

Région de Bruxelles-Capitale

**Contrat pour l'Économie et l'Emploi
Bruxelles 2005-2010**

Mars 2005

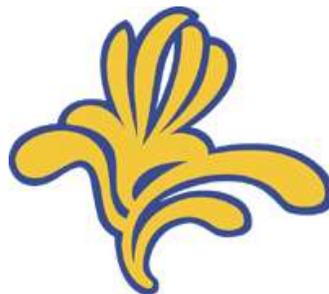


Table des matières

Contrat pour l'Économie et l'Emploi à Bruxelles, conclu entre :	5
Introduction.....	7
Titre I. APPROCHE STRATÉGIQUE.....	11
Etat de la situation économique et sociale de la Région.....	12
Approche générale.....	16
Nature du Contrat, principes communs et engagements des parties.....	18
Principes communs d'action.....	19
Organisation du projet.....	20
Planning.....	20
Cellule permanente de suivi du contrat.....	21
Engagement des parties.....	22
Titre II	
Plan d'action prioritaire 2005-2010.....	23
Structure du Plan d'action.....	24
Axes stratégiques.....	27
Priorités pour l'avenir de Bruxelles.....	28
Réduction du chômage bruxellois.....	28
Développer la compétitivité qualitative des entreprises.....	29
Constitution de complémentarités emploi / formation.....	30
Développement durable de l'économie bruxelloise.....	31
Intégration dans un projet de ville novateur et dynamique.....	35
Bonne gouvernance.....	37

Développement d'une citoyenneté bruxelloise.....	39
Chantiers d'actions prioritaires.....	40
Résultats concrets.....	56
Services aux entreprises coordonnés et renforcés des Signataires du Contrat pour l'Économie et l'Emploi à Bruxelles 2005-2010.....	58
ANNEXE I - Analyse de la situation socio-économique de la Région de Bruxelles-Capitale.....	62
ANNEXE II - Liste des interviews dans le cadre de la première consultation des forces vives.....	87
ANNEXE III - Pacte social pour l'Emploi des Bruxellois.....	95
ANNEXE IV - Liste des abréviations.....	108

Abréviations

C2E ou *le Contrat* Contrat pour l'Économie et l'Emploi à Bruxelles

Autres abréviations Voir Annexe IV

Contrat pour l'Économie et l'Emploi à Bruxelles, conclu entre :

- Les membres du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale :
 - Monsieur le Ministre-Président Charles PICQUÉ
 - Monsieur le Ministre Guy VANHENGEL
 - Monsieur le Ministre Benoît CEREXHE
 - Madame la Ministre Évelyne HUYTEBROECK
 - Monsieur le Ministre Pascal SMET
 - Madame la Secrétaire d'Etat Françoise DUPUIS
 - Monsieur le Secrétaire d'Etat Emir KIR
 - Madame la Secrétaire d'Etat Brigitte GROUWELS
- Les organisations représentatives des travailleurs siégeant au Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale représentés par :
 - Monsieur Guy TORDEUR pour la CSC
 - Monsieur Jacques DEBATTY pour la CSC
 - Monsieur Philippe VANMUYLDER pour la FGTB
 - Monsieur Jean-Pierre KNAEPENBERGH pour la FGTB
 - Monsieur Philippe VANDENABEELE pour la CGSLB
 - Madame Irène DEKELPER pour la CGSLB
- Les organisations représentatives des employeurs et des classes moyennes siégeant au Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale représentés par :
 - Monsieur Christian FRANZEN pour l'UEB
 - Monsieur Gilbert MARKEY pour la LVZ
 - Madame Francine WERTH pour l'UCM
 - Monsieur Alain BERLINBLAU pour la CCIB
 - Monsieur Daniel CAUWEL pour le SDI
 - Madame Josette HUBAILLE pour le SNI
 - Monsieur Eugène MOREAU pour la FEBICE
 - Monsieur Eric THIRY pour l'UNPLIB
 - Madame Kathleen VAN HAVERE pour la FVIB
 - Monsieur Jos VANNESTE pour l'UNIZO

INTRODUCTION



Accord de Gouvernement de Juin 2004 - Introduction

La solidarité et l'innovation seront au cœur de toutes les politiques que le Gouvernement mettra en place. Assurer un développement économique durable de notre Région permettra d'atteindre ces objectifs.

Il faudra également relever le grand défi du sous-financement de Bruxelles. En effet, il faudra corriger, avec l'ensemble du Gouvernement, l'injustice qui fait que la création de richesse et l'offre d'emploi sont ignorées dans les critères de répartition des dotations aux Régions.

Bien que Bruxelles connaisse une bonne dynamique économique (19% de la valeur ajoutée produite en Belgique en 2003 – 16% de l'emploi intérieur national), les retombées financières pour la Région et pour ses habitants sont limitées. Le mode actuel de répartition des recettes a pour effet que Bruxelles n'en bénéficie que marginalement alors même qu'elle finance très largement les infrastructures indispensables à la prospérité économique, y compris des deux autres Régions du Royaume.

La création de richesse à Bruxelles doit donc mieux bénéficier à ses habitants. C'est ce qui permettra de mener à bien notre action sociale et économique, au profit de tous.

Trop de Bruxellois sont aujourd'hui confrontés au chômage et à l'exclusion sociale. Trop de Bruxellois éprouvent des difficultés à se loger décemment et dans des conditions financièrement soutenables.

C'est pourquoi le projet de ville doit aborder parallèlement ces deux défis imbriqués que constituent l'emploi et le logement.

Davantage d'emplois doivent être créés. Davantage d'emplois doivent être rendus accessibles aux Bruxellois. En même temps, nous devons nous assurer que les personnes qui ont un emploi ou qui en trouveront un à Bruxelles puissent s'y installer durablement. Il faut en effet que nous nous assurions que l'effort consenti en matière de mise à l'emploi n'ait pas pour effet paradoxal de provoquer une perte de recettes fiscales pour la Région par le départ des contribuables.

Les actions entreprises en matière de logement devront donc tenir compte de la volonté d'offrir un logement de qualité et abordable pour les personnes et les familles dont les revenus ne permettent pas actuellement d'envisager une installation durable à Bruxelles (familles éligibles au logement social ou à revenus moyens et bas).

* *
*

Introduction

Un nouveau souffle ! Une nouvelle dynamique pour Bruxelles ! Telle est l'ambition du Gouvernement bruxellois et tel est l'objectif du Contrat pour l'Économie et l'Emploi 2005-2010.

Bruxelles est aujourd'hui à la croisée des chemins. La Région de Bruxelles-Capitale créée en 1989 est une institution forte qui, en 15 ans, a su s'imposer dans le paysage institutionnel belge et a maintenu un développement économique important qui la place au premier rang des centres d'affaires européens.

Mais Bruxelles, région, ville et capitale, souffre d'un déséquilibre croissant en matière de développement économique et social et connaît un phénomène accru de dualisation qui a pour effet de conjuguer le plus haut taux de création d'activités économiques et le plus haut taux de chômage du pays. Ce taux de chômage supérieur aux deux autres régions reflète la complexité de la ville - capitale et résulte d'une évolution déséquilibrée de sa structure économique et sociale.

Face à cette situation, le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale a décidé de faire de la correction de ces déséquilibres la priorité de la législature au même titre que la politique de logement.

Le Gouvernement régional et les interlocuteurs sociaux bruxellois font du dialogue social un des leviers essentiels du développement de l'économie et de l'emploi à Bruxelles. Ils confirment les engagements déjà pris en ce sens lors de la conclusion du Pacte social pour l'Emploi des Bruxellois conclu en 2002 et s'engagent à en renforcer sa promotion à Bruxelles dans les entreprises, les secteurs professionnels et au niveau interprofessionnel.

Pour garantir le développement de la Région à long terme, l'association de toutes les forces vives, économiques, sociales et politiques, est plus que jamais nécessaire.

L'outil de ce partenariat avec les forces vives régionales, c'est le Contrat pour l'Économie et l'Emploi (C2E ou le Contrat) qui vise à articuler sur une période de 5 ans l'ensemble des actions concertées et axées sur deux priorités stratégiques :

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

Loin de toute logique de repli, cette approche traduit la volonté d'apporter une correction urgente aux déséquilibres économiques et sociaux qui affaiblissent la Région, fragilisent sa population et risquent de nuire à terme aux autres entités fédérées du pays.

Le développement durable et équilibré de Bruxelles et la vitrine pour l'Europe que la capitale constitue sont en effet un atout précieux pour l'ensemble du pays. Dans ce contexte, le Gouvernement bruxellois veut donner une forme concrète à la communauté d'intérêt qui lie la Région de Bruxelles-Capitale aux deux autres régions du pays.

A plus long terme, le Contrat pour l'Économie et l'Emploi est également un outil stratégique de premier plan pour stimuler un développement économique durable et ambitieux de Bruxelles et faire face aux défis du 21^{ème} siècle.

* *
*

TITRE I. APPROCHE STRATÉGIQUE

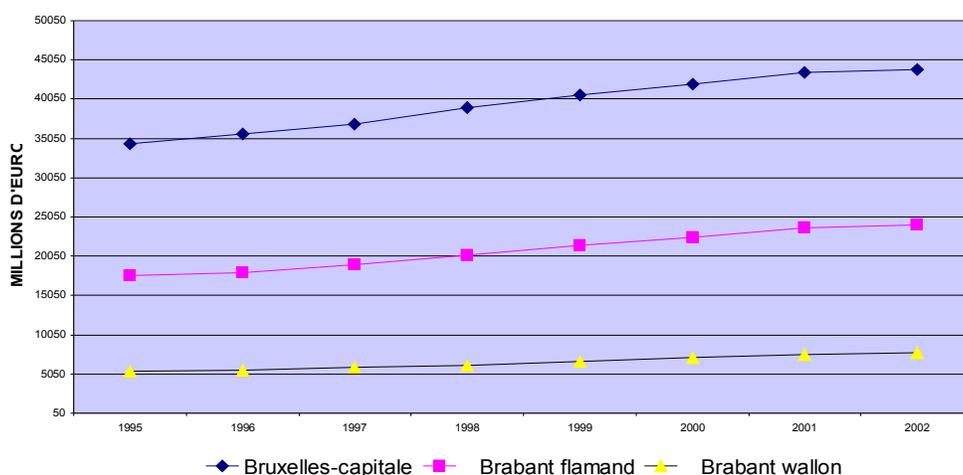


Etat de la situation économique et sociale de la Région

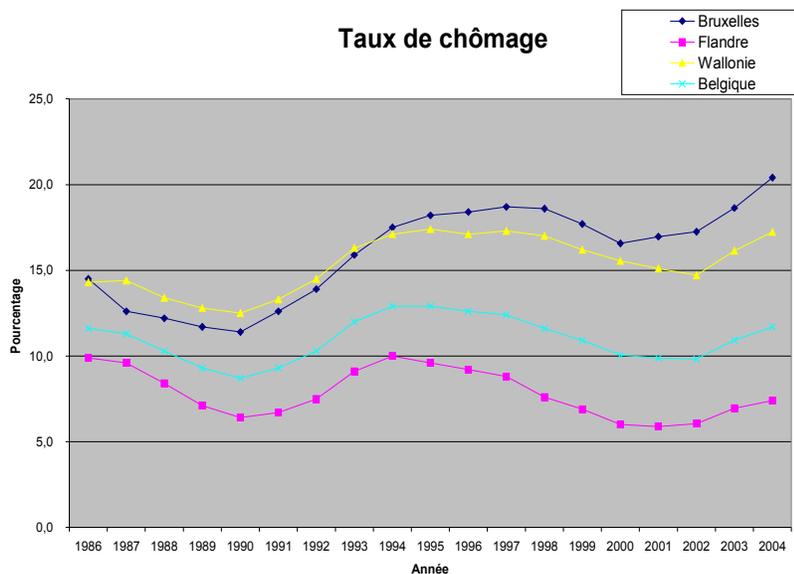
Après quinze années d'existence de la Région de Bruxelles-Capitale, les forces vives régionales doivent s'interroger plus que jamais sur l'avenir économique et social de Bruxelles et sur le scénario dynamique et prospectif dans lequel la Région doit se projeter à moyen et long terme.

Les choix stratégiques du Gouvernement et de ses partenaires doivent tenir compte de deux paramètres divergents illustrés par les tableaux présentés ci-dessous.

Valeur ajoutée Région de Bruxelles capitale - Brabants flamand et wallon



Taux de chômage



Source : MRBC - Statistiques régionales.

Fondamentalement, Bruxelles connaît un phénomène de dualisation croissant :

- la Région connaît une importante création continue de valeur ajoutée et veut se positionner comme un centre d'activité économique de premier rang en Belgique et en Europe,
- mais cette activité économique ne profite pas toujours à tous ses habitants et Bruxelles est la Région qui connaît le taux de chômage le plus important du pays.

En annexe du présent document, un rapport récent de l'Observatoire Bruxellois du Marché du Travail et des Qualifications complète et développe cette analyse.

En matière d'économie, la nature urbaine et la fonction de capitale du pays et de l'Europe, poussent naturellement Bruxelles à une évolution axée sur les secteurs des services, dont les administrations (locales, régionales, communautaires, fédérales et européennes), les services aux personnes et aux entreprises, sa fonction de ville congrès, etc.

Mais cette dualisation ne garantit nullement un développement économique durable et Bruxelles, en tant que lieu de vie d'un million d'habitants et en tant que Région à part entière, ne peut se satisfaire de cette dualisation, ni assurer son avenir sur un tel schéma de dualisation économique, en raison notamment du système de financement de l'institution régionale. A terme, ce sont même toutes les retombées pour le pays et les autres régions qui pourraient être mises en péril si la dualisation de la ville venait à s'accroître.

En outre, il faut tenir compte du phénomène du travail et du commerce au noir. Cette réalité fausse la concurrence avec les autres entreprises et commerces, l'évaluation objective du marché du travail à Bruxelles et par conséquent, toute tentative d'une politique cohérente de remise à l'emploi.

Concernant le taux de chômage élevé qui frappe la Région, une série de facteurs expliquent ce chiffre.

Parmi ceux-ci, il convient de relever surtout et avant tout :

- *les conséquences de spécificités que connaissent toutes les grandes capitales européennes* du nord au sud du continent : désindustrialisation accrue en milieu urbain, bassin de pauvreté en développement depuis 20 ans, attraction continue des sans emplois, premier site d'intégration des allochtones, important taux de création d'emplois mais conjugué avec un important effet de délocalisation (installation en ville pour trouver un emploi et, celui-ci trouvé, installation hors de Bruxelles), développement de l'économie souterraine ;
- *une tendance lourde du chômage tant au niveau européen que Belge* qui demande une action concertée à tous les niveaux de pouvoirs ;

- *l'évolution démographique de Bruxelles* et la composition de sa population liées au facteur aggravant que peuvent parfois constituer certaines pratiques de *discrimination à l'embauche* dont souffrent parfois les Bruxellois en raison de leurs origines, de leur sexe ou de leur âge ;
- une *structure institutionnelle déséquilibrée* par rapport à la réalité économique et sociale d'une conurbation et d'un bassin d'activité économique et d'emplois s'étendant bien au-delà des 19 communes bruxelloises ;
- la *migration des activités économiques*, notamment industrielles, vers la périphérie urbaine, attirées par des conditions d'exploitation plus favorables proposées par les zonings de l'hinterland économique de Bruxelles (Zaventem, Grand Bigard, Nivelles, ...) et les difficultés d'accès des Bruxellois aux emplois qui y sont proposés.

Mais parmi les facteurs qui expliquent ce taux de chômage élevé, il convient de relever également :

- la *dispersion et/ou l'inadéquation des outils publics*, notamment communautaires et régionaux, en particulier en matière d'optimisation des interfaces formation/emploi ;
- le *faible niveau de bilinguisme et de formation* qui dessert un grand nombre de demandeurs d'emploi bruxellois ;
- l'*absence de perception des enjeux globaux* du développement de la ville, capitale et région par certains acteurs économiques et sociaux bruxellois ainsi que la *faiblesse de solidarité et d'engagement* de ceux-ci par rapport à une région qui constitue la meilleure garantie de développement équilibré de la ville – capitale ;
- le *travail au noir et la fraude sociale*, qui sont favorisés par certaines pratiques frauduleuses de la sous-traitance, développées à dessin de détourner les lois sociales ;
- l'*écart croissant entre les qualifications et profils*, demandées à l'embauche d'une part *et les compétences* présentes sur le marché d'autre part ;
- le grand nombre de *jeunes* qui entrent sur le marché de l'emploi, et dont les *connaissances professionnelles ou linguistiques* sont insuffisantes.

Face à ces défis, il ressort :

- la volonté du Gouvernement régional de faire de la correction de ces déséquilibres la priorité de la législature ;
- la volonté pour la Région d'agir et de prendre sa part, pour ce qui lui revient, face à la problématique du chômage, sans rupture de solidarité avec les autres Régions ;
- la volonté de privilégier une approche participative pour résoudre ces problèmes et de constituer un véritable partenariat actif entre les principaux acteurs économiques et sociaux de la Région.

L'ambition est aussi et surtout de préfigurer à plus long terme le développement économique et social de la Région et de créer une nouvelle dynamique pour Bruxelles basée sur un développement durable¹ et équilibré quant au partage de ses retombées.

* *
*
*
*

¹ Le « développement durable » est une approche qui préconise que les dimensions économique, sociale et environnementale soient examinées conjointement et en regard les unes des autres dans tout processus de concertation et de décision visant le déploiement d'activités au sein d'un territoire donné ».

Approche générale

L'Accord de Gouvernement de juin 2004 présidant à la nouvelle législature régionale bruxelloise 2004-2009 prévoit l'adoption d'un Contrat pour l'Économie et l'Emploi à Bruxelles, lequel constitue l'une des clés de voûte de la politique régionale pour les années à venir.

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

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

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

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

L'adoption du Contrat pour l'Économie et l'Emploi traduit ainsi :

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

Fondamentalement, cette nouvelle approche signifie la reconnaissance du fait que *la création d'emplois ne se décrète pas mais se gagne ensemble, pas à pas, sur le terrain, et en collaboration avec l'ensemble des forces vives régionales.*

Elle procède aussi de la volonté de développer un nouveau mode de relation de partenariat sur base d'engagements réciproques contractuels et opérationnels.

Dans ce sens, l'Accord de Gouvernement stipule expressément que :

« Partout où c'est possible, les politiques menées en partenariat devront être privilégiées. La définition d'objectifs quantifiables et évaluables, ainsi que la contractualisation constitueront le socle de notre démarche. »

* *
*

Nature du Contrat, principes communs et engagements des parties

Ce Contrat s'appuie sur les engagements du Pacte social pour l'Emploi des Bruxellois, sur les options de l'Accord de Gouvernement de juin 2004, lesquels traduisaient déjà les attentes des milieux socio-économiques bruxellois, ainsi que sur les résultats de la première consultation des forces vives bruxelloises réalisée en octobre et novembre 2004.

Dans cette logique, le Pacte social pour l'Emploi est annexé au présent Contrat pour en faire partie intégrante. L'ensemble des principes, engagements et objectifs adoptés par les partenaires sociaux dans le cadre du Pacte est repris dans le Contrat et considérés comme « acquis ». Le C2E est donc conçu dans la continuité du Pacte social pour l'Emploi et consolide le travail effectué par ses auteurs. Les mesures concrètes d'applications du Pacte sont quant à elles développées dans le cadre du présent Contrat.

Le Contrat pour l'Économie et l'Emploi n'est pas conçu comme un acte unilatéral du Gouvernement régional soumis à l'avis ou à l'appréciation des partenaires régionaux, mais bien comme une œuvre collective et *un véritable engagement mutuel entre les pouvoirs publics et les forces vives régionales.*

Il ne doit donc pas être vu comme un document politique à usage interne traduisant l'ensemble des politiques régionales ou la politique du Gouvernement en matière d'Emploi et d'Économie. Toutes les politiques et mesures gouvernementales ne se retrouvent pas dans ce Contrat.

Ce qui s'y trouve, c'est l'ensemble des mesures qui justifient ou font partie du partenariat avec les forces économiques et sociales bruxelloises, c'est-à-dire un plan d'action opérationnel de l'ensemble des mesures concrètes de politique économique et de l'emploi qui nécessitent une action commune et concertée des principaux acteurs régionaux sur base d'engagements contractuels réciproques.

Ce Contrat repose donc sur des engagements moraux concrets et une collaboration forte des acteurs régionaux pour adopter et développer ensemble un plan d'action 2005-2010 produisant des résultats effectifs en matière d'accès à l'emploi des Bruxellois, de modernisation, de revitalisation et de redéploiement économique de la Région.

* *
*

Principes communs d'action

Une série de principes communs d'action sous-tendent l'adoption et l'exécution de ce Contrat :

- Une *approche volontariste* visant à mettre *la solidarité et l'innovation* au cœur de toutes les politiques régionales.
- Une *vision transversale du développement durable* de la ville - région couvrant l'économie, l'emploi ainsi que l'urbanisme, l'environnement, le logement et la mobilité.
- Une *vision prospective* visant à anticiper les évolutions économiques et sociales de la Région, à définir des politiques publiques offensives tournées vers l'avenir et à créer une dynamique nouvelle.
- Une *approche concertée et participative* tournée vers la résolution des problèmes et une contractualisation des relations avec les principaux acteurs économiques, sociaux et publics.
- La volonté de moderniser et de *mettre à niveau les outils publics* existants pour répondre efficacement aux défis de la Région et à l'attente de ses partenaires, notamment par le développement des contrats de gestion, la conclusion de partenariats entre les secteurs publics et privés, l'organisation du fonctionnement des acteurs en réseaux et la stimulation d'une culture de l'évaluation.
- Une *concentration des actions et des moyens disponibles* sur des priorités dans le cadre d'une programmation pluriannuelle et spatiale se traduisant par un plan d'action 2005-2010 composé d'un nombre réduit de chantiers prioritaires, opérationnels, répondant aux besoins prioritaires et produisant des résultats évaluables sur le plan qualitatif et/ou quantitatif.
- Le *souci de renforcer la Coopération avec les autres entités fédérées*, avec les Communautés en matière d'enseignement et de formation, et avec les Régions en matière de développement économique et social.

* *
*

Organisation du projet

Planning

La Déclaration gouvernementale de juin 2004 précise les éléments suivants :

« Dès l'entame de la législature, le Gouvernement consultera les forces vives qui sont les partenaires de la politique économique et de l'emploi en vue de conclure un contrat pour l'économie et l'emploi à Bruxelles. Après cette large concertation, une proposition de texte sera soumise aux partenaires sociaux dès novembre. Leur avis sera demandé courant du mois de décembre. Après un mois de consultation de la population bruxelloise, le Ministre-Président soumettra le projet de contrat à l'approbation du Conseil des ministres afin qu'il soit mis en œuvre en 2005. Le suivi et la coordination de ce contrat seront assurés par une cellule permanente instaurée auprès du Ministre-Président. »

Sur cette base, la mise en place du Contrat pour l'Économie et l'Emploi doit se dérouler en 4 grandes phases :

Phase I – Consultation des forces vives et rédaction d'une première version du Contrat soumis aux partenaires sociaux :

- Élaboration d'un document de base destiné à la consultation des forces vives sur base de l'Accord de Gouvernement de juin 2004 et du Pacte social pour l'Emploi des Bruxellois.
- Première consultation des forces vives sur base d'une première liste d'une cinquantaine d'interlocuteurs les plus concernés.
- Soumission du projet aux partenaires sociaux.

Phase II – Conclusion du Contrat :

- Négociation des termes du Contrat au sein du Comité bruxellois de concertation économique et social (CBCES).
- Conclusion du Contrat entre le Gouvernement régional et les interlocuteurs sociaux bruxellois, sous l'égide du CBCES.
- Consultation par le Gouvernement de la population bruxelloise.

