Revues de l'OCDE sur la création locale d'emplois

Promouvoir les talents à Bruxelles, Belgique



OCDE

Revues de l'OCDE sur la création locale d'emplois

Promouvoir les talents à Bruxelles, Belgique

OCDE
DES POLITIQUES MEILLEURES POUR UNE VIE MEILLEURE

Ce document, ainsi que les données et cartes qu'il peut comprendre, sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

Les données statistiques concernant Israël sont fournies par et sous la responsabilité des autorités israéliennes compétentes. L'utilisation de ces données par l'OCDE est sans préjudice du statut des hauteurs du Golan, de Jérusalem-Est et des colonies de peuplement israéliennes en Cisjordanie aux termes du droit international.

Merci de citer cet ouvrage comme suit :
OCDE (2023), *Promouvoir les talents à Bruxelles, Belgique*, Revues de l'OCDE sur la création locale d'emplois, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/c1f728f8-fr.

ISBN 978-92-64-34153-1 (imprimé)
ISBN 978-92-64-68573-4 (pdf)
ISBN 978-92-64-71832-6 (HTML)
ISBN 978-92-64-58304-7 (epub)

Revues de l'OCDE sur la création locale d'emplois
ISSN 2519-4763 (imprimé)
ISSN 2519-4771 (en ligne)

Crédits photo : Couverture © Getty images/Vladislav Zolotov

Les corrigenda des publications sont disponibles sur : www.oecd.org/fr/apropos/editionsocde/corrigendadepublicationsdelocde.htm.

© OCDE 2023

L'utilisation de ce contenu, qu'il soit numérique ou imprimé, est régie par les conditions d'utilisation suivantes : https://www.oecd.org/fr/conditionsdutilisation.

Avant-propos

Malgré les incertitudes engendrées par la pandémie de COVID-19, le marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale a fait preuve d'une remarquable résilience. Après la pandémie, le taux d'emploi s'est rapidement redressé pour atteindre près de 60 % en 2022, soit une augmentation de 6 points de pourcentage par rapport à la décennie précédente. Toutefois, le taux d'emploi reste inférieur à la moyenne de l'OCDE (69 %) et à celle d'autres grandes régions métropolitaines de l'OCDE. La création d'emplois à l'échelon local est due aux nombreuses opportunités offertes aux travailleurs hautement qualifiés que la Région de Bruxelles-Capitale attire des régions environnantes, de l'UE et d'ailleurs. Ces résultats positifs pour les travailleurs hautement qualifiés masquent un marché du travail très polarisé dans lequel la population avec une proportion importante de personnes issues de l'immigration - en 2022, plus de la moitié de la population en âge de travailler était née en dehors de la Belgique - n'a pas vu ses perspectives sur le marché du travail s'améliorer de la même manière. En effet, de nombreux chercheurs d'emploi moins diplômés se font concurrence pour un nombre limités de postes. En conséquence, la participation sur le marché du travail reste faible, les taux de chômage et de chômage de longue durée élevés et le travail à temps partiel involontaire persistant.

L'objectif pour la Région est donc de façonner un avenir pour le marché du travail qui soit à la fois résilient et qui offre des possibilités à un plus grand nombre de bruxellois. Pour être efficace, les politiques publiques devront reconnaitre et résoudre les différents enjeux qui influent sur l'insertion professionnelle des bruxellois, notamment une jeune population issue de la diversité. Le marché du travail bruxellois récompense la formation. Faciliter l'accès aux formations disponibles en Région est donc une priorité, notamment pour qu'elles soient adaptées aux différents besoins de la population. Réduire les entraves à la formation est un autre levier d'action. Pour le service public de l'emploi, la simplification des parcours, la mobilité géographique des chercheurs d'emplois moins diplômés et une meilleure prise en compte de la dimension migratoire de l'exclusion peuvent, chacune à leur manière, aider un plus grand nombre de bruxellois à trouver un emploi de qualité.

Envisager l'avenir de la région de Bruxelles-Capitale, c'est notamment l'orienter vers une économie numérique et durable sur le plan écologique, où elle est prête à jouer un rôle de premier plan. La région regorge d'opportunités dans les secteurs exigeant des compétences numériques avancées et dans ceux qui favorisent la transition vers un avenir à émissions nettes nulles. Néanmoins, les décideurs politiques doivent rester vigilants, car ces transitions risquent d'exacerber les inégalités. Ce rapport présente des stratégies concrètes visant à exploiter les atouts locaux et à renforcer ainsi le chemin de la région vers un avenir caractérisé par une croissance durable et équitable de l'emploi qui ne laisse personne de côté.

Ce rapport fait partie de la série des Études de l'OCDE sur la création d'emplois à l'échelle locale dans le cadre du programme de travail du Programme de l'OCDE pour l'emploi et le développement économique local (LEED). Créé en 1982, le Programme LEED a pour objectif de contribuer à la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour des économies plus productives et plus inclusives. Il produit des orientations pour rendre la mise en œuvre des politiques nationales plus efficace au niveau local, et pour stimuler les pratiques locales innovantes qui peuvent être développées à plus grande échelle. Le Comité directeur LEED de l'OCDE, qui réunit les gouvernements des pays membres et non membres de l'OCDE, supervise les travaux du programme LEED. Ce rapport a été approuvé par procédure écrite par le Comité directeur LEED de l'OCDE le 27 septembre 2023.

Remerciements

Ce rapport a été préparé par le Centre de l'OCDE pour l'entrepreneuriat, les PME, les régions et les villes (CFE) dirigé par Lamia Kamal-Chaoui, Directrice. Ce travail a été réalisé dans le cadre du Programme de l'OCDE pour l'emploi et le développement économique au niveau local (LEED).

Ce rapport a été rédigé par Lucas Leblanc, analyste de politiques, Division de l'emploi local, des compétences et de l'innovation sociale (LESI) de l'OCDE (chapitres 1, 3, 4 et 5) et Lars Ludolph, économiste du marché du travail, LESI (chapitres 1, 2 et 5), sous la supervision de Kristine Langenbucher, cheffe adjointe de la Division LESI. Karen Maguire, cheffe de la division LESI, a fourni une orientation générale et des commentaires. Michela Meghnagi, économiste, LESI et Tijs Creijghton, analyste de politiques, LESI ont contribué au chapitre 5. Pilar Philip (OCDE) a préparé le rapport pour la publication. Alvertos Konstantinis (stagiaire) a apporté son aide à la recherche. Soo-Jin Kim, Oscar Huerta Melchor et Camille Viros, Division des villes, des politiques urbaines et du développement durable de l'OCDE, ont fourni de précieux commentaires tout au long du projet.

Le rapport a été réalisé à la demande de la Région de Bruxelles-Capitale (Belgique), notamment de Bernard Clerfayt, Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé de l'Emploi et de la Formation professionnelle, de la Transition numérique, des Pouvoirs locaux et du Bien-être animal.

Le Secrétariat de l'OCDE exprime sa gratitude aux parties prenantes de la Région de Bruxelles-Capitale (Belgique). Des remerciements particuliers sont adressés aux membres du cabinet du Ministre Bernard Clerfayt, notamment Jeanne Christiansen, Caroline Daux et Roland Sarton, qui ont soutenu le projet en facilitant les échanges avec les parties prenantes de la région et en apportant leur contribution à l'ensemble du rapport. Des remerciements particuliers sont également adressés à Hannelore Heyligen, Bruxelles Economie Emploi (BEE) et déléguée de la Région de Bruxelles-Capitale au Comité directeur LEED de l'OCDE, qui a également apporté son soutien à l'OCDE lors de missions d'enquête dans la région. Michiel Cox (VDAB Brussel), Guillaume Jacomet (view.brussels), et Isabelle Sirdey (Bruxelles Formation) ont formé le comité d'accompagnement du projet et ont apporté leur contribution et leurs commentaires sur le rapport. Des représentants et des parties prenantes d'un grand nombre d'institutions et d'organisations ont été consultés tout au long du projet. L'OCDE souhaite remercier les représentants de différentes organisations qui ont participé à des réunions d'information en novembre 2022 et en avril 2023 ainsi qu'à un atelier en juin 2023 pour discuter du projet de rapport de l'OCDE. Il s'agit notamment *d'*Actiris, de Bruxelles Économie Emploi (BEE), de *Brussels Enterprises Commerce and Industry* (BECI), de Brupartners, de Bruxelles Formation, des Centres publics d'action sociale (CPAS), de la Cité des métiers, de l'Espace Formation (EFP), de l'Instance Bassin Enseignement-Formation-Emploi (IBEFE), de l'Institut Bruxellois de Statistique et d'Analyse (IBSA), de l'Office national de l'emploi (ONEM), de Tracé Brussel, du Service Formation des Petites et Moyennes Entreprises (SFPME), de *Syntra*, de view.bruxelles et du *Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding Brussel* (*VDAB Brussel*).

L'OCDE souhaite également remercier les délégués LEED de la Région flamande (Belgique), de Suède et des États-Unis pour leur contribution au projet de rapport. En outre, l'OCDE souhaite remercier les représentants des services publics de l'emploi allemand (*Bundesagentur für Arbeit*) et slovène (*Employment Service of Slovenia*) pour leurs contributions à l'analyse comparative.

Table des matières

Avant-propos 3

Remerciements 4

Acronymes et abréviations 9

Résumé 11

1 Évaluation et recommandations 15
En Région de Bruxelles-Capitale, il est important d'aider un plus grand nombre de personnes défavorisées à s'insérer sur le marché du travail 16
Quelles politiques publiques pour promouvoir la création d'emplois locaux de qualité en Région de Bruxelles-Capitale ? 17

2 Comparaison nationale et internationale du marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale 41
En bref 42
Introduction 44
Panorama comparatif du marché du travail dans la Région de Bruxelles-Capitale 45
Les migrants sur le marché du travail bruxellois 59
La géographie du travail à Bruxelles et dans sa zone urbaine fonctionnelle 73
Références 78
Notes 80
Annex 2.A. Terminologie régionale 82
Annex 2.B. Probabilité d'emploi dans le secteur public parmi les migrants originaires de pays hors UE-27 dans la Région de Bruxelles-Capitale 83

3 Gouverner les politiques de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale 85
En bref 86
Introduction 87
Gouverner les politiques de l'emploi et de la formation des chercheurs d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale 88
Les lacunes en matière de gouvernance locale peuvent entraver l'insertion des personnes vulnérables sur le marché du travail 94
Références 105
Notes 109

4 Les politiques de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale 111
En bref 112
Introduction 113
Le parcours des chercheurs d'emploi au sein d'Actiris 114
Le service employeurs d'Actiris et la demande de main-d'œuvre 123
Programmes du marché du travail dans la Région de Bruxelles-Capitale 127
Références 133
Notes 136

5 L'évolution du travail et les politiques de formation en Région de Bruxelles-Capitale 139
En bref 140
Introduction 142
L'avenir du travail en Région de Bruxelles-Capitale 143
Renforcer le rôle de la formation professionnelle et de l'enseignent qualifiant en Région de Bruxelles-Capitale 156
Références 167
Notes 170

GRAPHIQUES

Graphique 2.1. Géographie de la Belgique et de la Région de Bruxelles-Capitale 45
Graphique 2.2. Le chômage et le chômage de longue durée dans la Région de Bruxelles-Capitale ont diminué au cours de la dernière décennie, mais restent élevés sur le plan national et international 47
Graphique 2.3. Le taux d'activité reste faible dans la Région de Bruxelles-Capitale 48
Graphique 2.4. Le niveau d'éducation est une variable explicative essentielle de la réussite sur le marché du travail bruxellois 50
Graphique 2.5. Le sous-emploi de la main-d'œuvre dans la Région de Bruxelles-Capitale est élevé sur le plan national et international 52
Graphique 2.6. Dans toutes les régions de Belgique, les femmes sont plus susceptibles d'être involontairement inactives pour s'occuper de leurs enfants et d'autres personnes à charge 53
Graphique 2.7. La proportion de jeunes ayant quitté prématurément l'école et le taux de NEET ont diminué de manière significative dans la Région de Bruxelles-Capitale au cours de la dernière décennie 54
Graphique 2.8. La croissance de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale a été stimulée par les emplois hautement qualifiés au cours de la dernière décennie 56
Graphique 2.9. Le resserrement du marché du travail de la région de la capitale est inégal selon les professions 58
Graphique 2.10. L'inadéquation de la formation dans la Région de Bruxelles-Capitale est principalement due à une grande proportion de travailleurs formellement sous-qualifiés par rapport à leur emploi 59
Graphique 2.11. Plus de la moitié de la population en âge de travailler dans la Région de Bruxelles-Capitale est née à l'étranger 60
Graphique 2.12. La répartition de la population migrante est très inégale entre les communes de la Région de Bruxelles-Capitale 62
Graphique 2.13. Le taux d'emploi diffère de 15 points de pourcentage entre les communes de la Région de Bruxelles-Capitale 63
Graphique 2.14. Les femmes migrantes nées en dehors de l'UE-27 affichent les liens les plus distendus avec le marché du travail dans la Région de Bruxelles-Capitale 65
Graphique 2.15. La discrimination à l'égard des travailleurs d'origine étrangère dans la Région de Bruxelles-Capitale explique en partie le taux élevé d'inactivité économique parmi les migrants non originaires de l'UE 72
Graphique 2.16. Zones de navettage en Belgique 73
Graphique 2.17. Seule la moitié des emplois dans la Région de Bruxelles-Capitale sont occupés par des travailleurs résidant dans la Région de Bruxelles-Capitale 74
Graphique 2.18. La plupart des navetteurs de la Région de Bruxelles-Capitale travaillent en Région flamande 75
Graphique 2.19. Dans le Brabant flamand, environ 2 offres d'emploi sur 5 n'exigent qu'un faible niveau d'éducation 76

Graphique 3.1. Les CPAS et les structures d'insertion proposent des services dans les 19 communes bruxelloises 95
Graphique 3.2. La part des bénéficiaires du revenu minimum (RIS) dans la population totale de la Région de Bruxelles-Capitale a augmenté de 0,8 point de pourcentage entre 2015 et 2022 97
Graphique 4.1. En Belgique, l'assurance chômage fournit un revenu de remplacement plus élevé pour les longues périodes de chômage que dans les autres pays de l'OCDE 119
Graphique 4.2. Dans l'ensemble, les règles permettant de continuer à bénéficier des allocations de chômage en Belgique sont moins contraignantes que dans la plupart des pays voisins 120
Graphique 4.3. En Belgique, les bénéficiaires d'allocations de chômage sont soumis à des conditions de disponibilité moins strictes que dans la plupart des pays voisins 121
Graphique 4.4. Les exigences en matière de recherche d'emploi pour continuer à percevoir des prestations sont moins strictes en Belgique que dans la plupart des pays voisins 122
Graphique 4.5. Les sanctions en matière d'allocations de chômage sont plus sévères en Belgique que dans la plupart des pays voisins 123
Graphique 4.6. Les risques professionnels (biomécaniques) ont augmenté dans le commerce de gros et de détail, le transport, l'hôtellerie et la restauration en Belgique depuis 2015 126
Graphique 4.7. La Belgique consacre une fraction relativement importante de ses dépenses aux PAMT par rapport à ses pairs 128
Graphique 4.8. Par rapport à la plupart de ses pays voisins, la Belgique consacre une part plus importante de ses dépenses aux mesures aide à l'emploi au regard de l'ensemble des dépenses totales en faveur des programmes actifs du marché du travail 129
Graphique 4.9. La Région de Bruxelles-Capitale dépense proportionnellement moins pour la formation des chercheurs d'emploi que la Région flamande et la Région wallonne 131
Graphique 5.1. La demande en compétences numériques dans la Région de Bruxelles-Capitale est bien supérieure à celle des autres villes belges et comparable à celle de villes mondiales 144
Graphique 5.2. La Région de Bruxelles-Capitale peut se positionner comme leader de la transition verte 148
Graphique 5.3. La population de la Région de Bruxelles-Capitale est relativement jeune par rapport aux autres villes de l'OCDE, mais les travailleurs plus âgés sont peu actifs sur le marché du travail 152
Graphique 5.4. Les offres d'emploi publiées en ligne par les employeurs de la région mentionnent plus souvent des compétences linguistiques en néerlandais que celles publiées dans les arrondissements wallons limitrophes de la Région flamande 155
Graphique 5.5. La part d'adultes qui se forment en Région de Bruxelles-Capitale est élevée à l'échelle nationale, mais pas en comparaison internationale 157
Graphique 5.6. La participation à la formation continue diffère largement selon le secteur économique en Région de Bruxelles-Capitale 158
Graphique 5.7. L'amélioration de la reconnaissance des diplômes étrangers est bénéfique pour les individus, les employeurs et les gouvernements 164
Graphique 5.8. Les migrants nés hors UE sont plus nombreux à être officiellement surqualifiés, mais la problématique est moins prononcée en Région de Bruxelles-Capitale 165

TABLEAUX

Tableau 1.1. Les politiques actives du marché du travail en Région de Bruxelles-Capitale sont organisées de manière complexe par rapport aux autres régions belges 19
Tableau 1.2. Les CPAS et les organismes d'insertion socioprofessionnelle et d'économie sociale d'insertion soutiennent l'inclusion dans le marché du travail bruxellois, bien qu'une plus grande cohérence entre les acteurs puisse améliorer leur impact 21
Tableau 2.1. Le motif de la migration est étroitement lié à la participation au marché du travail des migrants nés en dehors de l'UE-27 64
Tableau 2.2. Les compétences linguistiques en français ou en néerlandais sont étroitement liées à la participation au marché du travail des migrants nés en dehors de l'UE-27 69
Tableau 3.1. La responsabilité des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle dans la Région de Bruxelles-Capitale est répartie entre différents acteurs 87
Tableau 3.2. Par rapport au reste de la Belgique, la responsabilité des PAMT en Région de Bruxelles-Capitale est répartie entre Actiris et des organisations communautaires 90
Tableau 3.3. Les CPAS, les associations et l'économie sociale d'insertion soutiennent l'inclusion 95
Tableau 4.1. L'échelle infranationale est responsable des PAMT pour toutes les catégories de programmes dans la Région de Bruxelles-Capitale 114

Tableau 4.2. Les allocataires des allocations de chômage représentent la majorité des chercheurs d'emploi d'Actiris en 2023 115
Tableau 4.3. Tout comme pour le VDAB, un meilleur partage des offres d'emploi traitées par Le Forem en Région wallonne pourrait ouvrir de nouvelles perspectives pour les chercheurs d'emploi francophones inscrits à Actiris 117
Tableau 5.1. Les exigences en néerlandais dans la région sont les plus élevées de la Belgique francophone, même si elles sont assujetties à d'autres exigences professionnelles 156
Tableau 5.2. Les chercheurs d'emploi et les jeunes ont de nombreuses possibilités de formation en français à leur disposition en Région de Bruxelles-Capitale 161
Tableau 5.3. Qualifications et indemnités disponibles pour les différentes filières de formation francophones en Région de Bruxelles-Capitale 162

Tableau d'annexe 2.B.1. Les caractéristiques socio-économiques ne permettent pas de prédire si une personne active résidant dans la région de la capitale travaille dans le secteur public 83

ENCADRÉS

Encadré 2.1. Pourquoi le taux d'emploi des migrants nés à l'étranger est-il souvent inférieur à celui des natifs ? 66
Encadré 2.2. Un plan de diversité pour le secteur public à Berlin (Allemagne) 68
Encadré 2.3. Zones urbaines fonctionnelles : le concept de zones de navettage 73
Encadré 3.1. Les politiques d'activation des bénéficiaires du revenu minimum dans d'autres pays de l'OCDE offrent des options pour renforcer le potentiel des CPAS dans la Région de Bruxelles-Capitale 99
Encadré 3.2. Un projet pilote élargi de guichets uniques en Finlande peut donner des idées à la Région de Bruxelles-Capitale pour d'avantage intégrer les services locaux 104
Encadré 5.1. Cibler les groupes défavorisés grâce à une formation aux compétences numériques 146
Encadré 5.2. Définir et mesurer les emplois verts et polluants à l'échelle régionale 149
Encadré 5.3. Formation et enseignement à l'échelle locale pour les travailleurs âgés 151

Encadré d'annexe 2.A.1. Terminologie régionale de l'OCDE utilisée dans le présent rapport 82

Suivez les publications de l'OCDE sur :

http://twitter.com/OECD_Pubs
http://www.facebook.com/OECDPublications
http://www.linkedin.com/groups/OECD-Publications-4645871
http://www.youtube.com/oecdilibrary
http://www.oecd.org/oecddirect/

Acronymes et abréviations

ADG	Service public de l'emploi de la Communauté germanphone de Belgique *(Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft)*
AFT	Ateliers de Formation par le travail
ALE	Agences Locales pour l'Emploi
AMU	Centres de formation professionnelle au Danemark *(Arbejdsmarkedsuddannelser)*
ASBL	Associations sans but lucratif
BA	Service public de l'emploi allemand *(Bundesagentur für Arbeit)*
RBC	Région de Bruxelles-Capitale
BEE	Bruxelles Economie et Emploi
CAPAC	Caisse auxiliaire de paiement des allocations de chômage
CDO	Centre d'alternance néerlandophone *(Centrum voor Deeltijds Onderwijs)*
CE2D	Certificat d'enseignement secondaire du deuxième degré
CEB	Certificat d'études de base
CEFA	Centres d'Éducation et de Formation en Alternance
CESS	Certificat d'enseignement secondaire supérieur
CGSLB	Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique
COCOF	Commission Communautaire Française
COCOM	Commission Communautaire Commune
CPAS	Centres d'action publique sociale
CQ	Certificats de qualification
CSC	Confédération des Syndicats chrétiens
CV	Curriculum vitae
CVO	Centre de formation pour adultes néerlandophone *(Centrum voor Volwassenenonderwijs)*
EPS	Enseignement de promotion sociale
ETA	Entreprises de travail adapté
EUR	Euros
FGTB	Fédération générale du travail de Belgique
HOVO	Cours d'enseignement supérieur pour personnes âgées *(Hoger Onderwijs Voor Ouderen)*
IAP	Plan d'action individuel (Individual Action Plan)
IBSA	Institut Bruxellois de Statistique et d'Analyse
TIC	Technologies de l'information et de la communication

IRE	Inspection Régionale de l'Emploi
ISCED	Classification internationale type de l'éducation
ISCO	International Standard Classification of Occupations
JVS	Enquête trimestrielle sur les postes vacants (*Job Vacancy Survey*)
LFS	L'enquête sur les forces de travail (Labour Force Survey)
LMP	Modèle de probabilité linéaire
NACE	Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne
NAICS	Système de classification des industries de l'Amérique du Nord *(North American Industry Classification System)*
NEET	Ni en emploi, ni scolarisés, ni en formation (*neither in employment nor in education or training*)
NUTS	Nomenclature des Unités territoriales statistiques
OISP	Organismes d'insertion socio-professionnelle
ONEM	Office National de l'Emploi
PAMT	Politiques actives du marché du travail
PFE	Pôles Formation Emploi
PME	Petite et moyenne entreprise
PPP	Partenariat public-privé
PTP	Programme de transition professionnelle
RCT	Essai contrôlé randomisé (*Randomised Control Trial*)
RIS	Revenu d'intégration sociale
SFPME/EFP	Service Formation des PME/Espace Formation
SIP	Stage d'insertion professionnelle
SPE	Service public de l'emploi
SPF	Service Public Féderal
SPI	Organismes d'insertion socio-professionnelle *(Socioprofessionele Inschakeling)*
StatBel	Direction générale Statistique
TE	Service public de l'emploi Finlande *(Työ-ja elinkeinotoimisto)*
TL	Niveau territorial *(territorial level)*
TZCLD	Territoires Zéro Chômeur de Longue Durée
UE	Union européenne
VCO	Centre de formation pour adultes en néerlandais (*Centrum voor Volwassenenonderwijs*)
VDAB	Service public de l'emploi de la Région flamande *(Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding)*

Résumé

La Région de Bruxelles-Capitale attire des talents de toute la Belgique, d'Europe et du monde entier. Entre 2001 et 2021, la population de la Région de Bruxelles-Capitale a augmenté de 27 %, contre 12 % pour l'ensemble de la Belgique. La population de la région se caractérise par sa jeunesse, sa diversité et son caractère urbain. En 2022, plus de la moitié de la population locale âgée de 15 à 64 ans était née à l'étranger, ce qui témoigne de l'attrait de la région pour les migrants de l'UE et des pays tiers. Parmi la population locale, 87 % avaient moins de 65 ans et étaient donc considérés comme jeunes ou en âge de travailler. La moyenne de l'OCDE, quant à elle, se situent à 81 %.

Plus de la moitié des personnes employées dans la Région de Bruxelles-Capitale vivent dans les Régions flamande et wallonne. Alors que la superficie de la Région de Bruxelles-Capitale n'est que de 162 kilomètres carrés, avec une population locale d'environ 1,2 million d'habitants, la zone urbaine fonctionnelle de la région - ou zone de navettage - s'étend bien au-delà de certaines parties de la Région flamande et de la Région wallonne. La zone de navettage abrite une population de plus de 3,3 millions d'habitants et s'étend sur plus de 4 800 kilomètres carrés. En 2021, parmi les 796 000 travailleurs occupés dans la Région de Bruxelles-Capitale, 393 000 y résidaient, tandis que 403 000 s'y rendaient depuis la Région flamande et la Région wallonne. Inversement, 53 000 Bruxellois travaillent en Région flamande et 23 000 en Région wallonne.

Tous les talents de la région ne participent pas au marché du travail. Le taux d'emploi de la population âgée de 15 à 64 ans s'élevait à 60 % en 2022 et restait inférieur à la moyenne de l'OCDE (69 %) et nettement inférieur aux zones métropolitaines comparables de l'OCDE. Par exemple, les taux d'emploi étaient de 82 % à Amsterdam, 78 % à Stockholm et 76 % à Berlin. Pour que le taux d'emploi de la Région de Bruxelles-Capitale rattrape le taux d'emploi moyen de l'OCDE, il faudrait que près de 80 000 personnes de la population résidente en âge de travailler trouvent un emploi. Le taux de chômage de 12,5 % était également supérieur à la moyenne de l'OCDE de 6,1 %. Le taux de chômage des jeunes, qui s'élève à 30,8 %, malgré la baisse enregistrée ces dernières années, reste lui aussi nettement supérieur à la moyenne de l'OCDE, qui est de 12,8 %.

L'emploi est particulièrement faible pour les groupes défavorisés. Les personnes peu diplômées et celles nées en dehors de l'Union européenne (UE-27) représentent une grande partie des personnes qui ne font pas partie de la population active (c'est-à-dire qui n'ont pas d'emploi et n'en cherchent pas activement) ou qui sont au chômage, avec des taux d'emploi de 32 % et 52 % respectivement parmi la population âgée de 15 à 64 ans en 2022. Le taux d'inactivité est particulièrement élevé chez les femmes nées dans hors UE-27, dont seulement 41 % occupaient un emploi en 2022. Pour atteindre des taux d'emploi plus élevés, il sera important de doter les personnes sans emploi de compétences adéquates et de réduire de nombreuses entraves, souvent cumulées, auxquelles elles sont confrontées sur le marché du travail. La Région gère un ensemble de politiques actives du marché du travail (PAMT) afin d'aider les bruxellois vers l'emploi. Des initiatives prises par d'autre pays de l'OCDE ouvrent des possibilités pour aller plus loin.

Ce rapport s'appuie sur des bonnes pratiques observées dans d'autres pays membres de l'OCDE en matière d'emploi et de formation qui seraient adaptées aux réalités de la région. Le rapport fournit d'abord un aperçu approfondi de la situation du marché du travail, avant de couvrir trois domaines de politiques publiques dans lesquels la Région peut agir pour tirer parti de ses atouts et surmonter les

difficultés : la gouvernance et les institutions du marché du travail, les politiques de l'emploi et les politiques en matière de formation des chercheurs d'emploi.

