, parallel met de evolutie van het werk in dienstverband, ingedeeld volgens activiteitensector
8	Aantal ontvangen en ingevulde vacatures	Evolutie van het aantal ontvangen en ingevulde vacatures per vereist niveau (5 studieniveaus)	ACTIRIS	Raming van de mate waarin vraag en aanbod op de arbeidsmarkt op elkaar zijn afgestemd

Kwantificering van de nagestreefde doelstellingen

Algemene doelstelling : creëren van een gunstig klimaat om de geschikte diensten inzake werkgelegenheid te bieden via de ontplooiing van een georganiseerd overleg in de vorm van gecoördineerde thematische partnerships					
Realisatie-indicatoren	Modaliteiten	Bron	Looptijd	Uitgangssituatie (op 31/12/2006)	Doelstelling 2013
1. Aantal studies	Aantal verdeeld naargelang de studies: -zijn gestart -zijn voltooid -worden voortgezet	ACTIRIS	Op jaarbasis (1x / jaar)	3	3
2. Aantal studie- of onderzoeksovereenkomsten met de partners	Aantal verdeeld volgens het type partner	ACTIRIS	Op jaarbasis (1x / jaar)	2	2
3. Aantal actieve deelnames aan opleidingen, informatiesessies, colloquia		ACTIRIS	Op jaarbasis (1x / jaar)	15 dagen	25 dagen
4. Aantal deelnames aan werkvergaderingen of -groepen		ACTIRIS	Op jaarbasis (1x / jaar)	+200	+300
5. Aantal raadplegingen van de website	Aantal verdeeld volgens de aard van de raadpleging (download, andere)	ACTIRIS	Op jaarbasis (1x / jaar)	5.730 downloads van studies in 2006	7.000

Resultaatindicatoren

Algemene doelstelling : creëren van een gunstig klimaat om de geschikte diensten inzake werkgelegenheid te bieden via de ontplooiing van een georganiseerd overleg in de vorm van gecoördineerde thematische partnerships					
	Modaliteiten	Bron	Looptijd	Uitgangssituatie (op 31/12/2006)	Doelstelling 2013
1. Aantal acties als voortzetting van de studies (opleidingen, informatievergaderingen, ...)	Aantal deelnames verdeeld volgens de aard van de voortzettingsactie	ACTIRIS	Op jaarbasis (1x / jaar)	Niet bepaald	10
2. Aantal persartikels na de verspreiding van studies of na thematische interviews	Aantal artikels dat over de gevoerde acties in de pers is verschenen	ACTIRIS	Op jaarbasis (1x / jaar)	10	15
3. Aantal terugkerende werkzaamheden	Aantal verschillende opzoekingen (met inbegrip van de updates) over een terugkerend onderwerp	ACTIRIS	Op jaarbasis (1x / jaar)	2	4
4. Aantal acties voor verspreiding van studies en/of aantal acties voor verspreiding van informatie als antwoord op een vraag	Aantal ontvangen vragen – informatievragen	ACTIRIS	Op jaarbasis (1x / jaar)	+/- 60	80

IV. Categorisering van de bijstand van het ESF aan het OP

Artikel 37, 1., d) van de EG-verordening 1083/2006 bepaalt dat « *ter informatie, een indicatieve uitsplitsing per categorie van het geprogrammeerde gebruik van de bijdrage* » van het ESF in het huidige OP wordt overgenomen. Een overzicht.

1. Begeleiding van de werkzoekenden om hun toegangsmogelijkheden tot de arbeidsmarkt te verhogen en het verbeteren van de opnemingsproces van de personen die uitgesloten worden of die met uitsluiting worden bedreigd

a) Codes voor de dimensie prioritair thema

EUR

Code	Prioritair thema	Bedrag ESF	Overheidsbijdrage	Totaal bedrag
66	Toepassing van actieve en preventieve maatregelen op de arbeidsmarkt	5.480.542,14	5.480.542,14	10.961.084,28
68	Steun voor zelfstandigen en het starten van ondernemingen	857.519,78	857.519,78	1.715.039,56
70	Specifieke maatregelen om de participatie van migranten op de arbeidsmarkt en daardoor hun sociale integratie te bevorderen	939.750,40	939.750,40	1.879.500,80
71	Trajecten voor integratie en herintreding in het arbeidsproces van kansarmen; bestrijding van discriminatie bij het betreden van de arbeidsmarkt en het vooruitkomen en bevordering van de aanvaarding van diversiteit op de werkplek	8.220.813,21	8.220.813,21	16.441.626,42
<u>Totaal voor prioritair zwaartepunt 1</u>		<u>15.498.625,53</u>	<u>15.498.625,53</u>	<u>30.997.251,06</u>

b) Code voor de dimensie financieringsvorm

EUR

Code	Financieringsvorm	Bedrag ESF	Overheidsbijdrage	Totaal bedrag
01	Niet-terugvorderbare hulp	15.498.625,53	15.498.625,53	30.997.251,06
<u>Totaal voor prioritair zwaartepunt 1</u>		<u>15.498.625,53</u>	<u>15.498.625,53</u>	<u>30.997.251,06</u>

c) Code voor de territoriale dimensie

EUR

Code	Gebied	Bedrag ESF	Overheidsbijdrage	Totaal bedrag
01	Stedelijk	15.498.625,53	15.498.625,53	30.997.251,06
<u>Totaal voor prioritair zwaartepunt 1</u>		<u>15.498.625,53</u>	<u>15.498.625,53</u>	<u>30.997.251,06</u>

d) Codes voor de dimensie economische activiteit

EUR

Code	Economische activiteit	Bedrag ESF	Overheidsbijdrage	Totaal bedrag
20	Gemeenschapsvoorzieningen	15.498.625,53	15.498.625,53	30.997.251,06
Totaal voor prioritair zwaartepunt 1		15.498.625,53	15.498.625,53	30.997.251,06

e) Codes voor de dimensie plaats van uitvoering

EUR

Code	Plaats van uitvoering	Bedrag ESF	Overheidsbijdrage	Totaal bedrag
BE10	Brussels-Hoofdstedelijk Gewest	15.498.625,53	15.498.625,53	30.997.251,06
Totaal voor prioritair zwaartepunt 1		15.498.625,53	15.498.625,53	30.997.251,06

f) Codes voor PIZ

EUR

Code	Zone	Bedrag ESF	Overheidsbijdrage	Totaal bedrag
PIZ 3	Dienstverlening aan de bevolking en buurtdiensten	4.606.765,63	4.606.765,63	9.213.531,26
Totaal voor prioritair zwaartepunt 1		4.606.765,63	4.606.765,63	9.213.531,26

2. De deelname van de vrouwen aan de arbeidsmarkt verhogen, in het bijzonder door een betere combinatie van het beroepsleven en het privéleven**a) Codes voor de dimensie prioritair thema**

EUR

Code	Prioritair thema	Bedrag ESF	Overheidsbijdrage	Totaal bedrag
69	Maatregelen voor meer toegang tot de werkgelegenheid en meer duurzame arbeidsparticipatie en meer vrouwen op de arbeidsmarkt om de genderkloof op de arbeidsmarkt te verkleinen, en om werk en privéleven te combineren, zoals het toegankelijker maken van kinderopvang en van zorg voor afhankelijke personen	6.702.256,30	6.702.256,30	13.404.512,60
Totaal voor prioritair zwaartepunt 2		6.702.256,30	6.702.256,30	13.404.512,60

b) Code voor de dimensie financieringsvorm

EUR

Code	Financieringsvorm	Bedrag ESF	Overheidsbijdrage	Totaal bedrag
01	Niet-terugvorderbare hulp	6.702.256,30	6.702.256,30	13.404.512,60
Totaal voor prioritair zwaartepunt 2		6.702.256,30	6.702.256,30	13.404.512,60

c) Code voor de territoriale dimensie

EUR

Code	Gebied	Bedrag ESF	Overheidsbijdrage	Totaal bedrag
01	Stedelijk	6.702.256,30	6.702.256,30	13.404.512,60
Totaal voor prioritair zwaartepunt 2		6.702.256,30	6.702.256,30	13.404.512,60

d) Codes voor de dimensie economische activiteit

EUR

Code	Economische activiteit	Bedrag ESF	Overheidsbijdrage	Totaal bedrag
20	Gemeenschapsvoorzieningen	6.702.256,30	6.702.256,30	13.404.512,60
Totaal voor prioritair zwaartepunt 2		6.702.256,30	6.702.256,30	13.404.512,60

e) Codes voor de dimensie plaats van uitvoering

EUR

Code	Plaats van uitvoering	Bedrag ESF	Overheidsbijdrage	Totaal bedrag
BE10	Brussel Hoofdstedelijk Gewest	6.702.256,30	6.702.256,30	13.404.512,60
Totaal voor prioritair zwaartepunt 2		6.702.256,30	6.702.256,30	13.404.512,60

f) Codes voor PIZ

EUR

Code	Zone	Bedrag ESF	Overheidsbijdrage	Totaal bedrag
PIZ 3	Dienstverlening aan de bevolking en buurtdiensten	2.699.901,18	2.699.901,18	5.399.802,36
Totaal voor prioritair zwaartepunt 2		2.699.901,18	2.699.901,18	5.399.802,36

3. Coördinatie van de partnershipaanpak en anticipatie op de behoeften**a) Codes voor de dimensie prioritair thema**

EUR

Code	Prioritair thema	Bedrag ESF	Overheidsbijdrage	Totaal bedrag
64	Ontwikkeling van specifieke diensten voor werkgelegenheid, opleiding en ondersteuning in verband met de herstructurering van sectoren en bedrijven, en ontwikkeling van systemen om in te spelen op economische veranderingen en toekomstige eisen qua banen en vaardigheden	2.954.488,11	2.954.488,11	5.908.976,22
80	Bevordering van partnerschappen, pacts en initiatieven via netwerkvorming van de betrokken belanghebbenden op nationaal, gewestelijk en lokaal niveau	2.567.149,11	2.567.149,11	5.134.298,21
Totaal voor prioritair zwaartepunt 3		5.521.637,22	5.521.637,22	11.043.274,43

b) Code voor de dimensie financieringsvorm

EUR

Code	Financieringsvorm	Bedrag ESF	Overheidsbijdrage	Totaal bedrag
01	Niet-terugvorderbare hulp	5.521.637,22	5.521.637,22	11.043.274,43
Totaal voor prioritair zwaartepunt 3		5.521.637,22	5.521.637,22	11.043.274,43

c) Code voor de territoriale dimensie

EUR

Code	Gebied	Bedrag ESF	Overheidsbijdrage	Totaal bedrag
01	Stedelijk	5.521.637,22	5.521.637,22	11.043.274,43
Totaal voor prioritair zwaartepunt 3		5.521.637,22	5.521.637,22	11.043.274,43

d) Codes voor de dimensie economische activiteit

EUR

Code	Economische activiteit	Bedrag ESF	Overheidsbijdrage	Totaal bedrag
20	Gemeenschapsvoorzieningen	5.521.637,22	5.521.637,22	11.043.274,43
Totaal voor prioritair zwaartepunt 3		5.521.637,22	5.521.637,22	11.043.274,43

e) Codes voor de dimensie plaats van uitvoering

EUR

Code	Plaats van uitvoering	Bedrag ESF	Overheidsbijdrage	Totaal bedrag
BE10	Brussel Hoofdstedelijk Gewest	5.521.637,22	5.521.637,22	11.043.274,43
Totaal voor prioritair zwaartepunt 3		5.521.637,22	5.521.637,22	11.043.274,43

f) Codes voor PIZ⁴³

EUR

Code	Zone	Bedrag ESF	Overheidsbijdrage	Totaal bedrag
PIZ 3	Dienstverlening aan de bevolking en buurtdiensten	Nb	nb	Nb
Totaal voor prioritair zwaartepunt 3		Nb	Nb	Nb

4. Technische bijstand⁴⁴

a) Codes voor de dimensie prioritair thema

EUR

Code	Prioritair thema	Bedrag ESF	Overheidsbijdrage	Totaal bedrag
85	Vorbereiding, uitvoering, toezicht en inspectie	1.155.104,96	1.155.104,96	2.310.209,92
86	Evaluatie en studies; informatie en communicatie	0,00	0,00	0,00
Totaal voor de Technische bijstand		1.155.104,96	1.155.104,96	2.310.209,92

b) Code voor de dimensie financieringsvorm

EUR

Code	Financieringsvorm	Bedrag ESF	Overheidsbijdrage	Totaal bedrag
01	Niet-terugvorderbare hulp	1.155.104,96	1.155.104,96	2.310.209,92
Totaal voor de Technische bijstand		1.155.104,96	1.155.104,96	2.310.209,92

⁴³ Het is heel moeilijk om de financiële tegemoetkoming voor dit zwaartepunt op het vlak van de categorie PIZ "Dienstverlening aan de bevolking en buurtdiensten" in te schatten, omdat het effect onrechtstreeks is.

⁴⁴ De acties die in het kader van technische bijstand worden opgezet en die in de categorie 86 « Evaluatie en studies; informatie en communicatie » vallen, zullen niet worden gefinancierd. Het plafond van 4% waarin de reglementering voorziet is door de acties van categorie 85 reeds bereikt.

c) Code voor de territoriale dimensie

EUR

Code	Gebied	Bedrag ESF	Overheidsbijdrage	Totaal bedrag
01	Stedelijk	1.155.104,96	1.155.104,96	2.310.209,92
Totaal voor de Technische bijstand		1.155.104,96	1.155.104,96	2.310.209,92

d) Codes voor de dimensie economische activiteit

EUR

Code	Economische activiteit	Bedrag ESF	Overheidsbijdrage	Totaal bedrag
20	Gemeenschapsvoorzieningen	1.155.104,96	1.155.104,96	2.310.209,92
Totaal voor de Technische bijstand		1.155.104,96	1.155.104,96	2.310.209,92

e) Codes voor de dimensie plaats van uitvoering

EUR

Code	Plaats van uitvoering	Bedrag ESF	Overheidsbijdrage	Totaal bedrag
BE10	Brussel Hoofdstedelijk Gewest	1.155.104,96	1.155.104,96	2.310.209,92
Totaal voor de Technische bijstand		1.155.104,96	1.155.104,96	2.310.209,92

f) Codes voor PIZ⁴⁵

EUR

Code	Zone	Bedrag ESF	Overheidsbijdrage	Totaal bedrag
PIZ 3	Dienstverlening aan de bevolking en buurtdiensten	Nb	Nb	Nb
Totaal voor de Technische bijstand		Nb	Nb	Nb

⁴⁵ Het is heel moeilijk om de financiële tegemoetkoming voor dit zwaartepunt op het vlak van de categorie PIZ "Dienstverlening aan de bevolking en buurtdiensten" in te schatten, omdat het effect onrechtstreeks is.

5. Coherentie met de prioriteiten van de Europese Unie inzake bevordering van het concurrentievermogen en schepping van werkgelegenheid

In overeenstemming met de Verordening EG nr. 1083/2006 (Hoofdstuk IV artikel 9) zal de bijstand met cofinanciering uit de fondsen worden gericht op de prioriteiten van de Europese Unie inzake bevordering van het concurrentievermogen en schepping van werkgelegenheid. Te dien einde wordt 87% van de bedragen die voor de volledige programmering voor het huidige OP zijn uitgetrokken, voor de in bijlage IV van deze Verordening gepreciseerde uitgavencategorieën bestemd.

De verdeling gebeurt als volgt:

Uitgavencategorie		EUR	
Code	Prioritair thema	Bedrag ESF	% totaalbedrag financiering ESF 2007-2013
64	Ontwikkeling van specifieke diensten voor werkgelegenheid, opleiding en ondersteuning in verband met de herstructurering van sectoren en bedrijven, en ontwikkeling van systemen om in te spelen op economische veranderingen en toekomstige eisen qua banen	2.954.488,11	10 %
66	Toepassing van actieve en preventieve maatregelen op de arbeidsmarkt	5.480.542,14	19 %
68	Steun voor zelfstandigen en het starten van ondernemingen	857.519,78	3 %
69	Specifieke maatregelen voor meer duurzame arbeidsparticipatie en meer vrouwen op de arbeidsmarkt om de genderkloof op de arbeidsmarkt te verkleinen, en om werk en privéleven te combineren, zoals het toegankelijker maken van kinderopvang en van zorg voor afhankelijke personen	6.702.256,30	23 %
70	Specifieke maatregelen om de participatie van migranten op de arbeidsmarkt en daardoor hun sociale integratie te bevorderen	939.750,40	3 %
71	Trajecten voor integratie in het arbeidsproces van kansarmen; bestrijding van discriminatie bij het betreden van de arbeidsmarkt en bevordering van de aanvaarding van diversiteit op de werkplek	8.220.813,21	29 %
		25.155.369,94	87 %
Totaalbedrag financiering ESF 2007-2013		28.877.624,00	

. V Financieringsplan

1. Uitsplitsing op jaarbasis van de financiële toewijzing

Deze tabel geeft een overzicht van de totale financiële toewijzing voor het OP ESF Doelstelling 2 van het BHG per jaar.

EUR

Jaar		Jaar 2007	Jaar 2008	Jaar 2009	Jaar 2010	Jaar 2011	Jaar 2012	Jaar 2013	Jaren 2007-2013
ESF	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
Gewestelijk	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
Totale kost		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. Uitsplitsing van de financiële toewijzing per prioritair zwaartepunt

Deze tabel geeft voor de volledige programmaperiode, per prioritair zwaartepunt, het bedrag van de totale financiële toewijzing van het ESF voor het OP ESF Doelstelling 2 van het BHG en het bedrag van de gewestelijke tegenwaarde, alsook het percentage van het totale ESF-bedrag.

