



Évaluation du Fonds Social Européen Plus (FSE+)

Examen à mi-parcours – Février 2025

À la demande d'Actiris

Cette étude a été réalisée par :

Dr. Marie Antoine
Dr. Chloé Brassart
Daphné Valsamis

IDEA Consult

Rue Joseph II 40 B1
1000 Bruxelles
T +32 (0)2 282 17 10
www.ideaconsult.be

IDEA Consult is member of IDEA Group



Table des matières

1. Introduction	4
1.1 Contexte de l'examen à mi-parcours	4
1.2 Structure du rapport	4
2. Analyse du contexte socio-économique bruxellois	6
2.1 Description chiffrée du contexte socio-économique bruxellois	6
2.1.1 Population et démographie de la Région Bruxelles-Capitale	6
2.1.2 Le taux d'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale	8
2.1.3 Le taux de chômage en Région de Bruxelles-Capitale	10
2.1.4 Le taux de risque de pauvreté et d'exclusion sociale	14
2.2 Conclusion de l'analyse du contexte socio-économique	15
3. Priorités et recommandations politiques en matière d'emploi en Région bruxelloise	17
3.1 Recommandations spécifiques 2024	17
3.2 Rapport par Pays 2024	18
3.3 Synthèse du socle européen des droits sociaux	20
3.3.1 Pilier n°2 : Vers l'égalité entre les hommes et les femmes en Europe	20
3.3.2 Pilier n°3 : Egalité des chances	21
3.3.3 Pilier n°4 : Soutien actif à l'emploi des jeunes	22
3.3.4 Pilier n°11 : La Stratégie de l'UE sur les droits de l'enfant	24
3.3.5 Pilier n°17 : Inclusion des personnes handicapées	24
3.4 Synthèse des priorités	25
4. Leçons tirées du programme FSE 2014-2020	27
5. Analyse du Programme Fonds Social Européen Plus 2021-2027	29
5.1 Objectifs spécifiques et priorités du FSE+ 2021-2027	29
5.2 Progrès accomplis dans la réalisation du programme	31
5.2.1 Etat d'avancement de la Priorité 1	31
5.2.2 Etat d'avancement de la Priorité 2	33
5.2.3 Etat d'avancement de la Priorité 3	34
5.2.4 Etat d'avancement de la Priorité 4	35

5.3 Synthèse et conclusions de l'analyse de l'état d'avancement	36
6. Discussion et conclusions	38
Annexe I	42
I-1. Figures additionnelles	42

1. Introduction

1.1 Contexte de l'examen à mi-parcours

Le présent document s'inscrit dans le Plan d'évaluation du Fonds Social européen plus (FSE+) de la Région de Bruxelles-Capitale pour la période 2021-2027. Ce plan d'évaluation a été approuvé par le Comité de Suivi FSE+ via une procédure écrite en décembre 2023 et prévoit trois rapports:

1. Un premier rapport, appelé examen mi-parcours, sur les recommandations par pays pertinentes émises en 2024. Ce rapport doit examiner s'il est nécessaire d'apporter des modifications au programme.
2. Un rapport intermédiaire, y inclus l'examen sur la valeur ajoutée de l'Union.
3. Un rapport global d'évaluation axé sur l'impact du programme.

Ce document est donc le premier volet de ce plan d'évaluation, à savoir le **premier rapport, ou examen à mi-parcours**.

Comme l'explique l'**Article 18 du Règlement (UE) 2021/1060 du Parlement européen et du Conseil du 24 juin 2021**, pour chaque programme soutenu par le FSE+, chaque Etat Membre doit réviser ledit programme en prenant en compte les éléments suivants :

- a) Les nouveaux défis identifiés dans les recommandations pertinentes par pays adoptées en 2024 ;
- b) Les progrès réalisés dans la mise en œuvre des principes du pilier européen des droits sociaux ;
- c) La situation socio-économique de l'Etat membre ou de la Région concerné(e), en mettant particulièrement l'accent sur les besoins territoriaux, en tenant compte de toute évolution financière, économique ou sociale négative majeure ;
- d) Les principaux résultats des évaluations pertinentes ;
- e) Les progrès accomplis dans la réalisation des étapes, en tenant compte des difficultés majeures rencontrées dans la mise en œuvre du programme.

Chaque Etat Membre soumet à la Commission européenne un examen à mi-parcours, **concluant quant à la nécessité ou non d'introduire des révisions**, ainsi que l'impact en termes d'allocations des ressources et de cibles à atteindre.

L'examen mi-parcours présenté ici répond à ces enjeux. Il reprend les éléments clés ayant trait aux recommandations faites à la Belgique, aux défis propres à la situation socio-économique de la Région bruxelloise et à l'évaluation du précédent programme. Sur base de ces éléments, nous discutons de l'adéquation entre le présent programme et les enjeux bruxellois en matière d'emploi et d'inclusion sociale.

1.2 Structure du rapport

Cet examen à mi-parcours est structuré en quatre chapitres.

Dans le **premier chapitre**, nous procéderons à l'analyse du contexte socio-économique bruxellois. Ce chapitre présente des éléments clés concernant la situation de l'emploi et du non-emploi, ainsi que de la précarité, en Région bruxelloise. Il vise à éclairer quant aux difficultés existantes au sein de la Région.

Dans le **second chapitre**, nous présentons les priorités et les recommandations politiques adressées à la Belgique ainsi qu'à la Région de Bruxelles-Capitale, en matière d'emploi et d'inclusion sociale.

Ces priorités sont issues des recommandations spécifiques 2024, du Rapport par pays 2024, ainsi que de la synthèse du socle européen des droits sociaux (et, en particulier, les piliers 2, 3, 4, 11 et 17).

Le [troisième chapitre](#) revient sur le Programme FSE 2014-2020 et les principaux apprentissages tirés de son évaluation.

Le [quatrième chapitre](#) présente, pour rappel, le programme actuel du FSE+ 2021-2027, à savoir ses objectifs spécifiques et ses priorités. Ce chapitre présente également les données et informations relatives aux progrès accomplis, ainsi qu'à la maquette budgétaire dans la réalisation des étapes du programme.

À l'issue de la présentation de ces différents éléments, la section « [Discussion et conclusions](#) » répond aux questions de l'examen à mi-parcours, en mettant en parallèle les différents éléments présentés dans la note. Nous expliquons dans quelle mesure le programme actuel répond aux enjeux, recommandations et priorités, et écartons la nécessité de le réviser. Nous justifions également notre position par rapport au montant lié à la flexibilité.

2. Analyse du contexte socio-économique bruxellois

Dans cette section, nous analysons la situation de la Région de Bruxelles-Capitale concernant les thématiques suivantes :

- L'évolution de la démographie ;
- Les taux d'emploi et d'activité ;
- Le taux de chômage et les principaux groupes à risque d'exclusion ;
- Les taux de risque de pauvreté et d'exclusion sociale.

Ensuite, nous dressons une analyse du contexte socio-économique de la Région de Bruxelles-Capitale en guide de conclusion.

2.1 Description chiffrée du contexte socio-économique bruxellois

2.1.1 Population et démographie de la Région Bruxelles-Capitale

La Région de Bruxelles-Capitale est le territoire où la densité de population est la plus élevée en Belgique

En 2023, la Belgique a enregistré une augmentation globale de 66 093 habitants. Deux phénomènes démographiques majeurs expliquent cette évolution : d'une part, un solde naturel légèrement négatif (-1 057), où les décès ont dépassé les naissances, et, d'autre part, un solde migratoire international nettement positif (+66 349), marqué par un nombre supérieur d'arrivées en Belgique par rapport aux départs.

La Région de Bruxelles-Capitale (RBC) se distingue, quant à elle, parmi les trois Régions par sa densité démographique particulièrement élevée, ce qui en fait la Région la plus densément peuplée du pays. L'impact des flux migratoires internationaux, notamment liés à la guerre en Ukraine, a joué un rôle essentiel dans l'évolution récente de la population à Bruxelles. Bien que cet impact ait été moins marqué en 2023 qu'en 2022, il a néanmoins permis de compenser le solde naturel négatif. Par ailleurs, l'arrivée de réfugiés ukrainiens en 2022 a contribué à une croissance exceptionnelle cette année-là (+104 000 habitants au niveau national).

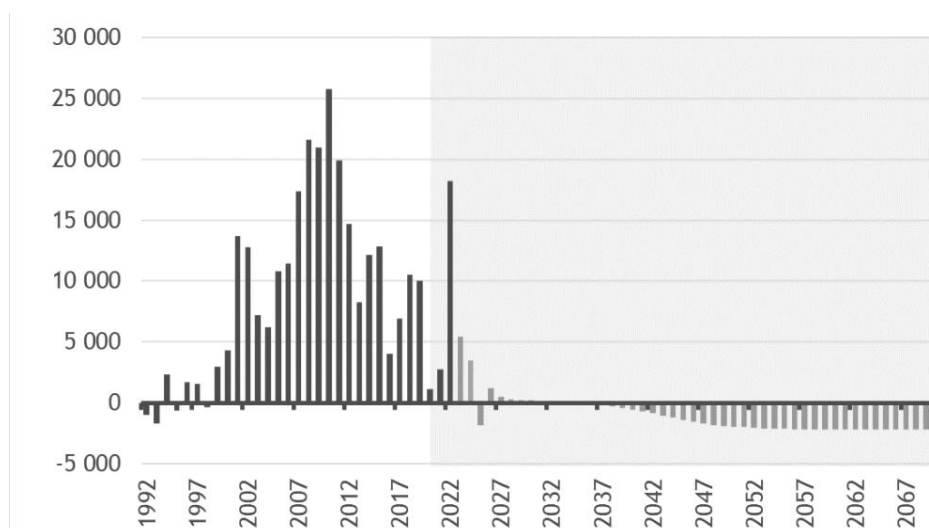
En termes de projections, l'évolution démographique de Bruxelles devrait être influencée par des tendances similaires à celles observées dans le reste du pays, notamment un vieillissement marqué de la population et une fécondité en déclin (actuellement à 1,72 enfant par femme) mais resterait caractérisée par une dynamique migratoire importante, tant sur le plan international qu'interne.

Cependant, à plus long terme, les projections indiquent une légère baisse de la part de la population bruxelloise dans l'ensemble belge.

Comme nous pouvons l'observer sur la Figure 1 ci-dessous, à l'horizon 2040, la population de la Région de Bruxelles-Capitale devrait augmenter très lentement, avec environ 500 habitants supplémentaires par an en moyenne. Après 2040, cette tendance devrait s'inverser et la population devrait commencer à diminuer d'environ 1 900 habitants par an. Cette baisse s'explique par le fait que plus de personnes quittent Bruxelles pour s'installer en Flandre ou en Wallonie que l'inverse. Jusqu'à présent, cette mobilité sortante vers les deux autres Régions était compensée par l'immigration internationale et un nombre de naissances supérieur aux décès. Mais après 2040, les projections semblent suggérer que cela ne sera plus suffisant pour maintenir la population. En 2070, Bruxelles

devrait compter environ 45 000 individus de moins qu'en 2023, à savoir une baisse de 4 % sur près de 50 ans¹.

Figure 1 : Croissance démographique - Région de Bruxelles-Capitale

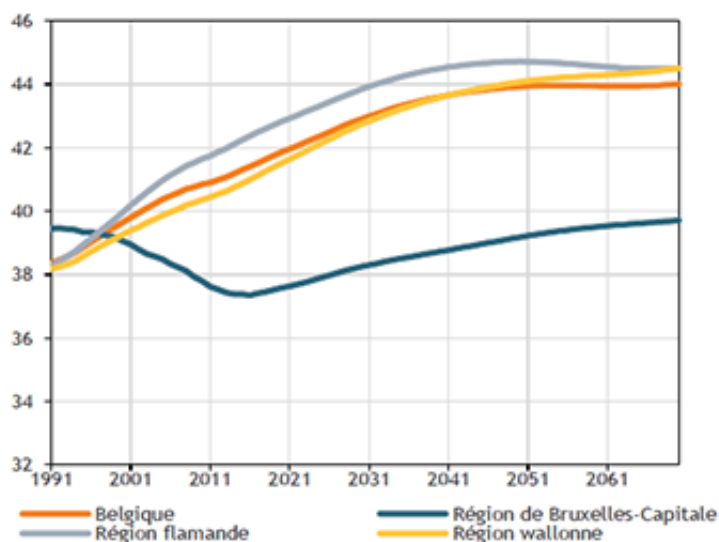


Source : Statbel

Les projections démographiques placent la Région de Bruxelles-Capitale comme la Région la plus jeune de Belgique

Sur base des projections démographiques réalisées par le Bureau Fédéral du Plan et Statbel (voir Figure 2 ci-dessous), il est prévu que la Région bruxelloise reste la Région la plus jeune de Belgique, avec un âge moyen porté à 40 ans à l'horizon 2060, contre 44 ans pour les autres Régions ainsi que la moyenne nationale.

Figure 2 : Âge moyen de la population belge, au niveau fédéral et des Régions



Source : Perspectives démographiques 2018-2070, Bureau Fédéral du Plan et Statbel

Les projections démographiques impactent directement les prévisions concernant le marché du travail. En effet, d'après les perspectives du Bureau fédéral du Plan et du SPF Économie, au vu de la croissance démographique bruxelloise, les sorties du marché de l'emploi en Région bruxelloise ne

¹ Statbel : « À partir de la fin des années 2040, la croissance de la population reste positive seulement en Région flamande » 13 février 2024.

seront pas suffisantes pour absorber les entrées sur le marché de l'emploi d'ici 2030, impliquant des conséquences à prévoir en matière de taux d'emploi et de chômage.

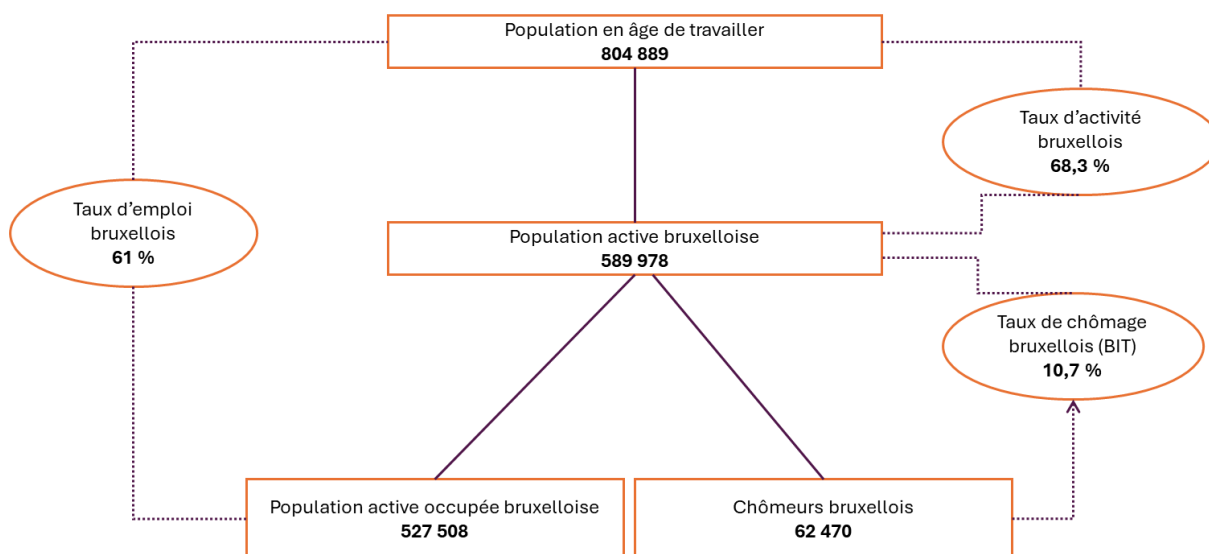
2.1.2 Le taux d'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale

La Belgique s'est fixée pour objectif d'atteindre un taux d'emploi de 80 % d'ici 2030. Pour y parvenir, environ 550 000 personnes supplémentaires âgées de 20 à 64 ans devront intégrer le marché du travail dans les cinq prochaines années.

La Figure 3 ci-dessous synthétise les taux d'emploi et de chômage pour l'année 2023 en Région de Bruxelles-Capitale. Comme nous pouvons le voir, en 2023, 804 889 Bruxellois étaient en âge de travailler (population âgée de 15 à 64 ans).

En 2023, 61,2 % de la population bruxelloise âgée de 15 à 64 ans était à l'emploi et 10,7 % de la population bruxelloise entre 15 et 64 ans était au chômage.