Le paysage des institutions de l'emploi et de formation professionnelle est unique et très complexe dans la région. Actiris, le service public de l'emploi (SPE) de la région, est responsable de l'accompagnement des chercheurs d'emploi et de la mise en œuvre des programmes du marché du travail. Bruxelles Formation et le *VDAB Brussel* (*Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding Brussel*) gèrent quant à eux la formation professionnelle, respectivement en français et en néerlandais. L'échelon communal met en œuvre les politiques sociales et assure l'insertion socio-professionnelle des allocataires des minimas sociaux. L'Office national de l'emploi (ONEM) gère les allocations de chômage et la protection sociale liée au travail.

Les accords entre Actiris, les organismes de formation professionnelle et les acteurs locaux aident à coordonner l'offre de services, mais les parcours des chercheurs d'emploi restent fragmentés. Dans d'autres pays de l'OCDE ayant décentralisé leurs PAMT, les SPE infranationaux gèrent généralement l'accompagnement et la formation des chercheurs d'emploi, tandis que l'État définit les orientations des politiques publiques à suivre et verse les allocations de chômage.

Les CPAS (Centres publics d'action sociale) communaux, responsables de l'intégration socio-professionnelle des allocataires des minimas sociaux, sont confrontés à un problème de capacité. Le nombre de bénéficiaires du Revenu d'intégration sociale (RIS) ayant augmenté rapidement - de 2,8 % de la population de la région en 2015 à 3,6 % en 2022 - les CPAS peinent à fournir des services de qualité à tous. À l'échelon local, un grand nombre d'organisations d'insertion, tels que les *Missions locales*, constituent un autre atout pour l'inclusion sociale. Pour plus d'impact, ces nombreux acteurs de l'associatif gagneraient à collaborer de façon plus étroite.

Plus de chercheurs d'emploi pourraient bénéficier de l'offre de formation professionnelle et d'enseignement qualifiant disponible en région. Les transitions numérique et écologique ont modifié les compétences requises pour réussir sur le marché du travail régional. Cependant, la part des adultes qui participent à la formation continue reste faible par rapport à d'autres régions métropolitaines de l'OCDE. Bruxelles Formation, le *VDAB Brussel* et différents établissements d'enseignement qualifiant proposent un ensemble d'opportunités de formation. Parmi les défis à relever : des niveaux élevés d'abandon dans certaines filières, l'inégalité dans les indemnités de formation pour les stagiaires dans différents parcours et la faible reconnaissance de certaines qualifications.

Pour relever ces défis, le gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, les Communautés linguistiques belges et les communes pourraient s'appuyer sur les recommandations suivantes :

Simplifier le parcours des chercheurs d'emploi :

- **Créer un processus unique pour les chercheurs d'emploi au sein des services d'emploi et de formation professionnelle :** Simplifier les accords institutionnels entre Actiris, Bruxelles Formation et le *VDAB Brussel*. Cela pourrait se traduire par un processus d'enregistrement unique pour tous les chercheurs d'emploi et une orientation rationalisée vers tous les programmes du marché du travail - y compris la formation - par l'intermédiaire d'Actiris.
- **Réinvestir l'accompagnement socio-professionnelle des allocataires du revenu minimum :** Accroître le rôle d'Actiris pour aider les bénéficiaires du Revenu d'intégration sociale *(*RIS) *ou équivalent* dans leur recherche d'emploi. Une autre solution consisterait à augmenter les capacités financières et humaines des CPAS pour fournir un accompagnement de qualité à l'ensemble de leurs allocataires.
- **Clarifier les rôles des structures d'insertion dans le cadre d'un accompagnement « guichet unique » au sein des Maisons de l'emploi** : Cartographier les rôles des ALE (Agences locales pour l'emploi), des entreprises sociales d'insertion, des *Lokale Werkwinkels*, des Missions locales, des Organismes d'insertion socioprofessionnelle (OISP) et des *Socioprofessionele Inschakeling*

(SPI). Les Maisons de l'Emploi pourraient jouer le rôle de « guichet unique », qui hébergeraient certaines structures d'insertion, aux côtés d'Actiris et des CPAS.

Accorder plus d'attention à la mobilité géographique, à la dimension migratoire de l'exclusion et à la qualité du travail dans les politiques de l'emploi :

- **Renforcer la démarche d'activation d'Actiris et encourager les chercheurs d'emploi à accepter des offres d'emploi dans d'autres régions belges (navette sortante)** : Les régions flamande et wallonne offrent aux chercheurs d'emploi des perspectives d'emploi qui correspondent à leur niveau de qualification. Actiris pourrait adopter une position d'activation qui encourage plus fortement les chercheurs d'emploi à accepter des offres d'emploi de qualité dans les régions voisines, à distance de navettage réaliste. Comme elle l'a fait avec la Région flamande, Actiris pourrait également mettre les offres d'emploi du SPE de la Région wallonne, Le Forem, à disposition des chercheurs d'emploi bruxellois. Dans l'idéal, les chercheurs d'emploi devraient pouvoir accéder facilement aux offres à pourvoir sur l'intégralité du territoire belge.
- **Adapter les politiques de l'emploi aux réalités des personnes issues de l'immigration et aux personnes confrontées à de nombreux obstacles à l'emploi** : Afin de promouvoir l'intégration sur le marché du travail des personnes issues de l'immigration, différentes initiatives pourraient être envisagées. Il s'agirait de mettre en place des formations linguistiques adaptées aux personnes immigrées, de nouveaux programmes de lutte contre la discrimination et des programmes d'intégration ciblant les femmes issues de l'immigration hors UE. La Région pourrait également promouvoir l'embauche de personnes issues de l'immigration dans la fonction publique régionale. Ces initiatives s'appuieraient sur les initiatives déjà mises en place par la Région (Plans de diversité *d'*Actiris*)*. Pour les parents qui recherchent un emploi, les programmes de garderie existants, tels que la Maison d'Enfants *d'*Actiris*,* pourraient servir de base à une collaboration plus approfondie avec les services d'aide aux familles.
- **Évaluer un plus grand nombre de programmes d'emploi et mieux mesurer la qualité du travail** : Il s'agirait d'évaluer l'impact des programmes d'aide à l'emploi tels que activa.brussels, activa.brussels aptitude réduite, les emplois d'insertion (Article 60) et *Stage First*. La Région pourrait également mieux encadrer les parcours de formation des personnes qui bénéficient d'une aide à l'emploi. Il est conseillé à la Région d'accélérer la mise en œuvre du monitoring permanent de la qualité du travail afin de mieux prendre en compte la qualité des offres dans l'accompagnement des chercheurs d'emploi.

Renforcer l'attractivité et l'impact de la formation professionnelle et de l'enseignement qualifiant :

- **Recueillir plus d'informations sur les profils demandés auprès des employeurs et renforcer l'engagement des partenaires sociaux sectoriels** : Une enquête régionale menée régulièrement par les pouvoirs publics permettrait de recueillir des données et des informations précises sur les métiers en tension sur le marché du travail francophone et néerlandophone. Ces données pourraient être utilisées pour soutenir les filières professionnelles.
- **Collaborer avec les employeurs pour évaluer plus précisément les compétences requises dans les offres d'emploi** : Pour améliorer l'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi, la Région pourrait aider les employeurs à repérer d'éventuelles exigences excessives, en particulier en ce qui concerne les prérequis linguistiques pour une offre de travail.
- **Renforcer l'attractivité des filières professionnelles et qualifiantes** : La Région pourrait soutenir la reconnaissance des certificats de formation professionnelle délivrés par Bruxelles Formation et le *VDAB Brussel* en informant les employeurs plus précisément sur les compétences acquises grâce aux formations. Des indemnités de participation pourraient être introduites pour un plus grand nombre de filières de l'enseignement de promotion sociale (EPS). Renforcer les passerelles entre Acitirs et le système d'alternance permettrait également d'attirer plus de chercheurs d'emploi vers l'alternance.

1 Évaluation et recommandations

L'augmentation de l'emploi au cours de la dernière décennie dans la Région de Bruxelles-Capitale a offert de nombreuses possibilités d'attirer et de développer des talents hautement qualifiés. Cependant, de nombreux travailleurs moins diplômés et des personnes issues de l'immigration se heurtent à des difficultés sur le marché du travail. Cette étude de l'OCDE examine les politiques de l'emploi et propose des pistes d'action pour soutenir et valoriser les talents bruxellois. Ce premier chapitre fournit une série de recommandations politiques pour la Région et les pouvoirs publics locaux. L'accent est mis sur quatre domaines : Premièrement, simplifier et de renforcer la gouvernance des politiques de l'emploi, qui sont actuellement fragmentées entre différentes institutions. Deuxièmement, soutenir l'insertion professionnelle d'un plus grand nombre de chômeurs de longue durée et de personnes sans activité économique. Troisièmement, mettre en place des programmes qui aident les personnes issues de l'immigration à se former et à trouver un emploi. Enfin, face à l'évolution des marchés du travail, augmenter le nombre de personnes qui participent à la formation professionnelle et à l'enseignement qualifiant.

En Région de Bruxelles-Capitale, il est important d'aider un plus grand nombre de personnes défavorisées à s'insérer sur le marché du travail

La Région de Bruxelles-Capitale est la plus grande zone de navettage de Belgique. La population de la Région de Bruxelles-Capitale était d'environ 1,2 million d'habitants en 2021, contre environ 6,7 millions en Flandre et 3,7 millions en Wallonie, les deux autres régions de Belgique. La Région de Bruxelles-Capitale compte plus de 824 000 habitants en âge de travailler (15-64 ans). Cela correspond à 67 % de sa population totale, contre 63 % en Flandre et 64 % en Wallonie. La superficie de la Région de Bruxelles-Capitale ne couvre que 162 kilomètres carrés. Cependant, sa zone urbaine fonctionnelle - ou zone de navettage - qui s'étend largement sur des parties de la Flandre et de la Wallonie, comprend une population de plus de 3,3 millions d'habitants et s'étend sur plus de 4 800 kilomètres carrés.

La Région de Bruxelles-Capitale se distingue par la grande diversité de sa population. En 2022, 53 % de la population bruxelloise en âge de travailler était née à l'étranger, ce qui témoigne de l'attrait de la région pour les migrants de l'UE et des pays tiers. Ces deux groupes représentaient respectivement 24 % et 30 % de la population locale. Le profil des migrants en âge de travailler originaires des pays de l'UE-27 diffère sensiblement de celui des migrants nés en dehors de l'UE-27. En 2021, 59 % des migrants âgés de 25 à 64 ans nés dans les pays de l'UE-27 avaient un niveau d'éducation élevé et beaucoup travaillaient pour les institutions européennes et les organisations qui les entourent. Parmi les migrants non européens de la même catégorie d'âge, seuls 31 % ont un niveau d'éducation élevé, tandis que 39 % ont un faible niveau d'éducation.

Le taux d'activité de la région est faible. Le taux d'activité dans la Région de Bruxelles-Capitale, défini comme les personnes ayant un emploi ou étant au chômage parmi la population âgée de 15 à 64 ans, s'élevait à 66 % en 2010 et n'a que légèrement augmenté pour atteindre 68 % en 2022, restant ainsi bien inférieur à celui des zones métropolitaines comparables de l'OCDE. Le taux de chômage et le taux de chômage de longue durée diminuent progressivement. Ces deux mesures sont passées respectivement de 17,1 % à 11,4 % et de 9,5 % à 6,1 % entre 2010 et 2022, mais restent également supérieures à la moyenne de l'OCDE.

La demande totale de main-d'œuvre a augmenté de manière importante au cours de la dernière décennie. Le nombre total d'offres d'emploi signalées par les employeurs de la Région de Bruxelles-Capitale au Service public de l'emploi (SPE) est passé de 18 000 en 2009 à 67 000 en 2022. De même, les offres d'emploi en ligne publiées par les employeurs locaux sont passées de 66 000 à 245 000 entre 2018 et 2022. Si cette tendance à la hausse peut en partie s'expliquer par la propension croissante des employeurs à signaler les postes vacants, le taux d'emplois vacants a également augmenté au fil du temps, passant de 2,8 % en 2012 à 3,2 % en 2019 et à 4,0 % en 2022. L'augmentation de la demande de main-d'œuvre a été inégale selon les secteurs économiques. La logistique et le secteur de l'industrie, qui comprend des professions telles que les mécaniciens de machines, les électromécaniciens et les soudeurs, ont connu la plus forte augmentation du nombre de postes vacants signalés jusqu'en 2022.

Malgré cette augmentation globale de la demande, les taux d'emploi parmi les personnes les moins diplômées restent faibles. En 2022, le taux d'emploi des personnes peu diplômées en Région de Bruxelles-Capitale était de 44 %, contre 60 % en moyenne au sein des pays de l'OCDE et 84 % chez les personnes très diplômées de la région. Les personnes moins diplômées sont moins actives sur le marché du travail dans de nombreuses zones métropolitaines au sein de l'OCDE. Cependant, la part de personnes exclues de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale est très élevée par rapport aux moyennes internationales. En 2020, la part des personnes âgées de 25 à 64 ans n'ayant suivi que le premier cycle de l'enseignement secondaire s'élevait à 27 %, soit bien plus que dans les zones métropolitaines comparables de l'OCDE telles que Berlin (13 %), Amsterdam (16 %) et Vienne (17 %), ainsi que dans d'autres régions belges (Région flamande : 18 % ; Région wallonne : 23 %).

Quelles politiques publiques pour promouvoir la création d'emplois locaux de qualité en Région de Bruxelles-Capitale ?

Ce rapport propose des recommandations concernant i) la gouvernance du marché du travail, ii) les politiques actives du marché du travail (PAMT), iii) l'intégration des personnes issues de l'immigration sur le marché du travail et iv) la formation des chercheurs d'emploi.

Recommandations pour renforcer la gouvernance des politiques de l'emploi à différentes échelles de l'action publique

Les réformes de l'État belge ont transféré des responsabilités importantes en matière de politiques d'emploi et de formation professionnelle du niveau fédéral vers des échelles infranationales de l'action publique. Cette évolution a créé de nouvelles structures, sans toujours réformer les dispositions et organisations existantes.

Le paysage des politiques actives du marché du travail est très complexe dans la région

En Belgique, les gouvernements infranationaux ont de grandes responsabilités pour soutenir l'intégration des chômeurs et des personnes inactives sur le marché du travail. Le service public de l'emploi (SPE) de la région, Actiris, met en œuvre la compétence régionale dans le domaine de l'emploi et gère un large portefeuille de politiques actives du marché du travail (PAMT). Contrairement aux responsabilités des Régions en matière d'emploi et de politique économique, les Communautés linguistiques belges sont compétentes pour des politiques telles que l'éducation et la santé. La Belgique est composée de trois Communautés linguistiques : la Communauté flamande (*Vlaamse Gemeenschap*), la Communauté française et la Communauté germanophone (*Deutschsprachige Gemeinschaft*). Les compétences communautaires ne recoupent pas entièrement les divisions territoriales des régions. En raison du statut bilingue de la Région de Bruxelles-Capitale, cette répartition des compétences confère aux Communautés française et flamande des responsabilités en matière de formation professionnelle des chercheurs d'emploi.

La Région de Bruxelles-Capitale est la seule de l'OCDE à séparer les compétences d'accompagnement et de formation de chercheurs d'emploi en trois institutions. Actiris est le principal point de contact pour les chercheurs d'emploi et les employeurs. Actiris accompagne les chercheurs d'emploi, effectue des contrôles de disponibilité et gère des programmes actifs du marché du travail, tels que les aides à l'emploi. Bruxelles Formation et le *VDAB Brussel* (*Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding Brussel)* proposent des formations professionnelles en français et en néerlandais respectivement. La répartition des responsabilités des PAMT est unique par rapport aux autres régions belges (Tableau 1.1). Cette répartition de compétences est également unique si l'on considère les autres pays de l'OCDE où les responsabilités des PAMT sont décentralisées. Les SPE infranationaux gèrent généralement à la fois le placement et la formation des chercheurs d'emploi (Danemark, Espagne, Canada, Pologne, par exemple), tandis que l'État définit les orientations des politiques et gère les allocations d'assurance chômage.

Dans la plupart des pays de l'OCDE, les SPE conseillent les individus sur les parcours de formation, tout en offrant une formation limitée en interne. Dans la Région de Bruxelles-Capitale, Actiris envoie les chercheurs d'emploi se former à Bruxelles Formation et au *VDAB Brussel*. Ces organisations communautaires sous-traitent une partie de leur offre à des organisations publiques, privées et associatives. Les chercheurs d'emploi peuvent également utiliser des chèques formation *et* des chèques TIC pour accéder à d'autres formations. Les organismes de formation gèrent également une grande partie de leur formation au marché du travail en interne. Dans la plupart des pays de l'OCDE, les SPE sous-traitent la quasi-totalité des formations de chercheurs d'emploi à des prestataires spécialisés tels que les écoles de formation continue ou des associations sans but lucratif. Les SPE sous-traitent afin de réduire

les coûts et pour s'assurer que les formations sont en adéquation étroite avec le marché du travail. Une expertise en matière d'enseignement est rarement disponible au sein des SPE.

Des accords entre Actiris et ses homologues de la formation professionnelle facilitent les parcours des chercheurs d'emploi. Un accord de coopération relatif aux politiques croisées emploi-formation conclu en 2012 entre Actiris et Bruxelles Formation propose des mécanismes de financement entre les organismes et développe des projets communs. L'accord sur les politiques croisées a pris des mesures importantes pour articuler les services d'Actiris et de Bruxelles Formation (ex. sous-traitance en commun, dossier unique). La coopération entre Actiris et le *VDAB Brussel* est quant à elle structurée par un accord de mandement selon lequel Actiris envoie des chercheurs d'emploi vers le *VDAB Brussel* pour l'accompagnement vers des emplois exigeant le néerlandais. Un accord de 2021 a renforcé la collaboration entre Actiris et le *VDAB Brussel* par le biais de différentes mesures, dont un échange de données élargi.

Malgré les progrès réalisés grâce aux accords, des obstacles institutionnels subsistent pour rapprocher l'accompagnement et la formation des chercheurs d'emploi. Une éventuelle déconnexion continue d'exister entre le traitement des dossiers et l'orientation vers la formation, ce qui nécessite un processus d'inscription et d'orientation des chercheurs d'emploi intégré et unifié. Les chercheurs d'emploi peuvent passer d'une organisation à l'autre et d'un conseiller à l'autre tout au long de leur parcours. Les politiques du *VDAB Brussel* sont également moins imbriquées avec celles d'Actiris et de Bruxelles Formation, ce qui laisse de la place pour une intégration plus étroite des programmes, comme l'orientation conjointe des chercheurs d'emploi. En dehors des accords, la coopération a donné lieu à des projets intéressants, tels que les Pôles Formation Emploi (PFE*)* ou la Cité des métiers. En raison de la séparation des pouvoirs entrent la Région et les Communautés, ces projets n'ont pas pour objectif d'intégrer les parcours des chercheurs d'emploi entre les institutions.

Tableau 1.1. Les politiques actives du marché du travail en Région de Bruxelles-Capitale sont organisées de manière complexe par rapport aux autres régions belges

Principales institutions responsables des programmes relatifs au marché du travail dans les Régions et Communautés belges

Type de programme	Politiques actives du marché du travail (PAMT)						Allocations de chômage et protection sociale	
Classification de l'OCDE des programmes ciblés du marché du travail	Services publics de l'emploi et administration	Formation professionnelle des chercheurs d'emploi	Aide à l'emploi	Emploi protégé et assisté et réadaptation[1]	Création d'emplois directs	Aides à la création d'entreprise	Allocation de chômage et autres indemnités	Pré-retraite
Région de Bruxelles-Capitale (Communauté française)	Actiris	Bruxelles Formation	Actiris				*Office National de l'*Emploi (ONEM)	
Région de Bruxelles-Capitale (Communauté flamande)		*VDAB Brussel*	Actiris					
Communauté flamande/ Région flamande	VDAB							
Communauté française/ Région wallonne	Le Forem							
Communauté germanophone	ADG							

Remarque : (1) Bien que les SPE fournissent des services aux personnes handicapées, l'offre d'emplois protégés et assistés et la réadaptation relèvent principalement de la compétence des Communautés dans la Région de Bruxelles-Capitale par le biais du régime des *Entreprises de Travail Adapté* (ETA).
Source : Élaboration de l'auteur sur la base des données d'Actiris et de l'OCDE. (OECD, 2022[1])Coverage and classification of OECD data for public expenditure and participants in labour market programmes, https://www.oecd.org/els/emp/Coverage-and-classification-of-OECD-data.pdf.

Des capacités financières et humaines adéquates sont nécessaires pour accompagner les personnes les plus défavorisées vers un emploi de qualité

Les communes et les structures d'insertion sont les principaux points de contact pour les allocataires des minimas sociaux. Les CPAS communaux (Centre public d'action sociale - CPAS) gèrent un ensemble de prestations sociales, y compris le revenu minimum belge, le "*Revenu d'intégration sociale*" (RIS). Outre la gestion des prestations, les CPAS proposent aux allocataires du revenu minimum des mesures d'insertion socio-professionnelle. Les compétences des CPAS en matière de PAMT découlent en partie de leur pouvoir de conclure des emplois d'insertion (Article 60) afin d'encourager l'embauche d'allocataires du RIS. Les CPAS ont également conclu un partenariat avec Actiris qui définit leur rôle dans l'aide à l'insertion professionnelle des allocataires des minimas sociaux. Actiris finance les activités du CPAS pour ce groupe d'individus.

Les CPAS (Centre public d'action sociale) sont confrontés à des déficits de capacité qui pèsent sur leur aptitude à fournir des services d'emploi aux plus vulnérables. Les données suggèrent que les besoins sociaux augmentent en région. Le nombre d'allocataires du RIS par rapport à la population

régionale totale est passé de 2,8 % en 2015 à 3,3 % en 2019 et à 3,6 % en 2022. L'augmentation du nombre d'allocataires du revenu minimum et l'accent mis par les politiques sur la mise à l'emploi des personnes inscrites en CPAS ont renforcé l'importance d'aider les allocataires du revenu minimum à trouver un emploi.

Confrontés à des défis semblables, les pays de l'OCDE ont exploré différentes manières de fournir des PAMT aux plus vulnérables qui ne bénéficient pas de allocations d'assurance chômage. Certains pays ont accru le rôle des SPE pour ce groupe, tandis que d'autres ont renforcé la capacité structurelle des communes à fournir des services d'insertion professionnelle. Dans la région, Actiris fournit déjà ses services à une partie des personnes recevant des prestations d'aide sociale du CPAS. En juin 2023, plus de 15 500 allocataires des CPAS étaient inscrits à Actiris, soit 21,7 % de tous les demandeurs d'emploi inoccupés inscrits à Actiris. Les conseillers des services insertion des CPAS continuent toutefois à éprouver des difficultés à fournir des services à tous leurs allocataires, étant donné que le nombre de demandeurs augmente et que les besoins sociaux deviennent de plus en plus complexes.

Actiris et les CPAS sous-traitent une partie de leurs programmes à des organisations qui se spécialisent dans l'insertion socio-professionnelle des personnes privées d'emploi. Il s'agit notamment d'*entreprises d'économie sociale d'insertion*, dirigées par la Région de Bruxelles-Capitale par l'intermédiaire de Bruxelles Economie Emploi (BEE) en collaboration avec Actiris. Les Agences Locales pour l'Emploi (ALE) proposent des emplois à temps partiel pendant que les chercheurs d'emploi sont au chômage. Les *Entreprises de Tavail Adapté* (ETA) proposent des emplois protégés. Les structures d'insertion bruxelloises comprennent également un groupe d'organisations qui fonctionnent au niveau communal et qui se concentrent sur la formation de base et des programmes spécialisés d'insertion socio-professionnelle. Il s'agit notamment des *Lokale Werkwinkels*, des *Missions locales*, des Organismes d'insertion socioprofessionnelle (OISP) et des *Socioprofessionele Inschakeling* (SPI).

Les différents systèmes d'insertion sont un atout pour l'inclusion sociale en région, mais les organisations sont confrontées à des problématiques de gouvernance et de financement. Les dispositifs tels que les ALE et les entreprises d'économie sociale d'insertion ne sont pas toujours liés. Comme le révèle le Tableau 1.2, les programmes d'économie sociale fournissent des services complémentaires sur le marché du travail en même temps que les CPAS. La petite taille des organisations et la dépendance à l'égard d'un financement par projet posent également des problèmes pour assurer des services à long terme. La complexité des structures de responsabilité peut également nuire à la réactivité des programmes. Les conseils d'administration des Missions locales, par exemple, sont composés de représentants communaux, d'acteurs privés et de partenaires sociaux.

Les Maisons de l'emploi offrent d'excellentes perspectives de développement en tant que « guichets uniques » pour les services d'emploi. Les antennes locales d'Actiris sont situées au sein des Maisons de l'emploi. Les Maisons de l'emploi regroupent les acteurs locaux de l'emploi au sein d'une structure unique, y compris les acteurs associatifs de l'insertion. Le regroupement de différents services au sein d'un "guichet unique" est une tendance observée dans d'autres pays de l'OCDE (par exemple, le Danemark, la Finlande et la France) afin de répondre aux multidimensionnels de chaque citoyen. Dans certaines communes bruxelloises, les différents services ne sont toutefois pas regroupés en un seul lieu. En outre, certains acteurs tels que Bruxelles Formation et le *VDAB Brussel* ne sont pas toujours associés. Les expériences d'autres pays de l'OCDE révèlent que les questions de gouvernance devront être résolues par des moyens clairs et innovants de délimiter les responsabilités, faire converger les intérêts et d'unifier les mécanismes de prestation de services. Les Maisons de l'emploi offrent l'opportunité de clarifier les rôles des différents acteurs afin de maximiser l'utilisation des ressources.

Tableau 1.2. Les CPAS et les organismes d'insertion socioprofessionnelle et d'économie sociale d'insertion soutiennent l'inclusion dans le marché du travail bruxellois, bien qu'une plus grande cohérence entre les acteurs puisse améliorer leur impact

Principales caractéristiques des CPAS et des organisations associatives et de l'économie sociale d'insertion, classées par rôle politique, forme juridique et groupe cible

Corps	**Centres publics d'action sociale (CPAS)**	**Agences locales pour l'emploi (ALE)**	**Entreprises de Travail Adapté (ETA)**	***Lokale Werkwinkel*/Missions locales**	**Organismes d'insertion socioprofessionnelle (OISP)/ *Socioprofessionele Inschakeling* (SPI)**	**Entreprises sociales d'insertion**
Rôle principal de la politique	Prestations sociales, activation sociale et du marché du travail	Emploi à temps partiel pendant la recherche d'emploi	Emplois protégés (handicap)	Accompagnement	Formation, insertion socio-professionnelle	Formation par l'emploi, aide à l'embauche
Forme juridique	Établissement public doté de la personnalité juridique	Organisations ou associations *sans* but *lucratif* (*ASBL*)				ASBL, entreprises ou entités publiques[1]
Groupe cible	Allocataires d'aide sociale (ex. RIS ou équivalent)	Chômeurs de longue durée, chercheurs d'emploi, allocataires du revenu minimum	Chercheurs d'emploi en situation de handicap	Chercheurs d'emploi de longue durée, autres chercheurs d'emploi	Chercheurs d'emploi et allocataires du revenu minimum	Jeunes, chômeurs de longue durée, chercheurs d'emploi et allocataires du revenu minimum

Remarque : (1) Les entreprises sociales d'insertion qui prennent la forme d'entités publiques sont généralement des CPAS qui offrent des services d'insertion professionnelle sur mesure.
Source : Élaboration de l'auteur.

