

DOSSIER

Politique suédoise de l'emploi : quelle inspiration pour la Région bruxelloise ?

SEPTEMBRE 2023



05



23



28



32

03 ÉDITO

04 ACTUALITÉS

- OPTIris : c'est quoi ?
- Le 1^{er} rapport du Comité d'Experts Climat bruxellois
- Prochain Débat

05 DOSSIER

- Politique suédoise de l'emploi : quelle inspiration pour la Région bruxelloise ?

19 FOCUS

- Sommet social 2023 : priorités et débats thématiques
- Avis d'initiative Inter-Conseils - La rénovation du parc locatif résidentiel et du parc de copropriétés

25 LES AVIS DE BRUPARTNERS

- Avis émis entre le 16 mars et le 5 juillet 2023

28 DÉBATS/WEBINAIRES

- « Quelle insertion pour les primo-arrivants sur le marché de l'emploi bruxellois ? » - Avec Aintzane de Aguirre et Véronique Royen
- « Électrification de la mobilité : besoins, enjeux et impacts » - Avec Serge Istas et Catherine Lenaerts

35 BRÈVES

- La Région de Bruxelles-Capitale élue Capitale européenne de l'inclusion et de la diversité
- Connaissez-vous les « Park and Ride » ?

36 PUBLICATIONS

- Rapport annuel 2022 de Brupartners
- Rapport annuel 2022 de l'Observatoire des prix de référence dans les marchés publics
- Rapport annuel 2022 du Conseil de l'Environnement
- Rapport annuel 2022 du Comité d'Experts Climat bruxellois

La politique suédoise de l'emploi : quelles leçons pour la Région bruxelloise ?

Avec sa longue tradition des politiques actives du marché du travail¹ et l'un des plus hauts taux d'emploi² de l'Union européenne, la politique suédoise en la matière est souvent présentée comme un exemple.

La recette de son succès ? Un accompagnement individualisé de ses chercheurs d'emploi. En effet, elle met l'accent sur la prévention du chômage à travers des mesures visant à promouvoir la formation continue, la reconversion professionnelle ou encore la mobilité sur le marché du travail.

En Région bruxelloise, 86.112 demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) étaient inscrits chez Actiris à la fin du mois de mai 2023. Cette thématique constitue donc un sujet majeur pour les pouvoirs publics bruxellois et pour Brupartners. La Région a d'ailleurs développé un vaste éventail de mesures s'adressant aux différentes catégories de demandeurs d'emploi, dont les moins de 30 ans. À plus large échelle, le Gouvernement fédéral souhaite lui aussi relever le défi de l'insertion professionnelle. Son souhait : porter le taux d'emploi à 80 % d'ici 2030, soit une augmentation de 10 % en 10 ans ! Un projet d'envergure qui devra surtout impacter Bruxelles (et la Wallonie) où il est essentiel de relever sensiblement le niveau d'emploi pour sortir les finances publiques de la zone rouge.

Comment guider au mieux les chercheurs d'emploi ? Comment garantir un accompagnement individualisé ? Quelles politiques d'activation mettre en place ? Comment développer des synergies avec les différents partenaires existants ? Et bien d'autres interrogations encore...

Grâce à leur connaissance des réalités du monde du travail et des divers publics bruxellois, les interlocuteurs sociaux bruxellois disposent d'un certain nombre de clés pour contribuer à apporter des réponses à certaines de ces questions. Les bonnes pratiques qui sont observées en Scandinavie et ailleurs en Europe constituent des pistes de réflexion qui peuvent inspirer les partenaires sociaux pour renforcer l'employabilité des Bruxellois tout en répondant aux besoins en main d'œuvre des entreprises actives à Bruxelles et dans sa périphérie.

Ce dossier, je l'espère, vous permettra d'en savoir plus à ce sujet.

Je vous en souhaite une bonne lecture.



¹ *Active labour market policies.*

² 82,8 % des personnes en âge de travailler étaient à l'emploi au 1^{er} trimestre 2023.

OPTIris : c'est quoi ?



© SPRB

Brupartners fait désormais partie du programme OPTIris (*Optimisation de la Performance et de la Transition des Organismes*).

Initié par le Gouvernement bruxellois, ce programme de changements et de réformes est destiné à repenser l'organisation, la gestion et la gouvernance des organisations bruxelloises de service public dans le but d'en améliorer l'efficacité et l'efficience.

Concrètement, il prévoit **60 millions d'euros d'économies structurelles** en 2023, une **concentration des surfaces de bureaux**, la mise en place d'une **politique régionale des achats** ou encore des services d'appui transversaux.

Dans ce cadre, les fonctionnaires dirigeants de tous les organismes bruxellois sont régulièrement informés de l'état d'avancement du programme et participent également à diverses réunions.

Prochain Débat

Brupartners vous invite, le **jeudi 28 septembre**, à son prochain Débat intitulé « Réseau de trains S : quelle utilisation pour qui et pourquoi ? ».

Comme d'habitude, le détail du sujet traité ainsi qu'une présentation des intervenants seront publiés en temps voulu sur le site Internet et les réseaux sociaux de Brupartners. Les personnes déjà inscrites dans la liste de diffusion de Brupartners recevront également un e-mail d'invitation.

Si vous souhaitez recevoir ces invitations et/ou être **tenu au courant** des actualités, publications et autres événements de Brupartners, il vous suffit d'en faire la demande à communication@brupartners.brussels

Le 1^{er} rapport du Comité d'Experts Climat bruxellois



© CEC

Après une 1^{ère} année de travail, le Comité d'Experts Climat bruxellois a remis son [rapport préliminaire 2023](#), présenté et débattu au Parlement bruxellois le 2 juin 2023 à l'occasion du Jour du Climat.

Destiné à alimenter le débat sur les mesures prises par la Région de Bruxelles-Capitale en lien avec ses objectifs climatiques, ce rapport pluridisciplinaire propose **32 recommandations** à l'attention des autorités régionales.

Parmi elles, les experts recommandent de poursuivre une densification intelligente, qualitative et abordable de Bruxelles ou encore de créer un observatoire des inégalités socio-environnementales.



Politique suédoise de l'emploi : quelle inspiration pour la Région bruxelloise ?



La politique suédoise de l'emploi se caractérise également par une forte coopération entre les employeurs, les syndicats et le Gouvernement. Les partenaires sociaux négocient collectivement les conditions de travail et les salaires, favorisant ainsi la stabilité sociale et la confiance entre les différentes parties. Cette approche consensuelle a permis d'éviter une multiplication de conflits sociaux. Les pages qui suivent permettront donc de tracer les contours de la politique de l'emploi suédoise ayant inspiré ses voisins européens.

I. NOTIONS : LES POLITIQUES DE L'EMPLOI

Avant d'aborder plus spécifiquement le sujet de ce dossier, il convient de rappeler certaines notions afin de bien comprendre les différents termes utilisés.

La définition la plus générale des politiques DE l'emploi se rapporte à l'ensemble des interventions publiques sur le marché du travail, visant à en améliorer le fonctionnement et en particulier à augmenter le taux d'emploi de la population en âge de travailler (dite « population active ») et à réduire le chômage. Ces politiques se focalisent donc sur le marché de l'emploi alors que les « politiques POUR l'emploi » ont une portée plus large. Ces dernières concernent, quant à elles, un ensemble de politiques publiques visant, à titres principal et secondaire, à agir sur le niveau et la quantité de l'emploi. Elles ne vont donc pas uniquement se focaliser sur le marché du travail mais sur tous les marchés (par exemple, les marchés des biens et de services ou les marchés financiers dont les fluctuations impactent l'économie et donc l'emploi)².

Avec l'un des plus hauts taux d'emploi de l'Union européenne (82,8 % des personnes en âge de travailler étaient à l'emploi au 1^{er} trimestre 2023¹), la Suède a souvent été l'objet de l'attention de ses voisins européens afin d'en percevoir les spécificités.

La Suède a en effet développé au fil des décennies un système d'emploi qui a permis de maintenir un faible taux de chômage et une protection sociale étendue pour ses citoyens. Cette approche se caractérise par des politiques actives du marché du

travail, une collaboration étroite entre les partenaires sociaux et une attention particulière accordée à l'égalité des chances.

Le modèle suédois met l'accent sur la prévention du chômage à travers des mesures visant à promouvoir la formation continue, la reconversion professionnelle et la mobilité sur le marché du travail. L'objectif est de permettre aux individus de s'adapter aux changements économiques et technologiques, tout en préservant leur sécurité financière.

¹ Eurostat. (2023). EU labour market – quarterly statistics. Eurostat. Consulté le 25 juin 2023, sur https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=EU_labour_market_-_quarterly_statistics#Employment_rate_and_labour_market_slack_down_in_the_EU.

² Ecole normale supérieure de Lyon, les politiques de l'emploi, publié le 29/09/2008, consultable sur : <http://ses.ens-lyon.fr/articles/les-politiques-de-l-emploi-47267>.

Les politiques de l'emploi peuvent elles-mêmes être distinguées selon qu'elles sont actives ou passives³ :

Les **politiques « actives »** incitent le bénéficiaire à reprendre une activité professionnelle (par exemple, via une prime pour l'emploi), à se former pour mieux répondre aux besoins du marché du travail (dispositifs de formation professionnelle) ou à soutenir l'emploi (politiques d'exonération de charges sur les bas salaires).

Quant aux **politiques « passives »**, elles permettent au bénéficiaire de faire face financièrement à une période sans emploi (politiques d'indemnisation du chômage) ou soutiennent les retraits d'activité (mesures en faveur des départs en retraite des salariés qui ont eu une carrière longue).

II. LE « MODÈLE SUÉDOIS »

a. Origines

En raison de la longue histoire des politiques d'activation sur le marché de l'emploi scandinave, l'expérience nordique en la matière est d'un grand intérêt pour les autres décideurs politiques européens qui ont, à leur tour, lancé des initiatives similaires.

Les politiques d'activation nordiques ayant fait l'objet d'un certain nombre d'évaluations portant sur l'efficacité de ces programmes, il est intéressant de faire écho aux leçons qui en furent tirées. Les jeunes chercheurs d'emploi ayant été particulièrement ciblés par les mesures d'activation scandinaves, il est intéressant de pouvoir s'inspirer des succès mais également des échecs constatés dans la mise en œuvre de certaines politiques d'activation.

Un pays en particulier est évoqué dans les paragraphes suivants : **la Suède**. En effet, ce pays est considéré comme un **bon élève européen concernant le taux d'emploi** de sa population en âge de travailler. Le taux d'emploi y avoisine les **80 %** et est constitué majoritairement d'emplois à temps plein. Cette proportion importante d'emplois à temps plein mérite également d'être mentionnée car d'autres pays européens se félicitant de leur taux d'emploi global ne doivent ce résultat qu'à une part toujours croissante d'emplois exercés à temps partiel (comme c'est le cas aux Pays-Bas où plus d'1 emploi sur 3 est concerné par cette dernière catégorie⁴).

Au-delà des chiffres, ce que d'aucuns ont appelé le « miracle suédois » ne relève en tout cas pas d'expériences récentes mais bien de pratiques éprouvées qui ont trouvé à s'appliquer depuis plusieurs décennies avant d'être souvent dupliquées, du moins partiellement, par d'autres pays européens à la recherche de remèdes à un taux de chômage endémique. Les politiques de l'emploi mises en œuvre en Suède reposent en effet sur une volonté de s'inscrire dans une dynamique de concertation sociale forte visant à prévenir les conflits et permettant de soutenir une certaine vitalité économique porteuse d'emplois durables. C'est ce qu'a formalisé un Texte fondateur dans les relations industrielles suédoises : **L'Accord de Saltsjöbaden**. Dès sa signature en 1938, il consacre le **rôle des partenaires sociaux dans la définition des politiques salariales** mais a aussi un impact non négligeable sur la **régulation des relations sur le marché du travail** et les conflits qui peuvent parfois y survenir⁵. Cet Accord porte sur les différentes étapes de négociations permettant d'aboutir, dans la majorité des cas, à **des solutions négociées et convenant tant aux représentants des travailleurs que des employeurs**.

L'objectif ultime de cet Accord est donc de pacifier les relations entre les différents acteurs du monde du travail pour solidifier les bases d'un dynamisme économique lui-même propice à de généreuses politiques sociales. Une telle approche se trouvera renforcée par l'influence de 2 économistes suédois, dont les noms seront associés à celui d'un **modèle faisant référence à la poursuite permanente d'un compromis entre croissance économique et justice sociale** : Gösta Rehn et Rudolf Meidner. S'inspirant des enseignements de l'Accord de 1938 axés sur une entente négociée et une prévention des conflits, ils visent à les compléter avec des propositions constituant les bases de la politique de l'emploi suédoise⁶. Parmi celles-ci, relevons la création des dispositifs précurseurs pour l'époque, comme les **politiques d'activation sur le marché du travail, le soutien à certains groupes cibles** pour les aider à décrocher un emploi (notamment la création d'entreprises de travail adapté accueillant des personnes porteuses d'incapacité ou d'un handicap), **des programmes de formation continue** au bénéfice des travailleurs et même le **développement d'aides spécifiques** visant à relever le taux d'emploi de certaines catégories de personnes (comme les femmes). Tous ces éléments novateurs pour l'époque (puisque ce modèle « Rehn-Meidner » a été mis sur pied dès 1951) reposent sur une **forte concertation entre syndicats et employeurs**. Ils visent à dynamiser le marché du travail (en échange de filets de sécurité en matière sociale et d'emploi⁷) et à y intégrer des catégories de personnes dont les chances de décrocher un emploi durable seraient moindres sans l'intervention d'aides spécifiques.

Ces éléments, en particulier des politiques d'accompagnement des

³ Vie publique. (2021). Quel est le champ de la politique de l'emploi ? République française. Consulté le 18 juin 2023, sur <https://www.vie-publique.fr/fiches/37981-politique-de-l-emploi-mesures-generales-ciblees-activespassives>.

⁴ OECD Data. (2022). Part-time employment rate. OECD. Consulté le 12 juin 2023, sur <https://data.oecd.org/emp/part-time-employment-rate.htm>.

⁵ Elvander, N., « Two labour market regimes in Sweden. A comparison between the Saltsjöbaden agreement of 1938 and the industrial agreement of 1997 », *Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, Berlin, vol.10, n°1, 2003, p. 166.

⁶ Meidner, R., *Co-ordination and Solidarity : An Approach to Wages Policy*, Stockholm, Prisma, 1974, p. 30.

⁷ Børstet, E., Bova, E., Dahl, S., *Lessons learnt from the Nordics, How to find Long-term unemployment*, Review of European Economic policy, vol. 51, 2016, consultable sur : <https://www.intereconomics.eu/contents/year/2016/number/3/article/lessons-learnt-from-the-nordics-how-to-fight-long-term-unemployment.html>.

chercheurs d'emploi, constituent donc les bases de la politique suédoise de l'emploi. Les grands principes sont encore d'application aujourd'hui et ont été exportés dans toute l'Union européenne.

b. L'accompagnement des chercheurs d'emploi suédois

Le service public suédois de l'emploi

L'accompagnement des chercheurs d'emploi en Suède est un processus structuré et axé sur un **suivi rapide, continu et individualisé** de la personne. En voici quelques caractéristiques clés :



GOVERNANCE

L'Agence suédoise pour l'emploi (*Arbetsförmedlingen*) est l'organisme public responsable de l'accompagnement des chercheurs d'emploi. Sa particularité réside dans la **décentralisation des politiques d'activation** au niveau des communes. En effet, dès les années 1980, certaines municipalités ont commencé à développer des **mesures locales axées sur des programmes d'activation**. Le périmètre d'action communal est large et varie d'une commune à l'autre.

Dans ce cadre, certaines municipalités ont mis l'accent sur la conditionnalité à tel point que **l'activation n'est pas une option** mais constitue une **condition sine qua non pour bénéficier d'allocations**. Ce mode de fonctionnement s'est ensuite traduit par des réductions de dépenses en matière de politiques passives sur le marché du travail (paiement d'allocations), en particulier dans les municipalités ayant développé des programmes d'activation plus étendus, mettant l'accent sur le développement des ressources humaines, sur une collaboration soutenue avec les services publics de l'emploi et un ciblage des publics, en particulier des jeunes

adultes⁹. Toutefois, ces municipalités ont également eu davantage recours à des **sanctions** en comparaison aux municipalités moins engagées dans ces politiques.

Au cours de la récession qui a suivi la crise financière suédoise de 1991, ce développement s'est accéléré pour prévenir un dérapage des finances communales dû à une augmentation de la charge de l'aide sociale. La croissance des programmes d'activation municipaux s'est poursuivie et, aujourd'hui, la plupart des 290 communes suédoises disposent d'une forme ou d'une autre de programmes en la matière¹⁰.

Typologie des politiques d'activation

Les mesures d'activation sont structurées autour de **4 grandes catégories**⁸ :



Formations et dispositifs visant à améliorer le capital humain des participants

Les principales mesures concernées sont les formations, qu'elles soient de base ou professionnalisantes. Une aide financière peut également être apportée aux bénéficiaires pour qu'ils puissent participer à une formation plus générale, par exemple dans le cadre de programmes d'éducation pour adultes ou de formations universitaires.



Emploi subventionné

Des subventions salariales sont accordées principalement aux entreprises privées mais des aides sont également versées aux chercheurs d'emploi souhaitant devenir indépendants. Elles peuvent inclure des programmes subventionnés de formation en milieu professionnel.



Création directe d'emplois

Création d'emplois dans le secteur public, souvent destinés aux chômeurs de longue durée ou aux jeunes.