EUR

Prioriteit	% van het ESF-bedrag voor 2007-2013	ESF 50%	Gewestelijk 50%	Totale kost	Richt snoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de Lidstaten (Beslissing van de Raad van 12 juli 2005, 2005/600/EG)
<u>Prioriteit nr. 1</u> : Begeleiding van de werkzoekenden om hun toegangsmogelijkheden tot de arbeidsmarkt te verhogen en Verbeteren van de opnemingsproces van de personen die uitgesloten worden of die met uitsluiting bedreigd worden	54 %	15.498.625,53	15.498.625,53	30.997.251,06	Richt snoer 19 : arbeidsmarkten toegankelijker, werken aantrekkelijker en arbeid lonend maken voor werkzoekenden, inclusief mensen met een achterstandspositie en inactieven
<u>Prioriteit nr. 2</u> : De deelname van de vrouwen aan de arbeidsmarkt verhogen, in het bijzonder door een betere combinatie van het beroepsleven en het privéleven	23 %	6.702.256,30	6.702.256,30	13.404.512,60	Richt snoer 18 : levensloopbeleid bevorderen
<u>Prioriteit nr. 3</u> : Coördinatie van de partnerships en anticipatie op de behoeften	19 %	5.521.637,21	5.521.637,21	11.043.274,42	Richt snoer 20 : vraag en aanbod op de arbeidsmarkt beter op elkaar afstemmen
Technische bijstand	4 %	1.155.104,96	1.155.104,96	2.310.209,92	
ALGEMEEN TOTAAL	100 %	28.877.624,00	28.877.624,00	57.755.248,00	

Tijdens de uitwerking van het OP Doelstelling 2 van het BHG programmering 2007-2013 werd ervoor gekozen om acties te ontwikkelen die rechtstreeks met de werkzoekenden zijn gelinkt. Zo werd 77% van de geplande begrotingsenveloppe toegekend aan zwaartepunt 1 en 2 die structuren voor de begeleiding van personen omvatten.

De bedragen toegekend aan het eerste zwaartepunt vertegenwoordigen 54% van de totale begrotingsenveloppe van het ESF. Enerzijds omvat dit zwaartepunt een eerste deel acties met als doel in de eerste plaats de acties van de Openbare Tewerkstellingsdienst en zijn partners aan te vullen met behulp van het transversale instrument, het CBP of een gelijkgestelde overeenkomst. Anderzijds bestaat het uit een tweede deel acties die bijdragen tot de uitbouw van een diversiteitsbeleid in de ondernemingen, dus ook in de sector van de arbeidsbemiddeling.

Het tweede zwaartepunt vertegenwoordigt 23% van de totale begrotingsenveloppe van het ESF. Het streeft ernaar de deelname van vrouwen op de arbeidsmarkt te verhogen, met name door een betere combinatie van het beroeps- en het privéleven.

De bedragen die aan het derde zwaartepunt zijn toegewezen, vertegenwoordigen 19% van de totale begrotingsenveloppe van het ESF. Dit zwaartepunt wil niet alleen de partnernetwerken beter coördineren en uitbreiden op grond van de noden, maar wil via een prospectieve behoeftenanalyse ook beter inspelen op de behoeften van de arbeidsmarkt.

Tot slot, zoals voorzien door de EG-verordening 1083/2006 houdende algemene bepalingen inzake het Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling, het Europees Sociaal Fonds en het Cohesiefonds werd 4% van het totale bedrag voor technische bijstand aangewend. We wijzen erop dat bepaalde acties m.b.t. technische bijstand bepaald door de Europese verordening zullen worden gevoerd, maar niet zullen worden gefinancierd, omdat het plafond van 4% reeds werd bereikt.

VI. Tenuitvoerlegging

1. Toewijzing van de taken

1.1 Managementautoriteit

De verantwoordelijke politieke autoriteit van het OP ESF Doelstelling 2 van het BHG, de minister van het BHG en ook Lidstaat genoemd, heeft de dienst ESF van ACTIRIS als managementautoriteit van het OP ESF Doelstelling 2 van het BHG aangeduid.

Overeenkomstig artikel 60 van de EG-verordening 1083/2006 houdende algemene bepalingen inzake het EFRO, het ESF en het Cohesiefonds, is de managementautoriteit ervoor verantwoordelijk dat het OP ESF Doelstelling 2 overeenkomstig het beginsel van goed financieel beheer wordt beheerd en uitgevoerd, en moet met name:

- a) erop toezien dat de concrete acties voor financiering worden geselecteerd met inachtneming van de voor het OP ESF Doelstelling 2 geldende criteria en gedurende de hele uitvoeringsperiode in overeenstemming zijn met de geldende communautaire en nationale voorschriften;
- b) verifiëren of de medegefinancierde producten en diensten zijn geleverd en of de voor de concrete acties door de begunstigden gedeclareerde uitgaven daadwerkelijk zijn gedaan en met de communautaire en nationale voorschriften in overeenstemming zijn; controles ter plaatse van afzonderlijke concrete acties kunnen aan de hand van een steekproef worden verricht overeenkomstig de nadere voorschriften die volgens de in de EG-verordening 1083/2006 bedoelde procedure door de Commissie worden vastgesteld;
- c) ervoor zorgen dat er een systeem is om boekhoudkundige gegevens over elke concrete actie in het kader van het operationele programma in geïnformatiseerde vorm te registreren en te bewaren, en dat de gegevens over de uitvoering die nodig zijn voor het financiële beheer, het toezicht, de verificaties, de audits en de evaluatie worden verzameld;
- d) ervoor zorgen dat de begunstigden en de andere bij de uitvoering van concrete acties betrokken instanties voor alle transacties betreffende de concrete acties hetzij een afzonderlijk boekhoudsysteem, hetzij een passende boekhoudkundige code gebruiken, zonder afbreuk te doen aan nationale boekhoudregels;
- e) erop toezien dat de lopende evaluaties van het OP ESF Doelstelling 2 van het BHG overeenkomstig artikel 47 van de EG-verordening 1083/2006 plaatsvinden;
- f) procedures instellen om te garanderen dat alle documenten met betrekking tot uitgaven en audits die nodig zijn om voor een toereikend controlespoor te zorgen, worden bijgehouden overeenkomstig artikel 90 van de EG-verordening 1083/2006;
- g) erop toezien dat de certificeringsautoriteit met het oog op de certificering alle nodige informatie ontvangt over de in verband met de uitgaven gevolgde procedures en verificaties;
- h) sturing geven aan de werkzaamheden van het Comité van toezicht, en het de documenten bezorgen die het nodig heeft om op de kwaliteit van de uitvoering van het OP ESF Doelstelling 2 van het BHG toezicht te kunnen houden in het licht van de specifieke doelstellingen daarvan;

- i) de jaarverslagen en het eindverslag over de uitvoering opstellen en, na goedkeuring ervan door het Comité van toezicht, indienen bij de Commissie;
- j) erop toezien dat de voorschriften inzake voorlichting en publiciteit van artikel 69 van de EG-verordening 1083/2006 worden nagekomen.

De managementautoriteit garandeert enerzijds dat alle overheidssteun in het kader van dit operationeel programma overeenstemt met de materiële en de procedurele regels m.b.t. de overheidssteun die toepasbaar zijn op het moment dat de overheidssteun wordt toegekend. Anderzijds garandeert de managementautoriteit dat de regels voor overheidsopdrachten worden nageleefd bij de uitvoering van het onderhavige operationeel programma: de managementautoriteit garandeert dat de administratieve contracten of de concessies toegekend in het kader van projecten die bijstand genieten van een programma ondersteund door het Europees Sociaal Fonds in overeenstemming zijn met de voorschriften van Richtlijnen 2004/17/EG en 2004/18/EG, Verordening (EG) nr. 1564/2005 of de principes vastgelegd in het Verdrag, als zij van toepassing zijn.

Bovendien herinnert de managementautoriteit dat de partners die beschikken over tegemoetkomingen die in het kader van dit programma worden toegekend, verplicht zijn de verordeningen (EG, Euratom) nr. 2988/95 van de Raad van 18/12/'95 betreffende de bescherming van de financiële belangen van de Europese Gemeenschappen en nr. 2185/96 van de Raad van 11/11/'96 betreffende de controles en verificaties ter plaatse die door de Commissie worden uitgevoerd ter bescherming van de financiële belangen van de Europese Gemeenschappen tegen fraudes en andere onregelmatigheden.

Tot slot is de managementautoriteit van het huidige operationeel programma verantwoordelijk voor het toezicht op onregelmatigheden en voor de terugvordering van onverschuldigd betaalde bedragen zoals voorzien in artikel 58 van de verordening (EG) 1083/2006.

1.2 Certificeringsautoriteit

De binnen de dienst Boekhouding van ACTIRIS aangeduide perso(o)n(en) ne(e)m(t)en de verantwoordelijkheid van certificeringsautoriteit van het OP ESF Doelstelling 2 op zich. Deze perso(o)n(en) is/zijn belast met de certificering van de uitgaven en de betalingsaanvragen alvorens ze aan de Europese Commissie worden bezorgd. In het kader van de taken als certificeringsautoriteit, is (zijn) de binnen de dienst Boekhouding aangeduide perso(o)n(en) rechtstreeks afhankelijk van de Algemene Directie van ACTIRIS.

De certificeringsautoriteit heeft met name tot taak (zie artikel 61 van de EG-verordening 1083/2006 houdende algemene bepalingen inzake het EFRO, het ESF en het Cohesiefonds):

- a) gecertificeerde uitgavenstaten en betalingsaanvragen op te stellen en bij de Commissie in te dienen ;
- b) te certificeren dat:
 - i) de uitgavenstaat juist is, afkomstig is van een betrouwbaar boekhoudsysteem en gebaseerd is op controleerbare bewijsstukken,
 - ii) de gedeclareerde uitgaven in overeenstemming zijn met de geldende communautaire en nationale voorschriften en zijn gedaan voor concrete acties die aan de hand van de voor het OP ESF Doelstelling 2 van het BHG geldende criteria zijn geselecteerd voor financiering en in overeenstemming zijn met de communautaire en de nationale voorschriften;
- c) er, met het oog op de certificering, op toe te zien dat zij van de managementautoriteit toereikende informatie krijgt over de procedures die zijn gevolgd en verificaties die zijn verricht in verband met de in de uitgavenstaten vermelde uitgaven;
- d) voor de certificering rekening te houden met de resultaten van alle audits die door of onder de verantwoordelijkheid van de auditautoriteit zijn verricht;
- e) boekhoudkundige gegevens over de bij de Commissie gedeclareerde uitgaven in geïnformatiseerde vorm bij te houden;
- f) een boekhouding bij te houden van de te innen bedragen en van de bedragen die worden geschrappt naar aanleiding van de volledige of gedeeltelijke intrekking van de bijdrage voor een concrete actie. Geïnde bedragen worden vóór de afsluiting van het OP ESF Doelstelling 2 van het BHG teruggestort in de algemene begroting van de Europese Gemeenschappen door ze in mindering te brengen op de volgende uitgavenstaat.

1.3 Auditautoriteit

De auditautoriteit van het OP ESF Doelstelling 2 van het BHG is functioneel onafhankelijk van de managementautoriteit en de certificeringsautoriteit. De auditautoriteit is belast met het nazicht van de efficiënte werking van het beheers- en controlesysteem. Teneinde een zo

groot mogelijke samenhang te verzekeren, zal worden overwogen om voor het OP EFRO en het OP ESF van het BHG dezelfde auditautoriteit aan te duiden.

De auditautoriteit wordt door de Inspectie van Financiën waargenomen.

De auditautoriteit heeft met name tot taak (zie artikel 62 van de EG-verordening 1083/2006 houdende algemene bepalingen inzake het EFRO, het ESF en het Cohesiefonds):

- a) erop toe te zien dat er audits worden verricht om na te gaan of het beheers- en controlesysteem van het operationele programma efficiënt functioneert;
- b) erop toe te zien dat er aan de hand van een adequate steekproef controles op concrete acties worden verricht om de gedeclareerde uitgaven te verifiëren;
- c) binnen negen maanden na de goedkeuring van het OP ESF Doelstelling 2 van het BHG de Commissie een auditstrategie voor te leggen die betrekking heeft op de instanties die de in de punten a) en b) bedoelde audits zullen uitvoeren, de te volgen methode, de steekproefmethode voor de audits op concrete acties en de indicatieve planning van de audits; doel hiervan is te garanderen dat de belangrijkste instanties worden gecontroleerd en dat de audits gelijkmatig over de programmeringsperiode worden gespreid. Als een gezamenlijk systeem voor verscheidene operationele programma's wordt toegepast, mag één enkele auditstrategie worden voorgelegd;
- d) uiterlijk op 31 december van elk jaar in de periode 2008-2015:
 - i) aan de Commissie een jaarlijks controleverslag voor te leggen met de resultaten van de audits die in de voorafgaande 12 maanden eindigend op 30 juni van het betrokken jaar overeenkomstig de auditstrategie voor het OP ESF Doelstelling 2 van het BHG zijn verricht, en eventuele tekortkomingen in de beheers- en controlesystemen voor het programma te melden. Het uiterlijk op 31 december 2008 in te dienen eerste verslag bestrijkt de periode van 1 januari 2007 tot en met 30 juni 2008. De informatie over de na 1 juli 2015 verrichte audits wordt opgenomen in het laatste controleverslag dat de onder e) bedoelde verklaring van afsluiting vergezelt;
 - ii) op basis van de onder de verantwoordelijkheid van de auditautoriteit verrichte controles en audits advies te geven over de vraag of het beheers- en controlesysteem voldoende efficiënt functioneert, om een redelijke garantie te kunnen bieden omtrent de juistheid van de uitgavenstaten die tijdens dat jaar bij de Commissie zijn ingediend, alsmede, bij wijze van gevolgtrekking, een redelijke garantie te kunnen bieden omtrent de wettigheid en de regelmatigheid van de onderliggende transacties;
 - iii) waar van toepassing, krachtens artikel 88 van de EG-verordening 1083/2006, een verklaring van gedeeltelijke afsluiting af te geven met een beoordeling van de wettigheid en regelmatigheid van de betrokken uitgaven.
- e) uiterlijk op 31 maart 2017 bij de Commissie een verklaring van afsluiting af te geven met een beoordeling van de geldigheid van de aanvraag voor de betaling van het eindsaldo, alsmede van de wettigheid en de regelmatigheid van de onderliggende transacties die zijn vermeld in de definitieve uitgavenstaat; deze verklaring gaat vergezeld van het laatste controleverslag.

De auditautoriteit ziet erop toe dat bij de auditwerkzaamheden rekening wordt gehouden met internationaal aanvaarde auditnormen.

Als de in a) en b) bedoelde audits en controles worden uitgevoerd door een andere instantie dan de auditautoriteit, ziet de auditautoriteit erop toe dat dergelijke instanties de nodige functionele onafhankelijkheid hebben.

De Commissie maakt, binnen drie maanden na de ontvangst ervan, haar opmerkingen over de krachtens onder c) en d) voorgestelde auditstrategie. Bij gebrek aan opmerkingen binnen deze periode wordt de auditstrategie geacht te zijn aanvaard.

1.4 Organisme bevoegd voor de ontvangst van betalingen van de Europese Commissie

De dienst Boekhouding van ACTIRIS is een orgaan dat bevoegd is om de betalingen te innen en te registreren.

1.5 Organisme verantwoordelijk voor de uitvoering van de betalingen aan de begunstigden

De dienst Boekhouding van ACTIRIS zal de betalingen eveneens prefinancieren en zal na controle van de uitgaven de betalingen aan de begunstigden uitvoeren.

2. Beschrijving van de toezichts- en evaluatiesystemen

2.1 Het Toezichtscomité

Het toezicht op het OP ESF Doelstelling 2 van het BHG en de uitvoering van de acties wordt verzorgd door een Toezichtscomité onder het voorzitterschap van de minister van Tewerkstelling van het BHG. De minister heeft een voogdijrol t.a.v. ACTIRIS inzake het werkgelegenheidsbeleid in het gewest en fungeert als de verantwoordelijke politieke autoriteit van het OP ESF Doelstelling 2 van het BHG.

Het Toezichtscomité bestaat uit permanente en niet-permanente leden. De permanente leden zijn stemgerechtigd. (Een) vertegenwoordiger(s) van de minister van Tewerkstelling en van de minister van Begroting, de economische en sociale partners aangeduid door hun instelling en een of meer vertegenwoordigers van ACTIRIS belast met de uitvoering van het programma en de “ENIAC”-expert voor het BHG zijn de permanente leden van het Toezichtscomité.

De niet-permanente leden hebben een raadgevende stem. Het zijn (een) vertegenwoordiger(s) van de Europese Commissie, vertegenwoordigers van het EFRO-programma van het BHG Doelstelling 2 en de ESF-programma's Doelstelling 2 van de

Vlaamse Gemeenschap, van de "Troika" (Waals Gewest, Franse Gemeenschap, Franse Gemeenschapscommissie) en, in voorkomend geval, van de federale regering. Zij moeten de synergieën tussen deze programma's stimuleren, dubbele financieringen voorkomen en het overleg bevorderen teneinde in het BHG een aanpak mogelijk te maken waarin tewerkstelling en opleiding zijn geïntegreerd.

Het Toezichtscomité stelt zijn huishoudelijk reglement binnen het institutionele, juridische en financiële kader op en beslist in overleg met de managementautoriteit over de uitvoering van de taken overeenkomstig dit huishoudelijk reglement.

Het Comité van toezicht vergewist zich van de doeltreffendheid en de kwaliteit van de uitvoering van het operationele programma, overeenkomstig de bepalingen van artikel 65 van de EG-verordening 1083/2006 houdende algemene bepalingen inzake het EFRO, het ESF en het Cohesiefonds. Daartoe:

- a) worden de criteria voor de selectie van de te financieren concrete acties door het Comité van toezicht onderzocht en goedgekeurd binnen zes maanden na de goedkeuring van het OP ESF Doelstelling 2 van het BHG, en worden deze criteria door het Comité van toezicht herzien naargelang van de programmeringsbehoeften;
- b) gaat het Comité van toezicht aan de hand van door de managementautoriteit bezorgde documenten periodiek na welke vooruitgang is geboekt bij de verwezenlijking van de specifieke doelstellingen van het OP ESF Doelstelling 2 van het BHG;
- c) onderzoekt het Comité van toezicht de resultaten van de uitvoering, met name de verwezenlijking van de voor elk prioritair zwaartepunt vastgestelde doelstellingen, en de evaluaties van de opvolging van het OP ESF Doelstelling 2 van het BHG;
- d) worden de jaarverslagen en het eindverslag door het Comité van toezicht onderzocht en goedgekeurd;
- e) wordt het Comité van toezicht in kennis gesteld van het jaarlijkse controleverslag of van het gedeelte van het verslag dat verband houdt met het OP ESF Doelstelling 2 van het BHG, alsmede van de eventuele relevante opmerkingen die de Commissie na onderzoek van dat verslag of van dat gedeelte van het verslag kan maken;
- f) kan het Comité van toezicht de managementautoriteit elke herziening of toetsing van het OP ESF Doelstelling 2 van het BHG die erop is gericht de in artikel 3 omschreven doelstellingen van de fondsen te bereiken of het beheer van het operationele programma, met inbegrip van het financiële beheer, te verbeteren;
- g) wordt elk voorstel tot wijziging van de inhoud van de beschikking van de Commissie over de bijdrage uit de fondsen door het Comité van toezicht onderzocht en goedgekeurd.

