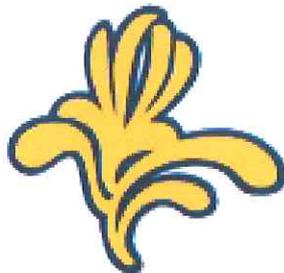


COMITE BRUXELLOIS DE
CONCERTATION
ECONOMIQUE ET
SOCIALE

PLAN D'ACTION POUR LES JEUNES



Adopté par le Gouvernement et les interlocuteurs sociaux

29 JANVIER 2008

Table des matières

1. Introduction.....	3
2. Facteurs explicatifs du chômage des jeunes en Région bruxelloise.....	4
3. Actions développées en Région bruxelloise pour les jeunes.....	7
3.1. Le Contrat de Projet Professionnel.....	7
3.2. La valorisation du stage d'attente.....	7
3.3. Le développement des Formations Professionnelles Individuelles.....	7
3.4. Lancement du tutorat en entreprise.....	8
3.5. Développement des Conventions de Premier Emploi.....	8
3.6. Création d'un bureau social d'intérim.....	9
3.7. Renforcement de l'équipement au sein des écoles techniques et professionnelles.....	9
3.8. Développement et création de centres de référence professionnelle.....	9
3.9. Pérennisation des Programmes de Transition Professionnelle.....	10
3.10. « Les jeunes », groupe cible prioritaire des plans de diversité.....	10
3.11. Développement des titres-services.....	10
4. Nouvelles mesures du Plan pour l'Emploi des Jeunes.....	11
4.1. Multiplier les expériences professionnelles.....	11
4.1.1. Développer les formules de stage en milieu professionnel.....	12
4.1.2. Développer les premières expériences professionnelles.....	13
4.1.3. Développer le marché de l'emploi étudiant.....	13
4.1.4. Renforcer et réorienter le partenariat JEEP.....	14
4.1.5. Création de nouveaux bureaux sociaux d'intérim.....	15
4.1.6. Utiliser les programmes de résorption du chômage.....	15
4.1.7. Favoriser la mise en réseau.....	16
4.2. Lutter contre la dualisation scolaire.....	17
4.2.1. Promouvoir les synergies entre l'Emploi, la Formation et l'Enseignement.....	17
4.2.2. Mieux valoriser l'enseignement et la formation en alternance.....	17
4.2.3. Revalorisation de l'enseignement technique et professionnel.....	18
4.2.4. Créer deux nouveaux Centres de référence professionnelle.....	18
4.3. Améliorer les compétences des chercheurs d'emploi.....	19
4.3.1. Systématiser les propositions de formation.....	19
4.3.2. Préparation aux examens du SELOR.....	20
4.3.3. Favoriser l'apprentissage des langues.....	21
4.4. Renforcer l'accompagnement de chaque chercheur d'emploi.....	22
4.5. Développer de l'emploi pour les peu qualifiés.....	23
4.6. Contributions des interlocuteurs sociaux bruxellois.....	24

1. Introduction

Le présent plan pour l'emploi des jeunes est adopté par le Gouvernement et les interlocuteurs sociaux bruxellois. Il amende et complète le plan pour l'emploi des Bruxellois adopté le 20 mars 2006.

Le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale a, par le biais du Contrat pour l'Economie et l'Emploi, placé l'emploi, et en particulier l'emploi des jeunes, au coeur de ses préoccupations.

Cette préoccupation est naturellement justifiée au regard de la situation particulièrement difficile des jeunes sur le marché de l'emploi.

Pour l'ensemble de la Belgique, pour l'année 2006, le taux de chômage des jeunes est légèrement supérieur à la moyenne européenne (20,5% en Belgique contre 17,2% dans l'UE). La situation est nettement plus inquiétante en Région bruxelloise (35,3%). Le taux de chômage des jeunes y est largement supérieur à la moyenne belge et européenne.

Tableau 1 : Taux de chômage des jeunes : comparaison interrégionale 2000 -2006

		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
RBC	H	32,5	27,1	33,8	38,1	32,2	35,9	34,4
	F	28,8	27,9	31,9	31,1	34,9	33,8	36,2
	T	30,8	27,4	32,9	35,1	33,5	35,0	35,3
Flandre	H	10,3	9,9	11,7	15,6	12,5	14,0	11,5
	F	12,5	10,1	11,5	15,3	14,8	14,4	13,7
	T	11,3	10,0	11,6	15,5	13,6	14,2	12,5
Wallonie	H	21,1	25,8	24,3	31,4	32,0	30,2	28,0
	F	34,7	31,7	29,4	32,1	34,4	34,2	35,6
	T	27,0	28,3	26,5	31,7	33,1	32,0	31,3
Pays	H	15,3	16,2	17,2	22,2	20,2	21,0	18,8
	F	20,4	17,9	18,3	21,2	22,4	22,2	22,6
	T	17,5	16,9	17,7	21,7	21,2	21,5	20,5
EU-25	H				...	18,3	18,4	16,8
	F				...	18,7	18,9	17,7
	T				...	18,5	18,6	17,2

Sources : INS-EFT

Compte tenu de la conjoncture économique favorable et sous l'impulsion de l'actuel gouvernement régional, nous constatons néanmoins que la situation s'améliore progressivement. Ainsi, si les chercheurs d'emploi de moins de 25 ans représentaient 16.827 unités en 2005, ils ne sont plus que 15.064 en 2007, soit une diminution de près de 11%.

Tableau 2. Nombre de demandeur d'emploi inactif par catégorie d'âge (moyenne annuelle)

	-25			-30			Total DEI		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T
2004	8 191	8 381	16 573	16 791	17 141	33 932	46 277	44 044	90 322
2005	8 306	8 521	16 827	16 980	17 448	34 428	48 193	45 882	94 075
2006	7 976	8 400	16 376	16 535	17 434	33 969	49 364	47 736	97 099
2007	7 285	7 779	15 064	15 306	16 384	31 690	47 796	45 876	93 671

Source: ACTIRIS,

Le tableau ci-dessous permet de constater que le chômage des jeunes diminue quel que soit le niveau d'études.

Tableau 3 : D.E.I. < 25 ans - Répartition par niveau d'études en RBC

	2005	2006	2007	Diff. 2006 - 2007	
				VA	%
Primaire + secondaire 1er et 2 ^{ème} degré	7 638	7 658	7 114	- 545	-7,1
Secondaire (3 et 4 degré)	5 292	5 224	4 796	- 427	-8,2
Supérieur	1 539	1 443	1 220	- 223	-15,5
Apprentissage	446	394	386	- 8	-2,1
Autres études	1 912	1 657	1 549	- 108	-6,5
Total	16 827	16 376	15 064	- 1 311	-8,0

Source : ACTIRIS, Calculs Observatoire

Notons que la diminution du nombre des jeunes chercheurs d'emploi est représentée en fonction d'une situation à un moment donné. Or la diminution du nombre de jeunes en situation de chômage est le résultat de deux mouvements : le nombre d'individus qui trouvent un emploi (flux sortant) et le nombre de jeunes qui s'inscrivent comme chercheur d'emploi (flux rentrant). En conséquence, ces statistiques ne représentent pas l'ensemble de la situation du marché de l'emploi, puisque le nombre d'emplois réels dépasse en toute logique largement la diminution des chiffres du chômage.

2. Facteurs explicatifs du chômage des jeunes en Région bruxelloise

Plusieurs facteurs peuvent expliquer le niveau de chômage particulièrement élevé chez les jeunes en Région bruxelloise malgré la présence de nombreux emplois et le dynamisme économique observé à Bruxelles et dans sa périphérie. Les facteurs repris ci-dessous ne sont pas toujours spécifiques aux jeunes mais permettent d'expliquer en partie le niveau de chômage élevé à Bruxelles :

- Le manque d'expérience professionnelle

Si le manque d'expérience n'est pas spécifique aux jeunes bruxellois, celui-ci peut peser plus lourdement dans un marché du travail plus exigeant en termes de qualification.

- L'échec scolaire et la dualisation scolaire

Malgré le fait que la durée des études tend à s'allonger et que les niveaux de scolarité atteints sont plus élevés qu'auparavant, on constate encore une infraqualification importante chez une partie des jeunes. Ainsi en 2004, 26,2% des jeunes de 20 à 24 ans à Bruxelles n'ont pas terminé l'enseignement secondaire supérieur (21,1% en Wallonie et 15,1% en Flandre). La Région bruxelloise est particulièrement confrontée à la dualisation de son enseignement (tout particulièrement au détriment de l'enseignement technique et professionnel). Le retard scolaire est plus important à Bruxelles que dans les deux autres régions, et cela, tant dans l'enseignement de la Communauté française que dans les écoles de la Communauté flamande.