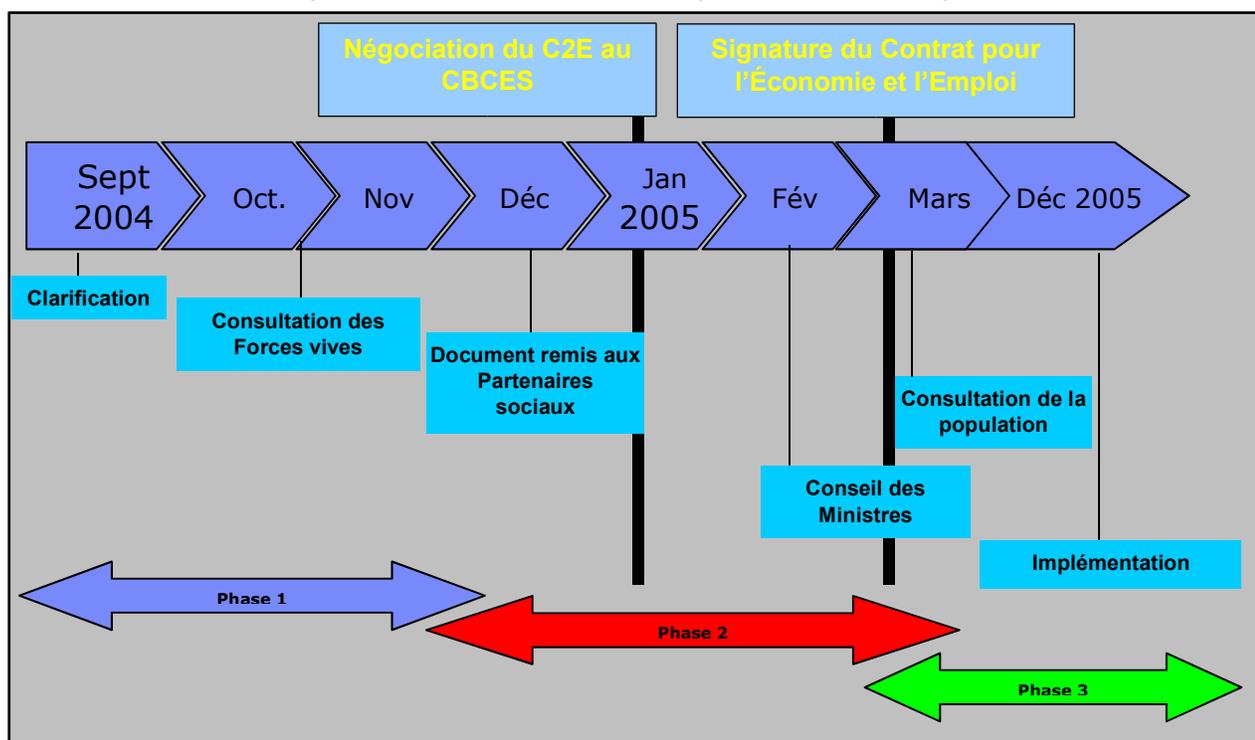
Phase III – Finalisation et mise en œuvre des chantiers :

- Finalisation par le CBCES des chantiers d'actions prioritaires.

Phase IV – Évaluation et évolution du Contrat :

La réalisation du présent Contrat est évaluée annuellement au sein du CBCES. Un groupe de travail sera constitué à cette fin par le CBCES. Cette évaluation est réalisée sur base :

- d'un rapport annuel de la Cellule permanente de suivi du contrat, intégrant une évaluation externe et notamment l'expertise de l'Administration de l'Économie et de l'Emploi, de l'Observatoire Bruxellois du Marché du Travail et des Qualifications, des composantes bruxelloises de la Cellule ENIAC² mise en place dans le cadre du Plan d'action national pour l'emploi, de la CCFEE et du BNCTO ;
- d'un rapport du Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale réalisé en application de sa mission d'observation de l'organisation du marché de l'emploi et d'évaluation des interventions des organisations professionnelles, des acteurs publics et de leurs partenaires.



Cellule permanente de suivi du contrat

Dans un objectif de continuité et de coordination, une cellule permanente est constituée au sein du Ministère de la Région de Bruxelles capitale. Elle est chargée du suivi de la mise en place et de l'exécution du contrat.

² E.S.F. NAP IMPACT ASSESSMENT CELL

Engagement des parties

Les signataires du présent Contrat sont :

- d'une part le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale,
- d'autre part, les partenaires sociaux tels que représentés au CESRBC.

Par la conclusion du Contrat, le Gouvernement et les interlocuteurs sociaux bruxellois :

- valident l'approche globale du projet telle que présentée dans le Titre I du présent contrat ;
- valident l'identification et la configuration des chantiers tels que présentés au Titre II du présent Contrat ;
- marquent leur accord pour travailler prioritairement à la finalisation des chantiers visés au Titre II de février à décembre 2005.

Par la suite, tous les acteurs désireux d'adhérer et/ou d'apporter leur contribution à la réalisation du plan d'action prioritaire du Contrat pour l'Économie et l'Emploi seront appelés à apposer leur signature sur ce Contrat.

En aval du Contrat pour l'Économie et l'Emploi, pour chacune des actions dont la réalisation et la réussite nécessitent l'intervention de plusieurs acteurs clés, *une convention spécifique* sera adoptée entre la Région et les acteurs concernés, à savoir des partenaires sociaux, des grandes, moyennes et petites entreprises, des Communes, des organismes publics régionaux, des pouvoirs communautaires, y compris la COCOF et la VGC, ...

* *
*

TITRE II

PLAN D'ACTION PRIORITAIRE

2005-2010



Structure du Plan d'action

Le Plan d'action du Contrat repose sur *trois axes stratégiques* :

1. *L'accès des Bruxellois à l'emploi.*
2. *La modernisation, la revitalisation et le redéploiement économique de Bruxelles.*
3. *La mise à niveau des outils publics.*

Il porte *7 priorités essentielles pour l'avenir de Bruxelles* :

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

27 chantiers d'actions prioritaires traduisent ces priorités :

AXE 1 - ACCÈS À L'EMPLOI DES BRUXELLOIS

Mesures organisationnelles

1. Contractualisation et personnalisation de la relation ORBEM / demandeurs d'emploi.
2. Facilitation de l'accès aux offres d'emplois.
3. Développement du service local aux demandeurs d'emploi.
4. Approche proactive des entreprises.

Mesures directes

5. Premier Emploi Jeunes.
6. Développement des services de proximité et promotion des titres-services à Bruxelles.

Interface Emploi / Formation

7. Complémentarité et interfaces emploi / formation / enseignement.
8. Développement des Centres de référence professionnelle.
9. Promotion des chèques langues, des chèques TIC et des chèques formation.

Mesures de correction du marché de l'emploi

10. Lutte contre les discriminations à l'embauche.
11. Encouragement de l'engagement de Bruxellois dans le secteur public bruxellois.
12. Correction de la sous-représentation des Bruxellois dans les entreprises publiques et les administrations fédérales basées à Bruxelles.
13. Lutte contre le travail en noir et la fraude sociale.
14. Développement de l'emploi dans le cadre de la politique du logement.

AXE 2 - REDÉPLOIEMENT ÉCONOMIQUE DE BRUXELLES

Révision des outils de politique économique

15. Soutien à la création et au développement des entreprises (PME & TPE).
16. Augmentation des superficies mises à disposition des entreprises porteuses pour Bruxelles.
17. Plan d'attraction et de soutien à la relocalisation d'entreprises.
18. Remise à plat et contractualisation des aides économiques.
19. Stabilisation fiscale et incitants fiscaux.

Approche sectorielle ciblée

20. Soutien prioritaire à 3 secteurs porteurs d'innovation.
21. Soutien prioritaire à 3 secteurs porteurs d'emplois pour les Bruxellois.
22. Revitalisation économique du commerce et des noyaux commerciaux.
23. Soutien à l'économie sociale.
24. Instauration d'une gestion coordonnée du bassin économique de Bruxelles.

AXE 3 – MISE À NIVEAU DES OUTILS PUBLICS

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

Ces chantiers sont présentés plus loin dans le texte et feront l'objet d'un développement et d'une mise en application durant l'année 2005.

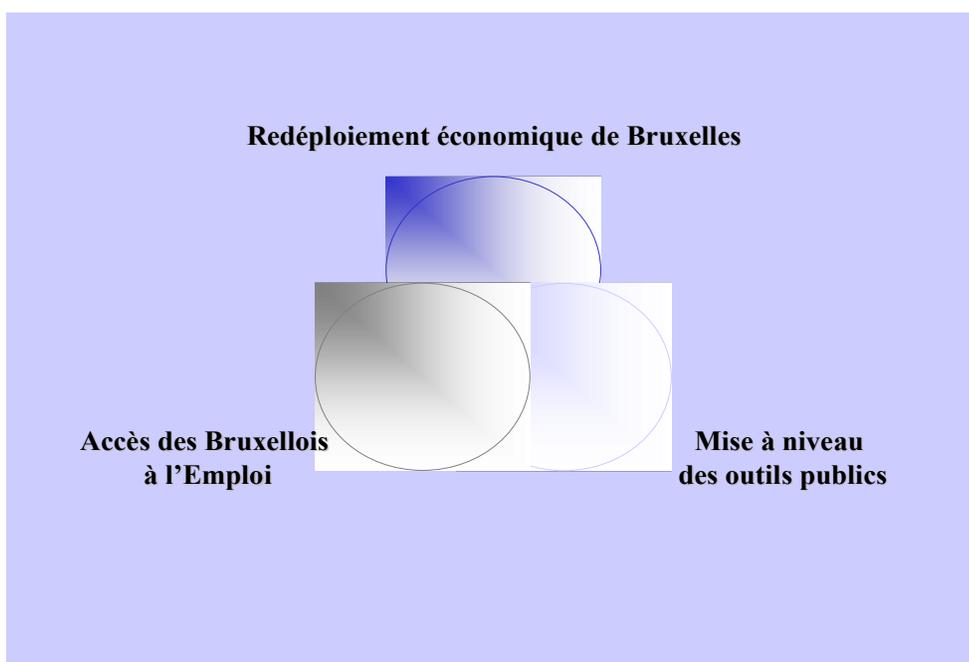
* *
*
*
*

Axes stratégiques

Le Contrat comportera un Plan d'action 2005-2010 centré sur un nombre réduit de mesures prioritaires et opérationnelles.

Ces mesures sont regroupées en trois grands axes stratégiques correspondant à des engagements respectifs des différentes parties au contrat :

- **L'accès à l'emploi des Bruxellois**, en particulier des peu qualifiés, et la réduction du chômage.
- **La modernisation, la revitalisation et le redéploiement économiques de Bruxelles.**
- **La mise à niveau des outils publics** pour répondre efficacement aux deux défis précédents.



Ces trois axes se déclinent en une série de chantiers d'actions présentées dans la suite du présent document qui procèdent :

- de l'Accord de Gouvernement de juin 2004, lequel intégrait déjà de nombreuses attentes des milieux socio-économiques bruxellois ;
- des engagements du Pacte social pour l'Emploi des Bruxellois ;
- des résultats de la consultation des forces vives effectuée d'octobre à novembre 2004.

Priorités pour l'avenir de Bruxelles

Le C2E repose sur quelques priorités qui constituent autant de défis pour le développement équilibré de Bruxelles.

Réduction du chômage bruxellois

Que Bruxelles soit doté aujourd'hui du taux de chômage le plus élevé des trois régions alors que celui-ci était le plus faible en 1989 lors de la création de l'institution régionale est un facteur inquiétant et un indicateur clair du phénomène de dualisation que connaît la ville et qui affaiblit l'institution régionale.

Les explications du taux de chômage spécifique à Bruxelles développées plus haut indiquent à quel point le problème est complexe et nécessite un large panel de mesures et une approche participative à travers le C2E.

Le Contrat pour l'Économie et l'Emploi entend agir sur chacun de ces facteurs explicatifs du taux de chômage bruxellois :

- Corriger les *spécificités du chômage accru des grandes villes/capitales européennes* (désindustrialisation du milieu urbain, premier site d'intégration des nouveaux arrivants à faible niveau de qualification, attraction continue des sans emplois, départ des revenus du travail vers la périphérie, ...).
- Travailler sur les *tendances lourdes du chômage au niveau européen et belge* par une politique concertée avec les instances fédérales et européennes et une optimisation au niveau bruxellois de l'utilisation des outils et budgets fédéraux ou européens permettant la création et l'accès à l'emploi, notamment dans le cadre de la stratégie de Lisbonne.
- Lutter contre *toutes les formes de discrimination à l'embauche* par une politique d'ouverture, de dialogue, de sensibilisation, de partenariats ciblés, et surtout par le développement de formations accessibles à toutes les personnes faisant l'objet de discrimination (travailleurs d'origine étrangère, femmes, handicapées,...).
- Corriger les *faiblesses linguistiques et en matière de formation de nombreux demandeurs d'emplois* par le développement de formations courtes et spécifiques articulées avec les dispositifs de placement et d'accès à l'emploi.
- Corriger les *effets pervers d'une structure institutionnelle déséquilibrée et biaisée* par rapport à la réalité d'un bassin économique et d'emploi plus large que les 19 communes bruxelloises par le dialogue et la systématisation de la concertation avec l'Etat fédéral et les autres entités fédérées.

- Corriger *les effets de dispersion des outils publics* par la constitution de nouvelles synergies et de partenariats.
- Corriger la *faiblesse de perception des enjeux régionaux* par la sensibilisation des habitants et des entreprises sur les conséquences collectives des déséquilibres économiques et sociaux bruxellois et par le renforcement d'une prise de conscience plus vaste des enjeux du développement régional à travers notamment le large partenariat que constitue le Contrat pour l'Économie et l'Emploi.
- Contrôler le *travail au noir et la fraude sociale*, qui sont favorisés par certaines pratiques frauduleuses de la sous-traitance, développées à dessin de détourner les lois sociales.

La réduction du chômage, et à travers celle-ci l'accès des Bruxellois aux nombreux emplois qui sont générés par l'activité économique de la ville, sont, avec le logement, *les priorités des politiques de la législation et les cibles principales du C2E*.

Une attention particulière sera portée aux jeunes et à l'accès à un premier emploi pour ceux-ci.

L'objectif du C2E est également de susciter une redynamisation du marché de l'emploi et d'opérer une clarification des enjeux.

La lutte contre le travail au noir qui gangrène progressivement le développement de l'ensemble des grandes agglomérations urbaines européennes s'inscrit également dans cette perspective.

La première ambition du C2E sur la législation est de stopper la progression du nombre de demandeurs d'emplois à Bruxelles et d'inverser la tendance. De la qualité du partenariat mis en place et de l'effort consenti par chacun dépendra une réduction plus significative du taux de chômage.

Développer la compétitivité qualitative des entreprises

Le maintien et le développement d'activités créatrices d'emplois à Bruxelles exigent de prime abord un investissement massif dans la capacité de modernisation et d'innovation des entreprises, qui permette d'accroître substantiellement la compétitivité qualitative des entreprises bruxelloises.

Outre l'accroissement des moyens consacrés à la recherche et au développement, il est urgent d'assurer, en partenariat avec les Communautés et les secteurs professionnels, le renforcement de la formation professionnelle à Bruxelles en vue de l'insertion des demandeurs d'emploi et de l'adaptation des entreprises et de leurs salariés aux évolutions de l'économie.

Constitution de complémentarités emploi / formation

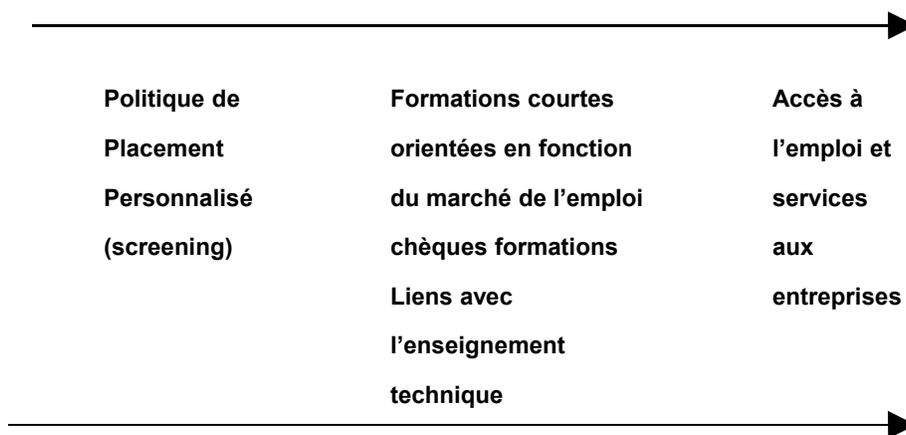
Le déficit d'accès des Bruxellois à l'emploi semble provenir pour une part des problèmes que rencontrent la formation et l'enseignement, en particulier technique et professionnel.

Ces problèmes résultent pour partie de la structure institutionnelle spécifique de Bruxelles qui scinde la matière régionale de l'emploi de celles communautaires francophone et néerlandophone de l'enseignement et de la formation.

D'une part, les expériences concrètes récentes montrent que des *formations courtes*, notamment linguistiques et axées sur des besoins professionnels spécifiques, peuvent être un des leviers d'accès à l'emploi de Bruxellois faiblement qualifiés et correspondent au mieux à la demande des entreprises.

D'autre part, les formations de plus longue durée sont également nécessaires pour certains demandeurs d'emploi peu qualifiés.

Lorsque la chaîne de valeurs Placement > Formation > Emploi est correctement articulée, les résultats sont positifs.



Le C2E poursuit donc deux objectifs :

- Corriger les difficultés institutionnelles par un large partenariat axé sur des actions de terrain.
- Développer une approche de mise à l'emploi personnalisée et accompagnée de formations courtes définies en fonction des capacités du demandeur d'emploi et des attentes de l'entreprise.

L'ambition du C2E sur la législation est :

- *de mettre en place une structure permanente et fonctionnelle de concertation et de développement de synergies avec les acteurs communautaires de la formation et de l'enseignement ;*

- *de faire croître chaque année l'offre et la qualité des formations ainsi que le nombre d'initiatives articulées sur le triptyque Placement > Formation > Emploi.*

Développement durable de l'économie bruxelloise

Une vision dynamique et prospective

La politique économique de la Région doit s'inscrire dans une vision d'avenir dynamique et prospective, innovante et équilibrée, en particulier au regard de la nature multiple de Bruxelles : première ville du pays, capitale fédérale et européenne, région à part entière. Elle doit s'inscrire dans un projet de ville et un équilibrage de ses fonctions : travail, environnement, mobilité, logement.

Dans la mesure où les autorités bruxelloises sont soucieuses de conserver et de renforcer une activité économique régionale diversifiée, offrant une large palette de possibilités d'emplois pour les Bruxellois, Bruxelles ne peut pas devenir uniquement une capitale vivant de ses fonctions administratives et des services liés à celles-ci. En tant que Région, elle doit pouvoir influencer son développement à long terme et à cet effet être dotée d'une stratégie offensive de modernisation, d'innovation et de diversification.

Cet équilibrage des fonctions économiques doit être conçu pour le moyen terme mais aussi pour le plus long terme face à un environnement international et urbain en mutation constante.

Une ville accueillante pour les indépendants et les entreprises

L'entreprise doit être la bienvenue en ville et à Bruxelles.

Les tendances lourdes des politiques d'urbanisme, les politiques locales naturellement axées vers les habitants, l'absence de proactivité pour faciliter l'intégration d'activités économiques dans le tissu urbain et les dérives bureaucratiques de certaines réglementations administratives font parfois de l'entreprise et de l'indépendant les parents pauvres des politiques urbaines, alors que ceux-ci sont des vecteurs essentiels du développement équilibré de la ville et les acteurs principaux des créations d'emplois.

Un des éléments clés du Contrat est de rendre Bruxelles attractive pour les entreprises, de refaire de celle-ci une ville « entreprise friendly », dans le respect des autres fonctions de la ville.

Une analyse qualitative et quantitative fera le point sur la situation concurrentielle de Bruxelles par rapport aux deux autres régions, sous différents aspects tels que la fiscalité des ménages, la fiscalité des entreprises, le logement (coût, fiscalité, disponibilité, qualité, propriété, location,...), la charge administrative (volume, délais, complexité,...) pour les entreprises et pour les ménages, l'habitabilité de la ville (environnement, bruit, pollution, sécurité,...), le service d'accueil des enfants,...

Cette analyse doit contribuer à mieux identifier les domaines sur lesquels agir, mais aussi les points forts de la ville. Cette analyse doit aussi permettre de définir des indicateurs utiles au suivi des actions menées.

Développement durable

Par ailleurs, l'amélioration du marché de l'emploi à Bruxelles se conjugue avec l'amélioration du cadre de vie des Bruxellois. En termes d'emplois publics et non-marchands, l'accent sera mis sur la création d'emplois répondant à une demande croissante et directe de la société.

Les secteurs de l'accueil de la petite enfance, des soins de santé, de l'aide aux personnes, de la construction durable et les services de proximité sont à ce titre considérés comme stratégiques dans le cadre du Contrat.

Il y aura aussi lieu de concilier au mieux d'une part, la volonté de stimuler l'installation de nouveaux indépendants et l'implantation d'entreprises à Bruxelles et d'autre part, de veiller à préserver la qualité de vie des résidents, en maintenant un environnement convivial et agréable à vivre.

Loin d'être systématiquement conflictuelle, la coexistence de ces différentes fonctions « qualité de vie / création et implantation d'entreprises » peut être facilitée par une politique adaptée de mobilité (et de parkings) ou par une démarche proactive, d'accompagnement des entreprises cherchant à s'implanter.

D'autre part, les opportunités en terme de développement durable constituent en elles-mêmes un potentiel de développement économique par le biais de la création d'entreprises, de la recherche et de la création de nouveaux métiers et emplois. C'est particulièrement vrai dans les secteurs de la performance énergétique de l'éco-construction durable et dans celui du recyclage. De tels secteurs sont, moyennant l'introduction de politiques adéquates de soutien, susceptibles de concilier l'économie et l'environnement dans un modèle de développement industriel porteur de « triples dividendes » : sociaux, via la création d'emplois peu délocalisables, la réponse à des besoins non satisfaits de la population (ex. logement salubre) ; environnementaux, via la réduction de la consommation d'énergie et de matières (et donc réduction des émissions de polluants et impact positif sur la santé) ; et économiques, au travers d'un redéploiement industriel, l'émergence de nouveaux secteurs d'activités et l'allègement de la facture (notamment énergétique) des citoyens et des entreprises.

Les mesures prises dans le cadre du Contrat s'articuleront donc également dans la volonté du Gouvernement d'inscrire ses politiques dans la voie du développement durable. Par exemple, une série de mesures pourraient s'appuyer sur l'activation de fonds européens prévus en la matière (ou à développer au niveau belge, à un niveau sectoriel par exemple).

L'utilisation du Fonds fédéral de Kyoto par la Région en vue de financer des projets environnementaux durables pourrait être un exemple en la matière.

Efficacité et cohérence des politiques économiques publiques

La réflexion sur les politiques et les outils de développement économique doit s'effectuer en tenant compte de trois facteurs :

- finalité et destinataires des aides économiques dans une région qui est le premier centre de création de valeur ajoutée du pays et dans le top 5 européen mais qui, en même temps, est dotée d'un taux de chômage anormalement élevé ;
- difficultés depuis 20 ans à réformer efficacement les outils classiques d'aides d'expansion économique et nécessité de continuer et d'amplifier le travail de remise à plat de ces outils ;
- contrainte européenne de plus en plus forte sur le type d'outil acceptable et sur les zones d'affectation de celles-ci.

Les finalités tant de la politique régionale que du C2E sont le développement économique durable de Bruxelles et la réduction du chômage bruxellois par le soutien à la création d'emplois et à l'accès des Bruxellois à l'emploi.

L'efficacité et l'efficience des mesures se juge :

- par rapport aux résultats obtenus au regard des objectifs fixés ;
- par rapport aux moyens engagés pour obtenir ces résultats.