2.2 Jaarverslag en eindverslag over de uitvoering

Uiterlijk op 30 juni van elk jaar doet de managementautoriteit de Commissie een jaarverslag en uiterlijk op 31 maart 2017 een eindverslag over de uitvoering van het OP ESF Doelstelling 2 van het BHG toekomen.

Artikel 67 van de EG-verordening 1083/2006 houdende de algemene bepalingen inzake EFRO, het ESF en het Cohesiefonds bepaalt dat de jaar- en eindverslagen over de uitvoering de volgende elementen zullen bevatten, zodat het mogelijk is om de uitvoering van het OP ESF Doelstelling 2 van het BHG te vatten.

- a) de vorderingen die bij de uitvoering van het OP ESF Doelstelling 2 van het BHG en de prioriteiten zijn gemaakt in het licht van de specifieke, controleerbare doelstellingen ervan, met waar mogelijk een kwantificatie aan de hand van de in hoofdstuk III bedoelde indicatoren op het niveau van het prioritair zwaartepunt;
- b) de financiële uitvoering van het OP ESF Doelstelling 2 van het BHG met per prioritair zwaartepunt:
 - i. de uitgaven die door de begunstigden zijn betaald en zijn opgenomen in aan de managementautoriteit toegezonden betalingsaanvragen;
 - ii. de overeenkomstige overheidsbijdrage, alsmede de totale van de Commissie ontvangen betalingen, met kwantificatie van de financiële indicatoren voor de opvolging van het OP ESF Doelstelling 2 van het BHG; en
 - iii. de uitgaven die zijn betaald door de instantie die verantwoordelijk is voor het verrichten van de betalingen aan de begunstigden, in het onderhavige geval de dienst Boekhouding van ACTIRIS;
- c) louter voor informatieve doeleinden, de indicatieve uitsplitsing per categorie van de toewijzing uit de fondsen, overeenkomstig de uitvoeringsbepalingen van de EG-verordening 1083/2006;
- d) de maatregelen die de managementautoriteit of het Comité van toezicht hebben genomen om de kwaliteit en de doeltreffendheid van de uitvoering te waarborgen, en met name:
 - i. de werkzaamheden op het gebied van toezicht en evaluatie, met inbegrip van regelingen voor gegevensverzameling,
 - ii. een samenvatting van belangrijke problemen die bij de uitvoering van het OP ESF Doelstelling 2 van het BHG zijn ondervonden en van de eventuele maatregelen, inbegrepen, in voorkomend geval, de antwoorden op de opmerkingen van de Europese Commissie ten gevolge van het jaarlijks onderzoek van het OP ESF Doelstelling 2 van het BHG.
 - iii. het gebruik van technische bijstand;
- e) de maatregelen die zijn genomen om informatie te verstrekken over en bekendheid te geven aan het OP ESF Doelstelling 2 van het BHG;
- f) informatie over belangrijke problemen die in verband met de inachtneming van de communautaire wetgeving bij de uitvoering van het OP ESF Doelstelling 2 van het BHG zijn ondervonden, en de maatregelen die zijn genomen om die te verhelpen;
- g) het gebruik van bijstand die tijdens de periode van de uitvoering van het operationele programma bij de managementautoriteit of een andere openbare autoriteit is vrijgekomen na de intrekking die resulteert uit de financiële correcties die noodzakelijk zijn in verband met onregelmatigheden die bij de acties werden geconstateerd;
- h) gevallen waarin een belangrijke wijziging in de zin van artikel 57 is geconstateerd.

Bovendien bepaalt artikel 10 van de EG-verordening 1081/2006 betreffende het ESF dat de jaarverslagen en einderslagen over de uitvoering in voorkomend geval een samenvatting bevatten van de uitvoering van:

- a) gendermainstreaming en genderspecifieke maatregelen;
- b) maatregelen om de participatie van migranten op de arbeidsmarkt en derhalve hun sociale integratie te bevorderen;
- c) maatregelen om de integratie van minderheden op de arbeidsmarkt te versterken en daardoor hun sociale integratie te verbeteren;
- d) maatregelen om de integratie op de arbeidsmarkt en de sociale integratie van andere achterstandsgroepen, waaronder mensen met een handicap, te versterken;
- e) innovatieve activiteiten, waaronder een presentatie van de thema's, de resultaten ervan en van hun verspreiding en mainstreaming;
- f) activiteiten op het gebied van transnationale of interregionale samenwerking.

Het jaarverslag over de uitvoering moet eveneens de bestaande synergieën tussen het OP EFRO Doelstelling 2 van het BHG en dit OP bevatten.

De omvang van de informatie bezorgd aan de Commissie zal in overeenstemming zijn met het bedrag van de totale overheidsuitgaven van het OP ESF Doelstelling 2 van het BHG. In voorkomend geval mag deze informatie in synthetische vorm worden geleverd.

Na de datum van ontvangst, beschikt de Commissie over 10 werkdagen om de lidstaat in kennis te stellen van de ontvankelijkheid van het jaarverslag en over twee maanden om de lidstaat in kennis te stellen van haar advies over de inhoud van de door de managementautoriteit ingediende ontvankelijke jaarverslagen. Voor het eindverslag over het OP ESF Doelstelling 2 van het BHG bedraagt deze termijn maximaal vijf maanden te rekenen vanaf de datum van ontvangst van een ontvankelijk verslag. Als de Commissie niet binnen de gestelde termijn heeft geantwoord, worden de verslagen geacht aanvaard te zijn.

Elk jaar onderzoeken de Commissie en de managementautoriteit ter gelegenheid van de indiening van het jaarverslag over de uitvoering de vorderingen die bij de uitvoering van het operationele programma zijn gemaakt, de belangrijkste resultaten van het voorgaande jaar, de financiële uitvoering en andere factoren, met het oog op de verbetering van de uitvoering.

Voorts kunnen ook aspecten inzake de werking van het beheers- en controlesysteem die aan het licht zijn gebracht in het laatste jaarlijkse controleverslag worden onderzocht.

Na het onderzoek kan de Commissie opmerkingen doen toekomen aan de lidstaat en aan de managementautoriteit, die het Comité van toezicht ervan in kennis stelt. De lidstaat deelt de Commissie mee welk gevolg aan die opmerkingen is gegeven.

Wanneer de evaluaties achteraf van de bijstandsverlening in de programmeringsperiode 2000-2006 in voorkomend geval beschikbaar zijn, kunnen de algemene resultaten worden onderzocht in het daaropvolgende jaarlijkse onderzoek.

2.3 Interne evaluatie

Het Brussels Observatorium van de Arbeidsmarkt en de Kwalificaties, dat binnen ACTIRIS gevestigd is, heeft tot taak om intern de verschillende zwaartepunten op te volgen voor wat het verzamelen en verwerken van kwantitatieve gegevens betreft en het bijwerken van de interventiecontext van de Gewestelijke programmering, ondersteuning en advies met het oog op het leveren van bruikbare en nuttige follow-up-indicatoren voor de beheerders, d.i. de belangrijkste bekommernis van deze dienst.

We mogen in dit verband ook niet vergeten dat het organiseren van een dergelijke opvolging sterk afhangt van het tot stand gebrachte partnership. Dit steunt op de samenwerking met de projectverantwoordelijken uit diverse sectoren, die samenwerken om een gemeenschappelijk bepaalde doelstelling te bereiken.

Het Observatorium werkt sinds 2003 aan het opstellen van geharmoniseerde zesmaandelijks en jaarlijkse statistische rapporten voor de verschillende sets van acties die de BGDA/ACTIRIS en zijn partners ondernemen. Met de installatie van het netwerk van Lokale Werkgelegenheidsplatforms begint dit werk van analyse van de behoeften van de partners concrete en relatief innoverende oplossingen op te leveren.

In grote lijnen is het zo dat het Observatorium een datawarehouse (DWH) heeft geïnstalleerd waarin alle gegevens van de diensten en partners van ACTIRIS worden gecentraliseerd. Het NWP maakt het mogelijk om de verschillende databases, die bestonden voor het NWP er was, te integreren.

Op basis van dit DWH heeft het Observatorium statistische rapporten opgesteld voor de verschillende soorten partnerships, met de nauwe medewerking van de partners en beheerders van de maatregelen die in partnership worden uitgevoerd.

Zo zijn in 2003 de eerste rapporten voor de AZW-partners verschenen. In 2004 hebben de inschakelingscellen van de OCMW's een jaarlijks statistisch rapport ontvangen dat geüniformiseerd was met de AZW op het gebied van de grote kenmerken. In 2004 en 2005 zijn er moeilijkheden opgedoken, omdat het DWH nog niet alle gegevens kon integreren. De beheerders hebben verschillende toepassingscriteria gewijzigd, wat de harmonisering niet vergemakkelijkte. Ten slotte werden in 2006 de vzw's belast met de inschakeling geraadpleegd om hun model van statistisch rapport op te stellen.

De gegevens die in de rapporten worden behandeld zijn uitsluitend gebaseerd op de gegevens die werden ingevoerd door de partners die werken in de IBIS-database werkzoekenden van ACTIRIS, tot op 31 december. Deze rapporten zijn geüniformiseerd inzake selectiecriteria van de variabelen en de berekeningsmethodologie. Ze hebben tot doel om een kwantitatief beeld van het publiek en van de uitgevoerde acties te geven, ter aanvulling van het kwalitatief activiteitenverslag van de verschillende soorten partnerships.

Elke partner-operator ontvangt via het NWP twee soorten rapporten:

- Rapporten van de eerste categorie hebben betrekking op het aantal deelnemers en de uitgevoerde acties. Een eerste rapport gaat over alle activiteiten die in IBIS worden ingevoerd, een tweede over de acties die worden gevoerd in het kader van de partnershipovereenkomsten tussen de operator en ACTIRIS;
- Rapporten van het tweede type hebben te maken met de resultaten van de gevoerde acties, die ingevoerd of gekend zijn bij de publicatie of op 31 december en 6 maanden

later. Deze resultaten die zijn ingevoerd door de operators worden vergeleken met de situatie van de begunstigde van de actie 12 maanden na de datum van de publicatie, op basis van de gegevens in IBIS (wijziging van categorie 92 12 maanden na de datum van de publicatie).

Deze rapporten worden in PDF-formaat geleverd (officiële versie) en in Excel.

Behalve op basis van hun geslacht worden de deelnemers ook ingedeeld volgens:

- de groep nationaliteiten waartoe zij behoren (B, EU, niet-EU);
- het al dan niet verkregen statuut van (kandidaat) vluchteling of geregulariseerde;
- het behaalde diploma (1^{ste} graad; 2de graad alg./techn./beroeps; 3de graad alg./techn./beroeps; hoger onderwijs; andere studies). Hierbij dient te worden opgemerkt dat de categorie "andere studies" zoveel mogelijk verder wordt ingedeeld, want de gegevensinvoer is op dit niveau soms niet correct;
- het sociaal statuut bij de eerste ingevoerde actie en later, binnen twee maanden na de eerste actie. Het statuut is het statuut dat door de werkloosheidsstatistiek wordt gegeven ("stat. 92");
- de woonplaats bij de eerste ingevoerde actie die plaatsvond in het betrokken jaar;
- de leeftijdsklasse waartoe hij behoort op de datum van de eerste ingevoerde actie (- 25 jaar, 25-34 jaar, 35-44 jaar, 45-54 jaar, 55 jaar en ouder);
- de duur van werkloosheid volgens de leeftijdsklasse op het ogenblik van de eerste ingevoerde actie (- dan 6 maanden, 6-11 maanden, 12-23 maanden, 24 maanden en meer).

De acties worden ingedeeld per soort en type, waarbij de acties van actief zoeken naar werk of beroepsinschakeling worden gedetailleerd volgens hun essentiële kenmerken.

Voor de nieuwe programmeringsperiode moet het Observatorium de kwestie van de kwalitatieve descriptoren grondiger onderzoeken, meer bepaald voor de prioriteiten 1 en 3.

Aanvullend bij het voortzetten van dit werk door het team van het Observatorium en zoals aangeduid in het prioritair zwaartepunt met betrekking tot de coördinatie, heeft de ENIAC-expert de taak om via de installatie van een permanente technische groep met technici van de verschillende programmeringen die actief zijn op het Brusselse grondgebied (waaronder het Observatorium), de coördinatiemechanismen te organiseren inzake het verzamelen, verwerken en uitwisselen van voornamelijk kwantitatieve gegevens, die in verband staan met de op het Brusselse grondgebied gevoerde acties (en hun interventiecontext) in het kader van de nieuwe operationele programma's ESF en EFRO van de doelstelling "Gewestelijk concurrentievermogen en tewerkstelling".

Deze organisatie moet het mogelijk maken om het volgende op te stellen:

- een geplande verzameling van gegevens die gemeenschappelijk zijn voor alle operationele programma's;
- een strategie van samenwerking met de projectverantwoordelijken om ze te informeren over het nut van opvolgingsindicatoren en met hen te werken aan het opstellen van deze indicatoren;

- een systeem van opvolging met een reeks opvolgingsindicatoren die gemeenschappelijk⁴⁶ zijn voor de diverse programmeringen.

Deze reeks opvolgingsindicatoren kan nuttig zijn voor de Beheersoverheden, meer bepaald bij het opstellen van het jaarlijkse uitvoeringsrapport. Meer algemeen zou het de doorbraak van de verwezenlijkingen en de resultaten ten opzichte van de doelstellingen in de operationele programma's moeten weerspiegelen, alsook de Brusselse bijdrage tot het nationaal strategisch referentiekader (NSRK) en het Nationaal Hervormingsprogramma (NHP).

2.4 Externe evaluatie

Tijdens de programmeringsperiode is ook een evaluatie in de loop van de programmering gepland. Deze evaluatie is gericht op het verbeteren van de kwaliteit, de efficiëntie en de coherentie van het optreden van het ESF, alsook de strategie en de uitvoering van de operationele programma's.

De evaluatie kan van strategische aard zijn, om de evolutie van het Operationeel Programma ESF Doelstelling 2 van het BHG te bestuderen in verhouding tot de nationale en Unie-prioriteiten, en/of van operationele aard, om de opvolging van het Operationeel Programma ESF Doelstelling 2 van het BHG te ondersteunen.

De evaluatie wordt uitgevoerd door interne of externe experts of organisaties, functioneel onafhankelijk van de certificering- en audit-overheden. Wanneer er een beroep wordt gedaan op externe experts, worden deze geselecteerd op basis van de reglementering met betrekking tot het afsluiten van dienstencontracten.

Er is voorzien in coördinatie tussen de evaluatie van het Operationeel Programma EFRO Doelstelling 2 van het BHG en het onderhavige Operationeel Programma om de complementariteit van beide fondsen op het grondgebied van het BHG aan te tonen. Daartoe zullen de evaluaties van beide OP's parallel worden gevoerd. Ze zullen uiterlijk eind 2011 voltooid zijn.

Er is eveneens in voorzien dat de externe evaluatie van het OP ESF regionaal concurrentievermogen en werkgelegenheid in het BHG en de evaluatie uit artikel 71 van het Beheerscontract van de BGDA/ACTIRIS zullen overeenstemmen. De externe evaluatie van het ESF kan eveneens deel uitmaken van een globaler evaluatiekader, zoals het partnership van ACTIRIS ongeacht of dit door het ESF gefinancierd is of niet, de evaluatie van de uitvoering van het Contract voor Beroepsproject of een gelijkgestelde overeenkomst door ACTIRIS,...

De wijze waarop de externe evaluatie van het onderhavige OP zal worden verricht, zal binnen het Toezichtscomoté van het OP worden besproken.

⁴⁶ Ter informatie: de ENIAC-maatregelen hebben een eerste analyse gemaakt van de opvolgingsindicatoren die in de verschillende programmeringen van Doelstelling 3 2000-2006 werden voorgesteld. Dit heeft geleid tot het invoeren van een "gemeenschappelijke minimumset van opvolgingsindicatoren". Deze weliswaar nog onvolmaakte eerste analyse kan nuttig zijn om ervaring te bouwen.

De resultaten van de evaluatie zullen publiek worden gemaakt met naleving van de regels die van toepassing zijn inzake toegang tot documenten.

De Commissie zal de indicatieve oriëntaties over de evaluatiemethodes leveren, inclusief de kwalitatieve normen.

Indien wordt vastgesteld dat de realisaties significant afwijken van de aanvaakelijk vooropgestelde doelstellingen of indien er voorstellen worden gedaan om de OP ESF Doelstelling 2 van het BHG te herzien, dan kan de Managementautoriteit in voorkomend geval andere evaluaties bestellen die te maken hebben met de opvolging van de operationale programma's.

De resultaten van deze evaluaties worden doorgegeven aan het toezichtscomité van het OP ESF Doelstelling 2 van het BHG en aan de Commissie.

2.5 Strategische evaluatiemethode voor de invloed op het milieu

Gelet op de aard van het Europees Sociaal Fonds, vormt dit Operationeel Programma geen kader voor acties die een duidelijk effect op het milieu hebben, zoals infrastructuurprojecten, in het bijzonder de projecten die in de bijlagen I en II van de richtlijn 85/337/EEG voorkomen. Indien infrastructuurprojecten in een later stadium worden overwogen, door meer bepaald een beroep te doen op de flexibiliteitsclausule van artikel 34.2 van de verordening (EG) nr. 1083/2006, zou de behoefte om over strategische evaluatiemethodes te beschikken, worden overwogen.