Recommandations pour renforcer la gouvernance du marché du travail à toutes les échelles de l'action publique

Créer un processus unique pour les chercheurs d'emploi au sein des services d'accompagnement et de formation professionnelle

- *Œuvrer en faveur d'une approche intégrée des services de l'emploi et de la gestion des programmes du marché du travail.* Des éventuelles réformes du système fédéral belge pourraient être l'occasion de créer un accord institutionnel entre Actiris, Bruxelles Formation et le *VDAB Brussel* afin de simplifier les parcours des chercheurs d'emploi, d'intégrer les processus et de rationaliser l'orientation vers la formation à partir d'Actiris. Un nouvel accord pourrait aller au-delà de la collaboration autour de projets spécifiques (par exemple, la *Cité des métiers, le PFE*), pour aboutir à un processus unique systémique, intégré et articulé de services d'accompagnement vers l'emploi et d'orientation vers l'offre de formation. Certains domaines d'intégration comprennent l'intégration institutionnelle (partielle), l'utilisation commune de logiciels, un dossier commun pour les chercheurs d'emploi entre les trois institutions, l'accueil unique des chercheurs d'emploi, l'évaluation conjointe des compétences et l'orientation vers la formation ainsi que la liaison conjointe avec les employeurs.
- *Évaluer les méthodes par lesquelles les pouvoirs publics forment les chercheurs d'emploi.* Se démarquant des méthodes observées dans la majorité des pays de l'OCDE, Bruxelles Formation et le *VDAB Brussel* orientent les chercheurs vers l'offre de formation, tout en dispensant également des formations en interne et en sous-traitant une partie de leur offre. La différence dans l'organisation des SPE et dans l'offre de formation par rapport aux SPE de l'OCDE n'appelle pas nécessairement une refonte pour s'aligner sur les dispositions institutionnelles en vigueur dans d'autres pays. Toutefois, compte tenu des pratiques les plus courantes dans les pays de l'OCDE, la région pourrait évaluer les avantages potentiels de l'externalisation d'une plus grande partie de la formation, en termes de qualité de la formation et de rentabilité.

Mieux aligner les actions des différentes structures d'insertion socio-professionnelle

- Cartographier les rôles et définir les actions complémentaires des différents types de structures d'insertion socio-professionnelle (ALE, entreprises d'économie sociale d'insertion, Lokale Werkwinkels, Missions locales et OISP/SPI). Le rôle des différents services peut être défini conjointement dans un accord institutionnel entre les communes, la Région, les responsables associatifs et les partenaires sociaux. La structuration de leur rôle peut prendre en compte leur groupe cible, leur rôle dans les parcours des chercheurs d'emploi et la manière dont chaque structure articule son action avec les missions d'autres organisations. Par exemple, la Région peut envisager de créer un parcours pour les personnes entre le travail à temps partiel en ALE et les emplois à temps plein dans des entreprises d'économie sociale d'insertion.
- Encourager les structures d'insertion à mettre en commun leurs ressources et définir une stratégie régionale de financement. Par exemple, la Région pourrait encourager la collaboration entre les Lokale Werkwinkels/Missions Locales et d'autres OISP/SPI afin d'aider les organisations à mettre en commun leurs ressources autour de projets communs. Une méthode de collaboration plus structurelle comprendrait la création d'un conseil d'administration unique pour les organisations qui ont actuellement des conseils d'administration individuels dans chaque commune dans laquelle ils opèrent (ex. les Missions locales). En France, les Missions locales, qui soutiennent l'insertion socio-professionnelle des jeunes, ont créé une organisation

nationale, l'Union Nationale des Missions Locales (UNML). Les réformes peuvent également définir une stratégie de financement régional des structures d'insertion qui envisage un équilibre entre le financement structurel et le financement sur projet.

Renforcer les services d'insertion socio-professionnelle pour les personnes défavorisées et renforcer les Maisons de l'emploi

- *Renforcer les services d'insertion socio-professionnelle pour les personnes bénéficiant d'une aide sociale*. Les centres publics d'action sociale (CPAS) sont confrontés à des problèmes de capacité pour remplir leur mission d'accompagnement pour les allocataires du Revenu d'intégration sociale (RIS), en raison de l'augmentation du nombre d'allocataires du RIS. L'expérience d'autres pays de l'OCDE offre des pistes pour renforcer l'insertion socio-professionnelle de ce groupe. Sur la base des dispositions prises dans certains pays de l'OCDE (par exemple la Slovénie), une option consiste à renforcer le rôle d'Actiris pour les allocataires du RIS afin qu'ils aient accès à un plus grand nombre de services d'emploi. Une autre possibilité consiste à accorder une plus grande capacité structurelle aux services d'insertion CPAS afin qu'ils puissent fournir des services d'emploi en interne, comme c'est le cas dans les pays de l'OCDE où les communes assurent l'intégralité de l'accompagnement des allocataires des minimas sociaux (par exemple aux Pays-Bas). De nouvelles dispositions peuvent être établies dans le cadre d'un accord de partenariat renouvelé entre Actiris et les CPAS.
- *Renforcer les Maisons de l'emploi en tant que guichet unique pour les services sociaux et d'emploi*. Les Maisons de l'emploi pourraient être en mesure de jouer un rôle central plus important dans les 19 communes de la région en tant que point de convergence des services de l'emploi et des services sociaux, s'inspirant ainsi de la tendance observée dans d'autres pays de l'OCDE à mettre en place des services à « guichet unique ». Il existe différents modèles de guichets uniques. Une forme moins intégrée comprend des centres d'accueil communs où les services de base sont fournis sous un même toit, comme c'est le cas dans les guichets uniques finlandais pour les jeunes (Ohjaamo), mais où les personnes sont orientées vers d'autres services pour un soutien plus spécialisé. Des modèles plus complets fournissent l'intégralité des services au même endroit et dans le cadre du même processus de gestion des dossiers. Grâce à la forte décentralisation des services, certaines communes danoises ont par exemple développé un degré plus élevé d'intégration administrative. L'augmentation des compétences des Maisons de l'emploi peut être réalisée en augmentant le nombre d'organisations qui sont impliquées dans cette initiative (par exemple, les organisations de formation professionnelle). Les acteurs de la formation professionnelle, par exemple, jouent déjà un rôle plus important dans la Maison de l'emploi et de la formation de Saint-Josse-ten-Noode. Les Maisons de l'emploi offrent aussi un lieu où améliorer l'offre de services par le dialogue entre acteurs. Elles constituent un espace où le personnel de différentes administrations peut intégrer des approches et des connaissances.

Recommandations pour lutter contre le chômage de longue durée et l'inactivité économique

Les taux de chômage et de chômage de longue durée de la Région de Bruxelles-Capitale ont diminué régulièrement au cours de la dernière décennie, mais restent néanmoins élevés. En 2022, les taux de chômage et de chômage de longue durée parmi les personnes âgées de 15 à 64 ans dans la région s'élevaient respectivement à 11,4 % et 6,1 % en 2022. Alors que ces indicateurs restent élevés par rapport à d'autres zones métropolitaines de l'OCDE, le marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale a fait preuve de résilience pendant la pandémie de COVID-19, en partie grâce aux mesures de chômage partiel prises par l'État, qui ont atténué l'effet de la pandémie sur les marchés du travail

régionaux. Alors que les taux d'emploi des Bruxellois moyennement et hautement qualifiés augmentent, la Région met l'accent sur les personnes ayant un niveau d'éducation plus faible et des besoins plus complexes.

Les personnes ayant un faible niveau d'éducation ou des besoins complexes doivent faire l'objet d'une plus grande attention de la part des pouvoirs publics

Le très faible taux d'activité dans la Région de Bruxelles-Capitale est dans une large mesure le fait des personnes ayant un faible niveau d'éducation. Parmi les hommes et les femmes moins diplômés en âge de travailler, le taux d'activité s'élevait respectivement à 51,2 % et à 31,6 % en 2021. Le taux d'activité est nettement inférieur à la moyenne de l'UE-27 pour les personnes ayant un faible niveau d'éducation, tant pour les hommes (59,9 %) que pour les femmes (41,7 %). En outre, la proportion de personnes moins instruites est également relativement élevée dans la Région de Bruxelles-Capitale. La part des 25-64 ans dans la population qui n'ont obtenu qu'un diplôme d'enseignement secondaire inférieur ou moins s'élevait à 26,9 % en 2020, soit un niveau supérieur à celui de la Belgique dans son ensemble (20,2 %) et de l'UE-27 (21,0 %), et bien supérieur à celui des zones métropolitaines de l'OCDE telles que Vienne (16,7 %), Berlin (12,9 %) et Stockholm (11,4 %). Le faible taux d'activité des personnes moins instruites s'explique en partie par l'absence de demande de main-d'œuvre peu qualifiée. Alors que la demande de travailleurs ayant un niveau d'éducation élevé ou moyen dans la Région de Bruxelles-Capitale a augmenté de manière significative même avant la pandémie de COVID-19, la demande de main-d'œuvre pour les travailleurs moins éduqués était faible. Entre 2010 et 2019, le rapport entre les offres d'emploi et les chercheurs d'emploi signalés à Actiris et nécessitant un niveau d'éducation moyen et élevé est passé de 0,2 à 0,5 et de 0,6 à 0,8 respectivement. Pour les travailleurs moins qualifiés, le ratio est resté constant à 0,1 au cours de la même période.

Le resserrement du marché du travail offre aux décideurs politiques de la Région de Bruxelles-Capitale l'occasion de stimuler la participation des personnes moins diplômées et des inactifs. Entre 2019 et 2022, la demande de main-d'œuvre a augmenté le plus fortement dans les professions logistiques et administratives, mais a également augmenté dans les professions qui ont tendance à exiger des niveaux d'éducation relativement plus faibles, telles que la sécurité et le nettoyage. L'augmentation récente de la demande de travailleurs dans des professions qui requièrent un niveau d'éducation faible ou moyen offre à la Région de Bruxelles-Capitale l'opportunité de faciliter l'intégration sur le marché du travail de ceux qui ont une plus grande distance par rapport au marché du travail. Des efforts supplémentaires pour augmenter la taille de la population active permettront également d'alléger la pression à laquelle sont confrontés les employeurs locaux qui ont de plus en plus de mal à pourvoir les postes vacants avec des travailleurs suffisamment qualifiés.

La demande relativement élevée de travailleurs moins qualifiés dans les parties de la Région flamande qui entourent la Région de Bruxelles-Capitale peut offrir des opportunités supplémentaires aux chercheurs d'emploi moins qualifiés et aux personnes inactives. La zone urbaine fonctionnelle de la Région de Bruxelles-Capitale, ou zone de navettage, s'étend largement dans certaines parties des Régions flamande et wallonne et abrite une population de 3,3 millions d'habitants. Une analyse des données relatives aux offres d'emploi dans le Brabant flamand, la province flamande qui entoure la Région de Bruxelles-Capitale, montre qu'une part importante des offres d'emploi dans le Brabant flamand correspond au profil des chercheurs d'emploi de la région. Par exemple, en 2022, 17 700 offres d'emploi dans le Brabant flamand ne nécessitaient qu'un faible niveau d'éducation, ce qui correspond à environ 2 offres d'emploi sur 5. Le potentiel du marché du travail flamand pour les chercheurs d'emploi basés dans la Région de Bruxelles-Capitale a également été reconnu dans un accord visant à faciliter la mobilité interrégionale entre la Région de Bruxelles-Capitale et la Région flamande, signé en 2021. Il a été suivi d'un accord de coopération entre Actiris et le *VDAB* en 2022.

Certains secteurs offrent des opportunités à ceux qui maîtrisent moins bien le néerlandais. Alors que les exigences linguistiques en néerlandais dans certains secteurs tels que le commerce et la vente peuvent constituer un obstacle à la mobilité interrégionale, d'autres secteurs tels que le transport et la logistique offrent des possibilités d'emploi sans investissement important dans les compétences linguistiques. Pour encourager la mobilité, Actiris prend en charge les frais de transport des personnes qui participent à des salons de l'emploi ou à des entretiens organisés en partenariat avec Actiris dans les Régions flamande et wallonne. L'État, par l'intermédiaire de la Caisse auxiliaire de paiement des allocations de chômage (CAPAC), offre également une allocation de mobilité aux personnes en chômage de longue durée pour une durée maximale de trois mois. Le principal outil d'Actiris pour la mobilité vers la Région flamande consiste à mandater le *VDAB Brussel* pour placer les chercheurs d'emploi intéressés par des offres en néerlandais. La mobilité des chercheurs d'emploi a été considérablement renforcée par les accords conclus en 2021-2022 entre la Région de Bruxelles-Capitale et la Région flamande, notamment grâce à un échange d'offres d'emploi automatisé beaucoup plus large.

Le taux d'activité des travailleurs âgés dans la Région de Bruxelles-Capitale est également nettement inférieur à celui des zones métropolitaines comparables de l'OCDE. L'évolution démographique entraîne de nouveaux défis pour le marché du travail. Dans l'ensemble de l'OCDE, le rapport entre les personnes âgées de 65 ans et plus et les personnes en âge de travailler devrait passer de 1 sur 4 en 2018 à 2 sur 5 en 2050. Travailler en étroite collaboration avec les employeurs pour s'assurer que les travailleurs âgés restent dans la population active est donc devenu une priorité dans l'ensemble de l'OCDE. Dans la Région de Bruxelles-Capitale, le taux d'activité des travailleurs âgés de 55 à 64 ans et de ceux âgés de plus de 65 ans s'élevait respectivement à 60,1 % et 4,7 % en 2020. Dans les deux tranches d'âge, le taux d'activité est bien inférieur à la moyenne de l'OCDE, qui est de 64,4 % pour les 55-64 ans et de 15,5 % pour les travailleurs âgés de plus de 65 ans. À titre de comparaison, Stockholm parvient à conserver 24,5 % des travailleurs âgés de plus de 65 ans dans sa population active.

La région pourrait adopter une position d'activation plus forte pour augmenter l'emploi, tandis que la demande d'emploi dans les régions voisines offre des possibilités

Actiris propose un large éventail de services de mise en relation et de programmes du marché du travail, comparables aux services publics nationaux de l'emploi de l'OCDE. En Belgique, les autorités fédérales et régionales consacrent une part plus importante de leurs dépenses à la politique active du marché du travail (PAMT) par rapport à la moyenne de l'OCDE. Avant la pandémie de COVID-19, en 2019, les services de l'emploi fédéraux et infranationaux en Belgique ont dépensé conjointement 0,92 % du PIB pour des programmes actifs du marché du travail, contre une moyenne de 0,63 % dans les pays de l'OCDE. Il n'est surement pas nécessaire pour la Région d'augmenter les dépenses consacrées aux PAMT, mais plutôt de recentrer les dépenses sur des politiques à fort impact.

L'accompagnement au sein d'Actiris est basée sur une approche dirigée par un conseiller avec le soutien d'outils numériques. Les chercheurs d'emploi peuvent s'inscrire à Actiris en ligne et gérer eux-mêmes leur recherche d'emploi grâce à la plateforme de recherche d'emploi MyActiris. *Les* conseillers spécialisés, quant à eux, travaillent directement avec les employeurs. Un seul conseiller Actiris à temps plein s'occuper d'environ 120 chercheurs d'emploi en 2022. Le programme « Link » d'Actiris, dans le cadre duquel les chercheurs d'emploi qui terminent leur formation ont la possibilité de suivre un accompagnement intensif, peut servir de méthode d'accompagnement intensif pour les personnes qui ont le plus besoin d'aide. Dans le cadre de *Link*, les conseillers sont chargés d'environ 30 chercheurs d'emploi. Les chercheurs d'emploi de courte durée ayant la capacité de gérer leur recherche d'emploi de manière autonome pourraient également tirer plus pleinement profit des outils numériques d'Actiris. Entre janvier et septembre 2022, moins de la moitié des chercheurs d'emploi se sont inscrits en ligne auprès d'Actiris (46 %). Dans des pays comme la Suède et les États-Unis, par exemple, près de 91 % et 77 % des chercheurs d'emploi se sont respectivement inscrits en ligne en 2021.

La transmission automatique d'offres d'emploi avec la Région wallonne n'est pas aussi développée qu'avec la Région flamande. Actiris reçoit des offres d'emploi d'autres régions belges, à la fois des autres SPE régionaux et directement des employeurs. Le nombre d'offres d'emploi reçues du VDAB est passé de près de 376 000 en 2021 à près de 760 500 en 2022 depuis le début de l'échange de données automatisé entre le VDAB et Actiris. Cependant, seules 11 000 offres d'emploi du *Forem* en Région wallonne étaient disponibles dans Actiris en 2022, malgré la pénurie croissante de main-d'œuvre dans le sud de la Belgique. Les offres d'emploi en Région wallonne présentent des opportunités toutes particulières pour les Bruxellois en raison des barrières linguistiques moins importantes.

Par rapport à d'autres pays, la Belgique applique des critères relativement moins stricts en matière de recherche d'emploi pour continuer à bénéficier des allocations d'assurance chômage. L'État définit des critères relatifs à l'emploi convenable que les chercheurs d'emploi doivent rechercher et accepter, des critères de mobilité géographique, des exigences en matière de recherche d'emploi et des sanctions. Comme les régions belges définissent les modalités d'évaluation, elles disposent d'une marge de manœuvre considérable dans la mise en œuvre et l'application des règles fédérales.

Les exigences en matière de disponibilité et de recherche d'emploi sont relativement moins strictes en Belgique, tandis que les sanctions sont plus sévères que dans les pays voisins. Les allocations de chômage en Belgique sont uniques dans l'OCDE en raison de leur durée illimitée. La longévité de la protection sociale accordée par les allocations de chômage belges implique d'examiner les attentes placées sur les chercheurs d'emploi en matière de recherche d'emploi. Les critères de mobilité géographique sont d'une rigueur comparable à la moyenne de l'OCDE. Une application plus stricte des critères de mobilité géographique (maximum 60 km ou deux heures de trajet aller), tout en tenant compte des circonstances personnelles, pourrait encourager les chercheurs d'emploi à accepter un plus grand nombre d'emploi. Cette approche s'appuierait sur les progrès réalisés depuis 2022, qui a instauré une nouvelle collaboration entre Actiris et le VDAB. Les règles relatives à l'intensité de la recherche d'emploi sont moins strictes que dans la plupart des pays voisins. Par exemple, Actiris *effectue* un premier contrôle de disponibilité au plus tôt après neuf mois de chômage, alors que le SPE allemand effectue déjà ce type de contrôle après six mois de chômage. À l'encontre des critères de recherche d'emploi, les sanctions en cas de non-respect des règles sont plus sévères en Belgique que dans la plupart des pays voisins.

Les aides à l'emploi ne sont pas suffisamment associées à la formation, tandis que les emplois de faible qualité peuvent réduire la durabilité d'un parcours

Les PAMT d'Actiris sont fortement axés sur les mesures d'aide à l'emploi, qui visent à encourager les employeurs à embaucher des chercheurs d'emploi. Les aides à l'emploi absorbent la plus grande part des dépenses consacrées aux programmes actifs du marché du travail en Belgique, à l'exception de l'administration même du SPE. Les SPE fédéraux et infranationaux belges consacrent 25 % des dépenses des PAMT aux aides à l'emploi, contre 3 % en France et en Allemagne, 4 % aux Pays-Bas et 49 % au Luxembourg. Parmi les aides mis en œuvre en région : activa.brussels, accessible à tous les chercheurs d'emploi, ou *Stage First,* qui encourage les employeurs à embaucher des jeunes. Les réductions des cotisations salariales des employeurs sont également utilisées.

Les programmes d'aide à l'emploi ne sont pas étroitement associés à la formation et ne sont pas suffisamment ciblés. Avant la pandémie, en 2019, la Région de Bruxelles-Capitale consacrait un peu moins de 20 % de ses dépenses du marché du travail à la formation, une part inférieure à celle de la Région flamande (25 %) et de la Région wallonne (31 %). Selon une enquête menée auprès des participants aux programmes actifs du marché du travail *d'*Actiris, 60 % des participants à activa.brussels et à *Stage First* n'ont pas bénéficié d'une formation en cours d'emploi. La formation associée à des programmes d'aide à l'emploi peut aider les participants à monter en compétences pour passer à un emploi non subventionné lorsque les subventions salariales sont progressivement supprimées.

Actuellement, certains PAMT sont évalués, mais pas tous. Des institutions telles que view.brussels et l'*Institut Bruxellois de Statistique et d'Analyse* (IBSA) développent leur rôle d'évaluation. Alors que la Région envisage de modifier ses programmes, une évaluation plus poussée des programmes relatifs au marché du travail peut aider à déterminer ce qui fonctionne compte tenu de la spécificité de la population de la région. En effet, la composition très distincte de sa population peut limiter la transférabilité des politiques du marché du travail testées et évaluées ailleurs. View.brussels pourrait donner la priorité à l'évaluation de l'ensemble des mesures d'aide à l'emploi dans la région.

La qualité du travail est un défi qui nécessite une plus grande attention au sein des politiques de l'emploi, sans pour autant exclure l'emploi temporaire comme une opportunité. La qualité des contrats et les revenus en bas de l'échelle de la distribution des revenus sont un défi plus important dans la région que dans d'autres parties du pays. Avant la pandémie, en 2019, l'emploi temporaire atteignait 15,5 % dans la Région de Bruxelles-Capitale, soit 5,6 points de pourcentage de plus que la région flamande (9,9 %) et 3,7 points de plus que la région wallonne (11,8 %). La part du travail à temps partiel involontaire dans l'emploi total s'élevait à 9,4 % en 2018 dans la Région de Bruxelles-Capitale, une part également nettement plus élevée qu'en Région flamande (3,9 %) et wallonne (5,9 %). Il est important de noter que l'emploi temporaire peut être un premier pas vers l'emploi pour certaines personnes parmi les plus exclues. La dégradation de certaines conditions de travail (risques biomécaniques) dans les secteurs à forte demande de main-d'œuvre dans la région et sa périphérie pourrait contribuer aux pénuries observées, renforçant d'autant plus d'accorder une attention particulière à ce sujet. Les conseillers ont un rôle important à jouer dans la prise en compte des situations individuelles, tout en étant conscients de la faible durabilité de l'insertion dans des emplois de mauvaise qualité.

Recommandations pour lutter contre le chômage de longue durée et augmenter l'activité sur le marché du travail dans la Région de Bruxelles-Capitale

Soutenir l'activation et la mobilité géographique

- Envisager l'introduction de mesures supplémentaires sur le marché du travail pour soutenir la mobilité géographique des chercheurs d'emploi, en s'appuyant sur l'accord de coopération de 2022 entre Actiris et le VDAB. Bien que la législation belge en matière d'allocations de chômage offre une marge de manœuvre considérable, faciliter la mobilité des travailleurs qui vivent dans la Région de Bruxelles-Capitale nécessite une évaluation des infrastructures disponibles au cas par cas par le personnel d'Actiris. Ces évaluations pourraient inclure l'estimation du temps de trajet vers les lieux de travail potentiels et une évaluation des responsabilités des chercheurs d'emploi en matière de garde d'enfants. Sur la base du grand nombre d'offres d'emploi reçues par Actiris de la part du VDAB, les offres d'emploi pourraient être sélectionnées en fonction de la distance de navettage et des compétences linguistiques des chercheurs d'emploi de la Région de Bruxelles-Capitale, notamment en ce qui concerne les exigences linguistiques en néerlandais. Pour les chercheurs d'emploi capables de travailler dans la région flamande, la Région de Bruxelles-Capitale pourrait mettre en place des subventions au transport qui couvriraient les frais de déplacement supplémentaires. Une indemnité est disponible à l'échelle nationale, mais elle est limitée aux chômeurs de longue durée. Certains pays de l'OCDE vont plus loin et soutiennent la relocalisation des chercheurs d'emploi.
- Renforcer la démarche d'activation d'Actiris. En utilisant sa marge de manœuvre concernant la méthode d'évaluation des chercheurs d'emploi, un premier contrôle de disponibilité pourrait avoir lieu plus tôt que les neuf mois actuellement en vigueur, tandis que les contrôles pour les personnes évaluées négativement lors d'un premier entretien pourrait se réaliser plus fréquemment que l'intervalle actuelle de cinq mois. Actiris pourrait également envisager une application plus stricte des exigences en matière de mobilité géographique. Dans la mesure du possible compte tenu de ses compétences, la Région pourrait d'adapter l'application des sanctions aux différentes circonstances des chercheurs d'emploi.
- Élargissement de la transmission automatisée des offres d'emploi avec le SPE de la Région wallonne, Le Forem, à Actiris. Comme pour le VDAB, le SPE de la Région flamande, un accord avec la Région wallonne permettrait de recevoir toutes les offres d'emploi du Forem, élargissant ainsi les offres d'emploi francophones disponibles. L'idéal serait que les chercheurs d'emploi aient à portée de main les offres d'emploi de toute la Belgique, comme le fait par exemple le SPE autrichien avec la base de données Alle Jobs ("tous les emplois").

Garantir plus de temps en face-à-face avec les chercheurs d'emploi et revoir le fonctionnement des aides à l'emploi

- *Renforcer l'intensité de l'accompagnement au sein* d'Actiris *pour les personnes qui en ont le plus besoin*. La Région devrait envisager de maximiser le temps consacré par les conseillers aux personnes les plus éloignées du marché du travail. Après un premier entretien, les processus internes peuvent consacrer plus de temps aux personnes dont il est estimé qu'elles aient besoin d'une aide plus importante. Parallèlement, un plus grand nombre de chercheurs d'emploi pourraient être encouragés à s'inscrire en libre-service dès le premier jour d'inscription. Les chercheurs d'emploi qui démontrent au moins des compétences numériques de base en s'inscrivant en ligne via MyActiris devraient être encouragé à rechercher un emploi de manière indépendante jusqu'au premier entretien personnel.

- *Recommander fortement la formation pour les chercheurs d'emploi qui bénéficie d'une aide à l'emploi et renforcer le ciblage de ces programmes*. Les conseillers peuvent être encouragés à se mettre en rapport avec les employeurs et les chercheurs d'emploi pour connaître les besoins spécifiques des employeurs en matière de compétences et la capacité des chercheurs d'emploi à suivre une formation. Les employeurs et les chercheurs d'emploi devraient clarifier les parties de la formation qui se déroulent sur le lieu de travail pour ceux qui accèdent à des emplois bénéficiant d'aides à l'emploi (c'est-à-dire les attentes et les objectifs sur le lieu de travail, les heures consacrées à la formation, le mentorat). Le système de paiement pour *activa.brussels* et d'autres aides à l'emploi devrait être accéléré afin de garantir que les employeurs et les travailleurs reçoivent les paiements rapidement, par exemple par le biais de paiements directs d'Actiris.
- *Les évaluations de PAMT dans la Région de Bruxelles-Capitale pourraient être étendues pour couvrir tous les programmes et inclure les résultats à moyen terme du marché du travail*. Les efforts d'évaluation pourraient être étendus pour couvrir tous les programmes de politique active du marché du travail en utilisant des méthodes quasi-expérimentales pour guider l'application des différents programmes du marché du travail. Les évaluations récentes, telles que l'évaluation des contrats d'insertion par l'IBSA, se concentrent uniquement sur les résultats à court terme en matière d'emploi. Les évaluations de *view.brussels* et de l'IBSA pourraient être étendues dans leur horizon temporel et couvrir également les résultats à moyen terme en matière d'emploi des participants aux programmes.