Le retard et le décrochage scolaire ont un lien évident avec la problématique des grands centres urbains et la question de la concentration des populations défavorisées au plan socio-économique.

– *Les exigences en termes de qualification*

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 et qu'en particulier de nombreux jeunes sortent de l'école sans diplôme. En effet, 49% des emplois à Bruxelles sont occupés par des travailleurs ayant un diplôme d'études supérieures (ce pourcentage est de 33% dans les deux autres régions). Ces exigences en termes de qualification peuvent évidemment peser lourdement sur l'insertion des jeunes. Elles peuvent de plus être renforcées par un phénomène de surqualification à l'embauche.

– *Les exigences en termes de connaissances linguistiques*

Les exigences en matière de connaissances linguistiques sont beaucoup plus élevées à Bruxelles que dans les deux autres régions (bilinguisme et autres langues). Elles se retrouvent dans de nombreuses fonctions et dans de nombreux secteurs, y compris pour certains postes à faible qualification (cfr. horeca, commerce, gardiennage,...). La connaissance insuffisante de la 2^{ème} langue à Bruxelles complique l'insertion professionnelle.

– *La pression concurrentielle très élevée sur le marché du travail bruxellois*

Les employeurs recrutent fréquemment en dehors des frontières régionales.

– *La recomposition de l'emploi à Bruxelles*

La désindustrialisation et la délocalisation de certains secteurs expliquent en partie la disparition d'emplois à basse qualification et à qualification intermédiaire.

– *La discrimination à l'embauche*

Le phénomène de discrimination à l'embauche est particulièrement préoccupant dans une région multiculturelle comme Bruxelles où de nombreux jeunes sont issus de l'immigration. Ainsi, la population extra-communautaire est trois fois plus touchée par le chômage que les belges. Pour les jeunes issus de l'immigration, l'obtention d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ou de l'enseignement supérieur représente un avantage moindre pour l'insertion sur le marché du travail que pour les autres jeunes. Leurs investissements en formation sont moins valorisés.

– *Des facteurs individuels compliquant la recherche d'emploi*

D'autres facteurs peuvent compliquer la recherche d'emploi des jeunes tel qu'un réseau social limité, une situation familiale difficile, des problèmes financiers, de logement et administratifs, un manque d'informations et une attitude auto-discriminante (anticipation d'une éventuelle réaction négative de l'employeur en évitant une situation de testing ou de sollicitation), etc.

– *Des facteurs démographiques*

L'augmentation de la population à Bruxelles s'observe dans les tranches d'âge plus jeunes. Ainsi, entre 2000 et 2005, le nombre de jeunes de moins de 20 ans a augmenté de 6,8% à Bruxelles, de 0,6% en Wallonie et a diminué par contre de 1,9% en Flandre. Dès lors la pression concurrentielle sur le marché du travail est plus marquée pour les jeunes dans un contexte de croissance de la population active.

– *Une faible prise en compte par les mesures fédérales de la problématique des grandes villes*

Les principales mesures prises dans le cadre de l'assurance chômage ont été essentiellement conçues pour rencontrer des situations qui concernent, au fond, peu les Bruxellois (les mesures de prépension, les interruptions de carrières, le chômage temporaire). Aucune mesure de solidarité de cette ampleur n'a été prise, dans le cadre de l'assurance-chômage, pour s'attaquer au chômage structurel des jeunes et promouvoir l'intégration professionnelle de cette abondante main-d'oeuvre des grandes villes, qui pour une grande part, est d'origine immigrée.

Tableau 4. Répartition régionale des dépenses de l'ONEm

	FLANDRE	WALLONIE	BRUXELLES
Population	56.4 %	33.8 %	9.4 %
Allocations de chômage	44 %	42 %	14 %
Autres dépenses ONEm (crédit-temps, prépensions, titres services, ...)	64.5 %	30.5 %	4.5 %

source : rapport annuel 2004 de l'ONEm

Les jeunes d'aujourd'hui constituent le meilleur atout de l'économie de demain, dans lequel notre société doit croire et investir. Les laisser « sur le carreau » constituerait un véritable gâchis social et économique.

3. Actions développées en Région bruxelloise pour les jeunes

La Région bruxelloise, consciente de cette situation préoccupante, a pris de nombreuses mesures en vue d'y remédier. Nous en donnons ci-dessous un aperçu.

3.1. Le Contrat de Projet Professionnel

Le dispositif du Contrat de Projet Professionnel (CPP) a été adapté selon l'âge des chercheurs d'emploi. Pour les moins de 25 ans, le suivi est intensif dans la mesure où il s'agit d'au moins un entretien de suivi par mois (alors que pour les plus de 25 ans, il s'agit d'un entretien au moins tous les 3 mois). Entre juillet 2004 et juin 2006, 28.475 jeunes de moins de 25 ans, ont été convoqués pour un CPP. 19.298 d'entre eux ont reçu un entretien de présentation du CPP. 7.980 personnes ont signé le CPP et ont pu bénéficier d'un accompagnement intensif de la part d'ACTIRIS et de ses partenaires.

Dans le cadre du plan pour l'emploi, la présentation du CPP a été revue pour la réaliser dans le cadre de groupes plus restreints (maximum 5 personnes), voire des formules individuelles; de développer davantage l'interface informatique via le dispositif « Mon ACTIRIS »; d'accompagner les jeunes plus intensivement par le biais d'un suivi mensuel et d'augmenter les capacités d'accueil pour les formules de recherche active d'emploi (RAE) chez les partenaires.

3.2. La valorisation du stage d'attente

Le stage d'attente, période bien mal nommée, est un moment essentiel pour le lancement du jeune sur le marché de l'emploi. C'est durant cette période qu'il convient de maximiser ses chances, en lui offrant un accompagnement adapté et des outils spécifiques.

A cette fin, le plan pour l'emploi a instauré la création d'un kit à l'emploi. Celui-ci permet, pour les signataires d'un CPP, de bénéficier des mesures suivantes:

1. Chèques langues Jeunes: un chèque jeune a été créé afin de préparer les jeunes (de moins de 30 ans) aux entretiens et examens d'embauche. Il s'agit d'un bon à valoir de 2.245 euros valable dans des centres de langue publics ou privés actifs en RBC.
2. Ticket de transport: le chercheur d'emploi peut bénéficier gratuitement de tickets de transport STIB et doit, en contrepartie, apporter un justificatif des actions réalisées.
3. Pendant le stage d'attente, un grand nombre d'informations (projet IMT,...),et d'offres d'emploi personnalisées, dont les offres FPI et les stages, sont transmises aux jeunes, par le biais notamment d'un mailing spécial.

3.3. Le développement des Formations Professionnelles Individuelles

Les Formations Professionnelles Individuelles (FPI-FPIE/IBO) permettent aux chercheurs d'emploi de bénéficier d'une formation au sein de l'entreprise en réduisant le coût d'embauche pour celle-ci. Pendant cette formation, la personne reste sous son statut précédent (par ex. chômeur), et son allocation peut être déduite du salaire net à payer. Au bout de la formation (de maximum 6 mois), l'entreprise a une obligation d'engagement au moins égale à la période de formation. En 2007, 1.234 chercheurs d'emploi s'étaient engagés dans le cadre de ce dispositif (contre 952 en 2006 et 579 en 2005). 30% de ces chercheurs d'emploi, soit quelques 370 jeunes_(de moins de 25ans) sont concernés. Si l'on considère la tranche 25-35, la mesure touche 560 personnes.

Différentes dispositions tant au niveau régional, communautaire que fédéral ont été prises afin d'augmenter substantiellement le nombre de bénéficiaires de cette mesure:

- simplification des procédures administratives,
- élargissement par Bruxelles Formation et le VDAB de la mesure aux CE ayant terminé une formation qualifiante,
- activation des allocations d'attente pour les jeunes sous contrat FPI/IBO ayant terminé l'enseignement technique et professionnel, et
- promotion systématique de la mesure auprès des entreprises par le Service Bruxellois aux Employeurs (SBE).

Grâce à cela, le nombre de bénéficiaires de cette mesure augmente fortement depuis 2005.