Figure 3 : Principaux indicateurs de la population bruxelloise en âge de travailler, 2023



Source : IDEA Consult, sur base des calculs view.brussels

La Région Bruxelles-Capitale affiche la plus forte progression de population active occupée (15 à 64 ans) entre 2018 et 2023

Au cours des cinq dernières années, la Région de Bruxelles-Capitale a enregistré la plus forte progression du taux d'activité parmi les trois Régions belges. En effet, la population active occupée 15 à 64 ans à Bruxelles a augmenté de 3,5 % entre 2022 et 2023 et de 13,7 % entre 2018 et 2023. Cette évolution est nettement plus marquée que celle observée en Flandre où l'évolution est de 0,5 % entre 2022 et 2023 et de 5,1 % entre 2018 et 2023. Du côté wallon, aucune évolution n'est observée entre 2022 et 2023, et seule une évolution de 3,3 % est notée entre 2018 et 2023².

Par ailleurs, en lien avec cette évolution positive, le taux de vacance d'emploi a diminué de 2023 à 2024, dans les trois régions : -6 101 en Flandre, -1 089 à Bruxelles et -261 en Wallonie. Sur l'ensemble des emplois vacants en Belgique, la RBC se classe comme la région présentant le plus faible nombre d'emplois vacants (12,44%) alors que la Flandre demeure la région avec le plus grand nombre d'emplois vacants (66,01 % du total). La Wallonie représente quant à elle 21,55 % des emplois vacants³.

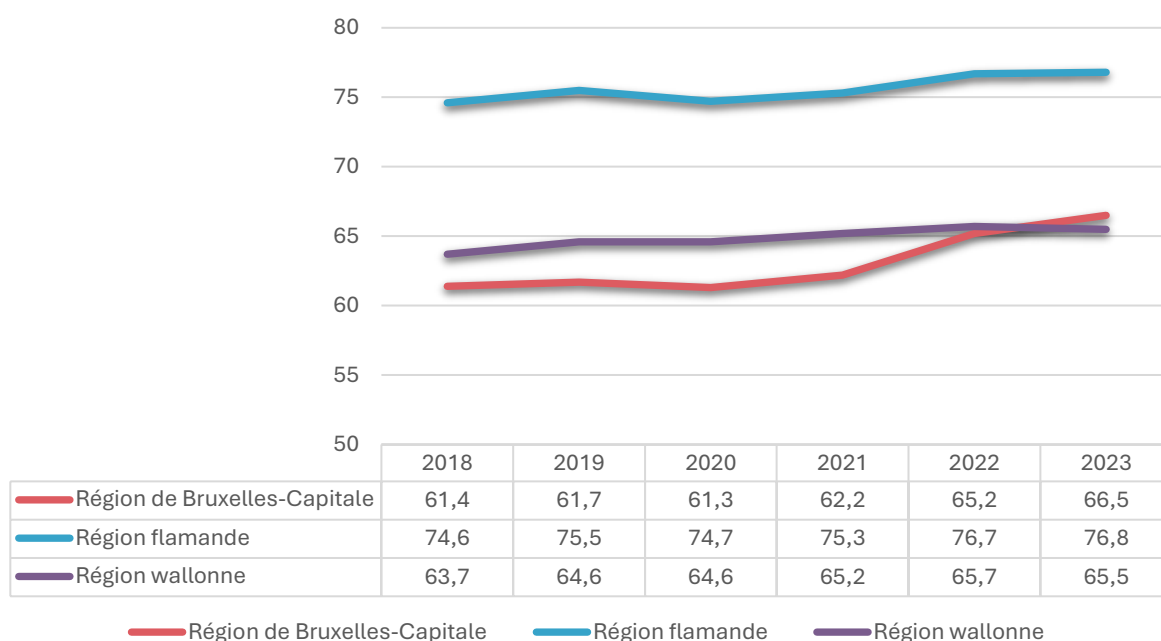
² Voir en annexe Figure 9 pour le détail des chiffres.

³ Statbel : « Diminution de 4% du nombre d'emplois salariés vacants », 11 décembre 2024.

Alors qu'en 2018, Bruxelles affichait le taux d'emploi le plus bas du pays, la Région a depuis lors enregistré une nette amélioration et occupe désormais la deuxième place, derrière la Flandre

En 2023, le taux d'emploi à Bruxelles dépasse pour la première fois depuis les années 90 celui de la Wallonie. Avec 76,8 %, la Flandre est la plus proche de l'objectif fixé pour 2030, tandis que Bruxelles et la Wallonie affichent respectivement des taux d'emploi de 66,5 % et 65,5 %. Une augmentation est observée parmi tous les groupes de la population⁴ sauf parmi les personnes faiblement qualifiées (personnes ayant au plus un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur), qui voient leur taux d'activité diminuer de 13,6 %.

Figure 4 : Evolution du taux d'emploi de la population âgée de 20 à 64 ans, de 2018 à 2023



Source : IDEA Consult, sur base de view.brussels

Un constat marquant est cependant que le taux d'emploi est majoritairement masculin en Région bruxelloise : 67,2% contre 54,8 % chez les femmes. Nous observons par ailleurs que cet écart se creuse au fil des années : en 2018, la répartition était de 61,2 % contre 52,4 % chez les femmes⁵.

Le taux d'emploi passe pratiquement du simple au double entre les faiblement qualifiés et les hautement qualifiés

Entre 2018 et 2023, le nombre de travailleurs hautement qualifiés, c'est-à-dire les personnes titulaires d'au moins un diplôme de l'enseignement supérieur, a fortement progressé (+22,4 %, soit +59 500 personnes), tandis que la croissance a été plus modérée pour les travailleurs moyennement, qualifiés c'est-à-dire les personnes ayant obtenu un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, qui voient leur taux augmenter de +14 %, soit +16 000 personnes. En revanche, la population active occupée faiblement qualifiée a nettement reculé, enregistrant une diminution de 13,6 % (-11 000 personnes).

Dans la même veine, le taux d'emploi des 20-64 ans varie considérablement selon le niveau d'études. Il s'élève à 81,7 % pour les travailleurs hautement qualifiés, contre seulement 42,7 % pour les moins

⁴ Sexe, âge, niveau d'étude, origine, lieu de travail, types d'emploi, régime de travail

⁵ Voir en annexe Figure 10 pour le détail des chiffres

qualifiés. Ce différentiel souligne la forte dualisation du marché du travail bruxellois, où l'accès à l'emploi est largement conditionné par le niveau de qualification⁶.

En effet, l'emploi bruxellois se caractérise par une forte concentration de professions intellectuelles, scientifiques et artistiques, qui représentent un tiers des actifs occupés

Cette spécificité s'explique par le caractère urbain de la Région, entraînant une sous-représentation des professions industrielles et agricoles. Entre 2017 et 2019, ainsi qu'entre 2021 et 2023, la part des professions hautement qualifiées a nettement augmenté au sein de l'emploi bruxellois, en particulier dans les domaines des finances, de la gestion, de l'économie et de l'urbanisme. Cette évolution s'accompagne d'une élévation générale du niveau de qualification, notamment grâce à l'augmentation du nombre de diplômés de l'enseignement supérieur. À l'inverse, les professions peu qualifiées, comme les aide-ménagères et agents d'entretien, ont vu leur représentation diminuer sur la même période⁷.

Parallèlement, une redistribution de l'emploi s'est opérée au sein des secteurs d'activité. Si la prédominance de l'industrie des services reste inchangée, le commerce a perdu en importance (passant de 10,7 % à 9,5 % des emplois) sous l'effet de la crise de la COVID-19, bien qu'une reprise ait été amorcée entre 2021 et 2023. En revanche, les activités dites « spécialisées, scientifiques et techniques », incluant les professions juridiques, comptables et architecturales, connaissent la progression la plus marquée. Cette dynamique reflète l'évolution du marché du travail bruxellois vers des emplois de plus en plus qualifiés.

2.1.3 Le taux de chômage en Région de Bruxelles-Capitale

Le taux de chômage pour les 20-64 ans dans la Région de Bruxelles-Capitale a enregistré une diminution passant de 19,3 % en 2013 à 10,7 % en 2023

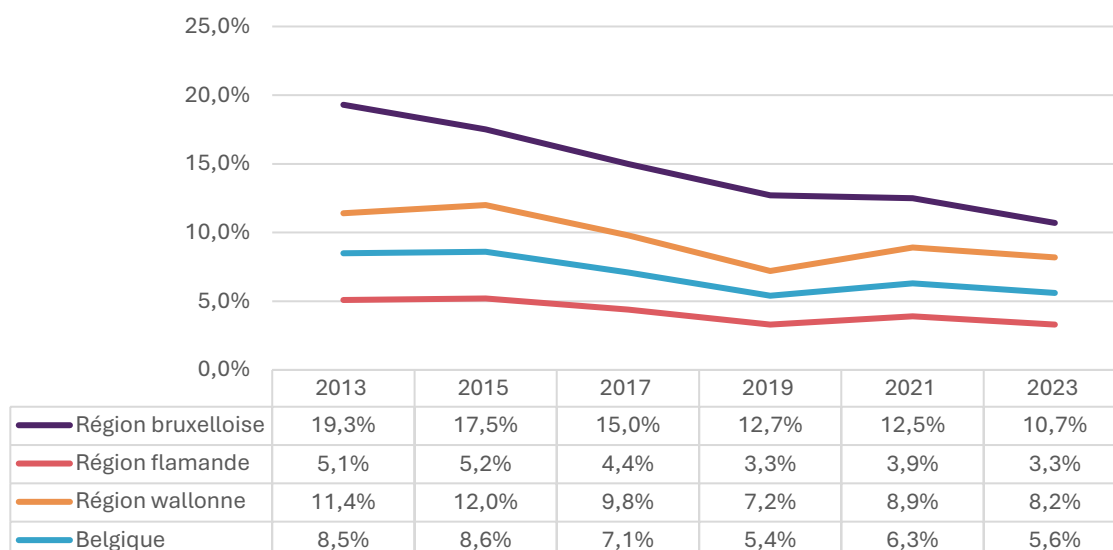
Comme nous le montre Figure 5 ci-dessous, sur une période de dix ans (2013-2023), le taux de chômage pour les 20-64 ans dans la Région de Bruxelles-Capitale a enregistré une diminution considérable. En comparaison, le chômage a également diminué en Wallonie, bien que de manière moins linéaire, avec un passage de 11,4 % en 2013 à 8,2 % en 2023. La Flandre, quant à elle, affiche les taux les plus bas, autour de 3,3 % en 2023, après une légère hausse en 2021. Au niveau national, la Belgique suit une tendance similaire, avec une réduction du chômage de 8,5 % en 2013 à 5,6 % en 2023.

Toutefois, Bruxelles continue, malgré cette baisse, à enregistrer un taux de chômage plus élevé que les deux autres Régions du pays, même si l'écart s'est réduit par rapport à la situation de 2013. Cette évolution témoigne d'une amélioration durable du marché de l'emploi dans la Région au cours de la dernière décennie.

⁶ Actiris, Enquête sur les forces de travail à Bruxelles, en 2023, [2024-06-principaux-résultats-2023-enquête-sur-les-forces-de-travail-h-3BE2C761.pdf](#)

⁷ Institut bruxellois de la statistique et de l'analyse (IBSA), Focus n°68 : « Le taux d'emploi a augmenté à Bruxelles : Quels sont les personnes et les emplois concernés ? », [Perspective - Focus de l'IBSA n°68](#)

Figure 5 : Evolution du taux de chômage sur 10 ans dans les trois Régions

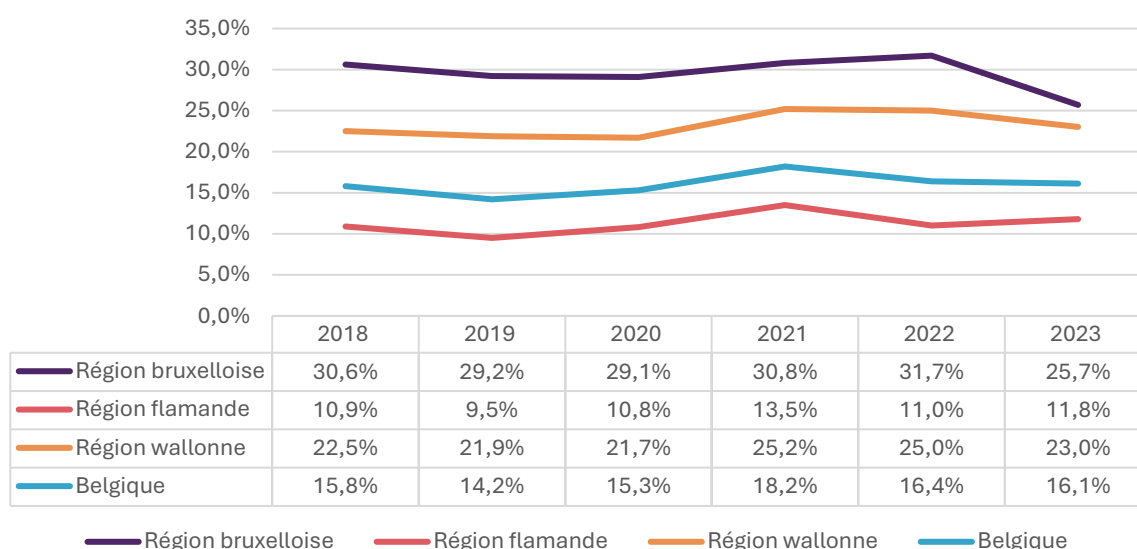


Source : IDEA Consult, sur base de view.brussels

Par ailleurs, entre 2018 et 2023, la Région de Bruxelles-Capitale est la seule Région du pays à enregistrer une diminution significative de son taux de chômage chez les moins de 25 ans

En effet, la Région bruxelloise voit son taux de chômage chez les moins de 25 ans baisser de près de 5 %, passant de 30,6 % en 2018 à 25,7 % en 2023. Ce taux de chômage chez les moins de 25 ans en Région de Bruxelles-Capitale est le niveau le plus faible connu au sein de la Région (depuis 1996 au moins⁸). En Wallonie, la tendance est plus modérée avec des taux oscillants entre 21,7 % et 25,2 %, avant une légère amélioration en 2023 portant le taux à 23 %. La Flandre affiche le taux de chômage des jeunes le plus bas, bien que l'évolution ait été plus volatile. En effet, après une baisse en 2019 à 9,5 %, le taux de chômage des jeunes a augmenté à 13,5 % en 2021, avant de redescendre légèrement à 11,8 % en 2023.

Figure 6 : Evolution du taux du chômage de la population âgée de 15 à 24 ans par Région



Source : IDEA Consult sur base de view.brussels

⁸ Les chiffres antérieurs à 1996 ne sont pas disponibles.

L'augmentation simultanée de l'emploi et du chômage entre 2022 et 2023 crée une situation paradoxale

En 2023, la Région bruxelloise comptait 88 979 chercheurs d'emploi, soit une hausse de 2 730 personnes (+3,2 %) par rapport à l'année précédente. La situation bruxelloise, marquée à la fois par une augmentation de l'emploi et du chômage, peut sembler contradictoire. Elle s'explique par une forte croissance de la population active, c'est-à-dire l'ensemble des personnes en emploi ou en recherche d'emploi. Ainsi, bien que le nombre d'actifs occupés ait progressé, cette hausse n'a pas suffi à contrebalancer l'augmentation du nombre de chercheurs d'emploi⁹.

Plusieurs groupes à risque d'exclusion sur le marché du travail bruxellois : les jeunes, les chômeurs longue durée, les étrangers sans équivalence de diplôme et les ressortissants étrangers hors UE

Comme l'indique le Tableau 1, en 2023, les jeunes de moins de 25 ans, les travailleurs âgés, les chômeurs de longue durée, les étrangers sans équivalence de diplôme, et les ressortissants étrangers hors UE apparaissent comme les principaux groupes à risque d'exclusion du marché du travail bruxellois.

Ainsi, ce tableau rend compte du nombre de demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) en 2023 et leur évolution pour la période 2022-2023 par catégories de profil.