Accompagnement par les services publics de l'emploi (SPE)

Les dispositifs concernés comprennent toutes les mesures visant à améliorer l'efficacité du processus de recherche d'emploi, c'est-à-dire le conseil individuel, l'adéquation entre les postes vacants et les demandeurs d'emploi (matching), le suivi de la recherche d'emploi, de la formation professionnelle et des programmes de (première) expérience professionnelle.



ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUALISÉ

Chaque chercheur d'emploi est généralement assigné à un conseiller emploi qui évalue ses compétences, ses intérêts et ses objectifs professionnels. Sur base de cette évaluation, un **plan individuel** est élaboré pour guider la recherche d'emploi de manière ciblée.

En termes de formation et de développement des compétences, si le conseiller emploi identifie des lacunes dans les compétences d'un chercheur d'emploi, des **programmes de formation** peuvent être proposés pour

⁸ Nekby L., *Active labor market programs for the integration of youths and immigrants into the labor market. The Nordic experience*, CEPAL - Serie Macroeconomía del desarrollo N° 73, Nov 2008, p. 12.

⁹ Bergmark Å., Bäckman O., *Stuck with welfare ? Long-term social assistance reciprocity in Sweden*. European Sociological Review, Volume 20, 2004, p. 425-443.

¹⁰ Kazepov, Y., *Rescaling social policies towards multilevel governance in Europe : some reflections on processes at stake and actors involved*, Ashgate, Farnham, 2010, pp 35-72.

ainsi accroître ses chances de trouver un emploi.

Le suivi et l'évaluation font partie intégrante de l'accompagnement. En effet, les conseillers emploi assurent un suivi régulier avec les chercheurs d'emploi pour évaluer leurs progrès, les aider et offrir un soutien continu tout au long de leur processus de recherche d'emploi.



MATCHING

L'Agence suédoise pour l'emploi dispose d'une vaste base de données d'offres d'emploi provenant d'employeurs suédois. Les conseillers emploi aident les chercheurs d'emploi à trouver des offres correspondant à leurs compétences et à leurs intérêts, et les aident à rédiger des candidatures convaincantes. La Suède a vite intégré l'élément de **mobilité géographique** pour renforcer le lien entre l'offre et la demande d'emploi. Des **aides à la relocalisation** ont ainsi été déployées en vue d'encourager la mobilité des chômeurs ayant une faible propension à déménager. Elles sont accordées lorsque le déménagement est motivé par la politique du marché du travail et que l'on considère que la personne ne peut pas trouver de travail dans son lieu de résidence ou à proximité.

III. LES JEUNES : UN GROUPE-CIBLE DES POLITIQUES D'ACTIVATION

a. Un groupe-cible prioritaire en Suède

Les politiques d'activation en Suède reposent sur un principe général d'accompagnement de tous les chercheurs d'emploi. Cependant, des exceptions ont été établies au vu de certaines difficultés d'intégration sur le marché du travail. Ainsi, certains **groupes-cibles** ont été identifiés pour bénéficier de **mesures différenciées**.

Il s'agit des **jeunes, des immigrés** (en particulier des primo-arrivants), des **chômeurs de longue durée** et des **personnes porteuses d'un handicap**. En Suède et en Scandinavie de manière générale, les femmes ne constituent pas un groupe-cible. En effet, la part des femmes représentée dans la population active est élevée dans les pays nordiques, bien que la prévalence du travail à temps partiel soit considérablement plus importante chez ces dernières que chez les hommes¹¹.

Quant aux jeunes, bien que la **garantie jeunes** ait été développée depuis les années 80 en Suède, ce pays s'est doté d'une **politique stratégique renforcée en 2007** pour soutenir l'emploi de ce public-cible.

En 2015, cette priorisation a encore augmenté avec la création d'un poste de **coordinateur national des jeunes NEETs**¹², chargé de **promouvoir une meilleure collaboration entre les autorités et les organisations aux niveaux national, régional et local autour d'initiatives en faveur des NEETs**. **4 stratégies** ont ainsi été instituées¹³ :

1. La première stratégie repose sur une **approche préventive** essentielle pour réduire le nombre de jeunes tombant dans l'inactivité ;
2. La deuxième stratégie est basée sur un **soutien et un encadrement intensif** des jeunes NEETs ;
3. La troisième stratégie encourage le **développement de synergies à tous les niveaux** ;
4. La quatrième stratégie induit une **approche systémique**, condition préalable à la mise en place d'une gestion stratégique dépassant les limites propres à certains secteurs et organisations. Cette gouvernance inclut par conséquent toutes les forces vives de la société, en ce

compris les organisations publiques, privées et la société civile.

En 2020, un **renforcement de la coordination nationale des politiques d'accompagnement des jeunes** a été instauré, tout en donnant des responsabilités croissantes aux acteurs régionaux et locaux. Il est, en effet, primordial que les jeunes soient accompagnés par des structures de terrain connaissant leurs spécificités. Dans ce cadre, le rôle des municipalités reste important, notamment dans la **lutte contre le décrochage scolaire** qui constitue un facteur de risques important.

La Suède a, cependant, bien compris qu'un jeune chercheur d'emploi n'est pas l'autre, et qu'il convient de cibler ceux qui présentent le plus de risques de s'enliser dans le chômage de longue durée, duquel il est difficile de sortir. C'est pourquoi, les jeunes les plus fragilisés peuvent prendre part à des **mesures d'activation précoce**, visant à s'attaquer au problème de l'enlèvement dans l'inactivité avant même qu'il n'apparaisse. Ces mesures incluent un soutien renforcé, une aide au placement et des aides à la reprise d'études et de formations visant à acquérir une expérience professionnelle. Cet encadrement renforcé passe par l'adoption d'un **plan d'actions individuel** dans les 30 jours suivant l'inscription du jeune demandeur d'emploi. Ce plan d'actions est un accord entre le chômeur et son conseiller emploi basé sur ce que l'individu doit réaliser pour trouver un emploi et sur le soutien que le SPE peut lui apporter. Le plan peut contenir des dispositions pour contacter un certain nombre d'employeurs, une mise à jour du CV ou encore des activités auxquelles le demandeur d'emploi doit participer. Chaque mois, le demandeur d'emploi **doit justifier les démarches** qu'il a entreprises pour trouver un emploi au travers d'une application sur internet. Mais surtout, chaque jeune chômeur suédois se voit offrir un **soutien individuel dans les 3 mois suivant son inscription**

¹¹ Nekby L., Active labor market programs for the integration of youths and immigrants into the labor market. The Nordic experience, CEPAL - Serie Macroeconomía del desarrollo N° 73, Nov 2008, p. 8.

¹² NEET (« Not in Education, Employment or Training ») est une classification sociale d'une certaine catégorie de personnes sans emploi ne poursuivant pas d'études et ne suivant pas de formations.

¹³ Ministry of Employment Sweden, Youth employment policies in Sweden- the Swedish response to the Council recommendation on a Bridge to Jobs-Reinforcing the Youth Guarantee. Consulté le 9 juin 2023, sur <https://www.regeringen.se/globalassets/regeringen/dokument/arbetsmarknadsdepartementet/youth-employment-policies-in-sweden.pdf>.

dans un SPE, pour l'aider à trouver un emploi ou pour commencer ou reprendre des études le plus rapidement possible.

Cet ensemble de dispositions vise un seul objectif : **éviter le chômage de longue durée.**

b. Et en Région de Bruxelles-Capitale ?

Le profil des chercheurs d'emploi bruxellois

Un portrait général des chercheurs d'emploi bruxellois permet de mettre en évidence certains profils auxquels correspondent certaines actions spécifiques. En effet, selon l'âge, le niveau de qualification ou la durée d'inactivité, des mesures différenciées sont proposées.

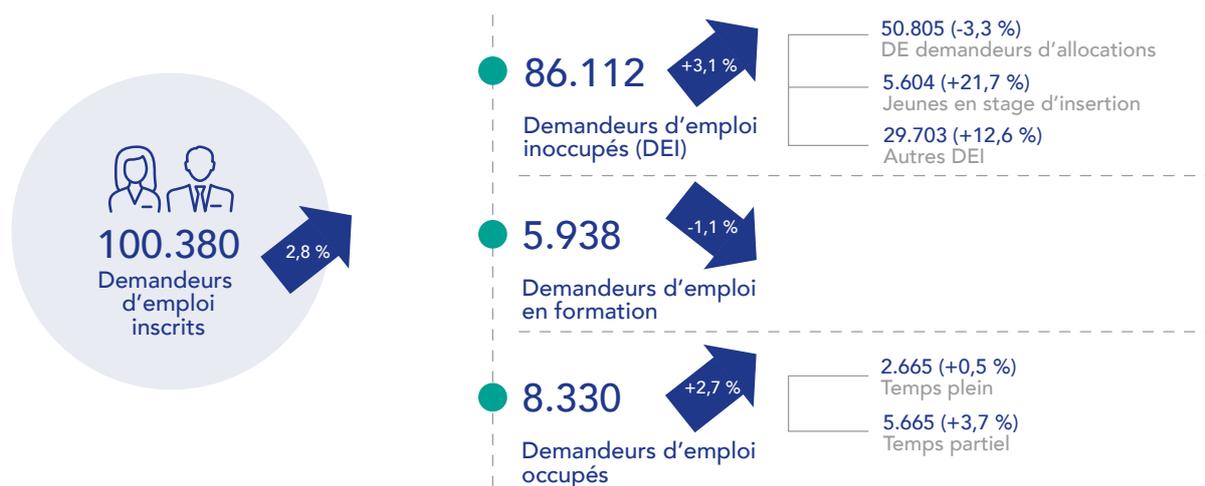
Les dernières statistiques publiées par view.brussels au moment de rédiger ce magazine¹⁴ observent qu'à la fin du mois de mai 2023, 86.112 demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) étaient inscrits chez Actiris. À ce nombre s'ajoutent 5.938 demandeurs d'emploi

en formation et 8.330 demandeurs d'emploi occupés¹⁵.

Certaines des particularités des DEI bruxellois appellent des mesures spécifiques, dont l'activation est l'une des illustrations. À Bruxelles, les demandeurs d'emploi de longue durée représentent près de la moitié des DEI. Ils sont en effet plus de 40.000 à être sans emploi depuis plus de 2 ans. Une telle durée d'inactivité implique souvent que les politiques d'accompagnement à établir doivent être plus spécifiques, avec des résultats plus incertains. La littérature scientifique considère ainsi que les personnes concernées par le chômage de longue durée peuvent avoir de sérieuses difficultés à sortir de cette situation et à entrer sur le marché du travail. C'est la raison pour laquelle les politiques d'activation ambitionnent d'activer les demandeurs d'emploi avant qu'ils ne soient inactifs pendant une durée significative, car plus ils restent longtemps au chômage, plus il leur sera difficile de trouver un emploi¹⁶.

Le niveau de qualification et l'âge sont 2 autres caractéristiques requérant

des mesures particulières. En effet, les demandeurs d'emploi détenteurs d'un diplôme obtenu à l'étranger et non reconnu en Belgique sont, et de loin, la catégorie de DEI la plus importante, comme l'indique la figure ci-dessous. Ce constat soulève de nombreuses questions auxquelles la Région ne pourra, à elle seule, répondre. En effet, la procédure d'équivalence, longue et complexe, relève de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Par ailleurs, au-delà de l'improbabilité que ces dizaines de milliers de personnes puissent voir reconnaître leur diplôme dans des délais raisonnables, il n'est pas certain que ces diplômes, une fois reconnus, leur permettent d'être considérés comme étant hautement qualifiés et de pouvoir dès lors accéder à certaines professions. En outre, il s'agit également de pouvoir accompagner ces personnes par d'autres moyens pour améliorer leur employabilité, que ce soit au travers d'un nouveau parcours de formation qualifiante, voire de validation des compétences.



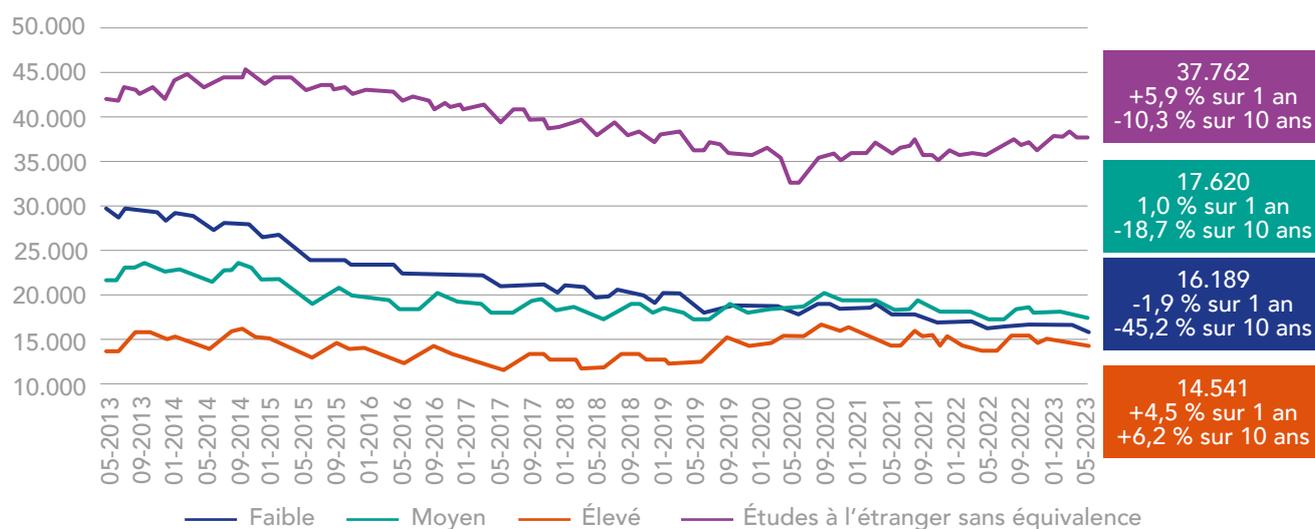
Source : view.brussels, Evolution du Marché de l'emploi bruxellois, Rapport mensuel, mai 2023, p. 4

¹⁴ view.brussels. (2023). Évolution du Marché de l'emploi bruxellois, Rapport mensuel. Actiris. Consulté le 31 mai 2023, sur <https://www.actiris.brussels/media/kk1b0eyo/rapport-mensuel-mai-2023-h-CFE5CBB8.pdf>.

¹⁵ Cette dernière catégorie fait référence aux personnes actives à temps plein ou temps partiel, inscrites librement ou obligatoirement selon qu'elles touchent en complément un revenu de remplacement (chômage ou revenu d'intégration).

¹⁶ Nordic Social Statistical Committee, Young Unemployment in the nordic countries- A study on the Rights of and Measures for Young Jobseekers, 2011, p. 15, consultable sur : <https://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:968659/FULLTEXT01.pdf>.

DOSSIER



Source : view.brussels, Évolution du Marché de l'emploi bruxellois, Rapport mensuel, mai 2023, p. 8

Répartition des DEI bruxellois selon le niveau de qualification

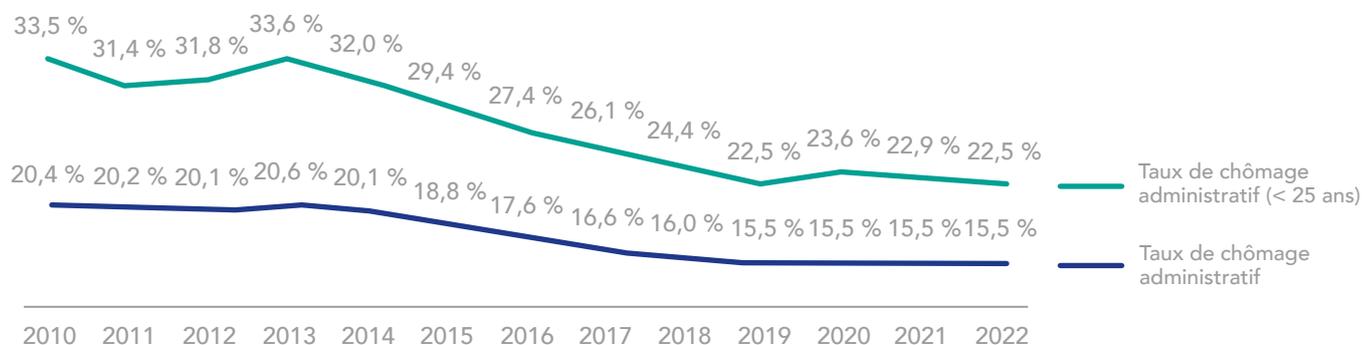
L'âge des demandeurs d'emploi bruxellois est également un facteur à prendre en considération pour prioriser les mesures d'activation à destination de certains publics. Comme le relève view.brussels, les demandeurs d'emploi de moins de 25 ans sont ceux dont la proportion a le plus diminué en l'espace de 10 ans (du fait notamment de la priorité accordée par Actiris à ce public) alors que dans le même temps, la part des plus de 50 ans a augmenté de 10% entre mai 2013 et mai 2023. La diminution du nombre de jeunes inscrits chez Actiris, telle qu'observée depuis plusieurs années est en lien avec une amélioration conjoncturelle, et

constitue également une conséquence de l'ensemble des dispositifs mis en place pour une meilleure activation des jeunes, via notamment la garantie jeunes et le stage first¹⁷. Quant aux chercheurs d'emploi de plus de 50 ans, une augmentation de leur proportion s'observe également depuis plusieurs années. View.brussels explique cette situation par le recul de l'âge de la pension (et donc celui de la dispense de recherche d'emploi) et également par la réforme de la dispense d'inscription pour chômeur âgé entrée en vigueur en 2002. Ces derniers ont engendré une hausse progressive du nombre de personnes inscrites dans cette tranche

d'âge, sur la période 2002-2012. À partir de 2013, l'âge de la dispense est passé à 60 ans et a provoqué une nouvelle augmentation artificielle qui devrait se maintenir au regard de la réforme de l'âge d'accès à la retraite (66 ans à partir de 2025). Enfin, l'augmentation des DEI plus âgés s'explique également par des facteurs démographiques et économiques.