Dans ce cadre, pour renforcer l'efficacité de la politique économique régionale, le travail de mise à plat des outils économiques régionaux doit être amplifié pour continuer à corriger l'utilisation :

- d'outils dépassés par rapport à l'évolution économique internationale et européenne ;
- d'outils inadaptés par rapport aux spécificités d'une ville - capitale ;
- d'outils biaisés par rapport à la situation institutionnelle de Bruxelles.

Pour obtenir des effets réels en matière de redéploiement économique de Bruxelles et ne pas rester lettre morte, une telle réforme doit se faire en concertation avec les forces économiques et sociales de la région. C'est la raison pour laquelle elle a sa place dans le C2E.

Les principes de base de cette remise à plat des politiques économiques en cours sont :

- le *principe de la contractualisation des aides* tel que décidé dans le Pacte social pour l'Emploi ;
- *le ciblage des aides* sur base d'une approche intégrée et dans le respect des dispositions du PRD ;
- *la concentration et la rationalisation des aides* pour éviter les politiques de saupoudrage ;
- *la sélectivité dans l'usage des outils d'aide économique* par rapport aux véritables besoins des entreprises porteuses pour Bruxelles ;
- *l'efficacité et la cohérence des mesures* visant à éviter les effets pervers, les effets d'éviction, les effets d'aubaine ou les effets purement déclaratoires (« quand dire, c'est faire »).

Cette réflexion sur les entreprises bruxelloises doit s'effectuer en fonction de :

- leur marché et de leur concurrence :
 - internes à Bruxelles,
 - par rapport à la périphérie bruxelloise,
 - par rapport à d'autres métropoles européennes.
- leur attractivité pour la ville capitale :
 - retombées pour l'emploi bruxellois,
 - équilibrage et renforcement de la structure économique régionale,
 - intégration dans le tissu urbain et coexistence possible ou organisable avec les autres fonctions de la ville (environnement, logement, mobilité,... sans céder aux tentations du « nimby »),
- des options du PRD en matière de développement économique et sociale.

De cette analyse ressortira une segmentation des indépendants et des entreprises en fonction de politiques économiques publiques à mener sur base d'une approche et d'objectifs :

- d'attraction,
- de rétention,
- de soutien à l'expansion,
- ou d'abstention.

Dans ce cadre, pourront plus finement et plus efficacement être articulés les différents outils de soutien à l'activité économique que sont :

- la mise à disposition de terrains,
- l'utilisation de leviers sur les capitaux et la structure financière de l'entreprise,
- les subventions diverses,
- les services aux entreprises publiques et privées,
- le levier fiscal.

L'ambition du C2E sur la législation est :

- *de continuer à développer un projet de ville ouvert aux entreprises ;*
- *de continuer la révision du système d'aides économiques régionales pour rendre celui-ci plus efficace ;*
- *de développer une vision plus fine et plus sélective des entreprises à attirer, soutenir ou retenir à Bruxelles ;*
- *de corriger progressivement les déséquilibres économiques, sociaux et environnementaux de la Région.*

Intégration dans un projet de ville novateur et dynamique

Mobilité, urbanisme, logement et développement durable

Le redéploiement économique et social de Bruxelles visé par le C2E doit être articulé avec un projet ville intégrant les aspects de mobilité, d'urbanisme, de sécurité, de logement et de développement durable. Le Contrat pour l'Économie et l'Emploi s'inscrit en droite ligne de la dynamique positive que Bruxelles veut insuffler pour son développement et à travers celui-ci, l'épanouissement de l'ensemble des Bruxellois.

Aussi, si le Contrat touche prioritairement les matières d'emploi et d'économie, une série de mesures ne pourront avoir un impact réel que si d'autres dispositions sont adoptées dans des matières connexes, notamment en matière de logement et de mobilité.

En effet, si davantage d'emplois doivent être créés et rendus accessibles aux Bruxellois, il s'agit aussi d'éviter un exode croissant des Bruxellois dès lors qu'ils ont trouvé un emploi. Ceci nécessite une meilleure régulation publique du marché du logement : les pouvoirs publics doivent adopter des politiques foncières permettant à ces personnes de s'installer durablement à Bruxelles. Le C2E s'inscrit également dans la volonté du Gouvernement d'accroître le nombre de logements publics et d'en faire une politique transversale de l'ensemble des politiques publiques.

La mobilité est également un facteur clé de développement économique et social, en particulier en ce qui concerne la stratégie de localisation et de développement des entreprises, ainsi que leur politique de recrutement. Les analyses récentes montrent que les problèmes de mobilité que connaissent certains quartiers de Bruxelles sont une cause de délocalisation des entreprises, et que, dès lors qu'elles quittent Bruxelles pour sa périphérie, l'emploi des Bruxellois régresse rapidement !

Il importe de tenir compte de la problématique d'accès plurimodal des quartiers économiques et commerciaux et de mettre en place une politique de stationnement répondant notamment à leurs besoins.

Les concertations menées avec les entreprises régionales de transport public seront donc accrues pour que leur offre réponde au mieux aux besoins spécifiques de certaines zones économiques et que les travailleurs ou demandeurs d'emploi, d'une façon générale, soient informés des possibilités d'accès à leur travail, actuel ou envisagé, notamment à travers la mise à disposition de supports favorisant l'information générale en matière de mobilité à Bruxelles.

Enfin, il conviendra d'encourager le développement des « plans de mobilité des entreprises ».

Mobilisation des réserves foncières et aménagement du territoire

Bruxelles, ville - région enclavée doit impérativement optimiser l'espace disponible. La Région doit à présent réaliser la valorisation des terrains inoccupés ou laissés à l'abandon qui représentent un enjeu stratégique et économique important pour son développement.

Il va de soi que cette valorisation devra se faire dans une optique de mixité économique et sociale et en concertation avec les Communes.

La Région de Bruxelles-Capitale doit non seulement mobiliser l'ensemble de ses réserves foncières au bénéfice de ses habitants et des entreprises bruxelloises mais également étendre ses réserves.

Toutefois, la valorisation des terrains n'implique pas nécessairement leur achat. Certains ne nécessitent aujourd'hui qu'un plan d'affectation permettant le développement d'activités économiques ou immobilières bénéfique à l'ensemble des opérateurs économiques. Il importe dès lors d'adopter au plus vite ces plans et de délivrer les permis urbanistiques.

D'autres, par contre, ont fait l'objet d'un tel désintérêt de la part des promoteurs qu'il conviendra de les acquérir ou de conclure des partenariats avec leurs propriétaires afin d'en garantir la valorisation.

Il y a lieu dès lors d'identifier et sans doute de hiérarchiser (en fonction des moyens existant) au plus vite les terrains qui permettront un développement urbain harmonieux et de dégager des budgets conséquents afin de pouvoir rapidement acquérir de nouveaux terrains.

Bruxelles et l'Europe

L'Europe est un atout unique pour Bruxelles dont le développement profite à l'ensemble du pays.

A travers le développement équilibré de Bruxelles et de la fonction européenne en son sein, c'est en effet toute la Belgique et l'ensemble de ses entités fédérées qui profitent de retombées économiques et politiques importantes. La réussite de Bruxelles et le développement durable de la ville servent le développement économique de tous ; la prise de conscience de ce fait doit être renforcée.

Les parties insistent sur l'importance d'une concertation et d'une collaboration entre les institutions européennes et les autorités régionales bruxelloises quant au développement et aux impacts économiques de la fonction européenne.

Par ailleurs, les politiques européennes en matière socio-économiques (emploi, économie, insertion sociale et professionnelle,...) ont un impact direct sur les politiques nationales et indirectement, régionales. Aussi, les mesures visées dans le cadre du Contrat devront bien entendu s'inscrire dans les lignes directrices européennes et les grandes orientations de politiques économiques 2003-2005 (par exemple, FSE ; Objectif 3, Objectif 2 ...). Cela implique de respecter un certain nombre de contraintes, mais cela apporte également des potentialités de développement de projets pilotes subventionnés par des fonds européens.

Dans ce cadre, le *Pacte territorial pour l'Emploi en Région de Bruxelles-Capitale* constitue, en interaction avec le Contrat pour l'Économie et l'Emploi, un dispositif essentiel, cofinancé par le FSE Objectif 3, permettant de mobiliser, sur base du volontariat, les acteurs œuvrant dans le champ de l'emploi autour de projets d'action commune (favoriser la communication et la complémentarité entre ces acteurs, avoir une meilleure connaissance des réalités socio-économiques bruxelloises, favoriser les échanges d'information, etc.).

Outre les politiques européennes, l'impact de l'Europe sur Bruxelles doit également être appréhendé non seulement en terme de développement urbain et d'équilibres à préserver en matière de logements, de bureaux, de commerces, mais aussi au regard de toutes les potentialités de développement que le rôle de capitale offre.

Les secteurs du tourisme et relatifs aux Congrès constituent par exemple des niches d'emploi considérables et les partenaires du C2E développeront des initiatives à cet égard.

Bonne gouvernance

Pour répondre efficacement aux défis du développement économique et social de Bruxelles, la Région et les partenaires du C2E doivent faire de la bonne gouvernance un souci constant.

Le redéploiement économique de Bruxelles ne pourra se faire sans continuer la modernisation de l'appareil public et de la gestion administrative.

Dans le cadre du C2E, l'application de principes de bonne gouvernance signifie :

- l'efficacité, la cohérence et la transparence des actions et des politiques publiques ;
- le souci constant de l'information, de la consultation et de la participation de la population au processus décisionnel au niveau le plus adéquat ;
- le service aux citoyens et aux acteurs économiques et sociaux de la région par un traitement administratif performant des dossiers et l'adoption de mesures de simplification administrative dans un objectif de lutte contre l'insécurité juridique et la lenteur disproportionnée de certaines démarches ou procédures. Très clairement, il ne s'agit pas de supprimer des règles utiles mais bien d'imposer partout où c'est possible une meilleure transparence et une réduction du délai de l'action administrative. La contribution des Communes sera certainement déterminante s'agissant de la réussite à ce sujet ;
- la coordination et la modernisation de l'action des organismes publics bruxellois en matière d'économie et d'emploi mais aussi des politiques de formation qui en sont les indispensables accessoires :
 - Le développement d'interfaces accompagné d'une redéfinition claire du rôle et des missions de chacun, dans le respect des synergies avec les entreprises de services privées existantes ;
 - la mise en réseau des acteurs ;
 - la gestion par contrats à travers l'adoption de contrats de gestion (fixation d'objectifs à long terme, mais aussi d'objectifs clairs et mesurables à court terme,...) ;
 - l'adoption de conventions spécifiques entre ceux-ci afin d'éviter les conflits inutiles, d'organiser la concertation systématique entre acteurs, de coordonner leurs actions et de développer des synergies nouvelles.
- l'organisation d'arbitrages stratégiques et transparents entre les acteurs publics bruxellois quand leurs missions de base suscitent des divergences d'approche entre eux par rapport au développement de l'activité économique et sociale.

Parmi les mesures de simplification administrative, relevons :

- accélération chaque fois que possible du traitement et de l'octroi (le cas échéant) des permis d'urbanisme et d'environnement ainsi que la simplification des procédures ;

- accélération du traitement des demandes d'aides économiques ;
- mise à disposition par la Région d'un système permanent d'informations statistiques et/ou macro-économiques permettant une vision dynamique et prospective et constituant un réel outil d'aide à la décision ;
- circulation en temps réel des informations du marché du travail (offre/demande) ;
- gestion des informations en réseau entre les différents acteurs bruxellois de l'emploi et de la formation ;
- développement des services en ligne pour que la population et les entreprises disposent facilement des informations et formulaires qui leur sont nécessaires ;
- la rationalisation et la simplification de la réglementation ;
- la simplification administrative ne se fera pas au détriment du bon exercice des procédures de consultation et de concertation.

Développement d'une citoyenneté bruxelloise

La Région de Bruxelles-Capitale est une région particulière par rapport à la Flandre et à la Wallonie dans la mesure où, ville internationale et ouverte sur le monde, capitale fédérale et européenne, entité urbaine dotée d'un territoire exigu, celle-ci ne suscite pas de manière aussi évidente un sentiment d'appartenance et une perception des enjeux régionaux.

Pour ses habitants, il ne s'agit en aucun cas de promouvoir une logique de repli identitaire, mais de partager une communauté d'intérêts fait d'un vécu urbain commun qui suscite une prise de conscience des enjeux, ainsi que le développement *d'une identité bruxelloise* et d'une prise de responsabilité par rapport au développement des fonctions économiques et sociales de la ville, essentielles pour tous.

Pour les entreprises, qu'elles soient historiquement bruxelloises ou localisées à Bruxelles afin de servir un marché interne à la ville, l'enjeu est le même : *le développement harmonieux et équilibré de la capitale fédérale et européenne sert l'intérêt de tous.*

Les entreprises du pays peuvent avoir un intérêt évident à avoir une ville/capitale forte et dynamique qui constitue la vitrine de tous et crée des retombées positives pour l'ensemble du pays. Cette approche passe également par la revitalisation de la concertation sociale pour associer pleinement l'ensemble des forces vives économiques et sociales régionales au devenir et au développement de la ville - région.

Chantiers d'actions prioritaires

L'ordre de présentation des chantiers ci-dessous résulte d'une articulation logique et ne constitue pas un choix de priorité dans la mesure où toutes les mesures sélectionnées sont considérées comme prioritaires.

L'ensemble des chantiers à mener est structuré de manière identique : priorités et défis, objectifs, plan d'action.

Pour certains chantiers, l'inventaire des mesures à entreprendre s'inscrit dans la continuité d'actions en cours ou de pistes des réflexions engagées durant les dernières années. Pour d'autres, les pistes d'action proviennent des résultats de la consultation.

AXE 1 - ACCÈS À L'EMPLOI DES BRUXELLOIS

Contractualisation et personnalisation de la relation ORBEM / demandeurs d'emploi

Une des difficultés principales en matière de réduction du chômage provient de l'inadéquation des profils des demandeurs d'emploi par rapport aux besoins des entreprises. L'ORBEM s'est dès lors engagé sur la voie d'une nouvelle politique de suivi individualisé des demandeurs d'emplois et d'accompagnement de ceux-ci dans leur parcours de recherche d'emploi en liaison avec la mise en place de formations courtes. Cet accompagnement se justifie d'autant plus à Bruxelles compte tenu de la structure de la population des demandeurs d'emplois.

Aussi, le Contrat pour l'Économie et l'Emploi propose d'amplifier la nouvelle approche qui vise à individualiser le concept du « projet professionnel » comme base d'un parcours évolutif vers l'emploi, en collaboration étroite avec l'ORBEM. Le Contrat de Projet Professionnel (CPP) est la traduction de cette nouvelle approche.

Les mesures visées dans le cadre du Contrat doivent permettre à terme à tout demandeur d'emploi, domicilié à Bruxelles et inscrit à l'ORBEM, de bénéficier, sur base volontaire et à tout moment, d'un accompagnement.

Dans le cadre de l'application de l'Ordonnance du 26 juin 2003 sur la gestion mixte du marché de l'emploi bruxellois, les actions relatives à l'emploi seront réalisées en synergie entre les les opérateurs publics et privés.

Facilitation de l'accès aux offres d'emplois

Les demandeurs d'emploi bruxellois connaissent des difficultés pour obtenir un accès aisé à toutes les offres d'emploi existantes. Les entreprises en effet utilisent des réseaux variés pour diffuser leurs offres d'emploi (presse, relations, Internet,...) et ne communiquent pas systématiquement celles-ci à l'ORBEM.

Par ailleurs, de nombreuses offres d'emplois d'entreprises bruxelloises restent sans réponses. Et on constate un faible taux de recours ou de réponse des Bruxellois aux offres d'emplois émanant d'entreprises localisées en dehors de Bruxelles.

L'objectif de ce chantier est dès lors de :

- Convaincre les employeurs de transmettre les offres d'emploi à l'ORBEM, même s'ils utilisent d'autres réseaux ;
- Rendre le marché de l'emploi plus transparent en facilitant l'accès à toutes les offres d'emploi ;
- Faciliter l'accès des Bruxellois à des emplois des deux Brabants par une information rapide et par une démarche proactive afin de pouvoir proposer des offres d'emploi « hors Bruxelles » à des demandeurs d'emploi (DE) bruxellois ;
- Mettre en réseau de manière accessible les offres d'emploi des trois organismes de placement (ORBEM, VDAB, FOREM).

Développement du service local aux demandeurs d'emploi

La panoplie des organismes et services existant en matière d'emploi et de formation est tellement large et complexe à Bruxelles qu'il en résulte parfois une certaine inertie dans le processus général de recherche et de mise à l'emploi.

En effet, face à une telle complexité, le demandeur d'emploi peu qualifié sera parfois découragé ou simplement ignorant de la façon d'entreprendre les démarches pour une recherche d'emploi ou de formation.

Ce phénomène est bien entendu d'autant plus accentué que le demandeur d'emploi est peu qualifié et il en découle une spirale négative à l'emploi pour cette catégorie de Bruxellois.

Ce chantier va donc s'employer à rationaliser les instances et à optimiser tous les processus d'accompagnement et de mise à l'emploi des bruxellois, en particulier en créant un lieu unique décentralisé et de proximité (par commune) permettant d'orienter le demandeur d'emploi dans les démarches à accomplir et quant aux services à sa disposition.

Approche proactive des entreprises

Le marché de l'emploi à Bruxelles se caractérise par une difficulté récurrente à faire se rencontrer l'offre et la demande d'emploi tantôt en raison de l'écart entre les qualifications offertes et les qualifications demandées, tantôt en raison d'un manque de pré-sélection (qualification réelle et motivation) et/ou d'accompagnement ou d'encadrement des demandeurs d'emploi qui se présentent aux postes offerts.

Afin d'améliorer cette situation, l'ORBEM a mis en place depuis 2004, un « Service bruxellois aux employeurs » (SBE). Celui-ci est composé d'universitaires qui sont majoritairement membres du personnel de ORBEM, mais aussi de consultants des Missions locales et de l'OOTB. Ceux-ci se répartissent par Communes (ainsi qu'au Port de Bruxelles) et doivent entrer en contact annuellement avec le plus grand nombre possible d'entreprises bruxelloises, en commençant par celles qui n'ont pas de service de ressources humaines.

Ce chantier a pour ambition de développer cet outil afin que le « Service bruxellois aux employeurs » soit un relais efficace entre les entreprises et l'ORBEM, principalement pour acheminer les offres d'emploi vers l'ORBEM mais également pour mettre à la disposition des entreprises, de façon plus proactive, le panel des services de l'ORBEM et de ses partenaires.

Premier Emploi Jeunes

Les jeunes peu qualifiés sont particulièrement touchés par le chômage. C'est la raison pour laquelle l'une des priorités du Contrat est de s'attaquer à la problématique spécifique de l'enracinement des jeunes Bruxellois dans le chômage.

L'intention est en effet avant tout d'éviter qu'ils n'entrent dans la spirale de l'inactivité à la sortie de leur scolarité.

Ce chantier repose sur le développement progressif de projets pilotes visant à leur offrir des possibilités de premier emploi et/ou de formations qualifiantes en utilisant les statuts existants en matière d'emploi, de formation et de stage.

Parallèlement à cela, un lien et une action proactive vis-à-vis des entreprises seront également renforcés afin d'informer celles-ci des différents dispositifs existants (CPE, tutorat, FPI, etc.) pour l'engagement de jeunes Bruxellois.

Développement des services de proximité à Bruxelles et promotion des titres-services

Les services de proximité recouvrent les activités professionnelles qui viennent en aide aux ménages : l'aide ménagère, la garde de personnes malades, ...

Les besoins de ce type de services vont en s'accroissant : l'égalité des hommes et des femmes face au travail, la conciliation de la vie familiale et la vie professionnelle, le vieillissement de la population, l'éclatement des familles et l'isolement croissant des personnes sont autant de problèmes de société, qui exigent des réponses collectives et solidaires.

Des emplois durables seront en outre créés dans le secteur public et le non marchand, comme le prévoit l'Accord du Gouvernement, via la politique des agents contractuels subventionnés (ACS). Ils devront l'être essentiellement dans une série de *secteurs stratégiques* particulièrement importants pour la collectivité.

Promotion des titres-services

Les titres-services peuvent être utilisés pour des travaux ménagers à domicile ou à l'extérieur (courses,...). Ils sont méconnus à Bruxelles et par conséquent, peu utilisés. La part de Bruxelles dans l'utilisation de ces chèques était de seulement 2,4 % en septembre 2004.

Or, ils constituent un des moyens de contrer le travail au noir en garantissant des conditions d'emploi reconnues et un statut social. En effet, d'une façon générale, les travailleurs en régime de titres-services ont les mêmes droits et avantages que les autres travailleurs en matière de soins de santé, assurances, sécurité, congé,...

En outre, le dispositif réglementaire des titres services a été créé en vue de favoriser la mise à l'emploi de personnes exerçant généralement des prestations requérant peu de qualifications. Il en résulte que les demandeurs d'emploi bruxellois (en particulier infra-qualifiés) sont en principe susceptibles de bénéficier largement de ce dispositif.

La Région a donc décidé de promouvoir l'utilisation de cet instrument financé par le Fédéral et contribuant à la réduction du chômage.

Synergies et interfaces emploi / formation / enseignement

L'organisation institutionnelle des matières d'emploi, de formation et d'enseignement est complexe à Bruxelles. Ces matières sont en effet séparées par la frontière entre les compétences régionales et communautaires.

Alors que l'emploi est une compétence régionale, la formation ressort de la compétence de la COCOF pour les francophones bruxellois (compétence de la Communauté française jusqu'en 1994) et de la Vlaamse Gemeenschap pour les néerlandophones bruxellois. Pour l'enseignement, il s'agit d'une compétence communautaire.

Cette situation institutionnelle très complexe provoque dans certains cas une perte de substance notamment en matière de communication et d'élaboration de stratégies politiques cohérentes.

Le but premier de ce chantier est de créer des interfaces et de développer des synergies entre institutions afin d'améliorer le parcours professionnel du citoyen bruxellois et les services dont il peut disposer à cet égard. Cela nécessite en effet d'associer tous les acteurs en matière d'emploi, de formation et d'enseignement pour mener une politique cohérente et surtout adaptée au contexte régional de l'économie et de l'emploi.

De même, la coordination des formations « travailleurs salariés » et des formations « classes moyennes » devra être renforcée.

Une conférence régionale sera consacrée à l'enseignement et à la formation à Bruxelles, associant les représentants des interlocuteurs sociaux bruxellois et les représentants du Gouvernement régional et des exécutifs communautaires compétents.

Développement des Centres de référence professionnelle

Partant des constats déjà évoqués en matière d'inadéquation des offres et demandes d'emploi et de la problématique spécifique de l'enracinement des jeunes Bruxellois dans le chômage, des Centres de référence professionnelle (CDR) ont été conçus dans le cadre du Pacte social pour l'Emploi des Bruxellois signé en 2002. Le but est de mettre à l'emploi les Bruxellois bénéficiant d'une formation professionnelle complémentaire ou d'une chance de se reclasser par l'acquisition de nouvelles compétences techniques.

Ces Centres ont pour mission principale la mise sur pied de formations performantes dirigées vers des métiers spécifiques qui demandent des qualifications adéquates. Ils ont également pour missions la promotion sectorielle des métiers et des qualifications, l'application des tests d'aptitudes professionnelles dits « screening », la validation des compétences des travailleurs et des demandeurs d'emploi ainsi que la formation continue des enseignants et des instructeurs en formation professionnelle.

Ces lieux sont donc destinés à la fois à la formation initiale des jeunes qui suivent les filières de l'enseignement technique et professionnel, à la formation en alternance, à l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi et à la formation continuée des travailleurs.

Si le Pacte social pour l'Emploi a jeté les jalons pour la création de ces Centres de référence, cette dynamique doit cependant être renforcée afin de finaliser certains projets et d'en monter d'autres, dans la mesure où ils constituent une opportunité réelle de réunir en un même espace les organismes publics d'emploi et de formation ainsi que les secteurs professionnels (organisations d'employeurs, des classes moyennes et syndicales).

Aussi, le Contrat prévoit la création de 5 Centres de référence professionnelle durant la législature.