Accroître l'attention qui est portée par les conseillers sur la qualité du travail et les travailleurs âgés

- *Aider les entreprises locales à maintenir des travailleurs plus âgés en emploi en créant des possibilités formation continue adaptées à ce groupe*. La Région de Bruxelles-Capitale pourrait investir dans des services de requalification et de montée en compétences destinés aux travailleurs plus âgés. Des initiatives locales et régionales réussies dans d'autres pays de l'OCDE peuvent contribuer à la mise en place de ces services. Par exemple, la Région pourrait coopérer avec les universités régionales et les organismes de formation professionnelle pour concevoir des cours à l'instar du Hoger Onderwijs Voor Ouderen (« Enseignement supérieur pour les personnes âgées » - HOVO) aux Pays-Bas. Ces offres pourraient tenir compte des préférences d'apprentissage des travailleurs âgés de plus de 50 ans et utiliser des méthodes d'enseignement, telles que des cours magistraux traditionnels avec des éléments interactifs, qui répondent à ces préférences. Le contenu des offres de cours pourrait également tenir compte de l'évolution de la demande sur le marché du travail bruxellois.
- *Accélérer la mise en œuvre du monitoring permanent de la qualité du travail et envisager son utilisation dans l'accompagnement des chercheurs d'emploi***.** Afin d'évaluer au mieux les secteurs dans lesquels la qualité de l'emploi pose problème, la Région peut donner suite aux plans de la stratégie "Go4Brussels 2030" pour que view.brussels mette en place un monitoring permanent de la qualité du travail. La création d'une enquête régionalisée sur la qualité de l'emploi est stratégique pour garantir la disponibilité de données adéquates. L'impact des résultats du monitoring pourrait être mieux soutenu par un ensemble de définitions et d'indicateurs convenus entre les partenaires sociaux. Il sera également important que les partenaires sectoriels soutiennent view.brussels avec des données et des informations. Les informations destinées à l'observatoire peuvent être étayées par les résultats d'une enquête auprès des employeurs (abordée dans la section quatre ci-dessous). Les conseillers d'Actiris pourraient mobiliser les données produites par l'observatoire afin de soutenir leur travail d'accompagnement.

Recommandations pour aider les chercheurs d'emploi issus de l'immigration à devenir économiquement actifs

La diversité de la population est l'un des principaux atouts de la Région de Bruxelles-Capitale, mais certains segments de la population issus de l'immigration ont besoin d'un soutien supplémentaire pour intégrer le marché du travail. Différents groups de migrants ne sont pas intégrés sur le marché du travail dans la même mesure. Seuls 61 % des migrants âgés de 15 à 64 ans nés en dehors de l'Union européenne faisaient partie de la population active de la région en 2019. Un écart important entre les sexes dans la participation au marché du travail parmi les migrants nés hors de l'Union européenne persiste. En 2019, seules 49 % des femmes âgées de 15 à 64 ans nées en dehors de l'UE-27 étaient économiquement actives dans la Région de Bruxelles-Capitale. Le taux d'activité des femmes en âge de travailler nées en dehors de l'UE-27 est plus élevé dans d'autres grandes villes de l'OCDE telles que Berlin (59 %), Vienne (60 %) et Londres (65 %). L'une des raisons de la faible participation au marché du travail des migrants nés hors de l'UE-27 est la forte proportion de migrants familiaux. Dans la Région de Bruxelles-Capitale, plus de la moitié des migrants en âge de travailler nés hors de l'UE-27 sont venus pour des raisons familiales plutôt que pour trouver un emploi. Parmi les migrants familiaux, 63 % sont des femmes et 43 % ont un faible niveau d'éducation. Le taux d'activité des migrants non originaires de l'UE-27 venus pour des raisons familiales est inférieur de 35 points de pourcentage à celui des migrants venus pour travailler.

Le gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale a réagi aux défis auxquels est confrontée sa population immigrée en élaborant un plan de lutte contre la discrimination sur le marché du travail et de promotion de la diversité. Les « 15 engagements » du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale comprennent, entre autres, la documentation plus précise des actes de discrimination sur le marché du travail, le dialogue avec le secteur privé pour lutter contre la discrimination à l'embauche et sur le lieu de travail, l'amélioration de la diversité dans la fonction publique, la simplification du signalement et de la sanction des actes discriminatoires sur le marché du travail, le soutien aux victimes de discrimination sur le marché du travail et l'amélioration de la reconnaissance des compétences antérieures des chercheurs d'emploi qui ont suivi leur formation à l'étranger.

La discrimination sur le marché du travail constitue un obstacle à l'emploi pour les personnes issues de l'immigration. Par exemple, plusieurs expériences d'envoi de CV fictifs à des employeurs de la région flamande ont mis en évidence de fortes discriminations à l'embauche. Bien que l'on ne dispose pas encore d'expériences aussi détaillées pour la Région de Bruxelles-Capitale, les données sur les discriminations déclarées indiquent que certains migrants sont victimes de discrimination sur le marché du travail. Des progrès ont été réalisés pour promouvoir les plans de diversité dans les entreprises de la Région de Bruxelles-Capitale par le biais des P*lans de diversité* des employeurs d'Actiris. Les plans de diversité impliquent une offre différenciée de supports pour les employeurs pour les aider à intégrer des meilleures pratiques en matière de ressources humaines pour soutenir la diversité sur le lieu de travail. Depuis 2010, 273 employeurs ont développé des *Plans de diversité.*

Les personnes issues de l'immigration hors UE-27 sont également sous-représentées dans le secteur public de la Région de Bruxelles-Capitale. Le taux d'emploi dans le secteur public parmi les migrants issus de l'immigration hors UE-27 se situe à un niveau similaire à celui de l'emploi dans le secteur privé. La fonction publique ne reflète donc pas encore pleinement la diversité de la ville. En 2019, 35 208 travailleurs d'origine belge âgés de 18 à 64 ans travaillaient dans le secteur public, ce qui correspond à 21,5 % de la population née en Belgique dans le même groupe d'âge. En comparaison, seuls 11,4 % des migrants originaires d'Afrique subsaharienne et de la région du Maghreb, les plus grands groupes d'immigrés hors Union européenne dans la Région de Bruxelles-Capitale, étaient employés dans le secteur public.

L'une des difficultés rencontrées par les migrants originaires de pays hors de l'UE-27 est le manque de reconnaissance de l'éducation formelle qu'ils ont reçue à l'étranger. Les personnes qui ont un

passé migratoire et qui travaillent sont plus susceptibles d'être surdiplômées que les personnes nées dans le pays. 44 % des chercheurs d'emploi (sans emploi) inscrits auprès d'Actiris sont des personnes nées à l'étranger dont les diplômes n'ont pas été reconnus. Dans la Région de Bruxelles-Capitale, un processus administratif géré par les Communautés belges est nécessaire pour les professions réglementées (ex. comptables, enseignants). Dans l'ensemble de l'UE, environ 20 % des travailleurs exercent une profession réglementée. Cette procédure peut être longue, mais elle est nécessaire pour ce groupe de métiers. Les personnes qui cherchent un emploi dans des professions non réglementées n'ont pas besoin d'un diplôme spécifique. Les employeurs peuvent décider si un candidat est apte à occuper l'emploi, ce qui offre une plus grande marge de manœuvre à la Région pour encourager la reconnaissance informelle de qualifications étrangères.

Les compétences linguistiques en français et en néerlandais sont d'excellents indicateurs de la participation au marché du travail des migrants originaires de pays non-membres de l'UE-27, mais une grande partie d'entre eux n'ont pas ces compétences. En 2021, les migrants nés hors de l'UE-27 âgés de 25 à 64 ans et dont le français ou le néerlandais était la langue maternelle étaient 7,2 points de pourcentage, 10,1 points de pourcentage et 30,0 points de pourcentage plus susceptibles d'être actifs sur le marché de l'emploi que les locuteurs de niveau avancé, intermédiaire et débutant, respectivement. Les migrants nés en dehors de l'UE-27 qui n'ont aucune ou presque aucune compétence linguistique en français ou en néerlandais sont 38,9 points de pourcentage moins susceptibles de faire partie de la population active. Parmi les migrants nés hors de l'UE-27, 23% déclarent n'avoir qu'une connaissance intermédiaire d'au moins une des langues locales, tandis que 17% déclarent une connaissance de niveau débutant ou n'avoir aucune connaissance de la langue. Parmi les migrants enregistrés auprès d'Actiris qui ont obtenu leur diplôme le plus élevé à l'étranger, un sur trois possède au plus des compétences de base en néerlandais ou en français, ce qui montre l'importance de la formation linguistique.

Les formations linguistiques jumelées à des formations d'intégration civique pourraient aider les migrants récents qui ont peu d'attaches au marché du travail. Dans la Région de Bruxelles-Capitale, les nouveaux arrivants originaires de pays non-membres de l'UE qui s'inscrivent auprès d'une commune sont tenus de suivre un cours d'intégration obligatoire. Ces cours d'intégration sont proposés par les Communautés néerlandophone et francophone. Ils consistent en une évaluation de la formation et des qualifications, un cours d'intégration civique, un cours de langue (néerlandais ou français) et une orientation de base sur le marché du travail. Au-delà de ces cours d'intégration obligatoires, il existe une pléthore de cours de langue et de formation professionnelle pour la population migrante de Bruxelles, mais ceux-ci ne sont plus obligatoires.

Les services combinant des formations linguistiques et des offres de garde d'enfants sont importants pour faciliter l'accès à l'emploi des femmes issues de l'immigration. Dans toutes les régions belges, les femmes de toutes origines sont plus susceptibles que les hommes d'être involontairement inactives pour s'occuper de leurs enfants et d'autres personnes à charge, mais le nombre d'enfants dans les ménages d'origine étrangère est en moyenne plus élevé. Actiris a pris des mesures spécifiques pour soutenir les chercheurs d'emploi ayant des responsabilités de garde d'enfants par le biais de partenariats avec des garderies. Par exemple la Maison d'Enfants *d'*Actiris est un centre d'accueil temporaire pour les enfants qui permet aux parents d'effectuer leur rechercher d'emploi et de trouver une solution de garderie pendant les trois premiers mois d'emploi.

Recommandations pour soutenir l'intégration des migrants sur le marché du travail et mettre en œuvre les "15 engagements de la Région de Bruxelles-Capitale pour combattre la discrimination sur le marché du travail et promouvoir la diversité"

Adapter les politiques d'intégration au marché du travail aux différents segments de la population migrante

- *Accroître l'investissement dans les formations linguistiques jumelées à une formation métier*. L'expérience de l'ensemble des pays de l'OCDE montre que les formations linguistiques à jumelées à une formation liée à un métier ont un effet plus important sur l'intégration des migrants sur le marché du travail que les formations linguistiques générales. Cette formation linguistique axée sur un métier peut prendre la forme de cours de langue professionnelle adaptés à des professions spécifiques à forte demande, de cours de langue axés sur des scénarios généraux sur le lieu de travail ou des entretiens d'embauche, de sessions de langue sur le lieu de travail en partenariat avec des employeurs spécifiques et de formation linguistique en rapport avec les programmes d'apprentissage tout au long de la vie. La Région pourrait s'inspirer de la région suédoise du Värmland, où les chômeurs de longue durée nés à l'étranger et n'ayant pas suivi d'études secondaires bénéficient d'une formation professionnelle et linguistique.
- *Veiller à ce que les cours d'intégration obligatoires pour les migrants non-européens qui viennent d'arriver en région tiennent compte des besoins spécifiques des femmes*. Une grande partie des femmes qui arrivent dans la région en provenance de pays non-membres de l'UE sont des migrantes qui rejoignent la Belgique pour des raisons familiales. Elles ont souvent peu de lien avec le marché du travail local. La Région pourrait veiller à ce que les cours d'intégration obligatoires comprennent une formation sur l'égalité des genres et les possibilités d'emploi pour les femmes. Certaines parties du cours d'intégration pourraient être enseignées par des femmes pour des femmes et inclure des discussions volontaires sur les droits des femmes et les soins de santé, en suivant les bonnes pratiques des pays de l'OCDE telles que le programme allemand « Les femmes migrantes sont tout simplement fortes dans la vie quotidienne ». Des conseillers désignés pourraient être formés à la sensibilité culturelle afin de soutenir l'intégration des femmes qui n'ont pas d'antécédents professionnels dans leur pays d'origine.
- *Envisager de combiner la formation des chercheurs d'emploi avec l'accès à la garde d'enfants, en particulier pour les ménages à faibles revenus et les ménages de migrants, qui se heurtent à des obstacles pour suivre une formation en raison des responsabilités liées à la garde d'enfants*. Les programmes existants, tels que la Maison d'Enfants d'Actiris et les structures coordonnées de garde d'enfants, peuvent être utilisés à cette fin. Actuellement, les parents qui travaillent ont un accès prioritaire aux services de garderie subventionnés, mais n'utilisent pas toutes les places disponibles. Des espaces inutilisés pourraient être utilisés par des enfants issus de ménages vulnérables pendant que leurs parents se forment. Le SPE, les CPAS et les garderies pourraient collaborer pour attribuer des places aux stagiaires.

Accélérer le processus de reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger

- *Déployer un ensemble d'outils pour encourager et accélérer la reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger*. Grâce au dialogue social, la Région pourrait encourager les employeurs à reconnaître les qualifications étrangères pour lesquelles une reconnaissance officielle n'est pas nécessaire, à condition que le pays d'origine de la qualification offre des qualifications comparables à celles de la région. Pour accélérer les processus de

reconnaissance, la région pourrait collaborer avec les Communautés afin de créer une procédure accélérée pour les emplois les plus demandés. Par exemple, en Suède, des négociations tripartites ont abouti à un processus dans lequel environ 40 professions différentes qui connaissent une pénurie de main-d'œuvre peuvent bénéficier d'une reconnaissance accélérée. La Région peut également envisager de signer des accords, dans la mesure du possible compte tenu de ses compétences, avec des pays ciblés dont les normes professionnelles sont comparables et qui automatiseraient la reconnaissance des qualifications étrangères. Par exemple, le Québec (Canada) et la France ont conclu un accord prévoyant la reconnaissance mutuelle automatique de plus de 80 professions.

Créer une communauté plus inclusive pour les personnes issues de l'immigration afin de faciliter l'accès à l'emploi

- *S'engager à atteindre des objectifs de diversité dans le secteur public afin de rendre les services liés à l'emploi plus accessibles aux migrants*. Afin d'éliminer les obstacles qui empêchent ses citoyens d'accéder à des services publics importants, la Région de Bruxelles-Capitale pourrait envisager d'accroître la diversité au sein du SPE. Une telle initiative pourrait s'inspirer de la "loi sur la participation et l'intégration" (Partizipations- und Integrationsgesetz) adoptée à Berlin. Pour remédier à la sous-représentation des personnes issues de l'immigration dans l'administration publique berlinoise, Berlin s'est engagé à augmenter la part des migrants de première et de deuxième génération dans son secteur public. Il s'agit notamment de recueillir des informations sur l'origine migratoire des membres du personnel qui peuvent fournir ces informations volontairement. Il s'agit également de fixer des objectifs quantifiables, bien que non contraignants, en matière d'embauche de personnes issues de l'immigration. Concernant les obstacles de reconnaissances de diplômes, des évaluations de compétences pourraient être utilisées comme alternative aux exigences de diplômes.

Envisager de mieux promouvoir la stratégie régionale de lutte contre la discrimination et de promotion de la diversité à l'égard des migrants sur le marché du travail. La Région de Bruxelles-Capitale pourrait envisager de concevoir une stratégie plus complète pour lutter contre la discrimination locale à l'égard des migrants. Une telle initiative pourrait d'abord étendre les Plans de diversité d'Actiris qui soutiennent les employeurs locaux dans l'élaboration de stratégies de diversité. Pour soutenir davantage les pratiques d'embauche inclusives, la Région de Bruxelles-Capitale pourrait utiliser des informations sur les origines des travailleurs, disponibles auprès de la Banque Carrefour de la sécurité sociale, pour identifier les secteurs économiques dans lesquels les personnes issues de l'immigration sont sous-représentées. La Région pourrait ensuite chercher à dialoguer avec les employeurs de ces secteurs de manière proactive.

Recommandations pour renforcer les voies d'accès à l'alternance, à l'enseignement qualifiant et à la formation professionnelle

Les travailleurs et les chercheurs d'emploi de la Région de Bruxelles-Capitale doivent montée en compétences pour répondre à l'évolution du marché du travail. Cependant, malgré le grand nombre d'options de formation, la participation à la formation pour adultes est faible dans en région en comparaison internationale. La part des adultes âgés de 25 à 64 ans qui déclarent avoir suivi un enseignement ou une formation au cours des quatre dernières semaines a atteint 14 % en 2022, contre 28 % à Amsterdam, 21 % à Vienne et Oslo, et 16 % à Londres. Les travailleurs, les chercheurs d'emploi et les personnes inactives disposent d'un large éventail d'options pour se former. En dépit d'une offre importante, le système est confronté à des défis. Les travailleurs et les chercheurs d'emploi de la Région de Bruxelles-Capitale doivent améliorer leurs compétences pour répondre à l'évolution des exigences du marché du travail.

Les besoins en compétences liés aux langues ainsi qu'aux transitions verte et numérique augmentent

La demande croissante de compétences numériques et la transition verte transforment le marché du travail à un rythme rapide. Par exemple, le nombre d'offres d'emploi en ligne mentionnant des compétences numériques avancées comme exigence est passé de 25 % en 2018 à 31 % en 2022. La région s'est également imposée comme un leader de la transition écologique. La part des emplois pouvant être classés comme des emplois impliquant des « tâches vertes » est passée de 19 % en 2011 à 26 % en 2021, contre une progression beaucoup plus lente de 16 % à 18 % dans l'ensemble de l'OCDE.

Les exigences linguistiques constituent un obstacle majeur à l'emploi sur le marché du travail bruxellois. En 2019, environ 40 % de toutes les offres d'emploi soumises à Actiris mentionnaient des compétences linguistiques en néerlandais, en plus des compétences linguistiques en français, comme exigence pour exercer l'emploi annoncé. Par ailleurs, 20 % des offres d'emploi mentionnaient des compétences en anglais comme exigence, ce qui reflète en partie la taille du marché du travail autour des institutions européennes. Les offres d'emploi en ligne, qui tendent à être plus représentatives du segment moyennement ou hautement qualifié du secteur des services, brossent un tableau similaire. Dix-sept pour cent des offres d'emploi en ligne émanant d'employeurs de la Région de Bruxelles-Capitale mentionnent des compétences en néerlandais comme exigence, une proportion bien supérieure à celle observée dans toutes les autres parties de la Belgique, y compris les arrondissements belges situés à la frontière des zones linguistiques. Les exigences nettement plus élevées en matière de néerlandais dans la Région de Bruxelles-Capitale restent visibles lorsque l'on tient compte des différences dans le type d'offres d'emploi par métier, par secteur et par niveau d'études requis.

Si les exigences élevées en matière de néerlandais peuvent refléter la présence de clients ayant une forte affinité pour le néerlandais et d'employeurs locaux ayant des liens opérationnels avec la Région flamande, les exigences linguistiques élevées ne correspondent pas à la réalité des chercheurs d'emploi bruxellois. Seuls 28% des chercheurs d'emploi francophones inscrits déclarent également avoir au moins une connaissance intermédiaire du néerlandais. En outre, parmi les chercheurs d'emploi qui ont fait leurs études à l'étranger, une catégorie qui comprend principalement des migrants nés en dehors de la Belgique, un sur trois ne possède pas une connaissance suffisante du français pour entrer sur le marché du travail. Des résultats empiriques suggèrent que l'amélioration des compétences linguistiques des chercheurs d'emploi conduit à de meilleures opportunités d'emploi, en particulier si elle est combinée à une formation professionnelle. Toutefois, il est également important de s'interroger sur les exigences relativement élevées des employeurs de la région et de sa zone de navettage pour savoir si elles correspondent aux compétences réellement nécessaires pour réaliser le travail.

Le déploiement de formations numériques jumelées à des formations linguistiques est une approche qui s'est avérée fructueuse dans d'autres zones métropolitaines de l'OCDE. En 2022, 59% des offres d'emploi publiées en ligne par les employeurs de la Région de Bruxelles-Capitale exigeaient au moins des compétences numériques de base. Donner aux migrants la possibilité d'acquérir des compétences numériques présente plusieurs avantages clés, en particulier lorsqu'ils sont associés à une formation linguistique. Tout d'abord, les compétences numériques sont très demandées dans l'ensemble de l'OCDE et les emplois qui requièrent des compétences en technologies de l'information et de la communication (TIC) se situent généralement dans la fourchette des revenus moyens à élevés. Deuxièmement, les compétences de base et les compétences spécialisées en matière de TIC peuvent être enseignées dans le cadre de cours modulaires de courte durée. Troisièmement, la barrière linguistique dans le secteur des TIC tend à être moins élevée que dans d'autres professions.

Les liens avec les partenaires sociaux sectoriels se développent

Le dialogue avec les représentants des employeurs et les syndicats au sein des organisations pourrait s'étendre pour inclure une enquête annuelle détaillée sur les besoins en matière de

compétence et de profils. Il existe de nombreuses plateformes de dialogue avec les employeurs et les syndicats, telles que le conseil économique et social régional, BruPartners, ou les relations avec les employeurs menées par Actiris, Bruxelles Formation et le *VDAB Brussel*. L'Instance Bassin - Enseignement qualifiant, Formation, Emploi, une organisation qui réunit les acteurs de la formation professionnelle et de l'enseignement qualifiant francophone, organise déjà une enquête auprès des employeurs francophones pour produire une liste de métiers en tension. Il n'existe cependant pas de bilan de compétences des employeurs qui comprend les emplois sur le marché néerlandophone et un large éventail de priorités en matière de formation. Bien que différentes organisations mènent des dialogues approfondis avec les partenaires sociaux interprofessionnels et certains employeurs, le dialogue avec les partenaires sociaux sectoriels est encore en cours de développement dans la région.

***Les* Pôles Formation Emploi (PFE) sont des partenariats public-privé visant à renforcer les liens entre les partenaires sociaux et la formation professionnelle sur une base sectorielle**. Les PFE sont une initiative conjointe d'Actiris, de Bruxelles Formation, du *VDAB Brussel* et de représentants sectoriels pour concevoir et dispenser conjointement des formations dans quatre secteurs : la construction, le numérique, l'industrie technologique et la logistique et les transports. L'approche sectorielle de PFE peut être systématisée à d'autres secteurs, y compris des parties du secteur public ayant des besoins de recrutement (ex. certains métiers de la santé).

L'offre d'enseignement qualifiant et de formation professionnelle en région se heurtent à des obstacles qui freinent le nombre d'inscriptions et de débouchés

Des parcours complémentaires de formation existent en plus d'une offre importante au sein de Bruxelles Formation **et du *VDAB Brussel***. Il s'agit par exemple de l'*enseignement de promotion sociale* (EPS) francophone et un ensemble d'organisations néerlandophones, comme le *Centrum voor volwassenenonderwijs*. Le *VDAB Brussel* a mis en place une coopération approfondie avec le système éducatif néerlandophone. Bruxelles Formation collabore également avec un certain nombre de filières de l'EPS. Les stagiaires qui se forment dans ces filières peuvent souvent accéder à des parcours qualifiants qui débouchent sur un diplôme. Plusieurs filières de l'EPS, en particulier dans le domaine des soins de santé et du travail social, débouchent sur des métiers en tension. Ces options sont importantes pour compléter l'offre de formation professionnelle existante pour que la région puisse accompagner le plus de bruxellois possible vers les métiers hautement et moyennement qualifiés qui sont disponibles en région.

Pour les stagiaires, l'inscription dans les différents systèmes génère souvent des qualifications et des avantages différents. Les parcours d'EPS, par exemple, ne permettent pas aux stagiaires de bénéficier d'une allocation de EUR 2 par heure contrairement aux formations régies par Bruxelles Formation. Les qualifications et les certificats de Bruxelles Formation, quant à eux, sont confrontées à des problèmes de reconnaissance par les employeurs par rapport aux diplômes de l'EPS. Les qualifications délivrées par l'EPS comprennent des diplômes de l'enseignement secondaire (CESS - Certificat d'enseignement secondaire supérieur) ou d'autres qualifications qui bénéficient d'une forte reconnaissance sur le marché. Syntra est également confronté à des problèmes de reconnaissance des qualifications dans le secteur public.

Le système d'alternance se heurte à des obstacles propres, tant pour les jeunes que pour les adultes. L'apprentissage en alternance propose une formation en classe et en entreprise. Dans la Communauté francophone, l'apprentissage en alternance est géré par le système d'apprentissage en alternance des PME (Service Formation des PME/ Espace Formation PME - SFPME/EFP), géré par la COCOF, et le système d'apprentissage en alternance de la Communauté française (Centre d'Éducation et de Formation en Alternance _ CEFA). Malgré les perspectives d'emploi qu'ils offrent aux jeunes, les systèmes SFPME/EFP et CEFA sont insuffisamment liés à Actiris et Bruxelles Formation. Pour ceux qui sont diplômés du système SFPME/EFP, les qualifications qu'ils obtiennent peuvent également manquer de reconnaissance officielle au sein de l'enseignement supérieur, entravant les parcours.

Les taux d'abandon élevés constituent un autre obstacle pour l'alternance. Une étude réalisée en 2022 par la Fédération Wallonie-Bruxelles, la Région wallonne, la Région de Bruxelles-Capitale et la COCOF estime à plus de 50 % le taux d'abandon de jeunes dans de nombreuses filières d'alternance en Belgique francophone. La vulnérabilité sociale des stagiaires est un défi pour les filières professionnelles à Bruxelles qui pourrait expliquer les taux d'abandon. Sur la base des statistiques relatives aux allocations, Bruxelles Formation estime que la moitié de ses stagiaires vivent dans des conditions précaires ou proches de la pauvreté.

Actiris propose des chèques formation mais leur utilisation est limitée par des conditions d'éligibilité. Les chèques formation peuvent être utilisés pour des formations en dehors de Bruxelles Formation et du *VDAB Brussel*. Actiris prend en charge la moitié du financement d'une formation, avec un plafond de 2 250 euros, alors que le reste est à la charge de l'employeur ou du stagiaire. Le chèque formation d'Actiris ne s'applique qu'aux chercheurs d'emploi qui ont trouvé un emploi et qui ont besoin d'une formation pendant les six premiers mois de travail. Le fait de limiter les chèques formation aux personnes qui ont trouvé un emploi en limite l'utilisation. Cette méthode implique une certaine complexité administrative qui ne favorise pas son utilisation.

Recommandations pour accroître la participation à l'alternance, l'enseignement qualifiant et la formation professionnelle à Bruxelles et renforcer la portée des formations

Recueillir davantage d'informations sur le marché du travail auprès des employeurs et resserrer le dialogue avec les employeurs concernant les compétences exigées dans les offres d'emploi

- *Mettre en place des enquêtes régulières et approfondies sur les besoins en compétences des employeurs à Bruxelles*. Une enquête locale pourrait recueillir des données et des informations complètes sur les défis en matière de compétences que les employeurs signalent à la fois au sein de leurs effectifs existants et lorsqu'ils recrutent. Le point de départ de l'enquête pourrait être les enquêtes sur les employeurs déjà menées par l'Instance Bassin dans l'espace francophone. Une enquête publique auprès des employeurs pourrait être mise en place pour recueillir des informations sur les profils recherchés par les employeurs, sur les niveaux et la nature des investissements qu'ils font pour former leur personnel et sur les orientations stratégiques des employeurs en matière de main d'œuvre. À titre d'exemple, le Royaume-Uni mène une enquête sur les compétences des employeurs qui recueille des informations sur les besoins en compétences, la formation et les pratiques de travail. Étant donné le nombre élevé d'emplois publics à Bruxelles, il sera important qu'une enquête comprenne les besoins du secteur public. Les partenaires sectoriels doivent être étroitement et structurellement investis dans les efforts régionaux pour qu'une cartographie des compétences porte ses fruits.
- *Travailler étroitement avec les employeurs pour s'assurer que les compétences linguistiques exigées dans les offres d'emploi correspondent aux compétences essentielles pour un emploi.* Actiris pourrait entamer le processus d'examen des offres d'emploi qu'elle reçoit des employeurs locaux et signaler des exigences linguistiques qui dépasseraient les compétences essentielles pour un travail en question. Pour établir des comparaisons, Actiris pourrait identifier les offres d'emploi qui énumèrent des compétences similaires et qui sont publiées par des employeurs opérant dans le même secteur. Pour réduire le temps investi et les besoins en personnel, une automatisation du processus serait envisageable. Actiris pourrait alors proposer aux employeurs de revoir leurs offres d'emploi et d'abaisser les exigences en matière de compétences linguistiques si des éléments probants suggèrent qu'elles ne sont pas nécessaires.