Tableau 1 : Évolution du nombre de demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) en Région bruxelloise selon les critères de sexe, âge, nationalité et qualification

		DEI (2023)	%		Evolution sur 1 an (2022-2023)			
		Total, en nombre	Hommes	Femmes	Total homme et femmes	Hommes	Femmes	Total
	DEI	88 979	45 853 (51,5%)	43 126 (48,4%)	100%	2,9%	3,5%	3,2%
Catégorie	DEDA	51 215	61,6%	53,2%	57,5%	-3,4%	-3,8%	-3,6%
	SIP	6 213	6,7%	7,2%	7%	12,7%	15,7%	14,2%
	Autres DEI	31 551	31,7%	39,5%	35,4%	15,2%	12,8%	13,9%
Âge	< 25 ans	9 519	11,6%	9,7%	10,7%	9,0%	10,5%	9,7%
	25 à 49 ans	55 891	58,5%	67,3%	62,8%	3,6%	4,1%	3,9%
	>= 50 ans	23 569	29,8%	22,9%	26,5%	-0,6%	-1,1%	-0,8%
Niveau d'études	Faible	16 329	22%	14,5%	18,3%	-1,2%	-4,2%	-2,4%
	Moyen	18 421	21,4%	19,9%	20,7%	3,3%	-0,5%	1,5%
	Élevé	15 497	15,2%	19,7%	17,4%	5,1%	3,9%	4,5%
	Étranger sans équivalence	38 732	41,4%	45,8%	43,5%	4,1%	7,9%	6,0%
Durée du chômage	< 1 an	34 817	38,4%	39,9%	39,1%	11,9%	8,1%	10,0%
	1 à 2 ans	12 639	13,7%	14,7%	14,2%	-0,4%	1,5%	0,6%
	>= 2 ans	41 524	47,9%	45,4%	46,6%	-2,5%	0,3%	-1,2%
Nationalité	Belgique	54 737	63,5%	59,4%	61,5%	1,7%	0,0%	0,9%
	Étranger UE	14 493	14,5%	18,1%	16,3%	3,1%	4,8%	4,0%

⁹ Actiris, les chiffres annuels du chômage en Région bruxelloise de 2023, janvier 2024.

	Étranger hors UE	19 750	22%	22,4%	22,2%	6,3%	12,6%	9,3%
--	------------------	--------	-----	-------	--------------	------	-------	------

Source : IDEA Consult, sur base de view.brussels

En observant le profil des demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) sur une moyenne effectuée sur l'année 2023, nous constatons des défis structurels sur le marché de l'emploi bruxellois pour les groupes listés ci-dessous.

- **Les jeunes de moins de 25 ans**

En 2023, davantage de jeunes se sont inscrits chez Actiris après leurs études, avec une hausse de 9,7 % par rapport à 2022, 24,8 % par rapport à 2021 (en pleine crise sanitaire) et 15,9 % par rapport à 2019 (avant la pandémie). Cette augmentation s'explique en partie par le report des études : de nombreux jeunes qui auraient dû les terminer en 2020 ou 2021 ont prolongé leur parcours en raison de la crise sanitaire et ne se sont inscrits chez Actiris qu'en 2022 ou 2023.

- **Les personnes de 50 ans et plus**

Les travailleurs âgés de 50 ans et plus représentent 26,5 % des demandeurs d'emploi. Bien que leur proportion ait légèrement diminué (-0,84 % sur un an), cette catégorie reste à risque en raison des difficultés structurelles de réintégration sur le marché du travail. Leur taux de chômage est d'autant plus préoccupant que la durée du chômage tend à s'allonger avec l'âge, les rendant plus vulnérables à l'exclusion professionnelle. Par ailleurs, les travailleurs âgés sont souvent confrontés à des discriminations liées à l'âge, qui entravent leurs opportunités d'embauche et accentuent leur risque de chômage de longue durée.

- **Les demandeurs d'emploi de longue durée**

En 2023, 46,6 % des demandeurs d'emploi étaient au chômage depuis plus de deux ans. Bien que ce taux ait légèrement diminué (-3,1 % sur un an), il reste particulièrement élevé et illustre la persistance du chômage structurel en Région bruxelloise. Le maintien dans la recherche d'emploi sur une longue période réduit les perspectives d'insertion, notamment en raison de la perte de compétences et de l'éloignement du marché du travail. Ces chiffres soulignent la nécessité d'un accompagnement spécifique pour les chômeurs de longue durée afin de favoriser leur retour à l'emploi.

- **Les étrangers sans équivalence de diplôme**

Dans la catégorie du niveau d'études, avec 43,5 % des demandeurs d'emploi, les personnes étrangères dont le diplôme n'est pas reconnu en Belgique constituent l'un des groupes les plus vulnérables. Ce chiffre est en nette augmentation (+7,9 % sur un an), ce qui traduit les obstacles majeurs rencontrés par ces travailleurs pour accéder à un emploi. En l'absence de reconnaissance officielle de leurs qualifications, ces personnes sont souvent cantonnées à des emplois précaires ou à l'inactivité.

- **Les ressortissants étrangers, en particulier hors UE**

Les étrangers hors UE représentent 21,6 % des demandeurs d'emploi, soit une proportion plus élevée que celle des étrangers de l'Union européenne (14,8 %). De plus, ces personnes enregistrent des taux de chômage nettement supérieurs à ceux des nationaux belges, ce qui suggère l'existence de barrières structurelles telles que la reconnaissance des diplômes, les exigences linguistiques et les discriminations à l'embauche.

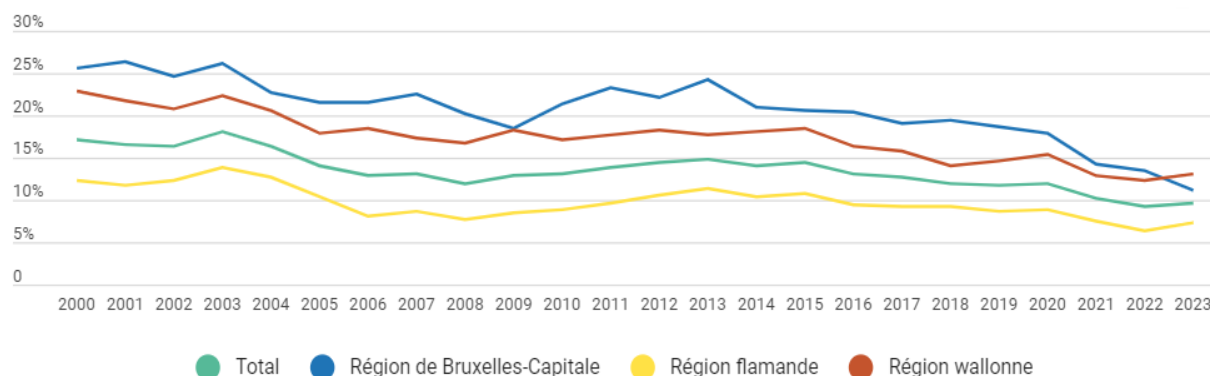
Toutefois, Actiris a enregistré en moyenne 1 951 chercheurs d'emploi ukrainiens, contre 849 en 2022 et 94 en 2021, soit une hausse de 1 102 personnes (+130 %) en un an. Cette augmentation représente environ 40 % de la hausse totale des chercheurs d'emploi observée cette année-là. Sans cette progression des inscriptions ukrainiennes, la hausse du chômage aurait été de 1,9 % au lieu de 3,2 %.

Un autre groupe interpelle : l'indicateur NEET s'élève à 11,2 % en Région de Bruxelles-Capitale

La Figure 7 ci-dessous illustre l'évolution du pourcentage de jeunes âgés de 15 à 29 ans ne travaillant pas, ne suivant pas d'études ou de formation (NEET) dans les différentes Régions de Belgique entre 2000 et 2023.

La Région de Bruxelles-Capitale affiche systématiquement le taux de NEET le plus élevé sur l'ensemble de la période étudiée (jusqu'en 2022). En revanche, en 2023, le taux de NEET à Bruxelles diminue fortement. Il est de 11,2 % alors qu'il est de 7,3 % en Flandre et de 13 % Wallonie qui désormais le taux de NEET le plus élevé.

Figure 7 : Evolution du pourcentage de jeunes NEET (15-29 ans) par Région, 2000-2023



Source : Statbel

2.1.4 Le taux de risque de pauvreté et d'exclusion sociale

Le rapport du « Baromètre Social – Rapport bruxellois sur l'état de la pauvreté et des inégalités sociales et de santé 2023 » apporte un éclairage précieux sur le contexte socio-économique de la Région de Bruxelles-Capitale. Ce rapport met en évidence les dynamiques de précarité, les inégalités d'accès à l'emploi et aux services essentiels.

Malgré un taux d'emploi en évolution positive, la Région de Bruxelles-Capitale a le taux de risque de pauvreté le plus élevé parmi les trois régions

Selon l'enquête EU-SILC 2022, près de 10 % des travailleurs bruxellois vivent avec un revenu équivalent par membre du ménage inférieur au seuil de risque de pauvreté contre 5 % en Flandre et 6 % en Wallonie.

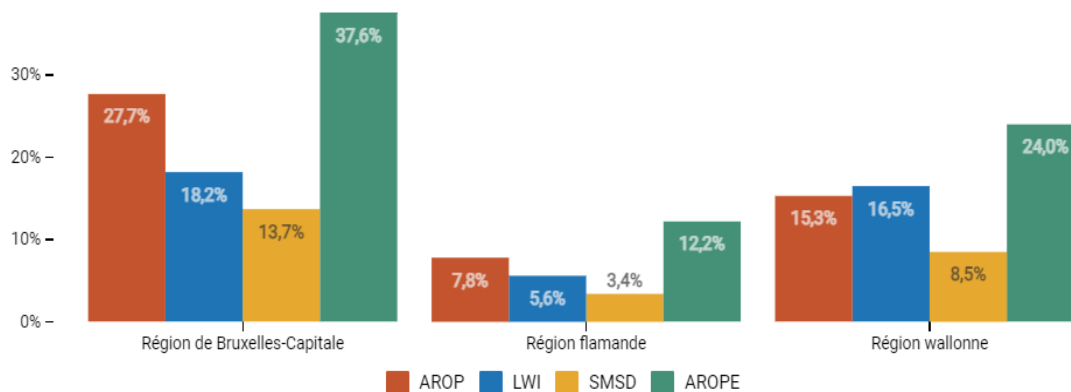
Avoir un emploi ne garantit pas d'échapper à la pauvreté en Région bruxelloise. Un salaire horaire faible, des heures de travail limitées, des contrats précaires ou encore des charges familiales importantes peuvent maintenir certains travailleurs dans une situation de vulnérabilité économique. En 2022, 14 % des travailleurs bruxellois occupaient un emploi temporaire (contrat à durée déterminée, intérim, travail occasionnel, etc.), un chiffre supérieur à la Flandre (9 %) et à la Wallonie (10 %).

Parmi eux, près de 85 % sont dans cette situation par contrainte, faute d'avoir trouvé un emploi permanent ou en raison de la nature temporaire de leur poste (formation, période d'essai, ou transition vers un CDI)¹⁰. Cela reflète un marché du travail bruxellois marqué par une forte instabilité.

¹⁰ Statbel, Enquête sur les forces de travail ; calculs : Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles

La Figure 8¹¹ ci-dessous met en évidence d'importantes disparités régionales. En 2023, Bruxelles-Capitale est la Région la plus touchée par la pauvreté et l'exclusion sociale, notamment en raison d'une forte concentration de ménages à faible intensité de travail et d'un niveau de privation matérielle plus élevé. À l'inverse, la Flandre affiche les taux les plus bas, reflétant une situation économique plus favorable. La Wallonie se situe dans une position intermédiaire, avec des taux de pauvreté et de précarité supérieurs à ceux de la Flandre mais inférieurs à ceux de Bruxelles.

Figure 8 : Risque de pauvreté dans les trois Régions



Source : Statbel

La dépendance à des revenus de remplacement demeure une réalité pour une partie significative de la population

Entre janvier 2013 et janvier 2023, le nombre de personnes bénéficiant d'un revenu d'intégration sociale (RIS) du CPAS a augmenté de 58 %, tandis que les bénéficiaires d'allocations de chômage ont diminué de 34 %. En janvier 2023, 5,6 % des bruxellois âgés de 18 à 64 ans vivaient grâce au RIS, 6,4 % avec une allocation de chômage, 5,4 % grâce à des indemnités d'invalidité et 2,5 % avec une allocation de remplacement de revenu ou d'intégration pour les personnes en situation de handicap.

Ces chiffres mettent en lumière une précarité persistante, alimentée par la fragilité des parcours professionnels et la dépendance accrue à des aides sociales. Ils soulignent l'urgence de renforcer l'insertion socioprofessionnelle à Bruxelles, en luttant contre la précarité et en favorisant des opportunités d'insertion durable sur le marché du travail, pour réduire les risques de pauvreté de manière structurelle.

2.2 Conclusion de l'analyse du contexte socio-économique

Cette analyse de la situation socio-économique bruxelloise permet de montrer les caractéristiques majeures du marché du travail et de l'économie de la Région de Bruxelles-Capitale. Nous résumons ci-après les principales caractéristiques relevées.

Sur le plan du marché du travail, Bruxelles affiche des évolutions contrastées.

- D'un côté, elle a connu **une amélioration notable de son taux d'emploi depuis 2018**, progressant jusqu'à 60,9 % en 2023 et surpassant la Wallonie, bien qu'elle demeure en retrait par rapport à la Flandre.

Toutefois, la Région reste confrontée à un taux de chômage structurellement élevé (13,4 % en 2023), et des défis persistants en matière d'insertion professionnelle, notamment pour certains groupes

¹¹ AROP (At Risk of Poverty) : Personnes à risque de pauvreté monétaire.

LWI (Low Work Intensity) : Personnes vivant dans un ménage à faible intensité de travail.

SMSD (Severe Material and Social Deprivation) : Personnes souffrant de privation matérielle et sociale sévère.

AROPE (At Risk of Poverty or Social Exclusion) : Indicateur global combinant les trois précédents.

vulnérables tels que les travailleurs âgés, les chômeurs de longue durée, les personnes peu qualifiées et les étrangers sans équivalence de diplôme.

- Bruxelles se distingue également par **une forte dualisation du marché du travail**, où les personnes hautement qualifiées bénéficient d'un accès privilégié à l'emploi, avec un taux d'occupation de 81,7 %, contre seulement 42,7 % pour les travailleurs faiblement qualifiés.

Cette polarisation reflète la spécialisation croissante de l'économie bruxelloise vers des emplois intellectuels et scientifiques, au détriment des professions peu qualifiées. De même, le poids des services, et en particulier des activités spécialisées, scientifiques et techniques, se renforce, tandis que les secteurs traditionnels comme le commerce connaissent des évolutions contrastées, marquées par l'impact de la crise sanitaire.

- Des défis structurels persistent, notamment en **matière de transition professionnelle et de mobilité sur le marché du travail**.

En 2023, plus de la moitié des demandeurs d'emploi bruxellois restaient sans emploi après un an, un taux particulièrement élevé en comparaison avec les autres Régions. De plus, le taux de jeunes NEET (jeunes ni à l'emploi, ni en formation) reste préoccupant, bien que Bruxelles soit la seule Région à avoir significativement réduit le chômage des moins de 25 ans depuis 2018.

- Les indicateurs de **risque de pauvreté et d'exclusion sociale** viennent nuancer l'évolution des taux d'emploi et de chômage à Bruxelles.

Si la création d'emplois progresse, elle ne garantit pas une amélioration des conditions de vie pour tous, notamment en raison du développement de formes d'emploi précaires et de la persistance d'une intensité de travail faible dans de nombreux ménages. Ces dynamiques ajoutent un éclairage essentiel sur les inégalités socio-économiques qui caractérisent le marché du travail bruxellois et soulignent l'importance de politiques visant à renforcer l'accès à des emplois stables et de qualité pour lutter durablement contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

3. Priorités et recommandations politiques en matière d'emploi en Région bruxelloise

Dans ce chapitre, nous synthétisons les documents politiques européens influençant les priorités bruxelloises en matière de politique de l'emploi et d'inclusion sociale. Nous nous basons sur les documents suivants :

- Les recommandations du conseil de l'Union Européenne relative aux politiques économiques, sociales, de l'emploi, structurelles et budgétaires de la Belgique, juin 2024 ;
- Le Rapport par pays de la Belgique de la Commission Européenne, juin 2024 ;
- La synthèse du socle européens des droits sociaux.

En fin de chapitre, nous exposons les priorités européennes ayant un impact sur le marché de l'emploi de la Région bruxelloise.