De managementautoriteit acht op grond van de richtlijn 2001/42/EG dat het momenteel geen behoefte heeft om over strategische evaluatiemethodes voor de invloed van dit Operationeel Programma op het milieu te beschikken, onverminderd de evaluaties die noodzakelijk worden geacht door de nationale wetgeving of andere maatregelen die de richtlijn 2001/42/EG tot uitvoering brengen.

3. Procedures voor het mobiliseren en circuleren van financiële stromen

De aard van de financiële stromen is anders, afhankelijk van de toepassing door ACTIRIS of door een van de overeengekomen partners.

Voor wat de acties betreft die rechtstreeks door ACTIRIS worden uitgevoerd, stemmen de financiële stromen overeen met de uitgaven die in verband staan met de hieronder beschreven acties:

- a) personeelskosten (meer bepaald maandelijks brutobedragen, vakantiegeld, eindejaarspremies, patronale bijdragen,...);
- b) werkingskosten;
- c) eventuele investeringskosten die werden afgeschreven.

Met betrekking tot de acties die worden uitgevoerd door de overeengekomen partners, worden de betalingen verricht op basis van een overeenkomst tussen ACTIRIS en zijn partners.

De stortingen gebeuren per schijf, volgens de modaliteiten die zijn bepaald in de partnershipovereenkomsten. Het saldo wordt betaald na oplevering en controle, door de dienst Partnership van ACTIRIS en de Projectinspecteurs, van het detail van de uitgaven die in aanmerking komen voor het lopende boekjaar en ingediend zijn in het financiële rapport, alsook het uiteindelijke activiteitenverslag.

Voor bepaalde soorten partnerships kunnen ook andere financieringsmodaliteiten worden voorzien.

Wanneer bovendien een beroep wordt gedaan op sommige specifieke organisaties (externe evaluatie, externe audit,..) dan worden het betalingssysteem en de financiële stromen bepaald in het bestek dat geldt voor het dienstencontract dat met de betrokken organisatie zal worden afgesloten.

4. Beschrijving van de modaliteiten voor de uitwisseling van informaticagegevens

De financiële of opvolgingsgegevens worden via informaticadrager meegedeeld volgens de procedures voor de uitwisseling van informaticagegevens die bepaald zijn in de uitvoeringsmodaliteiten van de EG-verordening 1083/2006.

5. Herziening van het Operationaal Programma ESF Doelstelling 2 van het BHG

Krachtens artikel 33 van EG-verordening 1083/2006 kan het OP ESF Doelstelling 2 van het BHG worden herzien op initiatief van de managementautoriteit of de Europese Commissie (in samenspraak met de managementautoriteit) in de volgende gevallen:

- a) belangrijke sociaaleconomische verschuivingen;
- b) versterking, aanpassing van het rekening houden met belangrijke wijzigingen in de prioriteiten van de Unie, het land of het Gewest;
- c) realisatie van de evaluatie tijdens de programmering of elke andere uitgevoerde opvolgingsevaluatie;
- d) moeilijkheden bij de uitvoering.

De Europese Commissie doet uitspraak over de aanvaag tot herziening van het OP uiterlijk drie maanden na de formele indiening ervan door de managementautoriteit.

6. Elementen die voor informatie en publicatie van het Operationeel Programma moeten zorgen

De voorlichting- en publiciteitmaatregelen met betrekking tot de acties die gevoerd worden in het kader van het OP ESF Doelstelling 2 van het BHG zijn gericht op de bekendmaking en transparantie van het optreden van de Europese Unie in het BHG.

De voorlichting- en publiciteitacties hebben tot doel om informatie te bezorgen aan:

- het publiek dat begunstigde is van de door het ESF gefinancierde acties;
- de diensten en partners die belast zijn met het uitwerken van de gefinancierde acties;
- de economische en sociale partners;
- de partners die verenigd zijn in het kader van het Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid (TPW) in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (BHG);
- elke persoon die inlichtingen wenst te verkrijgen over het ESF of aan wie het interessant zou zijn om informatie mee te delen.

De economische en sociale partners worden eveneens op de hoogte gebracht van de uitvoering van de acties via hun vertegenwoordiging in het Toezichtscomité, het Stuurcomité voor de evaluatie, het Beheerscomité van ACTIRIS, het Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid...

De Dienst ESF van ACTIRIS is verantwoordelijk voor het naleven van de verplichtingen inzake de voorlichting- en publiciteitverstrekking. Hij werkt samen met de dienst Communicatie van de ACTIRIS om verscheidene informatiedragers te realiseren. Hij kan daartoe eventueel een beroep doen op externe ondernemingen.

De dienst ESF waakt erover dat de maatregelen die in het communicatieplan worden beschreven zouden worden nageleefd door de diverse betrokkenen en zorgt voor de continuïteit ervan. Wanneer er bijvoorbeeld controles worden uitgevoerd bij de operators, zal er speciaal aandacht gaan naar de publiciteitsmaatregelen die werden genomen.

In overeenstemming met de uitvoeringsmodaliteiten van EG-verordening 1083/2006 wordt een communicatieplan opgesteld, na raadpleging van het Toezichtscomité, door de managementautoriteit, na een termijn van vier maanden vanaf de datum waarop het OP ESF Doelstelling 2 van het BHG wordt goedgekeurd.

VII Aansluiting met de andere OP's op het grondgebied van het BHG

1. Samenwerking tussen de OP's bevoegd voor het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

De prioriteiten van het OP van de Franse Gemeenschap, het Waals Gewest en de Franse Gemeenschapscommissie (OP Troika) werden opgesteld in samenhang met het tewerkstellingsbeleid in het BHG en het CET⁴⁷.

Wat de partnershipaanpak betreft, voorziet het OP Troika in de samenwerking tussen de tussenkomsten door het OP ESF en EFRO van het BHG.

Tijdens de hervorming van de partnershipprogramma's van de BGDA/ACTIRIS⁴⁸ is bovendien gepland om de Nederlandstalige en Franstalige actoren op elkaar te laten aansluiten, zowel bij de uitwerking van de nieuwe programma's als bij de toepassing.

Zoals in het verleden werd vastgesteld dat een zelfde type partner zowel door het federale OP ESF als door het PO ESF van het BHG wordt gefinancierd. Er zal niet alleen overleg plaatsvinden om elke dubbele financiering uit te sluiten, maar ook om ervoor te zorgen dat de aan beide kanten gevoerde acties eerder een aanvulling dan een overbodigheid vormen.

Vooraf herinneren we eraan dat de vertegenwoordigers van de andere OP's in het BHG stelselmatig worden uitgenodigd op de vergaderingen van het Toezichtscomité van het OP ESF Doelstelling 2 «Regionaal concurrentievermogen en werkgelegenheid» van het BHG. Ze hebben een raadgevende stem. Een vertegenwoordiger van het OP ESF Doelstelling 2 «Regionaal concurrentievermogen en werkgelegenheid» zal eveneens deelnemen aan de vergaderingen van de Toezichtscomités waarop hij zal worden uitgenodigd.

Deze vertegenwoordiging maakt het met name mogelijk de synergieën tussen de programma's te bevorderen, dubbele financiering te voorkomen, het overleg in goede banen te leiden m.b.t. een aanpak waarin tewerkstelling en opleiding van Nederlands- en Franstalige werkzoekenden in het BHG zijn geïntegreerd.

De ervaring heeft geleerd dat de behoefte aan een samenwerking tussen de technici van verschillende Brusselse instellingen die actief zijn op het vlak van het verzamelen en het verwerken van de informatie m.b.t. de acties inzake bevordering van de werkgelegenheid en de economische activiteit essentieel is als we de volgende doelen willen bereiken :

- bijdragen tot een beter beheer van de projecten waardoor een geïntegreerde visie van de gevoerde acties op het vlak van het Gewest en zijn wijken wordt aangemoedigd ;
- streven naar een betere zichtbaarheid van de inbreng van de Europese structuurfondsen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Hiertoe zal de experte van het BHG een technisch comité instellen dat de instellingen zal groeperen die door de verschillende Managementautoriteiten belast worden met de uitwerking en het beheer van het systeem van opvolging van de acties (die verband houden

⁴⁷ Ter herinnering, het CET is de Brusselse bijdrage aan het Nationaal Hervormingsprogramma.

⁴⁸ Deze hervorming heeft zowel betrekking op acties die worden gefinancierd als andere die niet worden gefinancierd.

met de interventiecontext) gevoerd op het Brussels gebied in het kader van de nieuwe ESF- en EFRO-operationele programma's van de doelstelling « Regionaal concurrentievermogen en werkgelegenheid » met name :

- het departement van werkgelegenheid en sociale economie van het Ministerie van het Vlaams Gewest waaraan de ENIAC-experte verbonden is;
- het Brussels Instituut voor Statistiek en Analyse van het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (BISA);
- het Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique waaraan de ENIAC-expert verbonden is voor de ESF-programmering Wallonië-Brussel ;
- het Brussels Observatorium van de Arbeidsmarkt en de Kwalificaties waartoe behoort de ENIAC-experte voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest behoort.

De hoofdtaak van deze werkgroep, geleid door de ENIAC-experte, zal erin bestaan de coördinatiemechanismen te organiseren inzake verzamelen, verwerken en uitwisselen van (vooral kwantitatieve) informatie in verband met de gevoerde acties (en hun interventiecontext) op het Brussels grondgebied in het kader van de nieuwe operationele ESF en EFRO-programmeringen van de Doelstelling 2 « Regionaal concurrentievermogen en werkgelegenheid ».

Deze organisatie moet de volgende acties mogelijk maken :

- een geplande inzameling van gegevens die gemeenschappelijk zijn voor het geheel van de operationele programma's;
- een strategie voor samenwerking met de projectontwikkelaars om ze te informeren over het nut van opvolgingsindicatoren en samen aan de uitwerking ervan te werken;
- een opvolgingssysteem met een geheel van opvolgingsindicatoren die gemeenschappelijk⁴⁹ zijn voor de verschillende programmeringen.

Deze opvolgingsindicatoren zullen van nut kunnen zijn voor de Managementautoriteiten, onder meer bij het opstellen van het jaarlijks uitvoeringsverslag. Globaal beschouwd, zouden ze een weerspiegeling kunnen geven van de vooruitgang van de verwezenlijkingen en resultaten ten aanzien van de doelstellingen van de operationele programma's alsook van de Brusselse bijdrage aan het nationaal strategisch referentiekader (NSRK) en het Nationaal Hervormingsprogramma (NHP).

De resultaten van deze werkzaamheden zullen minstens jaarlijks aan het Toezichtscomité van de Brusselse bijdrage aan het NSRK voorgelegd.

2. Modaliteiten m.b.t. de coördinatie met OP EFRO

In het NSRK staan de door het BHG geselecteerde principes en prioriteiten die de basis vormen voor de zwaartepunten en, eventueel, de acties van het OP EFRO en van het OP ESF van het BHG. Deze keuze wordt ondersteund door de lessen getrokken uit de vorige programmering, de sociaaleconomische analyse en de SWOT-analyse en berust op het

⁴⁹ Ter informatie: de ENIAC-maatregelen hebben een eerste analyse gemaakt van de opvolgingsindicatoren die in de verschillende programmeringen van Doelstelling 3 2000-2006 werden voorgesteld. Dit heeft geleid tot het invoeren van een "gemeenschappelijke minimumset van opvolgingsindicatoren". Deze weliswaar nog onvolmaakte eerste analyse kan nuttig zijn om ervaring te bouwen.

overlegprincipe, drie prioritaire thema's en drie transversale thema's. De lezer vindt hierover meer informatie in de bijdrage van het BHG aan het NSRK.

Concreet, het verband tussen het OP EFRO Doelstelling 2 «Regionaal concurrentievermogen en werkgelegenheid» en het OP ESF Doelstelling 2 «Regionaal concurrentievermogen en werkgelegenheid» van het BHG zal in verschillende soorten coördinatie uitmonden:

- Auditautoriteit : indien mogelijk zal dezelfde autoriteit worden aangewezen, zodat de twee programma's zo coherent mogelijk zouden zijn;
- Evaluatie tijdens de programmering : de timing van de lopende evaluaties van de programmering van de twee OP's coördineren teneinde de complementariteit van de twee fondsen in het BHG te benadrukken. Er is gepland dit uiterlijk voor eind 2011 af te ronden;
- Toezichtscomité m.b.t. de Brusselse bijdrage aan het NSRK van België: dit Comité wordt door de minister bevoegd voor de coördinatie van de structuurfondsen en zal bestaan uit leden van de Toezichtscomités van het OP EFRO en ESF van het BHG. Deze leden behouden hun beraadslagende of raadgevende stem. Het hoofddoel van het Toezichtscomité van het NSRK zal erin bestaan de door de structuurfondsen gefinancierde programma's in het BHG te coördineren en synergieën ten voordele van de Brusselse werkzoekenden te zoeken;
- Jaarlijks uitvoeringsverslag : een deel van het jaarlijks uitvoeringsverslag zal de synergieën met het OP EFRO Doelstelling 2 «Regionaal concurrentievermogen en werkgelegenheid» van het BHG beschrijven;
- Categorisering van de bijstand van het ESF : er zal rekening worden gehouden met de categorie PIZ 3 «Dienstverlening aan de bevolking en buurtdiensten»: de nauwkeurige afbakening van de EFRO-zone (specificering van de straten) zal ons worden meegedeeld.
- Tijdens de programmering zullen de managementautoriteiten van het OP EFRO en ESF Doelstelling 2 van het BHG «Regionaal concurrentievermogen en werkgelegenheid» op de aansluiting tussen de verschillende types acties letten, rekening houdende met de behoeften (bijv.: projecten voor crèches, begeleiding bij het actief zoeken naar werk,...).

Naast de ESF-cofinanciering zullen aan bepaalde samenwerkingsverbanden de voorrang worden gegeven:

- Selectie van projecten EFRO : een vertegenwoordiger van ACTIRIS zal aan het Comité voor de evaluatie van de projecten (adviesorgaan) deelnemen. De projecten zullen worden ingediend naar aanleiding van de oproepen tot het indienen van projecten van OP EFRO Doelstelling 2 «Dienstverlening aan de bevolking en buurtdiensten» van het BHG;

- De werkaanbiedingen i.v.m. projecten van het EFRO zullen aan ACTIRIS worden bezorgd. Daartoe zullen er partnershipovereenkomsten tussen ACTIRIS en de projectleiders worden afgesloten;
- Om bepaalde door het EFRO gefinancierde projecten zoals crèches te bestendigen is het noodzakelijk om geco-arbeidsplaatsen ter beschikking te stellen;
- Het werk van het Brussels Observatorium van de Arbeidsmarkt en de Kwalificaties inzake knelpuntberoepen zou gebruikt kunnen worden om EFRO-projecten m.b.t. de cofinanciering van de infrastructuur van opleidingen te selecteren;
- De oprichting van Tewerkstellingshuizen zoals voorzien in het CET, zou in de eerste plaats kunnen gebeuren in gemeenten van de EFRO-zone, met steun van dit fonds.

VIII. Transversale thema's

1. Governance en partnership

Zoals aangeduid in de bijdrage van Brussel aan het NSR, heeft de uitwerking van huidig OP gezorgd voor een actieve partnershipdynamiek tussen de economische en sociale, privé en openbare actoren, alsook een territoriaal en thematisch partnership in de opbouw en de uitwerking van de projecten.

De partnerships met de sociale en economische partners zijn verwerkt in elk van de uitwerkingsfasen en de uitvoering van het OP ESF Doelstelling 2 van het BHG.

De geselecteerde prioriteiten werden aldus tijdens het Toezichtscomité van 2 mei 2006 unaniem door de leden van het Comité goedgekeurd.

In het kader van de ex ante-evaluatie van onderhavig OP werd op 22 september 2006, een rondetafel georganiseerd met de leden van het Stuurcomité, waaronder de economische en sociale vertegenwoordigers, met als doel het standpunt van de sleutelpartners van het Gewest met het evaluatiewerk in verband te brengen. De externe evaluatoren hebben bij deze gelegenheid de resultaten van hun eigen analyse van het ontwerp van het OP toegevoegd en hebben deze getoetst aan het advies van de aanwezige actoren.

Het ontwerp van het OP werd voorgesteld tijdens de vergadering van het Toezichtscomité ESF van het BHG van 22 november 2006. De opmerkingen die tijdens deze vergadering werden gemaakt, werden in onderhavig OP geïntegreerd. Deze wijzigingen werden tijdens de vergadering van het Toezichtscomité van 11 januari 2007 voorgesteld. Op voorwaarde dat het verband met de andere OP's werd toegelicht, werd het ontwerp-OP tijdens deze vergadering goedgekeurd.

Bovendien werd een schriftelijke procedure gelanceerd als gevolg van de verhoging van de ESF-enveloppe van het huidige OP met € 3,2552 miljoen. Deze verhoging was het resultaat van de indexering van de begrotingsenveloppe in januari 2007, die de politieke autoriteiten op het moment van de onderhandelingen op basis van de prijzen 2004 hebben berekend. De procedure werd op 12 maart 2007 met de goedkeuring van de nieuwe financiële verdeling afgesloten.

Een nota betreffende de stand van zaken m.b.t. de programmering ESF 2007-2013 van het BHG werd op 28 november 2006 aan het Beheerscomité van de BGDA, waarin de werknemers en werkgevers vertegenwoordigd zijn, voorgelegd. Deze nota verduidelijkte onder meer de gekozen opties m.b.t. de acties die voor ESF-cofinanciering werden voorgesteld, alsook de budgettaire gevolgen ervan voor de BGDA. Het Beheerscomité is met de voorgestelde opties akkoord gegaan. Op 27 februari 2007 werd een tweede nota aan het Beheerscomité voorgelegd, na de aanpassing van het bedrag van de ESF-financiering in het BHG voor de periode 2007-2013 als gevolg van de indexering van de bedragen sinds 2004.

