



AVIS ÉMIS PAR  
LE CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL  
DE LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE  
AU COURS DE SA SÉANCE DU 19 AVRIL 2001

concernant

**la contribution de la Région de Bruxelles-Capitale au  
Plan d'action national pour l'emploi 2001**

---

# **CONTRIBUTION DE LA REGION DE BRUXELLES-CAPITALE AU PLAN D'ACTION NATIONAL POUR L'EMPLOI 2001.**

**Avis du Conseil Economique et Social de la Région de Bruxelles-Capitale.  
19 avril 2001**

---

Les partenaires sociaux bruxellois ont analysé la contribution de la Région de Bruxelles-Capitale au Plan d'action national pour l'emploi, ainsi que la note sur « les orientations générales de la politique de l'emploi ».

Ils rappellent leur souhait de disposer d'une information structurée et utile susceptible de contribuer à une évaluation générale de la politique de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale.

Conscients de l'importance de la stratégie européenne de l'emploi, formalisée dans les Lignes directrices, les partenaires sociaux bruxellois ont défini un ensemble de priorités s'inscrivant dans ce cadre et qui dépassent le commentaire des documents soumis à leur avis.

Ils regrettent avoir été consultés tardivement sur la contribution de la Région de Bruxelles-Capitale au Plan d'action national pour l'emploi.

La contribution bruxelloise au Plan d'action national pour l'emploi étant pour l'essentiel constituée d'un catalogue de mesures ou de déclarations d'intention, le présent avis des partenaires sociaux ne peut être considéré comme un assentiment à l'ensemble des mesures proposées. Les partenaires sociaux attendent d'être consultés préalablement à la mise en œuvre des mesures nouvelles annoncées dans le Plan d'action national pour l'emploi.

## **Pilier 1 : Améliorer la capacité d'insertion professionnelle**

Pour les partenaires sociaux bruxellois, l'amélioration de la capacité d'insertion professionnelle nécessite un exercice réel d'évaluation d'un ensemble de dispositifs en place, mais aussi un soutien plus affirmé à la formation des demandeurs d'emploi comme des travailleurs salariés ou indépendants, ainsi qu'un effort accru des acteurs économiques en matière d'embauche.

### ***Evaluer les dispositifs existants***

La politique de l'emploi est constituée d'un nombre de mesures développées au fil du temps. Pour les partenaires sociaux bruxellois, un certain nombre de ces dispositifs ou mesures doivent faire l'objet d'une évaluation globale. Celle-ci portera tant sur la pertinence des politiques que sur les conditions d'efficacité.

Ainsi, il y a lieu d'évaluer et de **renforcer le caractère transitionnel des PTP**. Il s'agit de cibler les projets sur les expériences les plus valorisantes sur le marché du travail et de renforcer le volet formation du dispositif. Afin de faciliter la transition vers l'emploi stable, un accompagnement individuel (conseil, orientation, recherche d'emploi) doit être prévu.

Par ailleurs, les **Programmes de résorption du chômage doivent faire l'objet d'une évaluation** transversale. Il s'agira d'analyser l'affectation des postes de travail (les secteurs

et/ou activités soutenus par le dispositif) et les caractéristiques des bénéficiaires (profils des demandeurs d'emploi bénéficiant de la mesure). L'exercice doit permettre de hiérarchiser les priorités en fonction de la pertinence des projets et des effets leviers en termes d'emploi. De même, une réflexion sur **les critères d'embauche** (durée de chômage, niveau de qualification) devra être initiée. Il s'agit de prendre en compte la difficulté pour certains employeurs de trouver les candidats répondant aux critères établis (personnel d'encadrement sous statut ACS) et de cibler prioritairement les groupes les plus touchés par le chômage en Région de Bruxelles-Capitale.

Les partenaires sociaux bruxellois dénoncent le ciblage inadéquat du plan « **premier emploi jeune** » (20 % des conventions signées à Bruxelles profitent à des travailleurs bruxellois) et demandent une réorientation urgente du dispositif en faveur des jeunes bruxellois en Région de Bruxelles-Capitale.