3.1 Recommandations spécifiques 2024

Dans le cadre de ses recommandations relatives aux politiques économiques, sociales, de l'emploi, structurelles et budgétaires de la Belgique pour 2024 et 2025, le Conseil de l'Union Européenne met en avant plusieurs priorités stratégiques pour répondre aux défis actuels et futurs du pays. Ces recommandations s'inscrivent dans une volonté de renforcer la résilience économique et sociale tout en répondant aux impératifs de stabilité budgétaire et de compétitivité.

Les principaux axes concernent :

- L'adoption en temps utile d'un plan budgétaire et structurel à moyen terme ;
- La maîtrise des dépenses publiques dans un cadre compatible avec les objectifs européens ;
- La réduction progressive du déficit public.

Une attention particulière est portée sur la réforme des systèmes fiscaux et sociaux pour accroître les incitations à l'emploi, tout en adaptant les politiques aux enjeux du vieillissement démographique et des transitions écologique et numérique

D'abord, il s'agit d'alléger la charge fiscale sur le travail. En effet, la fiscalité actuelle sur le travail en Belgique est jugée excessive, en particulier pour les bas et moyens salaires, ce qui décourage l'emploi et limite la participation au marché du travail. Il est recommandé de réduire cette charge fiscale et de la transférer vers d'autres bases d'imposition, comme la fiscalité sur la consommation ou les taxes environnementales.

Ensuite, il est suggéré de réformer les prestations sociales. La conception actuelle des prestations sociales est jugée inefficace. Certaines prestations, notamment les allocations de chômage, ne sont pas limitées dans le temps ou ne sont pas soumises à des conditions de ressources, ce qui aggrave les « pièges à chômage ». Une révision de ces prestations est nécessaire pour encourager davantage les transitions vers l'emploi.

Enfin, des recommandations s'inscrivent dans une perspective de long terme, visant à rendre le système social et fiscal belge plus résilient face au vieillissement de la population. Dans cette veine, le plan pour la reprise et la résilience intègre ainsi une réforme des retraites qui prévoit des incitations pour encourager les travailleurs à prolonger leur activité, réduire les départs anticipés et harmoniser les différents régimes de retraite. Ces actions visent à adapter le marché du travail à l'évolution démographique tout en préservant l'équilibre des finances publiques.

L'objectif de porter le taux d'emploi à 80 % d'ici 2030 constitue une priorité majeure pour la Belgique

Pour répondre plus directement aux défis structurels du marché du travail, la Belgique est invitée à mettre en œuvre **plusieurs réformes stratégiques** afin de combler les pénuries de main-d'œuvre et de réduire l'inadéquation des compétences, particulièrement dans le cadre des transitions écologique et numérique.

Les transitions en question nécessitent une **adaptation rapide des compétences disponibles**, notamment à travers des formations spécifiques dans des secteurs clés tels que les sciences, technologies, ingénierie et mathématiques (STEM). Renforcer ces filières est essentiel pour préparer les travailleurs aux nouveaux métiers émergents dans ces domaines, tout en stimulant l'innovation et la compétitivité du pays.

En parallèle, il est crucial de **promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie**, en offrant des opportunités de formation continue, particulièrement aux adultes faiblement qualifiés. Ces initiatives doivent permettre à ces travailleurs de s'adapter aux évolutions du marché du travail et de mieux répondre aux besoins des secteurs en pleine transformation. Cette approche vise non seulement à réduire les inadéquations entre l'offre et la demande de compétences, mais également à encourager une meilleure mobilité professionnelle.

Par ailleurs, les **politiques d'activation** doivent être renforcées pour intégrer davantage les groupes défavorisés sur le marché du travail, tels que les jeunes sans emploi, les chômeurs de longue durée, ou encore les personnes en situation de handicap. Ces politiques nécessitent des dispositifs d'accompagnement personnalisés et une collaboration étroite avec les employeurs pour créer des opportunités adaptées à ces publics.

Enfin, **l'amélioration des systèmes d'éducation et de formation** constitue une priorité pour garantir une équité accrue et de meilleures performances éducatives. Cela passe notamment par la valorisation et le renforcement de la profession d'enseignant, essentielle pour offrir un enseignement de qualité et préparer les jeunes aux exigences du marché du travail. Renforcer la formation continue des enseignants et attirer davantage de talents vers cette profession contribueront à aligner l'éducation sur les besoins du marché et à réduire les inégalités sociales et régionales.

3.2 Rapport par Pays 2024

Dans cette section, nous synthétisons les informations pertinentes et conclusions tirées du Rapport par pays 2024 pour la Belgique. Plus précisément, nous partageons les informations liées à l'emploi en Région bruxelloise à partir des sections suivantes :

- La révision à mi-parcours des financements de la politique de cohésion pour la Belgique (Box n°4) ;
- Les défis en matière d'emploi, de compétences et de politique sociale à la lumière du pilier européen des droits sociaux (Annexe 14) ;
- Les performances économiques et sociales au niveau régional (Annexe 17).

Il est d'abord à noter que la Belgique a réalisé des progrès significatifs dans la mise en œuvre des priorités européennes en matière de développement économique, social et environnemental, notamment dans le cadre du Socle européen des droits sociaux.

Le taux d'emploi des 20-64 ans a atteint 72,1 %. Toutefois, ce chiffre reste inférieur à la moyenne européenne (75,4 %) et à l'objectif national de 80 % à atteindre d'ici 2030. Ces progrès masquent des disparités régionales marquées, particulièrement en Région de Bruxelles-Capitale, qui affiche un taux d'emploi de 66,5 %, inférieur à celui de la Flandre (76,8 %) et légèrement au-dessus de la Wallonie (65,5 %).

Bruxelles se distingue par un taux de chômage élevé (10,3 %), bien au-dessus des niveaux observés en Wallonie (8,2 %) et en Flandre (3,3 %)

Ces écarts reflètent les spécificités du marché de l'emploi bruxellois, marqué par une forte présence de groupes vulnérables, notamment les jeunes, les femmes, les travailleurs peu qualifiés et les personnes issues de l'immigration. Par exemple, seules 48,9 % des femmes nées hors de l'UE sont en emploi, un chiffre bien en deçà de la moyenne nationale.

En outre, les pénuries de main-d'œuvre et l'inadéquation des compétences constituent des défis majeurs, affectant divers secteurs, de l'industrie technologique aux métiers peu qualifiés.

Avec un taux de vacance d'emploi de 4,8 % en 2022, l'un des plus élevés de l'UE, le marché bruxellois peine à répondre aux besoins des employeurs

Cette situation est aggravée par un accès limité à la formation continue : seulement 34,9 % des adultes ont suivi une formation en 2022, loin de l'objectif national de 60,9 %, ce qui représente un écart de 42,7 %.

Face à ces constats, des priorités stratégiques en termes d'activation et de formation émergent pour la Région :

- **Développer des politiques ciblées pour réduire les écarts régionaux et améliorer l'inclusion des groupes sous-représentés, tout en renforçant la mobilité interrégionale.**

Il s'agit d'encourager la participation des groupes vulnérables au marché du travail grâce à des politiques d'activation ciblées, notamment pour les chômeurs de longue durée, les jeunes et les travailleurs issus de l'immigration. Il est recommandé également d'améliorer la mobilité interrégionale en facilitant le passage entre Bruxelles et les autres Régions, notamment via des incitations à la relocalisation et des politiques de formation adaptées aux besoins des employeurs flamands et wallons.

- **Intensifier les efforts pour élargir l'accès à la formation continue, en particulier pour les travailleurs peu qualifiés, et aligner les compétences sur les besoins des secteurs en tension.**

Cet objectif se traduit par le renforcement des dispositifs de formation professionnelle pour faciliter la transition vers les métiers en demande, notamment dans les secteurs technologiques et de la transition écologique, ainsi que la mise en place des mécanismes d'incitation pour favoriser l'apprentissage tout au long de la vie, en particulier pour les adultes faiblement qualifiés, afin d'améliorer leur employabilité.

Ces priorités s'inscrivent dans une volonté plus large de réduire les inégalités structurelles du marché de l'emploi bruxellois. En effet, l'amélioration de l'accès à l'emploi et à la formation à Bruxelles est un levier essentiel pour atteindre l'objectif de 80 % de taux d'emploi d'ici 2030 et assurer une meilleure intégration économique et sociale des travailleurs sous-représentés.

3.3 Synthèse du socle européen des droits sociaux

Dans cette section, nous nous sommes penchés sur le Socle européen des droits sociaux, en mettant particulièrement l'accent sur les piliers 2, 3, 4, 11 et 17, qui apparaissent comme les plus pertinents au regard des enjeux liés à l'emploi.

Ces piliers, qui concernent respectivement l'égalité des genres, l'égalité des chances, le soutien actif à l'emploi, la garde d'enfants et le soutien aux enfants, ainsi que l'inclusion des personnes en situation de handicap, constituent des leviers essentiels pour favoriser une dynamique de travail plus inclusive, équitable et adaptée aux évolutions du marché de l'emploi.

3.3.1 Pilier n°2 : Vers l'égalité entre les hommes et les femmes en Europe

Dans le cadre de sa stratégie pour l'égalité des sexes à l'horizon 2025¹², l'Union européenne a mobilisé divers financements pour favoriser l'insertion des femmes sur le marché du travail. Le FSE+ soutient des projets visant à améliorer l'accès des femmes à l'emploi et à lutter contre les discriminations, tandis que le programme InvestEU encourage l'entrepreneuriat féminin en facilitant l'accès au crédit. En parallèle, les Objectifs de Barcelone visent à garantir un accès universel aux structures de garde d'enfants, afin de lever un frein majeur à la participation des femmes à l'emploi. Cette stratégie de l'Union européenne au sujet de l'égalité des sexes et en matière d'emploi vise notamment à réduire les écarts entre les femmes et les hommes, améliorer leur participation dans tous les secteurs économiques, remédier aux inégalités salariales et mieux répartir les responsabilités familiales.

Pourtant, malgré ces efforts, le Rapport 2024 sur l'égalité de genre dans l'UE¹³ met en évidence des inégalités persistantes. Si la participation des femmes au marché du travail s'améliore progressivement, leur taux d'emploi demeure inférieur de 10,7 points de pourcentage à celui des hommes. Par ailleurs, les femmes restent surreprésentées dans les emplois précaires et à temps partiel, limitant leur accès aux droits sociaux et à des perspectives de carrière plus stables. L'écart salarial moyen entre les sexes dans l'UE reste élevé (12,7 %), bien que la Belgique affiche l'un des niveaux les plus faibles (5 %), se classant au quatrième rang des pays les plus avancés en matière d'égalité salariale. Enfin, le tableau de bord social pour la Belgique observe que la part des populations des enfants de moins de 3 ans est de 51,7 % en 2021, faisant de cet indicateur un indicateur plutôt positif mais néanmoins à surveiller.

Le marché du travail belge est confronté à des pénuries de main-d'œuvre et à une inadéquation des compétences parmi les plus élevées de l'UE, avec un taux de vacance des emplois de 4,6 % en 2023.

Cette situation concerne aussi bien les professions peu qualifiées que les métiers hautement spécialisés, notamment dans les STEM. Bien que les femmes soient majoritaires parmi les diplômés de l'enseignement supérieur dans l'UE, leur présence dans les formations STEM et en particulier dans les technologies de l'information et de la communication (TIC) reste très faible. En moyenne, 80 % des diplômés en TIC sont des hommes. Moins de 2 % des femmes diplômées choisissent une spécialisation en TIC, et cette proportion n'a progressé que de 0,6 point de pourcentage entre 2013 et 2021. Cette sous-représentation limite non seulement l'accès des femmes aux métiers les mieux rémunérés, mais impacte aussi la diversité dans la conception et la mise en œuvre des solutions numériques.

Dans ce contexte, l'intégration accrue des femmes dans ces secteurs représente une opportunité majeure. Pour combler ces écarts, l'UE met en place des mesures incitatives telles que le

¹² Communication de la commission au parlement européen, au conseil, au comité économique et social européen et au comité des Régions une Union de l'égalité: stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025

¹³ Report on gender equality in EU 2024 : [2024 report on gender equality in the EU](#)

programme « Femmes dans le numérique » et des quotas pour augmenter la présence des femmes dans les conseils d'administration des grandes entreprises.

Outre la sous-représentation dans certains secteurs, l'accès des femmes au marché du travail est encore limité par un manque de solutions adaptées pour concilier vie professionnelle et vie familiale.

La Belgique affiche l'un des taux les plus élevés de ménages quasi sans emploi (10,5 % en 2023), ce qui accentue les inégalités sociales et le risque de pauvreté. Les Objectifs de Barcelone, qui visent à garantir un accès universel aux structures de garde d'enfants, constituent un levier essentiel pour favoriser l'emploi des femmes et atténuer les pénuries de main-d'œuvre. En facilitant l'insertion professionnelle des parents, notamment des femmes, ces mesures contribuent à élargir le bassin de main-d'œuvre disponible et à réduire les inégalités économiques (voir pilier n°5).

La Directive européenne sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée prévoit plusieurs mesures visant à améliorer la participation des femmes à l'emploi, notamment un congé parental de quatre mois et un congé de paternité d'au moins 10 jours¹⁴. La Belgique fait partie des pays ayant prolongé le congé de paternité afin de se conformer aux exigences de cette Directive. Depuis cette réforme, le congé de paternité en Belgique a été porté à 20 jours. La Belgique (comme l'Irlande et l'Espagne) n'ont dès lors pas encore complètement transposé la directive, ce qui a conduit la Commission européenne à les renvoyer devant la Cour de justice en novembre 2023 pour non-respect des délais de mise en conformité.

Enfin, la transparence salariale reste un enjeu clé. L'écart salarial moyen entre les sexes dans l'UE est encore de 12,7 %, bien que la Belgique fasse mieux (5 %), la positionnant parmi les pays les plus avancés.

Toutefois, pour que l'égalité salariale se traduise en opportunités concrètes pour les femmes, il est essentiel d'accompagner ces réformes par une meilleure intégration des femmes dans les secteurs en tension (notamment celui des TIC comme dit précédemment).

3.3.2 Pilier n°3 : Egalité des chances

Selon le socle européen des droits sociaux, « indépendamment du sexe, de l'origine raciale ou ethnique, de la religion ou des convictions, du handicap, de l'âge ou de l'orientation sexuelle, chacun a le droit à un traitement et à des opportunités égales en matière d'emploi, de protection sociale, d'éducation et d'accès aux biens et services destinés au public »¹⁵.

Plusieurs actions sont engagées par l'Europe au sujet de l'emploi. Ces actions sont présentées ci-dessous.

1. Le « Plan d'action de l'UE contre le racisme 2020-2025 » vise à renforcer l'inclusion sur le marché du travail en luttant contre la discrimination raciale et ethnique

Ce plan souligne que, malgré les cadres juridiques existants, des discriminations persistent. Par exemple, 22 % des personnes interrogées ont déclaré avoir été discriminées en raison de leur origine ethnique lors de la recherche d'un emploi ou sur leur lieu de travail. La probabilité d'être « sans emploi et [de ne suivre] ni études ni formation » était bien plus grande chez les jeunes migrants (18-24 ans) nés en dehors de l'UE (21 %) que chez les personnes nées dans l'UE (12,5 %), en particulier pour les filles et les jeunes femmes migrantes (25,9 %).

14 La Directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, adoptée en 2019 et en cours de mise en œuvre, impose de nouvelles normes pour mieux répartir les responsabilités familiales. Elle prévoit un congé de paternité d'au moins 10 jours ouvrables, rémunéré au niveau de l'indemnité maladie ; un congé parental rémunéré d'au moins quatre mois, dont deux mois sont non transférables entre les parents ; un congé pour aidants, accordé aux travailleurs prenant soin de proches malades ou dépendants.

¹⁵ Site officiel de la Commission Européenne, Le pilier européen des droits sociaux en 20 principes – principes n°3, [The European Pillar of Social Rights in 20 principles - European Commission](#)

Dès lors, ce plan vise à améliorer l'accès des migrants au marché du travail en facilitant la reconnaissance des compétences et en renforçant la formation professionnelle. Une attention particulière est accordée aux femmes migrantes, souvent confrontées à des obstacles structurels, en développant des mesures adaptées comme l'accès aux services de garde. La lutte contre la discrimination à l'embauche et la promotion de la diversité dans les entreprises sont renforcées. Enfin, le plan favorise des partenariats entre employeurs, pouvoirs publics et partenaires sociaux pour faciliter l'intégration professionnelle et maximiser l'impact des politiques d'inclusion.