3.4. Lancement du tutorat en entreprise

Les PME qui ont un siège d'exploitation en Région de Bruxelles-Capitale peuvent depuis le 5 avril 2007 bénéficier d'une prime de tutorat lorsqu'elles désignent une personne expérimentée comme 'tuteur' d'un 'stagiaire' qui suit une formation professionnelle individuelle dans l'entreprise. Une des variantes de ce programme permet aux travailleurs candidats à la reprise d'une entreprise d'ouvrir également le droit à la prime au tutorat.

Seules les entreprises des secteurs de l'industrie et l'artisanat, du commerce de détail, de la rénovation du bâtiment, en ce compris les travaux d'installation ou de finition, des technologies de l'information et des communications (TIC), de l'informatique et de la gestion de l'environnement entrent en ligne de compte.

La prime au tutorat s'élève à 1.000 euros par mois.

Pour l'engagement à temps plein d'un stagiaire sous statut IBO ou FPI, l'employeur peut bénéficier de la prime pendant toute la durée de la formation professionnelle individuelle avec un minimum de 2 mois et un maximum de 6 mois. La prime ne peut jamais dépasser 24.000 euros par entreprise et par an.

Pour l'engagement à temps plein d'un candidat à la reprise de l'entreprise, l'employeur peut bénéficier de la prime pendant un minimum de 6 mois et un maximum de 12 mois. Si le travailleur engagé reprend l'entreprise endéans les 12 mois qui suivent la fin du tutorat, une prime complémentaire mensuelle de 1.000 euros vient s'y ajouter.

3.5. Développement des Conventions de Premier Emploi

Conformément à l'esprit du C2E qui est de mettre l'ensemble des forces vives de la Région à contribution pour l'emploi, un programme « 100 jeunes » a été lancé. Le principe de ce programme est de permettre à 100 jeunes de bénéficier pour un ou deux ans d'une convention de premier emploi dans un OIP bruxellois. Cette expérience professionnelle comporte un volet formation (1/3 temps).

Les fonctions sont orientées vers des emplois peu qualifiés pour lesquels des besoins se font sentir dans la Région. L'idée est de maximiser les chances de réinsertion des jeunes sur le marché du travail classique.

En 2006, la STIB, l'ABP, le Port de Bruxelles et l'IBGE ont participé à cette opération, permettant aux jeunes de préparer un brevet dans le domaine de la sécurité, ou encore de bénéficier d'un permis de chauffeur poids lourd. En 2007, 100 nouveaux postes ont été créés, auprès de la STIB, de l'Agence Bruxelles Propreté, d'ACTIRIS, de la SLRB, de l'IBGE, du SIAMU et de la SDRB.

D'ici 2009, pas moins de 700 jeunes auront bénéficié de cette mesure.

On rappellera également que le Gouvernement a approuvé le financement de 57 postes de travail sous convention de premier emploi à mi-temps auprès des 19 communes de la Région. Ces postes sont réservés aux stagiaires de l'enseignement et/ou de la formation en alternance (CEFA/CDO/CDV), distribués sur la base d'un appel à candidatures et accessibles dès septembre 2007.

3.6. Création d'un bureau social d'intérim

Compte tenu de l'importance du chômage des jeunes particulièrement défavorisés au sein de notre Région, nous avons jugé utile de développer un projet pilote de bureau social d'interim. Ainsi qu'il l'a prévu dans le Contrat pour l'Economie et l'Emploi, le Gouvernement veut éviter que ces jeunes bruxellois particulièrement défavorisés n'entrent dans la spirale de l'inactivité, de l'enracinement dans le chômage et de l'exclusion sociale.

Ce bureau a pour objectif de placer comme intérimaire les jeunes chercheurs d'emploi, âgés de 16 à 30 ans et peu qualifiés, en leur apportant un accompagnement spécifique. Il s'agit donc dans ce projet de concilier l'objectif commercial du projet (placer le plus grand nombre d'intérimaires) avec un objectif social (apporter un accompagnement social adapté à ce public-cible). L'objectif final est, bien entendu, de permettre à ce public d'accéder à un emploi durable et de qualité.

Un premier bureau social d'intérim a ouvert ses portes le 1er février 2007 (projet Daoust, Febecoop, T-Service). L'objectif est de mettre 300 jeunes au travail tous les ans grâce cet outil.

Deux autres projets ont été désignés à la fin de l'année 2007.

3.7. Renforcement de l'équipement au sein des écoles techniques et professionnelles

L'enseignement technique et professionnel souffre du manque de moyens pour bénéficier d'équipements à jour et correspondant aux besoins du marché. Bien souvent, les outils sur lesquels les élèves apprennent leur métier ne correspondent plus du tout aux outils utilisés par les entreprises. En conséquence, un investissement important, à hauteur de 2 millions d'euros, a été réalisé par la Région bruxelloise afin d'améliorer cette situation.

En 2006, 38 projets au sein de 23 écoles techniques et professionnelles ont bénéficié de subsides régionaux, dans le cadre d'un appel à projets ciblé vers les secteurs de la construction et de l'industrie technologique. Les écoles ont été sélectionnées, entre autres critères, sur base de métiers dont les compétences sont recherchées par les entreprises bruxelloises, en pénurie de main d'oeuvre. Pour ce faire, un jury a été constitué de représentants de la Région bruxelloise, de la Cocof, de la Communauté française, de la Communauté flamande, de la VGC et de représentants des secteurs concernés.

En 2007, deux appels à projet ont été lancés pour un montant global d'un million d'euros, pour les secteurs de l'habillement et des transitions en sciences.

3.8. Développement et création de centres de référence professionnelle

Partant du constat que le déficit de qualification est un élément important dans l'ensemble des facteurs explicatifs du chômage, la Région bruxelloise a lancé un plan de développement de centres de référence professionnelle. Ces centres jouent un rôle d'impulsion afin de permettre de renforcer l'action des opérateurs de formation existants ou de développer de nouveaux modules de formation, qui par le biais d'équipements de pointe correspondent davantage aux besoins des employeurs.

Ces centres de référence professionnelle prévoient qu'une part de leur action est réservée aux élèves et enseignants, à raison de 25%. Par ailleurs, les centres de référence professionnelle

sont amenés à collaborer avec les centres de technologie avancée créés par la Communauté française. Ces engagements ont été entérinés par un accord de coopération entre la Communauté française, la Région de Bruxelles-Capitale et la Cocof, relatif à la revalorisation de l'enseignement qualifiant.

La Région bruxelloise disposait en 2006 de deux centres de référence: l'un dans le secteur des fabrications métalliques (Iristech+) et l'autre dans celui des nouvelles technologies de l'information et de la communication (Evoliris). En 2007, trois nouveaux centres de référence professionnelle ont été créés, dans les domaines du transport/logistique, de la construction et de l'Horeca.

3.9. Pérennisation des Programmes de Transition Professionnelle

Les Programmes de Transition Professionnelle ont pour objectif d'offrir à certaines catégories de chercheurs d'emploi la possibilité d'améliorer leur position sur le marché de l'emploi en acquérant un savoir-faire et une expérience professionnelle pendant une durée de deux ans maximum. Cette expérience est assortie d'un accompagnement sur le terrain et d'une formation professionnelle. Les travailleurs sont insérés dans des activités qui ne sont pas suffisamment rencontrées par le circuit de travail régulier.

En 2006, des 561 personnes qui bénéficiaient de cette mesure, environ un quart avaient moins de 25 ans. Ces chiffres sont restés stables en 2007.

3.10. « Les jeunes », groupe cible prioritaire des plans de diversité

Dans le cadre de la politique de valorisation de la diversité dans le monde du travail, le GRBC a mis en avant un axe relatif aux plans de diversité. Cette politique s'inscrit dans les grands axes structurants du C2E et est particulièrement développée dans le Plan pour l'emploi.

Ces plans de diversité visent l'élaboration de stratégies pour l'égalité des chances et la diversité, en matière d'engagement de personnel dans les entreprises. Ils sont conçus au sein des entreprises par les services de gestion du personnel, en concertation avec l'ensemble du personnel ou de ses représentants. Des consultants de la diversité - engagés au sein d'ACTIRIS – sont chargés d'aider les entreprises à mettre leur savoir-faire en la matière à disposition pour aider à la rédaction des plans.

La problématique de l'emploi des jeunes bruxellois est intégrée dans ce dispositif.

Concrètement, le Comité de Gestion d'ACTIRIS a approuvé fin 2006 le texte-cadre de référence pour les plans de diversité. Ce texte relève quatre axes de discrimination : (l'origine, l'âge, le genre et le handicap), et quatre terrains d'intervention (positionnement, recrutement, gestion du personnel et communication).