Augmenter l'offre de formation adaptée aux personnes issues de l'immigration et mieux mobiliser les chèques formation existants

- *Lancer des initiatives ciblant les migrants pour développer leurs compétences numériques*. La Région de Bruxelles-Capitale pourrait s'appuyer sur le PFE *Digitalcity* et le promouvoir auprès d'un public issu de l'immigration. Par exemple, la région pourrait inclure des éléments de l'école d'intégration numérique ReDI, une organisation non gouvernementale fondée à Berlin qui offre aux réfugiés un large éventail de cours modulaires pour développer des compétences en TIC. Les offres pourraient cibler spécifiquement les femmes migrantes et contribuer à surmonter les obstacles culturels potentiels à l'activité économique des femmes, par exemple en proposant des services de garde d'enfants pendant la durée des cours. ReDI travaille en étroite collaboration avec des professionnels du secteur des TIC qui jouent à la fois le rôle d'enseignants bénévoles et de mentors pour les réfugiés qui participent aux cours. Le rôle d'enseignant permet aux mentors d'identifier les points forts des étudiants et de les recommander à des employeurs potentiels. Ces cours modulaires pourraient être proposés

dans la langue de la population cible dans la mesure du possible et des interprètes pourraient être engagés si nécessaire. Des cours de langue pourraient être proposés en parallèle.

- *Réduire les conditions d'accès aux chèques formation et renforcer l'orientation qui est faite par les conseillers autour des chèques*. La condition d'embauche pourrait être reconsidérée compte tenu des besoins de montée en compétences importants de la région. Les chèques Actiris pourraient également bénéficier d'une orientation solide vers une formation appropriée liée à l'évaluation des compétences. L'amélioration des connaissances des conseillers d'Actiris sur le système de compétences de la région sera essentielle pour poursuivre le déploiement des chèques. Il est également essentiel de veiller à ce que l'expansion des chèques se fasse en tandem avec Bruxelles Formation et le *VDAB Brussel* afin de minimiser les doublons et de coordonner l'offre de formation.

Renforcer l'attractivité de la formation professionnelle et de l'enseignement qualifiant pour les chercheurs d'emploi

- *Renforcer la reconnaissance des certificats de formation professionnelle et d'apprentissage en alternance par les employeurs et l'enseignement supérieur*. Les échanges entre les SPE et les employeurs constituent un moyen pour la Région d'inciter ces derniers à mieux reconnaître les certificats de formation professionnelle délivrés par Bruxelles Formation et le VDAB Brussel. Les conseillers en contact avec les employeurs au sein d'Actiris peuvent encourager une plus grande reconnaissance des certificats de formation professionnelle en fournissant des informations précises sur le contenu des formations et les compétences qu'elles développent. Dans le secteur public, la Région de Bruxelles-Capitale pourrait jouer un rôle majeur pour veiller à ce que le recrutement du personnel reconnaisse et n'exclue pas les certifications délivrées par Bruxelles Formation et le VDAB Brussel. Il serait également important de créer une passerelle entre l'alternance (SPFME/EFP) et l'entrée dans l'enseignement supérieur ou l'EPS.
- *Étendre l'indemnité de formation (EUR 2 / heure) à l'enseignement qualifiant, notamment l'enseignement de promotion sociale (sous conditions)*. Les stagiaires de l'enseignement de promotion sociale (EPS) pourraient bénéficier d'une indemnité ainsi qu'un remboursement de frais d'un montant égal aux stagiaires qui suivent les formations de Bruxelles Formation. Dans un premier temps, cette harmonisation d'indemnités pourrait cibler les formations qui débouchent sur des métiers en tension. L'augmentation des indemnités et des remboursements devraient également prendre en compte les différentes durées des formations, et fixer une éventuelle durée maximale d'indemnisation.

Accroître le rôle et la visibilité de l'alternance

- *Développer une relation institutionnelle plus forte entre Actiris et les institutions de formation en alternance*. Du côté francophone, la Région pourrait envisager de développer un accord institutionnel entre les organismes de formation en alternance et Actiris, semblable à l'accord de coopération relatif aux politiques croisées emploi-formation entre Actiris et Bruxelles Formation. Un accord pourrait aider à développer des stratégies communes pour attirer les stagiaires et définir des groupes cibles. Les conseilleurs d'Actiris et de Bruxelles Formation pourraient également développer une meilleure connaissance du système d'alternance afin d'attirer un plus grand nombre de chercheurs d'emploi vers l'alternance. Il est également possible d'envisager une intégration d'une partie du système d'alternance dans SPE de la Région afin de rapprocher cette offre des parcours des chercheurs d'emploi.
- *Envisager une « garantie alternance » (orientation et formation préapprentissage) qui préparent les jeunes en difficulté à entrer en alternance.* Une bonne maîtrise des compétences de base et une orientation approfondie des jeunes en difficulté pourrait aider à réduire les taux

d'abandon en alternance. La Région peut s'inspirer de la ville de Vienne, en Autriche, qui a développé une « garantie alternance » pour les personnes âgées de 14 à 21 ans afin de réduire les taux d'abandon grâce à une coordination étroite entre programmes infranationales et nationales. À l'échelle nationale, l'Autriche gère également le programme de préapprentissage *AusbildungsFit* qui offre une préformation approfondie aux jeunes qui rencontrent des difficultés avant d'entrer en alternance. Le programme comprend des cours de rattrapage sur les compétences fondamentales et des formations concernant le milieu professionnel.

2 Comparaison nationale et internationale du marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale

Ce chapitre donne un aperçu du marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale en comparaison avec les marchés du travail des autres régions belges, ainsi qu'avec ceux d'une sélection de zones métropolitaines de l'OCDE. Les tendances du marché du travail sont mises en évidence par une analyse du chômage, du chômage de longue durée et de la participation au marché du travail, ventilés par différents groupes socio-économiques. Le chapitre s'intéresse par la suite à la demande de main-d'œuvre des employeurs locaux et identifie les secteurs à l'origine de l'apparition récente de tensions sur le marché du travail régional. Il analyse également plus en détail la participation au marché du travail des différents groupes de migrants et identifie les obstacles à l'emploi spécifiques de ces derniers. Enfin, le chapitre analyse la zone fonctionnelle urbaine plus large de la Région de Bruxelles-Capitale, en se concentrant sur les perspectives d'emploi pour les chercheurs d'emploi moins qualifiés de la Région de Bruxelles-Capitale dans la Région flamande environnante.

En bref

Le marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale est caractérisé par une forte polarisation

- **Le marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale a enregistré de nets progrès au cours de la dernière décennie, mais le taux de chômage reste supérieur à celui de la plupart des autres zones métropolitaines de l'OCDE.** Entre 2010 et 2021, le taux de chômage et le taux de chômage de longue durée ont baissé respectivement de 4,6 points de pourcentage et de 2,9 points de pourcentage. En 2021, le taux de chômage (12,5 %) et le taux de chômage de longue durée (6,9 %) sont restés bien supérieurs à ceux de la plupart des zones métropolitaines comparables de l'OCDE. Pour autant, le marché du travail a résisté à la crise sanitaire du COVID-19 grâce aux liquidités et aux mesures d'aide au revenu mises en place par le gouvernement.
- **Une série d'indicateurs statistiques confirment que le marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale se trouve dans une situation d'équilibre caractérisé par un niveau élevé de compétences.** La population de la Région de Bruxelles-Capitale est composée en grande partie d'une main-d'œuvre hautement qualifiée et productive. En 2020, 58 % des habitants de la région occupaient des emplois hautement qualifiés, soit une forte augmentation par rapport aux 49 % enregistrés en 2011. En revanche, le taux d'activité des personnes peu qualifiées reste faible. La part importante de travailleurs sous-qualifiés par rapport à leur emploi indique également des déséquilibres de compétences sur le marché du travail.
- **Un grand nombre de personnes moins qualifiées sont confrontées à un manque de possibilités d'emploi, ce qui implique de faibles taux d'emploi**. La part des 25-64 ans dans la population de la Région de Bruxelles-Capitale disposant au maximum d'un diplôme d'enseignement secondaire inférieur s'élevait à 27 % en 2020, un chiffre bien supérieur à la plupart des zones métropolitaines comparables de l'OCDE. Le faible taux d'emploi, à hauteur de 41 %, des personnes les moins qualifiées, s'explique en partie par l'absence de demande de main-d'œuvre non qualifiée sur le marché du travail local. Les salaires minimums par secteur négociés au niveau central, la forte présence des travailleurs dans les négociations collectives et l'indexation des salaires sur l'inflation peuvent contribuer à la dissociation entre salaires et productivité dans certains cas, dissuadant ainsi les employeurs d'embaucher des travailleurs moins qualifiés.
- **La demande de main-d'œuvre dans la Région de Bruxelles-Capitale a augmenté de manière significative au cours des dernières années, bien que les opportunités pour les travailleurs moins qualifiés restent néanmoins limitées.** Le taux d'emplois vacants, c'est-à-dire la part des offres d'emploi sur le marché du travail local, a augmenté de manière significative au cours de la dernière décennie, passant de 2,8 % en 2012 à 3,2 % en 2019 et à 4,0 % en 2022. Toutefois, l'augmentation de la demande de main-d'œuvre est principalement imputable aux professions moyennement et hautement qualifiées, le secteur de la logistique et les professions administratives enregistrant la plus forte hausse du nombre de postes vacants. Entre 2009 et 2019, on comptait en moyenne dix chercheurs d'emploi peu qualifiés pour chaque offre d'emploi ne nécessitant qu'un faible niveau d'éducation. À titre de comparaison, le ratio emplois vacants/chercheurs d'emploi pour les personnes hautement qualifiées a presque atteint la parité avant le début de la pandémie de COVID-19.

- **Le marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale est caractérisé sur le plan structurel par un taux d'activité très faible.** Le taux d'activité, défini comme la part de la population âgée de 15 à 64 ans en emploi ou au chômage, est resté faible dans la Région de la capitale au cours de la dernière décennie. En 2021, le taux d'activité s'élevait à 65,5 %, contre 66,3 % en 2010. Les données les plus récentes indiquent toutefois une tendance à la hausse du taux d'activité dans la Région de Bruxelles-Capitale. Les données de l'enquête sur les forces de travail du deuxième trimestre 2022 montrent en effet que le taux d'activité de la population en âge de travailler a atteint 67,2 %, soit une augmentation de 3,3 points de pourcentage par rapport au deuxième trimestre 2021. Cette tendance positive pourrait être le fruit d'un marché du travail particulièrement tendu dans la Région de Bruxelles-Capitale.
- **Les femmes issues d'une immigration hors UE constituent le groupe ayant le taux d'inactivité économique le plus élevé de la Région de Bruxelles-Capitale.** En 2019, le taux d'activité des femmes nées à l'étranger dans des pays non-membres de l'UE était inférieur de 11 points de pourcentage à celui des femmes nées en Belgique. L'écart de participation est encore plus considérable dans la Région flamande (14 points de pourcentage) et dans la Région wallonne (19 points de pourcentage), mais c'est dans la Région de Bruxelles-Capitale, où les migrants hors UE représentent 31 % de la population locale en âge de travailler, qu'il a le plus de répercussions macroéconomiques (Région flamande : 9 % ; Région wallonne : 10 %).
- **Les obstacles à la participation au marché du travail subsistent pour les personnes issues de l'immigration**. Les obstacles pour les migrants incluent la nécessité d'apprendre les langues locales (français et néerlandais), la complexité de faire reconnaître des diplômes étrangers et la discrimination à l'emploi. En Belgique, la discrimination à l'embauche s'avère être un obstacle particulièrement persistant à l'emploi des migrants non ressortissants de l'UE-27. La forte concentration de migrants hors UE-27 dans les communes de la Région de Bruxelles-Capitale qui sont caractérisées par de faibles taux d'emploi est sans doute un indicateur des réseaux entre migrants en tant que facteur attractif pour la migration. Par exemple, parmi les migrants non ressortissants de l'UE-27 résidant dans la région de la capitale, 56 % ont émigré pour motif de regroupement familial, dont 63 % sont des femmes et 43 % ont un faible niveau d'éducation. Les migrants hors UE-27 qui ont immigré pour motif familial ont nettement moins de liens avec le marché du travail que ceux qui sont venus principalement pour travailler. Un soutien politique fort sera donc probablement nécessaire pour faciliter l'accès à l'éducation et à des emplois de qualité pour ce groupe social.
- **Le marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale est caractérisé par d'importants flux de navettage entrants et sortants, mais les Bruxellois peu qualifiés ne représentent qu'une petite partie des navetteurs**. La zone urbaine fonctionnelle de la région de la capitale, ou zone de navettage, s'étend bien au-delà de certains secteurs de la Flandre et de la Wallonie. Elle abrite une population de 3,3 millions d'habitants et s'étend sur plus de 4 800 kilomètres carrés. En 2021, parmi les 796 000 travailleurs salariés dans la Région de Bruxelles-Capitale, 393 000 résidaient dans la région de la capitale, tandis que 403 000 faisaient le navettage depuis la Région flamande et la Région wallonne. À l'inverse, 53 000 Bruxellois font le trajet vers la Région flamande et 23 000 vers la Région wallonne. Le navettage des travailleurs peu qualifiés de la Région de Bruxelles-Capitale reste faible, malgré une demande croissante de travailleurs peu qualifiés dans la Région flamande. Une stratégie à long terme pour augmenter le taux d'emploi des travailleurs peu qualifiés pourrait consister à encourager la mobilité des chercheurs d'emploi tout en tenant compte des barrières linguistiques et des infrastructures de transport et de garde d'enfants.

Introduction

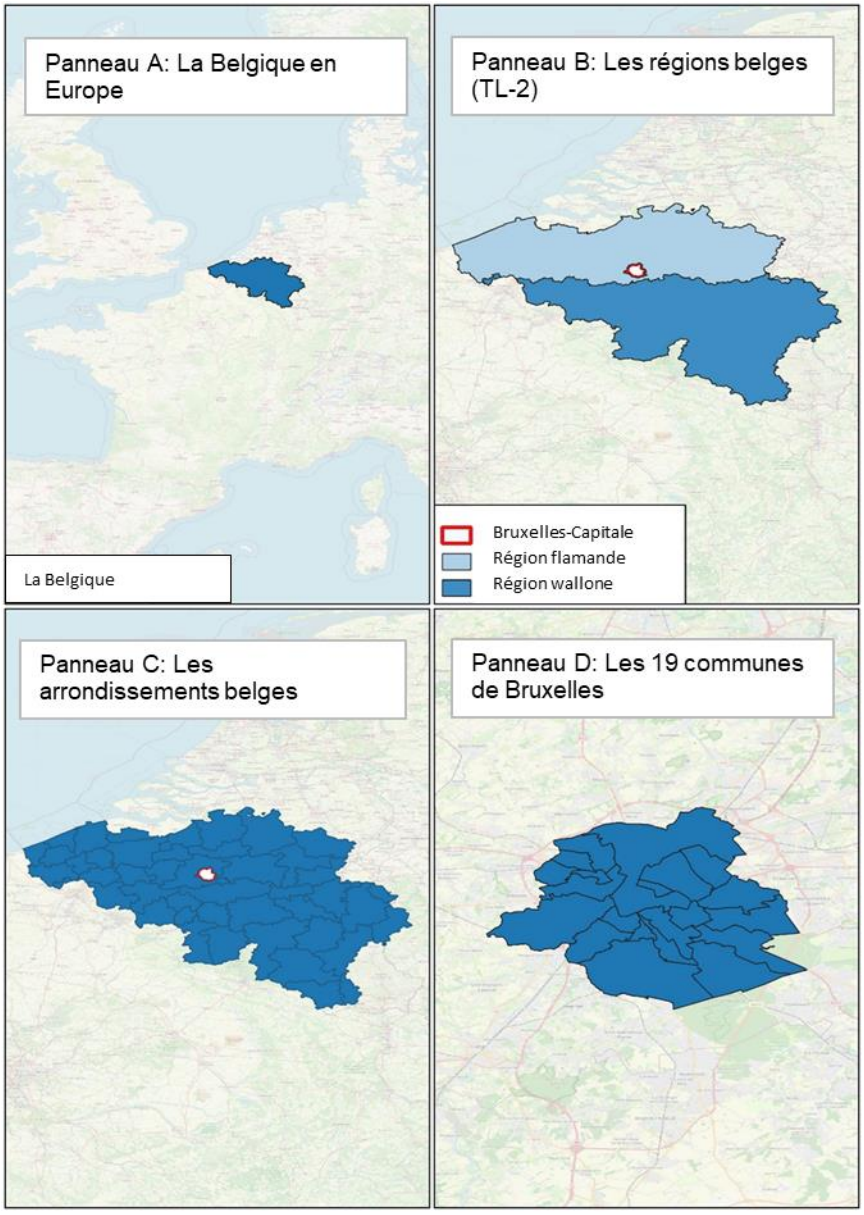
La Région de Bruxelles-Capitale est l'une des trois régions de Belgique et la plus grande zone métropolitaine du pays. La population de la Région de Bruxelles-Capitale était d'environ 1,226 million d'habitants en 2021, contre environ 6,665 millions en Flandre et 3,665 millions en Wallonie, les deux autres régions de Belgique. 824 100 habitants de la Région de Bruxelles-Capitale sont âgés de 15 à 64 ans et sont donc considérés comme en âge de travailler. Cela correspond à 67 % de sa population totale, contre 63 % en Flandre et 64 % en Wallonie. Ces chiffres témoignent d'une population urbaine relativement plus jeune dans la Région de Bruxelles-Capitale. La superficie de la Région de Bruxelles-Capitale ne couvre que 162 km carrés (Graphique 2.1, panneau B). Pour autant, sa zone urbaine fonctionnelle, ou zone de navettage, s'étend bien au-delà de certains secteurs de la Flandre et de la Wallonie et abrite une population de 3,322 millions d'habitants.

L'économie et le marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale reflètent la diversité et le dynamisme de sa population. Entre 2001 et 2021, la population de la Région de Bruxelles-Capitale a augmenté de 27 %, contre 12 % pour l'ensemble de la Belgique à la même période. En 2019, 54 % de la population bruxelloise était née à l'étranger, ce qui témoigne de l'attrait de la région pour les migrants de l'UE et de l'extérieur de l'UE. Le marché du travail de la région de la capitale reflète ce dynamisme, impliquant des opportunités et des défis distincts pour la mise en œuvre des politiques du marché du travail.[1]

Le gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale exerce des responsabilités étendues dans le domaine des politiques de l'emploi. La Belgique confie de vastes responsabilités en matière de gouvernance aux trois régions belges ainsi qu'aux communautés linguistiques. La Région de Bruxelles-Capitale, la Région flamande et la Région wallonne sont responsables des questions territoriales, telles que les politiques de l'emploi, les infrastructures et la politique industrielle, ainsi que des questions fiscales. Pour leur part, les communautés linguistiques, composées des communautés flamande, française et germanophone, sont responsables des questions liées à la population. Celles-ci recouvrent des domaines tels que la culture, l'éducation, la protection sociale, la santé et les soins aux personnes âgées (voir le chapitre 3 pour plus de détails sur la gouvernance des politiques du marché du travail). Outre les trois régions et les communautés linguistiques, dix provinces de la Région flamande et de la Région wallonne sont compétentes au total en matière d'enseignement, d'infrastructures sociales et culturelles, d'environnement, de routes et de voies navigables, de santé préventive, de transports, de travaux publics et de logement. Ces responsabilités se recoupent avec celles des 589 communes. À des fins administratives, les provinces sont divisées en 43 arrondissements (Graphique 2.1, panneau C). La Région de Bruxelles-Capitale ne fait partie d'aucune province et ne constitue pas une province à part entière. Elle regroupe les fonctions régionales et provinciales sous l'administration de la « Région capitale » (OCDE, 2016[1]) et forme un seul arrondissement. Ce dernier comprend 19 communes (Graphique 2.1, panneau D). L'une de celles-ci, la Ville de Bruxelles, est la capitale de la Belgique.

Ce chapitre présente en détail le marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale. Le reste du chapitre donne un aperçu général des tendances récentes du marché du travail et décrit plus en détail le profil socio-économique de la population. À des fins d'analyse statistique, le présent rapport conjugue des données sur le marché du travail à différents niveaux d'analyse régionale. Certaines zones métropolitaines de l'OCDE ont été choisies pour comparer les tendances du marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale à l'échelle internationale. Une explication technique de la terminologie régionale de l'OCDE utilisée dans le présent rapport est fournie à l'Annex 2.A.

Graphique 2.1. Géographie de la Belgique et de la Région de Bruxelles-Capitale



Remarque : Bruxelles fait référence à la Région de Bruxelles-Capitale, qui est à la fois une région TL2 et TL3.
Source : Illustration de l'OCDE basée sur les données de l'OCDE (2022[2]).

Panorama comparatif du marché du travail dans la Région de Bruxelles-Capitale

La baisse constante du taux de chômage dans la Région de Bruxelles-Capitale n'a connu qu'un léger fléchissement pendant la pandémie de COVID-19. Entre 2010 et 2019, le taux de chômage dans la région de la capitale est passé de 17,1 % à 12,8 % parmi les personnes en âge de travailler qui font partie de la population active occupée (Graphique 2.2, panneau A). Entre 2019 et 2021, le taux de chômage s'est stabilisé à 12,5 %, à l'instar de villes comme Madrid (11,7 %) et Vienne (12,2 %). La résilience du marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale pendant la pandémie de COVID-19 a été en partie soutenue par les mesures d'aide au revenu et en matière de liquidité du gouvernement fédéral, qui ont atténué l'effet de la pandémie sur le marché du travail dans toute la Belgique. Toutefois,

le chômage dans la région de la capitale reste bien supérieur à celui de la plupart des autres zones métropolitaines de l'OCDE. La Région flamande (4,0 % en 2021) et la Région wallonne (8,9 % en 2021) affichent également des taux de chômage nettement inférieurs à ceux de la région de la capitale.

De même, le taux de chômage de longue durée dans la Région de Bruxelles-Capitale a chuté de manière significative avant la pandémie de COVID-19 et s'est depuis stabilisé à un niveau élevé. Le taux de chômage de longue durée, qui recense la proportion de personnes de 15 à 64 ans au chômage depuis 12 mois ou plus par rapport à la population active occupée locale, s'élevait à 6,9 % en 2021. Ce chiffre est nettement supérieur à celui de la Wallonie (4,3 %) et de la Flandre (1,0 %), ainsi qu'à celui des zones métropolitaines comparables de l'OCDE. Parmi celles-ci, même des villes présentant des niveaux de chômage comparables, telles que Vienne et Madrid, affichaient des niveaux de chômage de longue durée nettement inférieurs. Si la part des chercheurs d'emploi sans activité depuis plus d'un an reste donc élevée, le taux de chômage de longue durée a tendance à diminuer depuis 2015, année où il avait culminé à 11,1 % (Graphique 2.2, panneau B).

Un taux de chômage de longue durée élevé indique souvent une inadéquation des compétences, qui est effectivement élevée dans la région de la capitale. Des études ont montré que, parmi tous les facteurs envisageables, l'inadéquation entre les compétences exigées par les employeurs et celles des chercheurs d'emploi est l'une des principales variables explicatives du taux de chômage de longue durée (Suphaphiphat and Miyamoto, 2020[3]). Il existe en effet un décalage dans la Région de Bruxelles-Capitale entre la proportion relativement élevée de personnes moins qualifiées dans la population locale et la faible demande des employeurs en matière de main-d'œuvre peu qualifiée.

Le marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale est caractérisé sur le plan structurel par un taux d'activité très faible. Dans de nombreux pays de l'OCDE, la baisse du taux de chômage et du taux de chômage de longue durée finit par entraîner une diminution du taux d'inactivité économique (OCDE, 2021[4]). La raison en est que les trois indicateurs du marché du travail sont corrélés dans une certaine mesure. Par exemple, une économie en plein essor caractérisée par une forte demande de main-d'œuvre permet non seulement aux chercheurs d'emploi de trouver un poste, mais aussi de réduire les obstacles à l'entrée sur le marché du travail pour ceux qui n'ont jamais fait partie de la population active occupée. Cependant, le taux d'inactivité économique n'a pas diminué dans la région de la capitale au cours de la dernière décennie, période durant laquelle le chômage et le chômage de longue durée ont tous deux baissé de manière significative. La Graphique 2.3 (panneau A) illustre le taux d'activité, qui correspond au nombre d'actifs (en emploi ou au chômage) parmi la population âgée de 15 à 64 ans. Il s'élevait à 66,3 % en 2010 et s'est maintenu à ce niveau jusqu'en 2021 (65,5 %).

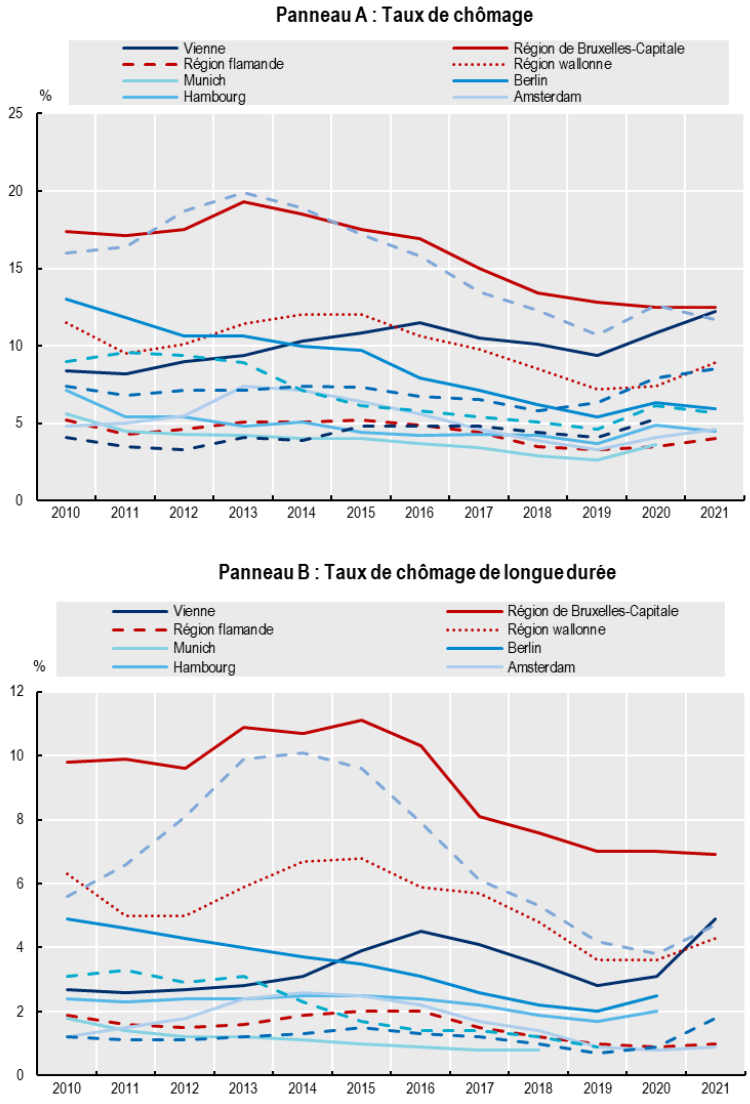
Les données les plus récentes indiquent une tendance à la hausse du taux d'activité dans la Région de Bruxelles-Capitale. Les données de l'enquête sur les forces de travail du deuxième trimestre 2022 montrent que le taux d'activité de la population en âge de travailler a atteint 67,2 %, soit une augmentation de 3,3 points de pourcentage par rapport au deuxième trimestre 2021. Cette tendance positive pourrait être le fruit d'un marché du travail particulièrement tendu dans la Région de Bruxelles-Capitale (voir Graphique 2.9).