Op 19 december 2006 werd het ontwerp van het OP ESF van het BHG voorgesteld tijdens de interzonale vergadering georganiseerd door de Nederlandstalige vzw TRACE Brussel.

Het ontwerp van het OP ESF Vlaanderen werd tegelijkertijd voorgesteld zodat de Nederlandstalige partners van het BHG over alle vereiste informatie beschikten voor de onderlinge afstemming tussen de twee OP's.

Op 1 februari 2007 heeft de Regering van het BHG het ontwerp van het OP ESF van het BHG in eerste lezing goedgekeurd. Op 6 februari 2007 heeft de gewestminister die onder andere bevoegd is voor Werkgelegenheid het advies van de Economische en Sociale Raad voor het BHG gevraagd.

In dit NSR is tevens sprake van het thematisch partnership.

In het BHG is dit type van partnership in 1991 van start gegaan. Op grond van de besluiten van 27.06.1991 (B.S. van 30.08.1991) gewijzigd door de besluiten van 16.01.1997 (B.S. van 20.03.1997), werd de Brussels Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling (BGDA), die belast is met de socioprofessionele inschakeling van de WZ van het BHG binnen zijn bevoegdheden van onthaal, oriëntatie, begeleiding, hulp bij het zoeken naar werk en hulp bij tewerkstelling, gemachtigd om partnershipovereenkomsten te sluiten om de kans van sommige WZ om (opnieuw) werk te vinden te verhogen en dit onder meer in het kader van de gecoördineerde voorzieningen voor socioprofessionele inschakeling.

Dankzij de tussenkomst van het ESF kon dit partnership worden uitgebreid in termen van het aantal partners, waardoor een meer lokale benadering mogelijk werd, maar ook in termen van werkterrein, waardoor de mogelijkheden inzake de tussenkomsten voor de begunstigden konden worden vermenigvuldigd.

Deze partnershipbenadering blijft voor 2007-2013 een belangrijke pijler van het OP ESF Doelstelling 2 van het BHG, onder meer via de verbetering van de coördinatie.

2. Innovatie

Het OP ESF Doelstelling 2 van het BHG zal zich toespitsen op innoverende acties, onder meer wat betreft de coördinatie van de voorzieningen, want een plaatselijke aanpak vereist een coördinatie op regionaal vlak zodat de acties van de verschillende tewerkstellingspartners coherent zijn.

Er is tevens voorzien om de coördinatie van het partnership ten dienste van de werkgevers, die een onmiskenbare rol spelen in de onderlinge afstemming tussen vraag en aanbod, verder te ontwikkelen. Deze innovatie kadert in de wil van het Beheerscontract om acties te ontwikkelen die specifiek tot werkgevers zijn gericht, wat voorheen niet het geval was.

De innovatie zal tevens doordringen in de denkoefeningen omtrent de hervorming van het partnership, zowel i.v.m. de inhoud van de programma's als de evaluatie van deze laatste. Ook de financiële procedures zullen worden herzien.

De methodologieën zullen in het algemeen worden (her)bekeken teneinde eventuele functiestoornissen op te sporen en de voorzieningen te heroriënteren.

Er zullen in de loop van het tweede semester van 2007 en het eerste trimester van 2008 in het kader van het Partnership projectoproepen (of een gelijkwaardige procedure) worden uitgeschreven. Deze zullen het mogelijk maken om op het vlak van de voor de uitvoering van de acties geselecteerde partners te vernieuwen.

3. Duurzame ontwikkeling

De duurzame ontwikkeling is een transversale thematiek van het NSR en van het OP EFRO van het BHG.

Deze thematiek zal tevens in aanmerking worden genomen in het kader van onderhavig OP, onder meer via:

- de sociale responsabilisering van de werkgevers in termen van human resources management, bijvoorbeeld voor alles wat te maken heeft met de discriminatie bij aanwerving;
- de responsabilisering van de partners in termen van de arbeidsovereenkomst en zodoende de «activeringsmaatregelen» achterwege laten ten voordele van «kwalitatieve» arbeidsovereenkomsten.

4. Gelijkheid van kansen

Wat betreft het geslacht, zijn, zoals reeds uitgelegd, de verschillen tussen mannen en vrouwen in het BHG minder uitgesproken dan in de andere twee gewesten. De toestand van de vrouwen op de Brusselse arbeidsmarkt blijft echter ongunstig.

Het Observatorium heeft in 2004 een eerste studie gepubliceerd betreffende de situatie van de vrouwen op de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en in 2005 een tweede studie over het beleid inzake tewerkstelling en beroepsopleiding in het Brussels Gewest vanuit een genderperspectief. Deze twee studies⁵⁰ tonen de verschillen aan tussen de situatie van de mannen en die van de vrouwen.

Het is dus de bedoeling dat vrouwen deelnemen aan de socioprofessionele inschakelingsvoorzieningen en dat hierbij rekening wordt gehouden met de andere problemen die zij ondervinden: ondergeschoold, alleenstaand met één of meerdere kinderen, langdurig werkloos, etnische discriminatie bij aanwerving,...

Alles zal in het werk worden gesteld opdat deze deelname niet zou worden belemmerd, bijvoorbeeld door de opvang van kinderen jonger dan 3 jaar, een fenomeen waarmee vrouwen (ongeveer 95%) veel meer dan mannen worden geconfronteerd.

Aan deze problematiek wordt een volledig zwaartepunt gewijd in het kader van de bevoegdheden inzake werkgelegenheid van het OP ESF regionaal concurrentievermogen en werkgelegenheid in het BHG. Het gaat om zwaartepunt 2.

De context waarbinnen dit zwaartepunt kadert wordt in Hoofdstuk II m.b.t. de geselecteerde prioriteiten gedetailleerd. De specifieke en operationele doelstellingen van dit zwaartepunt,

⁵⁰ Deze studies kunnen bij het Observatorium van de Arbeidsmarkt en de Kwalificaties worden aangevraagd en kunnen tevens via de website van ACTIRIS worden gedownload.

de kwantificering van deze doelstellingen en de indicatoren voorzien om de realisaties en de resultaten te meten, komen in Hoofdstuk III aan bod.

Dit zwaartepunt zal een transversale invloed hebben, met name op alle acties die in het OP worden verricht door vrouwen meer kansen te geven om aan de SPI-maatregelen deel te nemen door hen opvang voor hun kind(eren) van 0 tot 3 jaar te bieden die ze anders niet zouden hebben gevonden.

Wat de opvolging van de acties betreft, zullen de indicatoren m.b.t. de rechtstreekse begunstigden van deze acties, systematisch volgens geslacht worden opgesplitst. Hierdoor worden de deelname van de vrouw in elk van de acties en de bijbehorende resultaten zichtbaar.

De bevordering van de gelijkheid van kansen beperkt zich zeker niet tot discriminatie gebaseerd op het geslacht, maar heeft ook betrekking op andere discriminatiegronden, zoals afkomst of nationaliteit, handicap, godsdienst,...

De migrantenproblematiek staat in een afzonderlijk punt (cf. infra). Zwaartepunt 1 wordt hier volledig aan gewijd (cf. Hoofdstukken II en III).

Er worden overigens acties ontwikkeld die specifiek bestemd zijn voor personen die met specifieke moeilijkheden worden geconfronteerd: een handicap, mishandeling, gevangenisstraf,...

5. De problematiek van de migranten

De problematiek van de migranten en de discriminatie bij aanwerving, zwaartepunt 1, wordt aangepakt door een strategie van sensibilisering van de werkgevers voor een beleid van diversiteit, zonder eventuele problemen uit de weg te willen gaan en hierbij rekening houdende met de situatie in het BHG en de verschillen tussen de Belgen, de EU-onderdanen en niet-EU-onderdanen, zowel op het vlak van de werkgelegenheid als op het vlak van de werkloosheid (wat tot uiting komt in de analyse van de sociaaleconomische situatie) en rekening houdende met de naturalisaties die een deel van het fenomeen verbergen. Gelet op de specifieke eigenschappen van de activiteitensectoren en de kenmerken van de bedrijven moet op dit vlak inderdaad nog heel wat werk worden verricht.

Wat de indicatoren voor de opvolging van de acties betreft, zullen de gegevens m.b.t. de begunstigden volgens nationaliteit worden opgesplitst. De naturalisaties en de oorsprong van de opgevolgde begunstigden blijven echter een open vraag aangezien deze gegevens niet in de databank beschikbaar zijn. Een interministeriële denkgroep werkt momenteel aan een monitoringsysteem op grond van gemeenschappelijke methodes en terminologie.

6. Transnationaliteit

Aangezien de financiële middelen beperkt zijn, wordt de transnationaliteit niet in het huidige OP uitgewerkt. Los van de cofinanciering, is de uitwisseling van goede praktijken tussen gewesten en/of andere Lidstaten altijd interessant en zal dan ook niet worden verwaarloosd.

IX. Bijlagen

Bijlage 1 – Lijst van gebruikte afkortingen

ABD	Arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur
AZW	Actief Zoeken naar Werk
BBP	Bruto binnenlands product
BHG	Brussels Hoofdstedelijk Gewest
CBP	Contract voor Beroepsproject
CDBO	Centrum voor Deeltijds Beroepsonderwijs
CEFA	Centre d'Education et Formation en Alternance
CET	Contract voor de Economie en de Tewerkstelling
EG	Europese Gemeenschap
EFRO	Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling
ENIAC	ESF-NAP Impact Assessment Cell
EPD	Enkelvoudig programmeringsdocument
ESF	European Social Fund
ESR	Economische en Sociale Raad
EU	Europese Unie
GAW	Gewestelijk Actieplan voor de Werkgelegenheid
geco	gesubsidieerde contractuele
GHSO	Getuigschrift Hoger Secundair Onderwijs
GIMB	Gewestelijke Investeringsmaatschappij van Brussel
GLO	Getuigschrift Lager Onderwijs
GLSO	Getuigschrift Lager Secundair Onderwijs
GOMB Gewest	Gewestelijke Ontwikkelingsmaatschappij voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest
GSSO	Gewestelijk Secretariaat voor Stedelijke Ontwikkeling
IBO	Individuele beroepsopleiding
IAM	Informatie over de Arbeidsmarkt
ICT	Informatie- en communicatietechnologie
INR	Instituut voor de Nationale Rekeningen
KUL	Katholieke Universiteit Leuven
LMP	Labour Market Policies
M	Mannen
NAP	Nationaal Actieplan voor de Werkgelegenheid
NAP	National Action Plan
nb	niet bepaald
NEU	Niet-Europese Unie
NHP	Nationaal Hervormingsprogramma
NICT	Nieuwe informatie- en communicatietechnologieën
NIS	Nationaal Instituut voor de Statistiek
NIS-EAK	Nationaal Instituut voor de Statistiek - Enquête naar de Arbeidskrachten
NIWZ	Niet-ingeschreven werkzoekende
NSRK	Nationaal Strategisch Referentiekader
NWP	Netwerk van Plaatselijke Werkgelegenheidsplatforms

NWWZ	Niet-werkende werkzoekende
OCMW	Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn
ONE	Office de la Naissance et de l'Enfance
OOTB	Overleg Opleidings- en Tewerkstellingsprojecten
OP	Operationeel Programma
OTD	Openbare Tewerkstellingsdienst
PIZ	Prioritaire Interventiezone
PWA	Plaatselijk Werkgelegenheidsagentschap
RIZIV	Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering
RKW	Rijksdienst voor Kinderbijslag voor Werknemers
RSVZ	Rijksinstituut voor de sociale verzekeringen der zelfstandigen
RSZ	Rijksdienst voor Sociale Zekerheid
RSZ-PPO	Rijksdienst voor Sociale Zekerheid van de Provinciale en Plaatselijke Overheidsdiensten
SBO	Startbaanovereenkomst
SPI	Socioprofessionele inschakeling
SWOT	Strengths / Weaknesses / Opportunities / Threats
T	Totaal
TEF ULB	Centre de sociologie du Travail, de l'Emploi et de la Formation de l'Université libre de Bruxelles
TPW	Territoriaal Pact voor de werkgelegenheid
UNO	United Nations Organization
UVW	Uitkeringsgerechtigde volledig werkloze
V	Vrouwen
VG	Vlaams Gewest
VWZ	Vrije werkzoekende
WAV	(Steunpunt) Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming
WG	Waals Gewest
WZ	Werkzoekende

Bijlage 2 – SWOT-analyses van het BHG en van de prioriteiten van het Operationeel Programma

Wij publiceren hieronder de SWOT-analyse die door de externe beoordelaars werd gemaakt voor de ex ante-evaluatie van het Operationeel Programma ESF Doelstelling 2, aangevuld door het Brussels Observatorium van de Arbeidsmarkt en de Kwalificaties.

1 Sociaaldemografische evolutie

<i>Intern</i>	<p>Sterke punten</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verhoging van de leeftijd waarop kinderen de school verlaten 	<p>Zwakke punten</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kwetsbaarheid en uitsluiting van een groot gedeelte van de Brusselse bevolking - Van alle Belgische stedelijke gebieden zijn in Brussel de sociale en ruimtelijke contrasten het sterkst (sociaaldemografische fragmentatie) - Zeer sterke concentratie van armoede en kwetsbaarheid in bepaalde wijken - Evolutie van de sociale gezinsstructuren (32% van de gezinnen met kinderen zijn éénoudergezinnen (25% in het W. Gewest en 17% in het Vl. Gewest)
<i>Extern</i>	<p>Kansen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gunstige demografische vooruitzichten (toename van de bevolking, minder sterk uitgesproken vergrijzing van de bevolking dan in beide andere Gewesten) 	<p>Bedreigingen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verarming en daling van het beschikbare inkomen - Stadsvlucht onder de gemiddelde en hogere inkomens (toename van het pendelverkeer)

De sociaaldemografische analyse valt eerder ongunstig uit voor het BHG. Het is een ernstig probleem en met betrekking tot de arbeidsmarkt en de kwalificaties zijn er twee grote uitdagingen. De eerste heeft te maken met de sociale breuk die het gevolg zou kunnen zijn van de sociaaldemografische evolutie. De op te richten actiegroepen moeten de ontwikkeling van deze kloof afremmen of voorkomen. De tweede uitdaging gaat over de toegang tot de arbeidsmarkt voor de huidige en toekomstige generaties, vooral de jongeren. Beide uitdagingen vallen samen en komen sterker naar voren uit de onderstaande analyse over de sociaaleconomische structuur.

2 Sociaaleconomische structuur

<i>Intern</i>	<p>Sterke punten</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het aantal niet-werkende werkzoekenden en UVW's was in 2005 kleiner in Brussel dan in 2004 - In 2005 daalde het aantal jonge werklozen (tot 35 jaar) voor het eerst sinds 2001 - Centrum voor opleiding en vorming - Brussel, motor van de Belgische economie - Sterke vraag naar hooggeschoolde werknemers - Stijging van het aantal werkaanbiedingen dat de BGDA ontvangt - Meertaligheid - Groter belang van de tertiaire sector in de economische activiteit - Sterke concentratie van de overheid als werkgever - Positieve economische indicatoren (productie, investeringen, hoge BBP en werkgelegenheid) - Heropleving van de werknemers in loondienst en van de zelfstandigen (sinds 1997) - Goede ondernemingsdynamiek (hoog aantal nieuw opgerichte ondernemingen) 	<p>Zwakke punten</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het aantal banen voor gemiddeld en laaggeschoolde werknemers verkleint - Kloof tussen de kenmerken van de arbeidsreserve en de evolutie van de werkgelegenheidsstructuur - Kwetsbaarheid en uitsluiting van een belangrijk deel van de Brusselse bevolking - De hoogste administratieve werkloosheidsgraad van de drie Gewesten (en duidelijk hoger dan het Europees gemiddelde) - Werkloosheidsgraad bij jongeren duidelijk hoger dan het nationaal gemiddelde - De werkgelegenheidsgraad van het BHG ligt lager dan de Belgische werkgelegenheidsgraad - Lage tweetaligheid van de werklozen - Ondergrondse economie en sociale fraude - Discriminatie bij aanwerving - Het aantal begunstigden van een integratie-inkomen is meer dan verdubbeld tussen 1994 en 2004 - Geografische en institutionele grenzen - Hoog aantal faillissementen
---------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<i>Extern</i>	<p>Kansen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aanwezigheid van internationale instellingen - Zaken- en congressenstad - Potentieel aan toeristische activiteiten - Potentieel van werkgelegenheid in de eigen buurt 	<p>Bedreigingen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Massale inkrimping van de industriële structuur - Concurrentiedruk van de arbeidskrachten in de aangrenzende Gewesten - Naar verhouding meer laaggeschoolde werkzoekenden, met langdurige inactiviteit, met een nationaliteit van buiten de Unie dan de rest van het land - Toename van het aantal pendelaars - Meer uitgesproken uitsluiting van jongeren, laag-geschoolden, langdurig werklozen, populaties van vreemde afkomst - Een groot deel van de werkzoekenden combineert deze uitsluitingsfactoren - Tussen 1997-2004 stijging van de Brusselse bevolking vooral in de jongste leeftijdscategorieën (die het meest getroffen zijn door de werkloosheid) - Vrouwen hebben lagere werkgelegenheidsgraad dan de mannen, ongeacht hun studieniveau - Laagste werkgelegenheidsgraad in de extreme leeftijdscategorieën (-25 jaar en 55-64 jaar) - Lage economische groei in de eurozone en in België en weinig optimistische vooruitzichten - Gevaar voor delocalisatie van grote ondernemingen en/of migratie van activiteiten naar de randgemeenten - Verslechtering van het industrieel weefsel - Kwetsbaarheid van de handelssector

Als we de sociaaleconomische structuur van het BHG nader bekijken, dan blijkt het sociaaleconomische tweedelige karakter van deze structuur, met de levensvatbaarheid van het Gewest op middellange en lange termijn als inzet. Het sociaaleconomische tweedelige karakter komt tot uiting in de contrasterende arbeidsmarkt: veel banen in Brussel tegenover weinig Brusselaars aan het werk, economische rijkdom tegenover sociale uitsluiting, weinig industrie tegenover sterke dienstensector, ondervertegenwoordiging van geschoold personeel tegenover oververtegenwoordiging van laaggeschoold personeel en een hoog percentage werkzoekenden van buitenlandse afkomst.