Les **Missions locales** constituent un autre dispositif que la Région entend développer davantage. Pour les partenaires sociaux, une évaluation des réalisations des Missions locales s'impose. Celle-ci doit précéder une harmonisation des statuts et une définition légale des missions de ces dispositifs. A l'avenir des collaborations plus étroites entre Missions locales et Fonds sectoriels de formation devront être développées.

De même, **le système de prime à l'embauche doit être reconsidéré**. La simplification des procédures administratives et une harmonisation avec les mesures fédérales (formulaire unique) doit constituer une priorité. Mais il s'agit également d'étudier l'efficacité de la mesure, notamment en tenant compte des effets d'aubaine. Une piste de réflexion pourrait être la création d'une **prime à l'embauche variable** dans le temps et en fonction du niveau de qualification du bénéficiaire. Il s'agit de rendre attractive l'embauche à long terme de travailleurs peu qualifiés.

La problématique de la **lutte contre l'exclusion des travailleurs âgés** doit également être considérée comme une priorité. A cet effet, les partenaires sociaux souhaitent, notamment dans la suite de l'accord interprofessionnel, le développement de campagnes de sensibilisation et de valorisation des compétences des travailleurs concernés, ainsi qu'un accès privilégié pour ceux-ci aux actions de formation continue. Ils regrettent que la contribution bruxelloise au Plan d'action national pour l'emploi se limite à aborder cette problématique dans la seule perspective de **l'outplacement** (par les seuls services de l'Orbem) des travailleurs victimes de licenciements collectifs.

Il convient également d'étudier la possibilité d'un ciblage sectoriel des mesures d'aide à l'embauche. Cette analyse doit s'articuler à celle des conditions de **développement de secteurs porteurs en Région de Bruxelles-Capitale**, notamment ceux à haute intensité de main d'œuvre. Pour les partenaires sociaux bruxellois, le tourisme, les nouvelles technologies, les métiers du patrimoine et l'artisanat d'art, les services de proximité sont des secteurs à développer en Région de Bruxelles-Capitale.

Enfin, dans la mesure où certaines entreprises font état de difficultés de recrutement pour certains métiers, il convient d'évaluer qualitativement les causes du faible attrait de ces professions auprès des demandeurs d'emploi et les moyens de rendre ces « **métiers critiques** » plus attractifs. Le cas échéant, des mesures en matière de formation professionnelle devront être prises en collaboration avec les secteurs.

## ***Développer la formation professionnelle***

Les efforts d'amélioration des conditions structurelles d'accès à l'emploi doivent s'accompagner d'un soutien accru aux mesures de formation professionnelle tant en ce qui concerne les demandeurs d'emploi que les travailleurs salariés et indépendants.

La stratégie de développement de la formation professionnelle doit être amorcée dès l'enseignement initial. Une amélioration de **l'équipement des établissements d'enseignement technique et professionnel** est prioritaire. Pour les partenaires sociaux bruxellois, l'adoption et la mise en œuvre de la proposition d'ordonnance portant création d'un fonds d'équipement des écoles relève de l'urgence, ce fonds devant faire l'objet d'un financement mixte public-privé.

Le développement de la formation continue s'appuiera sur de nouvelles formes de partenariat, associant acteurs publics et privés. Dans la suite des engagements prévus par l'accord interprofessionnel (2001-2002) et pour accroître les perspectives d'emploi des bénéficiaires, on veillera à augmenter les **possibilités de formation au sein des entreprises**. A cette fin, des collaborations accrues entre les opérateurs chargés du placement et de la formation, les fonds sectoriels et les entreprises doivent être développées.

Cet effort portera tant sur les formations à destination des « entrants » (tutorat, FPI), que des formations et stages à destination des demandeurs d'emploi. Les diverses formules de **formation en alternance** (CEFA, IFPME, Apprentissage industriel) feront l'objet d'un soutien particulier.