Le genre et le niveau d'éducation sont des variables explicatives importantes de la participation au marché du travail. Le Graphique 2.3 (panneau B) illustre le taux d'activité de la population âgée de 15 à 64 ans en 2021, ventilé par genre et par niveau d'éducation. Trois observations s'imposent. Tout d'abord, le taux d'activité dans la région de la capitale est le plus faible parmi les personnes peu qualifiées. Pour les hommes peu qualifiés, il était de 51,2 %, tandis qu'il était de 31,2 % pour les femmes peu qualifiées. Il augmente ensuite nettement pour les hommes et les femmes moyennement ou hautement qualifié(e)s. Par ailleurs, le taux d'activité est plus faible dans la Région de Bruxelles-Capitale que la moyenne de l'UE-27 pour tous les niveaux d'éducation, tant pour les hommes que pour les femmes. Les écarts de participation sont les plus importants chez les hommes (-13,9 points de pourcentage) et les femmes (-20,3 points de pourcentage) moyennement qualifié(e)s, mais ils sont également importants chez les

hommes (-8,7 points de pourcentage) et les femmes (-10,1 points de pourcentage) peu qualifié(e)s. Enfin, l'écart de participation entre la Région de Bruxelles-Capitale et l'UE-27 est plus important pour les femmes que pour les hommes, quel que soit leur niveau d'éducation.

Graphique 2.2. Le chômage et le chômage de longue durée dans la Région de Bruxelles-Capitale ont diminué au cours de la dernière décennie, mais restent élevés sur le plan national et international

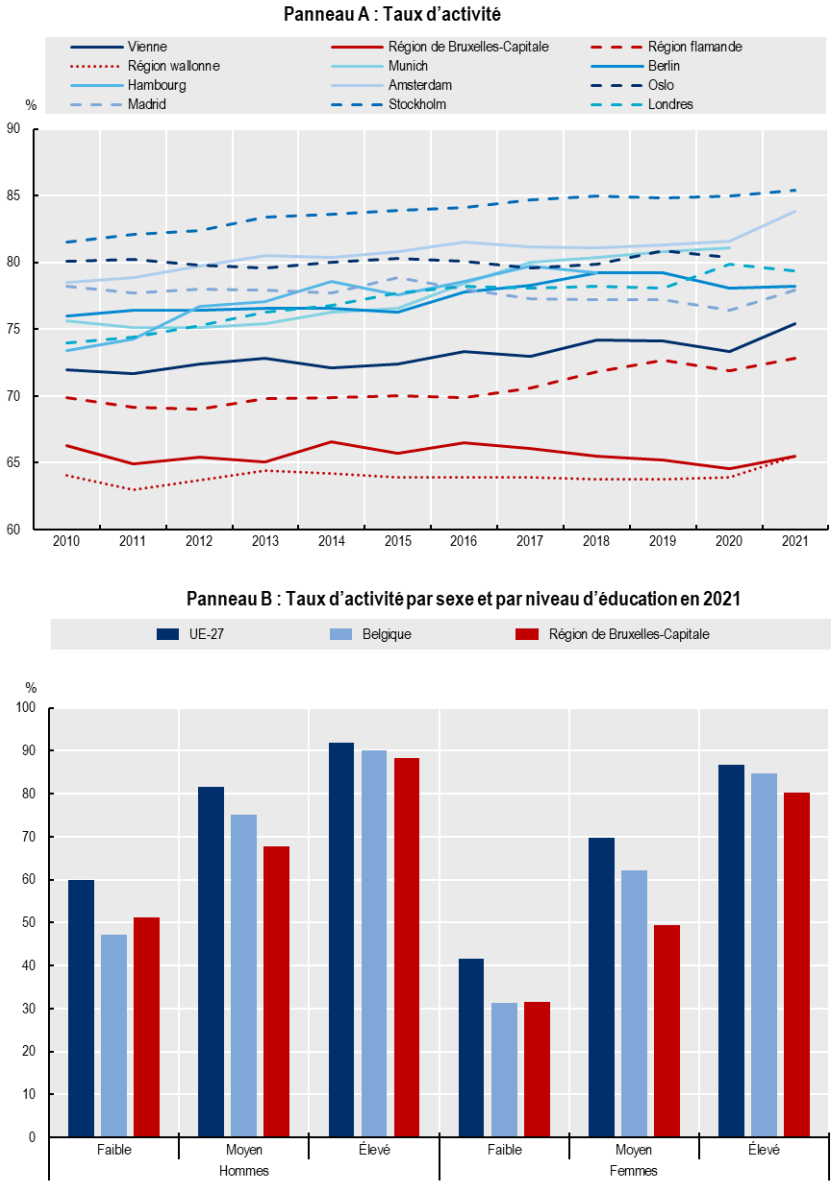
Taux de chômage et taux de chômage de longue durée, pourcentage de la population active occupée âgée de 15 à 64 ans



Remarque : Les données correspondent aux régions TL2 qui composent la zone métropolitaine concernée, à l'exception de Munich, qui correspond à sa région TL3. Aucune donnée n'est disponible pour le chômage de longue durée à Oslo (Norvège). Les données sur le chômage de longue durée ne sont disponibles que jusqu'en 2019 pour Munich, Berlin et Hambourg et jusqu'en 2020 pour Londres. Les données sur le chômage pour Oslo ne sont pas disponibles pour 2021.
Source : Base de données régionale de l'OCDE.

Graphique 2.3. Le taux d'activité reste faible dans la Région de Bruxelles-Capitale

Taux d'activité (panneau A) et répartition de l'activité par genre et par niveau d'éducation (panneau B), en pourcentage de la population totale âgée de 15 à 64 ans



Remarque : Les données correspondent aux régions TL2 qui composent la zone métropolitaine concernée, à l'exception de Munich, qui correspond à sa région TL3. Les données pour Hambourg sont disponibles jusqu'en 2018. Les données pour Oslo sont disponibles jusqu'en 2020.

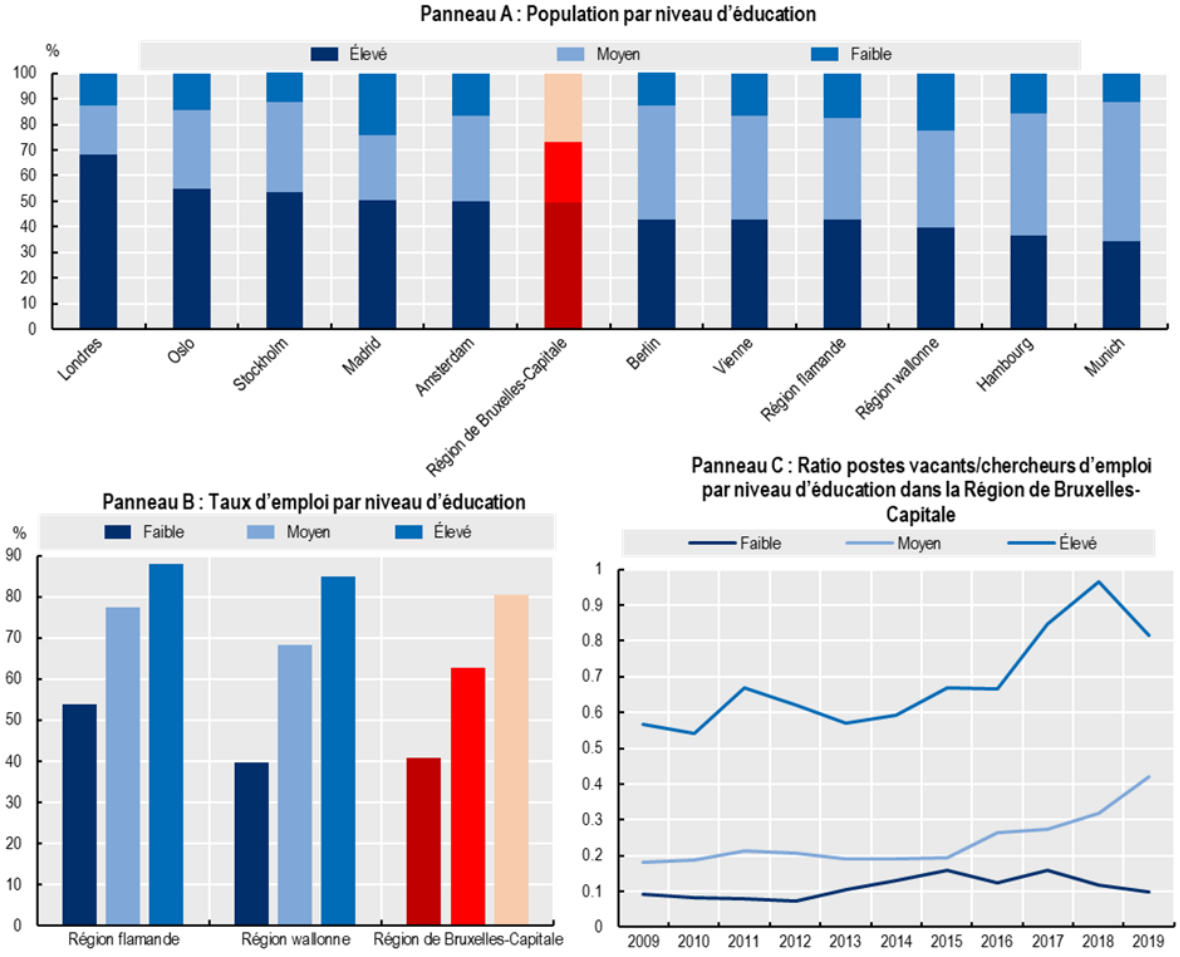
Source : Base de données régionale de l'OCDE et Eurostat, Taux d'activité par sexe, âge, niveau d'éducation, nationalité et régions NUTS 2 [LFST_R_LFP2ACTRTN].

La part relativement importante de personnes ayant un faible niveau d'éducation dans la Région de Bruxelles-Capitale explique en partie le faible taux d'activité. Le Graphique 2.4 (panneau A) démontre que la part des 25-64 ans dans la Région de Bruxelles-Capitale ayant atteint au maximum un niveau d'enseignement secondaire inférieur s'élevait à 26,9 %, soit bien plus que dans les zones métropolitaines comparables de l'OCDE et dans les autres régions de Belgique. À Stockholm (Suède) et à Munich (Allemagne), la part des personnes peu qualifiées n'était que de 11,4 % et 11,3 % respectivement dans la même tranche d'âge. Le panneau B du Graphique 2.4 illustre bien que les taux d'emploi de la population âgée de 25 à 64 ans augmentent avec le niveau d'éducation. En 2021, un habitant de la Région de Bruxelles-Capitale hautement qualifié avait près de 40 points de pourcentage de chances supplémentaires d'avoir un emploi par rapport à une personne peu qualifiée. Le panneau C du Graphique 2.4 démontre que le taux d'activité relativement faible des personnes peu qualifiées est également dû à une absence de demande de travailleurs peu qualifiés. Entre 2009 et 2019, on comptait en moyenne dix chercheurs d'emploi peu qualifiés pour chaque offre d'emploi ne nécessitant qu'un faible niveau d'éducation. À titre de comparaison, le ratio emplois vacants/chercheurs d'emploi pour les personnes hautement qualifiées a presque atteint la parité avant le début de la pandémie de COVID-19. Une telle absence de demande est susceptible de décourager les inactifs peu qualifiés de participer au marché du travail.

L'absence de demande de main-d'œuvre peu qualifiée s'explique en partie par les coûts de main-d'œuvre élevés. En bref, le salaire maximum qu'un employeur peut verser à un travailleur correspond à la productivité marginale de ce dernier, moins les impôts et les charges sociales. Si le coût salarial total dépasse la productivité, les employeurs prendront la décision de ne pas embaucher de nouveaux travailleurs. En Belgique, les coûts de la main-d'œuvre peu qualifiée font partie des plus élevés de l'OCDE. En 2019, pour un travailleur célibataire sans enfant rémunéré à 67 % du salaire moyen, les charges patronales représentaient 26 % du salaire brut, contre 20 % en Allemagne (OCDE, 2020[5]). Par ailleurs, les négociations collectives en Belgique sont centralisées et sectorielles et ne tiennent pas compte des importantes disparités régionales en matière de productivité. Par conséquent, le salaire minimum fixé à l'échelle nationale est supplanté par un salaire minimum sectoriel pour la quasi-totalité des travailleurs peu qualifiés, dans une proportion moyenne de 20 % (OCDE, 2020[5]). En Belgique, les salaires sont également indexés automatiquement sur l'inflation, ce qui peut contribuer à une dissociation supplémentaire entre salaires et productivité.

Graphique 2.4. Le niveau d'éducation est une variable explicative essentielle de la réussite sur le marché du travail bruxellois

Population âgée de 25 à 64 ans par niveau d'éducation en 2020 (panneau A), taux d'emploi des 25-64 ans par niveau d'éducation en 2020 (panneau B) et ratio postes vacants/chercheurs d'emploi par niveau d'éducation requis (panneau C)



Remarque : Les données du panneau A correspondent aux régions TL2 qui composent la zone métropolitaine concernée, à l'exception de Munich, qui correspond à sa région TL3. Le niveau « faible » correspond aux catégories 1 et 2 du niveau 8 de la CITE. Le niveau « moyen » correspond aux catégories 3 et 4 du niveau 8 de la CITE. Le niveau « Élevé » correspond aux catégories 5 et plus du niveau 8 de la CITE. Le nombre de postes vacants dans le panneau C correspond au nombre total d'offres d'emploi déclarées à Actiris chaque année civile par les employeurs de la Région de Bruxelles-Capitale. Le nombre de chômeurs utilisé pour les calculs du panneau C correspond au nombre mensuel moyen de chômeurs inscrits auprès d'Actiris au cours de chaque année civile. Les chiffres du panneau C sont basés uniquement sur les offres d'emploi et les chercheurs d'emploi qui peuvent être classés par niveau d'études. Ils excluent donc les offres d'emploi qui ne fournissaient pas d'informations sur les exigences en matière de qualification (28 % du total en 2019) et les étrangers sans diplôme reconnu (42 % du total en 2019).

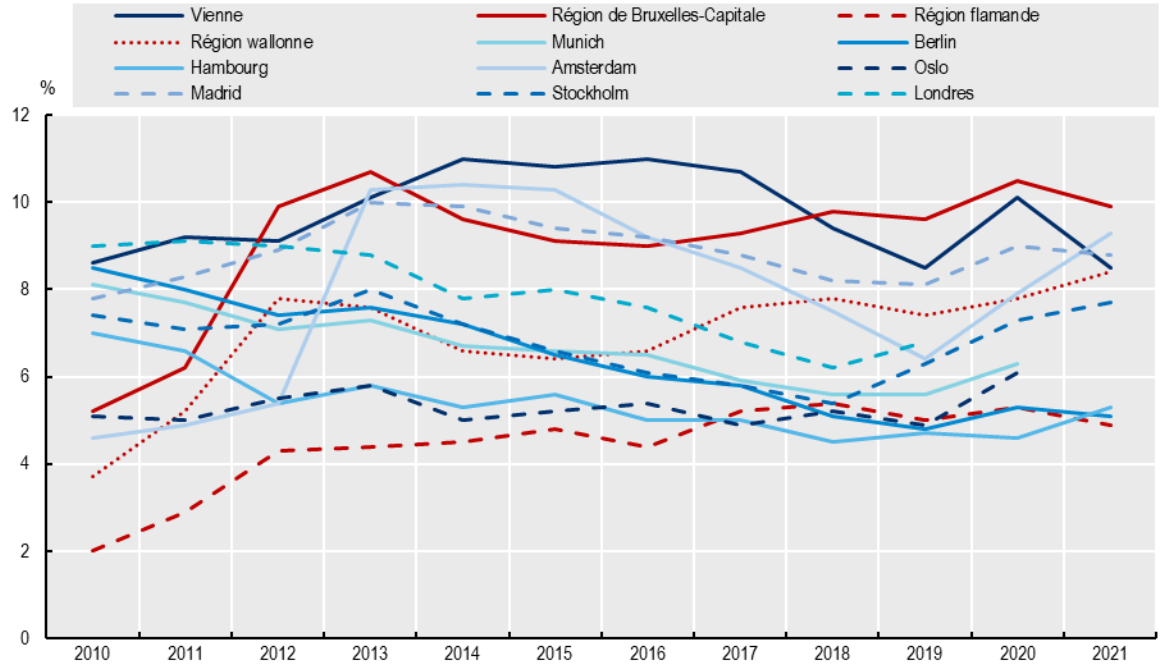
Source : Base de données régionale de l'OCDE (panneaux A et B) et calculs de l'OCDE basés sur les statistiques Actiris/*View* (panneau C) « DEI, Région de Bruxelles-Capitale, Série chronologique par colonne Toutes les moy. annuelles depuis 2009) » et « OE reçues, Tous les secteurs, Région de Bruxelles-Capitale, Série chronologique par colonne Toutes les années (cumul 12 mois) ».

L'absence de demande pour certains travailleurs se reflète également dans le sous-emploi important de la main-d'œuvre dans la Région de Bruxelles-Capitale. Le sous-emploi de la main-d'œuvre correspond au nombre de personnes âgées de 15 à 64 ans disponibles, mais ne cherchant pas d'emploi, de personnes cherchant un emploi, mais non disponibles, et de travailleurs à temps partiel sous-employés, en pourcentage de la population active occupée élargie. Il n'inclut donc pas le chômage, mais se concentre sur les personnes économiquement inactives et sous-employées qui pourraient devenir actives ou s'intégrer plus étroitement sur le marché du travail si les conditions adéquates étaient réunies. Le Graphique 2.5 illustre le sous-emploi de la main-d'œuvre en pourcentage de la main-d'œuvre élargie. Le sous-emploi de la main-d'œuvre dans la Région de Bruxelles-Capitale est passé de 5,2 % en 2010 à 10,7 % en 2013 et s'est globalement stabilisé à ce niveau depuis lors. En 2021, alors que ce phénomène représentait 9,9 % de la population active occupée, le sous-emploi de la main-d'œuvre était encore l'un des plus élevés parmi les zones métropolitaines de l'OCDE. Un ensemble de politiques actives et passives du marché du travail, évoquées aux chapitres 4 et 5 du présent rapport, peut favoriser et renforcer l'attachement des personnes inactives et sous-employées au marché du travail.

La forte occurrence du travail à temps partiel involontaire dans la région de la capitale est probablement due aux perspectives d'emploi limitées pour les travailleurs peu qualifiés. En 2018, le travail à temps partiel involontaire représentait 9,4 % de l'emploi total dans la Région de Bruxelles-Capitale, une part nettement plus élevée qu'en Région flamande (3,9 %) et qu'en Région wallonne (5,9 %) (OCDE, 2020[5]). Valletta, Bengali et Van der List (2020[6]) démontrent qu'en général, l'incidence du travail à temps partiel involontaire est déterminée par une composante conjoncturelle et une composante structurelle. La composante conjoncturelle concerne les employeurs qui réduisent les heures de travail de leur personnel en période de récession. La composante structurelle concerne la taille des secteurs tels que l'hôtellerie et la vente au détail, dans lesquels les employeurs sont susceptibles d'adapter le temps de travail du personnel à la demande en période de pointe, ainsi qu'aux coûts de la main-d'œuvre. Dans les trois régions belges, les cycles d'activité économique sont largement synchronisés (voir Graphique 2.2) et les secteurs de l'hôtellerie et de la vente au détail sont de taille équivalente.[2] Cependant, le nombre relativement élevé de travailleurs peu qualifiés dans la région de la capitale implique des possibilités d'emploi plus limitées, ce qui peut conduire ces derniers à accepter des postes à temps partiel par nécessité plutôt que par choix.

Graphique 2.5. Le sous-emploi de la main-d'œuvre dans la Région de Bruxelles-Capitale est élevé sur le plan national et international

Personnes âgées de 15 à 64 ans disponibles, mais ne cherchant pas d'emploi, personnes cherchant un emploi, mais non disponibles et travailleurs à temps partiel sous-employés, en pourcentage de la population active occupée élargie



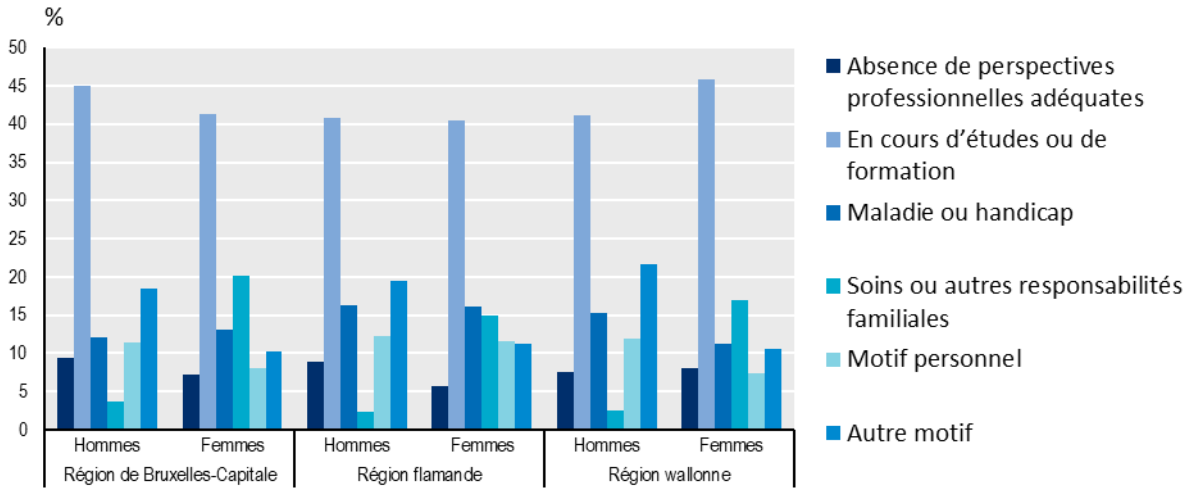
Remarque : Les données correspondent aux régions TL2 qui composent la zone métropolitaine concernée, à l'exception de Munich, qui correspond à sa région TL3. Pour les besoins de cette illustration, le « sous-emploi de la main-d'œuvre » est défini comme les travailleurs à temps partiel qui souhaitent travailler davantage, les personnes qui sont disponibles pour travailler, mais qui ne cherchent pas d'emploi et les personnes qui cherchent un emploi, mais qui ne sont pas immédiatement disponibles. Outre les personnes ayant un emploi et les chômeurs, la « main-d'œuvre élargie » englobe également les personnes disponibles pour travailler, mais ne cherchant pas d'emploi, ainsi que les personnes cherchant un emploi, mais n'étant pas disponibles pour travailler. Les données pour Londres sont disponibles jusqu'en 2019. Les données pour Oslo et Munich sont disponibles jusqu'en 2020.
Source : Base de données régionale de l'OCDE et tableau LFST_R_SLA_GA d'Eurostat (Capacités excédentaires sur le marché du travail par sexe, âge et région NUTS 2).

Les études ou la formation constituent le motif le plus courant d'inactivité économique parmi les inactifs qui sont disposés à travailler, tandis que la prestation de soins et d'autres responsabilités familiales constituent un obstacle pour les femmes. Le Graphique 2.6 illustre les motifs de la non-recherche d'emploi parmi la population économiquement inactive âgée de 15 à 89 ans qui n'est pas actuellement à la recherche d'un emploi, mais qui souhaite travailler. En 2021, dans la Région de Bruxelles-Capitale, ce groupe se composait de 24 000 hommes et 32 000 femmes. Dans l'ensemble des régions belges, plus de 40 % des hommes et des femmes qui déclarent être économiquement inactifs, souhaitant travailler, mais ne cherchant pas d'emploi, sont inscrits dans un établissement d'enseignement ou de formation. Parmi les femmes économiquement inactives de la région de la capitale qui souhaiteraient travailler, 20 % déclarent qu'elles ne sont pas en mesure de chercher un emploi en raison des responsabilités qu'elles assument à l'égard de leurs enfants ou d'autres personnes à charge, ou qu'elles ont d'autres motifs familiaux pour ne pas travailler, contre 15 % des femmes de la Région flamande et 17 % de celles de la Région wallonne. Les femmes inactives disposées à travailler sont moins nombreuses à citer la maladie ou le handicap (13 %), des raisons personnelles (8 %) et d'autres raisons (10 %) comme motif principal pour ne pas travailler. Parmi les hommes inactifs de la région de la capitale qui sont disposés à travailler, la plupart indiquent d'autres motifs moins clairement définis (19 %) comme raison de leur

inactivité. 12 % déclarent que leur maladie ou leur handicap ne leur permet pas de travailler, contre 16 % en Région flamande et 15 % en Région wallonne. Ces chiffres reflètent probablement les différences d'âge moyen entre les populations de ces régions. Par rapport aux femmes, la part des hommes inactifs qui sont disposés à travailler et qui déclarent que leurs responsabilités de prestation de soins sont la principale raison de leur inactivité est faible dans la région de la capitale (4 %). L'absence d'offres d'emploi adéquates est citée par 9 % des hommes inactifs disposés à travailler et par 7 % des femmes inactives disposées à travailler comme motif principal de leur inactivité économique.

Graphique 2.6. Dans toutes les régions de Belgique, les femmes sont plus susceptibles d'être involontairement inactives pour s'occuper de leurs enfants et d'autres personnes à charge

Population économiquement inactive âgée de 15 à 89 ans qui n'est pas actuellement à la recherche d'un emploi, mais qui souhaite travailler, motif principal de la non-recherche, 202



Remarque : La figure ne montre que le motif principal de l'absence de recherche d'emploi parmi les personnes qui ne sont pas actuellement à la recherche d'un emploi, mais qui souhaitent travailler.
Source : Calculs de l'OCDE basés sur StatBel, tableau (LFS) T4.004Q. Les statistiques StatBel sont basées sur l'Enquête sur les forces de travail (EFT) de 2021

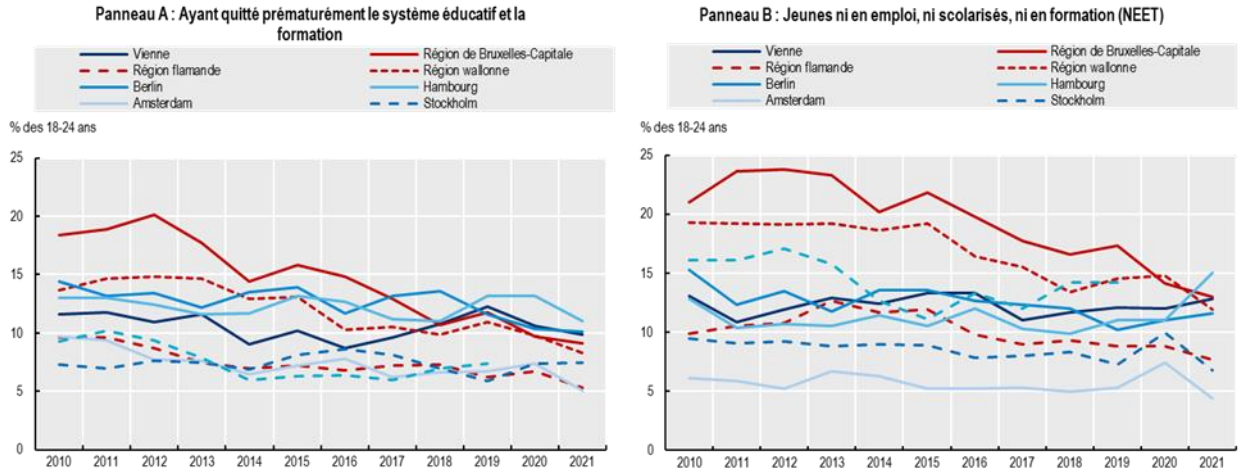
Les jeunes sont particulièrement vulnérables aux conséquences négatives à long terme de leur exclusion du marché du travail. La recherche universitaire a établi de longue date que le fait de rester sans emploi pendant une période prolongée peut avoir un effet néfaste sur les jeunes. Par exemple, Mroz et Savage (2006[7]) montrent que le chômage peut affecter les revenus des travailleurs dix ans après avoir connu une période de chômage si celle-ci a été vécue à un jeune âge. Burgess et al. (2003[8]) démontrent par ailleurs que ces effets néfastes sont particulièrement marqués chez les jeunes travailleurs peu qualifiés. Par conséquent, il est impératif de veiller à ce que les jeunes ne quittent pas l'école avant la fin de leurs études et d'assurer une transition en douceur entre l'école et le monde du travail pour tenter de réduire le chômage et d'augmenter les revenus à long terme. Deux indicateurs permettant de mesurer le potentiel des générations actuelles de jeunes sur le marché du travail sont la proportion de jeunes âgés de 18 à 24 ans qui quittent prématurément l'éducation et la formation, et la proportion de jeunes qui ne sont ni en emploi, ni scolarisés, ni en formation (NEET) au sein de la même tranche d'âge.