Het antwoord op deze langetermijninzet steunt op de drie prioriteiten uit het Operationeel Programma van het ESF. Hieronder wordt de inzet op middellange termijn besproken en weergegeven in de SWOT-analyse van elke prioriteit.

3 Begeleiding van werkzoekenden om hun kansen op toegang tot de arbeidsmarkt te verbeteren (Prioriteit 1)

Intern	<p>Sterke punten</p> <ul style="list-style-type: none"> - Invoeren van het Contract voor Beroepsproject of gelijkgestelde overeenkomst - Contract voor de Economie en de Tewerkstelling - Werkgelegenheidsplan 	<p>Zwakke punten</p> <ul style="list-style-type: none"> - Overwicht van de langdurige werkloosheid in de Brusselse werkloosheid - De langdurige werkloosheidsgraad bedroeg 51% (in 2003 – Eurostat) (41,8% EU-15; 45,1% EU-25; 45,4% Belgisch gemiddelde) - De langdurige werkloosheidsgraad schommelt tussen 55% en 70% sinds 1990 (administratieve gegevens) - De verhouding van UVW's van meer dan 1 jaar bedroeg 68,8% (2005) - De kans dat iemand uit de werkloosheid geraakt, ongeacht het studieniveau, ligt twee keer lager voor langdurig werklozen (meer dan 2 jaar) dan voor werklozen van korte duur (minder dan 6 maanden) - 40% van de jongeren die zich (her)inschrijven in de loop van het jaar bereiken 6 maanden werkloosheid zonder onderbreking - Bij mensen ouder dan 25 jaar treedt 30% in langdurige werkloosheid - 2/3 van de werkzoekenden zijn laaggeschoold
Extern	<p>Kansen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Partnership / netwerk - Stijgend percentage geraakt uit de werkloosheid - Daling van de langdurige werkloosheid - Decentralisatie - Mobiliteitsakkoord - Versterking van de beroepsopleiding - Talencheques, ICT-opleiding, talencheques jongeren 	<p>Bedreigingen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Discriminatie op de arbeidsmarkt

Het komt er hier op aan om langdurige werkloosheid te voorkomen en te bestrijden en de daarmee samenhangende uitsluiting die de sociale breuk verergert. De begeleiding van de werkzoekenden om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten biedt hierop een antwoord. Rond deze doelstelling worden talrijke acties opgezet en voorbereid: de vragen van de werkzoekenden ondersteunen, de behoeften en moeilijkheden tijdens hun inschakelingstraject analyseren en ze natuurlijk toegang tot opleiding bieden.

4 Betere beroepsinschakeling van personen die worden uitgesloten of dreigen te worden uitgesloten (Prioriteit 1)

<i>Intern</i>	<p>Sterke punten</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bestrijding van de discriminatie - Stijgende kinderopvangmogelijkheden - Contract voor de Economie en de Tewerkstelling 	<p>Zwakke punten</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aantal begunstigden van een integratie-inkomen meer dan verdubbeld tussen 1994 en 2004 - Stadsvlucht van de middelhoge en hoge inkomens (meer pendelaars) - Concurrentie vanwege de arbeidskrachten in de aangrenzende Gewesten - Massale inkrimping van de industriële structuur (jobs voor laaggeschoolde en middelhoog geschoolde mensen verdwijnen) - Kloof tussen de kenmerken van de arbeidsreserve en de evolutie van de werkgelegenheidsstructuur - Discriminatie bij aanwerving ten opzichte van kandidaten van vreemde afkomst, vooral uit de zogenaamde "zichtbare" minderheden - Bij deze discriminatiefactor horen vaak andere factoren die de inschakeling in de arbeidswereld bemoeilijken: sociale afkomst, minder goed ontwikkelde sociale netwerken, ... - De populatie die afkomstig is uit landen buiten de EU wordt drie keer sterker getroffen door de werkloosheid als de Belgen - Bij hetzelfde studieniveau zijn er significante verschillen inzake werkloosheidsgraad bij vreemdelingen van buiten de EU en Belgen - Paradoxe sociaaleconomische context (rijk Gewest met een grote sociale kwetsbaarheid) - De hoogste werkloosheidsgraad van het land - Werkloosheidsgraad aanzienlijk hoger dan het Europese gemiddelde - Grote groepen die meer vatbaar zijn voor uitsluiting: jongeren, laaggeschoolden, langdurig werklozen, vrouwen, werkzoekenden die als arbeider willen werken, personen van buitenlandse afkomst - De sociaalruimtelijke contrasten zijn van alle Belgische stadsgewesten het meest uitgesproken in Brussel
---------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<i>Extern</i>	Kansen	Bedreigingen
	<ul style="list-style-type: none"> - Het BHG is een motor voor de Belgische economie - Positieve economische indicatoren (productie, investeringen, interne werkgelegenheid) - Groeiend belang van de tertiaire sector in de economie - Sterke dynamiek van de verenigingen - Bevorderen van diversiteit op de werkplek 	<ul style="list-style-type: none"> - Zeer sterke concentratie van armoede en kwetsbaarheid in bepaalde wijken - Etnische gelaagdheid van de Brusselse arbeidsmarkt - Sterke conjunctuurgevoeligheid van het BHG - Toename van de sociale uitsluiting - Toename van de duale samenleving - Opeenstapeling van deze uitsluitingsfactoren

De strijd tegen de discriminatie van de buitenlandse populaties of de groepen die afkomstig zijn uit het buitenland is een andere uitdaging, die in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest niet mag worden onderschat. Deze uitdaging sluit nauw aan bij de kwestie van langdurige werkloosheid. Ook hier gaat het om begeleiding van groepen die dreigen uitgesloten te worden, om hun inschakeling in het beroepsleven te bevorderen.

5 Grotere deelname van vrouwen aan de arbeidsmarkt, onder andere door beroeps- en privéleven beter met elkaar te verzoenen (Prioriteit 2)

<i>Intern</i>	Sterke punten	Zwakke punten
	<ul style="list-style-type: none"> - Opleidings- en onderwijscentrum - Het grootste aandeel hooggeschoolde vrouwen - Groeiend belang van de tertiaire sector in de economie - In 1992 ingebruikname van het Kinderdagverblijf van de BGDA en ontwikkeling van een partnernetwerk voor de werkzoekenden - Politieke betrokkenheid (jaarlijks evaluatieverslag van het beleid inzake gelijkheid tussen mannen en vrouwen, Sociaal Pact voor de Werkgelegenheid, ...) 	<ul style="list-style-type: none"> - Het tekort aan structuren voor kinderopvang (zowel kwantitatief als kwalitatief) vormt een bijkomend obstakel voor de inschakeling van vrouwen met jonge kinderen in de beroepswereld - De werkloosheidsgraad van alleenstaande vrouwen bedraagt 28% en is in het BHG het hoogste - Vrouwen van vreemde nationaliteit of afkomst participeren in zeer geringe mate aan de arbeidsmarkt - De Brusselse werkzoekenden nemen minder deel aan beroepsopleiding dan Vlaamse en Waalse werkzoekenden - De geringe beschikbaarheid van crèches zou een grotere hinderpaal vormen voor laaggeschoolde vrouwen (obstakel voor het volgen van een beroepsopleiding)

<i>Extern</i>	<p>Kansen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Actieplan op initiatief van de ESR en de BGDA - Nieuwe programmering Doelstelling 2 	<p>Bedreigingen</p> <ul style="list-style-type: none"> - De situatie van vrouwen op de Brusselse arbeidsmarkt is ongunstiger dan bij de mannen - Een hoger aantal laaggeschoolde vrouwen (bijna één vrouw op vier tussen 25 en 29 jaar beschikt niet over een diploma hoger secundair onderwijs) - De laaggeschoolde Brusselse vrouwen worden sterker geconfronteerd met werkloosheid dan in de andere twee Gewesten van het land - Meer dan een vierde van de laaggeschoolde vrouwen is werkloos - Bijna de helft van de laaggeschoolde werkzoekende vrouwen zoekt al sinds meer dan twee jaar werk - Het hebben van kinderen zet een grotere rem op de deelname van Brusselse moeders aan de arbeidsmarkt dan in beide andere Gewesten - Alleenstaande vrouwen met kind(eren) zijn een belangrijke groep in het BHG - Jonge kinderen hebben is ook een ernstig obstakel voor vrouwen die uit de werkloosheid treden - Werkzoekende vrouwen jonger dan 30 jaar met kinderen volgen minder vaak een beroepsopleiding dan vrouwen in dezelfde leeftijdscategorie zonder kinderen - Vrouwen zonder kinderen die sinds kort werk zoeken verlaten sneller de werkloosheid dan gelijkaardige vrouwen met kinderen - Dubbele discriminatie van vrouwen van vreemde nationaliteit of afkomst (wegens hun afkomst en hun toestand als vrouw) - Ontwikkeling van de etnische gelaagdheid van de arbeidsmarkt vanuit het standpunt van het geslacht - De werkgelegenheidsgraad van hooggeschoolde vrouwen van niet-Europese nationaliteit bedraagt 38% (78% bij Belgische vrouwen) - Vrouwen trekken zich terug uit de arbeidswereld
---------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Vrouwen hebben niet dezelfde toegang tot de arbeidsmarkt als mannen. Om hieraan het hoofd te bieden moeten zowel kwantitatieve als kwalitatieve maatregelen worden genomen. De deelname van de vrouwen aan de arbeidsmarkt moet worden verbeterd en uitgebreid. Ook hier kunnen allerlei acties worden uitgevoerd. Men moet zowel op de arbeidsmarkt zelf ingrijpen als het privé- en beroepsleven van de vrouwen verzoenen. Vrouwen van vreemde nationaliteit of afkomst verdienen speciale aandacht.

6 Het partnership en de coördinatie ervan in dienst van de werkzoekenden en de werkgevers van het Gewest (Prioriteit 3)

<i>Intern</i>	<p>Sterke punten</p> <ul style="list-style-type: none"> - Groei van het aantal partners van de BGDA - Partners van de BGDA in een netwerk - Ontwikkeling van de diverse partnershiptypes - Lokale coördinatie van de lokale operators en actoren op werkgelegenheidsgebied en van de inschakeling door de 9 Missions Locales en de OOTB - Buurtwerking om lokaal op de behoeften van de werkzoekenden en de werkgevers in te spelen - Invoering van het Territoriaal Pact voor de Tewerkstelling van het BHG, gecoördineerd door de BGDA/ACTIRIS 	<p>Zwakke punten</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zwakke follow-up - Het partnership met de privésectoren zou meer ontwikkeld moeten zijn - Zware financiële procedures
<i>Extern</i>	<p>Kansen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hernieuwing van het partnership in het kader van het Beheerscontract van de BGDA/ACTIRIS 	<p>Bedreigingen</p> <ul style="list-style-type: none"> -

7 Een meer afdoend antwoord op de behoeften van de arbeidsmarkt, een meer vooruitziende analyse van de behoeften (Prioriteit 3)

<i>Intern</i>	<p>Sterke punten</p> <ul style="list-style-type: none"> - NHP 2005-2008 bepaalt dat het Brussels Gewest initiatieven zal nemen om tekorten sneller te identificeren en op te lossen - Sectoraal overleg - Partnerships 	<p>Zwakke punten</p> <ul style="list-style-type: none"> - Moeilijkheden om het Brusselse hinterland erbij te betrekken - Op elkaar afstemmen van werkgelegenheidspool en opleiding
----------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Extern	<p>Kansen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Demografische evolutie (de Brusselse bevolking vergrijst minder snel dan in beide andere Gewesten) - Vraag naar geschoolde arbeidskrachten - Contract voor de Economie en de Tewerkstelling - Een benadering die op competenties is gebaseerd wint veld - Invoeren van Referentiecentra - Opstellen van het IAM-project 	<p>Bedreigingen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tekort aan kandidaten voor bepaalde beroepen - Terugkerende spanning op de Brusselse arbeidsmarkt tussen vraag en aanbod. Soms tekort aan werkkrachten (bepaalde beroepen), soms kwalitatieve onaangepastheid tussen het aanbod en de vraag inzake opleiding, competenties of ervaring - Duale opsplitsing van de arbeidsmarkt (vraag naar geschoolde werkkrachten – lage scholingsgraad van de arbeidsreserve) - Veroudering van de bevolking - Delokalisatie van werkgelegenheid en uitbreiding van de voorsteden - Concentratie in het BHG van beroepen met zeer hoge kwalificatie
---------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Wie de SWOT-analyses goed bekijkt, merkt duidelijk dat het partnership door zijn transversaal karakter een cruciale rol vervult. Een efficiënt partnership maakt een betere begeleiding van de werkzoekenden mogelijk en helpt de participatie van vrouwen aan de arbeidsmarkt verbeteren. Het partnership moet actief zijn met het analyseren van en anticiperen op de evolutie van de arbeidsmarkt en de kwalificaties. Hieraan voorafgaand, moet het de inspanningen van alle actoren coördineren. Op basis van een dergelijke synergie kunnen bijvoorbeeld de competenties van de werkzoekenden aan de behoeften van de werkgevers worden aangepast.

**Bijlage 3 – Ex Ante-evaluatie van het Operationeel Programma
Europees Sociaal Fonds Doelstelling « Regionaal
concurrentievermogen en werkgelegenheid » Brussels
Hoofdstedelijk Gewest 2007-201**

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. SYNTHÈSE	4
3. APPRÉCIATION DE L'ANALYSE SOCIO-ÉCONOMIQUE ET DE LA PERTINENCE DE LA STRATÉGIE AU REGARD DES BESOINS IDENTIFIÉS	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 COHÉRENCE DE LA STRATÉGIE / EVALUATION DE LA COHÉRENCE DE LA STRATÉGIE AVEC LES POLITIQUES RÉGIONALES ET NATIONALES ET AVEC LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES 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 RÉSULTATS ESCOMPTÉS ET DE LEURS IMPACTS / EVALUATION DES SYSTÈMES DE MISE EN ŒUVRE PROPOSÉS	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 être 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 opérationnel¹ ainsi qu'une appréciation de la qualité de cette prise en compte.

¹ 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		
<p>L'analyse devrait s'inscrire dans la suite des analyses socio-économiques précédentes (réalisées dans le cadre du programme FSE) :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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. 	<p>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).</p> <p>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).</p>	Satisfaisant
<p>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.</p>	<p>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.</p>	Satisfaisant
<p>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.</p>	<p>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.</p>	Satisfaisant
<p>Plus concrètement, l'analyse socio-économique devrait être complétée, entre autres, par des informations/des données concernant :</p> <ul style="list-style-type: none"> 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> 	<p>Le PO met dorénavant en évidence des données complémentaires essentiellement quant aux points a., b. d. et f.</p>	Partiellement réalisé mais satisfaisant

Recommandations	Prise en compte dans le PO	Appréciation
<p>Une analyse de l'évaluation du précédent programme devrait être incluse dans le PO (en termes de pertinence, efficacité, impacts, obstacles rencontrés,...)</p> <p>Il serait intéressant de mettre en évidence les leçons tirées de ceci pour la présente programmation (ex. mesures à poursuivre ou à abandonner)</p>	<p>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).</p> <p>Des leçons en sont tirées, dans les grandes lignes, pour la présente programmation.</p>	Satisfaisant
Stratégie		
<p>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).</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p>Des améliorations ont été apportées au PO afin de clarifier le lien entre les constats, les besoins et les priorités choisies.</p> <p>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.</p> <p>Le lien entre les enjeux et la réponse à ceux-ci a été clarifié au travers du tableau synthétique suggéré dans les recommandations.</p>	Satisfaisant
<p>Une définition des priorités de manière plus uniformisées, selon le même canevas, est à travailler.</p>	<p>Le canevas de présentation des priorités a été uniformisé.</p>	Satisfaisant
<p>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).</p>	<p>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.</p>	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		
<p>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.</p> <p>De manière plus globale, il faut travailler sur l'« adéquation de niveaux » de certains objectifs et indicateurs.</p>	<p>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 »).</p>	Partiellement satisfaisant
<p>Certains objectifs et indicateurs doivent être clarifiés.</p>	<p>Un important travail de clarification a été réalisé surtout en ce qui concerne la définition des indicateurs.</p>	Satisfaisant
<p>Les objectifs spécifiques sont trop nombreux et trop vagues.</p>	<p>Les objectifs spécifiques ont été rationalisés et clarifiés.</p>	Satisfaisant
<p>L'objectif général (pour chaque axe prioritaire) devrait être mis en évidence dans le texte afin que le lecteur puisse le trouver directement.</p>	<p>L'objectif global de chaque axe a été mis en évidence dans le texte (en caractères gras).</p>	Satisfaisant
<p>Les valeurs de références de chaque indicateur devraient être systématiquement indiquées (ex. dans une « colonne » prévue à cet effet dans le tableau).</p>	<p>Pour chaque priorité (ou sous-priorité), des bases de références ont été déclinées.</p>	Satisfaisant

Recommandations	Prise en compte dans le PO	Appréciation
<p>Il conviendrait d'indiquer systématiquement des valeurs cibles pour chaque indicateur.</p> <p>Des indications de temporalité pourraient également être incluses (ex. après 2 ans, après 4 ans, après 6 ans « fin de programmation »).</p>	<p>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).</p> <p>Des indications de temporalité, même si elles ne sont pas nécessaires en tant que telles dans le PO, restent intéressantes en termes de pilotage.</p>	<p>Partiellement satisfaisant</p>
Procédures		
<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>Partiellement satisfaisant</p>

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 24.723.939¹ 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 van de begunstigen 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.

¹ Budget programmation DOUCP 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

• **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	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
Stratégie européenne pour l'Emploi/Lignes directrices intégrées 17 à 24	Et Amélioration de l'intégration professionnelle des personnes menaces d'exclusion		Améliorer la réponse aux besoins du marché du travail, une démarche prospective d'analyse des besoins
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 recourent 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 le 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 simplifiés¹-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.