2. Le « Cadre stratégique de l'UE pour l'égalité, l'inclusion et la participation des Roms 2020-2030 » vise à améliorer l'accès des Roms au marché du travail en Europe

Ce cadre identifie l'emploi comme l'un des domaines sectoriels clés, avec des objectifs spécifiques pour la prochaine décennie. Il met l'accent sur la nécessité de garantir l'égalité des chances pour les Roms en matière d'emploi, en proposant des mesures pour éliminer les obstacles à leur participation au marché du travail. Le cadre encourage les États membres à adopter des stratégies nationales incluant des actions ciblées pour améliorer l'employabilité des Roms, notamment par l'éducation, la formation professionnelle et la lutte contre la discrimination sur le lieu de travail.

3. Le rapport sur la mise en œuvre de la stratégie en faveur de l'égalité des personnes LGBTIQ 2020-2025, publié par la Commission européenne, souligne plusieurs initiatives clés visant à promouvoir l'inclusion des personnes LGBTIQ sur le marché du travail

Ces initiatives visent à garantir que les personnes LGBTIQ bénéficient des mêmes opportunités et conditions sur le marché du travail que l'ensemble de la population, contribuant ainsi à une société plus équitable et inclusive.

- La Commission s'engage à renforcer la protection juridique contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre ou les caractéristiques sexuelles.
- Des actions sont entreprises pour encourager les employeurs à adopter des politiques inclusives, notamment par le biais de la Charte de la diversité de l'UE. La Commission soutient également des initiatives visant à sensibiliser et à former les employeurs et les employés sur les questions LGBTIQ.
- Le rapport souligne l'importance de collecter des données fiables sur la situation des personnes LGBTIQ dans l'emploi pour mieux orienter les politiques publiques. La Commission collabore avec l'Agence des droits fondamentaux de l'UE (FRA) pour recueillir et analyser ces données, afin de suivre les progrès réalisés et identifier les domaines nécessitant des améliorations.

3.3.3 Pilier n°4 : Soutien actif à l'emploi des jeunes

L'Union européenne s'engage activement à soutenir l'emploi des jeunes, avec pour objectif de réduire le taux de chômage et l'inactivité chez cette population, notamment en ciblant les jeunes NEET (ni en Emploi, ni en Etudes, ni en Formation).

Dans le cadre du plan d'action sur le socle européen des droits sociaux, l'UE ambitionne de faire passer le taux de NEET de 12,6 % en 2019 à 9 % d'ici 2030, tout en contribuant à l'objectif global d'un taux d'emploi de 75 % pour la population en âge de travailler (20-64 ans).

En janvier 2024, le taux de chômage des jeunes dans l'UE (15-29 ans) s'élevait à 14,9 %, un retour au niveau d'avant la pandémie de COVID-19. Toutefois, cette population reste vulnérable : le taux de chômage des jeunes est systématiquement deux fois plus élevé que celui de la population générale (15-74 ans), et leur intégration stable sur le marché du travail prend souvent plus de temps, marquée par des transitions fréquentes et des périodes d'emploi précaire. De plus, certains groupes vulnérables, comme les jeunes issus de minorités ethniques ou en situation de handicap, rencontrent des obstacles persistants.

Deux groupes sont particulièrement visés :

- **Les jeunes NEET** : ils font face à un risque accru d'exclusion sociale et professionnelle. Ces jeunes doivent pouvoir bénéficier, dans un délai de quatre mois suivant une période de chômage ou une sortie du système éducatif, d'une offre d'éducation, d'apprentissage, de stage ou d'emploi de qualité.
- **Les chômeurs de longue durée** : leur accès à un suivi approfondi et individualisé n'intervient souvent qu'après une période prolongée, aggravant leur éloignement du marché du travail. Ces lacunes soulignent la nécessité d'un soutien plus précoce et continu.

Par ailleurs, le faible niveau de compétences représente un obstacle majeur à l'insertion professionnelle et à la compétitivité économique en Belgique, en particulier dans le contexte des transitions numérique et écologique. La participation des adultes (25-64 ans) à la formation continue reste insuffisante, avec un taux de 34,9 % en 2022, bien en dessous de la moyenne européenne (39,5 %) et en recul par rapport à 2016. Cette situation est encore plus préoccupante pour les personnes peu qualifiées, dont seulement 12,5 % suivent une formation, contre 18,4 % dans l'UE.

Face à ce défi, le Plan de Relance et de Résilience (PRR) prévoit des réformes visant à renforcer l'accès à la formation, notamment par l'instauration d'un droit individuel à 5 jours de formation par an et la création de comptes individuels de formation. En complément, le FSE+ soutient fortement les formations destinées aux groupes défavorisés dans chaque région.

La Commission européenne a par ailleurs mis en place plusieurs initiatives stratégiques :

1. **La stratégie Youth Employment Support** : ceci vise à renforcer les mesures pour intégrer rapidement les jeunes sur le marché du travail, en ciblant particulièrement les NEET.
2. **La Garantie renforcée pour la jeunesse** : cette mesure propose une offre rapide et de qualité (éducation, stage, apprentissage ou emploi) pour tous les jeunes dans les quatre mois suivant leur sortie du système éducatif ou leur chômage. Cette initiative a été renforcée pour répondre aux défis spécifiques liés à la pandémie de COVID-19. Dans le cadre de cette Garantie pour la Jeunesse et à l'échelle nationale, la Belgique s'est engagée à :
 - Lutter contre le décrochage scolaire ;
 - Promouvoir la transition vers l'emploi des jeunes ;
 - Réduire la pauvreté et l'exclusion sociale.
3. **Le Soutien actif à l'emploi efficace (EASE)** : cette mesure vise à accompagner les transitions professionnelles, notamment par le développement des compétences, la requalification et la création d'opportunités d'emploi décentes.
4. **L'évaluation du cadre qualité pour les stages** : il s'agit de veiller à ce que les stages proposés soient de qualité, et répondent aux besoins des jeunes et aux exigences du marché du travail, tout en limitant les risques d'exploitation.
5. **Le programme Aim, Learn, Master, Achieve (ALMA)** : cette mesure cible les jeunes vulnérables, leur offrant des compétences clés et une expérience internationale, tout en les accompagnant vers des emplois durables.

Dans cette dynamique, la Belgique a intégré dans ses stratégies des mesures spécifiques pour l'éducation de la seconde chance et le développement des compétences, avec un accent particulier sur les métiers porteurs liés aux transitions numérique et écologique. Les trois Régions belges adaptent cette stratégie à leurs besoins spécifiques. À Bruxelles, le Plan Régional d'Insertion et d'Inclusion Sociale met l'accent sur la lutte contre le décrochage scolaire, l'accompagnement individualisé des jeunes en difficulté et la promotion d'une insertion professionnelle durable à travers des plateformes locales et des projets intégrés. Ces actions s'inscrivent dans le cadre plus large de la Stratégie GO4Brussels 2030, qui constitue la feuille de route régionale pour le développement économique, social et éducatif.

3.3.4 Pilier n°11 : La Stratégie de l'UE sur les droits de l'enfant

La part des personnes vivant dans des ménages quasi sans emploi est parmi les plus élevées de l'UE, à 10,5 % en 2023¹⁶.

Dans ce contexte, le respect des Objectifs de Barcelone, bien que visant initialement une amélioration de l'éducation de la petite enfance, représentent également un levier essentiel pour renforcer l'emploi, en particulier celui des femmes, et favoriser un marché du travail plus inclusif. En facilitant l'accès aux structures d'accueil pour les jeunes enfants, ces objectifs permettent à davantage de parents, notamment issus de ménages à faible intensité de travail, de participer au marché du travail. Ainsi, une meilleure couverture des besoins en garde d'enfants pourrait non seulement réduire les inégalités de genre en matière d'emploi, mais aussi contribuer à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale, en augmentant le taux d'activité des parents dans ces ménages.

Les objectifs de Barcelone ne se limitent donc pas uniquement à l'éducation de la petite enfance : ils constituent un levier majeur pour améliorer l'emploi, notamment celui des femmes, et favoriser un marché du travail plus inclusif. Les objectifs fixent deux cibles principales, assurer l'accès à des services de garde de qualité :

- pour 90 % des enfants âgés de 3 ans jusqu'à l'âge de la scolarité obligatoire ;
- pour 33 % des enfants de moins de 3 ans.

L'amélioration de l'accès aux services de garde pour enfants s'inscrit dans une stratégie globale d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et constitue un levier essentiel pour favoriser l'emploi, notamment des femmes. En facilitant l'accès à des structures de garde de qualité, ces mesures permettent une meilleure participation des femmes au marché du travail, en réduisant notamment le temps partiel subi, qui touche principalement les femmes. Elles encouragent également une répartition plus équilibrée du congé parental entre les parents, réduisant ainsi l'impact des responsabilités familiales sur les carrières féminines.

Au-delà de l'impact sur l'emploi des parents, le développement des services d'accueil représente également un secteur économique en expansion, avec une forte demande de personnel qualifié. Les politiques publiques encouragent donc la professionnalisation des métiers du soin et de l'accueil, améliorant ainsi les conditions de travail et attirant davantage de professionnels dans ce domaine.

3.3.5 Pilier n°17 : Inclusion des personnes handicapées

L'écart d'emploi entre les personnes avec et sans handicap est de 33,6 points de pourcentage en 2023, l'un des plus élevés de l'UE¹⁷.

Malgré une baisse de l'écart d'emploi entre les personnes avec et sans handicap (33,6 points de pourcentage en 2023 contre 38 en 2021), celui-ci demeure l'un des plus élevés de l'UE (21,4 points de pourcentage en 2022). Parallèlement, le marché du travail belge est confronté à des pénuries de main-d'œuvre et à une inadéquation des compétences parmi les plus marquées en Europe. Dans ce contexte, une meilleure intégration des personnes en situation de handicap sur le marché du travail pourrait constituer une réponse efficace à ces tensions en favorisant une participation plus inclusive à l'emploi. Le tableau de bord social pour la Belgique pointe par ailleurs le taux d'emploi des personnes en situation de handicap comme étant un enjeu critique.

Dans cette veine, le « Disability Employment Package », lancé par la Commission européenne, vise à renforcer l'inclusion sociale et l'autonomie économique des personnes en situation de handicap

¹⁶ Rapport Pays de la Belgique, Annexe 14 : emploi, compétences et défis de la politique sociale à la lumière du pilier européen des droits sociaux, 2024

¹⁷ Idem

grâce à l'emploi. Intégré à la Stratégie pour les droits des personnes en situation de handicap 2021-2030, il soutient les États membres dans l'adoption de politiques favorisant leur participation à la transition verte et numérique. Actuellement, seule la moitié des 42,8 millions de personnes handicapées en âge de travailler dans l'UE est employée. Ce programme vise à réduire cet écart et à contribuer aux objectifs européens 2030 en matière d'emploi et de formation continue, pour un marché du travail plus inclusif. Plusieurs outils sont fournis par la Commission aux États membres dans la poursuite des objectifs suivants :

- Renforcement des capacités des services de l'emploi et d'intégration ;
- Promotion de l'embauche par des actions positives et lutte contre les stéréotypes ;
- Assurer des aménagements raisonnables au travail ;
- Maintien en emploi des personnes handicapées et prévention des incapacités liées aux maladies chroniques ;
- Sécurisation des dispositifs de réadaptation professionnelle en cas de maladie ou d'accident ;
- Exploration des emplois de qualité en milieu protégé et des passerelles vers le marché du travail ordinaire.

3.4 Synthèse des priorités

L'Union européenne, à travers ses recommandations formulées dans le Semestre européen, et le Socle européen des droits sociaux, met en avant plusieurs priorités stratégiques pour la Belgique et, en particulier, pour la Région de Bruxelles-Capitale. Ces priorités visent à améliorer l'inclusion, à réduire les disparités régionales et à adapter le marché du travail aux transitions écologique et numérique. Bruxelles, qui présente un taux d'emploi inférieur à la moyenne nationale (66,5 % contre 72,1 % en Belgique et 75,4 % dans l'UE) ainsi qu'un taux de chômage élevé (10,3 % contre 8,2 % en Wallonie et 3,3 % en Flandre), est particulièrement concernée par ces orientations.

- **Réduction des inégalités d'accès à l'emploi et égalité des chances (Piliers 2 & 3)**

L'Union européenne met un accent particulier sur la réduction des inégalités entre les hommes et les femmes, ainsi que sur l'égalité des chances pour tous. À Bruxelles, le taux d'emploi des femmes, et en particulier des femmes issues de l'immigration (48,9 % pour les femmes nées hors de l'UE), reste bien en dessous de la moyenne nationale.

- Directive sur la transparence salariale (2023) : Bruxelles doit accélérer la mise en œuvre de la directive européenne qui impose aux employeurs de publier les écarts de rémunération entre hommes et femmes et interdit les clauses de confidentialité salariale.
- Directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (2019) : L'UE recommande un accès facilité aux congés parentaux et aux structures de garde d'enfants (Pilier 11). Bruxelles doit renforcer son offre en structures d'accueil pour permettre une meilleure conciliation entre vie familiale et emploi.
- Plan d'action de l'UE contre le racisme (2020-2025) : Bruxelles, qui affiche une forte présence de travailleurs issus de l'immigration, doit poursuivre le travail engagé pour réduire les discriminations à l'embauche et améliorer la reconnaissance des diplômes étrangers.

- **Renforcement de l'activation des jeunes NEET (Pilier 4)**

Bruxelles est marquée par un chômage structurel élevé et une faible mobilité interrégionale. En 2023, 52,7 % des chômeurs bruxellois sont restés sans emploi après un an, contre 38,4 % en Flandre. L'UE recommande de renforcer les politiques d'activation à travers :

- La Garantie renforcée pour la jeunesse (2020) : Elle vise à offrir aux jeunes NEET (ni en emploi, ni en formation) une opportunité de formation, de stage ou d'emploi dans les 4 mois suivant leur inscription comme demandeurs d'emploi. Bruxelles, où le taux de NEET reste supérieur à la moyenne nationale, doit renforcer ces dispositifs en collaboration avec les entreprises.

- La stratégie "Youth Employment Support" : Celle-ci insiste sur l'importance des formations adaptées aux métiers en demande, notamment dans les secteurs de la transition écologique et numérique.
- **Modernisation des compétences et adaptation aux transitions numérique et écologique (Piliers 1 & 4)**

L'UE souligne la nécessité d'aligner l'offre de compétences avec les besoins du marché du travail, notamment en renforçant les filières STEM (sciences, technologies, ingénierie et mathématiques). Cela est encouragé via deux cadres politiques :

- Cadre stratégique de l'UE pour les compétences 2020-2025 : Bruxelles doit intensifier ses efforts en matière de formation continue, en particulier pour les adultes peu qualifiés. Actuellement, seulement 34,9 % des adultes ont suivi une formation en 2022, loin de l'objectif national de 60,9 %.
- Stratégie européenne pour les compétences numériques (2021-2027) : L'Union encourage les États à investir dans des formations numériques pour améliorer l'employabilité. En Région bruxelloise, où la transition numérique est une priorité, il est essentiel d'intégrer ces compétences dans les parcours de formation professionnelle.

4. Inclusion des personnes en situation de handicap (Pilier 17)

Le marché du travail bruxellois peine à intégrer les personnes en situation de handicap. L'Union européenne, à travers le Disability Employment Package (2021-2030), recommande :

- Un renforcement des services de soutien à l'emploi pour les personnes en situation de handicap, avec un accompagnement personnalisé et des incitations à l'embauche.
- La mise en œuvre d'aménagements raisonnables dans les entreprises, afin de favoriser l'accessibilité et le maintien en emploi des travailleurs en situation de handicap.

Le caractère essentiel de ces différentes priorités a bien été compris par la Région bruxelloise et le Programme FSE+ a développé plusieurs actions en lien avec ces priorités, répondant ainsi aux recommandations européennes en matière d'emploi et d'inclusion sociale.

L'enjeu de la **réduction des inégalités d'accès à l'emploi et d'égalité des chances** est traité au travers de plusieurs mesures au sein du Programme FSE+. C'est le cas, notamment, de la mesure « Partenariat One Stop Shop » qui vise à offrir un parcours vers l'emploi adapté aux primo-arrivants et aux personnes étrangères. La mesure « Partenariat Structures d'accueil » vise quant à elle à soutenir les capacités d'accueil des enfants de 0 à 3 ans de chercheurs d'emploi en formation afin de promouvoir l'inclusion sociale des jeunes enfants, et de contrer les obstacles indirects à la formation de parents qui ne peuvent pas avoir accès à une place d'accueil pour leur(s) enfant(s) en bas âge. Ces deux mesures sont des exemples de réponse à cette première priorité.