Promotion des chèques langues, TIC et formation

Un des principaux facteurs du taux de chômage des Bruxellois provient d'un manque de qualifications par rapport aux exigences des offres d'emploi.

Pour accéder à l'emploi, certains demandeurs d'emplois ont besoin d'une formation complète (remise à niveau cumulée à une formation qualifiante) alors que d'autres, par contre, ont simplement besoin d'une formation courte spécifique.

Pour répondre aux besoins de ces demandeurs d'emploi en passe de décrocher un emploi moyennant la connaissance de la langue requise par l'employeur (français, néerlandais, anglais, allemand), l'ORBEM propose depuis 2002, des chèques langues aux travailleurs nouvellement embauchés.

L'efficacité du système réside dans le lien qui existe entre la formation et l'embauche du travailleur ; l'objectif ne consiste pas, en effet, à financer la formation continue des travailleurs. Il apparaît que cette mesure rencontre un franc succès tant du côté des entreprises que du côté des demandeurs d'emploi.

Il est dès lors proposé, après évaluation, d'accentuer cette politique en développant l'outil et en l'étendant à la création d'un chèque TIC en 2005 et d'un chèque formation en 2006.

D'autre part, l'accès aux chèques langues, chèques TIC et chèques formation, sera étendu aux demandeurs d'emploi s'installant comme indépendants.

Lutte contre les discriminations à l'embauche

Les Bruxellois d'origine étrangère sont de manière générale plus fortement touchés par le chômage. Compte tenu de l'évolution et de la composition démographique de Bruxelles, la discrimination à l'embauche, outre l'injustice qu'elle représente, constitue de surcroît un obstacle à la diminution du taux de chômage des Bruxellois.

Les autres formes de discrimination feront également l'objet d'une attention particulière.

Aussi, le C2E, fort des expériences et des travaux de nombreuses institutions et organisations bruxelloises, veut également poursuivre la lutte contre les discriminations à l'embauche à travers le partenariat avec les forces vives bruxelloises par des actions pilotes ou de sensibilisation.

Il s'attellera à mettre en œuvre des mesures concrètes dans le but de créer, avec l'ensemble des acteurs de terrain actifs sur ce sujet, une dynamique nouvelle et positive vis-à-vis de la diversité dans la Région de Bruxelles-Capitale.

L'opportunité de mettre en place des plans de diversité dans les entreprises et les administrations bruxelloises sera également envisagée. Le but est d'éviter ainsi les effets d'aubaine et d'arriver à développer une véritable 'culture de la diversité' parmi l'ensemble du personnel et des travailleurs.

Encouragement de l'engagement de Bruxellois dans le secteur public bruxellois

Les Bruxellois habitant dans l'une des 19 communes de la Région sont proportionnellement sous-représentés dans les services publics situés à Bruxelles.

Au moyen du C2E, le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale entend répondre à cette problématique, en mettant clairement l'accent sur la sensibilisation de l'ensemble des employeurs publics régionaux et communaux à la priorité de réduction du chômage des Bruxellois et à la nécessité d'ouvrir les services publics régionaux aux Bruxellois de toutes origines. Des contrats spécifiques entre partenaires seront conclus en ce sens, tant avec l'ORBEM qu'avec l'ERAP.

Correction de la sous-représentation des Bruxellois dans les entreprises publiques et les administrations fédérales basées à Bruxelles

Les Bruxellois sont proportionnellement faiblement représentés dans les entreprises publiques autonomes (Belgacom, La Poste, SNCB) et les administrations fédérales.

Cette situation ne résulte pourtant pas d'un désintérêt des Bruxellois pour les emplois fédéraux. Ils se présentent en effet régulièrement aux épreuves de sélection organisées pour le recrutement, mais avec un succès moindre.

Face à ces constats, la Région de Bruxelles-Capitale va s'employer, dans le cadre du Contrat, à développer des modules de formations adaptées aux tests mis en oeuvre pour l'embauche de personnel dans le service public.

La Région va également se concerter avec le Gouvernement fédéral afin de lancer une « task force » ayant comme mission principale l'analyse globale du nombre réel de Bruxellois dans la fonction publique fédérale ainsi que l'identification des modules de formations à développer et des mesures administratives à prendre pour endiguer ce phénomène.

Lutte contre le travail en noir et la fraude sociale

Dans une société démocratique, il est indispensable qu'entreprises et travailleurs respectent les législations économiques, fiscales et sociales. Il faut que les normes, les législations et les conventions qu'ils ont signées ne soient pas entravées par des acteurs économiques qui ne les respectent pas. Il y va de l'intérêt tant du maintien des règles de concurrence que de la protection sociale de travailleurs qui prennent des risques quant à leur sécurité, leur santé ou encore leur statut social.

Une étude devra être réalisée sur les réalités de ce problème afin de l'appréhender efficacement.

Les différentes instances régionales, les interlocuteurs économiques et sociaux seront ensuite incités à présenter des propositions pour lutter contre l'économie souterraine et le travail au noir. Des mesures devront être prises pour endiguer le phénomène, proposer des outils dissuasifs et renforcer les contrôles en la matière, notamment au niveau de la consolidation du rôle de l'inspection sociale régionale.

Le soutien à l'emploi de qualité, le développement de l'activité économique durable et d'un commerce revitalisé passe par la prise d'initiatives dans le cadre du C2E.

Développement de l'emploi dans le cadre du plan logement

Le plan « logement » adopté par le Gouvernement régional offre l'opportunité de former et de mettre à l'emploi des Bruxellois sur ce vaste chantier de rénovation et de construction de 5000 logements.

A cette fin, des partenariats seront mis en place entre les organismes d'emploi et de formation et le secteur de la construction, via le cas échéant la création d'un centre de référence professionnelle pour les métiers de la rénovation et de la construction.

En outre, la Région de Bruxelles-Capitale examinera avec les autorités fédérales la possibilité de mobiliser des moyens du fonds Kyoto pour l'amélioration du rendement énergétique du bâti bruxellois.

AXE 2 - REDÉPLOIEMENT ÉCONOMIQUE DE BRUXELLES

Soutien à la création et au développement des entreprises (PME & TPE)

Le soutien à la création et au développement des entreprises, et en particulier des PME et des TPE est une des priorités de la législature.

Les difficultés rencontrées par le futur entrepreneur sont de différents ordres : intervention de nombreux acteurs publics et privés et absence de coordination entre eux, absence ou inadéquation éventuelle, voire manque d'information, de mesures de soutien ou de financements adéquats, terrains ou bâtiments inadaptés à la nature de l'activité économique, lenteur des procédures administratives, manque d'harmonisation entre les différentes réglementations locales, ...

En outre, le nombre de faillites constatées dans les premières années de la création de l'entreprise démontre la nécessité d'offrir des mesures d'accompagnement à l'entrepreneur dans la phase critique de lancement de son entreprise.

Pour fournir un accompagnement efficace aux futurs entrepreneurs, il faut impérativement coordonner les services d'accompagnement, rationaliser les mesures de soutien et simplifier les formalités administratives.

Il faut donc non seulement mettre en place des mesures favorisant la création et la transmission d'entreprises mais également des outils de dissuasion à la délocalisation des entreprises, notamment en périphérie. Il s'agit à cet égard de développer un panel d'actions préventives, en identifiant les entreprises porteuses pour Bruxelles et qui présentent un risque de délocalisation.

Enfin, il s'agit bien entendu aussi d'agir pour limiter au maximum les faillites d'entreprises, pour avoir un solde net positif d'implantations d'entreprises à Bruxelles.

Augmentation des superficies mises à disposition des entreprises porteuses pour Bruxelles

Ces dernières années, la création et les déplacements d'entreprises se concentrent autour de Bruxelles. Certaines entreprises sont attirées par la mise à disposition d'espaces adéquats, une fiscalité plus attrayante ou plus stable, des problèmes de mobilités à première vue moindres ... Il importe donc de diminuer ces distorsions afin de conserver une position concurrentielle par rapport aux zones périphériques.

L'accès aux implantations de la SDRB est soumis à des conditions d'activité, de densité d'emploi existante ou à développer, de sous-traitance dans la Région, de recherche et développement. Le Port de Bruxelles est quant à lui chargé de favoriser le développement des entreprises pourvoyeuses d'emplois et utilisatrices de la voie d'eau.

L'objectif de ce chantier est d'accroître l'offre de sites économiques industriels offerts à des prix avantageux pour conserver, développer et attirer les entreprises porteuses pour la Région à travers les outils publics que sont la SDRB et, dans une moindre mesure, le Port de Bruxelles.

Troisième acteur de cette politique, les centres d'entreprises qui mettent quant à eux des espaces de bureaux et/ou d'ateliers à des loyers modérés à disposition de jeunes entrepreneurs ou de professions artistiques en phase de démarrage. Leur mission principale est l'accueil et le développement de projets en veillant à assurer une structure d'accompagnement, de guidance en collaboration avec le secteur privé et de support administratif aux entreprises clientes, tant dans leur phase de création que dans leur phase de croissance.

Cependant, à la différence de certaines communes périphériques, la majorité des sites économiques et industriels bruxellois sont imbriqués dans le tissu urbain. La promotion du développement économique de Bruxelles ne doit pas perdre de vue cette contrainte. Les politiques publiques de soutien de l'activité économique doivent dès lors systématiquement être soumises à un arbitrage entre les nuisances générées et les retombées positives pour notre Région.

Plan d'attraction et de soutien à la relocalisation d'entreprises

La santé économique de Bruxelles est fortement influencée par le maintien de ses entreprises sur son territoire. Or, un nombre important d'entreprises quittent la Région (principalement dans le secteur du commerce, de la logistique, et des services aux entreprises) pour s'installer dans la plupart des cas dans les communes périphériques du Brabant flamand et du Brabant Wallon.

En raison de la rareté de l'espace disponible en milieu urbain, la Région n'est pas toujours en mesure de proposer rapidement des bâtiments et des terrains viabilisés aux entreprises qui doivent se relocaliser en raison de leur développement ou en raison d'incompatibilités avec le tissu résidentiel environnant (nuisances, accessibilité, ...). De plus, certaines entreprises ignorent parfois les mesures de soutien qui existent, en raison notamment de l'absence de véritable coordination entre les différents organismes régionaux concernés par les problèmes de relocalisation ou delocalisation.

Il importe donc de diminuer certaines distorsions afin de conserver une position concurrentielle par rapport aux zones périphériques et de mettre en place un panel d'actions tantôt préventives, en identifiant en amont les entreprises porteuses pour Bruxelles et qui présentent un risque de délocalisation, tantôt incitatives à l'égard des entreprises pour s'implanter sur le territoire de Bruxelles.

L'objet de ce chantier consiste donc à mieux cerner le phénomène et d'adopter un plan de mesure efficaces et concertées pour enrayer celui-ci.

Remise à plat et contractualisation des aides économiques

Le problème actuel à Bruxelles est davantage lié aux retombées pour l'emploi des Bruxellois et à la pérennisation, la modernisation et l'adaptation aux nouvelles conditions de concurrence de l'activité économique en milieu urbain que celui de l'initiative privée et de la création de valeur ajoutée.

Ce chantier vise à continuer et à amplifier le recadrage de la politique des aides économiques en cours et à mieux corréliser celles-ci aux priorités régionales du développement de l'emploi des Bruxellois et du développement durable de l'économie bruxelloise.

Aussi, partant d'une faible efficacité d'une partie du régime actuel des aides, l'objectif est de mettre en place un système transparent, efficace, ciblé et plus sélectif et évaluable en permanence par l'Administration de l'Économie et de l'Emploi (AEE).

Dans ce contexte, il est important de s'assurer des effets réels des politiques en matière d'aides économiques et fiscales sur le développement économique et l'emploi durable, à la fois aux plans quantitatif et qualitatif.

Approche sélective des entreprises régionales

Cette réflexion en 2005 sur la mise à plat des outils économiques de la Région doit également s'accompagner d'une réflexion parallèle sur le type d'entreprises ancrées ou localisables à Bruxelles.

Stabilisation fiscale et incitants fiscaux

Si la fiscalité constitue un des outils de mise en œuvre des politiques publiques, sa complexité et sa disparité peuvent parfois induire des effets indirects non désirés et contre-productifs par rapport à l'objectif recherché.

Le précompte immobilier (dont la majeure partie va aux Communes au travers des centimes additionnels) et la taxe régionale forfaitaire constituent les deux principaux impôts régionaux.

Mis à part les impôts et taxes fédéraux, la fiscalité économique en Région bruxelloise est donc en majeure partie du ressort communal. Or, il y a autant de régimes fiscaux communaux qu'il y a de communes bruxelloises. En effet, bien que les Communes aient plus ou moins la même structure de règlements fiscaux, la définition de la base taxable, le débiteur, le taux de taxation, la période imposable, ... varient de commune à commune.

Certaines taxes, par leur structure ou leur taux, constituent parfois un frein au développement économique de Bruxelles :

- taux anormalement élevé, même pour une capitale,
- taxe occasionnant un grave problème de compétitivité pour certaines activités (facteur de délocalisation),
- taxe symboliquement mal perçue par les entreprises,
- taxes qui font double emploi.

Si la fiscalité communale en Région bruxelloise se caractérise par sa complexité, elle peut aussi parfois se distinguer par un niveau élevé ou une certaine « versatilité réglementaire », ce qui génère un climat d'insécurité pour les entreprises.

Par rapport à cette autonomie communale en la matière et la limite du champ d'action qui en découle pour la Région, le C2E pourra être le véhicule d'une réflexion et d'un dialogue avec certaines communes pour la mise en œuvre de mesures sélectives visant à corriger les effets induits d'une taxation peu efficiente en termes de rapport recettes / coûts / effets indirects (avantage à court terme vs. conséquences à moyen et long terme plus effet de levier négatif) sur le phénomène de délocalisations d'entreprises ou réduction d'implantations d'entreprises.

D'autre part, la cellule d'analyses et de perspectives socio-économiques devra étudier la fiscalité, notamment entre les régions, tel que l'avait imaginé le PRD. Ces études seront communiquées aux partenaires sociaux.

Soutien prioritaire à 3 secteurs porteurs d'innovation

La politique d'innovation est une politique qui à plus long terme peut contribuer fortement au redéploiement économique de la Région.

Cette politique souffre parfois de trop de saupoudrage des moyens. De plus, de nombreux projets qui ont été soutenus par la Région n'ont pu aboutir faute d'un bon suivi «marketing».

L'objectif de ce chantier est donc d'identifier 3 secteurs porteurs d'innovation et de concentrer, sur ceux-ci, les moyens budgétaires disponibles notamment en matière de soutien à la recherche et au développement, afin d'optimiser les chances de commercialisation des projets initiés dans ce cadre.

Soutien prioritaire à 3 secteurs porteurs d'emplois pour les Bruxellois

Le constat principal à l'analyse de la situation économique et sociale de Bruxelles est que la dynamique économique bruxelloise a de trop faibles retombées sur l'emploi des Bruxellois, la croissance du volume d'emplois des entreprises situées à Bruxelles ne profitant pas à ses habitants.

Cela résulte en partie de l'écart entre le profil d'une partie des demandeurs d'emploi bruxellois (peu qualifiés) et les besoins des activités économiques se développant spontanément à Bruxelles.

L'objectif de ce chantier est de concentrer et de cibler une série d'actions de soutien sectoriel prioritairement sur les trois secteurs actuellement les plus porteurs d'emplois pour les Bruxellois. Le second objectif de ce chantier est également d'identifier à plus long terme les secteurs d'avenir en terme d'emplois pour les Bruxellois.

Ces secteurs seront déterminés en fonction de leur pérennité en termes de croissance et d'intégration en milieu urbains, ainsi qu'en fonction de leur potentiel de création d'emplois bruxellois de qualité.

Revitalisation du commerce et des noyaux commerciaux

La revitalisation du commerce à Bruxelles est une des priorités de l'Accord de gouvernement et de l'action du Contrat. Elle vise à inverser la tendance au déclin du secteur du commerce à Bruxelles depuis plusieurs années, en particulier dans certains quartiers, afin de contribuer ainsi à leur revitalisation économique et leur attractivité résidentielle.

Cette politique renvoie à des objectifs plus vastes que ceux du simple développement économique mais fait également partie d'un projet de ville plus large, soucieux de la mixité et du bien vivre des quartiers.

Ce chantier vise à évaluer et, le cas échéant, à développer plus largement les initiatives prises en la matière ces dernières années, notamment en terme de « noyaux commerciaux ». Leur développement sera fonction de leur impact positif pour Bruxelles.

Soutien de l'économie sociale

Ce chantier a pour objectif de prendre les mesures relatives à l'engagement de la Région de Bruxelles-Capitale de soutenir la promotion de ces entreprises via l'Ordonnance du 18 mars 2004 relative à l'agrément et au financement des entreprises d'insertion et des initiatives locales de développement. Ces dispositifs permettent en effet de soutenir tant le développement d'une activité au service de la collectivité que la mise à l'emploi des demandeurs d'emploi peu qualifiés. Cette activité est un vecteur important de développement d'emplois accessibles aux Bruxellois.

L'économie sociale est également un des vecteurs importants du développement d'une économie urbaine centrée sur le développement des quartiers et la création d'emploi faiblement qualifiés. Elle regroupe les activités économiques exercées par des entreprises principalement coopératives, des mutualités et des associations dont l'éthique est prioritairement axée sur le service à la collectivité.

Ces différentes activités peuvent se concrétiser au travers de partenariats entre les entreprises d'économie sociale et les entreprises classiques, entre les entreprises d'économie sociale, les collectivités locales et les autorités publiques, ou encore entre les entreprises privées.

Instaurer une gestion coordonnée du bassin économique de Bruxelles

Les Conseils économiques et sociaux de Bruxelles-Capitale, de Wallonie et de Flandre ont entamé, il y a quelques années, des démarches dans le but de coordonner une politique autour de thèmes bénéfiques pour l'ensemble de la zone économique, notamment : l'emploi, la mobilité et le rôle international de Bruxelles. Cette idée reste d'actualité.

En effet, il convient de garder à l'esprit que Bruxelles reste un grand centre économique, y compris industriel, qui repousse ses activités en dehors de son territoire institutionnel. Sont ici visés le véritable carcan économique qu'impose à notre ville-région, aujourd'hui encore, le découpage institutionnel de notre pays, et, à tout le moins, l'opportunité de conclure, avec les deux autres régions, un accord de coopération portant sur l'ensemble des matières qui concourent au développement de l'appareil économique, notamment industriel, et à la mobilité des travailleurs.

AXE 3 – MISE À NIVEAU DES OUTILS PUBLICS

Redynamisation de la concertation économique et sociale

La concertation sociale entre les partenaires sociaux, patrons, syndicats et classes moyennes, fait partie du fonctionnement des relations concernant les enjeux et dossiers socio-économiques.

A Bruxelles, le CESRBC (Conseil économique et social de la RBC) est l'institution faîtière de la concertation sociale. Début 2005, sa composition sera renouvelée et son cadre élargi. Une redynamisation de la concertation sociale à Bruxelles s'impose en effet dans la mesure où celle-ci a fonctionné jusqu'à ce jour de façon plus limitée et moins proactive que dans les autres régions. En Wallonie, le CERW, et en Flandre, le SERV, ont en effet démontré depuis plusieurs années le dynamisme qu'ils apportaient au développement de leur région.

Parallèlement à cette redynamisation du CESRBC, la relance du CBCES (Comité bruxellois de concertation économique et social), comité regroupant le Gouvernement régional et les partenaires sociaux du CESRBC, sera effectuée.

La redynamisation de la concertation sociale nécessite en outre :

- le recentrage du dialogue et de la concertation sociale avec le Gouvernement sur le Comité bruxellois de concertation économique et social (CBCES) ;
- l'organisation de la concertation sociale en trois niveaux :
 - Conseil économique et social de la RBC (CESRBC) : instance de consultation et de concertation sociale et plaque tournante au niveau des différents lieux de représentation dotée du personnel et des missions d'études ad hoc.
 - Instances de gestion (comité de gestion de l'ORBEM, de Bruxelles Formation, conseil d'administration de la SDRB, de l'ABE, ...).
 - Instances d'expertise : Commissions consultatives en matière d'emploi, de formation et d'enseignement francophone et néerlandophone (CCFEE et BNCTO), conseil de l'environnement, commission régionale de développement, consortium de validation des compétences, Pacte territorial pour l'emploi, ...

En particulier, le cadre du personnel du CESRBC doit être mis en œuvre le plus rapidement possible afin de permettre à ce dernier d'opérer de manière dynamique et efficace.

Le Gouvernement saisira le CBCES de la question de l'opportunité d'une dotation propre aux partenaires sociaux membres du CESRBC.

Contrats de gestion et coordination de l'action des pararégionaux emploi/formation

Pour pouvoir développer une politique de l'emploi et de la formation performante, la Région est confrontée à des difficultés constantes d'articulation des missions, des engagements et des moyens des organismes d'emploi et de formation en raison, non pas d'une mauvaise volonté de ceux-ci, mais du fait de leur dépendance vis-à-vis de pouvoirs institutionnels différents.

Dans le cadre d'une bonne gouvernance, il est également essentiel de préciser et clarifier les relations entre la Région et l'ORBEM et de centrer les missions et les résultats attendus de l'ORBEM sur base d'engagements contractuels traduits dans un contrat de gestion.

Contrats de gestion et coordination de l'action des pararégionaux économiques

Afin de développer une politique économique régionale unique, cohérente et consistante, la Région a toujours été confrontée à certaines difficultés d'articulation des missions, des engagements et des moyens de ses différents pararégionaux économiques.

Il est dès lors essentiel d'organiser leurs relations avec la Région sur base d'engagements contractuels garantissant l'adéquation entre leurs missions et leurs moyens. Le besoin existe aussi d'adapter leurs missions historiques aux nouvelles priorités régionales, notamment en matière d'emploi des Bruxellois.

Dans une logique de bonne gouvernance, il est donc naturel de mettre en place un système de contrats de gestion avec ceux-ci et de susciter l'adoption de conventions de partenariats spécifiques entre ces pararégionaux économiques et l'ORBEM dans le cadre de la politique prioritaire de réduction du chômage des Bruxellois.

Un comité de pilotage de la politique d'investissements sera créé au sein de la SRIB, associant les représentants de la direction opérationnelle et des organisations représentatives des travailleurs, des employeurs et des classes moyennes siégeant au CESRBC.

Ce comité sera appelé à rendre des avis sur chaque dossier SRIB ayant des implications en terme d'emplois.

Résultats concrets

Le partenariat avec les forces vives bruxelloises vise prioritairement à produire des effets concrets et positifs :

- au profit des Bruxellois, principalement dans le cadre de la recherche d'un emploi ;
- au profit des entreprises bruxelloises dans toutes les étapes de leur développement.

Les résultats attendus au terme du partenariat avec les forces économiques et sociales bruxelloises sont les suivants :

POUR LES BRUXELLOIS

- ✓ Soutien personnalisé de l'ORBEM dans les démarches de recherche d'emploi (screening des compétences, contrat de projet professionnel, coaching, accès à des formations qualifiantes ou des formations courtes constituant une mise à l'étrier pour décrocher un emploi).
- ✓ Accès individualisé à un plus large panel d'offres d'emploi y compris hors Bruxelles.
- ✓ Accès des demandeurs d'emploi qui en font le choix à un service organisé au niveau de leur commune (premier contact, services divers, dispatching vers d'autres organismes).
- ✓ Approche proactive et professionnelle de l'ORBEM à l'égard des entreprises pour les aider à couvrir efficacement leurs besoins de main d'œuvre.
- ✓ Développement de projets pilotes permettant aux jeunes de décrocher un premier emploi en évitant le stage d'attente.
- ✓ Développement des services de proximité, via notamment les titres-services.
- ✓ Multiplication pour les demandeurs d'emplois de formations qualifiantes ou de formation courtes débouchant sur un emploi grâce à la création d'interfaces et au renforcement des synergies entre l'emploi, la formation et l'enseignement.
- ✓ Multiplication des formations opérationnelles organisées en partenariat avec les secteurs professionnels à travers le développement de nouveaux Centres de référence professionnelle.
- ✓ Accès à des formations spécifiques en matière de connaissance d'une deuxième langue et de connaissance de base informatique dans le cadre de l'accès à un emploi à travers le développement des chèques langues et des chèques TIC.