¹ Simplifiés dans le sens où ils n'incluent pas les éléments tels que les hypothèses
Evaluation Ex ante Evaluation Ex ante « Emploi et Compétitivité » FSE RBC
Rapport final

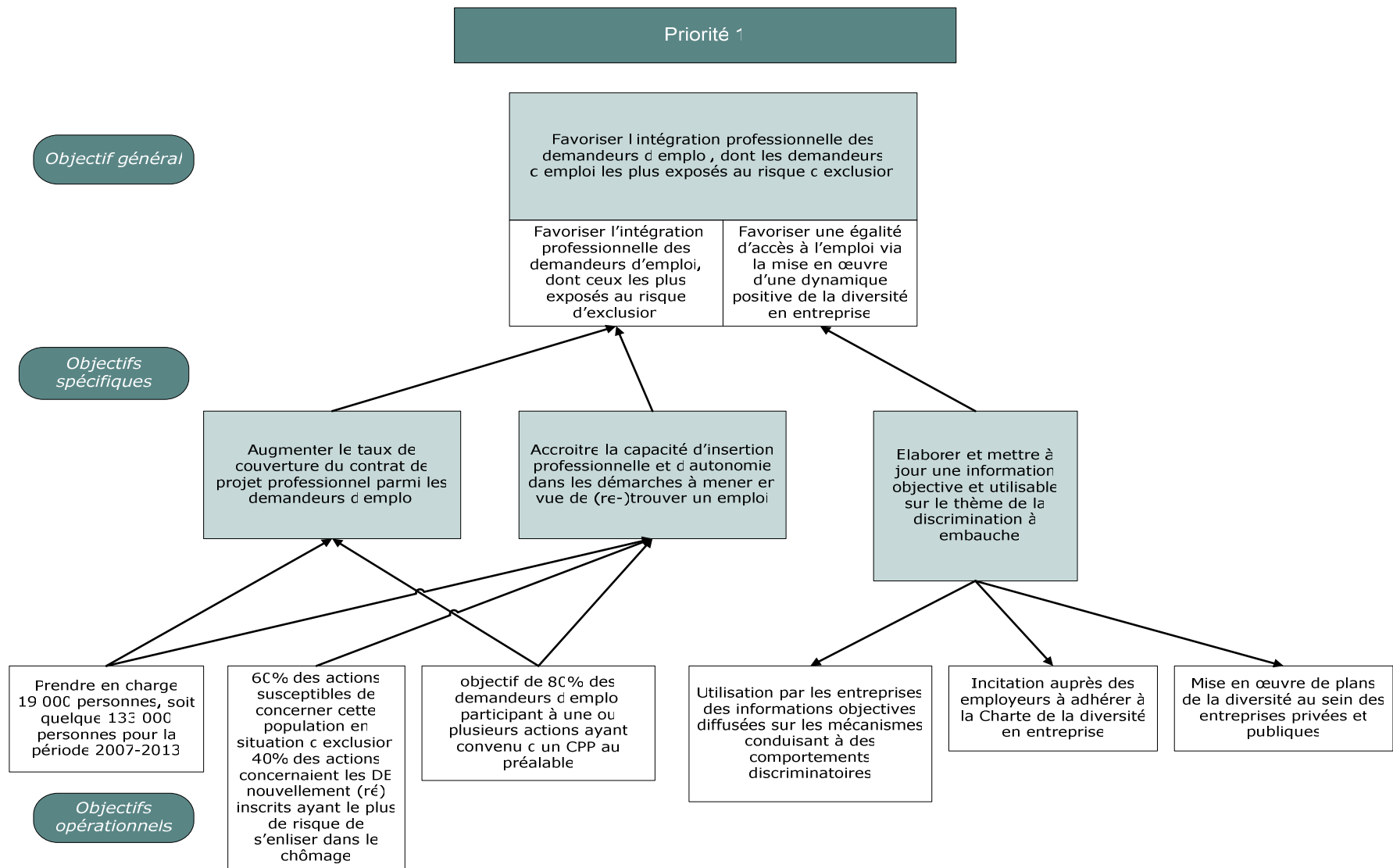


Tableau Priorité 1

OBJECTIFS	INDICATEURS	Valeur cible / quantification
<p>Objectif global : Favoriser l'intégration professionnelle des demandeurs d'emploi, dont les demandeurs d'emploi les plus exposés au risque d'exclusion</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 		
<p>Objectifs spécifiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 	<p>Indicateurs de résultat :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 	
<p>Objectifs opérationnels :</p> <ul style="list-style-type: none"> - prendre en charge 19.000 personnes, soit quelque 133.000 personnes pour la période 2007-2013 	<p>Indicateur de réalisation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - nombre de demandeurs d'emploi (ayant bénéficié d'une action) 	<ul style="list-style-type: none"> - objectif de 80% des demandeurs d'emploi participant à une ou plusieurs actions ayant convenu d'un CPP au

<ul style="list-style-type: none"> - 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 <ul style="list-style-type: none"> - 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) 	<ul style="list-style-type: none"> - 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 <ul style="list-style-type: none"> - 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) 	<p>préalable</p> <ul style="list-style-type: none"> - intégrer chaque année 25% des chômeurs de longue durée dans une mesure d'activation <ul style="list-style-type: none"> - 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.

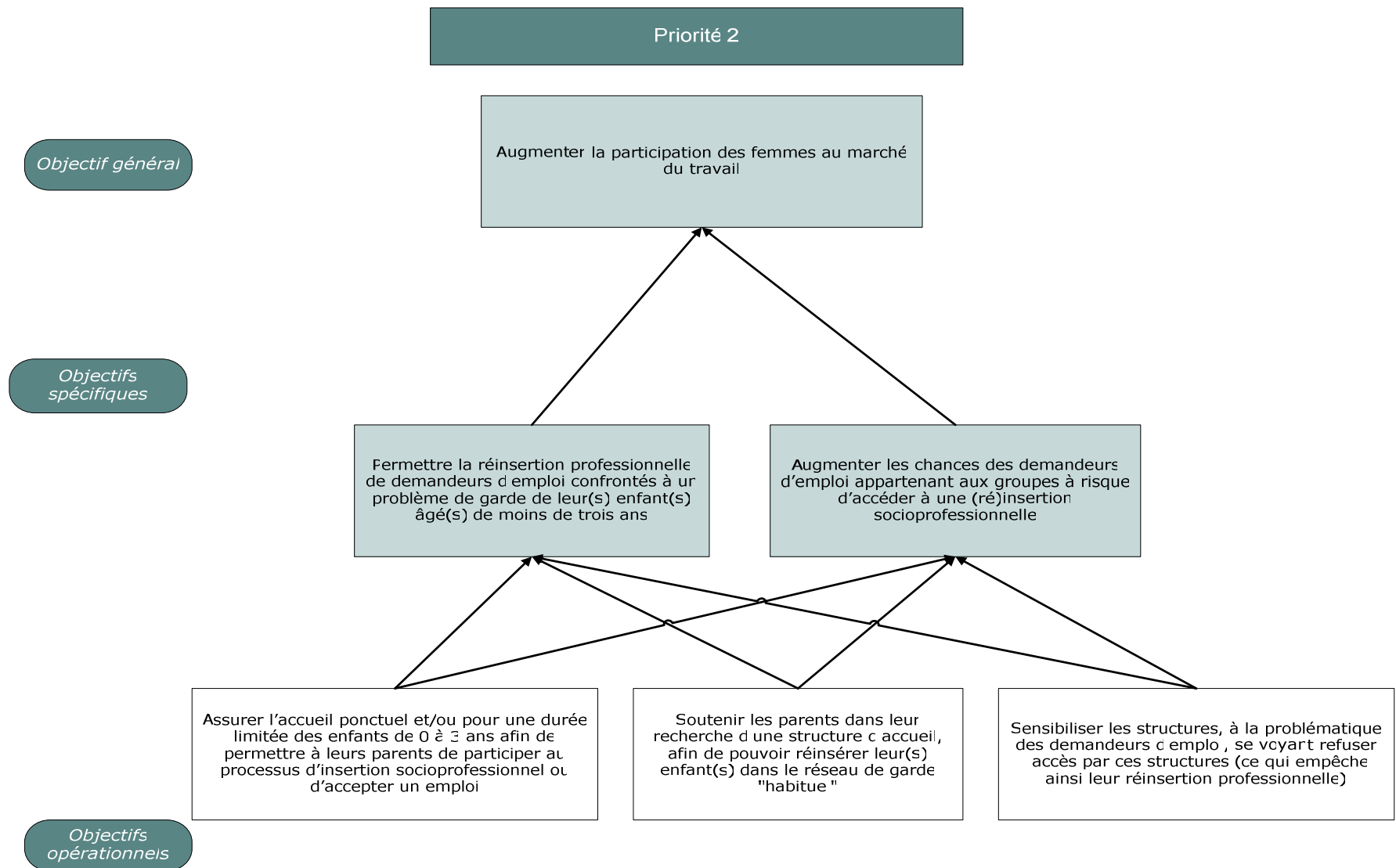


TABLEAU Priorité 2

OBJECTIFS	INDICATEURS	CIBLES
<p>Objectif global : Augmentation de la participation des femmes au marché du travail</p>	<p>Indicateur d'impact : - Statut des personnes ayant bénéficié de la mesure 12 mois après la fin de l'action</p>	
<p>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</p>	<p>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 »</p>	
<p>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</p>	<p>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</p>	<p>- 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</p>

	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 van de begunstigden 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.

Priorité 3

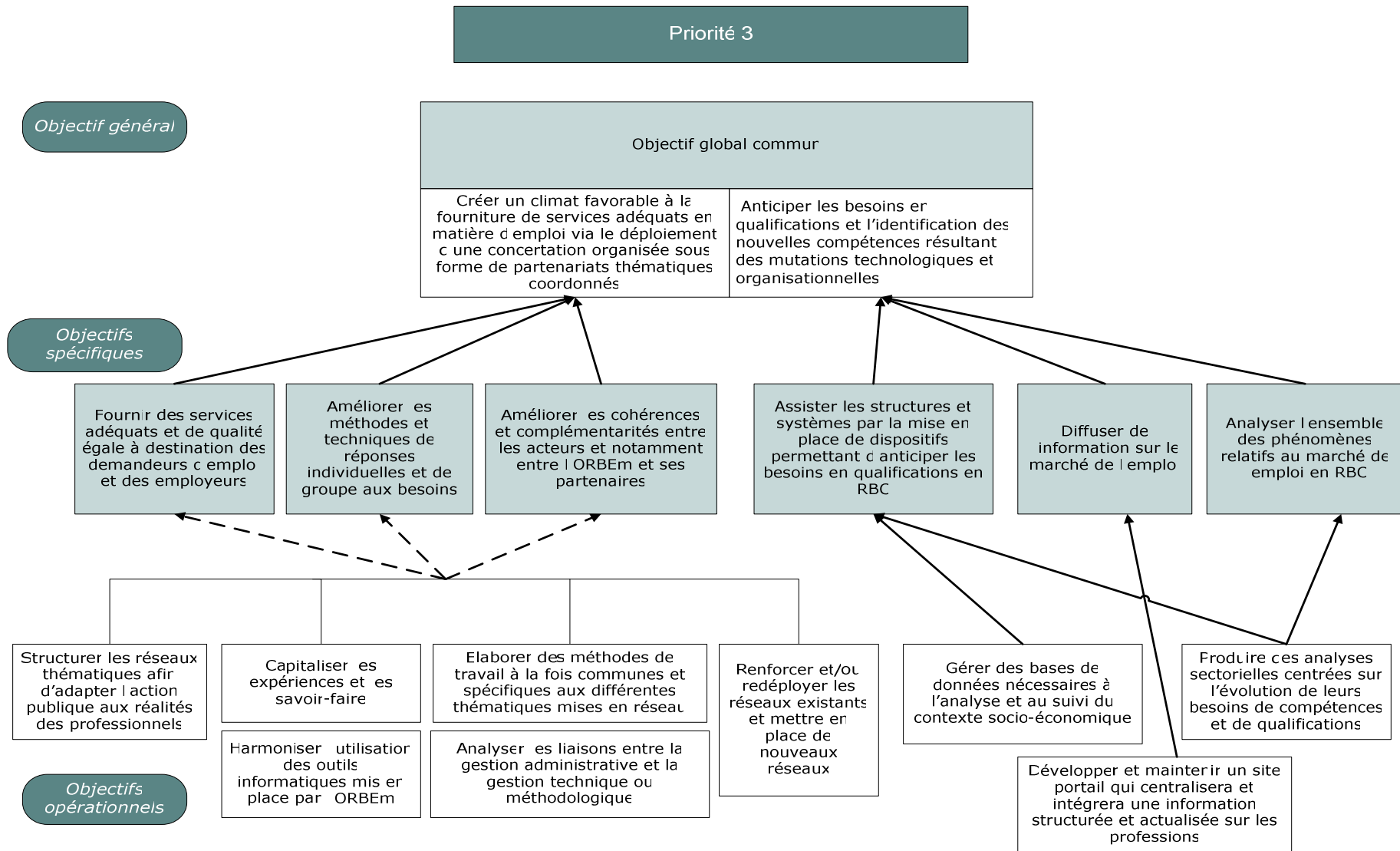


TABLEAU Priorité 3

OBJECTIFS	INDICATEURS	CIBLES
<p>Objectif global :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 		
<p>Objectifs spécifiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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; 	<p>Indicateurs de résultat :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 	

<ul style="list-style-type: none"> - 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 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'actions de diffusion des études réalisées - Nombre d'actions de diffusion en réponse à une demande 	
<p>Objectifs opérationnels :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 <ul style="list-style-type: none"> - 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 	<p>Indicateurs de réalisation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'études (commencées, achevées, poursuivies...): - Nombre de demandes ponctuelles et de demandes récurrentes - Nombre de conventions de recherche passées 	

<p>sur l'évolution de leurs besoins de compétences et de qualifications</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 	<p>avec les partenaires</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 être 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 RBC¹.

¹ 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	<p>Le service FSE de l'ORBEm a été désigné autorité de gestion du PO FSE Objectif 2 de la RBC.</p> <p>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</p>
Autorité de certification	<p>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</p>

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.

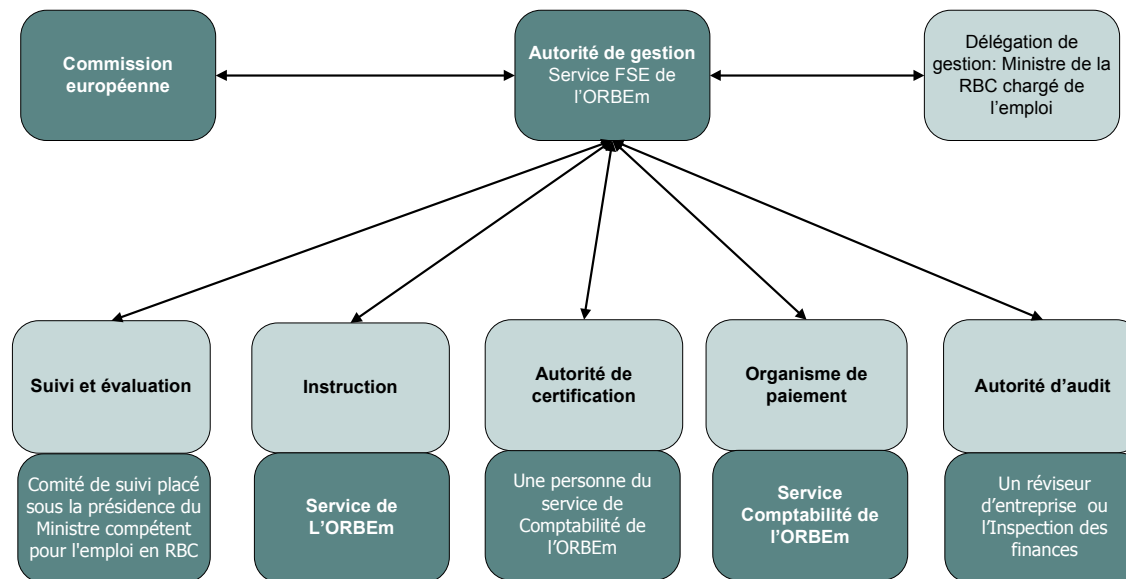
Le degré de précision de la description des autorités et de leurs missions est satisfaisant. Une base est ainsi constituée afin de répondre aux exigences du règlement (CE) n° 1083/2006.

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.