Des priorités sont donc dégagées pour mettre en oeuvre des actions visant à favoriser la mise à l'emploi de jeunes.

En 2007, 6 plans de la diversité ont été conclus.

3.11. Développement des titres-services

Les titres-services constituent un levier important pour la mise à l'emploi, y compris pour les jeunes. En effet, bon nombre d'entre-eux travaillent dans le cadre de cette mesure, ce qui leur permet d'acquérir un certain nombre de compétences, pouvant être transposées aux secteurs privé ou public.

4. Nouvelles mesures du Plan pour l'Emploi des Jeunes

Il ressort du descriptif présenté plus haut qu'un grand nombre de mesures orientées vers l'emploi des jeunes ont déjà été prises, que cela soit dans le cadre du Contrat pour l'Economie et l'Emploi ou dans le Plan pour l'Emploi des Bruxellois.

Cependant, il apparaît clairement que le chômage des jeunes demeure à ce jour une problématique préoccupante qui nécessite de nouvelles actions.

En conséquence, il convient d'amplifier les mesures déjà prises, et de développer de nouveaux axes d'action, en apportant une réponse adéquate aux constats identifiés plus haut. Cette démarche s'intègre pleinement dans le cadre de la mise en oeuvre du Contrat pour l'Economie et l'Emploi. Dans ce cadre, une attention particulière doit être accordée à la bonne collaboration entre les différents opérateurs.

Nous développerons ci-dessous ces nouvelles mesures selon cinq axes distincts:

- Multiplier les expériences professionnelles;
- Lutter contre la dualisation scolaire;
- Améliorer les compétences des chercheurs d'emploi;
- Prévoir un accompagnement adapté à chaque chercheur d'emploi et
- Développer l'emploi pour les peu qualifiés.

4.1. Multiplier les expériences professionnelles

Les jeunes qui arrivent sur le marché de l'emploi disposent trop peu souvent d'une expérience professionnelle adaptée au monde des entreprises. Ce constat a amené le C2E à ériger l'accès à un premier emploi pour les jeunes comme une de ses priorités (chantier 5).

L'objectif est d'assurer au plus grand nombre de jeunes, d'ici à la fin de la législature régionale, une première expérience professionnelle dès sa sortie de l'école, et de lui permettre, ainsi, de rebondir.

Pour atteindre cet objectif ambitieux, il importera pour l'essentiel:

- de mobiliser les dispositifs locaux d'insertion socio-professionnelle, coordonnés par ACTIRIS, dans le but d'offrir à chaque jeune sortant de l'école -avec ou sans qualification- une première expérience professionnelle. Lors de l'accompagnement une attention particulière sera donnée aux attitudes et la motivation des candidats.
- de négocier un nombre conséquent d'offres d'une première expérience professionnelle, avec les employeurs publics et privés bruxellois, ouvertes aux jeunes pris en charge par les opérateurs d'emploi et qui sont susceptibles de déboucher, à leur terme, sur des emplois durables.

Nous proposons concrètement de mettre en oeuvre les propositions suivantes :

- développer les stages en entreprise et les premières expériences professionnelles
- développer le marché de l'emploi étudiant
- réformer le partenariat JEEP
- soutien aux bureaux sociaux d'intérim

- mieux utiliser les programmes de résorption du chômage
- favoriser la mise en réseau triangulaire

4.1.1. Développer les formules de stage en milieu professionnel

Les stages, qui complètent une formation, y compris dans le cadre d'une convention d'immersion professionnelle, constituent une voie importante pour bénéficier d'une expérience professionnelle.

A l'heure actuelle, un double constat peut être tiré: d'une part, le nombre de places de stage est trop réduit (on estime aujourd'hui à 7.000 le nombre de places de stages disponibles), d'autre part, le recensement et le développement des places de stage est trop dispersé. Nous proposons, pour les jeunes chercheurs d'emploi qui sont engagés dans le cadre d'un parcours de formation, de développer le nombre de places de stage disponibles, par le biais d'un accord-cadre avec les organisations patronales.

Afin de permettre plus facilement aux opérateurs de formation de trouver des places de stage, il est proposé de créer une banque de données des stages professionnels. Une information à ce sujet sera dispensée auprès des employeurs par le SBE.

Cette banque de données sera réalisée conjointement avec Bruxelles-Formation et le VDAB-RDBB. Des synergies seront également recherchées avec les initiatives communautaires qui existent en la matière. Cette base de données compilera les places de stages disponibles au sein des entreprises mais également au sein des administrations et du secteur non-marchand. Cette banque de données pourra alors être accessible à l'ensemble des opérateurs de formation.

On entend ici comme « stage » toute présence en entreprise couverte soit par un contrat de formation individuelle, soit par une convention d'immersion professionnelle. Les stages ne peuvent avoir pour conséquence la substitution de travailleurs de l'entreprise.

En ce qui concerne plus particulièrement les stages dans le cadre des CEFA, des CDBO/CDV, de l'EFPME ou de SYNTRA, les organisations patronales et le SBE sensibiliseront les entreprises notamment aux primes offertes par l'ONEM aux employeurs.

En outre, pour la formation en alternance, les conditions suivantes devront être réunies:

1. La formation est liée à un métier, clairement identifié par une autorité compétente ;
2. La formation repose sur un réel plan de formation négocié ;
3. La formation débouche sur une qualification et/ou une certification lisible et visible
4. Un règlement général d'apprentissage a été négocié au niveau du secteur
5. Un contrôle du secteur est prévu pour vérifier les conditions de formation dans l'entreprise et dans le centre de formation (sécurité, adéquation de l'équipement, capacité formative de l'entreprise,...).

Propositions :

1. **Développer le nombre de places de stages en milieu professionnel pour arriver à un taux de croissance annuel de 1.000 places et de tendre vers un nombre total de 10.000 places de stages.**
2. **Créer une banque de données chez ACTIRIS recensant les propositions de stages en milieu professionnel.**

4.1.2. Développer les premières expériences professionnelles

Les conventions premier emploi pour les jeunes et les formations professionnelles individuelles en entreprise (FPI) sont des voies à privilégier pour permettre aux jeunes d'acquérir une première expérience professionnelle sous contrat de travail.

Afin d'y parvenir, un accord-cadre sera négocié au sein du CBCES afin de développer, en fonction des différents types de premières expériences professionnelles, le nombre de premiers emplois en entreprise. Cet accord-cadre sera décliné en accords sectoriels. Ainsi, il appartiendra aux organisations sectorielles (patronales et syndicales) d'assurer l'application de cet accord-cadre et de mettre cet engagement en oeuvre auprès de leurs membres en fonction des opportunités du secteur. Suite à une identification plus précise de la situation actuelle, un objectif de création de 10% de places supplémentaires chaque année sera poursuivi, et fera l'objet d'une évaluation annuelle.

Dans ce cadre, le développement de conventions de premiers emploi de type II (pour les bénéficiaires de l'enseignement en alternance) fera l'objet d'une attention particulière.

Propositions

- 3. Identifier et développer le nombre de places de première expérience professionnelle par le biais d'un accord-cadre conclu entre le Gouvernement et les interlocuteurs sociaux bruxellois, avec pour objectif de tendre vers une croissance de 10% par an.**
- 4. Pour leurs publics spécifiques, les Missions Locales, les Lokale Werkwinkels, les CEFA, les CDBO/CDV, l'EFPME et SYNTRA seront mobilisés pour satisfaire aux offres des entreprises et pour améliorer la qualification des jeunes comme condition de leur meilleur accès aux emplois qu'offrent les entreprises.**

4.1.3. Développer le marché de l'emploi étudiant

Le travail étudiant est bien souvent le premier moyen pour un jeune de bénéficier d'une première expérience au sein du monde du travail. Le secteur a placé environ 7.300 étudiants jobistes résidant en Région de Bruxelles-Capitale durant l'été 2007. La croissance de ce segment est de 10% par an. Le recours à des opérateurs externes à l'entreprise est devenu très courant pour ce type d'activité.

Cependant, les pouvoirs publics jouent bien souvent un rôle trop passif par rapport à cette question, laissant le secteur intérimaire jouer le premier rôle d'intermédiaire. Afin de valoriser davantage le travail étudiant, une banque de données spécifique relative à ce type de travail sera créée chez ACTIRIS, reprenant les offres d'emplois qui correspondent à ce type de contrat. Par ailleurs, le travail étudiant ne doit pas se substituer aux emplois sous contrat de travail régulier.

Une collaboration avec le secteur de l'intérim pourrait être prévue dans ce cadre, afin de mieux diffuser l'information relative aux emplois étudiants.