Focus - Les jeunes chercheurs d'emploi bruxellois

Le taux de chômage des jeunes en Région de Bruxelles-Capitale reste significatif et au-delà du taux de chômage global



Source : Actiris, données administratives, chercheurs d'emploi inscrits auprès d'Actiris

Évolution du taux de chômage administratif en Région de Bruxelles-Capitale

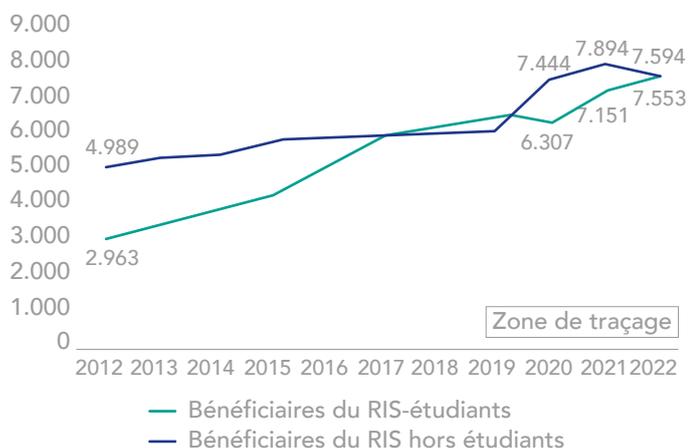
¹⁷ view.brussels. (2022). Le marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale en 2021, p. 59. Actiris. Consulté le 3 juin 2023, sur www.actiris.brussels/media/3gkphpmu/2022-11-view-brussels-etat-des-lieux_compressed-h-FD18E273.pdf.

bruxellois. Les jeunes de moins de 25 ans étaient ainsi 22,5 % à être sans emploi en 2022. Le graphique ci-dessous illustre néanmoins une baisse continue de cette proportion durant les dernières années.

Il existe néanmoins 2 ombres au tableau. Cette diminution de la part de chercheurs d'emploi de moins de 25 ans s'accompagne d'une augmentation du nombre de jeunes bénéficiant du revenu d'intégration sociale, et ce, tant parmi la population étudiante que non-étudiante.

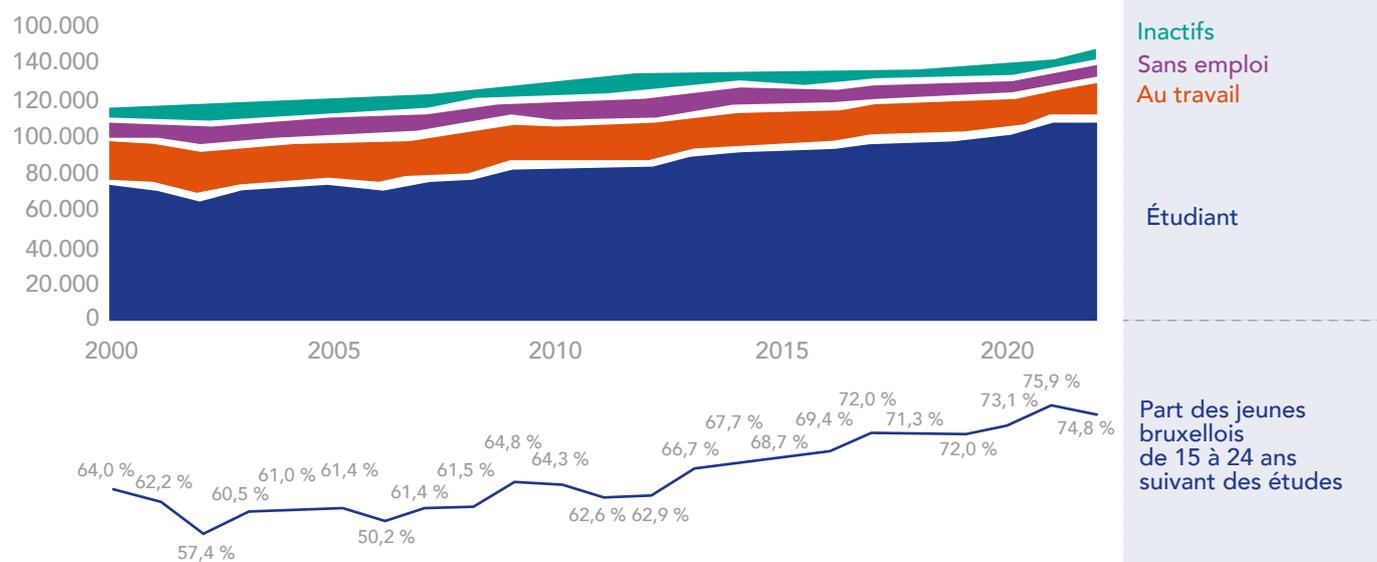
Autre élément : la part des NEETs de moins de 25 ans en Région de Bruxelles-Capitale¹⁸. Bien que ce pourcentage soit en diminution significative depuis 2015, il reste le plus important parmi les 3 Régions du pays : 9,1 % des jeunes Bruxellois appartiennent à cette catégorie en 2022 (contre 8,4 % en Wallonie et 4,9 % en Flandre) alors que ce taux atteignait 17,5 % en 2015 en Région bruxelloise. Ce taux en baisse s'explique notamment par l'augmentation constante du nombre de jeunes Bruxellois de moins de 25 ans ayant entrepris des études.

Le tableau ci-dessous illustre l'augmentation du nombre de jeunes de moins de 25 ans aux études. En 2022, ¾ d'entre eux étaient concernés.



Source : SPP intégration sociale, calculs : view.brussels. Données disponibles sur : https://stat.mi-is.be/fr/dashboard/ris_moins_25?menu=drilldown

Évolution du nombre de jeunes Bruxellois de moins de 25 ans bénéficiaires du revenu d'intégration sociale



Source : Enquête sur les forces de travail. Calcul : view.brussels. Données consultables sur : <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/transitions-sur-le-marche-du-travail>

Répartition des jeunes Bruxellois de moins de 25 ans par type d'activité

¹⁸ Il s'agit du pourcentage de jeunes d'un groupe d'âge donné (ici, les 18-24 ans) qui ne sont ni en emploi, ni aux études ou en formation.

IV. ÉVALUATION DES POLITIQUES D'ACTIVATION D'INSPIRATION SCANDINAVE ET POINTS D'ATTENTION POUR LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE

a. Garantie jeunes

Rappelons que l'expérience bruxelloise en la matière est plus récente. En effet, ce n'est qu'à partir de 2015 qu'Actiris a lancé la garantie jeunes à destination des jeunes de moins de 30 ans.

Les décennies d'expérience scandinave en matière d'activation ont donné lieu à des études ayant permis de faire le bilan des mesures prises. Celles faisant partie de la garantie jeunes, telles qu'appliquées en Suède depuis les années 90, ont donc été analysées et leurs impacts mesurés.

Les premières études ont abouti à des résultats contrastés¹⁹. En effet, elles ont souligné le fait que les jeunes ayant bénéficié d'une des mesures de soutien ont été plus nombreux à ensuite trouver un emploi par rapport à ceux qui n'en ont pas bénéficié. Néanmoins, des nuances ont aussi été formulées.



© Actiris

Tout d'abord, l'effet de « locking-in » ou d'enfermement n'est pas négligeable. En effet, la période durant laquelle le jeune bénéficie d'un contrat « garantie jeunes » ne l'encouragerait pas à entamer les démarches lui permettant de décrocher un emploi plus durable une fois échue la phase « garantie jeunes ».

Une autre étude, plus récente, s'est également penchée sur le système de « garantie jeunes » tel que développé en Finlande où le système est très similaire au dispositif suédois²⁰. Ce document a l'intérêt d'analyser le parcours de différents groupes de jeunes ayant bénéficié de la « garantie jeunes », selon leur niveau d'éducation. Il en ressort que les sorties les plus significatives vers l'emploi s'observent pour les jeunes demandeurs d'emploi bénéficiaires d'une mesure « garantie jeunes » qui

ont également suivi une formation professionnelle. En revanche, aucune amélioration n'est constatée parmi les plus vulnérables et ceux dont le parcours éducatif s'est arrêté à l'enseignement obligatoire, même s'ils ont été accompagnés par la « garantie jeunes ». Ce constat soulève donc la question de la pertinence d'appliquer ce genre de mesures à tous les jeunes, quel qu'en soit le profil.

La formation professionnelle : un vrai tremplin vers l'emploi

Les jeunes ayant bénéficié d'une formation professionnelle ont donc plus de chance de décrocher un emploi. Mais à l'heure où les stratégies en matière d'emploi et de formation font souvent référence aux critères de qualité et de durabilité, l'expérience scandinave nous apporte également quelques enseignements. En effet, certains signes indiquent que la « garantie » a augmenté le revenu imposable de ses bénéficiaires dans les pays scandinaves, mais ces estimations ne sont pas statistiquement significatives. Ce constat mitigé pourrait signifier que les améliorations de l'emploi se sont produites dans des emplois faiblement rémunérés, puisque l'augmentation nette du revenu imposable obtenue en déduisant les allocations de chômage perdues des salaires gagnés est statistiquement modeste²¹.

Au niveau régional bruxellois, des recherches ont également montré l'importance d'une formation professionnelle en tant que tremplin vers l'emploi²². Les enseignements de la dernière étude de view.brussels à ce sujet confirment qu'une telle formation permet d'augmenter sensiblement les taux d'insertion vers l'emploi des femmes, des demandeurs d'emploi de longue durée et plus étonnamment des demandeurs d'emploi ayant un diplôme



¹⁹ Carling, K. and Larsson, L. « Does Early Intervention Help the Unemployed Youth ? », Labour Economics, 12, 2005, p. 301-319; Hall, C. and Liljeberg, L., « En jobgaranti för ungdomar ? Om Arbetsförmedlingens. Ungdomsinsatser », IFAU Rapport 2011:1; Hardoy, I., Røed, K., Torp, H. and Zhang, T. « Virker ungdomsgarantien ? (Does the youth guarantee work ?) », Institute for Social Research, Søkelys på arbeidsmarkedet 23, 2006.

²⁰ Hämäläinen K., Hämäläinen U., Tuomala, J., The Labour market impacts of a Youth Guarantee: lessons for Europe ? Working Paper 60, Government Institute for Economic Research, Helsinki, 2014.

²¹ Hämäläinen K., Hämäläinen U., Tuomala, J., Id. p. 17.

²² view.brussels. (2023). Analyse de l'impact de la formation qualifiante sur l'insertion en emploi des demandeurs d'emploi bruxellois. Actiris. Consulté le 31 mai 2023, sur https://www.actiris.brussels/media/i5obx21q/2023-02-view-brussels-analyse-de-l-impact-de-la-formation-qualifiante-sur-l-insertion-professionnelle_compressed-h-59E57636.pdf.

étranger non reconnu. Ce dernier constat est particulièrement important dès l'instant où cette dernière catégorie représente environ la moitié des DEI bruxellois.

L'OCDE s'est également penchée sur la garantie jeunes, dont elle a étudié les effets dans plusieurs pays, notamment la Suède, tout en procédant à une série de recommandations²³. Il ressort de ses analyses qu'une gamme de dispositifs adaptés aux différents publics est primordiale. À titre d'exemple, les mesures d'activation axées sur une remise immédiate au travail ne donnent pas toujours les résultats les plus durables. Ce phénomène s'observe notamment lorsqu'il n'y a que des emplois de qualité moyenne et sans perspectives d'évolution ou lorsque les individus présentent des déficits de compétences importants. Ce constat est à mettre en parallèle avec l'évaluation menée au niveau bruxellois par le Bureau fédéral du Plan au sujet du contrat d'insertion (CI) en Région de Bruxelles-Capitale²⁴.

Le contrat d'insertion (CI) en Région de Bruxelles-Capitale

Ce contrat subventionné de 12 mois permet d'offrir une première expérience d'emploi dans le secteur public ou non-marchand, à des jeunes chercheurs d'emploi éloignés du marché du travail. Pour en bénéficier, ils doivent avoir moins de 25 ans et être inscrits chez Actiris depuis au moins 18 mois. Comme le relève l'étude référencée en note de bas de page, il s'avère que le CI a un impact en moyenne négatif sur l'insertion professionnelle des bénéficiaires considérés dans leur ensemble. Cependant, la probabilité d'insertion professionnelle des femmes habitant l'un des quartiers du croissant pauvre et/ou de nationalité non européenne est plus significative. Par

ailleurs, il est observé qu'un tel contrat profite surtout aux plus qualifiés et que les moins qualifiés ayant participé à cette expérience ont moins de chance de s'intégrer durablement sur le marché du travail, surtout lorsque cette expérience ne s'accompagne pas d'un volet formatif permettant de combler certaines de leurs lacunes. De plus, l'effet d'enfermement évoqué plus haut s'observe également dans l'analyse du Bureau fédéral du Plan. En effet, lorsque l'on compare 2 groupes présentant des caractéristiques semblables mais dont l'un a bénéficié du contrat d'insertion et l'autre pas, l'on observe que l'effet tremplin (vers l'emploi) du CI est inférieur à l'ampleur de l'effet d'enfermement durant le déroulement du contrat. Autrement dit, cet effet négatif devrait, selon les auteurs de cette étude, encourager les bénéficiaires à rechercher un emploi pérenne avant la fin de la participation au dispositif²⁵.

Cette évaluation mitigée du contrat d'insertion conforte le constat posé par l'OCDE : une solution unique est illusoire et doit être remplacée par des programmes adaptés aux particularités de chacun des publics nécessitant un accompagnement.

C'est dans ce contexte que l'approche holistique, au cœur du « modèle suédois » et promue par l'OCDE trouve toute sa place au niveau bruxellois. En effet, cette organisation internationale prône que l'accompagnement des chercheurs d'emploi se fasse selon une approche de type « parcours », qui ne peut dès lors dépendre d'une seule structure, mais bien de plusieurs acteurs dont les spécialisations permettront un accompagnement complémentaire des chercheurs d'emploi. La capacité à établir des accords de coopération avec les organisations d'employeurs, les syndicats, les opérateurs d'enseignement et de formation, ainsi que les acteurs de

la société civile est également un facteur de réussite non négligeable. Nous l'avons vu plus haut : la Suède a initié une série de synergies entre acteurs publics, privés et la société civile pour pouvoir capter les jeunes, notamment les plus fragiles. Cette approche est également celle des politiques bruxelloises de l'emploi. En effet, Actiris pouvait compter, selon son inventaire établi fin 2021²⁶, sur un vaste réseau de partenaires permettant d'encadrer plus spécifiquement certains publics fragilisés. Un écosystème de plus d'une centaine d'acteurs constitue l'une des clés pour répondre aux difficultés multiples auxquelles le chercheur d'emploi bruxellois peut être confronté. Parmi ces acteurs, citons notamment :

- 19 CPAS de la Région de Bruxelles-Capitale ;
- 14 partenaires agréés pour des ateliers de recherche active d'emploi (ARAE) (9 ARAE francophones, 2 opérateurs bilingues, 3 opérateurs néerlandophones accompagnant aussi en français) ;
- 10 opérateurs généralistes d'insertion socioprofessionnelle (9 missions locales (FR) et les 3 lokale werkwinkels de Tracé Brussel (NL)) ;
- 50 opérateurs interface emploi-formation francophones ;
- 6 opérateurs interface Opleiding -Tewerkstelling néerlandophones ;

²³ OECD. (2015). Local Implementation of Youth Guarantees, Emerging Lessons from European Experiences. OECD. Consulté le 12 juin 2023, sur https://www.oecd.org/cfe/leed/THE%20LOCAL%20IMPLEMENTATION%20OF%20YOUTH%20GUARANTEES_FINAL2015.pdf.

²⁴ perspective.brussels, Bureau fédéral du Plan. (2022). Working Paper 3-22, Evaluation de l'impact du Contrat d'insertion en Région de Bruxelles-Capitale. IBSA. Consulté le 4 juin 2023, sur https://ibsa.brussels/sites/default/files/publication/documents/IBSA_Eval_3_FR_LR.pdf.

²⁵ Ibidem.

²⁶ Actiris. (2022). Inventaire des mesures d'aides à l'emploi en Région de Bruxelles Capitale, p. 156. Actiris. Consulté le 15 juin 2023, sur https://www.actiris.brussels/media/ivfpjbtg/2022-10-view-brussels-inventaire-des-mesures-d-aide-%C3%A0-l-emploi_cpr-h-0AB51BC8.pdf.

- 6 centres de formation ou d'enseignement en alternance francophones ;
- 3 CDO²⁷ néerlandophones, Syntra, Groep Intro et Jes - depuis août 2013 ;
- 17 opérateurs d'Accompagnement des Publics Spécifiques (9 APS francophones, 8 opérateurs néerlandophones, offrant aussi un service en français) ;
- 4 partenaires conventionnés pour accompagner les demandeurs d'emploi désireux de créer leur propre emploi ;
- 2 partenaires visant l'accompagnement des chercheurs d'emploi ayant un profil artistique ;
- 3 partenaires organisant du coaching individuel des chercheurs d'emploi (Mentorat) ;
- 10 partenaires avec une convention de partenariat NEET ;
- 2 partenaires conventionnés pour aider les chercheurs d'emploi à obtenir une équivalence de diplôme (1 pour obtenir une équivalence de la communauté francophone, 1 pour obtenir une équivalence de la communauté flamande).