Les comparaisons internationales montrent que si la situation des jeunes sur le marché du travail s'est améliorée dans la Région de Bruxelles-Capitale, des progrès restent à faire. En 2021, le taux de jeunes ayant quitté prématurément l'école dans la région de la capitale était de 9,1 %, soit une baisse significative par rapport au taux de 20,1 % enregistré en 2012 (Graphique 2.7). Cette évolution positive

s'est poursuivie tout au long de la pandémie de COVID-19, une période au cours de laquelle le risque d'une dégradation du marché du travail chez les jeunes a augmenté dans de nombreux pays de l'OCDE (OCDE, 2021[9]). Pour autant, le taux de jeunes quittant prématurément le système éducatif était encore plus élevé dans la Région de Bruxelles-Capitale par rapport à d'autres zones métropolitaines de l'OCDE, telles qu'Amsterdam (5,1 %), Oslo (8 %) et Stockholm (7,5 %). De même, le taux de jeunes NEET s'élevait à 13 % en 2021, soit une baisse significative par rapport aux années précédentes, mais il reste élevé par rapport aux zones métropolitaines de l'OCDE telles qu'Amsterdam (4,4 %), Oslo (7,2 %) et Stockholm (6,8 %).

Graphique 2.7. La proportion de jeunes ayant quitté prématurément l'école et le taux de NEET ont diminué de manière significative dans la Région de Bruxelles-Capitale au cours de la dernière décennie

Part des jeunes de 18 à 24 ans ayant quitté prématurément le système éducatif et la formation (panneau A) et des jeunes de 18 à 24 ans ni en emploi, ni scolarisés, ni en formation (panneau B



Remarque : Les données correspondent aux régions NUTS 2 qui composent la zone métropolitaine concernée, à l'exception des régions belges et de Londres, qui correspond aux régions NUTS 1. Les données pour Londres sont disponibles jusqu'en 2019. Les données pour Oslo sont disponibles jusqu'en 2020. Les données manquantes pour Hambourg et Munich en 2020 sont remplacées par leurs valeurs respectives pour 2019.

Source : Calculs de l'OCDE basés sur le tableau Eurostat EDAT_LFSE_16 (Jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation par sexe et région NUTS 2) et le tableau Eurostat EDAT_LFSE_22 (Jeunes sans emploi et ne participant ni à l'éducation ni à la formation par sexe et région NUTS 2).

L'emploi total a augmenté dans la Région de Bruxelles-Capitale au cours de la dernière décennie, principalement grâce à la création d'emplois dans les secteurs de l'éducation, de la santé et des activités techniques et administratives. L'étude de la croissance et du déclin de l'emploi sectoriel fournit non seulement des informations sur le principal type d'activité économique locale, mais également des indications sur les secteurs pour lesquels la demande de main-d'œuvre pourrait être la plus forte à l'avenir. Le taux annuel moyen de croissance de l'emploi entre 2010 et 2020 était d'environ 0,5 % dans la Région de Bruxelles-Capitale, contre 0,9 % dans l'ensemble de la Belgique (Graphique 2.8, panneau A). Dans la région de la capitale, 33 286 emplois ont été créés entre 2010 et 2020 (panneau B). Le secteur qui a connu la plus forte croissance en termes absolus est celui de l'éducation (+15 375 emplois), suivi par les activités spécialisées, scientifiques et techniques (+14 736), la santé humaine et le travail social (+11 912), puis les services administratifs et d'accompagnement (+9 497). La croissance absolue de l'emploi a été partiellement compensée par la baisse de l'emploi dans le commerce et la réparation d'automobiles et de

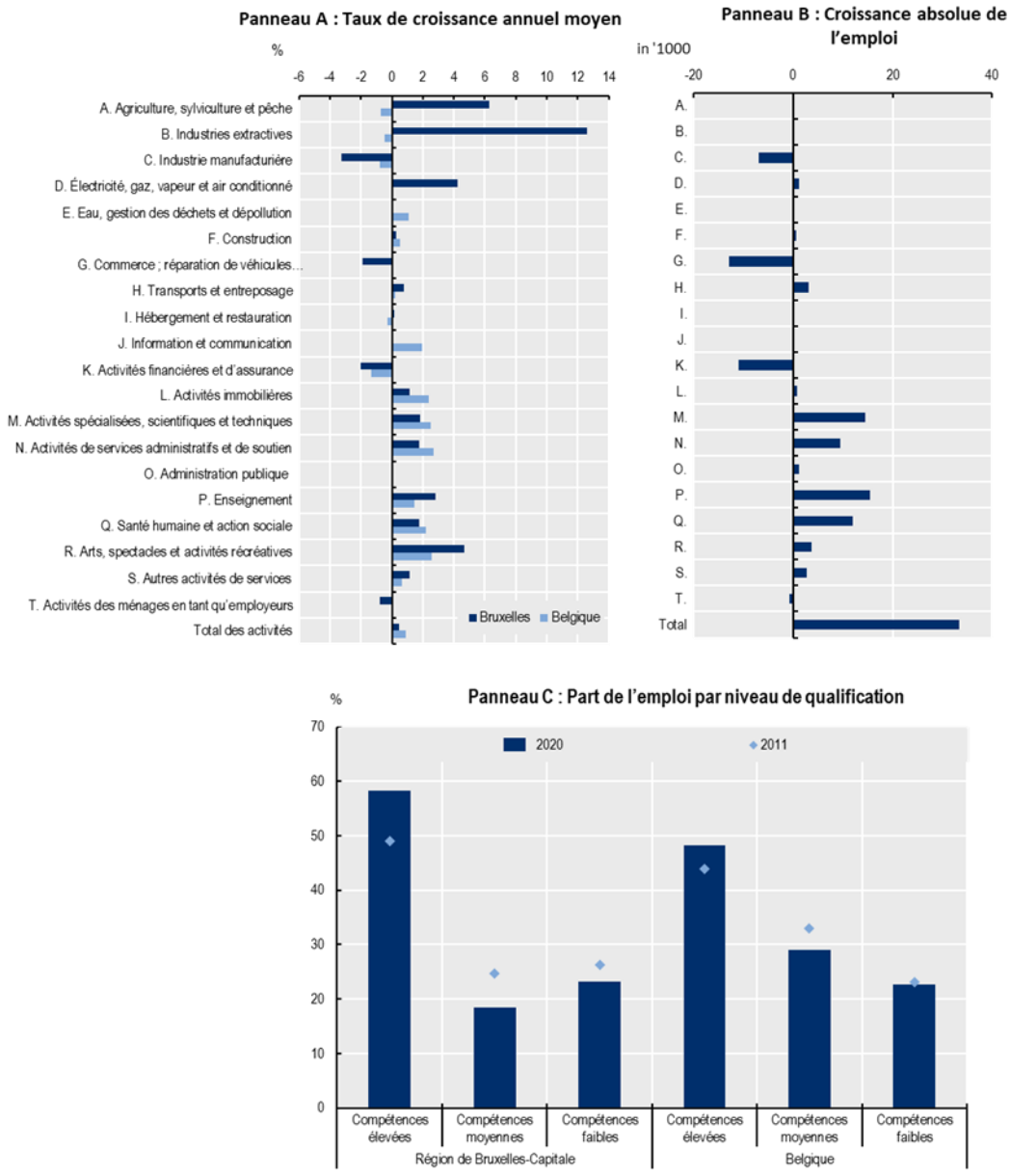
motocycles (-12 948 emplois), les activités financières et d'assurance (-10 965) et l'industrie manufacturière (-7 002).[3]

La création d'emplois dans la Région de Bruxelles-Capitale a été largement alimentée par des emplois hautement qualifiés. Pour mieux comprendre l'évolution des exigences en matière de qualification sur le marché du travail local, l'OCDE divise les groupes de professions de la CITP -08 en fonction des différents niveaux de compétences moyens requis. Les emplois hautement qualifiés incluent les cadres, les professions intellectuelles et scientifiques et les techniciens. Les emplois moyennement qualifiés incluent les employés de bureau, les artisans et les travailleurs des métiers afférents, les conducteurs de machines et les monteurs. Enfin, les emplois peu qualifiés incluent les professions élémentaires, les travailleurs des métiers de services et les vendeurs dans les boutiques et sur les marchés. En 2020, 58 % des résidents de la région de la capitale occupant un emploi travaillaient dans des professions hautement qualifiées, soit une forte augmentation par rapport aux 49 % enregistrés en 2011 (Graphique 2.8, panneau C). Au cours de la même période, la part des emplois moyennement qualifiés a diminué, passant de 25 % en 2011 à 18 % en 2020. De même, la part des emplois peu qualifiés a diminué de 26 % à 23 % entre 2011 et 2020. La Belgique dans son ensemble a connu une évolution similaire, quoique moins extrême, en faveur de l'emploi hautement qualifié. En 2020, 48 %, 29 % et 23 % des emplois relevaient respectivement des catégories hautement, moyennement et faiblement qualifiées, contre 44 %, 33 % et 23 % en 2011.

Cette polarisation des emplois est un phénomène répandu dans l'ensemble de l'OCDE et l'érosion rapide des emplois moyennement qualifiés, ainsi que celle des emplois peu qualifiés dans une certaine mesure, constitue un défi social. Elle suscite d'ailleurs l'inquiétude de l'opinion publique face à l'accroissement des inégalités dans les pays de l'OCDE. Les emplois moyennement qualifiés ont toujours été associés à un mode de vie de classe moyenne et à une mobilité socio-économique pour les générations futures. Toutefois, les travailleurs moyennement qualifiés sont aujourd'hui plus susceptibles d'appartenir à des classes à faible revenu qu'à des classes à revenu moyen (OCDE, 2019[10]). Dans de nombreux pays de l'OCDE, la structure des salaires illustre également un fossé croissant entre les plus hauts revenus et les autres, une croissance des revenus étant principalement observée dans la tranche supérieure de la distribution des revenus. Les évolutions technologiques liées aux compétences sont un facteur important de la polarisation du marché du travail dans les pays de l'OCDE. Ce phénomène est particulièrement notable dans les grandes villes, qui tendent à être à l'avant-garde des transformations du marché du travail. Dans des villes comme la Région de Bruxelles-Capitale, où une forte polarisation du marché du travail existe déjà, le risque qu'une nouvelle contraction des emplois moyennement qualifiés constitue une menace pour la cohésion sociale est bien réel.

Graphique 2.8. La croissance de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale a été stimulée par les emplois hautement qualifiés au cours de la dernière décennie

Taux de croissance annuel moyen de l'emploi en pourcentage (panneau A), variation absolue de l'emploi entre 2010 et 2020 (panneau B) et part de l'emploi par niveau de qualification (panneau C).

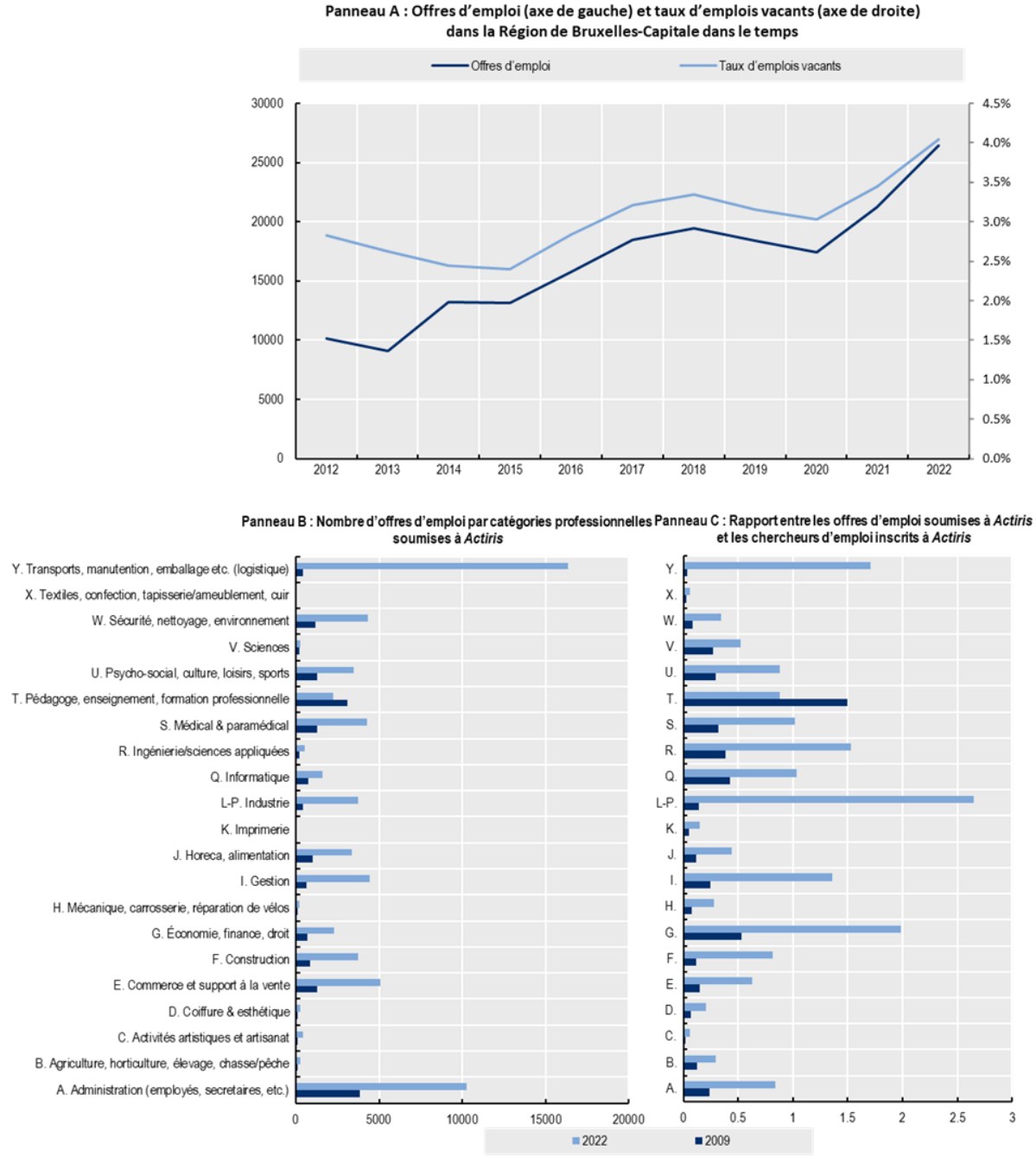


Remarque : Panneaux A et B : Les secteurs économiques D et E se réfèrent à la fois à la production et à la distribution des biens et services énumérés. Le secteur économique E comprend également le traitement des eaux usées. Le secteur T correspond aux activités indifférenciées de production de biens et de services des ménages pour leur propre usage. Panneau C : Les emplois à compétences élevées incluent les cadres, les professions intellectuelles et scientifiques et les techniciens. Les emplois à compétences moyennes incluent les employés de bureau, les artisans et les travailleurs des métiers afférents, les conducteurs de machines et les monteurs. Enfin, les emplois à compétences faibles incluent les professions élémentaires, les travailleurs des métiers de services et les vendeurs dans les boutiques et sur les marchés.
Source : StatBel (Emploi total par lieu de travail et section et division NACE-BEL [2008] : 2003-2021) et les calculs de l'OCDE basés sur les données de l'EFT de l'UE.

Tous les indicateurs de la demande de main-d'œuvre pointent vers l'apparition de tensions sur le marché du travail dans la Région de Bruxelles-Capitale. Le nombre d'emplois vacants dans la région de la capitale, tel qu'évalué par l'Enquête trimestrielle sur les postes vacants (JVS), a augmenté régulièrement, passant de 10 100 en 2012 à 26 500 en 2022 (Graphique 2.9, panneau A, axe de gauche).[4] De même, le taux d'emplois vacants, c'est-à-dire la part des offres d'emploi sur le marché du travail local, a augmenté au fil du temps, passant de 2,8 % en 2012 à 3,2 % en 2019 et à 4,0 % en 2022 (panneau A, axe de droite). Le nombre total d'offres d'emploi déclarées par les employeurs de la Région de Bruxelles-Capitale à Actiris a augmenté encore plus rapidement, passant de 18 000 en 2009 à 67 000 en 2022. Les calculs de l'OCDE démontrent que la propension plus forte des employeurs locaux à partager leurs offres d'emploi avec Actiris peut expliquer l'augmentation légèrement en hausse des offres d'emploi signalées à Actiris par rapport aux offres d'emploi recensées par la JVS pendant la pandémie de COVID-19.[5] En 2022, le rapport entre le nombre total d'offres d'emploi reçues par Actiris et la moyenne trimestrielle de la JVS a atteint son niveau le plus élevé de la décennie. Enfin, les calculs de l'OCDE prouvent également que les offres d'emploi en ligne publiées par les employeurs de la région de la capitale sont passées de 66 000 à 245 000 entre 2018 et 2022.

L'augmentation de la demande de main-d'œuvre a été inégale d'une catégorie professionnelle à une autre. En termes absolus, les emplois dans l'administration générale et la logistique ont connu la plus forte augmentation de postes vacants signalés à Actiris jusqu'en 2022 (Graphique 2.9, panneau B). Parmi les autres secteurs professionnels qui ont enregistré une forte augmentation des offres d'emploi transmises à Actiris figurent la sécurité et l'entretien, les professions médicales et paramédicales, la gestion et le commerce ainsi que le soutien aux ventes. Le Graphique 2.9, panneau C, montre le rapport entre les offres d'emploi signalées à Actiris et les chercheurs d'emploi inscrits auprès d'Actiris, par catégories professionnelles. Les professions industrielles, qui comprennent les mécaniciens de machinerie, les électromécaniciens et les soudeurs, affichent le niveau de tension le plus élevé, suivies par les professionnels de l'économie, du droit et de la finance, ainsi que les professions du secteur de la logistique.

Graphique 2.9. Le resserrement du marché du travail de la région de la capitale est inégal selon les professions



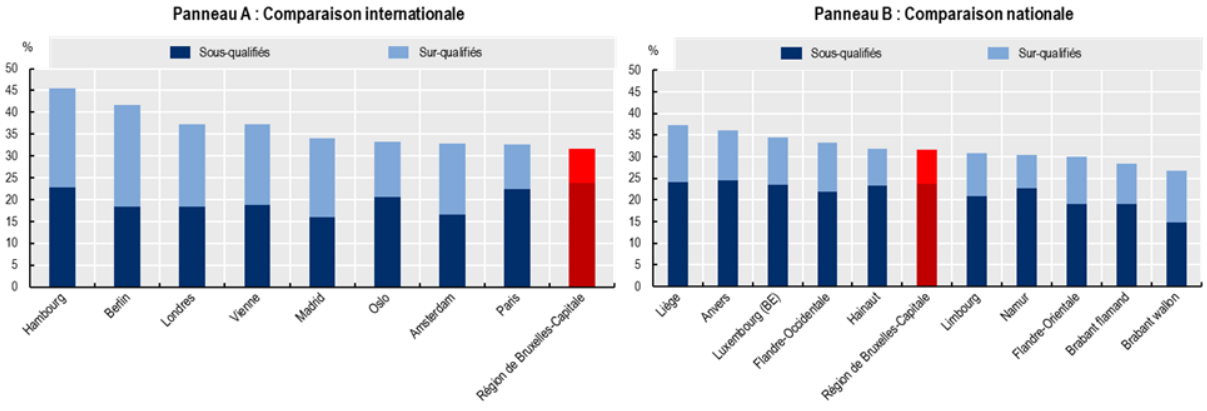
Remarque : Les catégories professionnelles correspondent à la nomenclature « Domaine Professionnel » d'Actiris. Le nombre d'emplois vacants correspond au nombre total d'offres d'emploi déclarées à Actiris chaque année civile par les employeurs de la Région de Bruxelles-Capitale. Le nombre de chômeurs utilisé pour les calculs du panneau C correspond au nombre mensuel moyen de chômeurs inscrits auprès d'Actiris au cours de chaque année civile.

Source : Le panneau A présente les données de l'Enquête trimestrielle sur les postes vacants en Belgique. Les données annuelles correspondent à des moyennes trimestrielles. Les panneaux B et C illustrent des calculs de l'OCDE basés sur les statistiques Actiris/*View* OE reçues, « Tous les secteurs, Région de Bruxelles-Capitale, Série chronologique par ligne Toutes les années (cumul 12 mois) » et « DEI, Région de Bruxelles-Capitale, Série chronologique par colonne Toutes les moy annuelles depuis 2009 ».

Le resserrement du marché du travail et la forte demande de travailleurs hautement qualifiés ont probablement contribué à l'incidence relativement élevée de la sous-éducation formelle parmi les employés. L'inadéquation des niveaux de formation rend compte de la sur-éducation et de la sous-éducation des travailleurs au sein d'une profession donnée. Ce phénomène peut avoir plusieurs origines. Par exemple, la sur-éducation concerne souvent les migrants qui ne font pas reconnaître leurs diplômes étrangers et qui occupent des emplois pour lesquels ils sont surqualifiés compte tenu de la formation qu'ils ont suivie dans leur pays d'origine (Ludolph, 2023[11]). La sous-éducation formelle, quant à elle, peut se produire naturellement sur les marchés du travail où l'éducation informelle et non formelle est reconnue par les employeurs comme un substitut aux diplômes formels. Cependant, elle peut également se manifester sur des marchés du travail tendus, lorsque les employeurs rencontrent des difficultés à trouver des candidats adéquats. Dans la Région de Bruxelles-Capitale en 2020, 32 % des travailleurs occupaient un poste en inadéquation avec leur formation, une proportion faible à l'échelle internationale et similaire à celle des autres provinces belges (Graphique 2.10). La désagrégation du taux d'inadéquation en proportion de travailleurs formellement sous-qualifiés et formellement surqualifiés révèle une incidence élevée de travailleurs formellement sous-qualifiés par rapport à leur emploi. 24 % des travailleurs de la région de la capitale ne sont pas titulaires d'un diplôme correspondant au moins au niveau d'éducation modal dans leur profession, une proportion bien supérieure à celle de toutes les autres zones métropolitaines de l'OCDE (Graphique 2.10, panneau A) et des autres provinces belges (panneau B).

Graphique 2.10. L'inadéquation de la formation dans la Région de Bruxelles-Capitale est principalement due à une grande proportion de travailleurs formellement sous-qualifiés par rapport à leur emploi

Pourcentage de travailleurs dans les zones métropolitaines de l'OCDE qui ne correspondent pas à leur niveau d'éducation en 2020, comparaison internationale (panneau A) et nationale (panneau B)



Remarque : Groupes CITE 0-2, 3, 4, 5-8. Les données pour Londres correspondent au Grand Londres pour l'année 2018. Toutes les villes du panneau A se réfèrent à la région TL2 correspondante. Une personne est considérée comme sous-qualifiée si son niveau d'éducation est inférieur au niveau d'éducation modal de sa profession CITP-08 à trois chiffres au cours de l'année d'enquête. Une personne est considérée comme surqualifiée si son niveau d'éducation est supérieur au niveau d'éducation modal de sa profession CITP-08 à trois chiffres au cours de l'année d'enquête.
Source : Calculs de l'OCDE basés sur l'Enquête de l'Union européenne sur les forces de travail.

Les migrants sur le marché du travail bruxellois

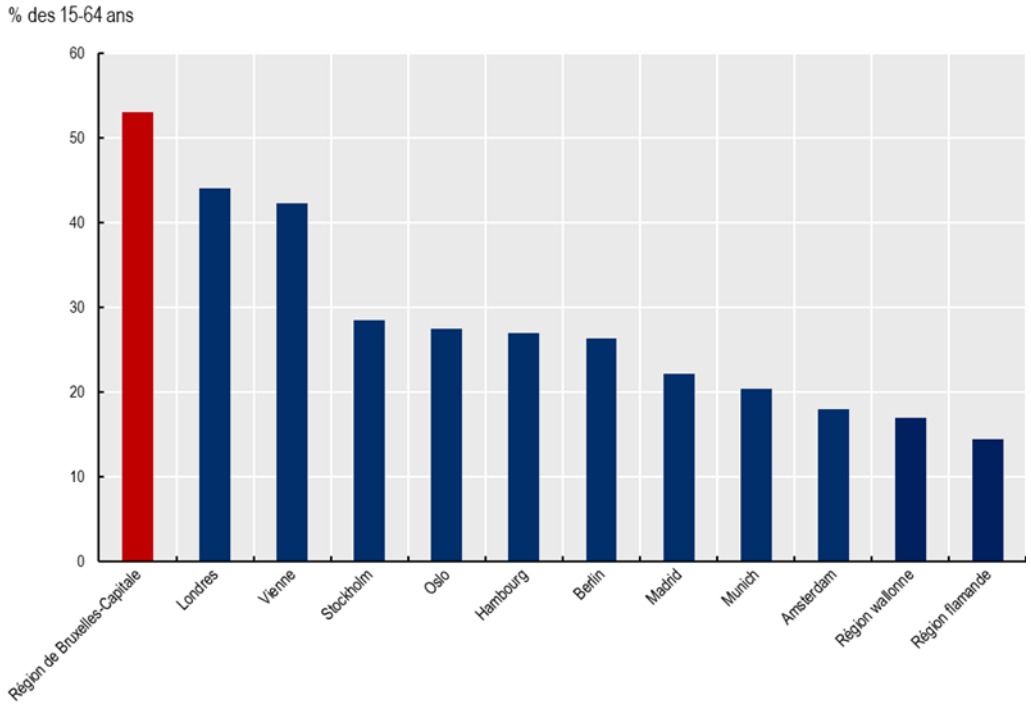
Plus de la moitié de la population en âge de travailler de la Région de Bruxelles-Capitale est née à l'étranger. Le Graphique 2.11 indique la part de la population née à l'étranger âgée de 15 à 64 ans dans

la population totale. En 2018, 54 % de la population bruxelloise en âge de travailler était née à l'étranger, ce qui témoigne de l'attrait de la région pour les migrants de l'UE et de l'extérieur de l'UE. Ces deux groupes représentaient respectivement 23 % et 31 % de la population locale. Aucune autre zone métropolitaine européenne comparable n'abrite une population aussi diversifiée. Même les populations de villes mondiales telles que Londres, Vienne ou Berlin comptent une proportion plus faible d'immigrés. Dans ces villes, la part des personnes nées à l'étranger s'élevait respectivement à 44 %, 41 % et 26 % en 2018.

Le profil des migrants en âge de travailler originaires des pays de l'UE-27 diffère sensiblement de celui des migrants nés en dehors de l'UE-27. En 2021, 60 % des migrants âgés de 25 à 64 ans nés dans un pays de l'UE-27 avaient un niveau d'éducation élevé, et nombre d'entre eux travaillaient pour les institutions européennes et les organisations connexes. Parmi les migrants de l'extérieur de l'UE-27 de la même catégorie d'âge, seuls 35 % avaient un niveau d'éducation élevé, tandis que 39 % avaient un niveau d'éducation faible. Les migrants de l'UE-27 sont également bien plus susceptibles d'émigrer dans la région de la capitale pour le travail que les migrants hors UE-27 (59 % contre 22 %). La plupart des migrants non originaires de l'UE-27 (56 %) sont venus pour un regroupement familial, un effet des réseaux co-ethniques examiné plus bas.[6] Les deux groupes, les migrants de l'UE-27 et les migrants hors UE-27, partagent la caractéristique d'être relativement jeunes par rapport à la population née en Belgique dans la région de la capitale. En 2019, 73,1 % des migrants nés dans les pays de l'UE-27 et 74,9 % des migrants nés en dehors des pays de l'UE-27 étaient en âge de travailler, c'est à dire âgés de 25 à 54 ans.