- ✓ Facilitation à trouver un emploi pour les Bruxellois d'origine étrangère à travers des initiatives de formations, des projets pilotes et des campagnes de sensibilisation contre les discriminations à l'embauche
- ✓ Accroissement du nombre d'emplois accessibles aux Bruxellois dans le secteur public régional et communal.
- ✓ Accroissement du nombre d'emplois accessibles aux Bruxellois dans les entreprises publiques et les administrations fédérales basées à Bruxelles.
- ✓ Meilleurs services de l'ORBEM, de Bruxelles Formation, du VDAB et des autres organismes compétents, notamment locaux, en matière de support à l'embauche et de formation.

POUR LES ENTREPRISES BRUXELLOISES

- ✓ Mécanismes rénovés et concentrés de soutien à la création et au développement des entreprises, en particulier des PME et TPE.
- ✓ Augmentation des superficies mises à disposition des entreprises porteuses pour Bruxelles.
- ✓ Support renforcé et service coordonné à l'égard des entreprises porteuses désirant se localiser ou se relocaliser à Bruxelles.
- ✓ Soutien renforcé à l'investissement des entreprises porteuses à travers la concentration et la contractualisation des aides économiques.
- ✓ Stabilisation de la fiscalité régionale et des communes à l'égard de l'activité économique.
- ✓ Suppression ciblée, notamment sur certaines zones, de taxes locales nuisibles au développement d'entreprises porteuses pour Bruxelles.
- ✓ Soutien prioritaire à 3 secteurs porteurs d'innovation : action à long terme, ciblage et concentration des leviers de soutien.
- ✓ Soutien prioritaire à 3 secteurs porteurs d'emplois pour les Bruxellois : concentration des moyens et politiques prioritaires.
- ✓ Service personnalisé et professionnel de l'ORBEM en matière de recrutement du personnel pour les entreprises.
- ✓ Renforcement de la politique de revitalisation économique du commerce et développement des noyaux commerciaux.
- ✓ Soutien à l'économie sociale.

Signataires du Contrat pour l'Économie et l'Emploi à Bruxelles 2005-2010

Mars 2005



Pour la Région de Bruxelles-Capitale

Charles PICQUÉ

Ministre-Président, chargé des Pouvoirs locaux,
de l'Aménagement du territoire, des Monuments et
Sites, de la Rénovation urbaine, du Logement,
de la Propreté publique et de la Coopération au
développement.

Guy VANHENGEL
Ministre des Finances, du Budget,
de la Fonction publique et
des Relations extérieures.

Benoît CEREXHE
Ministre de l'Emploi,
de l'Economie,
de la recherche
scientifique, de la Lutte
contre l'Incendie et de
l'Aide médicale urgente.

Évelyne HUYTEBROECK
Ministre de l'Environnement,
de l'Energie et de la Politique de l'Eau.

Pascal SMET
Ministre de la Mobilité et
des Travaux publics.

Françoise DUPUIS
Secrétaire d'Etat au Logement
et à l'Urbanisme.

Emir KIR
Secrétaire d'Etat à la
Propreté publique et des
Monuments et Sites.

Brigitte GROUWELS
Secrétaire d'Etat de la Fonction publique
et du Port de Bruxelles

Pour les organisations représentatives des travailleurs

Guy TORDEUR
Secrétaire fédéral de la CSC.
de

Jacques DEBATTY
Secrétaire fédéral adjoint
la CSC.

Jean-Pierre KNAEPENBERGH
Président de la FGTB.

Philippe VANMUYLDER
Secrétaire général de la
FGTB.

Philippe VANDENABEELE
Secrétaire régional de la CGSLB.

Irène DEKELPER
Conseillère de la CGSLB.

**Pour les organisations représentatives des employeurs
et des classes moyennes**

Christian Franzen
Administrateur délégué de l'UEB

Gilbert MARKEY
Secrétaire général de la LVZ.
l'UCM

Francine WERTH
Secrétaire politique de

Alain BERLINBLAU
Vice-Président de la CCIB.

Daniel CAUWEL
Président du SDI.

Josette HUBAILLE
Directrice du SNI.

Eugène MOREAU
Président de la section
bruxelloise de la FEBICE.

Eric THIRY
Président de l'UNPLIB.

Kathleen VAN HAVERE
Conseillère juridique
de la FVIB.

Jos VANNESTE
Administrateur de l'UNIZO-Région de Bruxelles.

ANNEXE I - Analyse de la situation socio-économique de la Région de Bruxelles-Capitale

*Observatoire Bruxellois du Marché du Travail
et des Qualifications*

Décembre 2004



Analyse de la situation socio-économique de la Région de Bruxelles-Capitale

Observatoire Bruxellois du Marché du Travail et des Qualifications - Décembre 2004.

Ce document débute en mettant d'emblée en évidence le paradoxe de la Région bruxelloise qui est à la fois l'une des régions les plus riches d'Europe, du moins si l'on se fie à ce qui y est produit, et d'autre part une région confrontée à une grande précarité sociale, où une partie importante de la population dépend de revenus de remplacement.

Il aborde dans la deuxième partie l'évolution démographique récente à Bruxelles ainsi que les perspectives qui y sont liées.

La troisième partie est consacrée à la structure du marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale (RBC) et à son développement dans une visée de comparaison régionale, afin d'identifier les spécificités bruxelloises et de dégager les points critiques. Cette analyse se centre dans un premier temps sur l'emploi intérieur (emploi salarié et indépendant) en Région de Bruxelles-Capitale et ensuite sur l'évolution de la navette.

L'ampleur et les causes du chômage bruxellois sont exposés dans une quatrième partie. Les différentes composantes du chômage sont analysées successivement : le chômage des jeunes, le chômage de longue durée, le chômage des infraqualifiés, ...

L'analyse se termine en récapitulant les points forts et faibles de la Région.

1. Préambule : paradoxe socio-économique de la Région bruxelloise

La Région bruxelloise connaît un contexte socio-économique paradoxal. En 2001, Bruxelles contribue pour *19,2% de la valeur ajoutée du pays*. En termes de richesse produite par habitant, elle constitue de loin la première région du pays et une des premières régions d'Europe³. Le produit intérieur brut par habitant de la Région bruxelloise est 2 fois plus élevé qu'en Flandre et 2,7 fois plus élevé qu'en Wallonie.

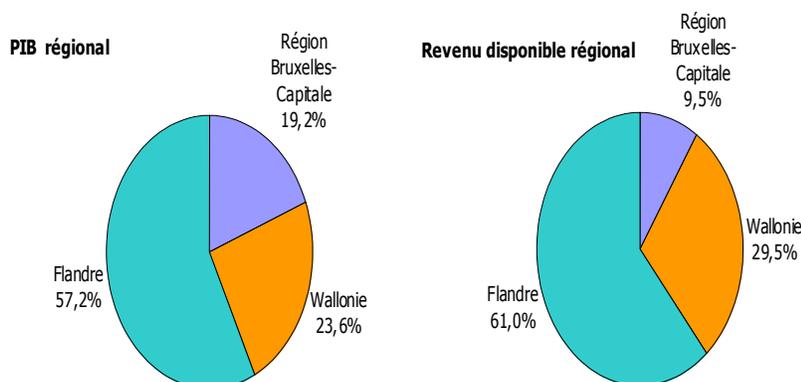
Cependant, la valeur ajoutée attribuée à une région est celle produite à l'intérieur de ses frontières, et non le revenu attribué à ses habitants. Cette distinction est importante pour l'interprétation de la valeur ajoutée par habitant.

³ Selon un classement établi récemment par Eurostat, Bruxelles se retrouve en deuxième position derrière Londres (Statistique en bref, thème 1, *Produit intérieur brut régional dans l'Union européenne*, 16/03/2004).

En effet, les navetteurs augmentent la valeur ajoutée de la région où ils travaillent, tandis qu'ils sont recensés comme habitants de la région où ils sont domiciliés.

Dans le cas de la Région de Bruxelles-Capitale, cette restriction est particulièrement pertinente puisque 54% de l'emploi intérieur est occupé par des navetteurs ⁴. Ainsi en comparant la répartition du PIB par région au *revenu disponible* par région, on passe de 19,2% à 9,5% pour la Région bruxelloise. Ceci illustre donc que la Région bruxelloise est contributrice d'une grande partie de la production nationale mais ne bénéficie, en termes de revenu disponible, que d'une partie de celle-ci.

Graphique 1 : Comparaison du PIB régional au revenu disponible régional (en %) : 2001



Source : ICN-BNB, Comptes régionaux, mars 2004

D'autres indicateurs économiques (investissements, chiffre d'affaires,...) peuvent également montrer les bonnes performances économiques de la Région bruxelloise. Ainsi, le baromètre des « villes d'affaires européennes » classe Bruxelles en 4^{ème} position après Londres, Paris et Francfort ⁵. Ce classement est réalisé à partir d'une enquête auprès de dirigeants d'entreprise qui classent les villes européennes selon qu'ils les estiment ou non propices aux affaires. Ce baromètre montre que Bruxelles occupe une position stratégique par rapport aux autres grandes villes européennes.

⁴ Cette perte n'est pas compensée par la navette sortante puisqu'il y a sept fois plus de personnes qui viennent travailler à Bruxelles que de personnes qui font le trajet en sens inverse.

⁵ Cushman & Wakefield Healey & Baker, European Cities Monitor 2004, septembre 2004.

Par contre, les indicateurs sociaux tels que le taux de chômage, le revenu moyen par habitant ou le nombre de bénéficiaires du revenu d'intégration ⁶, mettent en évidence la précarité d'une grande partie de la population vivant à Bruxelles. Le *taux de chômage en Région de Bruxelles-Capitale a dépassé la barre des 20%* en 2004.

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

Quant au revenu moyen par habitant, s'il était le plus élevé du pays en 1980, progressivement la Région bruxelloise s'est retrouvée en dernière place. C'est en 1992 que le revenu moyen par habitant bruxellois est descendu sous la moyenne nationale, ainsi en 2001 il est toujours inférieur à ceux des Régions wallonne et flamande.

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

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

⁶ Le revenu d'intégration sociale correspond à l'ancienne notion de minimex.

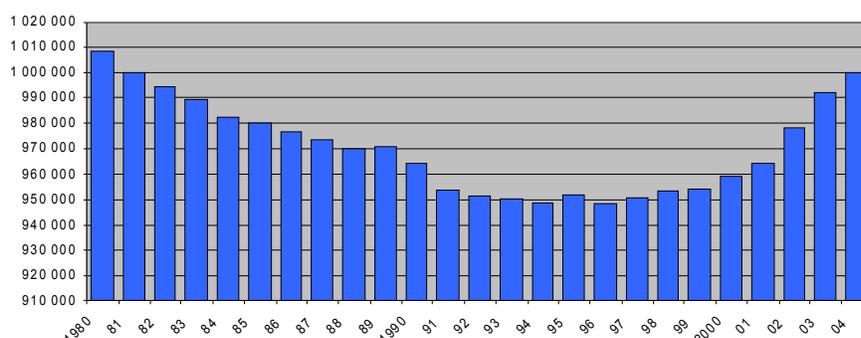
⁷ Observatoire de la Santé et du Social Bruxelles, 9^{ème} Rapport sur l'état de la pauvreté en Région de Bruxelles-Capitale, avril 2004.

2. Contexte démographique

Après une décroissance importante de la population bruxelloise jusqu'au début des années '90, la Région bruxelloise connaît un accroissement marqué de sa population. Entre 1997 et 2004, la population bruxelloise a augmenté de 50.000 habitants. Cet accroissement s'explique à la fois par le solde migratoire positif, par les procédures de régularisation qui ont été proportionnellement plus importantes à Bruxelles que dans les 2 autres régions mais également par l'excédent des naissances.

Ainsi, on enregistre ces dernières années un taux de croissance de la population plus important à Bruxelles que dans les 2 autres régions. La population entre 1997 et 2004 a augmenté de 5,2% en Région bruxelloise tandis que la croissance pour la même période est d'environ 2% dans les deux autres régions. Au 1^{er} janvier 2004, Bruxelles compte 999.899 habitants, soit 9,6% de la population totale de la Belgique. La Région bruxelloise frôle à nouveau le million d'habitants et revient à son niveau du début des années '80.

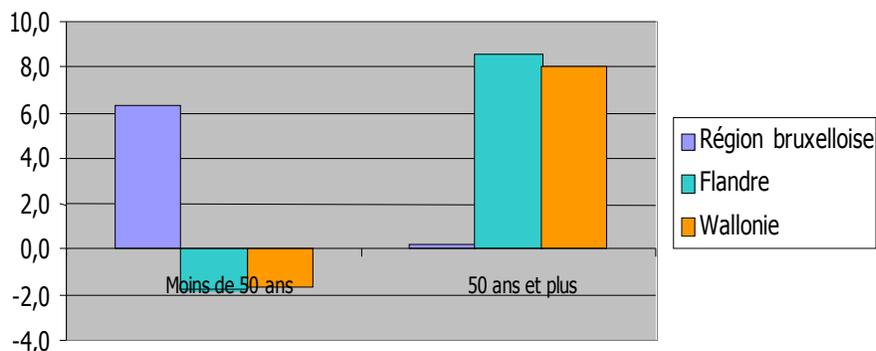
Graphique 2 : Evolution de la population bruxelloise : 1980 -2004



Source : INS, Statistiques démographiques

Si on assiste aussi à un accroissement de la population dans les 2 autres régions du pays, l'accroissement par groupe d'âge est fort différent d'une région à l'autre. Entre 1997 et 2003, la population de moins de 50 ans a augmenté de 6,3% en Région bruxelloise alors qu'elle diminuait de 1,8% en Flandre et de 1,6% en Wallonie. A l'inverse, la population de plus de 50 ans augmentait de 8,6% en Flandre et de 8,0% en Wallonie tandis qu'elle était quasiment stable à Bruxelles (+0,2%).

Graphique 3 : Taux de croissance de la population par groupe d'âge et par région : 1997 -2003



Source : INS, Statistiques démographiques, Calculs Observatoire Bruxellois du Marché du Travail et des Qualifications

Si on observe un vieillissement de la population en Belgique, il n'en est pas de même en Région bruxelloise. Le taux de croissance de la population dans les tranches d'âge intermédiaire et chez les jeunes est élevé en Région bruxelloise. Le coefficient de vieillissement⁸ a diminué en Région bruxelloise entre 1991 et 2003 alors qu'il augmentait en Flandre et en Wallonie. Ainsi, les perspectives démographiques⁹ prévoient dans les années à venir une *augmentation de la population en âge de travailler* plus marquée à Bruxelles que dans les deux autres régions, reflétant ainsi son dynamisme démographique. Selon ces perspectives démographiques, le vieillissement de la population observé dans les autres régions concernera également la Région bruxelloise mais plus tardivement.

⁸ Il s'agit de la proportion de la population de plus de 65 ans par rapport à la population de moins de 20 ans (en %).

⁹ INS, Démographie mathématique, perspectives de la population 2000-2050, octobre 2001.

3. Evolution de l'emploi intérieur bruxellois

La Région de Bruxelles-Capitale compte 650.000 emplois sur son territoire, ce qui fait de la capitale le premier bassin d'emploi du pays. L'emploi intérieur reflète le nombre d'emplois effectifs tant salariés qu'indépendants générés par l'activité économique des entreprises sises dans la région, qu'ils soient occupés par des Bruxellois ou par des travailleurs navetteurs. L'occupation de la main-d'œuvre locale est tributaire en grande partie de l'évolution des potentiels économiques des entreprises locales. La Région de Bruxelles-Capitale ne tire profit de la croissance du volume d'emplois des entreprises situées sur son territoire qu'à condition que celles-ci absorbent l'offre de main-d'œuvre régionale. Cette capacité d'absorption s'est vue fragilisée par la pression concurrentielle exercée par une main-d'œuvre située en périphérie mais aussi par l'exode urbain qui a également accentué le phénomène de la navette.

Une étude de la VUB ¹⁰ a montré que le principal facteur de déménagement est le cycle de vie, qui est étroitement lié à l'âge. Ce sont surtout de jeunes familles avec enfants qui quittent la ville pour acheter une maison en périphérie. Ces personnes appartiennent plus fréquemment aux classes aisées ou moyennes et, lorsqu'elles quittent Bruxelles, elles gardent souvent leur emploi à Bruxelles. A l'inverse, les jeunes quittent le domicile parental et s'installent souvent en ville à la recherche d'un travail. L'analyse du taux de chômage selon le type de ménage peut corroborer ce constat.

En effet, ce sont les personnes isolées et les familles monoparentales qui sont le plus fréquemment confrontées au chômage ; à l'inverse, les personnes vivant en couple avec enfants ont un taux de chômage inférieur aux autres types de ménage ¹¹. Avant d'analyser le phénomène de la navette en Région bruxelloise, nous allons successivement nous pencher sur l'évolution de l'emploi salarié et de l'emploi indépendant.

3.1. Emploi salarié

La Région bruxelloise a connu à partir des années '80 une période de décroissance importante de ses activités économiques jusqu'au milieu des années '90. Cette décroissance était en partie liée au déclin industriel observé en Région bruxelloise à partir du milieu du siècle précédent et qui s'est étalé sur plusieurs décennies. Cette décroissance a été renforcée par le phénomène de périphérisation d'activités économiques.

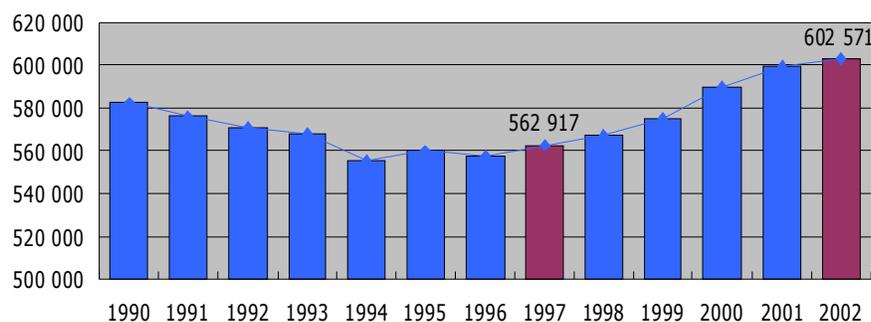
¹⁰ De Corte S. et al., Etude des mouvements migratoires de et vers les grandes villes pour les 3 Régions belges, Cosmopolis VUB, Mens en Ruimte, octobre 2003.

¹¹ Observatoire Bruxellois du Marché du Travail et des Qualifications, Situation des femmes sur le marché du travail en Région de Bruxelles-Capitale, mars 2004.

En effet, de nombreuses entreprises, principalement dans le secteur du commerce, de la logistique et des services aux entreprises, ont quitté le centre de Bruxelles pour s'installer dans les communes périphériques bruxelloises du Brabant flamand et du Brabant wallon. Quant au secteur bancaire, fort présent à Bruxelles, il a procédé au début des années '90 à une réduction de ses effectifs.

Ces phénomènes, conjugués à la périurbanisation (phénomène d'extension de la ville vers la campagne), ont réduit indubitablement les activités économiques en Région bruxelloise jusqu'au milieu des années 1990. Ainsi, entre 1990 et 1996, l'emploi salarié¹² a diminué de 26.000 unités. A partir du milieu des années nonante, la tendance s'est inversée. Ainsi, entre 1997 et 2002, l'emploi salarié a augmenté de 40.000 unités au sein de la Région bruxelloise. En juin 2002, l'emploi salarié a dépassé la barre des 600.000 unités.

Graphique 4 : Évolution de l'emploi salarié en Région de Bruxelles-Capitale : 1990-2002



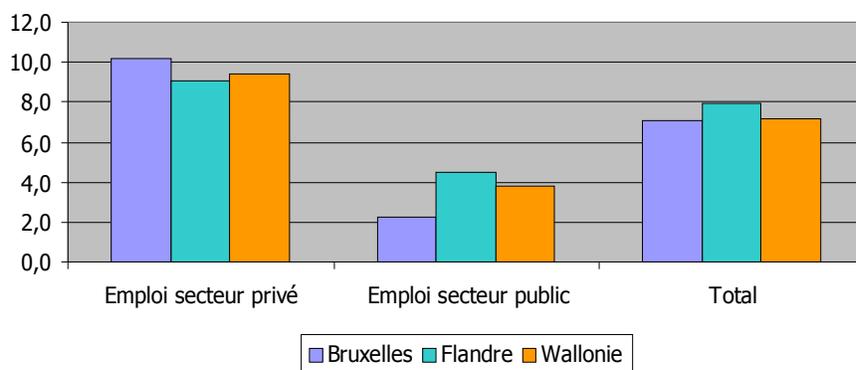
Source : ONSS

Entre 1997 et 2002, l'emploi salarié a augmenté de 7%, soit un niveau identique à celui de la Flandre et de la Wallonie. En décomposant cette croissance entre le secteur privé et le secteur public, on constate que cette croissance est due essentiellement à la hausse du secteur privé (croissance de 10% dans le privé et une croissance de 2% dans le public). En comparant avec les deux autres régions, on constate que le taux de croissance de l'emploi privé est légèrement plus élevé à Bruxelles tandis que, pour l'emploi public, le constat est inversé¹³.

¹² Les emplois dans les institutions internationales ne sont pas comptabilisés dans les statistiques de l'ONSS.

¹³ Si, à la fin des années '90, la croissance de l'emploi était due essentiellement au secteur privé, par contre la diminution de l'emploi au début des années '90 à Bruxelles était due principalement au secteur privé. Les variations de l'emploi en Région bruxelloise sont essentiellement attribuables au secteur privé.

Graphique 5 : Comparaison régionale de la croissance de l'emploi salarié privé et public (1997-2002)

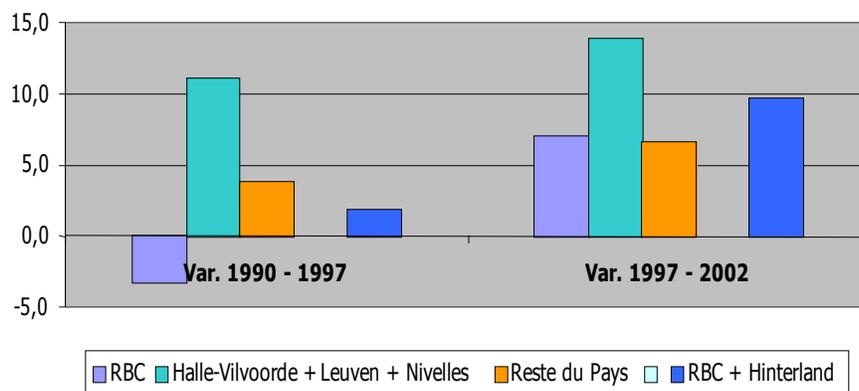


Source : ONSS, Calculs Observatoire Bruxellois du Marché du Travail et des Qualifications

En la décomposant en 2 périodes (1990-1997 et 1997-2002), la comparaison entre l'évolution de l'emploi en Région bruxelloise en ce compris son hinterland ¹⁴ et le reste du pays, , montre un affaiblissement de la Région bruxelloise et de son hinterland durant la première période mais par contre un renforcement de ceux-ci par rapport au pays durant la seconde période. Entre 1990 et 1997, la croissance de l'emploi en périphérie n'avait pas été suffisante pour compenser la réduction de l'emploi en Région bruxelloise. Donc, sur cette période 1990-1997, le poids de la Région bruxelloise et de son hinterland a diminué. Par contre, on s'aperçoit que le poids de la Région bruxelloise et de son hinterland a augmenté entre 1997 et 2002. En globalisant la Région bruxelloise et son hinterland, on obtient un taux de croissance de 9,8% contre une croissance de 6,7% dans le reste du pays. Il est vrai que cette croissance de l'emploi a bénéficié plus à la périphérie qu'à son noyau central mais, néanmoins, la Région bruxelloise a également profité de cette croissance de l'emploi.