L'OCDE considère qu'un **accompagnement optimal** doit être **intensif**. Autrement dit, le service public de l'emploi doit dédier un nombre raisonnable de dossiers aux collaborateurs en charge de cet encadrement, ce qui implique dès lors un **financement adéquat** pour fournir ce soutien. Là aussi, la Suède a, depuis de nombreuses années, mis en œuvre un système imposant que le chercheur d'emploi rende compte mensuellement des efforts qu'il a fournis. L'Organisation internationale du Travail²⁸ s'inscrit également dans cette approche puisqu'elle observe qu'une mise en œuvre réussie doit pouvoir reposer sur un **cadre adapté** (un service public de l'emploi performant) et un financement adéquat. L'OIT souligne également que **lors de crises économiques**, la forte demande de mesures de soutien aux jeunes (qui sont les premières victimes des restructurations ou des limites d'embauche) nécessite une **adaptation du budget** pour soutenir un plus grand nombre de jeunes demandeurs.

En Région de Bruxelles-Capitale, ces recommandations trouvent partiellement écho dans les **dispositifs spécifiques aux jeunes** mis en place au sein d'Actiris. Citons notamment le service **Youth Guarantee**, la **cellule First** (qui valide le plan d'accompagnement du bénéficiaire d'un stage first²⁹, et crée l'offre de stage) et le service activ-jobs d'Actiris.

Un autre ingrédient contribuant au succès d'un programme de garantie pour

la jeunesse dépend du calendrier de ses interventions. En effet, **une intervention précoce et une activation rapide de la garantie** sont à privilégier dès qu'un jeune quitte son parcours d'éducation, de formation ou son emploi ; c'est là un des *modus operandi* suédois.

À cet égard, au niveau bruxellois, il est intéressant de constater que les observations posées par une [étude de la KU Leuven](#) indiquent une **corrélation assez claire entre durée d'inactivité et recrutement**. En effet, cette étude s'est notamment penchée sur les **possibilités de transition** des Bruxellois un an après avoir quitté un emploi³⁰. Il ressort que 60 % de ceux ayant les **niveaux d'éducation les plus faibles** font face à un **risque de mobilité descendante** (à savoir décrocher un emploi dont le salaire est moindre que le précédent job occupé ou pour près de 40 % d'entre eux être au chômage). Cela conforte l'idée d'un accompagnement précoce permettant de sortir rapidement de l'inactivité. Il est également intéressant de constater que la **durée d'inactivité a un impact sur le secteur dans lequel le candidat sera recruté**. Les personnes ayant été occupées durant les 2 années précédant leur recrutement seront ainsi davantage recrutées dans des secteurs comme le **secteur financier, les professions libérales ou scientifiques ou encore l'administration publique**. Cependant, celles dont la période d'inactivité a été **longue** seront davantage recrutées dans des secteurs tels que **l'horeca et le travail intérimaire**³¹.



²⁷ Un CDO est un centre où les jeunes ont cours pendant 2 jours par semaine et acquièrent de la pratique professionnelle via l'apprentissage sur le lieu de travail le reste du temps. Il s'agit de l'équivalent flamand d'un CEFA, donc un centre de formation en alternance.

²⁸ International Labour Office. (2013). Youth Guarantees : a response to the Youth employment crisis ? p. 4. *International Labour Office*. Consulté le 12 juin 2023, sur https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_209468.pdf.

²⁹ Le Stage First s'adresse aux jeunes Bruxellois de moins de 30 ans, demandeurs d'emploi et porteurs tout au plus d'un CESS. Ce stage vise à offrir une première expérience de travail d'une durée de 3 à 6 mois.

³⁰ KU Leuven. (2022). Le recrutement des Bruxellois - Accès au marché du travail et transitions à plus long terme, p. 93. Etude menée pour le compte d'Actiris. KU Leuven. Consulté le 25 mai 2023, sur <https://www.actiris.brussels/media/m0znek2x/2023-02-hiva-le-recrutement-des-bruxellois-h-848FF754.pdf>.

³¹ KU Leuven, *Id.*, p. 40.

Forces et faiblesses de la garantie jeunes³²

FORCES

- Les services publics de l'emploi sont incités à se concentrer sur les jeunes et leurs besoins spécifiques.
- Elle encourage une action immédiate pour lutter contre le chômage des jeunes, avant que le désengagement ne s'installe.
- Elle permet d'éviter les conséquences à long terme ou les effets stigmatisants du chômage des jeunes.
- Elle semble particulièrement efficace pour les jeunes les plus employables (« work-ready »).

FAIBLESSES

- Elle est moins efficace pour les groupes « difficiles à atteindre », en particulier ceux confrontés à plusieurs problèmes simultanés (emploi, difficultés sociales et financières, logement, etc.).
- C'est une solution à court terme : elle ne résout pas les problèmes structurels des jeunes.
- Son succès dépend fortement d'autres politiques publiques et de la situation générale du marché du travail dans le pays.
- Le moment de l'intervention est crucial. Plus l'intervention du SPE est rapide, plus grandes seront les chances d'intégration du jeune.

INTERVIEW



Joris Wagemakers et
Quentin Anne

sont analystes du marché de
l'emploi chez view.brussels.



Brupartners : Quels sont les demandeurs d'emploi inoccupés faisant l'objet d'une attention particulière en termes d'accompagnement ?

Quentin Anne et Joris Wagemakers : Actiris est l'un des acteurs de la Garantie Jeunes à Bruxelles (cf. Stratégie Go4Brussels 2030 : Objectif 2.1.). La Garantie Jeunes implique que toute personne qui s'inscrit chez Actiris

est assurée de se voir proposer une formation, un stage ou un emploi dans les 6 mois. À partir de 2019, Actiris a d'ailleurs étendu ce dispositif à tous les nouveaux demandeurs d'emploi. L'objectif d'Actiris, ici, est d'offrir un accompagnement intensif, individuel et personnalisé (notamment via le Plan d'actions individuel) et ce, en particulier pour les jeunes peu qualifiés et/ou éloignés du marché du travail.

Dans ce cadre, le service Garantie Jeunes d'Actiris s'adresse spécifiquement aux jeunes de moins de 30 ans. Ce service vise à intégrer plus rapidement et plus durablement les jeunes demandeurs d'emploi sur le marché du travail après leurs études, en offrant un soutien dans la phase de transition vers un emploi ou un stage et en favorisant l'acquisition d'une première expérience professionnelle.

Les jeunes constituent dès lors un groupe-cible important qui bénéficie d'une attention particulière, mais il y en a également beaucoup d'autres comme les travailleurs âgés, les personnes ayant

³² Eurofound. (2012). Youth Guarantee : Experiences from Finland and Sweden, p. 4. Eurofound. Consulté le 4 juin 2023, sur www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2012/42/en/1/EF1242EN.pdf.

des problèmes de santé ou encore les personnes ayant passé du temps en prison. Pour certains groupes spécifiques comme ces derniers, l'accompagnement est assuré par des partenaires.

Une partie des demandeurs d'emploi, y compris parmi les jeunes, est confrontée à la **fracture numérique**. Nous veillons donc à ce que notre accompagnement soit dispensé dans les **antennes d'Actiris**, à proximité des demandeurs d'emploi. **À partir de septembre 2023**, Actiris sera d'ailleurs en mesure de mieux guider les demandeurs d'emploi grâce à un **bilan de compétences linguistiques et numériques systématique**.

Les demandeurs d'emploi qui s'inscrivent auprès d'Actiris **sans diplôme belge reconnu** doivent également faire l'objet d'une attention particulière. Un **peu plus de 4 demandeurs d'emploi bruxellois sur 10 se trouvent dans une situation où ils ne peuvent présenter aucun diplôme (reconnu) aux employeurs**. Ces demandeurs d'emploi peuvent, notamment grâce aux sessions d'information organisées très régulièrement par Actiris, le **BON** et les **BAPA**, être orientés vers des organismes de reconnaissance d'un diplôme étranger ou de validation des compétences acquises. Cela leur permettra d'obtenir une attestation pour démontrer les connaissances et compétences qu'ils ont acquises. En outre, Actiris les oriente aussi vers des formations linguistiques ou encore professionnelles.

Enfin, Actiris accorde également une attention particulière à l'**accompagnement des demandeurs d'emploi qui sont victime de discriminations** dans leur recherche d'un emploi. Le **service d'inclusion** est accessible à tous les demandeurs d'emploi. Nous travaillons aussi directement avec les employeurs sur la question de la diversité, en élaborant avec eux des plans de diversité.

 **Brupartners : Quelle est la part des demandeurs d'emploi inscrits chez Actiris faisant l'objet d'un accompagnement par un conseiller Actiris ? Parmi eux, combien sont-ils à**

être accompagnés dans les 12 mois qui suivent leur inscription ?

 **Quentin Anne et Joris Wagemakers :** En se basant sur les demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) enregistrés auprès d'Actiris en fin d'année 2021, et en observant les accompagnements qui ont eu lieu durant l'année 2021, **il apparaît que, parmi ceux étant inscrits depuis moins de 6 mois, 36,4 % ont été accompagnés**. Ces derniers ont bénéficié d'un accompagnement par Actiris, ou par un de ses partenaires. Ce faible taux s'explique par le fait que la plupart des nouveaux inscrits depuis moins de 6 mois sont accompagnés dans les mois qui suivent ou alors trouvent un emploi avant même de pouvoir bénéficier d'un accompagnement.

En ce qui concerne les **personnes inoccupées depuis 6 mois à 1 an, elles sont 71,6 % à avoir été accompagnées**, soit plus de 2 DEI sur 3.

On notera qu'au-delà d'1 an d'inoccupation, la part de DEI accompagnés durant l'année 2021 diminue avec la durée d'inoccupation. Il semble donc que les **demandeurs d'emploi avec une durée d'inoccupation importante soient moins soutenus que les autres**. Ces demandeurs d'emploi de longue durée constituent un **groupe-cible spécifique auquel Actiris accordera une plus grande attention dans le cadre de son orientation**. Cet objectif figure d'ailleurs dans le contrat de gestion 2023-2027 d'Actiris.

 **Brupartners : Pourquoi le chômage des jeunes bruxellois reste-t-il supérieur à celui observé dans les 2 autres Régions ?**

 **Quentin Anne et Joris Wagemakers :** Il s'agit d'un phénomène urbain que l'on peut également observer dans d'autres grandes villes belges telles qu'Anvers, Charleroi, Liège et Gand. Après leurs études, les jeunes diplômés trouvent rarement un travail directement. Ils s'inscrivent donc comme demandeurs d'emploi pendant cette période de transition. Nous constatons que ce groupe de demandeurs d'emploi trouve

du travail relativement rapidement, en particulier **les personnes hautement qualifiées**, ce qui relativise quelque peu les taux élevés de chômage des jeunes. Pour les **personnes peu qualifiées**, il faut **généralement plus de temps pour trouver un emploi**. Il y a plusieurs raisons. L'une d'entre elles est que le **marché du travail bruxellois** offre principalement des emplois pour les **personnes hautement qualifiées** et que le **secteur des services** est très important. Une expérience professionnelle est également souvent requise dans ce secteur. Bruxelles compte également plus de nouveaux arrivants que les 2 autres Régions. Ce groupe de demandeurs d'emploi compte beaucoup de jeunes et est plus éloigné du marché du travail. Dans de nombreux cas, ils ont besoin de temps pour perfectionner leurs connaissances linguistiques, demander la reconnaissance d'un diplôme étranger ou pour faire un choix de carrière et développer les compétences nécessaires.

 **Brupartners : Quels sont les dispositifs déployés par Actiris et ses partenaires qui offrent les meilleurs résultats en termes de mise à l'emploi durable des jeunes ?**

 **Quentin Anne et Joris Wagemakers :** Les mesures en faveur de l'emploi doivent être adaptées aux besoins du groupe-cible. Il est très difficile d'établir une comparaison précise entre les mesures, étant donné que les défis auxquels sont confrontés les jeunes et les (sous-)groupes cibles varient considérablement.

L'une des mesures importantes est l'**offre de stages pour les jeunes**. Ils permettent aux jeunes d'acquérir une première expérience professionnelle et de démontrer ainsi à un futur employeur qu'ils disposent également d'une première expérience pratique. Néanmoins, certains jeunes sont plus éloignés du marché du travail. Pour eux, il existe des parcours spécifiques tels que le **Stage First**, le Contrat Premier Emploi ou encore le **Contrat d'Insertion**. Les jeunes demandeurs d'emploi qui, malgré leurs efforts, n'ont pas encore trouvé de travail peuvent ainsi acquérir

une première expérience professionnelle et des compétences pour ainsi accéder à un emploi qualitatif et durable.

Pour suivre ces dispositifs, [view.brussels](#) établit des **indicateurs annuels**. Il concerne le **taux de sortie vers l'emploi (TSE)**³³ et le **taux de sortie positive (TSP)**³⁴. Ici, ces indicateurs sont présentés pour les cohortes 2021, soit les personnes sortant d'un dispositif durant l'année 2021 (on observe donc les sorties sur l'année 2021 et 2022).

Comme précisé plus haut, nous ne pouvons pas effectuer de comparaison statistique des taux de sortie entre les dispositifs, étant donné que le contexte, les objectifs et le public cible des mesures sont très différents. Nous constatons cependant de très bons résultats pour chacune des mesures.

Le taux de sortie positive des Stage First est de 78,8 % et le taux de sortie vers l'emploi est de 73,5 % pour la cohorte 2021. Ces chiffres particulièrement élevés peuvent s'expliquer en partie par la reprise économique post-COVID.

Les personnes bénéficiant de la **Convention Premier Emploi** ont un **TSP global de 67,8 %** et un **TSE de 62,0 %**. Les personnes ayant bénéficié d'un **Contrat d'Insertion** ont des **TSP et TSE de respectivement 58,2 % et 46,6 %**.

Pour remettre à niveau les compétences techniques mais aussi les compétences linguistiques, le VDAB Bruxelles et Bruxelles Formation proposent des formations spécifiques. Plusieurs indicateurs montrent que les demandeurs d'emploi ayant suivi ces formations trouvent plus souvent et plus durablement un emploi à l'issue de ces formations. Au-delà des services dédiés spécifiquement aux jeunes chercheurs d'emploi, Actiris propose d'autres services au sein de ses antennes, chez ses partenaires (accompagnements chèques langues, numériques, etc.) ou dans ses services spécialisés ([LINK](#), [GRAE](#), consultation sociale, [ALE](#), etc.) qui

sont également accessibles aux jeunes chercheurs d'emploi bruxellois.

Actiris travaille avec de nombreux partenaires dont des **structures locales** qui rencontrent les jeunes Bruxellois via leurs activités dans les quartiers.

À travers la mesure « Accompagnement de jeunes NEET » (2019-2023), **Actiris a, par exemple, soutenu 9 partenaires qui visent spécifiquement les jeunes qui ne sont ni à l'emploi, ni en formation, ni aux études**. L'objectif de cette mesure de partenariat est de permettre à des jeunes, initialement considérés comme étant dans une situation de décrochage, de renouer le contact et de développer une confiance envers les institutions pour qu'ils puissent mettre en œuvre un projet professionnel.

Actiris a également collaboré avec les partenaires [JEEP](#) et [JUMP](#) pour sensibiliser et informer les jeunes sur le marché de l'emploi via des interventions au sein des écoles bruxelloises.

Par ailleurs, pour donner les meilleures perspectives en termes de mise à l'emploi durable des jeunes, Actiris s'efforce de faire évoluer ses dispositifs pour répondre aux besoins des jeunes chercheurs d'emploi et du marché de l'emploi. Ainsi, **dès septembre 2023, Actiris souhaite donner l'opportunité à tous les jeunes de moins de 30 ans nouvellement inscrits de faire établir le bilan de leurs compétences linguistiques et numériques**. Le but est de les orienter vers une formation pertinente sur la base de leurs résultats. De cette manière, les compétences des jeunes pourront être efficacement étoffées, ce qui augmentera durablement leurs perspectives d'emploi.

 **Brupartners : Voyez-vous d'autres pistes innovantes ou des exemples de bonnes pratiques à l'étranger dont pourrait s'inspirer la Région de Bruxelles-Capitale pour lutter contre le chômage des jeunes ?**

 **Quentin Anne et Joris Wagemakers :** Comme tous les autres services publics de l'emploi en Europe, Actiris participe au [réseau européen des services publics de l'emploi \(PSE\)](#), où de bonnes pratiques et des méthodes innovantes sont partagées pour avoir un impact sur la politique des différents services. Les thèmes actuellement discutés sont les emplois dans l'économie verte, la digitalisation, l'intelligence artificielle, la compétence numérique des demandeurs d'emploi et des membres du personnel, mais aussi - plus largement - le fonctionnement de l'accompagnement, des différents services et des mesures pour l'emploi. Actiris est très actif dans ce réseau et assumera un rôle encore plus important au cours des 2 prochaines années, maintenant que la Directrice générale adjointe **Caroline Mancel** est devenue **Présidente du réseau des PSE**.