Proposition :

- 5. Créer une banque de données chez ACTIRIS, spécifiquement dédiée aux offres d'emploi étudiants, en collaboration avec le secteur intérimaire.**

4.1.4. Renforcer et réorienter le partenariat JEEP

Le projet JEEP vise, jusqu'à présent, à sensibiliser les élèves de l'enseignement secondaire en fin d'obligation scolaire aux réalités du monde de l'emploi. Il regroupe dans un partenariat, la Communauté française, ACTIRIS et les Missions Locales.

Ce programme comprend trois modules: un module général, un sur le monde du travail et un sur le positionnement personnel et la préparation à la vie active. Le module ACTIRIS consiste en une visite explicative des services proposés par ACTIRIS (sous la coordination des Missions Locales). En particulier, une explication est donnée aux élèves concernant les différents services qu'ils seront amenés à fréquenter lors de leur recherche d'emploi (inscription, RAE,...).

En 2005-2006, ce projet a touché 33 établissements scolaires, soit 78 classes et 847 élèves. Les partenaires du projet ont été, outre la RBC et la CF, les Missions locales de Forest, Saint-Gilles, Molenbeek, Ixelles, Saint-Josse, Schaerbeek et Anderlecht.

L'idée de sensibiliser l'enseignement francophone et néerlandophone au monde du travail a tout son sens. Cette sensibilisation devrait cependant davantage se concentrer sur une information relative aux métiers porteurs et le parcours permettant d'y accéder (en terme de formation notamment). En d'autres termes, il s'agit de mettre en oeuvre l'objectif énoncé dans le cadre du chantier 7 du C2E, à savoir favoriser le parcours du citoyen de l'école à l'emploi.

Au niveau pédagogique, il semble judicieux de développer ce dispositif pour davantage d'écoles présentes en RBC (CF et VG). Il y aurait également lieu d'adapter le contenu pédagogique du programme et d'axer celui-ci sur les réalités du marché du travail et sur les aides à la recherche d'un emploi. On pourrait en effet profiter du programme pour donner une information systématique sur les offres d'emploi insatisfaites, les métiers en pénurie, les secteurs et métiers d'avenir, le monde des entreprises, le monde du travail et cela en association avec des secteurs concernés. Enfin, ce programme pourrait être l'occasion de diffuser de l'information sur les opportunités de stages de courte durée en entreprise ou sur les possibilités de l'emploi étudiant.

Par ailleurs, le mode de financement actuel du programme est remis en question par les porteurs du projet et par la Communauté française. Il convient dès lors de trouver une solution permettant d'assurer sa pérennité. Dans ce but, différentes possibilités se présentent, dont la conclusion d'une convention, voire d'un accord de coopération avec la Communauté française, et/ou d'un renforcement des moyens affectés aux Missions Locales pour le projet.

S'il convient que le réseau JEEP informe les jeunes sur les dispositifs régionaux d'emploi et de formation, il ne peut pas se substituer aux missions d'orientation en cours et en fin de scolarité. La Conférence régionale relative aux synergies entre l'Emploi, la Formation et l'Enseignement, prévue par le C2E, devrait être saisie de ces nécessaires articulations entre Région et Communautés.

Par ailleurs, ce programme et la présentation de celui-ci devraient avoir lieu dans tous les réseaux d'enseignement. Cette réorientation devrait se faire en concertation avec les Missions Locales qui ont développé ce projet jusqu'à présent.

Proposition :

- 6. Renforcer, pérenniser, et réorienter le projet JEEP en RBC afin d'atteindre un public de 1.500 jeunes par an.**

4.1.5. Soutien aux bureaux sociaux d'intérim

Dans le Contrat pour l'Economie et l'Emploi et le Plan pour l'Emploi des Bruxellois, il a été convenu de créer plusieurs Bureaux Sociaux d'Intérim en vue de promouvoir notamment l'emploi des jeunes de 16 à 30 ans, fragilisés par rapport au marché de l'emploi et qui ne disposent pas du diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.

La mission d'un bureau social d'intérim est de constituer un partenariat public-privé pour offrir du travail intérimaire de courte et de longue durée, précédé par un accompagnement social. Ce partenariat comprend en conséquence une ou plusieurs organisations commerciales et une organisation non-commerciale.

Le bureau social d'intérim présente la caractéristique de se spécialiser dans l'accueil de chercheurs d'emploi jeunes et éloignés du marché du travail, nécessitant l'adoption d'une approche particulière adaptée au jeune concerné.

L'accompagnement social permet d'avoir une approche globale des problèmes rencontrés par le jeune: administratif, personnel, juridique, social... Ces problèmes constituent en effet autant d'obstacles à son accès à l'emploi. L'accompagnateur dispose du temps et des outils nécessaires pour préparer qualitativement le jeune à l'entretien d'embauche.

Le 6 juillet 2006, le Gouvernement a approuvé le projet ARIS Interim en tant que premier Bureau Social d'Intérim.

Le 21 juin 2007, Le Gouvernement a approuvé le principe de créer un ou plusieurs nouveaux Bureaux Sociaux d'Intérim (en fonction de la qualité des projets introduits). A cet effet, un appel à projets a été publié au Moniteur Belge.

Le 6 décembre 2007, le Gouvernement a approuvé de soutenir deux nouveaux projets de bureaux sociaux d'intérim (Instant A et InterS).

Suite à la création de ces nouveaux bureaux, la plateforme de concertation en matière d'emploi procédera à une évaluation régulière des projets initiés, tenant compte notamment des caractéristiques des bénéficiaires et des budgets afférents à ces actions.

Au-delà de ces projets, une collaboration entre ACTIRIS et le fonds social des intérimaires sera recherchée.

Proposition :

- 7. Mettre en oeuvre les deux nouveaux bureaux sociaux d'intérim et, par la suite, procéder à une évaluation globale du dispositif au sein de la plateforme de concertation en matière d'emploi.**

4.1.6. Utiliser les programmes de résorption du chômage

Le programme PTP est pour l'instant stabilisé en Région bruxelloise. Ce dispositif permet pourtant à des chercheurs d'emploi très fragilisés sur le marché du travail de se faire une première expérience professionnelle.

Dans le cadre des reconnaissances accordées à ce jour aux projets EI et ILDE, les travailleurs de moins de 30 ans représentent 21,7% de l'ensemble des travailleurs et font surtout partie du personnel d'exécution.

Ces chiffres montrent que les jeunes représentent un petit pourcentage du public cible EI et ILDE. Nous souhaitons pouvoir développer le système PTP afin qu'il bénéficie davantage aux jeunes chercheurs d'emploi, et en renforcer l'aspect de « transition vers l'emploi » qui a présidé à sa création.

Le Gouvernement fédéral a, par ailleurs, pris la décision de permettre aux bénéficiaires d'un poste PTP d'être mis à la disposition d'un employeur tiers. Nous pensons que cette adaptation est bénéfique et doit être utilisée largement, afin de créer une relation triangulaire entre le chercheur d'emploi, un acteur associatif qui lui procure un accompagnement socio-professionnel et un employeur.

Il conviendrait de revoir le volet « formation » au sein de ce dispositif et de l'axer principalement vers les jeunes CE qui n'ont pas dépassé le niveau du diplôme d'enseignement secondaire inférieur. L'encadrement relatif à ce programme devra pour ce faire également être renforcé et spécifié.

Il y a lieu de renforcer l'accompagnement vers l'emploi des stagiaires. Cet accompagnement doit faire partie intégrante du programme. Il doit débiter avant la fin du contrat et le cas échéant, perdurer quelques mois après la fin de celui-ci.

Enfin, le volet « évaluation » de cette mesure doit être renforcé, afin en particulier de valoriser les structures dont le projet PTP montrent de réelles possibilités de mise à l'emploi des stagiaires après leur participation au programme.

Propositions :

- 8. Lancer un appel à projets pour 100 nouveaux postes PTP, axé vers les jeunes, dans des fonctions porteuses d'emploi.**
- 9. Sensibiliser les promoteurs de projets PTP à la possibilité de réaliser des stages dans une entreprise tierce.**
- 10. Evaluer de manière régulière les projets et créer un mécanisme permettant de valoriser les associations qui présentent un taux de placement des stagiaires dans l'emploi, à caractéristiques comparables, supérieur à la moyenne. Introduire la possibilité de redistribuer les postes en fonction des résultats obtenus en terme de transition vers l'emploi.**

4.1.7. Favoriser la mise en réseau

La mise à l'emploi passe souvent par une première expérience en entreprise sous forme de stage.