¹⁴ Dans le cadre de ce document, sont repris schématiquement le Brabant flamand et le Brabant wallon.

Graphique 6 : Comparaison de la croissance de l'emploi en RBC et dans son hinterland : 1990-1997 et 1997-2002



Source : ONSS, Calculs Observatoire Bruxellois du Marché du Travail et des Qualifications

Ainsi, aujourd'hui, près de 30% de l'emploi salarié en Belgique se situe en Région bruxelloise ou dans son hinterland, alors que l'on y retrouve 23% de la population. Le poids relatif de la Région bruxelloise dans l'emploi intérieur national est encore plus important puisqu'il se monte à 16% alors que 9,6% de la population résidant en Belgique habite en Région bruxelloise.

L'analyse par secteur d'activité montre quels sont les secteurs d'activité qui ont été les principaux moteurs de cette croissance et, à l'inverse, ceux qui ont continué à décroître.

On retrouve une série de secteurs du tertiaire dans lesquels l'emploi a connu une croissance significative : l'horeca, les télécommunications, l'intérim, les activités informatiques, les services de conseils aux entreprises et publicité, l'administration, les services collectifs et le secteur de la santé.

De plus, certains secteurs qui avaient subi une contraction de leur volume d'emploi au début des années '90 ont connu une croissance de leur emploi entre 1997 et 2002 : le commerce de détail et le secteur bancaire. Quant à l'industrie manufacturière, elle a jugulé sa décroissance et, depuis 1997, connaît un léger redressement. Par contre, deux secteurs ont continué à voir leur volume d'emploi se réduire : la construction et le commerce de gros.

Quelles sont les principales caractéristiques de l'évolution de l'emploi en Région bruxelloise aujourd'hui ?

- Le tertiaire a continué à croître et représente aujourd'hui près de 90% de l'emploi à Bruxelles.
- De manière concomitante, le nombre de salariés ayant le statut d'ouvrier a diminué de 19% entre 1990 et 2002 tandis que le nombre de salariés ayant un statut d'employé a augmenté de 10,5%. Ces tendances se retrouvent dans les deux autres régions mais avec une moindre amplitude. Ce recul continu de l'emploi « ouvrier » est d'autant plus préjudiciable à la région que sa réserve de main-d'œuvre reste à grande dominante ouvrière (voir partie sur le chômage).
- Le salariat masculin a diminué au profit du salariat féminin. Entre 1990 et 2002, on constate une augmentation de 23.000 salariés pour les femmes tandis que le nombre de salariés masculins a diminué de 3.000 unités.
- L'emploi salarié a surtout augmenté dans les établissements de grande taille. Entre 1990 et 2002, l'emploi a augmenté de +5,5% dans les établissements supérieurs à 100 personnes et de 3,5% dans ceux compris entre 20 et 100 personnes tandis que, dans ceux inférieurs à 20 personnes, il a diminué de 3,5%.
- On a également assisté à une augmentation de la flexibilité du travail en Région bruxelloise : hausse du travail à durée temporaire, du travail à temps partiel, du travail de week-end et du temps de travail presté ¹⁵.
- Dans le même temps, on a assisté à une hausse importante de la qualification de l'emploi dont les causes sont multiples et comprennent : la modification de la structure de l'emploi et des modes de production, les pratiques de surqualification à l'embauche et la hausse du niveau de scolarité de la population active.

Aujourd'hui, 46% des emplois en Région bruxelloise sont occupés par des travailleurs diplômés de l'enseignement supérieur alors que cette proportion pour le reste du pays est de 32%. En 10 ans, on est passé de 36% à 46%. En comparant la Région de Bruxelles-Capitale à la Belgique, on s'aperçoit donc que l'emploi est structurellement et nettement plus qualifié à Bruxelles que dans le reste du pays et ce, quel que soit le secteur d'activité.

¹⁵ Van Haepelen, B., Formes d'emploi et durée du travail : évolution comparée de la Belgique, de ses régions et des pays voisins au cours de la période 1992-2002, IWEPS, août 2004.

3.2. Emploi indépendant

Au 31 décembre 2003, le nombre de travailleurs indépendants s'élevait en Région de Bruxelles-Capitale à 70.516 unités, soit 8,3% de l'emploi non salarié belge. Et donc si on observait une surconcentration de l'emploi salarié en Région bruxelloise, ce n'est plus le cas pour les indépendants.

Entre 1997 et 2003, la croissance de l'emploi indépendant à Bruxelles (+7%) est légèrement inférieure à la moyenne pour la Belgique (+8,8%). Le changement de législation concernant l'affiliation obligatoire du partenaire de l'indépendant a fait croître le nombre d'aidants en 2003. Ainsi, lorsqu'on exclut les aidants, la croissance en Région bruxelloise y est légèrement supérieure (+2,8% contre 2,1%). Il s'agit d'une évolution plus favorable pour la Région bruxelloise lorsqu'on la compare à l'évolution au début des années '90 ; entre 1990 et 1997, l'emploi indépendant a augmenté de 11,3% en Belgique alors que la hausse n'était que de 1,2% à Bruxelles.

Dans le courant de l'année 2003, 5.934 personnes ont débuté des activités comme indépendant en Région bruxelloise, ce qui représente 12,8% des nouveaux indépendants en Belgique. Cette proportion est plus importante que la part de Bruxelles dans l'emploi indépendant mais dans le même temps on enregistre également 3.158 personnes ayant arrêté leurs activités d'indépendant (11,6%), ce qui représente également une proportion plus importante. On peut établir ici un parallèle avec les statistiques démographiques des entreprises : la Région bruxelloise enregistre proportionnellement plus de faillites mais également plus de créations que dans le reste du pays.

C'est le secteur du commerce ¹⁶ qui concentre la majorité des travailleurs indépendants de la Région (44%). Entre 1997 et 2003, ce secteur augmente de 8,6% alors que, dans le reste du pays, il connaît une croissance de 1,9% ¹⁷. Les professions libérales, quant à elles, représentent 32% des indépendants à Bruxelles. Toujours entre 1997 et 2003, leur nombre augmente de 13,1% mais de 16,2% dans le pays. Il est à noter toutefois que l'on retrouve 13,2% des professions libérales en Région bruxelloise ; il s'agit du seul secteur qui est sur-représenté à Bruxelles.

On continue à observer par contre à Bruxelles une diminution importante des indépendants dans l'industrie et artisanat (-17,7%) et dans les services (-10,6%). Ici aussi, une tendance déjà bien connue se dessine, à savoir une contraction toujours plus importante des activités industrielles à Bruxelles, et une stagnation au niveau du pays.

¹⁶ Dans les statistiques de l'INASTI, le commerce reprend le secteur de l'horeca.

¹⁷ La croissance de l'emploi indépendant est calculée sans tenir compte des aidants pour neutraliser l'effet lié au changement de législation concernant l'affiliation obligatoire du partenaire de l'indépendant (cf. plus haut).

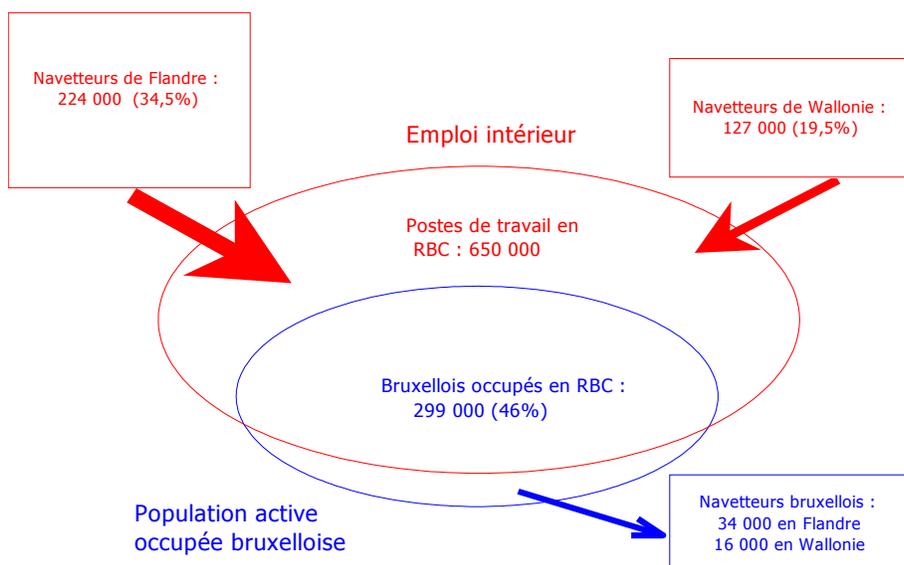
3.3. Les flux de navette entre la Région bruxelloise et le reste du pays

Aujourd'hui, l'emploi en Région bruxelloise s'élève à environ 650.000 postes. Une grande partie de ces emplois ne sont pas occupés par des Bruxellois ; le taux de navette est de 54%, donc les Bruxellois occupent 46% de l'emploi à Bruxelles. Par contre, l'emploi en Région flamande et wallonne est occupé à 97% par la population résidente. Environ 1 travailleur sur 10 de Flandre et de Wallonie viennent travailler à Bruxelles, ce qui représente 350.000 postes de travail. Ce qui est équivalent au nombre de travailleurs bruxellois, mais 300.000 bruxellois travaillent à Bruxelles et 50.000 en Flandre ou en Wallonie. La proportion entre les navetteurs sortants et entrants s'établit à 1 pour 7.

88% de l'ensemble des mouvements interrégionaux concerne la Région bruxelloise, qu'il s'agisse de flux entrant ou de flux sortant.

La part des navetteurs dans l'emploi intérieur a augmenté au cours des années '90 mais depuis 1999 elle a légèrement régressé.

Graphique 7 : Emploi intérieur et population active occupée : Région bruxelloise 2003



Source : INS-EFT, Calculs Observatoire Bruxellois du Marché du Travail et des Qualifications

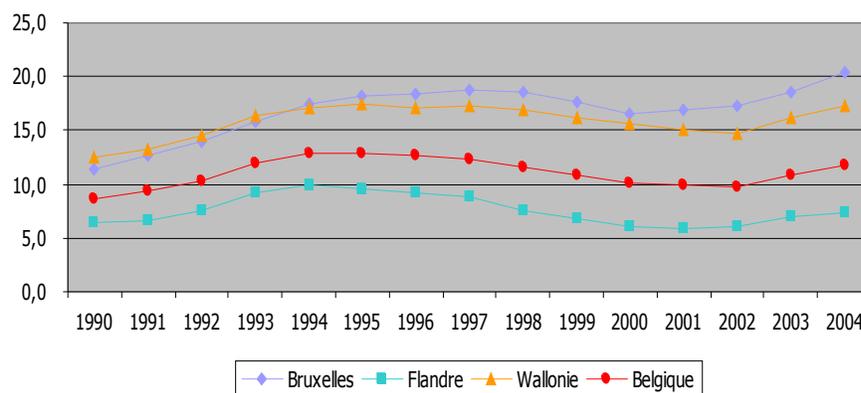
Ce phénomène de navette touche la plupart des secteurs privés mais également le secteur public. On retrouve ainsi très peu de Bruxellois dans certaines administrations fédérales. Malgré la présence de nombreuses administrations à Bruxelles, les Bruxellois travaillent moins fréquemment dans l'administration que les Flamands ou les Wallons. Il est à souligner que les administrations régionales et communales bruxelloises ne sont pas épargnées par le phénomène.

Ce phénomène de navette entraîne une concurrence particulièrement importante entre travailleurs des trois régions. L'abondance de l'offre d'emploi permet aux employeurs de procéder à une sélectivité plus grande vis-à-vis de la main-d'œuvre locale.

4. Chômage en Région de Bruxelles-Capitale

Le taux de chômage à Bruxelles, faible au début des années '70, a ensuite augmenté plus vite que dans le reste des régions européennes. Le taux de chômage pour la Région bruxelloise est aujourd'hui nettement supérieur à la moyenne européenne, alors que la Belgique dans son ensemble connaît un taux de chômage inférieur à la moyenne européenne.

Graphique 8 : Évolution du taux de chômage par région (au 30 juin)



Source : ONEM, ORBEM, FOREM, VDAB, SPF Emploi

Le graphique précédent montre le niveau particulièrement élevé et la persistance du taux de chômage en Région bruxelloise, même si un infléchissement est apparu entre 1997 et 2000. Les années nonante ont vu ainsi le chômage bruxellois augmenter plus rapidement que dans les deux autres régions du pays. Le taux de chômage en Région bruxelloise est toujours le plus élevé du pays.

La Région bruxelloise, comme la plupart des régions européennes, connaît une hausse importante de son chômage depuis juin 2002. Ainsi, en 2004, le chômage a atteint son niveau le plus élevé. Le taux de chômage administratif a dépassé la barre des 20% en Région bruxelloise. Cette hausse doit être mise en relation avec le contexte économique défavorable que traverse l'économie européenne.

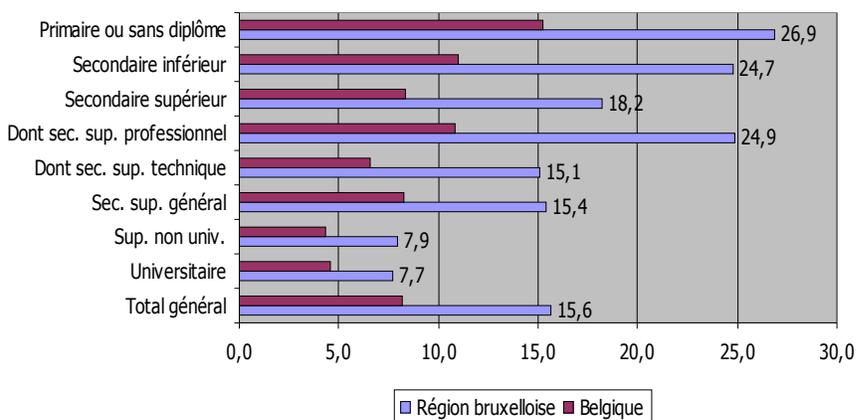
Entre juin 1990 et juin 2004, le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) a doublé en Région bruxelloise. La croissance du nombre de DEI se marque principalement entre 1991-1996 et 2001-2004. On comptabilise en juin 2004 près de 90.000 demandeurs d'emploi inoccupés en Région bruxelloise.

Outre le taux de chômage observé toujours élevé, les constats suivants sont particulièrement préoccupants pour la Région :

- i) **Chômage des jeunes** : Pour l'ensemble de la Belgique, le taux de chômage des jeunes est supérieur à la moyenne européenne (21,7% en Belgique contre 14,6% dans l'UE¹⁸ en 2003). La situation est extrême en Région bruxelloise. Le taux de chômage des jeunes (35,1% en 2003) y est nettement supérieur à la moyenne européenne. Il a augmenté de manière conséquente durant cette décennie. Il s'élève à plus du double du taux de chômage total.
- ii) **Chômage des femmes** : Si la Région de Bruxelles-Capitale comprend environ la même proportion d'hommes que de femmes au chômage, contrairement aux deux autres régions, les femmes rencontrent tout de même plus de difficultés pour sortir du chômage et sont donc relativement plus représentées parmi les demandeurs d'emploi de longue durée. Indépendamment de leur niveau d'études, de leur âge, de leur durée d'inactivité ou de leur nationalité, les femmes connaissent un taux de sortie inférieur à celui des hommes. Par ailleurs, ce sont surtout les femmes avec de jeunes enfants qui connaissent plus de difficultés pour sortir du chômage.
- iii) **Chômage des faiblement qualifiés** : La figure suivante illustre le lien entre le niveau d'études et le taux de chômage pour la Région bruxelloise et la Belgique. Il ressort du graphique que les chances de trouver un emploi augmentent au fur et à mesure de l'élévation du niveau d'études : le taux de chômage pour le niveau le plus bas est de 28% alors que, pour les universitaires, il est de 7,7%. On peut remarquer que les taux de chômage sont systématiquement plus importants pour tous les niveaux d'études à Bruxelles que dans le pays, et cela dans des proportions un peu plus élevées pour les niveaux d'études plus faibles. On doit également souligner que les écarts de taux de chômage les plus importants entre la Région bruxelloise et le pays se retrouvent pour l'enseignement technique et l'enseignement professionnel.

¹⁸ Pour l'UE, chiffres de 2002.

Graphique 9 : Taux de chômage par niveau de qualifications – 2003



Source : INS-EFT, Calculs Observatoire Bruxellois du Marché du Travail et des Qualifications

- iv) **Chômage de longue durée** : La proportion de chômeurs de longue durée (ancienneté de chômage > 1 an) dans le chômage total depuis 1990 fluctue en Région bruxelloise entre 55% et 70%. Si on avait constaté une réduction du chômage de longue durée entre 1998 et 2002, il apparaît ces dernières années que le chômage de longue durée connaît une croissance à nouveau marquée. En 2003, la proportion de chômeurs complets indemnisés de durée supérieure à 1 an s'élevait à 61,4%. On constate que les probabilités de sortir du chômage se réduisent considérablement avec la durée d'inactivité. Les catégories de chômage de longue et de très longue durée occupent une place prépondérante dans le chômage bruxellois.
- v) **Chômage "ouvrier"** : Malgré la diminution du poids relatif des demandeurs dans les groupes de professions dites ouvrières qui passe de 59,4% en 1991 à 53,2% en 2003, aujourd'hui encore, plus d'un demandeur d'emploi sur deux a un code socioprofessionnel d'ouvrier en Région bruxelloise. Cette composante "ouvrière" est particulièrement préoccupante vu la diminution conséquente de ce type d'emploi durant les années nonante à Bruxelles.
- vi) **Chômage des populations d'origine étrangère** : Si le chômage touche invariablement tous les individus, les personnes issues de l'immigration cumulent les obstacles.

En effet, les niveaux de formation, les réseaux sociaux, l'accès à l'information, l'origine sociale, le manque d'expérience professionnelle, le manque de connaissance du néerlandais, autant que la *discrimination ethnique à l'embauche* sont des déterminants qui expliquent que l'entrée des populations d'origine étrangère sur le marché du travail est caractérisée par un chômage et une précarité de l'emploi plus forte.

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

5. Conclusion

La fracture sociale n'est pas spécifique à Bruxelles et s'observe dans d'autres villes en Europe. En effet, les villes productrices de richesses concentrent également les populations précarisées. Néanmoins, il y a lieu de s'inquiéter de cette fracture sociale particulièrement en Région bruxelloise vu son ampleur et sa rapidité.

Quels sont les principaux facteurs qui peuvent expliquer ces niveaux de chômage particulièrement élevés en Région bruxelloise malgré la présence de nombreux emplois et du dynamisme économique observé :

- la recomposition de l'emploi à Bruxelles : disparition d'emplois à basse qualification et à qualification intermédiaire ;
- la pression concurrentielle très élevée sur le marché du travail bruxellois ;
- la délimitation administrative aux 19 communes ;
- l'exode urbain ;
- les exigences en termes de qualification sont très élevées à Bruxelles alors qu'une partie importante de la réserve de main-d'œuvre est faiblement qualifiée ;
- les exigences en termes de connaissances linguistiques sont élevées pour de nombreuses fonctions, ces exigences se retrouvent dans de nombreux secteurs, y compris pour certains postes à faible qualification (cf. horeca, commerce,...) ;
- la discrimination ethnique à l'embauche : de nombreuses études ont montré l'importance de ce phénomène. Ce dernier est particulièrement préoccupant dans une région multiculturelle comme Bruxelles (30% des habitants n'ont pas la nationalité belge et on a assisté à 125.000 naturalisations à Bruxelles entre 1990 et 2001) ;
- des facteurs démographiques : entre 1997 et 2003, l'augmentation de la population à Bruxelles s'observe dans les tranches d'âge plus jeunes qui sont plus durement frappées par la hausse du chômage dans un contexte conjoncturel défavorable.

TABLEAU RECAPITULATIF DES POINTS FORTS ET FAIBLES

Structure économique

POINTS FORTS	POINTS FAIBLES
<ul style="list-style-type: none"> • Contribution bruxelloise élevée à la valeur ajoutée: 19,2% de la valeur ajoutée belge en 2001 • Dynamisme entrepreneurial plus marqué en Région bruxelloise : taux de création d'activité le plus élevé du pays (8,7%) • Plus faible croissance du nombre de faillites à Bruxelles que dans le pays entre 2002 et 2003 • Part importante des investissements en Région bruxelloise (21,3% du pays) 	<ul style="list-style-type: none"> • La croissance économique régionale ne profite pas suffisamment aux Bruxellois : le revenu disponible par ménage ne s'élève qu'à 9,5% du revenu disponible du pays • Intensité plus élevée en Région bruxelloise des disparitions d'activité (8,8%) • Taux de faillite supérieur à la moyenne nationale en 2003 (1,7 contre 1) • Réduction des activités économiques jusqu'au milieu des années '90 : <ul style="list-style-type: none"> • Forte désindustrialisation (reste 10% de l'emploi salarié actif dans le secteur secondaire pour 25% au niveau national) • Délocalisations, entre autres vers les communes périphériques bruxelloises (commerce, logistique, ...)

Contexte démographique

POINTS FORTS	POINTS FAIBLES
<ul style="list-style-type: none">• Perspective démographique plus favorable:<ul style="list-style-type: none">- depuis 1997, augmentation plus prononcée de la population totale en Région bruxelloise que dans les autres régions (5,2% contre 2% en Flandre et en Wallonie)- degré de vieillissement moindre de la population : de 1991 à 2003, la RBC est la seule région qui enregistre une diminution du coefficient de vieillissement	<ul style="list-style-type: none">• Evolution des structures socio-familiales (dont pourcentage élevé d'isolés et de familles monoparentales) • Exode urbain qui se marque par la fuite des revenus moyens et supérieurs (renforcement de la navette)• Attractivité urbaine sur population marginalisée

Structure socio-économique

POINTS FORTS	POINTS FAIBLES
<ul style="list-style-type: none"> • Premier bassin d'emploi de Belgique (plus de 650.000 personnes, 33.000 entreprises) • Concentration de l'emploi salarié à Bruxelles (17% du pays) ou dans son hinterland (30% Brabant flamand et wallon inclus) • Croissance favorable de l'emploi salarié depuis 1997 : + 40.000 emplois • Concentration d'une main-d'œuvre plus qualifiée (46% des travailleurs à Bruxelles possèdent un diplôme de l'enseignement supérieur, pour 34% en Belgique) • Pourcentage élevé des emplois du secteur des services • Importance des secteurs du commerce et de l'horeca comme pourvoyeur d'emplois pour les Bruxellois faiblement qualifiés • Potentiel important d'emplois de proximité et gisements d'emplois dans le non-marchand • Taux d'emploi des travailleurs âgés le plus élevé du pays et taux d'emploi des femmes moins éloigné de la moyenne belge 	<ul style="list-style-type: none"> • Taux de navette important en 2003 (54%) mais baisse amorcée depuis 1999 (56%) • Faible concentration des indépendants en Région bruxelloise (8,5% du pays) • Faible croissance du nombre d'indépendants en Région bruxelloise depuis 1997 : +1,1% • Réduction du nombre de salariés sous statut d'ouvrier (-15% entre 1992 et 2002) • Sous-représentation des Bruxellois dans les secteurs de l'énergie, du transport, des Banques et de l'administration publique • Faible taux d'emploi des Bruxellois en particulier chez les jeunes

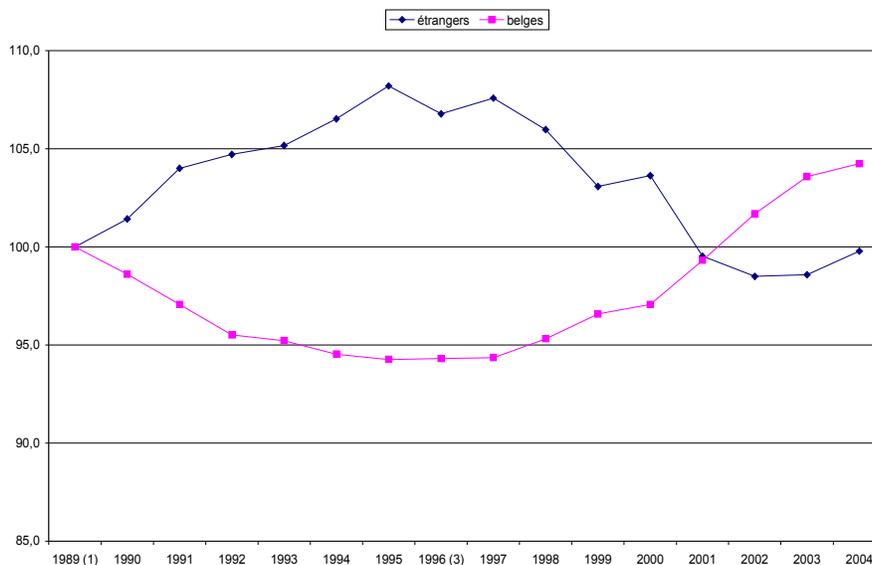
Indicateurs sociaux

POINTS FORTS	POINTS FAIBLES
<ul style="list-style-type: none"> • Pôle de formation et d'enseignement 	<ul style="list-style-type: none"> • Taux de chômage le plus élevé du pays (22%) • Exclusion plus marquée des jeunes, des peu qualifiés (forte proportion d'ouvriers), des personnes d'origine étrangère (discrimination à l'embauche), des demandeurs d'emploi de longue durée • Disparités intra-régionales fortes (en termes d'intensité et de caractéristiques du chômage) • Paupérisation croissante (augmentation du nombre de bénéficiaires du revenu d'intégration sociale,...)