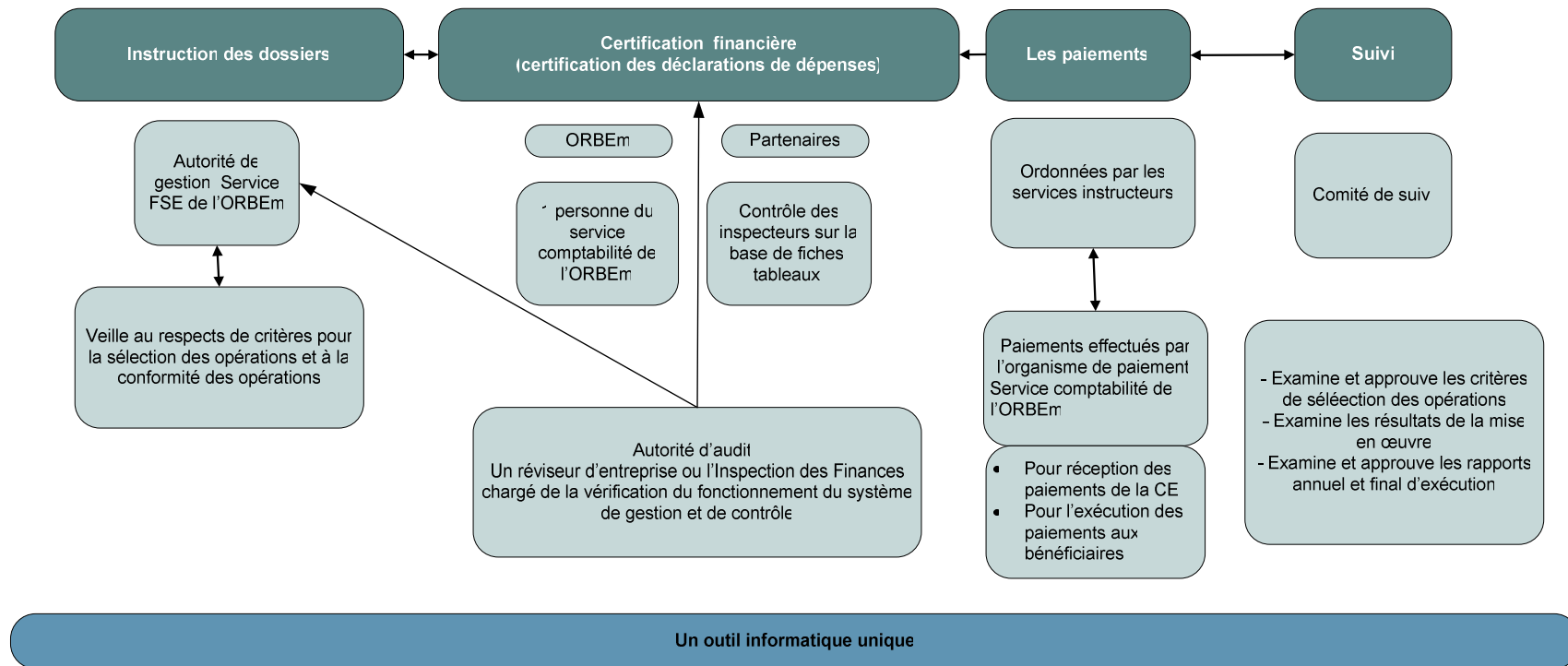
Information et communication

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

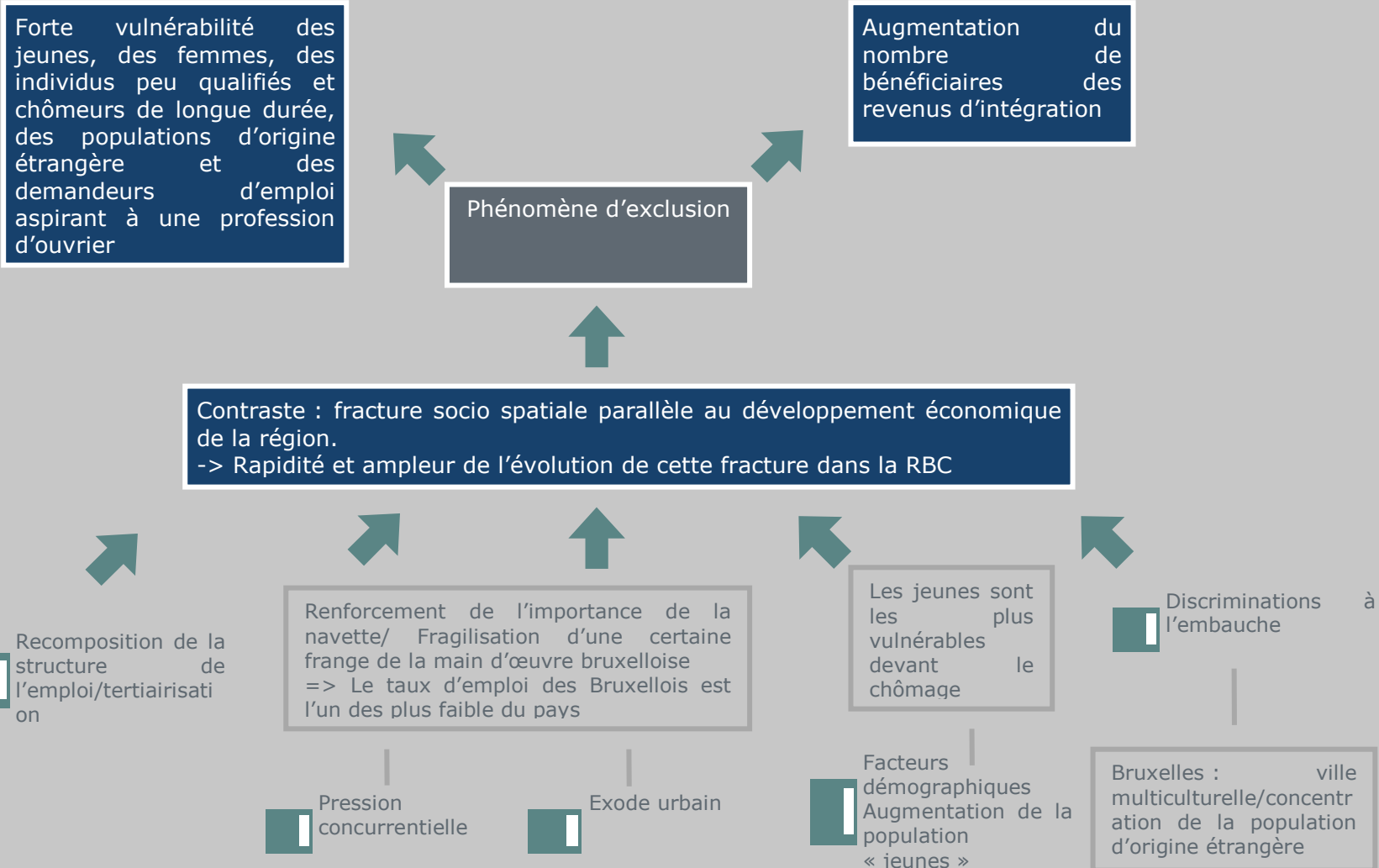
Les conclusions présentent une appréciation générale de chaque étape de l'analyse ex ante. En miroir, des recommandations finales sont mise en évidence.

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

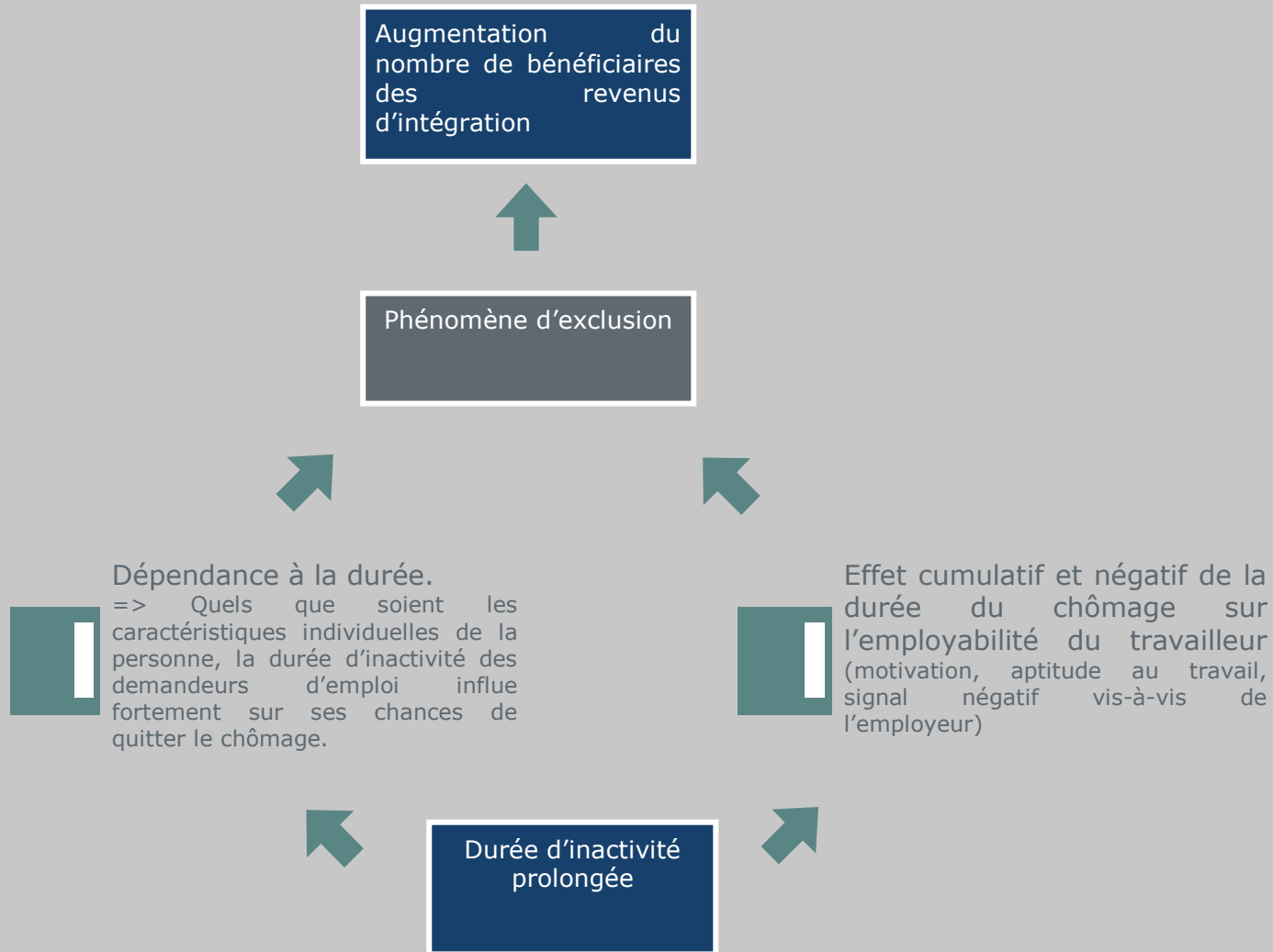
Résultats-Impacts-Indicateurs	
<p>De manière globale, cette dernière version du Programme opérationnel renferme des améliorations notables en matière de cohérence interne entre les différents niveaux d'objectifs. Certaines améliorations pourraient encore apportées mais l'appréciation générale est satisfaisante. 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.</p>	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	
<p>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.</p> <p>Il faut notamment retenir du PO que le principe de séparation de fonctions entre les autorités et les organismes est respecté.</p>	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

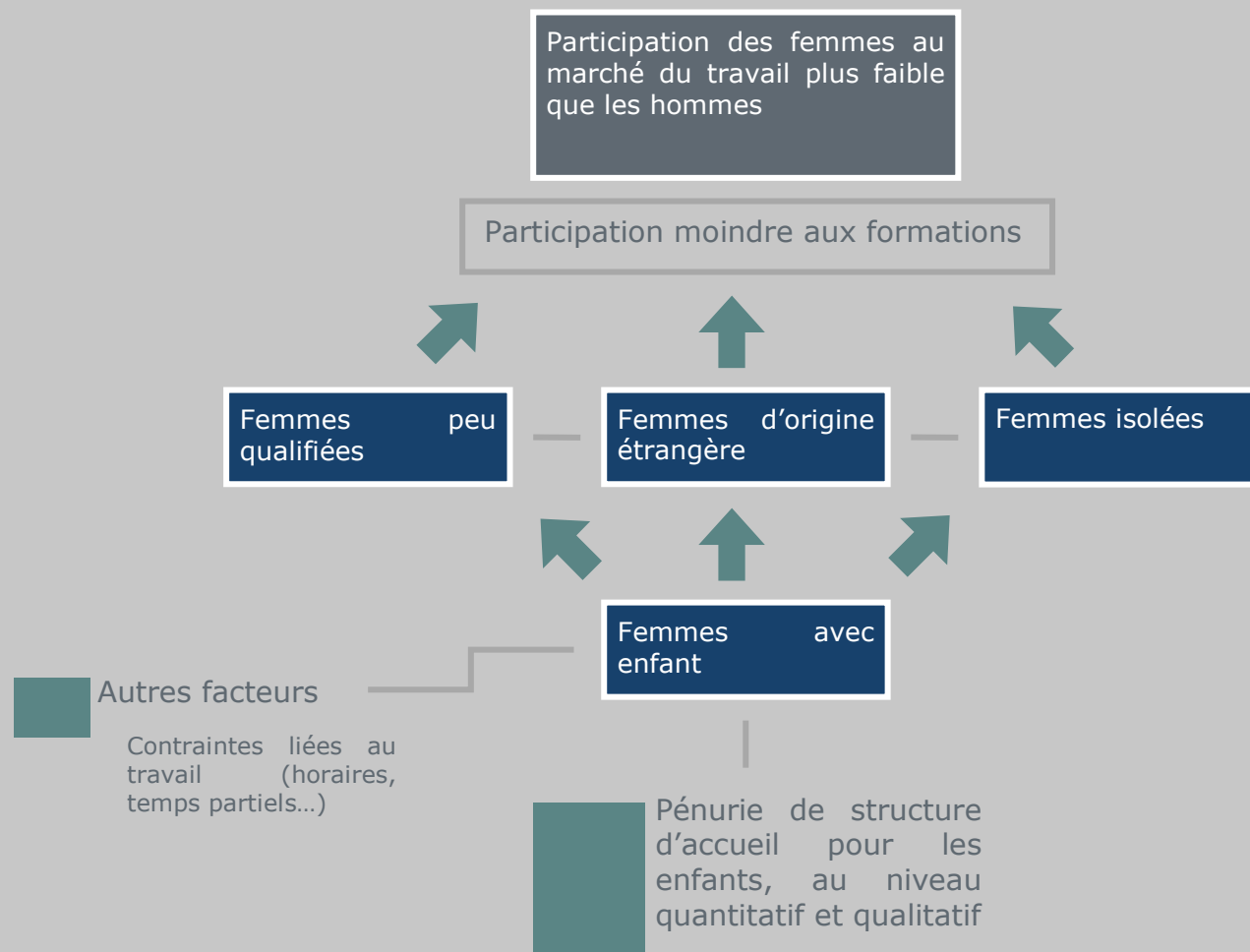
Lutte contre l'exclusion – L'axe « curatif »



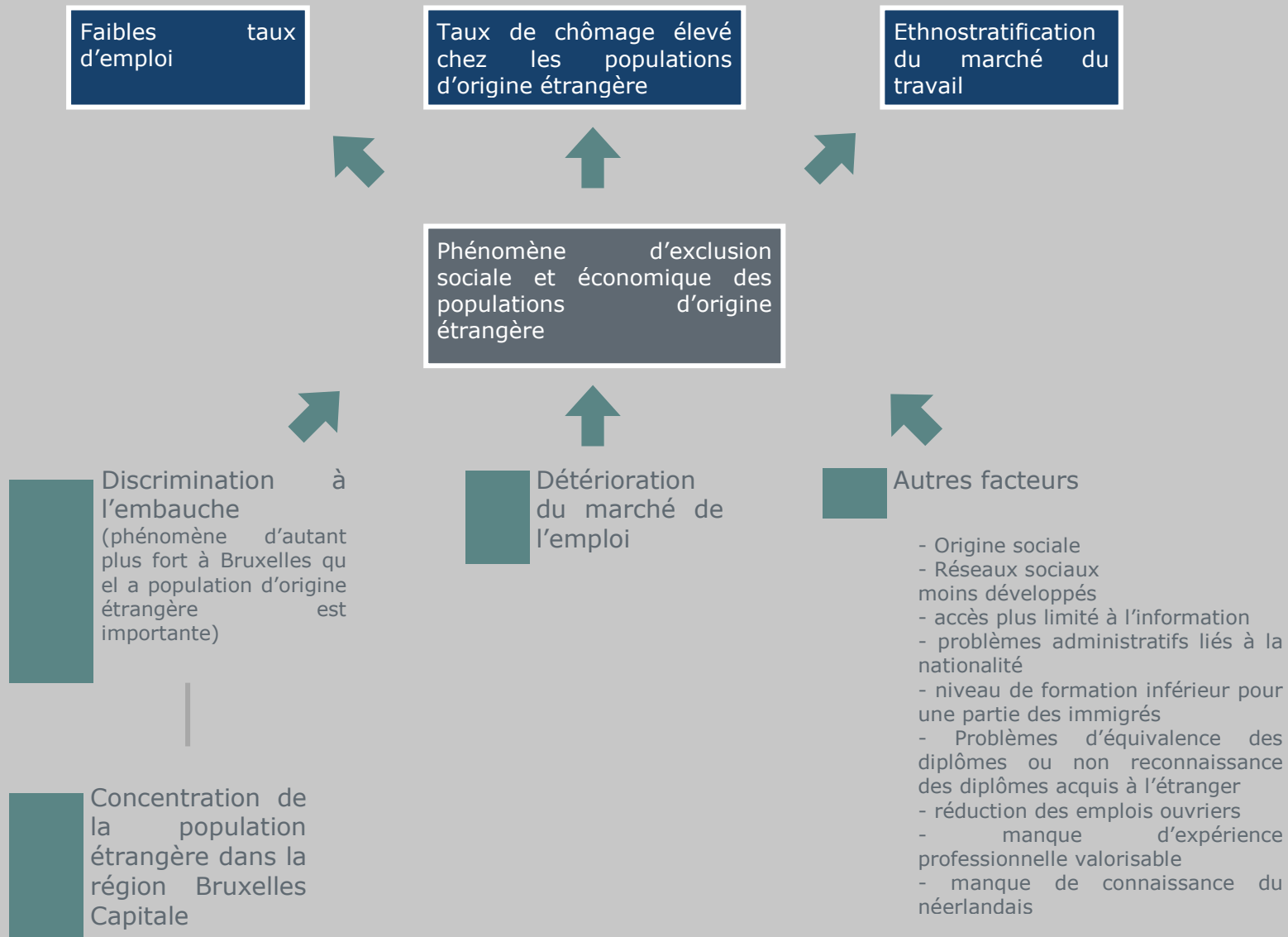
Lutte contre l'exclusion – L'axe « préventif »



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 professionnelle des demandeurs d'emploi, dont ceux les plus exposés au risque	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 tertiairisation							
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 éco- nomique 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 professionnelle des demandeurs d'emploi, dont ceux les plus exposés au risque	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
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	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 professionnelle des demandeurs d'emploi, dont ceux les plus exposés au risque	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
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	2. Favoriser une égalité d'accès à l'emploi via la mise en œuvre d'une dynamique positive de la diversité en		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
DE adressé à une asbl ou à l'ORBEm 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 ORBEm							+	

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		+	+		+		+	+