Par ailleurs, le modèle finlandais de guichet unique « [Ohjaamo](#) » est un projet intéressant qui nous vient de l'étranger. Les jeunes sont souvent confrontés à des problèmes complexes dont la résolution nécessite une coopération intersectorielle. Le **guichet unique** ou **centre d'orientation Ohjaamo** permet aux jeunes de moins de 30 ans d'obtenir une aide et un soutien gratuits en un seul lieu, dans divers domaines tels que l'éducation, l'emploi, le logement, l'aide sociale et tout ce qui concerne la vie quotidienne. Il existe plus de 50 centres d'orientation à guichet unique en Finlande.

CONCLUSION

La longue expérience suédoise en matière d'activation de ses demandeurs d'emploi est **riche d'enseignements** pour les autres pays et régions qui s'en sont inspirés. En effet, les politiques mises en place par ce pays ont pu être étudiées pour en percevoir l'impact réel. Ce que d'aucuns ont appelé le « **modèle suédois** » a ainsi orienté les politiques européennes d'accompagnement des chercheurs d'emploi telles qu'elles

³³ On observe le nombre d'individus ayant eu une sortie vers l'emploi d'un mois minimum, dans les 12 mois qui suivent la sortie d'un dispositif.

³⁴ On observe si, dans les 12 mois qui suivent la sortie d'un dispositif, le bénéficiaire a exercé une formation, un stage, ou un emploi durant un mois minimum.

furent développées dans les années 2000. La Garantie européenne pour la jeunesse mise en œuvre en 2014 s'inscrit d'ailleurs dans cette démarche.

Sur la base des recommandations européennes et des financements européens prévus pour soutenir les initiatives allant dans le sens d'un **accompagnement renforcé des jeunes**, la Région de Bruxelles-Capitale a développé un vaste éventail de mesures s'adressant aux différentes catégories de demandeurs d'emploi, dont les moins de 30 ans. Ces mesures visent à apporter des solutions à ceux qui sont les plus facilement employables mais également à ceux qui font face à des difficultés plus grandes (qualification insuffisante par exemple). Cette **approche bruxelloise** est donc cohérente dès l'instant où la palette très variée d'aides à l'emploi qu'elle a instituée ambitionne de réduire le **chômage structurel bruxellois**. Ces aides ne sont néanmoins pas statiques puisque la Région a bien prévu d'en évaluer certaines et de les remodeler si nécessaire en fonction des conclusions.

À cet égard, l'exemple suédois peut contribuer à la **réflexion que mènent les autorités bruxelloises**. S'il ne devait y avoir qu'un seul constat à retenir, sans doute devrait-on prendre acte que les solutions « miracle » n'existent pas.

Néanmoins, **l'accompagnement précoce des jeunes chercheurs d'emploi constitue inmanquablement un exemple de bonnes pratiques** dès l'instant où il est synonyme d'un encadrement de qualité avec des propositions concrètes de formation puis de mise à l'emploi durable. La Suède et ses voisins l'ont bien compris : la **prise en charge immédiate des demandeurs d'emploi permet d'éviter** le renforcement d'un phénomène duquel il est très difficile de sortir, à savoir le **chômage de longue durée**. La part très importante de demandeurs d'emploi bruxellois de plus de 2 ans en inactivité en atteste. Il s'agit d'un **défi majeur** pour lequel des solutions innovantes devront encore être mises en place.

Par ailleurs, la « recette » d'un accompagnement fructueux repose sur un **dispositif adapté aux caractéristiques de chaque individu**, un ancrage au niveau local et en lien avec **l'ensemble des partenaires** qu'il est possible de mobiliser. Il représente néanmoins un défi pour la Région au regard de la complexité institutionnelle belge. Les compétences de l'emploi, de

l'enseignement et de la formation (EFE) dépendent en effet d'entités fédérées distinctes, ce qui complexifie les possibilités d'articulation entre les acteurs présents dans ces différents domaines. Pour contribuer à répondre à ces défis, les interlocuteurs sociaux siégeant dans les différents Conseils d'administration ou de gestion des organismes publics peuvent construire des ponts entre ces politiques EFE. En effet, de par leurs connaissances des réalités du monde du travail et des divers publics bruxellois, les représentants des organisations patronales et syndicales disposent d'un certain nombre de clés pour identifier les solutions les plus à même de renforcer l'employabilité des Bruxellois tout en répondant aux besoins en main d'œuvre des entreprises actives à Bruxelles et dans sa périphérie.



Sommet social 2023

Priorités et débats thématiques

Le 24 mai dernier, le Gouvernement et les interlocuteurs sociaux bruxellois se sont réunis au Brussels Meeting Center (BIP) pour un nouveau Sommet social, le quatrième de cette législature. Après trois années de gestion de crises, outre la mise en commun des chantiers prioritaires, cette rencontre a principalement été l'occasion pour les acteurs présents de débattre des grandes thématiques qui occuperont la dernière année de la législature... et la suivante.



1. QUOI DE NEUF ?

Cette législature a été marquée dès le début par des crises d'une ampleur inégalée depuis la seconde guerre mondiale. Une **crise sanitaire** tout d'abord, liée à l'apparition du COVID-19, nécessitant des mesures drastiques de la part des pouvoirs publics pour en endiguer la propagation. La plupart des secteurs d'activités ont été mis à l'arrêt partiel ou complet dès le mois de mars 2020, prolongeant la crise sanitaire en une **crise économique et sociale**. Pour faire face à cette situation intenable, le **Gouvernement bruxellois** a adopté, avec le **soutien des interlocuteurs sociaux**, des **mesures d'urgence complémentaires** à celles prises au niveau fédéral. L'objectif : préserver les entreprises et les emplois existants.

Dès ce moment, la plus grande partie des ressources humaines et financières de la Région ont été concentrées sur la gestion de cette crise, au détriment des projets initialement prévus dans le cadre de la [Stratégie Go4Brussels 2030](#).

Le lancement de la **campagne de vaccination contre le COVID-19** au début de l'année 2021 a progressivement fait **freiner la pandémie**. Il faudra attendre encore plusieurs mois pour retrouver une situation proche de la normale. La phase fédérale de gestion de crise, déclarée le 12 mars 2020, prend fin un peu plus de deux ans plus tard, le 14 mars 2022. L'activité économique de la Région bruxelloise retrouve ainsi des couleurs, la croissance s'établissant à 5,7 % en 2021, soit le niveau de 2019 à peu de choses près.

Entretemps, une **nouvelle crise** apparaît aux portes de l'Europe. En effet, la Fédération de Russie a envahi son voisin ukrainien. Les sanctions occidentales prises à l'encontre de Moscou propulsent les prix de l'énergie, déjà à la hausse du fait de la reprise socio-économique post-COVID-19, et les prix de l'alimentation à des niveaux inédits. **L'inflation** est telle que les entreprises et les ménages éprouvent de plus en plus de difficultés à assumer leurs dépenses, en particulier leurs factures énergétiques qui ont explosé. Les Gouvernements interviennent une nouvelle fois pour leur venir en aide, sollicitant encore leurs ressources humaines et financières, déjà bien entamées par la crise du COVID-19. Au niveau bruxellois, le Gouvernement instaure une **concertation avec les interlocuteurs sociaux** dans le cadre

d'une Task Force dédiée à la question énergétique. Des mesures y seront discutées pour soutenir les entreprises marchandes et non-marchandes, ainsi que les ménages, en complément des mesures instaurées par le pouvoir fédéral.

Ces crises, aussi dévastatrices qu'imprévues, ont impacté les deux derniers Sommets sociaux. Ceux-ci leur étaient dédiés, à juste titre, dans une volonté notamment d'adapter la Stratégie Go4Brussels 2030 aux nouvelles réalités qui se sont imposées au cours des trois dernières années. Le Sommet social du 24 mai 2023 devait permettre de renouer avec une concertation plus traditionnelle. Il s'est également donné pour objectif de mettre sur la table, à l'initiative des interlocuteurs sociaux, une série de thématiques qui revêtent une importance particulière pour les prochaines années, en vue d'en débattre, sans tabous, avec les membres du Gouvernement.

2. DÉBATS THÉMATIQUES

Pour apporter une dimension plus dynamique au Sommet social, les interlocuteurs sociaux ont proposé aux membres du Gouvernement de débattre sans tabous sur une série de thématiques particulières, qui revêtent un enjeu important pour la Région bruxelloise. Ainsi, chaque organisation membre de Brupartners a identifié plusieurs thématiques importantes à discuter avec les Ministres et Secrétaires d'Etat compétents. Cinq thématiques ont finalement été retenues le jour du Sommet social.



La première des thématiques portait sur les questions de fiscalité et de budget. Au-delà des demandes de simplification et d'harmonisation fiscales qui reviennent régulièrement sur la table, ou encore de la nécessité de redistribuer les recettes fiscales de manière juste, les interlocuteurs sociaux ont abordé les sujets suivants :

- La question de l'impact du télétravail et de la construction de la nouvelle ligne de métro sur les finances bruxelloises ;
- Les pistes de financement, qu'elles soient nouvelles ou existantes, notamment en lien avec la Sixième Réforme de l'Etat ;
- La nécessité de garantir un financement correct des services publics.



La thématique suivante concernait l'économie, en particulier les transitions (économique, sociale, environnementale et numérique), et l'attractivité de la Région bruxelloise. Sur cette dernière, un point a été fait sur la qualité du city marketing¹ et la restauration de quartiers à vocation touristique mais qui, en l'état, n'offrent pas une bonne image de notre capitale. À propos des transitions :

- Une référence a été faite à la Shifting Economy, autrement connue sous le nom de Stratégie Régionale de Transition Economique. Cette dernière fait la part belle à l'exemplarité sociale et environnementale, sans oublier la dimension économique ;
- L'exemple de l'Alliance Révolution a été mis en avant comme une belle réussite bruxelloise, qu'il convient de pérenniser dans les années à venir ;
- La nécessité de prévoir un accompagnement des publics en difficulté ainsi que des alternatives dans le cadre de la transition numérique a été souligné.



En matière d'emploi, troisième thématique débattue, les interlocuteurs sociaux ont mis l'accent sur les points suivants :

- La nécessité d'améliorer la qualité de l'enseignement et de la formation professionnelle, bases indispensables pour une insertion socio-professionnelle durable et de qualité ;
- La pénurie de personnel dans les services de soins de santé, d'action sociale, etc. qui commande que des investissements soient consentis dans les métiers du non-marchand ;
- Les questions liées aux métiers en pénurie et à la mise en place d'un cadastre des emplois vacants, en lien avec le baromètre de la qualité de l'emploi en cours d'élaboration à Bruxelles ;
- Le dispositif rebond.brussels, dont l'objectif est de fournir un soutien et un accompagnement aux travailleurs licenciés en cas de faillite. Il a été demandé d'en étendre le champ d'application aux restructurations d'entreprises.



La mobilité, qui faisait office de quatrième thématique, a également été abordée sous l'angle de la politique menée par le Gouvernement en matière de réduction de l'espace public pour les véhicules personnels et les transports logistiques, ainsi que celui des contraintes qui pèsent sur les parkings hors voirie. Les interlocuteurs sociaux ont également interrogé le Gouvernement bruxellois sur

- La possibilité d'offrir aux employés une intervention significative sur leur loyer ou

¹ Le city marketing ou marketing urbain est une approche qui applique les techniques du marketing à la promotion et la valorisation des villes.

leur acquisition en lieu et place des autres formules d'avantages extra-légaux, **voiture de société** comprise ;

- La possibilité de mener une **réflexion sur une mobilité interrégionale** ;
- Le fait que la mobilité puisse jouer un **rôle important dans la transition environnementale**.



La cinquième et dernière thématique concernait les aspects « **social-santé** » et les **inégalités**. Les interlocuteurs sociaux ont insisté sur :

- La nécessité de consentir à des **investissements dans le domaine des services sociétaux à la population** pour en garantir l'accès et la qualité pour tous ;
- La **lutte contre la pauvreté** qui nécessite d'actualiser les différents plans qui s'y attaquent, et de privilégier une approche transversale et coordonnée ;
- Le **conditionnement de l'indexation des loyers à la performance énergétique des bâtiments**, mesure positive selon les interlocuteurs sociaux ;
- Les **actions positives** qui, bien que trop peu utilisées en Région bruxelloise, constituent un outil intéressant en ce qu'elles permettent d'aller au-delà de la seule interdiction de discriminer et offrent une grande diversité d'actions. Les interlocuteurs sociaux souhaitent les encourager, voire les rendre obligatoires, en particulier dans certains secteurs largement subsidiés comme celui des titres-services.

L'ensemble de ces interpellations a fait l'objet de débats nourris avec les membres du Gouvernement.

3. PRIORITÉS COMMUNES

Les débats thématiques ont été suivis de la traditionnelle mise en commun des **chantiers prioritaires** du Gouvernement et des interlocuteurs sociaux à mettre en œuvre ou à finaliser au cours de l'année à venir. Du côté des interlocuteurs sociaux, un certain nombre de **points d'attention préalables** ont été évoqués.

Tout d'abord, la gestion des deux crises, couplée aux investissements stratégiques consentis par le Gouvernement bruxellois depuis 2017 dans la mobilité, ont affecté les finances publiques. Par ailleurs, les transferts liés à la Sixième Réforme de l'Etat, soit 20 % des recettes actuelles de la Région, diminueront progressivement à partir de 2025. Autant d'éléments qui **inquiètent quant à la capacité de la Région de financer des projets à l'horizon 2030**.

Dans ce contexte budgétaire incertain, les interlocuteurs sociaux ont souligné que l'exercice consistant à proposer les chantiers prioritaires pour la dernière année de cette législature n'a de sens que s'il s'appuie sur une **vision claire de la situation budgétaire de la Région** et des autres entités présentes sur son territoire (COCOF, COCOM, VGC). Ce qui, jusqu'à aujourd'hui, n'est pas le cas !

Les interlocuteurs sociaux ont ensuite rappelé que les enjeux auxquels Bruxelles est confrontée doivent être appréhendés dans le **respect de critères ESG** (environnement, social, gouvernance) qui s'imposent de plus en plus aux initiatives publiques comme privées. La bonne gouvernance et l'efficacité doivent guider les actions du Gouvernement. Dans ce cadre, toute mesure envisagée par celui-ci doit systématiquement passer par une analyse coûts/bénéfices.

Enfin, les interlocuteurs sociaux ont insisté sur l'importance qu'ils accordent à la **gestion paritaire**, ainsi que leur attachement au **dispositif des priorités partagées**, qui fait actuellement l'objet d'une évaluation par l'IBSA. Bien que favorables à toute réflexion permettant d'améliorer ce dispositif, les interlocuteurs sociaux ont réaffirmé leur opposition à une remise en question de celui-ci.

Ces prérequis étant posés, les interlocuteurs sociaux ont partagé avec le Gouvernement les **45 chantiers prioritaires** qu'ils souhaitent voir initiés et/ou réalisés d'ici la fin de la législature, et ce malgré l'absence d'une vision budgétaire.

De son côté, le Gouvernement a produit un travail similaire. Les Ministres et Secrétaires d'Etat bruxellois ont décidé de poursuivre le programme de travail qu'ils ont validé à l'occasion d'un séminaire gouvernemental organisé en janvier 2022 pour la seconde moitié de la législature. Les chantiers prioritaires qui en résultent avaient été regroupés sous **dix thématiques** qui font l'objet d'un suivi dans le cadre du Sommet social :

1. Créer les conditions de la **transition économique** pour contribuer aux objectifs climatiques régionaux ;
2. Développer les **zones stratégiques et l'attractivité régionale** en appui aux politiques économiques du Gouvernement bruxellois ;
3. Répondre à la **crise du logement** ;
4. Garantir l'**accès à un emploi stable et durable** pour tous et renforcer les politiques croisées emploi-formation ;
5. Une **mobilité efficace** qui respecte la santé et la qualité de vie ;
6. Lutter contre les **inégalités sociales** et garantir l'**accès à la santé** ;
7. **Finances et budget** ;
8. Approfondir la **réforme fiscale** ;
9. Relation avec les **communes** ;
10. Vivre ensemble et **lutter contre le racisme**.

En outre, dans le cadre de la crise énergétique et à la suite des nombreux travaux initiés pour y faire face, le Ministre-Président s'est engagé à répondre aux interrogations des interlocuteurs sociaux à cet égard et à organiser une coordination générale des travaux sous son égide.

L'ensemble de ces priorités fait habituellement l'objet d'une validation en fin de réunion. Toutefois, ce Sommet social a fait exception puisqu'un nombre restreint de priorités proposées par les interlocuteurs sociaux en matière de mobilité n'ont pas été approuvées comme telles par le Gouvernement. Elles ont malgré tout pu être débattues. La décision s'est ensuite limitée à une prise d'acte des priorités de Brupartners, avec l'engagement que de nouvelles concertations soient menées rapidement avec le Cabinet de la Ministre Elke Van Den Brandt en vue de trouver une issue favorable pour ces priorités.

4. C'EST REPARTI POUR UNE ANNÉE... LA DERNIÈRE DE CETTE LÉGISLATURE

Au cours de ce Sommet social, les interlocuteurs sociaux ont eu l'occasion de faire le bilan d'une législature marquée par des crises majeures, et de fixer les objectifs communs pour la dernière année de ce Gouvernement, tenant compte du contexte budgétaire difficile dans lequel Bruxelles se trouve. Toutefois, les défis socio-économiques perdurent au-delà d'une législature. Les interlocuteurs sociaux se doivent de travailler à plus long terme que le politique, et de préparer la législature suivante, en ce compris la question des finances régionales qui conditionnent les politiques qui pourront être mises en

œuvre. Le message a bien été compris par les membres du Gouvernement qui ont rappelé que la temporalité qui s'impose aux interlocuteurs sociaux servait de moteur dans leurs travaux.