Source : Observatoire Bruxellois du Marché du Travail et des Qualifications

Tableaux Statistiques

Évolution des populations d'origine belge et étrangère à Bruxelles



Source : MRBC - Statistiques régionales.

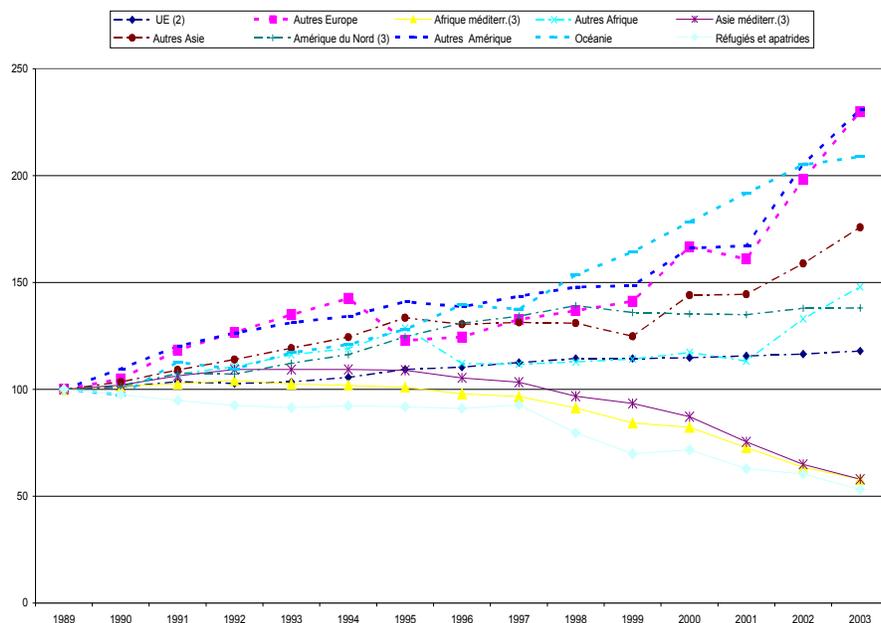
Contrat pour l'Économie et l'Emploi Bruxelles 2005-2010

	1989 (1)	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996 (3)	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
étrangers	264.022	267.769	274.590	276.459	277.655	281.245	285.671	281.916	284.038	279.810	272.146	273.613	262.771	260.040	260.269	263.451
belges	706.479	696.616	685.734	674.758	672.684	667.825	665.909	666.206	666.559	673.365	682.314	685.705	701.634	718.344	731.772	736.448
Total	970.501	964.385	960.324	951.217	950.339	949.070	951.580	948.122	950.597	953.175	954.460	959.318	964.405	978.384	992.041	999.899

évolution be-etr	1989 (1)	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996 (3)	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
étrangers	100,0	101,4	104,0	104,7	105,2	106,5	108,2	106,8	107,6	106,0	103,1	103,6	99,5	98,5	98,6	99,8
belges	100,0	98,6	97,1	95,5	95,2	94,5	94,3	94,3	94,3	95,3	96,6	97,1	99,3	101,7	103,6	104,2

Source : MRBC - Statistiques régionales.

Évolution, par zone d'origine, des populations d'origine étrangère à Bruxelles



Source : MRBC - Statistiques régionales.

évolution par zone d'origine	Région de Bruxelles-Capitale															
	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	
UE (2)	100	101	104	103	104	106	109	110	113	114	114	115	116	117	118	
Autres Europe	100	105	118	127	135	143	123	125	133	137	141	167	161	198	230	
Afrique méditerr.(3)	100	101	103	104	102	102	101	98	97	91	84	82	73	63	58	
Autres Afrique	100	102	107	111	116	119	129	112	112	113	114	117	113	133	148	
Asie méditerr.(3)	100	102	108	108	109	109	109	105	103	97	93	87	75	65	58	
Autres Asie	100	103	109	114	119	124	134	130	131	131	125	144	144	159	176	
Amérique du Nord (3)	100	101	108	107	112	116	125	131	134	139	136	135	135	138	138	
Autres Amérique	100	110	120	126	131	134	141	139	144	148	149	166	167	205	231	
Océanie	100	97	113	110	117	121	128	139	138	154	164	178	192	205	209	
Réfugiés et apatrides	100	98	95	93	91	92	92	91	93	80	70	72	63	60	53	

Source : MRBC - Statistiques régionales.

Contrat pour l'Économie et l'Emploi Bruxelles 2005-2010

RBC	Europe													Pologne
	Union européenne													
	Allemagne	Danemark	France	Royaume Uni	Luxembourg	Pays-Bas	Irlande	Italie	Grèce	Espagne	Portugal	Autriche	Finlande	Suède
1990	4.662	1.064	26.025	6.466	1.616	4.487	1.049	31.981	10.670	26.380	9.216	327	145	584
1995	5.798	1.458	30.215	7.999	1.450	4.771	1.697	29.784	10.397	23.737	14.474	403	391	1.086
2000	6.774	1.569	34.497	8.572	1.375	4.991	1.780	28.951	9.529	21.442	15.801	1.053	1.767	2.255
2001	6.959	1.594	35.811	8.818	1.328	5.063	1.807	28.771	9.235	21.019	15.677	1.121	1.850	2.335
2002	7.145	1.637	36.967	8.936	1.311	5.154	1.791	28.508	9.124	20.847	15.627	1.125	1.863	2.376
2003	7.503	1.709	38.176	9.192	1.293	5.326	1.829	28.297	8.957	20.672	15.687	1.207	1.893	2.417

	Afrique				Asie						Amérique			Océanie	Réfugiés et apatrides
	Maroc	Algérie et Tunisie	Congo	Autres pays	Turquie	Israël	Japon	Chine	Philippines	Autres pays	USA	Canada	Autres pays		
1990	76.360	5.360	5.969	4.241	20.496	701	2.135	614	...	5.636	2.454	434	2.160	153	
1995	76.424	4.974	7.295	5.596	21.828	804	2.583	1.027	967	6.026	2.929	620	2.779	201	
2000	62.278	3.980	6.369	5.370	18.386	546	2.514	1.090	1.378	5.374	3.119	737	3.272	280	
2001	54.980	3.631	5.980	5.371	15.799	564	2.500	1.166	1.373	5.346	3.038	809	3.294	301	
2002	47.657	3.464	6.785	6.538	13.577	523	2.481	1.371	1.601	5.968	3.057	874	4.047	322	
2003	43.253	3.410	7.178	7.643	12.126	512	2.544	1.801	1.624	6.601	3.053	882	4.550	328	

Source : MRBC - Statistiques régionales.

	Région de Bruxelles-Capitale														
	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
UE (2)	122.237	123.616	126.690	125.591	126.535	129.140	133.660	134.943	137.624	139.898	139.844	140.356	141.388	142.431	144.192
Autres Europe	6.409	6.727	7.590	8.117	8.648	9.135	7.876	7.980	8.509	8.773	9.054	10.687	10.322	12.703	14.744
Total Europe	128.646	130.343	134.280	133.708	135.183	138.275	141.536	142.923	146.133	148.671	148.998	151.043	151.710	155.134	158.936
Afrique méditerr. (3)	80.523	81.720	82.650	83.885	82.535	82.088	81.398	78.835	77.779	73.545	67.839	66.258	59.611	51.121	46.663
Autres Afrique	10.014	10.210	10.741	11.070	11.638	11.925	12.891	11.224	11.194	11.306	11.434	11.739	11.351	13.323	14.821
Total Afrique	90.537	91.930	93.391	94.955	94.173	94.013	94.289	90.059	88.973	84.851	79.273	77.997	69.962	64.444	61.484
Asie méditerr. (3)	21.694	22.143	23.057	23.730	23.713	23.726	23.636	22.870	22.431	21.000	20.272	18.932	16.363	14.100	12.570
Autres Asie	7.188	7.439	7.844	8.194	8.574	8.946	9.599	9.380	9.441	9.421	8.972	10.356	10.385	11.421	12.638
Total Asie	28.882	29.582	30.901	31.924	32.287	32.672	33.235	32.750	31.872	30.421	29.244	29.288	26.748	25.521	25.208
Amérique du Nord (3)	2.849	2.888	3.064	3.053	3.198	3.313	3.549	3.734	3.827	3.966	3.875	3.856	3.847	3.931	3.935
Autres Amérique	1.970	2.160	2.368	2.489	2.585	2.645	2.779	2.733	2.830	2.913	2.928	3.272	3.294	4.047	4.550
Total Amérique	4.819	5.048	5.432	5.542	5.783	5.958	6.328	6.467	6.657	6.879	6.803	7.128	7.141	7.978	8.485
Océanie	157	153	177	172	184	190	201	219	216	241	258	280	301	322	328
Réfugiés et apatrides	10.981	10.713	10.409	10.158	10.045	10.137	10.082	9.998	10.187	8.747	7.670	7.877	6.909	6.641	5.828
TOTAL	264.022	267.769	274.590	276.489	277.655	281.245	285.671	281.916	284.038	279.810	272.146	273.613	262.771	260.040	260.269

Source : MRBC - Statistiques régionales.

Evolution de la répartition de la population par catégories d'âges

	Hommes		Femmes		TOTAL	
	1990	2003	1990	2003	1990	2003
0-9	58.579	55.759	63.755	60.704	122.334	116.463
10-19	55.768	54.036	55.637	53.904	111.405	107.940
20-29	76.519	77.940	73.911	77.893	150.430	155.833
30-39	72.035	72.330	85.427	79.541	157.462	151.871
40-49	56.454	58.353	66.315	66.875	122.769	125.228
50-59	25.776	28.612	49.838	53.536	75.614	82.148
60-69	47.281	60.414	36.512	42.670	83.793	103.084
70-79	24.779	43.944	29.001	44.556	53.780	88.500
80-89	10.525	28.213	11.487	25.909	22.012	54.122
90 et +	1.032	4.395	1.515	6.383	2.547	10.778
TOTAL	428.748	483.996	473.398	511.971	902.146	995.967

Source : MRBC - Statistiques régionales.

ANNEXE II - Liste des interviews dans le cadre de la première consultation des forces vives

- *Interviews réalisées d'octobre à novembre 2004
par le consultant*



Organismes, institutions et entreprises rencontrés

A

- ABE/BAO Agence Bruxelloise pour l'Entreprise
Brussels Agentschap voor de Onderneming
- AGORIA Fédération Multisectorielle de l'Industrie
Technologique
Multisectorfederatie van de Technologische
Industrie
- AVCB/VSGB Association de la Ville et des Communes de
la Région de Bruxelles-Capitale
Vereniging van de Stad en de Gemeenten
van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

B

- Bruxelles Formation
- Bureau Permanent de l'Alternance

C

- CBI Coordination Bruxelloise d'Institutions
sociales et de santé
Coördinatie van Brusselse Instellingen voor
welzijnswerk en gezondheidszorg
- CCB-C/CBB-H Confédération Construction Bruxelles-
Capitale Confederatie Bouw Brussel-
Hoofdstad
- CCIB/KHNB Chambre de Commerce et d'Industrie de
Bruxelles
Kamer voor Handel en Nijverheid van
Brussel
- CENM/CSPO Confédération des Entreprises Non-
Marchands
Confederatie van Social-Profit
Ondernemingen
- CGSLB/ACLVB Centrale Générale des Syndicats Libéraux
de Belgique
Algemene Centrale der Liberale Vakbonden
van België

H

- Horeca Bruxelles/Horeca Brussel

I

- IKEA
- IRISTECH

L

- LVZ Liberaal Verbond voor Zelfstandigen

M

- Mission locale d'Etterbeek
- MRBC/MBHG Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale
Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

O

- ORBEM/BGDA Office Régional Bruxellois de l'Emploi
Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling

P

- Port de Bruxelles/Haven van Brussel

S

- SDRB/GOMB Société de Développement pour la Région de Bruxelles-Capitale
Gewestelijke Ontwikkelingsmaatschappij voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest
- Service Formation PME de la COCOF
- SNI/NSZ Syndicat Neutre pour Indépendants
Neutraal Syndicaat voor Zelfstandigen
- SRIB/GIMB Société Régionale d'Investissement de Bruxelles
Gewestelijke Investeringsmaatschappij voor Brussel
- STIB/MIVB Société des Transports Intercommunaux de Bruxelles
Maatschappij voor het Intercommuniaal Vervoer te Brussel

U

- UCM Union des Classes Moyennes
- UEB/VOB Union des Entreprises de Bruxelles
Verbond van Ondernemingen te Brussel
- UNIZO Unie van Zelfstandige Ondernemers
- UPSI/BVS Union Professionnelle du Secteur
Immobilier
Beroepsvereniging van de Vastgoedsector

V

- VDAB Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling
en Beroepsopleiding

Personnes interviewées

B

- Blondeel Albert, RDBB-VDAB
- Buysens Eric, Directeur du Bureau d'études FGTB Bruxelles

C

- Carton Albert, Président CRB-CSC
- Close Philippe, Ville de Bruxelles
- Colla Olivier, Directeur Etudes Générales et Stratégiques STIB
- Courtheoux Eddy, Directeur général ORBEM
- Cuvelier Jean-Noël, Directeur Mission locale d'Etterbeek

D

- Daems Luc, Directeur général SDRB
- Daoust Jean-Claude, Daoust Interim
- de Hemptinne Dominique, FEDICHEM
- Debatty Jacques, Secrétaire Fédéral adjoint CSC
- Decrop Jehan, Conseiller au service d'études CSC
- Dejaer Christian, Directeur CBI
- De Keyser Frans, Conseiller général UEB
- Dekelper Irène, Responsable Communications externes CGSLB
- Deneys Violaine, Audit ORBEM
- Droolans Samuel, Bureau d'études FGTB Bruxelles
- Durieux T., commune de Schaerbeek

F

- Flaush Alain, Administrateur-Directeur Général STIB
- Francq Mireille, Administrateur Général SDRB
- Franzen Christian, Administrateur-Délégué UEB

G

- Gallet Guy, Délégué général FEVIA Bruxelles
- Garcez Bernard, Directeur Administratif Port de Bruxelles

H - J

- Hammani Youssef, Conseiller FEBECOOP
- Helleputte Philippe, UPSI-BVS
- Henryon Catherine, Coordinatrice CENM
- Hermans Pascale, Conseiller aux Affaires sociales FEVIA
- Hubaille Josette, Directrice SNI
- Huygens Charles, Directeur Général Port de Bruxelles
- Jacquemart Chantal, ENIAC/Observatoire Bruxellois du Marché du Travail et des Qualifications

L

- Legrelle Armand, FBF
- Lenaerts Philippe, Directeur Ressources Humaines STIB
- Lipkiewicz Alain, Secrétaire du Bureau Permanent de l'Alternance
- Lo Dico Frédéric, Service des Ressources humaines Delhaize

M

- Maertens Céline, AVCB/VSGB
- Maissin Gabriel, Administrateur délégué FEBISP
- Mangia Fabrice, IKEA
- Markey Gilbert, Secrétaire général LVZ
- Matthis Philippe, Directeur Commercial et Juridique Port de Bruxelles
- Meganck Julien, LVZ
- Mergen J-P., Directeur Promexport
- Michel Dominique, Secrétaire général de Agoria Bruxelles
- Moens Alfons, Directeur Général adjoint Port de Bruxelles
- Moreau Eugène, FEBICE
- Mulot M., Service Formation PME de la COCOF

N - O

- Noltincx Didier, commune d'Anderlecht
- Nyssens Françoise, CCB-C
- Origer Geneviève, Directrice Marketing et Développement Port de Bruxelles

P

- P'tito Olivia, Mission locale pour l'Emploi de Molenbeek
- Peffer Michel, Directeur général Bruxelles Formation

R - S

- Remy Olivier, Vice-Président CRB-CSC
- Renson Marc, Chef du Département Développement SDRB
- Résimont Francis, Secrétaire général MRBC
- Rosvelds Sandra, Conseillère service d'études CSC
- Stroobants Gaston, Conseiller Agoria Bruxelles

T

- Thommès Marc, Directeur général adjoint Bruxelles Formation
- Thonon Pierre, Secrétaire général UEB
- Thys Stéphane, Directeur de l'Observatoire Bruxellois du Marché du Travail et des Qualifications
- Tordeur Guy, Secrétaire fédéral CSC-BHV
- Trine Philippe, Fédération Horeca

V

- Van Bambeke Michel, représentant CSC au CESRBC
- Van Espen Nancy, UNIZO
- Van Muylder Philippe, Secrétaire général FGTB - Interrégionale de Bruxelles
- Vandabeele Philippe, Secrétaire régional bruxellois CGSLB
- Vanderstraeten A., commune de Jette
- Vanhaverbeke Stephan, Directeur Agoria Brabant / Iristech
- Vilain Serge, Président SRIB

W

- Wattenbergh Bruno, Directeur opérationnel ABE
- Werth Francine, Secrétaire politique UCM
- Willems René, LVZ
- Willocx Olivier, Directeur Général CCIB

ANNEXE III - Pacte social pour l'Emploi des Bruxellois



Pacte social pour l'emploi des Bruxellois

Entre :

Les organisations représentatives des travailleurs, siégeant au Conseil économique et social de la Région de Bruxelles Capitale, représentées par :

- Madame A.-M. APPELMANS Secrétaire interrégionale FGTB
- Monsieur D. PIERSOEL Secrétaire régional CSC
- Monsieur Ph. VANDENABEELE Secrétaire régional CGSLB

Les organisations représentatives des employeurs et des classes moyennes, siégeant au Conseil économique et social de la Région de Bruxelles Capitale, représentées par :

- Monsieur C. FRANZEN Administrateur délégué UEB
- Monsieur G. MARKEY Président de la Chambre des Classes moyennes CESRBC
- Madame F. WERTH Membre de la Chambre des Classes moyennes CESRBC
- Monsieur E. MOREAU Membre de la Chambre des Classes moyennes CESRBC
- Monsieur A. BERLINBLAU Membre de la Chambre des Classes moyennes CESRBC
- Monsieur J. VANNESTE Membre de la Chambre des Classes moyennes CESRBC
- Madame J. ROUSSEAU Membre de la Chambre des Classes moyennes CESRBC

Le Gouvernement de la Région de Bruxelles Capitale représenté par le Ministre-Président, Monsieur François Xavier de DONNEA et le Ministre en charge de l'emploi et de l'économie, Monsieur Eric TOMAS ;

Le présent pacte social pour l'emploi est conclu :

1 Exposé des motifs

Le développement économique de la Région de Bruxelles-Capitale est une nécessité. L'intervention des pouvoirs publics en ce domaine se fonde sur la volonté de contribuer au bien être de la population par une élévation générale du niveau de vie et en garantissant à tous les Bruxellois le droit à un emploi convenable.

La conclusion de ce pacte social, unissant les pouvoirs publics et les interlocuteurs sociaux bruxellois, est ainsi motivée par l'urgence sociale du sous emploi des Bruxellois et l'exigence d'y apporter un traitement spécifique. En effet, dans leur ensemble, les Bruxellois profitent nettement moins bien que les travailleurs domiciliés dans les deux autres Régions des nouvelles créations d'emploi à Bruxelles et dans le reste du pays.

Ce pacte est conclu en exécution des priorités du projet de nouveau Plan Régional de Développement (P.R.D.), qui prescrivent que tout doit être mis en œuvre pour concrétiser le droit à l'emploi en assurant à tous les Bruxellois les meilleures conditions de participation à l'essor social et économique de Bruxelles. Il traduit un des principes forts du nouveau P.R.D., consistant à articuler plus étroitement la politique économique et la politique de l'emploi.

Il traduit également la volonté commune, prescrite par le projet de P.R.D., de venir en renfort de l'effort des Communautés en matière d'éducation et d'enseignement, afin d'améliorer l'efficacité des systèmes éducatifs et de formation, au regard des spécificités du marché de l'emploi et des aspirations de promotion sociale des travailleurs.

Les pouvoirs publics et les interlocuteurs sociaux tiennent enfin à convenir des dispositions à prendre ensemble en matière de lutte contre les discriminations à l'embauche des personnes d'origine étrangère, en suivant les recommandations du Conseil de la Région de Bruxelles-Capitale adoptées le 1^{er} juin 2001.

Concrètement, le présent pacte a ainsi pour **double objet** :

- **la détermination des contributions conjointes** des secteurs professionnels bruxellois et des pouvoirs publics à la mise en œuvre en Région de Bruxelles-Capitale des lignes directrices européennes en matière d'emploi et des priorités 2 & 7 du projet de nouveau Plan Régional de Développement, en ce qu'elles demandent la mobilisation de toutes les forces vives de la Région ;
- **le renforcement du dialogue économique et social** à Bruxelles, en matière d'expansion économique, d'emploi et de formation professionnelle, au travers des instruments de concertation sociale instaurés à cet effet par les pouvoirs publics bruxellois.

La Région de Bruxelles-Capitale et les interlocuteurs sociaux bruxellois agissent en ce sens dans le respect strict des prérogatives fédérales en matière de droit collectif du travail.

Ce pacte doit ainsi trouver sa concrétisation dans un ensemble d'initiatives, menées en partenariat par les pouvoirs publics compétents et les secteurs professionnels.

2 Les objectifs du pacte

Le pacte a pour objectif premier d'accroître le taux d'emploi des Bruxellois.

En ce sens, les parties signataires souscrivent aux lignes directrices européennes, visant à :

- Améliorer la capacité d'insertion professionnelle ;
- Développer l'esprit d'entreprise et la création d'emplois ;
- Encourager l'adaptabilité des entreprises et de leurs salariés aux évolutions de l'économie ;
- Renforcer les politiques d'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Elles s'accordent également à assurer en Région de Bruxelles-Capitale le maintien et l'amélioration de la qualité des emplois et à promouvoir la formation des travailleurs tout au long de la vie.

3 Les engagements des parties signataires

Les interlocuteurs sociaux bruxellois s'engagent au travers du présent pacte :

1. à promouvoir dans les secteurs professionnels l'embauche des demandeurs d'emploi bruxellois, en proscrivant toute forme de discrimination, concernant notamment les personnes d'origine étrangère et en assurant l'égalité des chances entre femmes et hommes ;
2. à mobiliser les ressources d'intervention des entreprises et des secteurs professionnels en matière d'emploi et de formation, à dessein de réaliser, au côté des pouvoirs publics bruxellois, les objectifs du pacte ;
3. à agir, de façon privilégiée, en partenariat avec les organismes publics d'emploi et de formation, à leur communiquer toute information utile à la gestion des offres d'emploi et de formation et à promouvoir les attestations et les titres de compétence délivrés par les pouvoirs publics dans le cadre de la mise en œuvre du portefeuille de compétences (voir infra 5.4.).