A cette fin, le **Bureau de la formation en alternance** devra être réuni et commencer ses travaux dans les meilleurs délais. Il s'agira aussi de veiller à **harmoniser entre régions les mesures d'aide** et de soutien à la formation en alternance afin d'éviter les « effets d'appel » créés par des dispositifs concurrents.

Les partenaires sociaux formulent également le souhait d'être associés à la réforme du dispositif de **Formation professionnelle individuelle** en entreprise (FPI).

La création de **centres de références professionnels** peut être un outil important de développement des compétences des travailleurs. Pour les partenaires sociaux bruxellois, il y a lieu de privilégier les accords de coopération avec d'autres régions pour les secteurs dans lesquels une telle infrastructure serait inefficace du fait de la taille limitée de la Région bruxelloise. A terme, de tels centres doivent devenir des lieux privilégiés de testing et de validation des compétences.

Un **développement général de la formation continue des salariés** constitue un des objectifs prioritaires des partenaires sociaux. Cependant, compte tenu des inégalités d'accès des travailleurs à la formation continue, les aides publiques devraient être ciblées sur les projets s'adressant aux travailleurs peu qualifiés, à ceux des PME et aux indépendants.

Parmi les formations proposées, celles portant sur l'usage des **nouvelles technologies de l'information et de la communication** devront être particulièrement promues. Il est d'une importance cruciale d'offrir aux travailleurs, salariés et indépendants, et demandeurs d'emploi, principalement les peu qualifiés, des opportunités réelles de formation en ce domaine. Des propositions en ce sens ont été formulées par les partenaires sociaux dans leur avis sur le développement des TIC en Région de Bruxelles-Capitale. Un inventaire et une coordination des initiatives existantes sont également souhaitables.

Pour les partenaires sociaux bruxellois, la contribution bruxelloise au Plan d'action national pour l'emploi en matière de **E-learning** ne reflète pas l'importance de cette thématique dans les Lignes Directrices pour l'emploi. Des efforts particuliers en ce sens sont à développer par la Région.

Enfin, la formation linguistique, en priorité **l'apprentissage du néerlandais et du français**, des travailleurs et des demandeurs d'emploi est à soutenir activement en raison du caractère spécifique de la Région de Bruxelles-Capitale (formations ciblées et organisées sous forme de modules).

Les partenaires sociaux bruxellois souhaitent cependant être consultés sur les modalités concrètes de mise en œuvre du **projet de « chèques langues »** annoncé dans la contribution bruxelloise au Plan d'action national pour l'emploi. Il est essentiel que ce type de mesure puisse bénéficier à l'ensemble des travailleurs, salariés et indépendants. Des formations courtes, ciblées sur le vocabulaire nécessaire à l'exercice du métier, sont à encourager.

En amont des parcours d'insertion, les efforts en matière de **d'alphabétisation** méritent d'être intensifiés. Une attention particulière doit être accordée aux nouveaux arrivants. Il s'impose en effet d'offrir à l'ensemble des personnes résidant en Région de Bruxelles-Capitale les compétences utiles à la vie en société. L'approche des TIC peut relever de cette initiation.

### ***Développer et améliorer les dispositifs de formation, d'insertion et d'emploi***

Enfin, il y a lieu de soutenir ou d'améliorer l'efficacité de plusieurs dispositifs relevant de la politique de l'emploi ou de la formation.

**L'information sur les formations, les métiers et le marché de l'emploi** devra être améliorée. Elle s'adressera tant aux jeunes qui s'engagent dans les filières techniques et professionnelles qu'aux individus qui s'inscrivent dans les parcours d'insertion.

Dans le cadre des parcours d'insertion, il y a lieu de mieux **articuler préformation et formation qualifiante**. Cette articulation portera tant sur les « effets de seuils » (difficulté de passage d'un dispositif à l'autre) que sur les délais d'attente entre deux étapes de la formation. La **durée des parcours d'insertion** devra ainsi être raccourcie.

Les partenaires sociaux sont favorables à l'articulation des **ALE** au dispositif d'insertion professionnelle pour autant que ce dernier constitue un passage vers des formes plus stables de l'emploi. Le dispositif d'insertion doit permettre aux demandeurs d'emploi de sortir du dispositif ALE.