Le rendez-vous est donc déjà pris pour l'année prochaine, à l'occasion du dernier Sommet social de cette législature. Dans l'attente de ce moment phare de la concertation bruxelloise, les acteurs présents devront se retrousser les manches pour atteindre toutes les ambitions qu'ils ont affichées ce 24 mai 2023.

Nous vous invitons à consulter le [communiqué de presse](#) rédigé par Brupartners.



Avis d'initiative Inter-Conseils La rénovation du parc locatif résidentiel et du parc de copropriétés



Après l'organisation d'un [webinaire](#) commun, en février 2022, sur la rénovation énergétique des bâtiments publics, les 4 conseils économiques et sociaux du pays (le Conseil central de l'économie, le Conseil économique, social et environnemental de Wallonie, le Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen et Brupartners) ont souhaité poursuivre leur coopération et les réflexions sur l'efficacité énergétique dans les bâtiments.

Étant donné les interconnexions entre les compétences (fédérales et régionales) concernées par l'amélioration du bâti, en particulier dans le domaine de la rénovation des copropriétés et des biens mis en location, les 4 conseils ont estimé opportun d'approfondir de concert l'examen de ces dernières.

Brupartners a ainsi adopté le 16 mars 2023, avec les 3 autres conseils, l'avis d'initiative relatif à la rénovation du parc locatif résidentiel et du parc de copropriétés.

CONTEXTE

Les 4 conseils ont tout d'abord rappelé que **l'amélioration de la performance énergétique du parc de bâtiments existants constitue un grand défi pour le secteur du bâtiment belge**, dans le cadre de la poursuite des objectifs fixés pour le parc immobilier à l'horizon 2050.

Ils ont ensuite souligné qu'une **amélioration du taux de rénovation profonde et du taux de renouvellement du parc immobilier existant sera nécessaire** pour atteindre les objectifs

climatiques et énergétiques européens, belges et régionaux et que cette ambition exigera la **mobilisation d'investissements considérables**.

Par ailleurs, ils ont souligné **l'importance d'un volontarisme en faveur de l'efficacité énergétique** dans différents secteurs, dans le but de **réduire les consommations** et donc les factures énergétiques, ainsi que la **dépendance aux énergies fossiles** au regard des crises successives, en particulier suite à l'augmentation inédite des prix de l'énergie consécutive au conflit Russie-Ukraine. En effet, toutes les **actions en faveur de l'efficacité énergétique** rendront la facture énergétique des ménages et des entreprises moins dépendante des fluctuations des prix des énergies fossiles, tout en contribuant à la réalisation des objectifs

de réduction des émissions de CO₂. Un objectif non négligeable dans un contexte de renforcement des ambitions européennes en la matière et qui soutient le principe de primauté de l'efficacité énergétique prôné par la Commission européenne.

PRIORITÉ À LA RÉNOVATION DES COPROPRIÉTÉS ET DES BIENS MIS EN LOCATION

Les copropriétés et le parc locatif résidentiel constituent une part

importante du parc immobilier et affichent souvent de moins bonnes performances énergétiques. Ces biens connaissent par ailleurs des barrières à la rénovation qui leur sont spécifiques.

Les conseils ont donc jugé nécessaire d'explorer en particulier la problématique de la rénovation des copropriétés et des biens mis en location dans la mesure où celle-ci fait l'objet de moins d'attention de la part des initiatives et politiques publiques de rénovation énergétique du bâti. Ces dernières se focalisent en effet majoritairement sur la rénovation du parc

des propriétaires occupants des maisons unifamiliales.

RECOMMANDATIONS

Après avoir identifié les éléments qui justifient l'importance de rénover le parc locatif résidentiel ainsi que les copropriétés, et mis en lumière les spécificités de ces deux types de biens immobiliers, l'avis d'initiative pointe plusieurs pistes pour stimuler leur rénovation. Il y est notamment demandé :



D'accorder une attention particulière aux copropriétés et aux biens mis en location dans les stratégies et politiques à long terme



De veiller à la cohérence et à la coordination entre les niveaux politiques



D'améliorer les données et les connaissances (relatives à la typologie et aux aspects techniques du parc locatif résidentiel et des copropriétés, au profil socio-économique des occupants de ces bâtiments, à l'impact des différents scénarios de rénovation envisagés, etc.)



D'améliorer la cohérence des certifications pour les copropriétés



D'inciter à la rénovation profonde, en particulier lors des moments charnières (ex. : fin de bail, départ d'un locataire, etc.)



De stimuler les communautés d'énergie



De viser les économies d'échelle en rénovant des groupes de copropriétés



De veiller à analyser les impacts potentiels des dispositifs envisagés ou mis en place, et les évaluer régulièrement



D'assurer un partage des connaissances et de bonnes pratiques



D'adapter la législation relative aux copropriétés



De mobiliser les CPAS et les maisons de l'énergie



De réduire le « split incentive »¹

Enfin, l'avis souligne l'importance des services de « facilitateur » et formule quelques remarques concernant les obligations de rénovation.

Si vous souhaitez approfondir le sujet, nous vous invitons à consulter cet [avis d'initiative](#) sur le site Internet de Brupartners.

¹ Situation où les coûts de l'investissement dans des améliorations énergétiques sont supportés par le propriétaire d'un bâtiment, tandis que les économies d'énergie réalisées profitent principalement au locataire.

Les Avis de Brupartners

Émis entre le 16 mars et le 5 juillet 2023



AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE

- URBANISME

A-2023-018-BRUPARTNERS

Projet d'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale relatif aux changements d'utilisation soumis à permis d'urbanisme.

A-2023-025-BRUPARTNERS

Projet d'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale adoptant le plan d'aménagement directeur « Porte de Ninove ».

A-2023-044-BRUPARTNERS

Projet de plan d'aménagement directeur « Mediapark ».

A-2023-049-BRUPARTNERS

Avant-projet d'ordonnance instituant une procédure d'instruction spécifique d'une demande de permis d'urbanisme relative à la déconstruction de l'intérieur du Palais du Midi et à la modification du permis délivré par le fonctionnaire délégué de la Région de Bruxelles-Capitale le 24 mai 2019 à la Société des Transports Intercommunaux de Bruxelles.

ÉCONOMIE

A-2023-021-BRUPARTNERS

Avant-projet d'ordonnance modifiant l'ordonnance du 27 juillet 2017 visant à promouvoir la recherche, le développement et l'innovation par l'octroi d'aides affectées à des finalités économiques en faveur des entreprises et des organismes de recherche assimilés à des entreprises et l'ordonnance du 27 juillet 2017 visant à promouvoir la recherche, le développement et l'innovation par l'octroi d'aides à finalités non économiques en faveur des organisations non marchandes, des organismes de recherche et des entreprises.

A-2023-023-BRUPARTNERS

Avant-projet d'ordonnance relative à la migration économique.

A-2023-027-BRUPARTNERS

Projet de Contribution de la Région de Bruxelles-Capitale au Programme National de Réforme (PNR) 2023.

A-2023-031-BRUPARTNERS

Avant-projet de décret et ordonnance conjoints de la Région de Bruxelles-Capitale, la Commission communautaire commune et la Commission communautaire française relatifs à la transition numérique des institutions.

A-2023-037-BRUPARTNERS

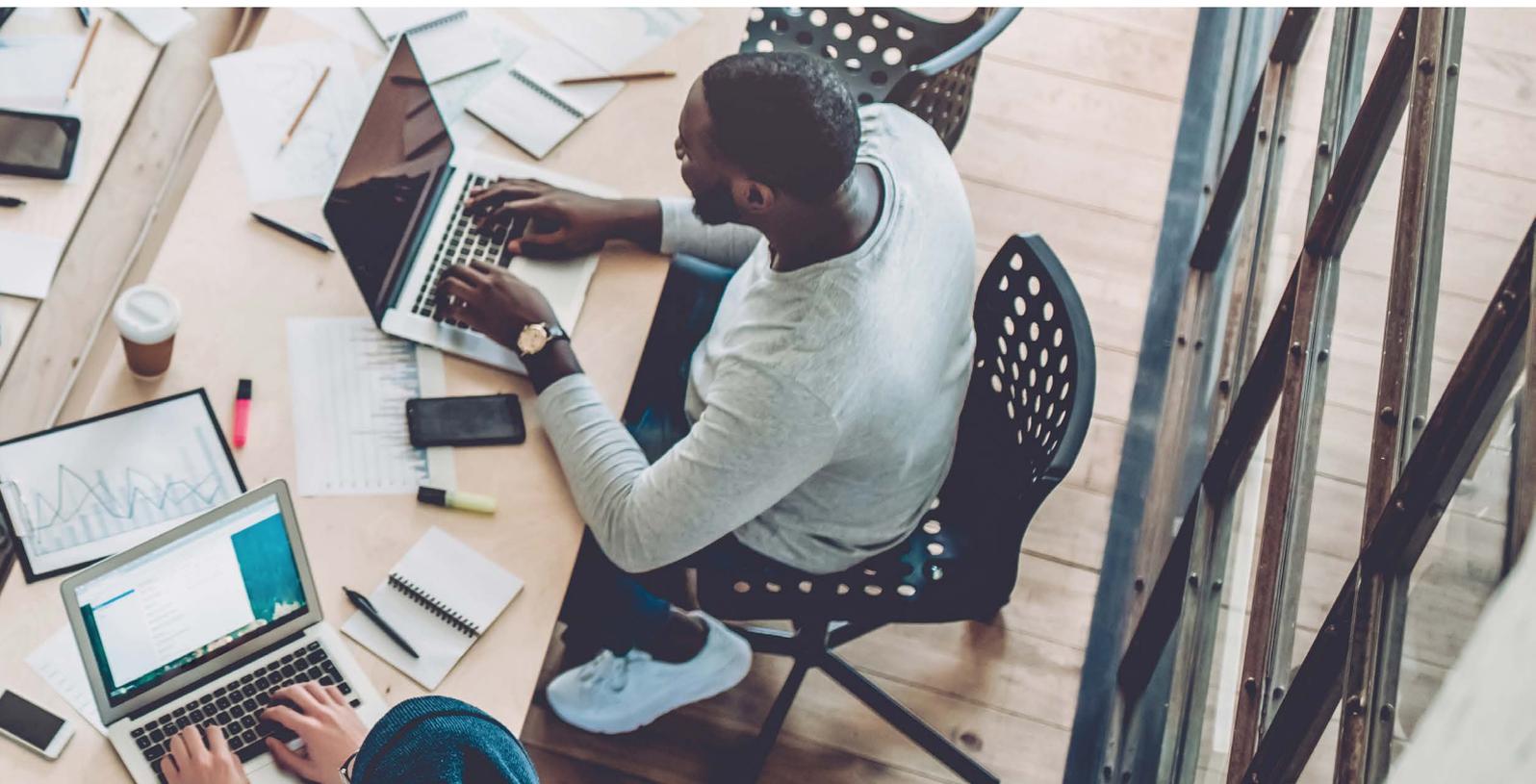
Projet d'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale dérogeant à l'article 12, § 3, de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 16 mai 2019 relatif au mandat et compensation des entreprises sociales d'insertion.

A-2023-039-BRUPARTNERS

Avant-projet d'ordonnance modifiant l'ordonnance du 20 mai 1999 relative à la Société de Développement pour la Région de Bruxelles-Capitale.

A-2023-048-BRUPARTNERS

Projet d'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale relatif à une aide aux entreprises impactées négativement par le Brexit dans leurs activités à l'international.



ÉGALITÉ DES CHANCES - DIVERSITÉ - PAUVRETÉ

A-2023-045-BRUPARTNERS

Avant-projet de décret et ordonnance conjoint portant création du Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité.

EMPLOI

A-2023-040-BRUPARTNERS

Avant-projet d'ordonnance et projets d'arrêtés simplifiant les règles en matière d'accès à la profession.

ÉNERGIE

A-2023-036-BRUPARTNERS

Projet d'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale modifiant l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 février 2014 relatif à l'organisation du centre d'information aux consommateurs de gaz et d'électricité.

A-2023-051-BRUPARTNERS

Projet d'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale modifiant l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 8 décembre 2016 relatif à l'audit énergétique des grandes entreprises et à l'audit énergétique du permis d'environnement.

ENVIRONNEMENT

A-2023-019-BRUPARTNERS

Avant-projet d'ordonnance portant assentiment à l'Accord de coopération du (...) entre l'Etat fédéral, la Région flamande, la Région wallonne et la Région de Bruxelles-Capitale relatif à certaines dispositions du partage des objectifs belges climat et énergie pour le début de la période 2021-2030 et au partage des revenus fédéraux de la mise aux enchères des quotas d'émissions pour les années 2015 à 2020 incluse.

A-2023-026-BRUPARTNERS

Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 1er juin 2022 portant exécution de certaines mesures sociales prévues dans l'ordonnance du 20 octobre 2006 établissant un cadre pour la politique de l'eau.

A-2023-028-BRUPARTNERS

Projet d'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale relatif à l'exemplarité au niveau social et environnemental des entreprises.

A-2023-029-BRUPARTNERS

Le projet de Voluntary National Review 2023.

A-2023-035-BRUPARTNERS

Projet d'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale fixant les normes spécifiques à la mise à disposition et à la qualité des eaux de deuxième circuit.

A-2023-043-BRUPARTNERS

Projet de convention environnementale relative à la responsabilité élargie du producteur des déchets de matelas.

A-2023-046-BRUPARTNERS

Projet d'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale relatif aux granulats recyclés, aux terres et aux granulats recyclés utilisés dans ou sur le sol modifiant l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 1er décembre 2016 relatif à la gestion des déchets.



Consultez [ici](#) ces avis dans leur intégralité !

A-2023-047-BRUPARTNERS

Rapport d'activité 2022 de la CiRèDe.

EUROPE - INTERNATIONAL

A-2023-033-BRUPARTNERS

Avant-projet d'ordonnance portant assentiment au Protocole complémentaire à l'Accord de siège du 27 janvier 1993 entre le Royaume de Belgique et l'Association européenne de Libre-échange, fait à Bruxelles le 24 novembre 2022.

A-2023-034-BRUPARTNERS

Avant-projet d'ordonnance portant assentiment au Protocole modifiant le Protocole sur les privilèges et immunités de l'Organisation Benelux de la Propriété intellectuelle (marques et dessins ou modèles).

A-2023-052-BRUPARTNERS

Avant-projet d'ordonnance portant assentiment :

- 1° à la Convention et le Protocole entre le Gouvernement du Royaume de Belgique et le Gouvernement de la République de l'Inde tendant à éviter la double imposition et à prévenir l'évasion fiscale en matière d'impôts sur le revenu, faits à Bruxelles le 26 avril 1993 ; et
- 2° au Protocole, fait à New Delhi le 9 mars 2017, modifiant la Convention et le Protocole entre le Gouvernement du Royaume de Belgique et le Gouvernement de la République de l'Inde tendant à éviter la double imposition et à prévenir l'évasion fiscale en matière d'impôts sur le revenu, faits à Bruxelles le 26 avril 1993.

FINANCES - FISCALITÉ - BUDGET

A-2023-030-BRUPARTNERS

Avant-projet d'ordonnance portant dispositions diverses en matière de recouvrement fiscal et non fiscal réalisé par l'Administration fiscale régionale.

A-2023-032-BRUPARTNERS

Avant-projet d'ordonnance modifiant le Code des droits de succession et le Code des droits d'enregistrement, d'hypothèque et de greffe en vue d'adapter le droit de succession et le droit de mutation par décès ainsi que le droit de donation aux nouvelles structures familiales et de faciliter les transmissions entre générations.

FORMATION

A-2023-022-BRUPARTNERS

Projet d'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale portant exécution de la section 6 – octroi du congé-éducation payé dans le cadre de la formation permanente des travailleurs – du chapitre IV de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales.

A-2023-038-BRUPARTNERS

Note de gouvernance des Pôles Formation Emploi.

LOGEMENT

A-2023-024-BRUPARTNERS

Avis d'initiative relatif à la rénovation du parc locatif résidentiel et du parc de copropriétés.

MOBILITÉ

A-2023-020-BRUPARTNERS

Etat des lieux et perspectives liées au déploiement du réseau de bornes bruxellois.

A-2023-053-BRUPARTNERS

Projet d'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale modifiant l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 6 octobre 2022 relatif aux services de taxis.

POUVOIRS PUBLICS - GOUVERNANCE

A-2023-041-BRUPARTNERS

Avant-projet d'ordonnance portant la création d'un Conseil consultatif pour l'élimination du racisme en Région de Bruxelles-Capitale et conséquences sur le fonctionnement général de Brupartners.

A-2023-042-BRUPARTNERS

Avant-projet d'ordonnance portant transformation, réorganisation et changement de dénomination de l'Agence bruxelloise pour l'Accompagnement de l'Entreprise en Agence bruxelloise pour le Développement de l'Entrepreneuriat.

A-2023-050-BRUPARTNERS

Avant-projet d'ordonnance relative à la création d'une banque de données dénommée « TalentAnalytics.brussels ».