Les pouvoirs publics bruxellois s'engagent, en s'assurant la coopération de la Commission communautaire française et de la Communauté flamande pour les aspects de formation qui relèvent de leur compétence :

8. à réorienter au besoin les interventions publiques en matière d'économie et d'emploi et à les intensifier dans le cadre des limites budgétaires ;
9. à soutenir les initiatives des entreprises et des secteurs professionnels en matière d'emploi et de formation, en vue de réaliser les objectifs du pacte ;
10. à soumettre à la concertation sociale les mesures d'emploi et de formation déployées en Région de Bruxelles-Capitale, et ce à l'occasion de l'élaboration du Plan d'Action Régional pour l'emploi (voir infra 6.1).

Les pouvoirs publics et les interlocuteurs sociaux bruxellois appellent par ailleurs à l'initiative de la Communauté française et de la Communauté flamande, quant à la nécessaire revalorisation à Bruxelles des dispositifs d'enseignement technique et professionnel et de promotion sociale, et particulièrement en matière d'équipement des établissements scolaires. Ils s'engagent à les associer à la mise en œuvre des mesures visées ci-dessous, dans le respect des accords de coopération instituant à cet effet la Commission consultative francophone en matière de formation, d'emploi et d'enseignement (CCFEE) et le Comité bruxellois néerlandophone de concertation pour l'emploi et la formation (BNCTO).

4 Les dispositions préalables

4.1 Le ciblage et la contractualisation des aides économiques

Eu égard au fait que l'activité économique est génératrice d'emplois, les moyens consacrés aux différents mécanismes d'aides économiques octroyées par la Région aux entreprises seront maintenus, voire intensifiés dans les limites budgétaires, en s'assurant de leur réforme en profondeur. Les parties signataires s'entendent pour renforcer le ciblage des aides et s'assurer de leur caractère déterminant dans la décision d'investissement. Le caractère contractuel de ces aides sera précisé. Les aides seront susceptibles d'être remboursées dès lors que les termes de cette contractualisation ne seront plus respectés.

Les modalités de ciblage et de contractualisation des aides feront l'objet d'une réflexion stratégique initiée, entre les parties signataires, dans le cadre du Comité de concertation économique et sociale.

Une attention particulière sera accordée aux centres d'entreprise, aux centres de référence professionnelle (voir infra 5.1) et au développement de l'économie sociale.

4.2 Le renforcement des services publics de l'emploi et de la formation

Les parties signataires confirment l'ORBEm et les deux organismes publics de formation professionnelle dans leurs missions de service public relative à la régulation du marché de l'emploi et de la formation.

Ils seront systématiquement associés, dans le cadre de leurs compétences respectives, à la mise en œuvre des mesures visées ci-dessous.

4.3 La proscription de tout acte de discrimination à l'embauche

Les parties signataires souscrivent aux recommandations formulées par le Conseil régional relatives aux discriminations à l'embauche des personnes d'origine étrangère. Ils conviennent que la proscription des discriminations à l'embauche constitue un critère péremptoire à la mise en œuvre des mesures visées par le présent Pacte.

Tout acte discriminatoire constaté dans le chef d'un bénéficiaire d'une de ces mesures lui en fera perdre les avantages immédiatement. Le cas échéant, il pourra être tenu de rembourser les aides déjà reçues.

5 Les contributions conjointes

5.1 La création de centres de référence professionnelle des métiers de l'économie urbaine

Afin de promouvoir la formation professionnelle des Bruxellois aux divers métiers porteurs de l'économie urbaine ¹⁹, les centres de référence professionnelle seront créés en partenariat par les organismes publics d'emploi et de formation et les secteurs professionnels. Les réseaux d'enseignement y seront associés.

Au travers d'une mise en commun des moyens des pouvoirs publics et des secteurs professionnels, la création de tels centres vise à réunir dans un même espace un ensemble d'équipements de formation professionnelle de pointe pouvant à la fois servir à la formation initiale des jeunes en enseignement technique et professionnel, à la formation en alternance, à l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi et à la formation continuée des travailleurs. Une attention toute particulière sera accordée au public de l'insertion socioprofessionnelle.

Outre la gestion d'infrastructures de formation performantes, ces centres auront également pour missions :

- la promotion sectorielle des métiers et des qualifications porteurs d'avenir ;
- l'application des tests d'aptitudes professionnelles (« screening ») ;

¹⁹ Au sens du projet de nouveau P.R.D.

- la validation des compétences des travailleurs et des demandeurs d'emploi ;
- la formation continue des enseignants et des instructeurs en formation professionnelle.

Les pouvoirs publics soutiennent les initiatives prises dans cette perspective par les secteurs professionnels, en partenariat avec les organismes publics d'emploi et de formation :

- en rendant les centres de référence éligibles aux aides à l'expansion économique ;
- en cofinçant les missions des centres ;
- et en organisant, en amont des formations organisées par les centres, l'orientation et la préformation des demandeurs d'emploi bruxellois.

5.2 La promotion des dispositifs d'insertion des demandeurs d'emploi

La contribution des entreprises et des secteurs professionnels à la mise en œuvre du plan fédéral « premier emploi jeunes » et du dispositif régional d'insertion socioprofessionnelle sera intensifiée en Région de Bruxelles-Capitale. L'emploi des Bruxellois insuffisamment qualifiés sera ainsi promu, de façon privilégiée, via le développement de la formation en alternance et des formations à l'embauche.

En complément à la création des centres de référence, les pouvoirs publics bruxellois soutiendront les initiatives des secteurs en matière de **formation des jeunes en alternance**, au travers des mesures suivantes :

- les primes de transition professionnelle (sous réserve d'une issue favorable de la procédure en cours de notification auprès de la Commission européenne comme aide d'état) ;
- les primes de tutorat en entreprise, qui seront rendues plus attractives, notamment en simplifiant les procédures et les modalités de paiement.

Les parties contractantes s'assureront de l'agrément des actions de formation en alternance par les autorités compétentes en matière de formation et d'enseignement, conformément aux accords de coopérations prévus à cet effet.

Concernant les initiatives en matière de **formation à l'embauche**, les pouvoirs publics bruxellois apporteront leur soutien au travers des mesures suivantes :

- les chèques « langues », qui contribuent au financement de formations en langue de travailleurs dès leur engagement sous contrat de travail ;

- les chèques « formation en entreprise », comme moyen privilégié de formation en entreprise à l'embauche de demandeurs d'emploi, qui contribuent au financement de formations complémentaires de travailleurs dès leur engagement sous contrat de travail ;
- les formations professionnelles individuelles en entreprise, comme moyen privilégié d'insertion des demandeurs d'emploi en entreprise, dans le cadre d'une formation incluant obligatoirement une clause finale d'embauche.

5.3 La promotion de la formation des travailleurs

La contribution des entreprises et des secteurs professionnels à la formation tout au long de la vie sera intensifiée en Région de Bruxelles-Capitale, au travers notamment du crédit-temps, du congé éducation et des mesures de formation des travailleurs prises à leur initiative.

Les pouvoirs publics bruxellois soutiendront l'action des entreprises et des secteurs professionnels au travers :

- Du cofinancement des actions de formation des secteurs professionnels, par le biais notamment du Fonds Social Européen ;
- Des aides à la formation collective en entreprises, telles que prévues en matière d'expansion économique et cofinancées par le Fonds Social Européen.

Les parties signataires étudieront les moyens d'améliorer la formation continuée des travailleurs.

5.4 La mise en œuvre du portefeuille de compétences

Les pouvoirs publics régionaux assureront la promotion du portefeuille de compétences, comme outil de promotion professionnelle individuelle des travailleurs, via le développement des mesures suivantes :

- le bilan socioprofessionnel ;
- les tests d'aptitude professionnelle (ou « screening »), via la délivrance d'attestations ad hoc ;
- la validation des compétences acquises en dehors des systèmes scolaires, via la délivrance de titres de compétences ;
- les conseils à la gestion du portefeuille et à sa valorisation sur le marché de l'emploi.

Les entreprises et les secteurs professionnels contribuent aux effets de notoriété et aux effets négociés du portefeuille des compétences :

- en retenant les attestations ad hoc et les titres de compétences comme facteurs de promotion et de mobilité professionnelles (effets de notoriété) ;

- en tenant compte des titres de compétence lors de la détermination des fonctions et des échelles barémiques du secteur privé dans le cadre des conventions collectives de travail (effets négociés).

5.5 La lutte contre les discriminations à l'embauche

Les campagnes de sensibilisation et de formation des employeurs à la « gestion des ressources humaines dans la diversité » seront intensifiées avec un appui renforcé des secteurs professionnels.

Des mesures spécifiques seront prises visant également la sensibilisation et la formation des travailleurs et de leurs représentants au sein des entreprises.

Les secteurs professionnels prendront les dispositions nécessaires visant à proscrire en leur sein toute forme de discrimination suivant les recommandations du Conseil régional.

6 Le renforcement du dialogue économique et social

Le dialogue économique et social entre les interlocuteurs sociaux et les pouvoirs publics bruxellois sera renforcé en matière d'expansion économique, d'emploi et de formation professionnelle, au travers du Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale et du Comité bruxellois de concertation économique et sociale, qui sont confortés dans leurs missions. Ils agissent en articulation avec le dispositif du Pacte territorial pour l'emploi, la commission consultative francophone en matière de formation, d'emploi et d'enseignement (CCFEE), le comité bruxellois néerlandophone pour l'emploi et la formation (BNCTO) et les comités de gestion des organismes publics d'emploi et de formation.

6.1 L'élaboration annuelle d'un plan d'action régional pour l'emploi

Les contributions des pouvoirs publics bruxellois et des secteurs professionnels au Plan d'action national pour l'emploi (PAN) sont fixées annuellement dans un Plan d'action régional (PAR). Son élaboration et son évaluation sont réalisées en concertation étroite dans le cadre du Comité bruxellois de concertation économique et social.

Ce plan assure la coordination stratégique des diverses interventions des fonds structurels européens à Bruxelles en matière d'économie, d'emploi et de formation. La commission consultative francophone en matière de formation, d'emploi et d'enseignement (CCFEE) et le comité bruxellois néerlandophone pour l'emploi et la formation (BNCTO) sont associés à l'élaboration de ce plan. Ils sont chargés de mobiliser les acteurs de la formation et de l'enseignement dans ces matières et d'en assurer la coordination.

6.2 La constitution d'une plate-forme régionale de concertation relative à la gestion du marché de l'emploi

Comme prévu par l'avant projet d'ordonnance relative à la gestion mixte du marché de l'emploi, une plate forme régionale de concertation sera constituée auprès du Conseil économique et social, avec pour mission :

- D'organiser la concertation et la collaboration entre l'ORBEm, les organismes conventionnés avec l'ORBEm et les agences d'emploi privées agréées ;
- De promouvoir la coopération des agences d'emploi privées à la mise en œuvre de la politique régionale de l'emploi dans le cadre de conventions de partenariat avec l'ORBEm ;
- De veiller à la proscription de toute forme de discrimination sur le marché de l'emploi ;
- De suivre la mise en œuvre de la future ordonnance et de formuler au Gouvernement toutes propositions relatives à la gestion mixte du marché de l'emploi.

Dans ce cadre, des missions spécifiques seront confiées au Conseil économique et social à savoir :

- l'observation de l'organisation du marché de l'emploi, en collaboration avec l'Observatoire du Marché du travail et des Qualifications de l'ORBEm ;
- l'évaluation générale des interventions des organisations professionnelles, des acteurs publics et de leurs partenaires ;
- le recensement et l'examen des problèmes rencontrés sur le marché de l'emploi à Bruxelles en terme de discrimination à l'embauche ;
- la consultation des demandeurs d'emploi d'origine étrangère, en collaboration avec les organisations représentatives des travailleurs et le Pacte territorial pour l'emploi ;
- la réalisation, en collaboration avec l'Observatoire du Marché du travail et des Qualifications de l'ORBEm, d'études quantitatives ou qualitatives qui permettront de mesurer périodiquement l'évolution de la discrimination à l'embauche et d'évaluer l'efficacité des mesures de lutte contre cette discrimination.

6.3 Le renforcement du Pacte territorial pour l'emploi

Le dispositif du Pacte territorial pour l'emploi initié par la Commission européenne est l'outil privilégié pour mener en commun une réflexion prospective et des actions innovantes sur le marché de l'emploi. A cette fin, il est chargé de développer ses missions d'études et de recherche-action.

L'implication du Conseil économique et social sera renforcée, notamment dans les domaines liés au développement de l'économie locale, aux technologies de l'information et de la communication, à la promotion de l'esprit d'entreprises et à l'égalité des chances entre femmes et hommes face à l'emploi.

Une mission d'étude prospective sera également confiée au Conseil économique et social portant plus spécifiquement sur les inégalités de traitement entre hommes et femmes sur le marché de l'emploi bruxellois et proposera un plan d'action spécifique.

6.4 La mise en oeuvre d'un plan d'urgence sociale dans le cadre de licenciement collectif

La Région et les interlocuteurs sociaux définiront un plan d'urgence social pour faire face aux fermetures d'entreprise et aux licenciements collectifs de travailleurs intervenant sur le territoire régional.

Comme convenu avec les autres régions, sans préjudice des obligations des employeurs et conformément aux dispositions des conventions collectives de travail, ce plan d'urgence social fixera les modalités d'intervention conjointes des Régions et Communauté pour assurer le reclassement de travailleurs victimes d'un licenciement collectif à l'occasion de la fermeture ou de la faillite d'entreprises de taille nationale ou internationale. Un dispositif de crise sera mis en place pour répondre à l'urgence d'une organisation concertée de première ligne des services régionaux de l'emploi. Il comprend la mise sur pied d'une cellule de crise comprenant les représentants des Ministres régionaux de l'emploi et des services régionaux de l'emploi et de la formation.

Les interlocuteurs sociaux seront associés à l'élaboration et à la mise en œuvre du plan, au cas par cas, au travers du Comité de gestion de l'ORBEm.

6.5 L'étude des fonctions critiques sur le marché de l'emploi et de l'offre de formation à Bruxelles

Les secteurs professionnels et les organismes d'emploi et de formation collaborent activement :

- à l'étude des fonctions critiques réalisées par l'Observatoire du Marché du Travail et des Qualifications de l'ORBEm ;
- à l'élaboration régulière d'un état des lieux de l'offre de formation par la Commission consultative francophone en matière de formation, d'emploi et d'enseignement (CCFEE) et par le Comité bruxellois néerlandophone de concertation pour l'emploi et la formation (BNCTO).

7 La mise en oeuvre

7.1 La procédure

Le pacte est élaboré au sein du Comité bruxellois de concertation économique et sociale, qui en assure le suivi.

Il doit trouver son application concrète via :

- Des protocoles sectoriels de mise en application, conclus entre le Ministre régional de l'emploi et les représentants des secteurs concernés ;
- Des conventions de partenariat entre les offices régionaux de l'emploi et de la formation et les organismes sectoriels de formation.

Les différentes mesures envisagées doivent être appliquées dans un délai maximum de trois ans.

7.2 Les moyens déployés

Les apports financiers des pouvoirs publics bruxellois compétents et des secteurs professionnels concernés dans les contributions conjointes sont déterminés par les protocoles sectoriels. Les contributions des pouvoirs publics intégreront les éventuels concours des fonds structurels européens.

Le financement des mesures liées au renforcement du dialogue social est assuré principalement par les pouvoirs publics bruxellois compétents, via notamment la dotation annuelle du Conseil Economique et Social de la Région de Bruxelles-Capitale.

7.3 Les modalités d'évaluation

La réalisation du présent accord est évaluée annuellement au sein du Comité bruxellois de concertation économique et social à l'occasion de l'élaboration du Plan d'action régional pour l'emploi. Un groupe de travail sera constitué à cette fin par le Comité bruxellois de concertation, ouvert à toutes les parties associées à la mise en oeuvre du Pacte.

Cette évaluation est réalisée sur base :

1. d'un rapport annuel de l'Observatoire bruxellois du marché du travail et des qualifications, intégrant l'expertise des composantes bruxelloises de la Cellule ENIAC²⁰ mise en place dans le cadre du Plan d'action national pour l'emploi ;
2. d'un rapport du Conseil économique et social réalisé en application de sa mission spécifique d'observation de l'organisation du marché de l'emploi et d'évaluation des interventions des organisations professionnelles, des acteurs publics et de leurs partenaires (voir supra 6.2).

²⁰ E.S.F. NAP IMPACT ASSESSMENT CELL

Ce pacte entre en vigueur le jour de sa signature.

Il est reconduit tacitement tous les ans sauf si l'un des signataires le conteste par écrit un mois avant son terme.

Fait à Bruxelles, en 3 exemplaires , le 11-06-2002

Pour la Région de Bruxelles-Capitale

François-Xavier de DONNEA

Ministre-Président

Eric TOMAS

Ministre de l'Emploi, de l'Economie, de l'Energie et du Logement

Pour les organisations représentatives des travailleurs

A-M APPELMANS

Secrétaire interrégionale FGTB

D. PIERSOEL

Secrétaire régional CSC

Ph. VANDENABEELE

Secrétaire régional CGSLB

Pour les organisations représentatives des employeurs et des classes moyennes

C. FRANZEN

Administrateur délégué UEB

G. MARKEY

Président chambre des Classes moyennes CESRBC

F. WERTH

Membre chambre des Classes moyennes CESRBC

E. MOREAU

Membre chambre des Classes moyennes CESRBC

A. BERLINBLAU

Membre chambre des Classes moyennes CESRBC

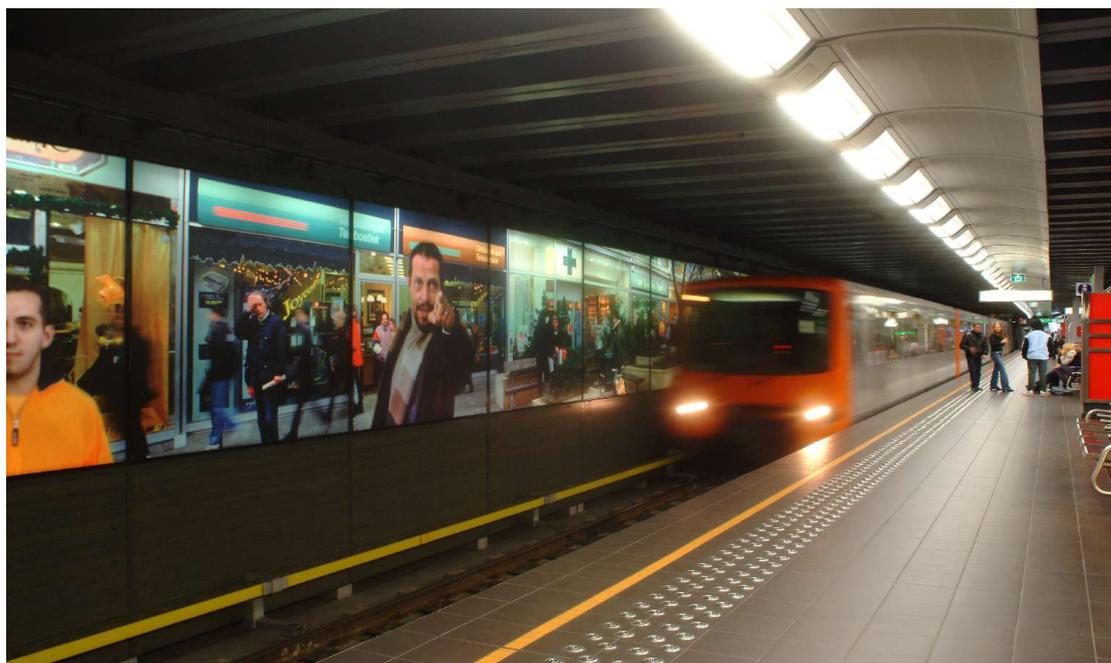
J. VANNESTE

Membre chambre des Classes moyennes CESRBC

J. ROUSSEAU

Membre chambre des Classes moyennes CESRBC

ANNEXE IV - Liste des abréviations



A

- ABE Agence bruxelloise pour l'entreprise
- ACS Agent contractuel subventionné
- ALE Agence locale pour l'emploi
- AR Arrêté royal

B

- BEI Banque européenne d'investissement
- BITC Brussels international tourism and congress
- BNCTO Brussel nederlandstalig comite voor tewerkstelling en opleiding
- BRUSOC Partenaire financier de la SRIB en économie sociale et locale
- BRUXELLES FORMATION
Institut bruxellois francophone de la formation professionnelle

C

- CARREFOUR FORMATION
Service d'information de Bruxelles-Formation
- CBCES Comité bruxellois de concertation économique et sociale
- CCFEE Commission consultative en matière d'emploi, de formation et d'enseignement
- CCIB Chambre de commerce et d'industrie de Bruxelles
- CDR Centre de référence professionnelle
- CE Commission Européenne
- CEFA Centre de formation en alternance
- CESRBC Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale
- CESRW Conseil économique et social régional de Wallonie

- CGSLB Confédération générale des syndicats libéraux de Belgique
 - COCOF Commission communautaire française
 - CPAS Centre public d'aide sociale
 - CPE Convention de premier emploi
 - CPP Contrat de projet professionnel
 - CSC Confédération des syndicats chrétiens
 - C2E Contrat pour l'Economie et l'Emploi
- E**
- ENIAC Fonds social européen – E.S.F. Nap Impact Assessment Cell
 - ERAP École régionale d'administration publique
- F**
- FEBECOOP Fédération belge de l'économie sociale et coopérative
 - FEBISP Fédération bruxelloise (francophone) des opérateurs de l'insertion socio-professionnelle
 - FGTB Fédération générale du travail de Belgique
 - FOREM Service public wallon de l'emploi et de la formation
 - FPI Formation professionnelle individuelle
 - FSE Fonds social européen
- G**
- GRBC Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale
- I**
- IBGE Institut bruxellois de gestion de l'environnement
 - IFA Institut de formation de l'administration fédérale
 - IPP Impôt sur les personnes physiques

- IRSIB Institut d'encouragement de la recherche scientifique de Bruxelles

- M**
- MRBC Ministère de la Région de la Région de Bruxelles-Capitale

- O**
- ONEM Office national de l'emploi
- OOTB Overleg opleidings- en tewerstellingsprojecten Brussel (coordination formation/emploi flamands à Bruxelles)

- ORBEM Office régional bruxellois de l'emploi

- P**
- PO Pouvoir organisateur
- PRAS Plan régional d'aménagement du sol
- PRD Plan régional de développement
- PRI Précompte immobilier

- R**
- RBC Région de Bruxelles-Capitale
- R&D Recherche et développement
- RPE Réseau des plates- formes de l'emploi
- RDBB Regionale dienst voor beroepopleiding Brussel (Service régional de formation du VDAB à Bruxelles)

- S**
- SAF Société d'acquisition financière
- SELOR Bureau de sélection de l'administration fédérale
- SERV Sociaal economische raad voor Vlaanderen (Conseil économique et social de Flandre)

- SINE Intervention financière du CPAS dans le coût salarial d'un ayant-droit à l'intégration sociale ou à une aide financière
- SBE Service bruxellois aux entreprises
- SRIB Société régionale d'investissement de Bruxelles
- SPF Service public fédéral

- T**
- TIC Technologies de l'information et de la communication
- TPE Très petites entreprises
- TRACE Info over tewerkstelling naar werk (Service néerlandophone bruxellois d'information pour un emploi)

- U**
- UEB Union des entreprises de Bruxelles
- UCM Union des classes moyennes
- UNIZO Unie van zelfstandige ondernemers

- V**
- VDAB Service flamand de placement (en Flandre) et de formation professionnelle (en Flandre et à Bruxelles)
- VGC Vlaamse Gemeenschap Commissie (Commission communautaire flamande)