Par ailleurs, il y a lieu de mieux faire connaître et d'encourager les dispositifs permettant **l'affectation de demandeurs d'emploi à des projets d'expansion économique** (A.R. 123 et 258).

Les **bilans professionnels des demandeurs d'emploi** devront également être renforcés, et ce dans le sens d'une meilleure valorisation des expériences professionnelles.

De même, une aide au recrutement doit être organisée par un service de **conseil à la rédaction d'offres d'emploi**. La définition précise du poste de travail et la prise en compte des possibilités de formation continue doit permettre d'éviter les phénomènes de surqualification à l'embauche ou de difficulté de recrutement. Ce conseil s'appuiera sur une collaboration étroite avec l'entreprise (intégration de l'offre d'emploi dans le contexte de l'entreprise). Dans cette perspective, une collaboration accrue entre l'ORBEM et Bruxelles-Formation est également souhaitable.

Dans le contexte particulier de la Région bruxelloise, une sensibilisation particulière à la **lutte contre les diverses formes de discrimination à l'embauche** doit être poursuivie. Les actions de promotion du management de la diversité sont à déployer davantage. De même, les acquis des travaux entrepris dans le cadre du Pacte territorial pour l'emploi méritent une large diffusion. Ce type de sensibilisation, qui doit inclure la prise en compte d'éléments culturels dans l'organisation du travail, doit également s'adresser aux travailleurs et à leurs organisations représentatives.

Les partenaires sociaux bruxellois seront particulièrement attentifs aux initiatives prises par la Région bruxelloise dans le cadre de la mise en œuvre de la **Convention 181 de l'OIT**. Ils insistent sur la nécessaire cohérence des politiques régionales et sur les risques de distorsions de réglementation.

De même les partenaires sociaux souhaitent être informés, consultés et associés à la mise en œuvre et à l'évaluation des **plates-formes locales pour l'emploi**.

Enfin, la **mobilité géographique interne et externe** à la Région constitue un élément susceptible de favoriser l'accès au marché du travail et est à faciliter.

## **Pilier 2 : Développer l'esprit d'entreprise et la création d'emplois**

L'augmentation du volume de l'emploi disponible ne résultera pas des seuls efforts de formation individuels, aussi est-il prioritaire de soutenir les créations d'emplois. Dans cette perspective, il y a lieu de prendre en compte les caractéristiques et atouts du tissu économique bruxellois (tertiarisation, maintien d'un noyau industriel, intégration des fonctions, diversité des activités, importance de l'emploi indépendant). L'analyse et le soutien au développement des secteurs porteurs énoncés dans la section précédente se révèlent, de ce point de vue également, être un enjeu crucial.

Favoriser les créations d'entreprises implique certainement une réduction des charges administratives et la **coordination des associations** ayant pour objet l'aide et l'assistance aux nouveaux entrepreneurs. Pour les partenaires sociaux bruxellois, cette mise en réseau ne peut se limiter aux seules associations subsidiées par la Région, comme le suggère le projet de contribution au Pla d'action national pour l'emploi. Dans cette perspective, une collaboration étroite entre ECOBRU et l'ensemble des associations interprofessionnelles reconnues est à développer d'urgence.

La simplification des procédures doit être facilitée par le **traitement en ligne des formalités administratives**. Cet accès doit concerner l'ensemble des autorités publiques, y compris communales.

La formation des nouveaux entrepreneurs est une condition de réussite du développement de nouvelles entreprises. La contribution bruxelloise au Plan d'action national pour l'emploi doit faire mention des actions réalisées en la matière par les instituts de formation des Classes moyennes et le VDAB.

Il y a lieu également de renforcer les moyens d'accès à un capital de départ pour les entreprises débutantes.

Pour les partenaires sociaux bruxellois, une meilleure promotion du **Fonds de participation** et du **Fonds de garantie** est à rechercher d'urgence, notamment par une collaboration avec le secteur bancaire.