Le **renforcement de l'activation des jeunes NEET** est une autre priorité à laquelle le programme répond. C'est le cas notamment au travers du « Partenariat NEETS » qui a pour objectif d'accompagner les jeunes chercheurs d'emploi inoccupés, en priorité les jeunes chercheurs d'emploi peu qualifiés et éloignés du marché de l'emploi.

Enfin, le programme a également déployé des mesures en réponse à la priorité de l'**inclusion des personnes en situation de handicap**. Cette priorité est adressée via la mesure « Service Handicap & Emploi », qui vise à réaliser un matching entre les chercheurs d'emploi en situation d'handicap reconnu et les employeurs privés et publics, et la « Prime Handicap » qui, quant à elle, bénéficie aux employeurs qui recrutent des travailleurs en situation d'handicap reconnu.

Le Programme FSE+ a donc déployé plusieurs mesures concrètes en réponse aux défis et priorités qui concernent l'emploi et l'inclusion sociale.

4. Leçons tirées du programme FSE 2014-2020

Le programme opérationnel FSE 2014-2020 en Région de Bruxelles-Capitale a été conçu pour répondre aux besoins spécifiques du marché de l'emploi, tant pour les chercheurs d'emploi que pour les entreprises. Structuré en trois axes, il ciblait des problématiques variées et formulait des objectifs adaptés aux besoins identifiés.

Dans cette section, nous revenons sur les axes ayant composé le programme 2014-2020, et présentons les leçons tirées de ce programme et de son cycle d'évaluation. Ces leçons constituent des éléments sur lesquels se baser afin d'optimiser éventuellement le présent programme.

Axe 1 – Intégration des jeunes

Cet axe, visant l'accompagnement des jeunes chercheurs d'emploi, était mis en œuvre au travers notamment du Service Youth Guarantee, et des mesures Stage First, CPE et Contrat d'insertion.

Notre évaluation mettait en lumière le succès croissant qu'avait connu le Service Youth Guarantee dans la rencontre de son public cible. Si le nombre de participants avait dépassé les objectifs, les résultats étaient quelque peu plus nuancés. En effet, le taux d'emploi des bénéficiaires à six mois était légèrement en-dessous de l'objectif de 50% visé.

L'évaluation avait mené à l'identification de certaines difficultés et à la formulation de recommandations liées. En effet, plusieurs participants soulignaient le montant trop faible de l'allocation, mais également le fait que le contenu du stage était parfois limité, empêchant une acquisition progressive de compétences. Il avait dès lors été recommandé de veiller à ce que le montant de l'allocation de stage soit « suffisant », notamment pour éviter à ce que certains employeurs aient un recours excessif aux stagiaires First, et de garder un œil vigilant au contenu des stages afin de garantir l'acquisition de compétences.

Axe 2 – Emploi pour tous

Cet axe visait à améliorer l'adéquation entre les compétences des chercheurs d'emploi et les besoins des entreprises et favoriser la mobilité transnationale. Les deux mesures principales de cet axe étaient les Consultants employeurs et les Ateliers de Recherche Active d'Emploi (ARAE).

L'évaluation réalisée avait souligné le succès du service Consultants employeurs. Ce succès reflétait les efforts mis en œuvre par le service, notamment en termes de professionnalisation, de la mise en œuvre d'un CRM et de la création de nouveaux pôles sectoriels, un changement entrepris sur recommandation de la précédente évaluation. Il n'en reste que l'évaluation recommandait au service la mise en place d'un dispositif de suivi des procédures de recrutements afin de connaître mieux la part des procédures menant à la signature d'un contrat.

Du côté des ARAE, les résultats étaient plus nuancés puisque les partenaires de la mesure semblaient peiner à atteindre l'objectif fixé à 250 personnes à encadrer par ETP. L'évaluation semblait également mettre en lumière que les sorties positives n'étaient pas aussi élevées que l'objectif déterminé. Ces résultats s'expliquaient notamment par la fragilité et le manque d'autonomie du public ARAE, mais également le manque de visibilité des partenaires ARAE et de leurs spécificités. L'évaluation révélait notamment la nécessité de mieux visibiliser les partenaires, et de revaloriser l'accompagnement en groupe, utile aux publics les plus fragilisés.

Axe 3 – Inclusion active

Cet axe ciblait les publics vulnérables, notamment les personnes en situation de handicap, les femmes en situation de monoparentalité et les groupes confrontés à des discriminations.

L'évaluation portant sur le Service Link avait révélé que celui-ci avait atteint les objectifs assignés, tant en termes de demandeurs d'emploi atteints, que de sorties positives. Les bénéficiaires de l'article 60 et du PTP Economie Sociale rencontraient un taux de sorties positives plus faibles, invitant à la recommandation de renforcer la visibilité de ce public auprès des employeurs bruxellois.

En conclusion, à la suite de ces analyses, une série de recommandations avaient été émises, à savoir :

- **Pour l'Axe 1** : Revoir le montant des allocations et renforcer la qualité des stages pour développer les compétences des jeunes participants.
- **Pour l'Axe 2** : Optimiser le feedback des entreprises pour les Consultants employeurs à savoir la mise en place d'un dispositif de suivi plus systématique des procédures de recrutement ; et approfondir l'accompagnement des bénéficiaires des ARAE pour améliorer leur autonomie.
- **Pour l'Axe 3** : Maintenir les bonnes pratiques du Service Link et adapter les dispositifs aux publics les plus éloignés de l'emploi.

L'évaluation a permis de conclure à l'issue de l'examen du programme opérationnel FSE 2014-2020 que ce dernier avait permis de répondre aux besoins diversifiés du marché du travail bruxellois. Bien que certaines mesures, comme le Service Link, aient produit des résultats remarquables, d'autres nécessitaient quant à eux des ajustements pour améliorer leur impact durable sur l'emploi.

5. Analyse du programme Fonds Social Européen Plus 2021-2027

Le Programme du Fonds Social Européen Plus 2021-2027 a été approuvé en seconde lecture au cours de l'été 2022 par le Gouvernement bruxellois¹⁸ et fin décembre 2022 par la Commission européenne.

À l'époque de la rédaction du programme, les recommandations du Semestre européen de 2019 pour la Belgique, ainsi que l'annexe D du Rapport par pays de 2019 avaient, notamment, une orientation pour l'amélioration de l'accès à l'emploi, l'évaluation et l'anticipation des besoins en compétences, et le soutien face aux enjeux de l'adéquation aux besoins du marché du travail.

Les objectifs et priorités retenus avaient été influencés par le diagnostic socio-économique de la Région bruxelloise, une consultation des parties prenantes du marché du travail bruxellois, et les priorités politiques du Gouvernement bruxellois. Il avait notamment été choisi de concentrer les moyens sur quelques mesures clés plutôt que de soutenir davantage de mesures mais dans une moindre amplitude.

Au total, deux objectifs spécifiques et quatre priorités avaient été identifiés. Nous les rappelons dans la présente section.

5.1 Objectifs spécifiques et priorités du FSE+ 2021-2027

- **Deux objectifs spécifiques**

Deux objectifs spécifiques ont été identifiés. Ils sont tous les deux liés à l'objectif suivant : « Une Europe plus sociale et inclusive mettant en œuvre le socle européen des droits sociaux ».

Le **premier objectif spécifique** identifié est le suivant : *Améliorer l'accès à l'emploi et aux mesures d'activation pour tous les demandeurs d'emploi, notamment des jeunes, en particulier par la mise en œuvre de la garantie pour la jeunesse, pour les chômeurs de longue durée et des groupes défavorisés sur le marché du travail, et pour les personnes inactives, ainsi que par la promotion de l'emploi indépendant et de l'économie sociale.*

Cet objectif se justifiait du fait des multiples défis de la Région bruxelloise, notamment en termes de chômage de longue durée, chômage des jeunes, d'inadéquation entre l'offre et la demande de travail, et de la remobilisation des personnes en rupture avec le marché et les institutions du travail. Cette priorité visait également à répondre aux priorités du Semestre européen 2019 et, en particulier, à celle de soutenir des mesures actives et préventives sur le marché du travail (notamment pour les chômeurs, inactifs, et jeunes NEET), d'élaborer et de mettre en œuvre des stratégies régionales globales relatives aux compétences, et d'élaborer des mesures et des actions à l'appui de la mobilité volontaire de la main-d'œuvre entre les secteurs et les Régions.

Cet objectif spécifique est soutenu au travers de trois priorités.

Le **second objectif spécifique** identifié est le suivant : *Favoriser l'inclusion active afin de promouvoir l'égalité des chances, la non-discrimination et la participation active, et améliorer l'employabilité, en particulier pour les groupes défavorisés.*

¹⁸ La date d'approbation du programme avait été postposée à la suite de la crise sanitaire de la Covid-19 et aux priorités auxquelles les différents gouvernements faisaient face au cours de cette crise.

Cet objectif trouvait sa justification dans la problématique d'exclusion socio-économique dont plusieurs groupes sont victimes en Région bruxelloise (sur base de leur sexe, de leur origine, etc.). En outre, le Semestre européen 2019 invitait la Belgique à renforcer l'inclusion active et à promouvoir l'intégration socio-économique des ressortissants de pays tiers, notamment en menant des actions liées à la lutte contre la discrimination et les préjugés sur le marché du travail.

Cet objectif spécifique est soutenu au travers d'une priorité.

- **Déclinés en quatre priorités**

Comme indiqué précédemment, quatre priorités ont été identifiées. Les trois premières soutiennent le premier objectif spécifique tandis que le dernier soutient le second objectif spécifique.

Priorité 1. Intégrer dans un emploi de qualité les demandeurs d'emploi inoccupés éloignés du marché du travail.

Cette priorité est mise en œuvre au travers de quatre types d'action :

1. Accompagner individuellement vers l'emploi les demandeurs d'emploi ayant bénéficié d'une expérience formative, d'un stage ou d'un emploi et les chercheurs d'emploi inoccupés (de longue durée).
2. Offrir aux chercheurs d'emploi la solution de l'autocréation d'emploi par le biais d'un accompagnement et d'un coaching personnalisé tout au long de la création de son propre emploi et les accompagner à acquérir les compétences nécessaires (techniques, génériques, numériques et linguistiques) tout en soutenant la concrétisation du projet entrepreneurial.
3. Matching entre chercheurs d'emploi en situation d'handicap reconnu et employeurs privés et publics.
4. Prime d'insertion aux employeurs pour les travailleurs en situation d'handicap reconnu.

Cette priorité vise en particulier les chercheurs d'emploi de longue durée et les chercheurs d'emploi sujet à exclusion sur base de leur santé (et notamment porteurs d'un handicap).

Priorité 2. Améliorer l'accès à l'emploi des jeunes de moins de 30 ans.

Cette priorité est mise en œuvre au travers de trois types d'action :

1. Offrir aux jeunes dès leur inscription chez Actiris un kit de base¹⁹, un stage ou une première expérience professionnelle de qualité afin de faciliter leur intégration rapide et durable sur le marché de l'emploi.
2. Sensibiliser et informer les jeunes de moins de 30 ans à l'école sur le marché du travail afin de faciliter l'entrée dans la vie active. Cela passe également par une immersion dans la réalité de l'entreprise notamment, par le biais du job étudiant.
3. Accompagner les jeunes chercheurs d'emploi inoccupés, en priorité les jeunes chercheurs d'emploi peu qualifiés et éloignés du marché de l'emploi.

Cette priorité vise l'ensemble des jeunes domiciliés en Région de Bruxelles-Capitale et, en particulier, les jeunes chercheurs d'emploi infra-qualifiés, diplômés et en recherche d'un premier emploi, issus de l'immigration, ou éloignés du marché de l'emploi.

Priorité 3. Innovation sociale.

Cette priorité est mise en œuvre au travers de deux types d'action :

1. Offrir le mentorat comme méthode d'accompagnement innovante de certains groupes de jeunes chercheurs d'emploi dans leurs parcours d'intégration professionnelle.

¹⁹ Ce kit de base est désormais intégré dans l'offre du Service Youth Guarantee.

2. Aim, Learn, Master, Achieve (ALMA)²⁰- Faciliter l'intégration des jeunes chercheurs d'emploi via une expérience en entreprise à l'étranger.

Cette priorité vise les jeunes de moins de 30 ans inscrits chez Actiris et, en particulier, les jeunes chercheurs d'emploi infra-qualifiés, diplômés et en recherche d'un premier emploi, issus de l'immigration, ou éloignés du marché de l'emploi, et les jeunes NEET.

Priorité 4. Favoriser l'inclusion active en mettant en place des conditions favorisantes visant à lever les freins à l'emploi des publics à risque d'exclusion.

Cette priorité est mise en œuvre au travers de cinq types d'action :

1. Accompagner vers l'inclusion socio-professionnelle les personnes bénéficiant de l'aide sociale des CPAS.
2. Offrir un parcours vers l'emploi adapté aux primo-arrivants et aux personnes étrangères via un One stop shop.
3. Soutenir les capacités d'accueil des enfants de 0 à 3 ans de chercheurs d'emploi en formation afin de promouvoir l'inclusion sociale des jeunes enfants, et de contrer les obstacles indirects à la formation de parents qui ne peuvent pas avoir accès à une place d'accueil pour leur(s) enfant(s) en bas âge.

Cette priorité vise les publics à risque d'exclusion, à savoir les chercheurs d'emploi issus de l'immigration ou à risque d'exclusion sur base de l'origine, les chercheuses d'emploi en situation monoparentale, et les bénéficiaires du revenu d'intégration sociale ou d'une aide équivalente inscrits comme chercheurs d'emploi chez Actiris.

5.2 Progrès accomplis dans la réalisation du programme

En date de janvier 2025, plusieurs indicateurs de réalisation²¹ étaient disponibles afin d'évaluer l'état d'avancement du programme FSE+. Ces indicateurs montrent, tantôt, un taux de réalisation inférieur aux valeurs cibles intermédiaires, et tantôt un taux de réalisation dépassant – parfois largement – les valeurs cibles intermédiaires et, dans certains cas, les valeurs cibles de 2029.

Nous présentons dans cette section le progrès accompli par priorité du programme, et abordons les raisons de l'état d'avancement. Ensuite, nous revenons sur plusieurs éléments transversaux contribuant à l'avancement du programme. Cette section est nourrie de notre analyse des indicateurs de réalisation ainsi que d'une rencontre avec le Service Fonds Social européen au sein de Actiris.

5.2.1 Etat d'avancement de la Priorité 1

Pour rappel, la Priorité 1 concerne les mesures suivantes :

1. Accompagner individuellement vers l'emploi les demandeurs d'emploi ayant bénéficié d'une expérience formative, d'un stage ou d'un emploi et les chercheurs d'emploi inoccupés (de longue durée).
2. Offrir aux chercheurs d'emploi la solution de l'autocréation d'emploi par le biais d'un accompagnement et d'un coaching personnalisé tout au long de la création de son propre emploi et les accompagner à acquérir les compétences nécessaires (techniques, génériques, numériques et linguistiques) tout en soutenant la concrétisation du projet entrepreneurial.

²⁰ L'action ALMA est une initiative de la Commission européenne visant à soutenir l'insertion des jeunes NEET en leur offrant des expériences de mobilité professionnelle à l'étranger.

²¹ Au moment de la rédaction de cet examen mi-parcours, aucun indicateur de résultat n'était disponible.

3. Matching entre chercheurs d'emploi en situation d'handicap reconnu et employeurs privés et publics.
4. Prime d'insertion aux employeurs pour les travailleurs en situation d'handicap reconnu.

Tableau 2 : Indicateurs de réalisation disponibles liés à la Priorité 1 du programme FSE+, à date du 31 janvier 2025

Indicateurs	Valeurs obtenues au 31/01/2025	Valeur intermédiaire (2024)	Taux de réalisation (par rapport à 2024)	Valeur cible 2029	Taux de réalisation (par rapport à 2029)
Nombre de primes attribuées	0	0	0,0%	200	0,0%
Nombre total des participants	6003	6100	98,4%	21700	27,7%
Chômeurs, y compris les chômeurs de longue durée	4351	5800	75,0%	20600	21,1%
Participants handicapés	0	230	0,0%	820	0,0%

Source : IDEA Consult, sur base des données MAP fournies par Actiris

Comme le montre le tableau ci-dessus, à date du 31 janvier 2025, deux indicateurs de réalisation montraient un taux de réalisation nul. Il s'agit des indicateurs suivants : le nombre de primes attribuées, et le nombre de participants handicapés.