« Quelle insertion pour les primo-arrivants sur le marché de l'emploi bruxellois ? »

Avec Aintzane de Aguirre (Responsable de l'équipe primo-arrivants du service Guidance Recherche Active d'Emploi d'Actiris) et Véronique Royen (Responsable de projets de partenariats chez Actiris)

 **Brupartners : Comment différencier les termes « personne d'origine étrangère », « primo-arrivant », « demandeur de protection internationale », « réfugié » et « bénéficiaire de protection temporaire » ?**

 **Aintzane de Aguirre et Véronique Royen** : 4 critères sont pris en compte pour déterminer si une « personne est d'origine étrangère » ou non¹ :

- La nationalité actuelle de la personne ;
- La nationalité de naissance de la personne ;
- La première nationalité du père ;
- La première nationalité de la mère.

Selon la Banque Nationale de Belgique : « Les individus issus de l'immigration représentent une beaucoup plus grande part de la population à Bruxelles (71,8 %, parmi lesquels 6 sur 10 sont des immigrés de la première génération), qu'en Wallonie (31,1 %, parmi lesquels un peu plus de 5 sur 10 sont des immigrés de la première génération) et qu'en Flandre (22,1 %, parmi lesquels 55 % sont des immigrés de la première génération). En outre, les personnes vivant à Bruxelles ont plus souvent des origines extra-

européennes, et cela est d'autant plus vrai pour les immigrés de la deuxième génération (72 % sont d'origine extra-européenne) »².

“ *Actiris a décidé de considérer comme chercheur d'emploi primo-arrivant tout étranger majeur hors UE 14, de moins de 65 ans, qui séjourne légalement en Belgique depuis moins de 3 ans, et qui est inscrit au registre national d'une commune du territoire bilingue de Bruxelles-Capitale* ”



« Primo-arrivant »

Actiris a décidé de considérer comme chercheur d'emploi **primo-arrivant** « l'étranger majeur hors UE 14³, de moins de 65 ans, qui séjourne légalement en Belgique depuis moins de 3 ans, et qui est inscrit au registre national d'une commune du territoire bilingue de Bruxelles-Capitale ».



« Demandeur de protection internationale »

Il s'agit de la personne qui a introduit une demande pour être reconnue comme réfugié ou comme personne pouvant bénéficier de la protection subsidiaire⁴.



« Réfugié »

Il s'agit de la personne qui craint, avec raison, d'être persécutée du fait de sa race, de sa religion, de sa nationalité, de son appartenance à un certain groupe social ou de ses opinions politiques, qui se trouve hors du pays dont elle a la nationalité et qui ne peut, ou ne veut, du fait de cette crainte, se réclamer de la protection de ce pays⁵.



« Bénéficiaire de protection temporaire »

La protection temporaire s'applique aux personnes déplacées d'Ukraine depuis le 24 février 2022, à la suite de l'invasion militaire par les forces armées russes débutée ce jour-là. Ceci inclut les ressortissants ukrainiens résidant en Ukraine avant le 24 février 2022, ainsi que les apatrides et les ressortissants de pays tiers autres que l'Ukraine qui ont bénéficié d'une protection internationale ou d'une protection nationale équivalente en Ukraine avant le 24 février 2022, tout comme les membres de leur famille.



Brupartners : Combien d'entre eux, parmi ces profils, bénéficient d'un accompagnement d'Actiris ?

 **Aintzane de Aguirre et Véronique Royen** : Fin décembre 2022, **4.188** chercheurs d'emploi primo-

¹ <https://hiva.kuleuven.be/nl/nieuws/docs/kritische-succesfactoren-activeringsbeleid-mensen-buitenlandse-herkomst.pdf>

² Banque Nationale de Belgique, Revue économique ; Novembre 2020 ; L'impact économique de l'immigration en Belgique - Synthèse, <https://www.nbb.be/fr/articles/limpact-economique-de-limmigration-en-belgique-0#:~:text=Le%20premier%20constat%20C3%A0%20tirer,origine%20europ%C3%A9enne%20et%20extra%2Deurop%C3%A9enne.>

³ UE 14 = Autriche, Belgique, Danemark, Finlande, France, Allemagne, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, Espagne, Suède.

⁴ La protection subsidiaire est accordée à celui qui ne peut être reconnu réfugié mais qui encourt un risque réel d'atteintes graves en cas de retour, notamment en raison d'une violence aveugle liée à un conflit armé. Elle garantit un permis de séjour provisoire d'un an, renouvelable, qui ne devient définitif qu'au bout de cinq ans.

⁵ Article 1^{er} de la Convention de Genève du 28 juillet 1951 relative au statut des réfugiés et Article 48/3 de la Loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers.

DÉBATS/WEBINAIRES

arrivants, dont 1.398 hommes (33,4 %) et 2.790 femmes (66,6 %), ont été inscrits en tant que chercheurs d'emploi inoccupés primo-arrivants.

En ce qui concerne les chercheurs d'emploi de nationalité ukrainienne, depuis mars 2022, 2.788 personnes ont été enregistrées, dont 1.567 étaient toujours enregistrées en tant que chercheurs d'emploi inoccupés à la fin du mois de février 2023. 77 % sont des femmes et 23 % des hommes.

Par ailleurs, en février 2023, 37.807 personnes étaient inscrites auprès d'Actiris dans la catégorie « diplôme obtenu à l'étranger sans équivalence », soit pas moins de 43 % de l'ensemble des chercheurs d'emploi inscrits chez Actiris.

Brupartners : Les chercheurs d'emploi primo-arrivants font face à des défis particuliers. Quels sont-ils ?

Aintzane de Aguirre et Véronique Royen : Les chercheurs d'emploi primo-arrivants sont susceptibles de connaître des difficultés d'accès à l'emploi liées à la fois à la pénibilité du parcours migratoire, à la perte de repères dans le pays d'accueil et à la barrière de la langue.

La barrière de la langue est un frein récurrent. Un niveau trop bas en français ou néerlandais rend l'accès à de nombreux services et formations, ainsi qu'au marché de l'emploi, difficile, voire impossible ;

La procédure d'équivalence de diplômes étrangers est complexe ; la non-reconnaissance d'un diplôme étranger reste un frein clé à l'accès à un emploi durable et de qualité ;

La multiplicité des dispositifs requiert de consulter un grand nombre d'acteurs, ce qui est complexe pour un public trop souvent en perte de repères ;

Les chercheurs d'emploi primo-arrivants sont soumis à une

temporalité particulière étant donné la variété des procédures auxquelles ils sont soumis : titre de séjour, installation, validation des compétences, équivalence de diplômes, etc. ;

Pour certains d'entre eux, il faut aussi tenir compte du fait que les événements vécus avant l'arrivée en Belgique et le départ du pays d'origine peuvent avoir causé un traumatisme ;

La prise en charge des enfants peut également être un facteur contraignant ;

La discrimination⁶, le racisme et le manque de confiance qui peut en résulter ;

Le risque de se faire piéger sur le marché de l'emploi illégal ;

La fracture numérique pour certains d'entre eux.

Brupartners : Quelles sont les initiatives mises en place par Actiris à destination des chercheurs d'emploi primo-arrivants ?

Aintzane de Aguirre et Véronique Royen : Dans une volonté de se rapprocher des chercheurs d'emploi primo-arrivants, Actiris a signé des conventions de collaboration avec Fedasil, bon, Agentschap Integratie en Inburgering et les 3 BAPA (« Bureau d'Accueil pour les Primo-Arrivants ») bruxellois. Ces rapprochements permettent notamment aux équipes de terrain de se rencontrer et d'échanger des bonnes pratiques.

Par ailleurs, un certain nombre de mesures sont accessibles aux chercheurs d'emploi primo-arrivants, comme la possibilité d'acquérir des compétences linguistiques via les chèques langues, de bénéficier de l'interprétariat social pour l'inscription ou l'accompagnement, d'être accompagné pour la demande d'une équivalence de diplômes, de

pouvoir effectuer une recherche d'emploi avec un groupe de pairs grâce au co-searching ou encore le mentorat.

Par rapport à l'apprentissage du français ou du néerlandais, la plateforme [Brulingua.brussels](https://brulingua.brussels) propose à tous les résidents bruxellois une formation en langues gratuite et dispose de 32 langues d'interface. L'inscription aux cours de langues et la délivrance des chèques-langues ont récemment été facilitées par un assouplissement significatif de la procédure.

Une équipe de conseillers spécialisés dans l'accompagnement des chercheurs d'emploi primo-arrivants a également été mise en place au sein du service **Guidance Recherche Active d'Emploi (GRAE)** d'Actiris.

Enfin, les employeurs sont sensibilisés aux besoins des chercheurs d'emploi primo-arrivants. L'arrivée des bénéficiaires de protection temporaire en provenance d'Ukraine a d'ailleurs permis de rappeler aux employeurs les services offerts par Actiris pour les soutenir dans l'engagement d'un chercheur d'emploi primo-arrivant.

fedasil

bapa

VIA

convivial

AGENTSCHAP INTEGRATIE EN INBURGERING

bon
Inburgering Bestand
© Welkom voor nieuw participant

Depuis 2021, Actiris est aussi partenaire de **Febi** dans le cadre de l'action positive⁷ « **IntegraJobs** ». Le projet « IntegraJobs » réserve des emplois dans le secteur

“ Les chercheurs d'emploi primo-arrivants sont susceptibles de connaître des difficultés d'accès à l'emploi liées à la fois à la pénibilité du parcours migratoire, à la perte de repères dans le pays d'accueil, et à la barrière de la langue ”

⁶ Banque Nationale de Belgique, Revue économique ; Novembre 2020 ; L'impact économique de l'immigration en Belgique - Synthèse, https://www.nbb.be/doc/ts/publications/economicreview/2020/ecorev2020_special_digest_fr.pdf, p. 9.

⁷ Brupartners, Avis d'initiative – Plans d'actions positives, 19 mai 2022, <https://www.brupartners.brussels/sites/default/files/advices/A-2022-027-BRUPARTNERS-FR.pdf>, p. 2 : « la loi de 2007 dispose que les actions positives sont des « mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser les désavantages liés à l'un des critères protégés, en vue de garantir une pleine égalité dans la pratique ».



© Actiris

non marchand à des primo-arrivants qui disposent des compétences nécessaires mais qui ont encore besoin d'une formation. Pour pouvoir les toucher, ces offres d'emploi sont envoyées à des organisations qui sont en contact avec des primo-arrivants et ne sont donc pas publiées sur le site Internet d'Actiris, ceci pour garantir le caractère réservé de ces dernières⁸.

Brupartners : Qu'est-ce que le projet-pilote « One stop shop » ?

Aintzane de Aguirre et Véronique Royen : De nombreux primo-arrivants qui bénéficient du parcours d'accueil souhaitent démarrer le plus rapidement possible une activité professionnelle. Les Bureaux d'accueil captent un public qui souhaite accéder au marché du travail. Il existe donc une opportunité de raccrocher le parcours d'accueil à un trajet vers l'emploi qui vise à accélérer l'insertion professionnelle des primo-arrivants à Bruxelles.

Le projet « One stop shop » vise la mise en œuvre d'un nouveau trajet d'accompagnement garantissant une transition rapide entre le parcours d'accueil des primo-arrivants pris en charge par ces Bureaux et leur insertion à l'emploi. Ce trajet d'accompagnement a démarré le 1^{er} janvier 2023, est prévu pour une durée de 3 ans et est co-financé dans le cadre de la nouvelle programmation FSE+ 2021-2027.

Dans un premier temps, les partenaires du parcours d'accueil, [Via asbl](#) et [Convivial](#), offrent à leurs bénéficiaires :

- Un trajet d'accueil dans lequel leurs besoins sont évalués en termes de logement, revenus, soins de santé, etc. ;
- Une formation sur la citoyenneté et la société ;
- Des cours de langues si nécessaire.

Dans un second temps, les bénéficiaires qui ont une volonté et une capacité d'insertion professionnelle peuvent être orientés vers le « One Stop Shop » :

- Ces personnes vont bénéficier d'un accompagnement par un coach en insertion socio-professionnelle, dans une langue de contact, et dans les locaux des Bureaux d'accueil partenaires pour concentrer les activités dans un seul endroit ;
- L'accompagnement démarre par un module diagnostic exploratoire. Pendant cette phase d'accompagnement exploratoire, le primo-arrivant est invité à analyser les compétences acquises dans son pays d'origine et à comprendre la manière dont elle pourrait les transposer dans le pays d'accueil. Il est également invité à travailler sur la définition d'un projet professionnel, sur sa confiance et ses repères dans

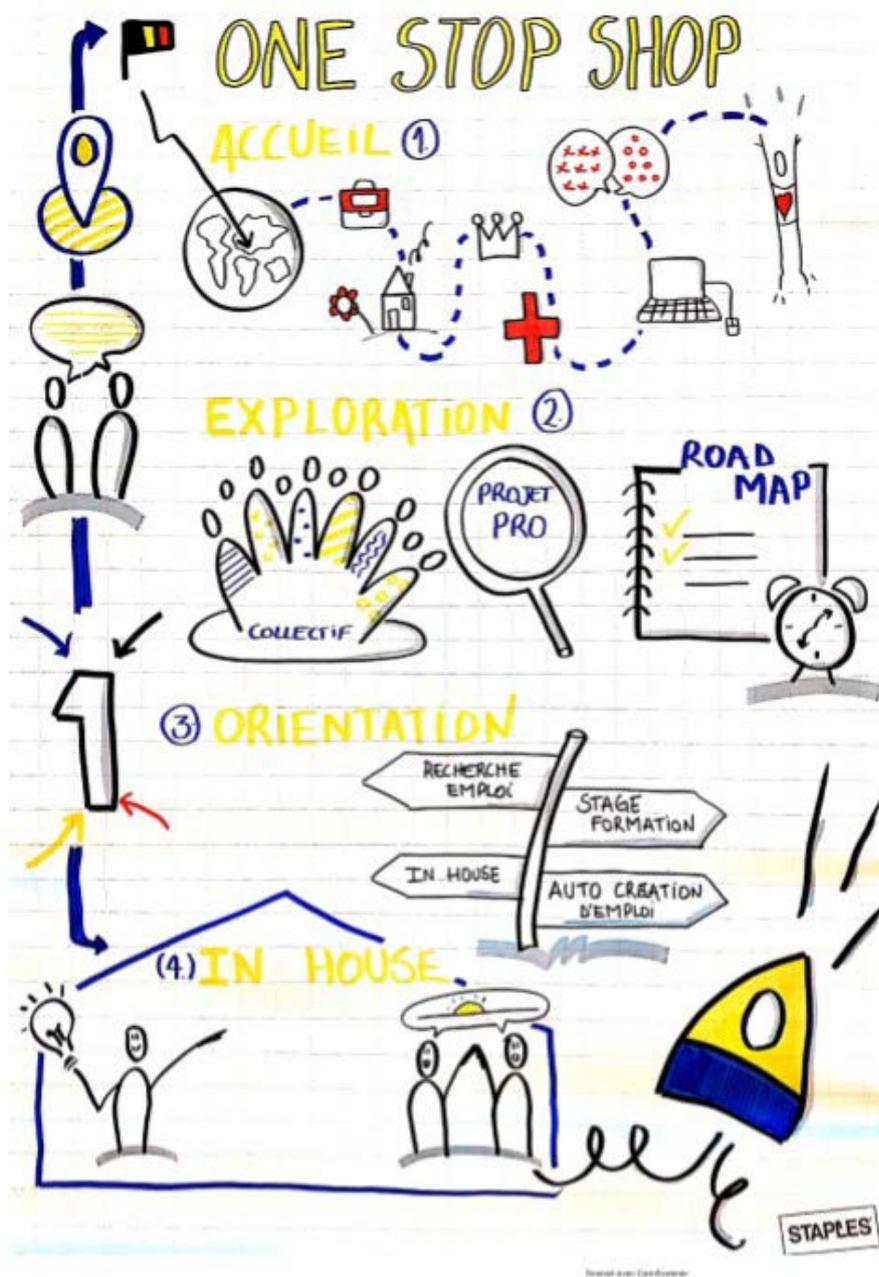
⁸ Si votre organisation est en contact régulier avec des chercheurs d'emploi primo-arrivants et souhaite recevoir les offres d'emploi qui sont envoyées à la liste de distribution 'Actionpositive-Distribution-List', vous pouvez envoyer un e-mail au Service Diversité à l'adresse : servicediversite@actiris.be.

DÉBATS/WEBINAIRES

le pays d'accueil. Une partie significative de ce travail se réalise en collectif pour lutter contre le sentiment d'isolement et pour construire un réseau via un groupe de pairs ;

- Ce travail de diagnostic exploratoire se formalise dans une *roadmap*, précisant les étapes, moyens et ressources à mettre en œuvre pour atteindre la trajectoire professionnelle choisie par le bénéficiaire ;
- Durant tout l'accompagnement, une attention particulière est donnée aux besoins liés à une éventuelle fracture numérique du public ;
- En fonction du trajet d'insertion vers l'emploi formalisé dans la *roadmap*, les personnes seront orientées vers un axe : recherche de stage, de formation, de bénévolat, recherche active d'emploi ou autocréation d'emploi via des contacts rapprochés et privilégiés entre partenaires. Une transition fluide, complète et efficace est ainsi ciblée.

Le schéma ci-dessous illustre les grandes lignes du « One Stop Shop » et le trajet d'insertion à l'emploi :



© Actiris

La présentation utilisée lors de ce Débat est disponible sur le [site Internet](#) de Brupartners.

« Électrification de la mobilité : besoins, enjeux et impacts »

Avec Serge Istas et Catherine Lenaerts



Serge Istas

est responsable Public Affairs chez TRAXIO, la fédération belge des professionnels de la mobilité.