Enfin, les partenaires sociaux attendent d'être associés aux réformes programmées en matière **d'expansion économique**. Celles-ci devront également contribuer à la mise en œuvre des Lignes Directrices pour l'emploi.

Le développement local est un espace de créations d'emplois à Bruxelles, il implique un soutien actif au **développement des noyaux commerciaux** et aux programmes de **revitalisation des quartiers**.

Les **centres d'entreprises** et les **guichets d'économie locale** peuvent être des outils de développement de l'emploi local. De tels dispositifs existent en Région de Bruxelles-Capitale. L'enjeu actuel est de les professionnaliser et les centrer sur leur mission de base. Les partenaires sociaux demandent une évaluation de ces dispositifs (types d'entreprises accueillies, types de services et de compétences mis à disposition) et une définition de leurs missions. Cet exercice doit également s'accompagner d'une mise en évidence des expériences réussies et des conditions de succès. Un renforcement des collaborations avec les associations interprofessionnelles reconnues est à prévoir.

Il convient par ailleurs de soutenir le **développement des emplois de proximité**, notamment par la recherche de modes mixtes de financement de ces emplois (e.a. accueil des enfants, protection de l'environnement et du patrimoine, sécurité et prévention, transports publics) et de ceux qui, par la présence humaine assurée, renforcent la convivialité et la sécurité dans la ville. Le développement de ces emplois implique une reconnaissance et une valorisation des compétences qui y sont associées. Les chèques-services ne peuvent être pensés comme l'unique instrument du développement de ces services.

L'accueil et l'accompagnement des personnes âgées et l'accueil des enfants, y compris en âge de scolarité, sont de ce point de vue des priorités en raison des compositions sociologiques de la population bruxelloise. Cet accueil implique une coordination efficace des politiques, compte tenu de la répartition institutionnelle de ce type de compétences.

Les partenaires sociaux ont par ailleurs pris acte du développement du dispositif d'attribution de **micro-crédits** en Région de Bruxelles-Capitale. Ils estiment qu'une telle mesure nécessite une transparence de l'information. Les organisations interprofessionnelles reconnues devraient être associées à la promotion du produit, à l'accompagnement et au suivi des projets.

Les partenaires sociaux attendent l'évaluation de la première phase de l'expérience micro-crédits pour se prononcer sur ce type d'initiative. Ils demandent à être consultés sur les conditions de mise en œuvre d'un système plus structurel de financement de micro-crédits.

Il s'agira enfin d'encourager le développement des **activités d'économie sociale** marchande et non marchande, notamment pour répondre aux besoins sociaux non satisfaits dans le contexte de dualisation sociale croissante. Une attention doit être portée à l'émergence de ce type de projets, à leur viabilité économique à long terme et à la promotion de leurs produits (label). Ces structures devront en priorité offrir des emplois durables aux demandeurs d'emploi les moins qualifiés.

Les **Programmes de résorption du chômage** constituent des outils de développement de l'emploi. De l'avis des partenaires sociaux, l'inscription de ces politiques dans le deuxième pilier de la contribution bruxelloise au Plan d'action nationale pour l'emploi est plus adéquate.

De même, les partenaires sociaux invitent le ministre de l'emploi à mettre en évidence dans la contribution bruxelloise au Plan d'action national pour l'emploi la participation du programme **Objectif 2** à la mise en œuvre des Lignes Directrices pour l'emploi.

Enfin, il convient de faciliter l'accès des demandeurs d'emploi au **travail indépendant**, notamment par des efforts accrus en matière de formation, d'encadrement et de suivi, d'accès au crédit ou aux aides publiques et à l'investissement, ainsi que par la simplification des procédures. Les partenaires sociaux demandent à être associés aux mesures prises en la matière par l'Orbem dans le cadre du Programme **Objectif 3**. La transmission d'entreprises doit en outre être facilitée.

Les partenaires sociaux invitent encore le gouvernement bruxellois à réfléchir aux moyens de renforcer les dispositifs de lutte contre le **travail au noir** développés au niveau fédéral.