Toutefois, on constate que les différents acteurs de l'emploi et de la formation n'ont pas toujours les ressources et le temps nécessaires pour contacter des entreprises et mettre en place des partenariats structurés, qui doivent permettre aux partenaires d'évoluer en toute confiance.

Dans le cadre de la réforme des Missions Locales et des Lokale Werkwinkels et du projet d'ordonnance y relatif, il est prévu de renforcer cet aspect. Il ne s'agit pas de reconnaître un rôle de coordination à la Mission locale mais bien un rôle de facilitateur. Ce rôle sera pris en charge par une personne de référence à la Mission Locale pour mettre en place des projets concrets de mise à l'emploi et d'expérience professionnelle sous diverses formes. Ces partenariats doivent viser la conjugaison d'une action de formation et de mise à l'emploi, avec des engagements réciproques des différents acteurs.

En conséquence, un conseiller au sein des Missions Locales doit être reconnu dans son rôle d'interface afin de créer des partenariats entre les acteurs associatifs et les entreprises.

Proposition :

- 11. Identifier au sein des Missions Locales et Lokale Werkwinkels, un conseiller chargé de mettre en place des projets concrets de mise à l'emploi et d'expérience professionnelle sous diverses formes.**

4.2. Lutter contre la dualisation scolaire

En Communauté française, le mécanisme de relégation est à la base d'une dévalorisation de l'enseignement technique et professionnel et des enseignements à temps partiel. Le jeune, après avoir échoué dans l'enseignement traditionnel, est relégué progressivement vers d'autres modes d'enseignement. Cette dynamique crée une démotivation dans le chef du jeune et une dévalorisation globale de sa situation. Ces constats ont mené à la conclusion du Contrat pour l'Ecole en Communauté française.

La Région n'est pas restée inactive dans ces matières. On peut notamment rappeler ici les mesures déjà prises pour l'équipement dans les écoles techniques et professionnelles, ainsi que les collaborations prévues entre les centres de référence professionnelle et les centres de technologie avancée.

4.2.1. Promouvoir les synergies entre l'Emploi, la Formation et l'Enseignement

Une Conférence régionale relative aux synergies entre l'Emploi, la Formation et l'Enseignement réunira l'ensemble des Ministres concernés, et y associera les interlocuteurs sociaux bruxellois. Sur base des travaux préparatoires de la CCFEE et du BNCTO, elle abordera notamment :

1. les mesures de sauvetage de l'enseignement dans les écoles en difficulté, qui ne sont plus en mesure de transmettre les compétences de base, en particulier pour l'apprentissage du néerlandais ;
2. la mise en place d'un interface opérationnel emploi – formation – enseignement ;
3. l'accès des élèves et des chercheurs d'emploi en fin de formation à des stages qualifiants en entreprise ;
4. le refinancement structurel du système de formation, en ce compris des engagements précis des fonds sectoriels.

Proposition:

12. Convoquer une conférence régionale relative aux synergies entre l'Emploi, la Formation et l'Enseignement

4.2.2. Mieux valoriser l'enseignement et la formation en alternance

L'enseignement et la formation en alternance est un dispositif trop peu développé en Région bruxelloise. Ce dispositif dispose pourtant d'un potentiel important pour permettre l'insertion professionnelle de jeunes peu qualifiés.

Dans le cadre spécifique de ce Plan Emploi Jeunes, nous suggérons d'investir davantage dans l'enseignement et la formation en alternance. Ceci passe notamment par un effort régional plus important pour les CEFA, CBDO, CDV, EFPME et SYNTRA.

Les CEFA/CBDO/CDV, toujours rattachés à un établissement secondaire de plein exercice, s'adressent principalement à des jeunes âgés de 15 à 18 ans, c'est-à-dire encore soumis à l'obligation scolaire. En 2005, ces CEFA/CBDO/CDV accueillait 1.486 stagiaires. L'EFPME, pour sa part, a accueilli en 2006 2.500 stagiaires dont 1.400 stagiaires apprentis et 1.000 stagiaires chefs d'entreprises.

Une plus grande implication régionale, par le biais d'un renforcement du partenariat d'ACTIRIS, permettrait d'améliorer les conditions de réalisation des stages et d'assurer une supervision plus proche (similaire à du jobcoaching) des stagiaires. Nous pensons que cette amélioration du système serait de nature à rendre la mesure plus efficace et attractive. Ceci

permettrait de renforcer la confiance des entreprises qui accueillent des stagiaires et de limiter les causes de désaffection ou de démotivation des jeunes.

Nous proposons donc d'augmenter de façon substantielle le montant de la subvention octroyée aux établissements d'enseignement et de formation en alternance dans le cadre du partenariat ACTIRIS. Une concertation à ce sujet avec les acteurs de l'alternance, ACTIRIS et le Cabinet du Ministre de l'Emploi, sera réalisée.

Par ailleurs, à l'instar des places récemment créées dans les communes (cfr point 3.5.) et afin de palier les difficultés d'insertion des stagiaires, nous proposons de créer 20 nouvelles places de stagiaires dans les OIP pour les stagiaires en alternance sous convention de premier emploi.

Propositions :

13. Renforcer le soutien régional aux établissements d'enseignement et de formation en alternance pour l'accompagnement des stagiaires, avec l'objectif d'un réel suivi qualitatif des stagiaires. L'effort financier régional sera augmenté considérablement.

14. Créer 20 nouvelles places de stagiaire en alternance dans les OIP.

4.2.3. Revalorisation de l'enseignement technique et professionnel

En 2008, un nouvel appel à projets sera lancé vers d'autres écoles. Ce nouvel appel sera doté d'une enveloppe budgétaire de deux millions d'euros. Dans ce cadre, une attention particulière sera portée notamment aux secteurs suivants:

1. l'éco-construction (alliance emploi-logement-environnement) ;
2. la santé, l'aide aux personnes et l'aide à la petite enfance (Bruxelles - ville santé) ;
3. la culture, le tourisme & congrès (en ce compris les opérations de maintenance y afférent), l'HORECA;
4. les transports et la logistique, dans une perspective de développement durable ;
5. l'économie sociale.

Proposition :

15. Lancer un nouvel appel à projet en 2008 visant à revaloriser l'équipement des écoles techniques et professionnelles

4.2.4. Permettre le développement des Centres de référence professionnelle

Le manque de qualification étant un élément explicatif essentiel du chômage en Région bruxelloise, cette dernière a lancé un plan de développement de centres de référence professionnelle.

Ces centres jouent un rôle d'impulsion afin de permettre de renforcer l'action des opérateurs de formation existants ou de développer de nouveaux modules de formation, qui, par le biais d'équipements de pointe, correspondent davantage aux besoins des employeurs.

Ces centres de référence professionnelle prévoient qu'une part de leur action est réservée aux élèves et enseignants, à raison de 25%. Par ailleurs, les centres de référence professionnelle sont amenés à collaborer avec les centres de technologie avancée créés par la Communauté française. Ces engagements ont été entérinés par un accord de coopération entre la

Communauté française, la Région de Bruxelles-Capitale et la Cocof, relatif à la revalorisation de l'enseignement qualifiant.

La Région bruxelloise disposait en 2006 de deux centres de référence: l'un dans le secteur des fabrications métalliques (Iristech+) et l'autre dans celui des nouvelles technologies de l'information et de la communication (Evoliris). En 2007, trois nouveaux centres de référence professionnelle ont été créés, dans les domaines du transport/logistique, de la construction et de l'Horeca.

Il convient que la Région s'engage de manière déterminée à assurer le développement de ces nouveaux centres.

Proposition :

16. Permettre le développement des centres de référence professionnelle nouvellement créés dans les secteurs du transport/logistique, de la construction et de l'Horeca.

4.3. Améliorer les compétences des chercheurs d'emploi

4.3.1. Systématiser les propositions de formation

Le constat est aujourd'hui bien connu et partagé par tous: les exigences en termes de qualification sont très élevées à Bruxelles alors qu'une partie importante de la réserve de main-d'oeuvre est faiblement qualifiée, avec comme phénomène aggravant que de nombreux jeunes sortent de l'école sans diplôme. Ce problème est rencontré par le chantier 7 du C2E.

Afin de remédier à cette situation, les jeunes chercheurs d'emploi bruxellois doivent beaucoup plus fréquemment être orientés vers des filières de formation menant à un emploi. En la matière, il s'agit d'adopter une démarche beaucoup plus systématique.