Ce taux de réalisation nul s'explique par plusieurs raisons.

Premièrement, concernant la prime d'insertion, l'arrêté relatif à la prime régionale qui concerne le FSE+ a été publié au Moniteur Belge le 2 mai 2024. Elle a donc pu être lancée dès le 1^{er} juillet 2024. Ce n'est donc qu'à partir de la moitié de l'année 2024 que le cadre légal n'a permis la mise en œuvre de cette mesure. Par ailleurs, si des primes ont bien été octroyées à partir de la seconde moitié de l'année 2024, le délai de 6 mois²² nécessaire entre la demande de la prime et la prise en compte de celle-ci dans la comptabilisation explique l'absence de primes comptabilisées en janvier 2025. Il ne fait dès lors aucun doute que les primes pourront être comptabilisées dans les prochains mois.

Deuxièmement, le projet « Service Handicap & Emploi » a tardé à démarrer en raison d'un [moratoire sur le recrutement](#), et un manque de candidatures en interne, rendant difficile l'engagement du personnel nécessaire à la mise en service du projet. Les recrutements ont toutefois eu lieu en fin d'année 2024, permettant un démarrage du projet en 2025.

Enfin, le projet « Select », bien qu'ayant démarré, ne présente actuellement aucune réalisation compte tenu de la non validation de l'[option de coûts simplifiés](#) (OCS) relative à ce projet. Le processus d'élaboration et de validation de l'OCS est en cours depuis 2022. Le retard pris dans la validation de cette option – et de l'option relatives à d'autres projets – constitue un risque important lié au dégageant financier. Nous revenons sur cet élément ultérieurement.

²² Ce délai entre la demande de la prime et la vérification et comptabilisation de celle-ci est nécessaire puisque l'entreprise doit garder le travailleur engagé au moins 6 mois.

Nous notons également que la cible liée à l'atteinte des **chômeurs, y compris de longue durée**, n'est pas totalement atteinte, avec un taux de réalisation de 75 %. Si ce taux n'est pas inquiétant, il est nécessaire de clarifier les raisons de celui-ci. Ceci est notamment **lié au projet GRAE** où le nombre de participants avaient été estimés supérieur au nombre réalisé à ce jour. Il est toutefois important de noter que ce service était précédemment destiné à l'ensemble du public et concentre désormais ses services auprès des demandeurs d'emploi de longue durée. Cette modification de la cible a entraîné une réforme du service, pouvant expliquer ce résultat. Les perspectives sont toutefois positives compte tenu de certaines modifications importantes et notamment le fait que le service va désormais passer à un système de convocation (et non d'invitation), avec des résultats positifs attendus sur la participation des demandeurs d'emploi.

Enfin, les indicateurs de réalisation liés à la priorité 1 se reflètent dans la consommation de la dotation financière puisque, comme nous l'observons au Tableau 6, cette priorité n'a consommé que 3 % du budget.

5.2.2 Etat d'avancement de la Priorité 2

Pour rappel, la Priorité 2 concerne les mesures suivantes :

1. Offrir aux jeunes dès leur inscription chez Actiris un kit de base, un stage ou une première expérience professionnelle de qualité afin de faciliter leur intégration rapide et durable sur le marché de l'emploi.
2. Sensibiliser et informer les jeunes de moins de 30 ans à l'école sur le marché du travail afin de faciliter l'entrée dans la vie active. Cela passe également par une immersion dans la réalité de l'entreprise notamment, par le biais du job étudiant.
3. Accompagner les jeunes chercheurs d'emploi inoccupés, en priorité les jeunes chercheurs d'emploi peu qualifiés et éloignés du marché de l'emploi.

Tableau 3 : Indicateurs de réalisation disponibles liés à la Priorité 2 du programme FSE+, à date du 31 janvier 2025

Indicateurs	Valeurs obtenues au 31/01/2025	Valeur intermédiaire (2024)	Taux de réalisation (par rapport à 2024)	Valeur cible 2029	Taux de réalisation (par rapport à 2029)
Nombre total des participants	12078	7200	167,8%	25700	47,0%
Participants titulaires d'un diplôme du premier cycle de l'enseignement secondaire ou inférieur	5798	1200	483,2%	4200	138,0%
Participants d'origine étrangère	3803	2900	131,1%	10300	36,9%

Source : IDEA Consult, sur base des données MAP fournies par Actiris

Comme le montre le tableau ci-dessus, à date du 31 janvier 2025, les trois indicateurs de réalisation montraient un taux de réalisation positif puisque les trois valeurs cibles pour 2024 étaient largement dépassées. Le taux de réalisation par rapport à la cible de 2029 pour un indicateur est, en outre, déjà

atteint (pour l'indicateur « Participants titulaires d'un diplôme du premier cycle de l'enseignement secondaire ou inférieur »).

Ces résultats positifs s'expliquent par le fait que la mesure « **Service Youth Guarantee** » a pris en compte beaucoup plus de participants que prévu.

Par ailleurs, comme nous l'observons, la cible pour les participants ayant un **niveau d'étude du premier cycle de l'enseignement secondaire ou inférieur** a été très largement dépassée. La cible avait pourtant été calculée sur base des données de Statbel et au fait que, en 2021, environ 16 % de la population des jeunes de 20 à 29 ans étaient infraqualifiés. Il apparaît toutefois que, dans les mesures de cette priorité, près de la moitié des participants correspondent à ce critère.

Enfin, les indicateurs de réalisation liés à la priorité 2 semblent alignés à la consommation de la dotation financière puisque, comme nous l'observons au Tableau 6, cette priorité a actuellement consommé 30 % du budget. Il est toutefois important d'exercer une certaine prudence dans la lecture de ce chiffre puisque, alors que les indicateurs sont fournis en temps réels, les budgets concernent quant à eux les dépenses déclarées par les partenaires en année N-1. Il existe dès lors un certain décalage.

5.2.3 Etat d'avancement de la Priorité 3

Pour rappel, la Priorité 3 concerne les mesures suivantes :

1. Offrir le mentorat comme méthode d'accompagnement innovante de certains groupes de jeunes chercheurs d'emploi dans leurs parcours d'intégration professionnelle.
2. Aim, Learn, Master, Achieve (ALMA) - Faciliter l'intégration des jeunes chercheurs d'emploi via une expérience en entreprise à l'étranger.

Tableau 4 : Indicateurs de réalisation disponibles liés à la Priorité 3 du programme FSE+, à date du 31 janvier 2025

Indicateurs	Valeurs obtenues au 31/01/2025	Valeur intermédiaire (2024)	Taux de réalisation (par rapport à 2024)	Valeur cible 2029	Taux de réalisation (par rapport à 2029)
<i>Nombre total des participants</i>	168	1700	9,9%	6100	2,8%
<i>Participants titulaires d'un diplôme du premier cycle de l'enseignement secondaire ou inférieur</i>	63	280	22,5%	1000	6,3%
<i>Participants d'origine étrangère</i>	36	680	5,3%	2500	1,4%

Source : IDEA Consult, sur base des données MAP fournies par Actiris

Comme le montre le tableau ci-dessus, à date du 31 janvier 2025, les trois indicateurs de réalisation montraient un taux de réalisation non atteints par rapport aux valeurs cibles pour 2024. Ceci s'explique aux projets « Youth Mentoring » et « ALMA », pour des raisons différentes.

Premièrement, dans le cas du projet « Youth Mentoring », le mandatement pour l'année 2024 concernait un opérateur unique. Or, cet opérateur a souhaité procéder à une **rupture de convention**, entraînant une absence de données pour l'année 2024. Toutefois, à partir de 2025, quatre nouveaux opérateurs sont conventionnés pour l'exécution de ce projet et les cibles devraient pouvoir être atteintes dans les futures années.

Deuxièmement, le projet ALMA a connu un faible nombre de stages au début de son implémentation. Par ailleurs, la réception d'une **warning letter** concernant la mise en place non conforme de ce projet a conduit Actiris à adapter son projet aux exigences de la Commission européenne, menant ensuite à l'arrêt du co-financement à partir de 2025. L'ensemble des stages a dès lors été arrêté, et aucun redémarrage n'est prévu.

Enfin, les indicateurs de réalisation liés à la priorité 3 se reflètent dans la consommation de la dotation financière puisque, comme nous l'observons au Tableau 6, cette priorité n'a consommé que 3 % du budget.

5.2.4 Etat d'avancement de la Priorité 4

Pour rappel, la Priorité 4 concerne les mesures suivantes :

1. Accompagner vers l'inclusion socio-professionnelle les personnes bénéficiant de l'aide sociale des CPAS.
2. Offrir un parcours vers l'emploi adapté aux primo-arrivants et aux personnes étrangères via un One stop shop.
3. Soutenir les capacités d'accueil des enfants de 0 à 3 ans de chercheurs d'emploi en formation afin de promouvoir l'inclusion sociale des jeunes enfants, et de contrer les obstacles indirects à la formation de parents qui ne peuvent pas avoir accès à une place d'accueil pour leur(s) enfant(s) en bas âge.

Tableau 5 : Indicateurs de réalisation disponibles liés à la Priorité 4 du programme FSE+, à date du 31 janvier 2025

Indicateurs	Valeurs obtenues au 31/01/2025	Valeur intermédiaire (2024)	Taux de réalisation (par rapport à 2024)	Valeur cible 2029	Taux de réalisation (par rapport à 2029)
Nombre total des participants	24325	11900	204,4%	43000	56,6%
Ressortissants de pays tiers	10656	1200	888,0%	4300	247,8%
Participants d'origine étrangère	13497	4800	281,2%	17000	79,4%

Source : IDEA Consult, sur base des données MAP fournies par Actiris

Comme le montre le tableau ci-dessus, à date du 31 janvier 2025, les trois indicateurs de réalisation montraient un taux de réalisation positif puisque les trois valeurs cibles pour 2024 étaient très largement dépassées. Le taux de réalisation par rapport à la cible de 2029 pour un indicateur est, en outre, déjà atteint (pour l'indicateur « Ressortissants de pays tiers »).

Ces résultats positifs s'expliquent par deux raisons.

Premièrement, le **partenariat « CPAS »** semble être particulièrement positif puisque le nombre total de participants encodés par les accompagnateurs des CPAS est largement supérieur à la cible anticipée.

Deuxièmement, concernant les indicateurs relatifs aux ressortissants de pays tiers et aux participants d'origine étrangère, les cibles étaient calculées, sur base des statistiques de Statbel, à respectivement 10 % et 40 % des participants. Or, il semblerait que **99 % des participants soient en réalité ressortissants de pays tiers ou d'origine étrangère**. Il est important de préciser que les cibles avaient été calculées sur base des chiffres de 2021, soit avant le **flux d'immigrés liés à la guerre en Ukraine**. Ceci peut expliquer en partie cet écart bien qu'il ne s'agisse sans doute pas de la seule raison. De plus, les chiffres de Statbel portaient sur la totalité du territoire et pas seulement sur le territoire bruxellois qui, lui, attire davantage de ressortissants étrangers.

Enfin, les indicateurs de réalisation liés à la priorité 4 semblent alignés à la consommation de la dotation financière puisque, comme nous l'observons au Tableau 6, cette priorité a actuellement consommé 42 % du budget.

5.3 Synthèse et conclusions de l'analyse de l'état d'avancement

Comme nous l'avons observé dans la section précédente, l'analyse de l'état d'avancement des indicateurs de réalisation est contrastée : certaines priorités ont déjà largement dépassé la cible de 2024 (et dans certains cas, de 2029), tandis que d'autres priorités semblent peiner à atteindre leurs cibles, enregistrant parfois des résultats nuls. Il est important de rappeler succinctement les raisons de ces résultats.

Premièrement, nous souhaitons rappeler le **retard dans la mise en œuvre du programme du FSE+ 2021-2027, et de certains des projets**. En effet, comme nous l'avons expliqué, certains projets ont tardé dans leur démarrage. Ce retard s'explique, avant tout, par l'adoption tardive des programmes par la Commission européenne. Ce délai dans le démarrage des projets impacte inévitablement les cibles assignées à l'année 2024. C'est notamment le cas pour certains projets de la Priorité 1. Nous souhaitons ajouter, par ailleurs, que le retard du programme s'est accompagné de la nécessité de procéder à plusieurs **modifications matérielles et techniques** de celui-ci. Ces modifications étaient notamment liées à des erreurs d'écriture dans la première version du programme, ayant un impact sur la mise en œuvre de certains projets²³. C'est, par exemple, le cas des projets « JEEP » et « JUMP » qui font partie de la Priorité 2 qui, initialement, visait un public de 18 à 29 ans. Or, les projets « JEEP » et « JUMP » attirent notamment un public mineur. Il a dès lors été décidé de modifier le groupe cible en le requalifiant en « moins de 30 ans ». Dans l'attente de la validation de cette modification, ces projets ne présentent donc pas d'indicateurs valides.

Deuxièmement, si les **cibles** ont été fixées sur base des données statistiques de Statbel, celles-ci semblent présenter un **décalage important face à la réalité de terrain et du public**. Ceux-ci peuvent être liés notamment au retard dans la mise en œuvre du programme. En effet, pour rappel, les cibles ont été fixées en 2021, avant l'arrivée de certains événements majeurs (dont la guerre en Ukraine). Il existe désormais un certain écart entre la réalité sociodémographique actuelle, et celle de 2021 sur base de laquelle les cibles avaient été établies.

Troisièmement, il nous paraît essentiel de revenir sur le **retard dans la validation des OCS** pour plusieurs mesures. Si les OCS permettent de simplifier, à terme, la gestion des fonds européens, il semble que la procédure nécessaire au calcul des OCS, et à la validation de l'option prend plus de temps qu'anticipé. À titre d'exemple, l'OCS liée au projet « Select » n'a pas encore été validée alors que le projet a démarré en 2022. Nous souhaitons rappeler que ce retard dans la validation des OCS s'accompagne de conséquences entraînant un important risque de dégageement. En effet, ce retard

²³ De manière précise, ces modifications concernant les projets Link, NEET, JEEP et JUMP.

risque de bloquer le démarrage de certains projets, réduisant dès lors le temps disponible à la consommation des fonds. Ce retard entraîne également des difficultés de programmation et d'exécution financière pour les porteurs de projets, risquant d'entraînant une mauvaise planification des dépenses et une sous-consommation des fonds.

En l'absence de validation des OCS rapidement, le programme s'expose donc à un **risque de dégagement important** et donc à une perte des crédits non consommés. Cela est susceptible d'entraîner des **conséquences négatives en cascade**, tant pour les porteurs de projets, leurs bénéficiaires, que pour la Région bruxelloise qui, faute d'une consommation de ses crédits FSE+, s'expose à un risque de crédibilité dans les négociations futures avec la Commission européenne.

6. Discussion et conclusions

Le programme FSE+ 2021-2027 intègre des initiatives visant à répondre aux défis identifiés dans le contexte socio-économique bruxellois, aux recommandations européennes et aux enseignements du précédent programme. Il est un important levier de réponse aux enjeux et recommandations adressées à la Région. Cette discussion met en parallèle les priorités stratégiques du programme avec les besoins identifiés dans les chapitres 2 et 3.

1. Adéquation avec le contexte socio-économique

Le programme s'efforce de répondre à plusieurs problématiques clés, telles que le chômage structurel élevé à Bruxelles, particulièrement marqué chez les jeunes, les femmes issues de l'immigration et les personnes peu qualifiées. Les priorités 1 et 2 du FSE+ axées sur l'intégration des demandeurs d'emploi éloignés du marché du travail et sur l'amélioration de l'accès des jeunes à l'emploi reflètent cette volonté. Toutefois, certains aspects cruciaux du contexte socio-économique sont insuffisamment abordés.

D'abord, la question de la formation, essentielle pour répondre aux transitions écologique et numérique ainsi qu'aux pénuries de compétences, n'est pas traitée par le programme FSE+ RBC dans sa conception actuelle. Cela s'explique par le fait que le programme bruxellois traite principalement de l'emploi. Les enjeux importants en matière d'éducation et de formation sont, quant à eux, abordés par le programme FSE+ de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Toutefois, en pratique, la formation professionnelle relève de la Commission communautaire française (COCOF), à qui la Fédération Wallonie-Bruxelles a transféré cette compétence.