### **Pilier 3 : Encourager l'adaptabilité des entreprises et de leurs salariés**

Dans un contexte marqué par de profondes mutations technologiques, organisationnelles et de marché, l'aide aux programmes d'adaptation des entreprises est primordiale.

Dans les entreprises qui développent des projets d'extension, de diversification de la production ou de reconversion, les programmes de **formation continue des salariés** doivent faire l'objet d'un soutien particulier. Le **tutorat** constitue un outil privilégié de transmission des compétences au sein des entreprises ; il est cependant peu répandu dans la pratique. Les partenaires sociaux souhaitent que soient évaluées les conditions de succès d'une telle mesure dans la perspective d'une valorisation des expériences réussies. Une attention particulière doit être accordée à l'encadrement administratif et à la promotion de ce type de mesure.

Pour aider les entreprises désireuses d'initier des expériences de **réduction et d'aménagement du temps de travail**, les partenaires sociaux bruxellois souhaitent la mise sur pied d'un service de conseil, d'appui. Ce dispositif devra être développée en cohérence avec les dispositions prévues par le pouvoir fédéral.

Les partenaires sociaux examineront concrètement la proposition du Ministre de l'emploi en la matière lorsque celle-ci sera soumise pour avis au Conseil économique et social.

Enfin, l'**Observatoire bruxellois du marché du travail** et des qualifications est un outil essentiel d'analyse du marché de l'emploi. Les partenaires sociaux souhaitent être informés plus régulièrement des travaux de ce service et invitent à une diffusion plus large de ses travaux.

### **Pilier 4 : Renforcer les politiques d'égalité des chances entre hommes et femmes**

Pour les partenaires sociaux, l'égalisation des chances entre hommes et femmes sur le marché du travail et la lutte contre toute forme de discrimination doit être une priorité des politiques. Ils regrettent la faiblesse de la contribution bruxelloise au Plan d'action national pour l'emploi ce domaine.

Une meilleure attention à l'égalité des chances demande des efforts particuliers en termes d'analyse quantitative et qualitative du marché du travail. Pour les partenaires sociaux bruxellois, toute nouvelle ordonnance ou tout nouveau dispositif de politique d'emploi doit faire l'objet d'une étude préalable de « l'impact de genre ». Les politiques actuelles devraient également être évaluées sous cet angle.

Les partenaires sociaux invitent le gouvernement bruxellois à être particulièrement attentif aux difficultés rencontrées par les femmes qui souhaitent réintégrer le marché du travail. A cet effet, il serait souhaitable que l'Office bruxellois de l'emploi réalise un **inventaire de ces difficultés** (notamment en termes de mobilité, de formation, de garde d'enfants).

Pour les partenaires sociaux, l'égalité des chances se réalisera par une évolution des mentalités dans le chef des employeurs et des travailleurs. Ils invitent les pouvoirs publics, les secteurs professionnels et l'Office régional de l'emploi à réfléchir aux moyens d'une meilleure **intégration des femmes dans l'emploi**. Cette meilleure intégration implique notamment l'égalité salariale.

Davantage de créativité s'impose pour permettre aux individus de mieux **concilier vie familiale et vie professionnelle**. Les formules d'interruption de carrières et de crédit-temps sont à soutenir.

De même, le renforcement des **structures d'accueil** et de garde d'enfants (nombre de places, prix) et d'aides aux personnes à disponibilité réduite pour raisons familiales ou sociales (parent malade,...) relève de l'urgence. Ces structures d'accueil doivent tenir compte des contraintes liées à la flexibilisation croissante du travail.

\*  
\* \*

**Les partenaires sociaux reformulent leur souhait d'être associés à un réel exercice d'évaluation de la politique de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale. Cette évaluation devrait servir de base à la définition d'un plan global pour l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale.**

**Pour les partenaires sociaux, une politique cohérente de l'emploi doit s'inscrire dans une vision globale de la ville et une politique intégrée de développement économique.**

**Enfin, les partenaires sociaux s'interrogent sur la contribution de la Région bruxelloise aux Lignes directrices horizontales pour l'emploi. Aucune référence n'y est présente dans le document soumis à leur avis.**