Dans le cadre des convocations CPP, le conseiller emploi d'ACTIRIS envisagera de manière systématique, avec les chercheurs d'emploi qui ne disposent pas du diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, l'opportunité de suivre une (pré)formation dans le cadre de son parcours d'insertion, en cohérence avec son projet professionnel. Il peut par exemple s'agir d'une proposition de formation qualifiante, d'une formation en alternance ou d'une formation dispensée par l'enseignement de promotion sociale.

Le chercheur d'emploi conserve la possibilité de refuser la proposition de formation qui lui est faite. Il s'engage alors dans un processus de recherche autonome. Après 3 mois, s'il ne peut présenter des résultats satisfaisants prouvant sa recherche d'emploi à son conseiller référent, une proposition de formation lui sera à nouveau formulée.

Cette procédure se fera dans le respect des dispositions prévues par l'accord de coopération du 30 avril 2004 entre l'Etat fédéral et les entités fédérées relatif à l'accompagnement et au suivi actifs des chômeurs.

Les possibilités de développement de l'offre de formation seront également examinées par la Conférence régionale relative aux synergies entre l'Emploi, la Formation et l'Enseignement.

Proposition :

17. Proposer systématiquement une formation adéquate à tout jeune nouvellement inscrit ne disposant pas d'un diplôme d'enseignement secondaire supérieur.

4.3.2. Préparation aux examens du SELOR

Les Bruxellois sont sous-représentés dans la fonction publique, et ceci à tous les niveaux de pouvoir. Ce constat est repris dans le C2E (chantiers 11 et 12). Deux grands faisceaux d'explications du phénomène sont généralement avancés: un manque d'information systématique sur les examens (dans tous les sens du terme) et un problème de sous-qualification ou de mauvaise préparation des candidats bruxellois qui se présentent aux examens.

Nous souhaitons résolument augmenter le taux de réussite des Bruxellois aux examens du SELOR. Pour concrétiser cet objectif, nous proposons qu'une information plus détaillée sur les examens du SELOR soit accessible aux chercheurs d'emploi inscrits chez ACTIRIS. Cette meilleure information devra notamment permettre l'organisation d'un système de coaching au bénéfice des chercheurs d'emploi.

L'organisation de ce coaching nécessite du temps et de l'information. Nous suggérons que l'office de placement régional et ses éventuels partenaires soient avertis plus tôt que le grand public de l'organisation d'un examen, afin de pouvoir organiser un coaching spécifique et adapté aux examens planifiés (sélection des candidats, préparation, etc.). La réalisation de ce coaching implique également d'être en possession d'informations précises sur la matière à étudier mais également sur le type de questions qui sont généralement posées.

Proposition :

18. Négocier avec le SELOR la possibilité de préparer les chercheurs d'emploi inscrits chez ACTIRIS aux examens.

Par ailleurs, pour corriger la sous-représentation des jeunes bruxellois dans les entreprises publiques autonomes et les administrations fédérales, les pistes suivantes seront étudiées:

- Mise en place de la Task Force prévue par la Conférence Interministérielle « Emploi » du 12 mars 2004 pour promouvoir l'emploi des Bruxellois dans la fonction publique fédérale;
- Communication systématique aux organismes régionaux de placement des offres d'emplois contractuels dans la fonction publique fédérale;
- Communication systématique à ACTIRIS des offres d'emploi contractuels dans la fonction publique régionale;
- Conclusion d'un " contrat " avec les entreprises publiques organisant un passage obligé par les organismes régionaux de placement en cas de vacance d'emploi contractuel ;
- Accélération des plans contre les discriminations à l'embauche ;
- Meilleure collaboration des Régions avec le Selor afin de faciliter la préparation aux examens de recrutement dans la fonction publique ;
- Campagnes d'information d'envergure, relayées par les Régions, lors d'importants examens de recrutement.
- Création d'un centre des métiers de la fonction publique, conformément à la proposition 5 du plan pour l'emploi des Bruxellois

4.3.3. Favoriser l'apprentissage des langues

Les exigences en matière de connaissances linguistiques sont beaucoup plus élevées à Bruxelles que dans les deux autres régions.

Afin de remédier à cette situation, la Région a développé le mécanisme des chèques langues-Jeunes. Ce dispositif permet à chaque chercheur d'emploi inoccupé inscrit chez ACTIRIS, âgé de moins de 30 ans et ayant signé un CPP en recherche autonome, de suivre des cours de langues en néerlandais, français, anglais ou allemand.

Le mécanisme mis sur pied pour octroyer les chèques langue-Jeunes apparaît aujourd'hui comme trop restrictif. Nous suggérons d'élargir les conditions d'octroi de ce chèque grâce à trois axes d'actions.

Premièrement, il s'agit d'inclure l'utilisation du chèque langue-Jeunes comme une des actions effective du CPP. Ceci devrait permettre une orientation systématique des chercheurs d'emploi en recherche autonome vers les chèques d'ACTIRIS, in concreto, vers une formation linguistique. L'utilisation effective ou non des chèques devra faire l'objet d'un suivi et interviendra dans le cadre de l'évaluation de la participation active du chercheur d'emploi à l'accompagnement proposé.

Deuxièmement, il faut supprimer la condition de l'âge qui est attachée à la formule du chèque langue-Jeunes et qui vise en fait à la préparation des entretiens d'embauche. Dès lors, ces chèques seront rebaptisés « chèques langues - entretien d'embauche ».

Enfin, on sait que l'obtention du chèque langue est subordonnée à une connaissance minimale de la langue pour laquelle le chèque est demandé. Un test est réalisé chez ACTIRIS pour pouvoir attester de cette connaissance minimum (le résultat doit au moins être égal à 3 sur 9). Malheureusement, on constate que beaucoup de chercheurs d'emploi n'arrivent pas à obtenir ce minimum requis. Une réponse adaptée doit pouvoir être offerte lorsque les chercheurs d'emploi obtiennent une cote inférieure à ce minimum requis. La participation à des cours collectifs restreints pourrait constituer une alternative intéressante au chèque langue-entretien d'embauche. Des négociations devront être entamées avec des organismes publics de formation (Bruxelles-Formation, VDAB) afin de mettre sur pied des partenariats spécifiques, notamment avec l'enseignement de promotion sociale.

Propositions :

19. Supprimer la condition de l'âge attachée au chèque langue-Jeunes qui vise à la préparation des entretiens d'embauche, et le rebaptiser en « chèque langue-entretien d'embauche ».

20. Inclure le chèque langue - entretien d'embauche comme une action concrète du CPP et assurer un suivi de cette action.

21. Négocier avec les organismes publics de formation (Bruxelle-Formation, VDAB), afin de mettre sur pied des partenariats spécifiques, notamment avec l'enseignement de promotion sociale, visant à apporter une réponse adaptée pour les chercheurs d'emploi qui n'obtiennent pas le minimum requis pour l'obtention du chèque langue.

Nonobstant les mesures présentées ci-dessus, il est à craindre que les campagnes de promotion de ces mesures auprès des chercheurs d'emploi pris individuellement ne suffiront pas à mobiliser les chercheurs d'emploi. Pour obtenir de meilleurs résultats, il convient de procéder à un véritable redéploiement des dispositifs de partenariat et la définition d'un plan langue plus global.

Ainsi, la Conférence régionale relative aux synergies entre l'Emploi, la Formation et l'Enseignement sera chargée de rédiger un tel « plan langues » à Bruxelles. Ce plan devra définir les publics qui auront accès aux formations en langues, le budget affecté à cette opération, les opérateurs, la mobilisation de tous les partenaires d'insertion à ce processus, les langues à promouvoir au-delà du néerlandais, etc... Une analyse des demandes des entreprises ainsi qu'une continuité dans l'apprentissage et l'entretien de la connaissance paraît également indispensable pour déterminer le contenu de ce plan langues.

4.4. Renforcer l'accompagnement de chaque chercheur d'emploi

Dans le cadre du premier chantier du Contrat pour l'Economie et l'Emploi, et grâce à la création du Contrat de Projet Professionnel (CPP), la relation entre le chercheur d'emploi et ACTIRIS a été contractualisée. Le chercheur d'emploi qui le souhaite peut ainsi s'engager à réaliser différentes actions facilitant l'accès à un emploi.

Selon les dispositions actuelles, ce dispositif CPP a été adapté en fonction de l'âge du chercheur d'emploi. Pour les moins de 25 ans, l'objectif est de réaliser un suivi intensif, à savoir au moins un entretien par mois. Pour les plus de 25 ans, un entretien est réalisé tous les 3 mois.