Le programme FSE+ 2021-2027 Wallonie-Bruxelles couvre ainsi des compétences de la Région wallonne, de la Fédération Wallonie-Bruxelles et de la COCOF. Concernant le programme FSE+ de la Fédération Wallonie-Bruxelles, la COCOF y est associée, bien qu'elle n'en assure pas la présidence. De même, pour l'Union européenne, dans le cadre du FSE+, cette compétence relève techniquement de la Fédération Wallonie-Bruxelles, mais, en pratique, elle est exercée par la COCOF.

De plus, bien que le taux d'emploi ait progressé, la persistance d'emplois précaires et mal rémunérés n'est pas explicitement adressée et le programme ne développe pas de priorités afin de répondre à cette problématique. En lien avec ce constat, le programme développe peu ses ambitions en matière de réduction de la pauvreté et des inégalités sociales. En 2022, 14 % des travailleurs bruxellois occupaient un emploi temporaire, une problématique majeure qui reste à traiter. Il est toutefois important de noter que la précarité en Région bruxelloise n'est pas une préoccupation nouvelle et que celle-ci était déjà objectivée lors de l'élaboration du programme. Il a été décidé de ne pas concentrer les efforts du programme sur cette problématique, bien que cruciale, mais d'allouer les ressources à la lutte contre la précarité au travers de l'insertion vers l'emploi. Cet effort portant sur l'insertion socioprofessionnelle doit aller de concert avec d'autres efforts, notamment législatifs, favorisant la soutenabilité du travail. Ces efforts dépassent toutefois le cadre du programme FSE+.

2. Réponse aux recommandations européennes et au Socle européen des droits sociaux

Le programme FSE+ s'efforce de s'aligner sur plusieurs priorités définies par les institutions européennes, notamment à travers ses actions visant à soutenir les jeunes NEET, à promouvoir l'égalité des chances et à renforcer l'inclusion active. Toutefois, certains défis majeurs subsistent et la réponse aux attentes européennes est perfectible, notamment via l'intervention d'autres outils.

La priorité 1 du programme vise à soutenir l'accès au marché du travail pour les personnes rencontrant des obstacles particuliers à l'emploi. À ce titre, les incitations à l'embauche et les

aménagements spécifiques pour les personnes en situation de handicap représentent une avancée importante. Cependant, pour garantir leur pleine inclusion, il est crucial de renforcer ces dispositifs et d'assurer leur mise en œuvre à grande échelle, avec un soutien législatif fort.

De même, la priorité 4 met l'accent sur l'inclusion active des personnes à risque d'exclusion, notamment les femmes, les personnes issues de l'immigration et les bénéficiaires de l'aide sociale. Ces actions visent à réduire les inégalités structurelles et à promouvoir une participation accrue de ces groupes vulnérables au marché du travail. Cependant, leur impact sera étroitement lié à des efforts législatifs complémentaires, qui dépassent le cadre du programme. Par exemple, la transposition dans le droit belge de directives européennes, telles que l'allongement de la durée du congé maternité, est essentielle pour créer un environnement plus inclusif et équitable pour les femmes, en particulier celles ayant des responsabilités familiales.

En outre, l'augmentation récente de l'immigration, notamment en raison de l'arrivée de réfugiés ukrainiens, renforce l'importance des mesures de soutien ciblées mises en place par le programme. Ces mesures, bien que pertinentes, devront être adaptées à une demande croissante. Les évaluations futures permettront d'évaluer leur succès et de vérifier si elles répondent pleinement aux besoins d'un public en évolution.

Malgré ces avancées, la réduction des écarts de participation au marché du travail entre les hommes et les femmes reste une priorité à poursuivre. À Bruxelles, cet écart atteint encore 12,4 points de pourcentage, et il est particulièrement marqué pour les femmes issues de l'immigration. La priorité 4 du programme développe des actions visant ce groupe cible.

Enfin, bien que les recommandations européennes insistent sur l'importance des transitions écologique et numérique, ces dimensions ne sont que faiblement reflétées dans les actions du programme. Cela tient au fait que la Région bruxelloise ne détient pas la compétence de l'éducation, celle-ci relevant de la Fédération Wallonie-Bruxelles. La Région bruxelloise détient cependant la compétence de la formation professionnelle transférée par la Fédération Wallonie-Bruxelles à la COCOF. Cependant, ces deux matières sont abordées au niveau communautaire, au travers du programme FSE+ de la Fédération Wallonie-Bruxelles. En Flandre, ils sont également couverts par le programme FSE+ de la Région flamande.

En résumé, bien que le programme FSE+ 2021-2027 intègre certaines recommandations européennes, certains enjeux sont moins traités, compte tenu notamment du manque de compétence de la Région en la matière (éducation) ou du traitement de la compétence par un autre programme FSE+ (formation professionnelle). Par ailleurs, outre les ambitions poursuivies par le programme FSE+ 2021-2027, des efforts législatifs sont nécessaires pour répondre aux recommandations européennes et aux défis d'insertion socioprofessionnelle auxquels font face certains groupes cibles.

3. État d'avancement du programme

En janvier 2025, l'état d'avancement du programme FSE+ présente un bilan contrasté selon les priorités.

Certaines priorités, comme la Priorité 2 (« Améliorer l'accès à l'emploi des jeunes de moins de 30 ans ») et la Priorité 4 (« Favoriser l'inclusion active en mettant en place des conditions favorisantes visant à lever les freins à l'emploi des publics à risque d'exclusion »), dépassent largement leurs objectifs intermédiaires, voire atteignent déjà certaines cibles de 2029. Ces bons résultats s'expliquent notamment par une participation plus élevée que prévu des publics, et l'efficacité de certains projets et partenariats.

En revanche, d'autres priorités rencontrent des difficultés significatives. La Priorité 1 (« Intégrer dans un emploi de qualité les demandeurs d'emploi inoccupés éloignés du marché du travail ») affiche un taux de réalisation nul pour certaines mesures en raison de retards administratifs, notamment liés au transfert de compétences et aux délais de mise en œuvre des primes d'insertion. La Priorité 3

(« Innovation sociale ») a, quant à elle, été confrontée à la rupture de convention d'un opérateur clé et à l'arrêt du projet ALMA.

Toutefois, les aspects constituant des freins pour l'épanouissement du programme semblent avoir été bien identifiés et les projets devraient reprendre en 2025 et enregistrer de meilleures performances dans leur réalisation dans les années ultérieures. À ce stade de l'examen, aucune raison ne porte à croire que le programme ne pourra atteindre ses cibles finales.

Le programme est toutefois menacé par un possible dégagement, lié au retard dans la validation des OCS. Sans une accélération de la procédure de validation des OCS, il nous semble que cet aspect constitue le risque le plus important pour la viabilité du programme et de ses mesures. Une accélération des validations administratives semble donc urgente afin d'éviter la perte des crédits FSE+ alloués et l'impact qu'une telle perte aurait sur l'exécution des projets.

4. Conclusion et recommandations

Compte tenu de ces éléments, il apparaît que le programme FSE+ 2021-2027 répond globalement aux enjeux identifiés et aux recommandations européennes, malgré certaines limites liées aux compétences régionales et aux choix stratégiques opérés. Son état d'avancement est contrasté, avec des résultats très positifs pour certaines priorités et des retards pour d'autres, principalement dus à des contraintes administratives et au retard de validation des options de coûts simplifiés, qui constitue actuellement le risque le plus important pour l'exécution financière du programme. Toutefois, les défis identifiés semblent temporairement surmontables, et aucune donnée ne laisse à penser que le programme ne pourra atteindre ses cibles finales d'ici 2029.

Par ailleurs, il est essentiel de rappeler que le programme FSE+ a été adopté tardivement, en fin d'année 2022, ce qui a entraîné un démarrage tardif des projets. Ce retard explique une partie des difficultés rencontrées et implique que les effets réels du programme ne sont pas encore totalement visibles. De plus, étant donné ce décalage temporel et le fait que la situation socio-économique n'a pas fondamentalement changé depuis le lancement du programme, comme en témoigne l'analyse du contexte socio-économique bruxellois, il ne semble ni justifié ni pertinent de procéder à une révision du programme ou de sa maquette budgétaire à ce stade. L'allocation budgétaire actuelle a été définie en fonction des besoins identifiés au moment de la programmation, et ces besoins restent valides. Ainsi, aucune enveloppe budgétaire supplémentaire n'est requise. Dans ce contexte, tant les hypothèses de travail de début de programmation, et l'allocation du montant de la flexibilité telle qu'elle avait été définie initialement, sont maintenues. La principale recommandation consiste à poursuivre les actions en vue d'une mise en œuvre des mesures prévues, à optimiser leur gestion et à garantir une absorption complète des fonds alloués, tout en évitant tout risque de dégagement financier. Le plan de financement pluriannuel actuel devrait être poursuivi sans changement, avec la même allocation et sans modifier le montant de la flexibilité (cf. annexes : Illustration 1 : Plan de financement du programme FSE+, tableau 10 : Enveloppes financières par année).



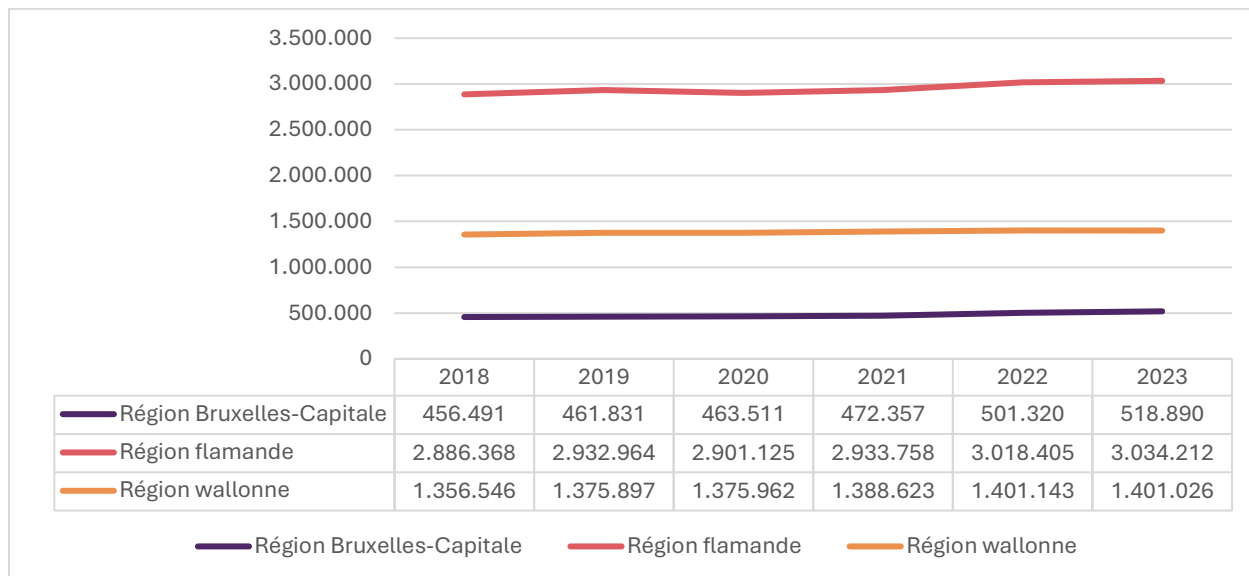
Annexes



Annexe I

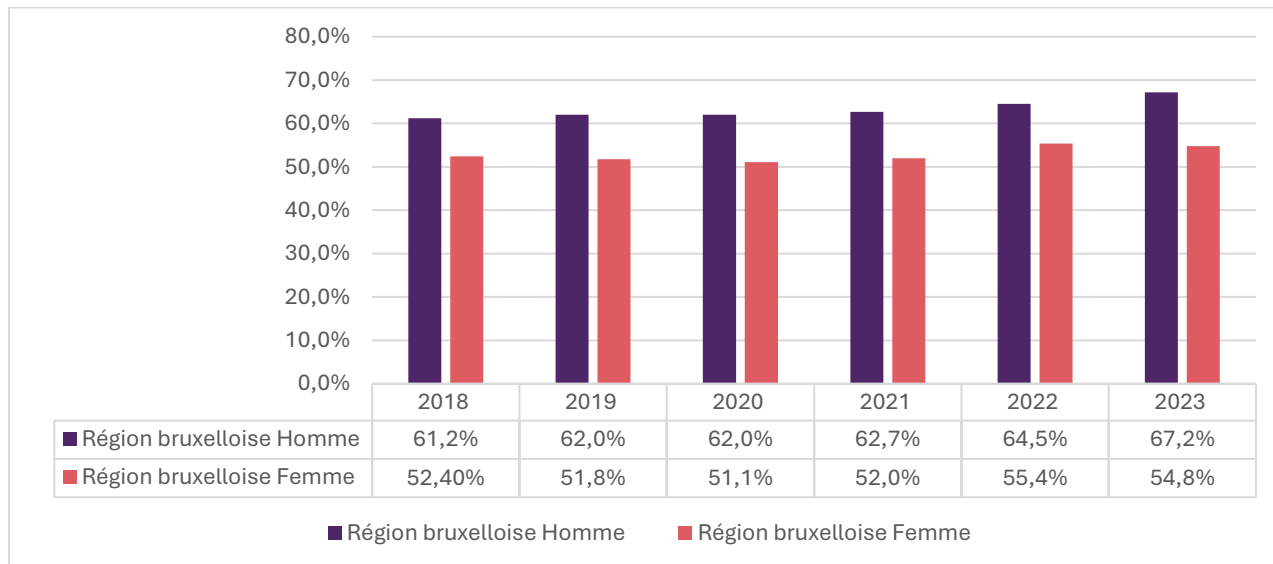
I-1. Figures additionnelles

Figure 9 : Évolution de la population active occupée (15 à 64 ans) par sexe et par Région (2018-2023)



Source : IDEA Consult sur base des données de l'Enquête sur les Forces de Travail 2023 (Statbel)

Figure 10 : Evolution du taux d'emploi par sexe en Région Bruxelles-Capitale



Source : IDEA Consult sur base des données de l'Enquête sur les Forces de Travail 2023 (Statbel)

Tableau 6 : Etat financier du Programme FSE+ 2021-2027, au 31 janvier 2025

Priorité	Objectif spécifique	Dotations financières totales par Fonds et contribution nationale (EUR)	Taux de cofinancement (%)	Coût total éligible des opérations sélectionnées (EUR)	Contribution des Fonds aux opérations sélectionnées (EUR)	Proportion de la dotation financière totale couverte avec les opérations sélectionnées (%)	Dépenses totales éligibles déclarées par les bénéficiaires	Proportion de la dotation financière totale couverte par les dépenses éligibles déclarées par les bénéficiaires (%)	Nombre d'opérations sélectionnées
1	ESO4.1	43.047.738 €	40%	43.047.738 €	17.219.095 €	100%	1.169.546 €	3%	6
2	ESO4.1	42.762.505 €	40%	42.762.505 €	17.105.002 €	100%	12.961.062 €	30%	5
3	ESO4.1	6.892.803 €	40%	6.892.803 €	2.757.121 €	100%	175.916 €	3%	2
4	ESO4.8	35.385.118 €	40%	35.385.118 €	14.154.047 €	100%	15.031.531 €	42%	3
TOTAL		128.088.163 €		128.088.163 €	51.235.265 €	100%	29.338.055 €	23%	16

Source : Actiris

Illustration 1 : Plan de financement du programme FSE+, tableau 10 : Enveloppes financières par année

Fonds	Catégorie de région	2021	2022	2023	2024	2025	2026		2027		Total
							Enveloppes financières sans montant de la flexibilité	Montant de la flexibilité	Enveloppes financières sans montant de la flexibilité	Montant de la flexibilité	
FSE+	Plus développées		9 143 501,00	9 290 653,00	9 378 744,00	9 530 631,00	3 945 776,00	3 945 776,00	4 024 796,00	4 024 796,00	53 284 673,00
Total FSE+			9 143 501,00	9 290 653,00	9 378 744,00	9 530 631,00	3 945 776,00	3 945 776,00	4 024 796,00	4 024 796,00	53 284 673,00
Total			9 143 501,00	9 290 653,00	9 378 744,00	9 530 631,00	3 945 776,00	3 945 776,00	4 024 796,00	4 024 796,00	53 284 673,00

Source : Le programme FSE+ de la Région de Bruxelles-Capitale, page 55



**idea
consult**
moving society

IDEA Consult

Rue Joseph II 40 B1

1000 Bruxelles

T +32 (0)2 282 17 10

info@ideaconsult.be

www.ideaconsult.be

IDEA Consult is member of IDEA Group