Catherine Lenaerts

est Co-fondatrice et Directrice-adjointe de Watt4ever, une entreprise qui propose des solutions locales et innovantes pour le stockage et le recyclage des batteries électriques pour véhicules. Elle est également Directrice de Febelauto, l'organisme de gestion des véhicules hors d'usage et des batteries des véhicules électriques.

Brupartners : Comment pourrait-on décrire le parc de la mobilité à Bruxelles ? Quelles sont les évolutions notables observées sur le marché ces dernières années ?

Serge Istas : Le parc bruxellois souffre légèrement moins du vieillissement généralisé que le reste du parc belge, bien qu'il n'y fasse pas exception. C'est vraisemblablement le résultat de deux facteurs : d'une part, les premiers effets de la mise en place de la zone de basses émissions, d'autre part, de nombreuses sociétés y ont leur siège et y immatriculent des véhicules, bien que ces derniers ne soient pas affectés à des résidents bruxellois. Enfin, de nombreuses sociétés de leasing y ont leur siège également, si bien que, elles aussi, immatriculent massivement des voitures à Bruxelles sans qu'elles n'y soient livrées, ni utilisées. Ces immatriculations contribuent à gonfler artificiellement le parc bruxellois, ainsi qu'à le « rajeunir » puisque les voitures de société sont de loin celles qui sont remplacées le plus rapidement.

Bien entendu, Bruxelles est aussi traversée par 200.000 voitures issues de l'extérieur chaque jour ouvrable.

Brupartners : Qu'implique le projet de suppression des moteurs thermiques à Bruxelles en termes de flotte, de bornes de recharge, de consommation et de capacité du réseau ? L'objectif de 2035 est-il atteignable ?

Serge Istas : Le véhicule électrique n'est, à l'heure d'aujourd'hui, pas adapté à l'utilisation de tous les usagers. Il n'entre pas non plus dans le budget de tous les ménages, loin s'en faut !

Un Bruxellois ne circule pas qu'à Bruxelles, et Bruxelles n'est pas fréquentée que par des Bruxellois. Si 30 % du parc belge était électrique, la production d'électricité devrait être majorée de 40 % par rapport à la situation actuelle... et chacun sait que, déjà aujourd'hui, en hiver, nous devons importer de l'électricité pour subvenir aux besoins des ménages.

Le réseau bruxellois est le plus vieux de Belgique, l'alimentation en 400 volts y est très rare et le réseau n'a pas la capacité d'absorber la surcharge générée par autant de véhicules, qui, pour les navetteurs, devrait être assumée en journée.

« Si 30 % du parc belge était électrique, la production d'électricité devrait être majorée de 40 % par rapport à la situation actuelle. »

Quant aux bornes, si on se réfère au modèle hollandais, qui est efficace, il en faudrait une pour 4 véhicules.

La moyenne d'âge de la voiture belge est de 9 ans et 8 mois, avec une durée de vie moyenne de 17 ans. Autant dire que dans 12 ans, à l'horizon 2035, une proportion énorme de voitures thermiques sera toujours en circulation.

En 2022, Bruxelles a connu un exode record. Chacun se fera sa propre opinion du risque qu'engendre cette décision pour Bruxelles.

Brupartners : Faut-il considérer l'usage d'une voiture électrique différemment de celui d'une voiture à essence ? Faudra-t-il apprendre à rouler autrement ?

Serge Istas : La recharge d'électricité se conçoit dans un système monopolistique du gestionnaire de réseau. L'utilisateur doit recharger là où il peut, au prix qu'on lui impose, à la vitesse qu'on lui propose, avec le

moyen de paiement dudit gestionnaire.

Or, le prix de l'électricité peut varier du simple au triple, par exemple, pour un super chargeur. Comment un usager, particulier ou professionnel, peut-il établir un budget prévisionnel sur ces bases ? À l'heure actuelle, une charge rapide revient à 18 euros pour 100 km, soit à peu près le double du diesel.

Bien entendu, il faudra non seulement apprendre à rouler autrement, mais surtout à s'organiser autrement. Charger sur une borne « normale » de 11kw/h, pendant une heure, permet de rouler 30 minutes.

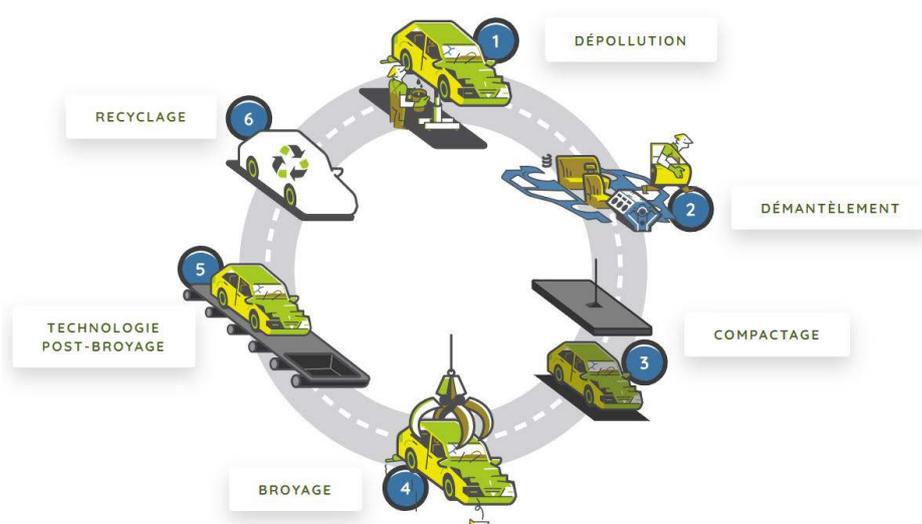
Brupartners : Comment se déroule le recyclage d'une voiture ? Peut-on tout recycler ? Quels sont les challenges restants ?

Catherine Lenaerts : Pour pouvoir donner une seconde vie aux véhicules hors d'usage, les épaves doivent passer par plusieurs étapes dans nos centres agréés. Seul ce processus permet un traitement sûr et écologique.

La première étape de ce processus est la **dépollution**, à savoir le retrait de tous les liquides et pièces nuisibles (carburant, pneus, liquide lave-glace, batteries de démarrage au plomb, etc.).

La deuxième étape est celle du **démantèlement**. Cette étape vise à démonter toutes les pièces réutilisables, qui seront ensuite remises sur le marché comme pièces d'occasion (moteurs, rétroviseurs, etc.). Cependant, pour des raisons de sécurité, certains éléments ne peuvent pas être démontés à des fins de recyclage.

Vient ensuite le **compactage**. Après avoir retiré les éléments dangereux et réutilisables, l'épave du véhicule est découpée en morceaux ou compactée à l'aide d'une presse hydraulique. L'objectif est de la rendre la plus compacte possible pour faciliter son transport vers l'installation de broyage.



Pour pouvoir recycler l'épave, on la fait passer par une quatrième étape de **broyage** qui la réduit en morceaux de la taille d'un poing en seulement quelques secondes.

Ensuite, pendant l'étape de la **technologie post-broyage**, un système d'aspiration sépare les métaux ferreux des métaux non ferreux. De grands aimants poursuivent ce travail de séparation des métaux ferreux (le fer et tous les alliages à base de fer) et non ferreux (ex. aluminium, zinc, cuivre).

Le mélange de métaux non ferreux est ensuite traité dans une unité de flottation chargée de séparer les différents métaux non ferreux pour récupérer de la matière première.

Grâce à cette technologie, on parvient à récupérer différentes matières telles que le cuivre, le zinc, du plomb ou encore de l'acier inoxydable. Le même procédé est appliqué pour récupérer les matières plastiques, la fraction de fibres et le verre.

Enfin, la dernière étape est celle du **recyclage** en tant que tel. Les matériaux et matières premières récupérés sont réutilisés par l'industrie comme matières premières. Parallèlement, il subsiste un peu moins de 5 % de l'épave que nous ne pouvons recycler et devons brûler. Il

est néanmoins fait usage d'incinérateurs spéciaux qui permettent d'exploiter l'énergie libérée. Après l'incinération, il reste une toute petite quantité de matière, notamment les cendres, que nous devons entreposer. Là encore, toutes les mesures sont prises pour que ce stockage soit exécuté le plus écologiquement possible : les centres d'enfouissement technique modernes sont d'ailleurs hermétiquement isolés de l'environnement.

Quels sont les challenges restants ?

Après toutes les étapes du processus de recyclage, il reste donc 2,4 % de la masse des véhicules hors d'usage à traiter : c'est une masse hétérogène dans laquelle on retrouve des tissus, des mousses, etc. dont on ne peut pas récupérer les matériaux. Nous saurons, sans aucun doute, bientôt valoriser cela énergétiquement. Nous allons lancer un projet pilote de recyclage de la mousse polyuréthane. Il existe également de nouveaux défis tels que le recyclage du carbone, bien que moins utilisé dans le secteur automobile. Nous cherchons des synergies avec les parcs éoliens, car ils ont, eux, besoin de plastiques faits de matériaux renforcés de fibres, difficiles à recycler.

Globalement, nous pouvons dire que nous utilisons nos voitures de plus en plus longtemps et qu'elles roulent de plus en plus loin. En 2022, 81.350 véhicules hors d'usage ont été collectés. Leur âge moyen était de 18,1 ans contre 17,6 ans en 2021. Le nombre moyen de

“ Nous utilisons nos voitures de plus en plus longtemps et celles-ci roulent de plus en plus loin. Nous sommes également plus performants que jamais en matière d'application utile : parmi les véhicules hors d'usage rentrés en 2022, pas moins de 97,6 % sont réutilisés, recyclés ou valorisés énergétiquement. ”

DÉBATS/WEBINAIRES

kilomètres au compteur des véhicules en fin de vie a lui aussi augmenté : il est passé de 191.708 (2021) à 192.593 km.

Nous sommes également plus performants que jamais en matière d'application utile : **parmi les véhicules hors d'usage, pas moins de 97,6 % sont réutilisés, recyclés ou valorisés énergétiquement.**

 **Brupartners : Comment sont recyclées les batteries électriques des véhicules ? Que deviennent-elles ?**

 **Catherine Lenaerts :** Les batteries ont également surfé sur cette vague verte. En 2022, Febelauto a collecté 5.715 batteries de véhicules électriques et hybrides en Belgique. Cela représente

environ le poids de 5 camions de pompiers, soit 3,7 fois plus qu'en 2021. **79 %** d'entre elles ont notamment été traitées, utilisées pour le stockage d'énergie ou encore recyclées.

« Nous utilisons nos voitures de plus en plus longtemps et celles-ci roulent de plus en plus loin. Nous sommes également plus performants que jamais en matière d'application utile : parmi les véhicules hors d'usage rentrés en 2022, pas moins de 97,6 % sont réutilisés, recyclés ou valorisés énergétiquement. »

 **Brupartners : Qu'est-ce que le « battery passport » ?**

 **Catherine Lenaerts :** Le passeport de la batterie est un système numérique

qui stocke des données pertinentes sur les batteries tout au long de leur cycle de vie. Il devrait permettre une **gestion circulaire du cycle de vie des batteries**, et donc une transition vers une mobilité et un stockage de l'énergie à faible émission de carbone.

Chez Febelauto, nous développons un outil qui permet d'être conforme à la législation européenne sur le battery passport et qui nous permettra de mieux gérer nos flux de batteries.

Retrouvez [ici](#) la présentation utilisée par Serge Istas, et [ici](#) celle de Catherine Lenaerts.



La Région de Bruxelles-Capitale élue Capitale européenne de l'inclusion et de la diversité

© Commission européenne



CAPITALES EUROPÉENNES DE L'INCLUSION ET DE LA DIVERSITÉ

Le 27 avril 2023, la Commission européenne a annoncé les lauréats de la seconde édition des prix des capitales européennes de l'inclusion et de la diversité, qui visent à mettre en avant des villes et des régions de l'UE qui montrent l'exemple en matière de politiques inclusives.

La Région de Bruxelles-Capitale a reçu le **deuxième prix** dans la catégorie des autorités locales de plus de 50.000 habitants.

Les lauréats de cette édition se sont répartis entre 7 États membres : Belgique, Croatie, Finlande, Italie, Pologne, Portugal et Espagne. Ils ont été récompensés pour leurs efforts visant à bâtir des sociétés plus équitables en promouvant la diversité et l'inclusion en termes de genre, d'origine raciale ou ethnique, de religion ou de croyance, de handicap, d'âge et de droits des personnes LGBTQI.

Pour rappel, depuis fin 2022, la Région bruxelloise est dotée de six plans d'actions concernant la lutte contre les violences faites aux femmes, le soutien à la monoparentalité, l'inclusion des personnes LGBTQIA+, la lutte contre le racisme, l'égalité entre les femmes et les hommes et la prise en compte des besoins des personnes à mobilité réduite.

Plus d'informations sur le [site Internet](#) de la Commission européenne.

Connaissez-vous les « Park and Ride » ?

Jamais entendu parler ? Les « Park and Ride » (reconnaisables à leurs panneaux « P+R »), ce sont ces **parkings de transit** installés sur le contour de la Région bruxelloise et destinés à **diminuer le nombre de véhicules individuels entrant dans la Capitale**.

Le principe est simple : en étant placés à proximité de transports en commun, ces parkings incitent les navetteurs à **laisser leur véhicule dans un environnement sécurisé** à l'entrée de la Région, et à **prendre le métro, le tram, le bus ou le train** pour continuer leur trajet à l'intérieur de Bruxelles. Toutes les gares ferroviaires de Belgique disposent d'ores et déjà de ce type de parking.

Depuis peu, les **abonnements** aux parkings « Park and Ride » sont **même entièrement gratuits** pour les automobilistes navetteurs.

En Région bruxelloise, ils sont actuellement au nombre de 8 (UZ Brussel, Lennik-Erasme, Ceria, Stalle, Delta, Herrmann-Debroux, Roodebeek et Crainhem), le plus grand étant celui du Ceria avec 1.300 places disponibles.

Retrouvez toutes les informations pratiques sur le [site Internet](#) de Park and Ride.



© parkandride.brussels

Septembre 2023 – n°41

Publication périodique de Brupartners

Rapport annuel 2022 de Brupartners



Brupartners a récemment publié son **rapport annuel 2022**.

Vous y trouverez la présentation des travaux menés par les interlocuteurs sociaux bruxellois pendant l'année écoulée. En 2022, ces derniers ont, notamment, remis pas moins de **82 avis sur saisine** et **5 avis d'initiative**, portant entre autres sur les thématiques suivantes : la **lutte contre les discriminations au travail**, la **promotion de l'électricité verte**, les **services de taxi**, le **Plan régional pour l'intégration de la dimension de genre et l'égalité entre les femmes et les hommes**, les **hébergements touristiques**, la **santé mentale**, les **plans d'actions positives**, les **établissements de soins pour personnes âgées** ou encore la **Commission paritaire locative**.

Découvrez-le sur le [site Internet](#) de Brupartners.

Rapport annuel 2022 de l'Observatoire des prix de référence dans les marchés publics



L'Observatoire des prix de référence dans les marchés publics, créé au sein de Brupartners, a lui aussi publié son rapport annuel 2022.

Le rapport reprend toutes les activités menées par l'équipe de l'Observatoire durant cette année-là.

Découvrez-le sur les pages du [site Internet](#) de Brupartners consacrées à l'Observatoire

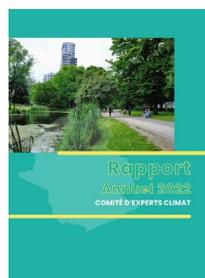
Rapport annuel 2022 du Conseil de l'Environnement



Le rapport annuel 2022 du Conseil de l'Environnement, dont le Secrétariat est assuré par l'équipe administrative de Brupartners, est lui aussi disponible en ligne !

Découvrez-le sur le [site Internet](#) du Conseil de l'Environnement.

Rapport annuel 2022 du Comité d'Experts Climat bruxellois



Enfin, le Comité d'Experts Climat bruxellois, dont le Secrétariat est assuré par l'équipe administrative du Conseil de l'Environnement, a aussi publié son rapport annuel 2022.

Retrouvez-le sur le [site Internet](#) du Conseil de l'Environnement

BRUPARTNERS

Boulevard Bischoffsheim 26
1000 Bruxelles
02/205.68.68
www.brupartners.brussels
brupartners@brupartners.brussels

ÉDITEUR RESPONSABLE :

Caroline Vinckenbosch

MISE EN PAGE :

Idealogy – Schaerbeek

ILLUSTRATIONS :

Couverture | Shutterstock
Actualités | Comité d'Experts Climat bruxellois, SPRB
Dossier | Actiris, Quentin Anne, Pexels, Shutterstock, view.brussels, Joris Wagemakers
Focus | Shutterstock, SPRB
Débats/Webinaires | Actiris, Febelauto, Serge Istas, Catherine Lenaerts, Shutterstock
Brèves | Commission européenne, parkandride.brussels
Publications | Comité d'Experts Climat bruxellois, Conseil de l'Environnement

COMITÉ DE RÉDACTION :

Edito | Jan De Brabanter, Siham Chaouch, Mathieu Reichling
Actualités | Siham Chaouch, Coralie Waeyenbergh
Dossier | Mathieu Reichling
Focus | Alexis Gérard, Charlie Verthé
Les Avis de Brupartners, Débats/Webinaires, Brèves et Publications | Siham Chaouch, Coralie Waeyenbergh
Traduction | Rik Duynslager, Eric Vanderheyden

REMERCIEMENTS :

Quentin Anne, Aintzane de Aguirre, Serge Istas, Catherine Lenaerts, Véronique Royen et Joris Wagemakers pour les interviews accordées.