Ce dispositif permet de placer le parcours d'insertion de chaque chercheur d'emploi dans un cadre défini et d'en assurer un suivi qualitatif. Néanmoins, il doit être renforcé.

En effet, à l'heure actuelle, plus d'un chercheur d'emploi sur deux ne signe pas de CPP. Or nombre d'entre eux présentent un risque important d'enlèvement dans le chômage. Si le caractère volontaire du CPP n'est pas remis en cause, il apparaît néanmoins indispensable d'inciter davantage ces chercheurs d'emploi à s'intégrer dans la démarche qui leur est proposée pour profiter des outils qui sont mis à leur disposition. Il y va de même pour les jeunes qui ne semblent pas trouver de solution à leur problème d'insertion par leur propres moyens. Dans ce cas, Actiris leur reproposera un accompagnement.

La relation entre le chercheur d'emploi et ACTIRIS doit naturellement répondre aux dispositions de l'accord de coopération du 30 avril 2004 entre l'Etat fédéral et les entités fédérées relatif à l'accompagnement et au suivi actifs des chômeurs.

Par ailleurs, afin d'augmenter le caractère qualitatif de l'accompagnement proposé dans le cadre du CPP, en particulier pour les jeunes demandeurs d'emploi qui ont pour projet une recherche d'emploi autonome, le suivi de celui-ci fera dorénavant l'objet d'un suivi tous les 15 jours afin de faire un bilan régulier de sa situation.

A cette occasion, le conseiller emploi veillera à effectuer de manière systématique une sélection parmi les offres d'emploi d'ACTIRIS afin de lui en proposer.

Il convient également que l'accompagnement offert et le suivi assuré soient adaptés aux caractéristiques de chaque chercheur d'emploi.

Par ailleurs, le fait de signer un CPP et de participer activement aux actions du parcours d'insertion doit constituer une garantie de l'absence de sanctions de la part de l'ONEM. Ces deux éléments sont nécessaires pour parvenir à cette réforme. A cette fin, une collaboration étroite devra être mise en oeuvre entre ACTIRIS et l'ONEM. Cela aura aussi comme conséquence non négligeable de valoriser le travail des conseillers emploi.

Propositions :

22. Renforcer l'accompagnement et la responsabilisation des jeunes:

- **Pour les jeunes en CPP ayant comme objet une recherche autonome, un suivi actif est mis en place tous les 15 jours, incluant un bilan de la situation du chercheur d'emploi;**

- Pour ces mêmes chercheurs d'emploi, une recherche d'offres d'emploi à l'occasion des entretiens de suivi sera effectuée afin de leur présenter des offres disponibles répondant à leur profil. De plus, ces jeunes seront repris systématiquement dans les sélections d'offres d'emploi effectuées par les gestionnaires d'offres;
- ACTIRIS proposera un accompagnement aux jeunes qui ne semblent pas trouver de solutions à leur problèmes d'insertion par leurs propres moyens;

23. Prendre des dispositions afin que la participation active aux actions déterminées par le CPP corresponde aux exigences de l'ONEM quant à l'activation du comportement de recherche d'emploi. et, le cas échéant, faire valider cette correspondance par un protocole de collaboration.

4.5. Développer de l'emploi pour les peu qualifiés

Un grand nombre d'emplois sont créés à Bruxelles. Néanmoins, l'emploi qui est créé ne profite pas suffisamment aux Bruxellois. Cette situation s'explique notamment par le fait que les emplois qui sont créés ne correspondent pas suffisamment aux profils des chercheurs d'emploi bruxellois.

De nombreuses mesures de réduction de cotisations sociales, en particulier pour les jeunes, ont été mises en place. Cependant, les réductions octroyées ne sont pas suffisamment connues des entreprises et des chercheurs d'emploi. Afin de diffuser l'information relative aux réductions de charge pour les peu qualifiés, une campagne de communication de grande envergure sera réalisée en Région bruxelloise à destination des employeurs.

Par ailleurs, la création d'emplois durables, accessibles au plus grand nombre des jeunes Bruxellois, exige le lancement de plans de relance de l'économie urbaine réellement ambitieux, mobilisant de manière transversale les pôles de compétitivité (clusters), les acteurs publics et les secteurs non-marchands, notamment dans les domaines de:

1. l'éco-construction (alliance emploi-logement-environnement)
2. la santé, l'aide aux personnes et l'aide à la petite enfance (Bruxelles - ville santé) ;
3. la culture, le tourisme & congrès (en ce compris les opérations de maintenance y afférent), l'HORECA;
4. les transports et la logistique, dans une perspective de développement durable ;
5. l'économie sociale.

Propositions:

- 24. Informer les employeurs bruxellois quant aux mesures de réduction de cotisations sociales. Lancer une vaste campagne d'information à ce sujet à destination des employeurs.**
- 25. Octroyer une information systématique et individualisée aux chercheurs d'emploi quant aux aides à l'emploi auxquelles ils ont droit.**

4.6. Contributions des interlocuteurs sociaux bruxellois

Les interlocuteurs sociaux s'engagent au côté du gouvernement à relever le défi de l'emploi des jeunes. Leurs contributions spécifiques porteront sur la finalisation et la mise en œuvre de plusieurs des mesures visées ci-dessus, dont notamment :

1. le développement des premières expériences professionnelles (voir mesures 1 & 2) ;
2. la création des centres de référence professionnelle (voir mesures 13) ;
3. la relance de l'emploi dans les secteurs prioritaires d'emploi ;

En outre, les interlocuteurs sociaux sont chargés de proposer des mesures complémentaires concernant :

1. La mobilité interrégionale via le CESRB et le pacte territorial pour l'emploi ;
2. L'égalité de traitement entre jeunes femmes et hommes sur le marché de l'emploi bruxellois, via le CESRB ;
3. Formation du personnel d'ACTIRIS ainsi que des OISP partenaires à la dimension du genre, afin de lutter contre les préjugés qui empêchent d'offrir les mêmes chances aux femmes qu'aux hommes dans leur parcours d'insertion et de mise à l'emploi ;
4. Dans la politique de promotion de la diversité, accorder une attention particulière à la double discrimination femmes/origine étrangère.

Proposition:

- 26. Charger les interlocuteurs sociaux bruxellois de proposer des mesures complémentaires pour relever le défi de l'emploi des jeunes.**

Le Comité Bruxellois de Concertation Economique et Sociale réuni ce 29 janvier 2008 adopte le présent « PLAN D'ACTION POUR LES JEUNES »

Pour la Région de Bruxelles-Capitale



Charles PICQUE

Ministre-Président du gouvernement de Bruxelles-Capitale
chargé des Pouvoirs locaux, de l'Aménagement du territoire,
des Monuments et Sites, de la Rénovation urbaine, de la Propreté publique, du Commerce
extérieur et de la Coopération au développement

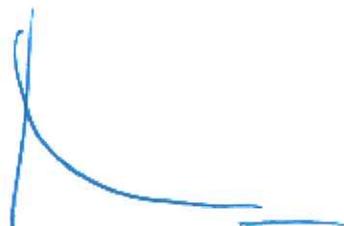


Ministre chargé de l'Emploi,
de l'Economie, de la Recherche Scientifique,
de la Lutte contre l'incendie et de l'Aide médicale urgente

Pour les organisations représentatives des travailleurs



Myriam GERARD
Secrétaire régionale CSC

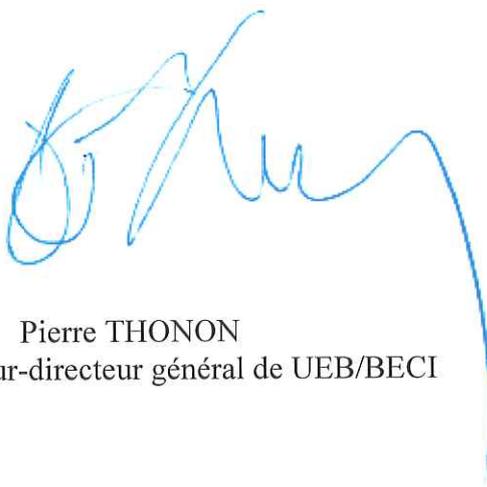


Philippe VANMUYLDER
Secrétaire-général FGTB



Philippe VANDENABEELE
Secrétaire régional CGSLB

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



Pierre THONON
Administrateur-directeur général de UEB/BECI



Anton VAN ASSCHE
UNIZO-Région de Bruxelles



Francine WERTH
Secrétaire politique de l'UCM