Graphique 2.11. Plus de la moitié de la population en âge de travailler dans la Région de Bruxelles-Capitale est née à l'étranger

Part de la population née à l'étranger âgée de 15 à 64 ans en 2018



Remarque : Les données correspondent aux régions TL2 qui composent la zone métropolitaine concernée, à l'exception de Munich, qui correspond à sa région TL3.
Source : Base de données régionale de l'OCDE.

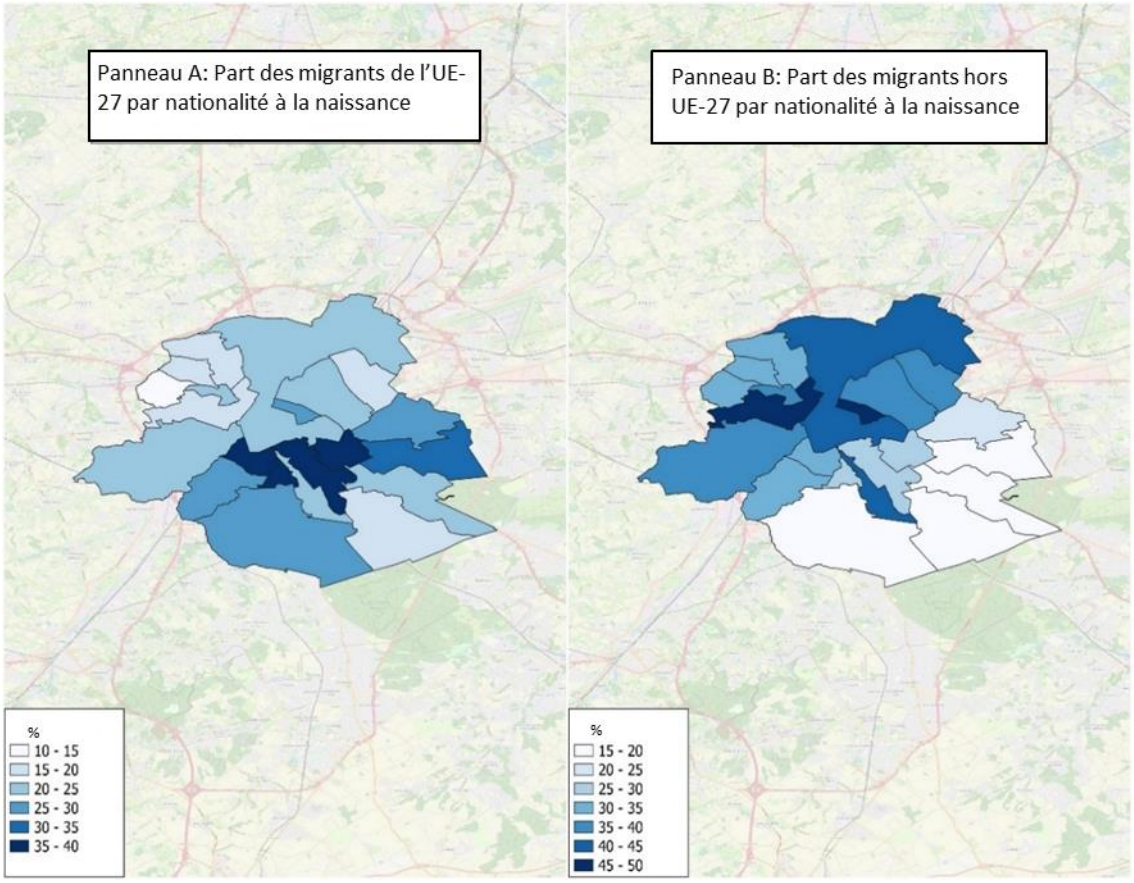
La densité des migrants diffère selon les communes de la Région de Bruxelles-Capitale. Le panneau A du Graphique 2.12 montre que les migrants nés dans l'UE-27 ont tendance à vivre dans les communes proches des institutions européennes, à savoir Saint-Gilles/Sint-Gillis, Ixelles/Elsene et Etterbeek. D'autre part, le panneau B montre que les migrants nés en dehors de l'UE-27 vivent principalement dans les communes du nord de la région de la capitale, à savoir Molenbeek-Saint-Jean/Sint-Jans-Molenbeek, Saint Josse-ten-Noode/Sint-Joost-ten-Node et le Nord de Bruxelles-Ville/Brussel-stad. Cette concentration géographique de migrants qui partagent souvent le même pays d'origine est un phénomène observé dans le monde entier.

Il est fréquent que les migrants d'un même pays d'origine s'installent au même endroit, mais les réseaux co-ethniques posent également de nouveaux défis politiques. Les réseaux co-ethniques constituent l'un des principaux facteurs d'attraction de la migration et expliquent en partie les choix de destination des migrants dans les pays de l'OCDE (Pedersen, Pytlikova and Smith, 2008[12]). L'un des défis politiques que pose la migration induite par les réseaux co-ethniques est l'intégration sur le marché du travail de ceux qui arrivent grâce à leur réseau de parents et d'amis, car ces derniers ont tendance à être moins qualifiés que ceux qui ont émigré en premier lieu (Beine, Docquier and Özden, 2011[13]). En effet, dans la Région de Bruxelles-Capitale, les migrants hors UE-27 qui sont venus pour un motif de regroupement familial ont souvent un faible niveau d'éducation (43 %) et sont majoritairement des femmes (63 %).[7] Des données récentes de Battisti, Peri et Romiti (2022[14]) montrent en outre que pour les migrants moins qualifiés, les réseaux co-ethniques facilitent un accès plus rapide aux emplois à faible revenu, mais peuvent avoir des répercussions négatives sur l'investissement en capital humain dans le pays de destination. Le fait de grandir dans des enclaves ethniques a également été associé à des compétences linguistiques moindres dans le pays de destination chez les jeunes migrants (Danzer et al., 2022[15]). Dans l'ensemble, et compte tenu des opportunités limitées pour les travailleurs moins qualifiés sur le marché du travail de la région de la capitale, il existe un risque élevé d'exclusion du marché du travail pour les migrants non ressortissants de l'UE-27.

Les municipalités qui comptent la plus forte densité de migrants non ressortissants de l'UE-27 sont celles où les taux d'emploi sont les plus faibles. Le Graphique 2.13 montre que les différences spatiales notables de taux d'emploi entre les communes de la Région de Bruxelles-Capitale sont en effet étroitement liées à la présence de migrants non ressortissants de l'UE-27. Les communes qui comptent le plus grand nombre de migrants non ressortissants de l'UE-27 sont également celles qui affichent les taux d'emploi les plus bas. En 2021, le taux d'emploi des habitants de Molenbeek-Saint-Jean/Sint-Jans-Molenbeek, Saint Josse-ten-Noode/Sint-Joost-ten-Node et Bruxelles-Ville/Brussel-stad était respectivement de 44 %, 47 % et 49 %, contre 58 % à Auderghem/Oudergem et Ganshoren et 59 % à Jette.

Graphique 2.12. La répartition de la population migrante est très inégale entre les communes de la Région de Bruxelles-Capitale

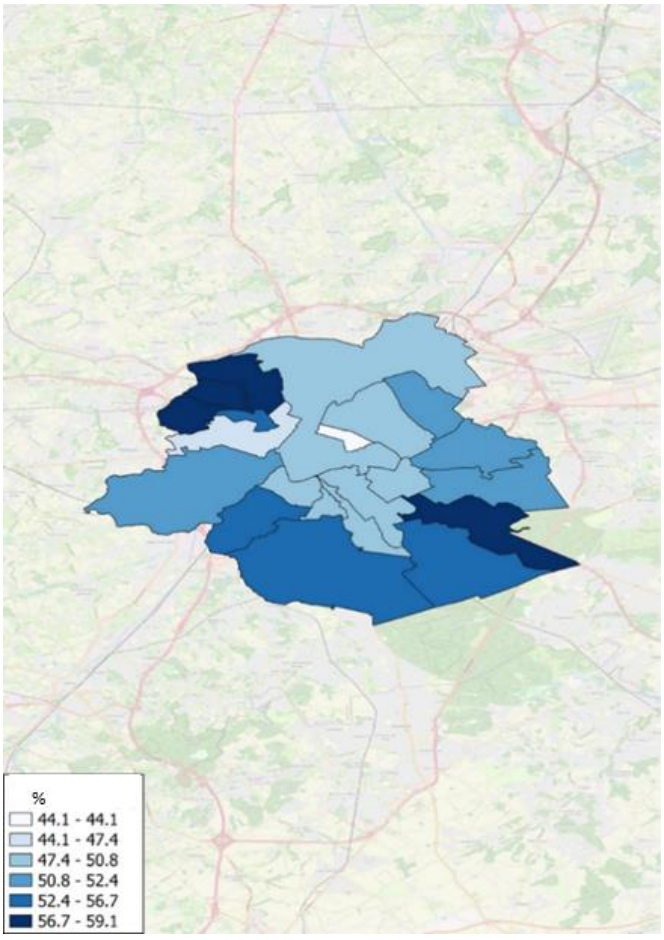
Part des migrants ayant la nationalité d'un pays de l'UE-27 à la naissance (panneau A, partie gauche) et part des migrants ayant la nationalité d'un pays hors UE-27 à la naissance (panneau B, partie droite



Remarque : Illustration de l'OCDE.
Source : IBSA « Nationalité à la naissance : Belgique, UE-27 (sans Belgique), Autres : 2000-2022 (au 1er janvier), Total ».

Graphique 2.13. Le taux d'emploi diffère de 15 points de pourcentage entre les communes de la Région de Bruxelles-Capitale

Taux d'emploi des 15-64 ans en 2020, en pourcentage



Remarque : Illustration de l'OCDE.
Source : IBSA « Taux d'emploi (%) 2020 »(https://monitoringdesquartiers.brussels/Indicator/IndicatorPage/2232?tab=Sheet).

Les migrants nés en dehors de l'UE-27 et venus pour regroupement familial constituent le groupe dont la participation au marché du travail est la plus faible. Le Tableau 2. montre qu'en 2021, les migrants nés hors de l'UE-27 âgés de 25 à 64 ans et venus pour motif familial avaient un taux d'activité inférieur de 34,8 points de pourcentage à celui des migrants nés hors de l'UE-27 venus pour un emploi et ayant déjà trouvé un emploi avant d'émigrer. Même en tenant compte des différences d'éducation, de genre et d'âge, l'écart reste important (18,0 points de pourcentage). Les migrants non ressortissants de l'UE-27 venus chercher un emploi sans avoir reçu d'offre d'emploi avant d'émigrer, venus pour des raisons d'éducation ou venus demander l'asile affichent également des taux d'activité inférieurs à ceux des migrants non ressortissants de l'UE-27 ayant reçu une offre d'emploi avant de migrer. Toutefois, les écarts de participation, tant inconditionnels que conditionnels, sont plus faibles que pour le migrants venus pour regroupement familial. L'analyse confirme donc que la plus faible participation au marché du travail concerne la migration familiale de la Région de Bruxelles-Capitale.

Tableau 2.1. Le motif de la migration est étroitement lié à la participation au marché du travail des migrants nés en dehors de l'UE-27

Estimation du taux d'activité des migrants nés hors de l'UE-27, en fonction du motif de migration, par rapport à un migrant né hors de l'UE-27 venu pour travailler et ayant trouvé un emploi avant de migrer, 25-64 ans, 2021

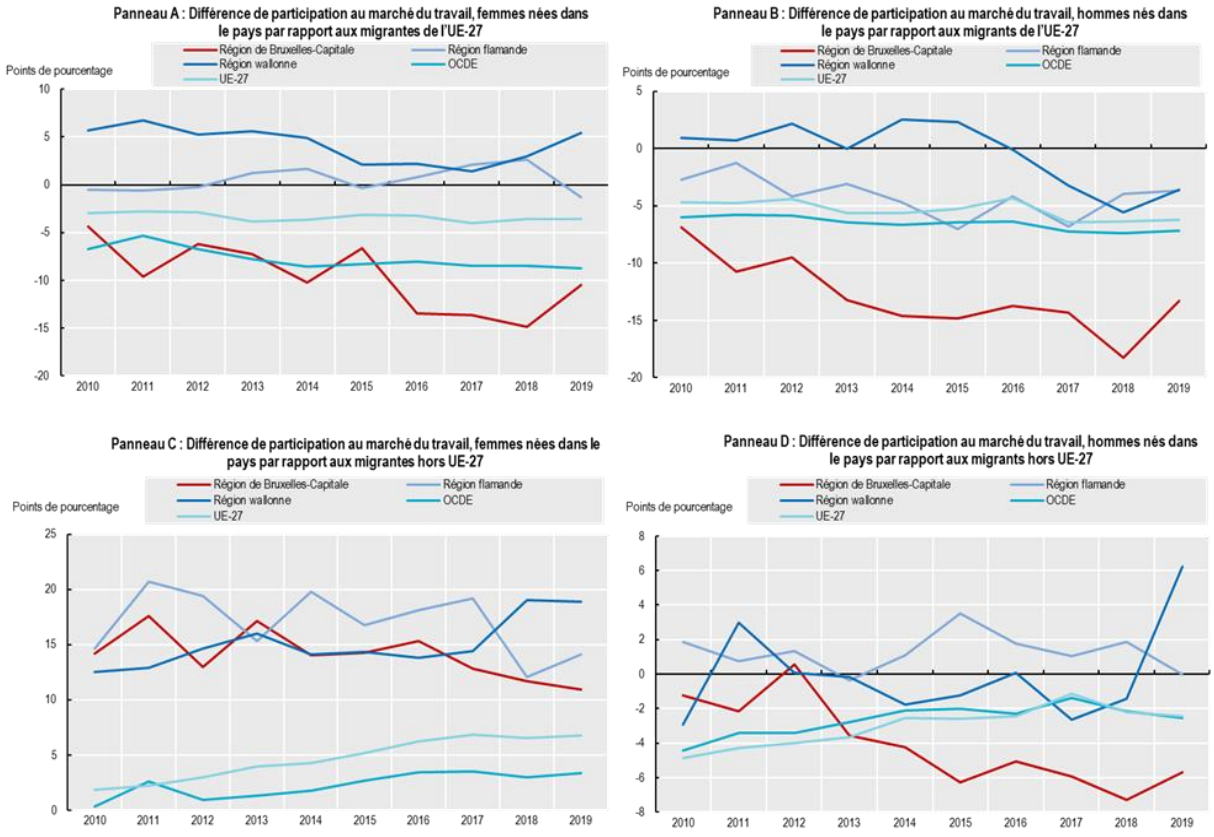
	(1) Emploi (pas d'emploi avant la migration)	(2) Regroupement familial	(3) Éducation	(4) Asile	(5) Autre
Différence inconditionnelle : Probabilité de participation au marché du travail	-11,3 points de pourcentage	-34,8*** points de pourcentage	-11,4 points de pourcentage	-25,4*** points de pourcentage	-18,1* points de pourcentage
Différence conditionnelle : Probabilité de participation au marché du travail	-0,0 points de pourcentage	-18,0*** points de pourcentage	-12,8* points de pourcentage	-10,2 points de pourcentage	-10,6 points de pourcentage

Remarque : L'échantillon se compose de 1008 migrants nés en dehors de l'UE-27 et résidant dans la Région de Bruxelles-Capitale. Tous les coefficients sont estimés par un modèle de probabilité linéaire. Les compétences linguistiques font l'objet d'une auto-évaluation. La catégorie de base est la « langue maternelle », qui représente 17,5 % de l'échantillon non pondéré. La différence conditionnelle se rapporte aux estimations conditionnelles en fonction du genre, du niveau d'éducation (faible/moyen/élevé) et de l'âge. Les astérisques en regard des estimations rapportées indiquent si les estimations sont nettement différentes de zéro aux niveaux de confiance conventionnels, où *p<0,1 ; **p<0,05 ; ***p<0,01.
Source : Estimations de l'OCDE basées sur le module ad hoc de l'EFT de l'UE 2021 « Situation des migrants et de leurs descendants directs sur le marché du travail ».

Les femmes migrantes nées en dehors de l'Union européenne affichent les liens les plus faibles avec le marché du travail. En 2019, seules 49,4 % des femmes âgées de 15 à 64 ans nées en dehors de l'UE-27 étaient économiquement actives, une proportion très faible par rapport aux autres groupes de population de la Région de Bruxelles-Capitale. La même année, 60,3 % des femmes nées en Belgique et 72,2 % des hommes nés en dehors de l'UE-27 appartenant au même groupe d'âge faisaient partie de la population active occupée. En moyenne, 61,1 % des femmes nées en dehors de l'UE-27 étaient économiquement actives dans l'OCDE en 2019. Le taux d'activité des femmes nées hors de l'UE-27 dans d'autres zones métropolitaines de l'OCDE est nettement plus élevé. Dans d'autres villes à la population diversifiée comme Berlin (59,2 %), Vienne (59,6 %) ou Londres (65,1 %), le taux d'activité des femmes en âge de travailler nées en dehors de l'UE-27 était supérieur de plus de 10 points de pourcentage à celui de la Région de Bruxelles-Capitale en 2019 (Graphique 2.14).

Graphique 2.14. Les femmes migrantes nées en dehors de l'UE-27 affichent les liens les plus distendus avec le marché du travail dans la Région de Bruxelles-Capitale

Écart de taux d'activité entre les personnes nées dans un État membre de l'UE-27 et celles nées à l'étranger (panneau A et B) et entre les personnes nées dans un pays non membre de l'UE-27 et celles nées à l'étranger (panneau C et D), 2010 - 2019, personnes âgées de 15 à 64 ans, par genre



Remarque : Migrants définis par leur lieu de naissance.
Source : Calculs de l'OCDE basés sur la base de données régionale de l'OCDE.

Les obstacles structurels à l'emploi propres aux migrants constituent une autre explication partielle du taux d'activité relativement plus faible des migrants de l'UE-27. Bien que le niveau d'éducation relativement plus faible des migrants non ressortissants de l'UE-27 explique en partie leur moindre activité sur le marché du travail, les migrants sont par ailleurs confrontés à d'autres obstacles distincts à l'emploi. En général, il s'agit de la non-reconnaissance des diplômes étrangers, du manque de compétences linguistiques, de la non-détention de la nationalité du pays de destination et de la discrimination sur le marché du travail. L'Encadré 2.1 examine ces obstacles plus en détail.

Encadré 2.1. Pourquoi le taux d'emploi des migrants nés à l'étranger est-il souvent inférieur à celui des natifs ?

Dans de nombreux pays de l'OCDE, les migrants nés à l'étranger sont moins présents sur le marché du travail, comme en témoignent leurs taux d'activité et d'emploi. Il existe un certain nombre de raisons structurelles qui expliquent ce phénomène. Pour chacune d'entre elles, des mesures politiques peuvent contribuer à l'intégration des migrants sur le marché du travail.

Un premier facteur expliquant le taux d'emploi relativement faible des migrants nés à l'étranger est le fait que l'éducation formelle peut ne pas être transférable d'un pays à l'autre. En raison des exigences en matière de compétences professionnelles propres à chaque pays et des différences de qualité de l'enseignement, les diplômes obtenus à l'étranger ne sont pas toujours reconnus dans le pays de destination. Par conséquent, des disparités de revenus peuvent persister même pour les immigrés ayant le même niveau d'éducation et qui ne reçoivent pas d'aide pour faire reconnaître leur diplôme étranger (Ludolph, 2023[11]). Il arrive également que les employeurs sous-évaluent les diplômes étrangers s'ils ne leur sont pas familiers. La reconnaissance des diplômes étrangers et l'offre de programmes de reconversion peuvent toutefois aider les migrants à trouver un emploi dans leur pays d'accueil.

Un deuxième facteur est le fait que les migrants nés à l'étranger peuvent ne pas avoir les compétences linguistiques nécessaires dans le pays de destination. Des études ont prouvé que les migrants qui parlent la langue officielle du pays d'accueil présentent un taux d'activité, un taux d'emploi et un salaire plus élevés. Des cours de langue peuvent alors s'avérer utiles pour améliorer la capacité des migrants à interagir dans la langue du pays d'accueil et augmenter leurs chances de trouver un emploi. Une étude récente menée aux États-Unis a montré que les programmes de formation linguistique généraient un retour sur investissement de 6 % par an et augmentaient les recettes fiscales au fil du temps (Heller and Slungaard Mumma, 2022[16]).

Un troisième facteur est le fait que la non-détention de la citoyenneté peut avoir des répercussions négatives sur les perspectives d'emploi des migrants. En raison des opportunités d'emploi limitées dans le secteur public, de la faible valeur indicative de la nationalité étrangère, de la discrimination et de l'incertitude quant à la durée du séjour, la non-détention de la nationalité du pays de destination peut avoir une incidence négative sur les taux d'emploi. La naturalisation peut donc améliorer les perspectives d'emploi des migrants. Une étude quasi expérimentale menée en France a révélé que la naturalisation avait des répercussions positives sur les revenus et les heures travaillées des immigrants (Govind, 2021[17]).

Enfin, même si les migrants remplissent toutes les qualifications requises à l'emploi, une discrimination sur le marché du travail peut avoir lieu au cours du processus d'embauche. Une récente méta-analyse de la discrimination au cours du processus d'embauche réalisée par Lippens, Vermeiren et Baert (2023[18]) révèle que les candidats issus de minorités ethniques reçoivent en moyenne près d'un tiers de réponses positives à leur candidature en moins par rapport à leurs homologues issus de la majorité en Europe et aux États-Unis. Les candidats d'origine arabe, maghrébine ou moyen-orientale sont les plus gravement discriminés. Une sensibilisation ciblée pour soutenir les groupes victimes de discrimination et encourager l'implication des employeurs dans des campagnes de sensibilisation et des plans de diversité peuvent aider à entériner la discrimination à l'embauche.

Sources : Govind (2021[17]), *Is naturalization a passport for better labor market integration? Evidence from a quasi-experimental setting*; Heller and Slungaard Mumma (2022[16]), *Immigrant Integration in the United States: The Role of Adult English Language Training*; Lippens, Vermeiren and Baert (2023[18]), *The state of hiring discrimination: A meta-analysis of (almost) all recent correspondence experiment;* Ludolph (2023[11]), *The Value of Formal Host-Country Education for the Labour Market Position of Refugees: Evidence from Austria.*

Les migrants nés hors de l'UE-27 sont sous-représentés dans le secteur public de la Région de Bruxelles-Capitale. En 2019, 35 208 travailleurs d'origine belge âgés de 18 à 64 ans travaillaient dans le secteur public, soit 21,5 % de la population sous-jacente née en Belgique. En comparaison, seuls 11,4 % des migrants originaires d'Afrique subsaharienne et du Maghreb, les plus grands groupes d'immigrés hors Union européenne dans la région de la capitale, étaient employés dans le secteur public la même année. Pour les migrants originaires d'Afrique subsaharienne et du Maghreb, ces chiffres peuvent surévaluer la part des agents statutaires, car les travailleurs d'origine étrangère sont principalement des ouvriers ou des employés lorsqu'ils travaillent dans le secteur public (Service public fédéral Emploi, 2022[19]). Il est important de noter que ces statistiques présentent deux limites : premièrement, elles ne tiennent pas compte du fait que les migrants nés en dehors de l'UE-27 ont également un taux d'emploi plus faible en dehors du secteur public ; deuxièmement, elles ne tiennent pas compte du temps écoulé depuis la migration et n'incluent pas les migrants de la deuxième génération.

Les migrants salariés issus de l'immigration hors UE-27 sont tout aussi susceptibles de travailler dans le secteur public que les autres groupes sociaux, une fois prise en compte leur plus faible probabilité d'être employés en général. Une analyse de l'OCDE, présentée plus en détail à l'Annex 2.B, estime la probabilité d'un emploi dans le secteur public parmi les migrants issus de l'immigration hors UE-27 dans la région de la capitale. Aux fins de l'analyse, on entend par origine migratoire hors UE-27 (i) le fait d'être né dans un pays en dehors de l'UE-27 ou (ii) le fait d'avoir au moins un parent né dans un pays en dehors de l'UE-27. Les résultats prouvent que la sous-représentation des migrants originaires de pays non membres de l'UE-27 dans le secteur public de la région de la capitale s'explique par le taux d'emploi plus faible des migrants originaires de pays non membres de l'UE-27 en général. En d'autres termes, les migrants originaires de pays non membres de l'UE-27 risquent d'être confrontés aux mêmes difficultés pour travailler dans le secteur public que pour travailler dans le secteur privé.

Les administrations municipales peuvent prendre des mesures pour assurer une représentation proportionnelle des migrants et des autres groupes minoritaires. Dans l'ensemble de l'OCDE, les villes ont élargi leurs stratégies en matière de diversité. De manière générale, les femmes et les personnes en situation de handicap constituent les groupes cibles de ces stratégies, tandis que le critère de l'immigration ou de l'orientation sexuelle est moins souvent pris en compte (OCDE, 2021[20]). Une plus grande diversité dans le secteur public ne saurait se résumer à de nouvelles possibilités d'emploi pour les groupes minoritaires. En effet, l'augmentation de la diversité et de l'inclusion dans le secteur public renforce la confiance des minorités dans le gouvernement et réduit la discrimination sur le lieu de travail à l'encontre des groupes minoritaires (Nolan-Flecha, 2019[21]).

L'engagement de la Région de Bruxelles-Capitale en faveur de la diversité pourrait s'inspirer des administrations municipales qui ont rendu leur processus de recrutement plus inclusif à l'égard des migrants. Dans le cadre de sa stratégie de lutte contre la discrimination sur le marché du travail et de promotion de la diversité, le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale s'est engagé à faire de son secteur public un exemple positif de diversité de la main-d'œuvre (Gouvernement de la Région bruxelloise, 2023[22]). La stratégie repose sur trois piliers : (i) suivre et évaluer la diversité de sa main-d'œuvre selon un large spectre de critères, (ii) privilégier les compétences plutôt que les exigences formelles en matière de diplômes lors de l'embauche (iii) augmenter les quotas de personnes en situation de handicap ayant force obligatoire. Dans son projet de mise en œuvre de sa stratégie de diversité et d'adaptation à sa population migrante, la région de la capitale pourrait s'inspirer des bonnes pratiques d'autres villes de l'OCDE. Par exemple, la municipalité d'Amsterdam a adopté une stratégie d'embauche inclusive pour lutter contre la discrimination sur le marché du travail. Cette stratégie comprend la définition d'objectifs et de quotas non contraignants portant sur le nombre de personnes issues de l'immigration. À Londres (Royaume-Uni), le Conseil municipal du quartier de Camden a lancé un « plan d'action pour l'égalité raciale » (*Race Equality Action Plan*) dans le cadre duquel il s'engage à rendre les processus de recrutement équitables et impartiaux et à améliorer la représentation des personnes issues de l'immigration à tous les niveaux hiérarchiques. Le Conseil municipal a ainsi apporté une série de

changements à son processus de recrutement, notamment : i) le recrutement anonyme, ii) la formation au recrutement inclusif et le partage des meilleures pratiques pour les responsables du recrutement, iii) l'utilisation d'un langage inclusif et neutre dans les descriptions de postes, iv) la publication d'offres d'emploi dans des structures qui fournissent des services aux personnes issues de minorités ethniques, v) la révision des listes de candidats uniquement blancs pour les postes de haut niveau. À Berlin (Allemagne), l'administration municipale est allée encore plus loin en instaurant un plan de diversité dans le secteur public. L'Encadré 2.2 décrit plus en détail l'approche adoptée par la ville de Berlin pour renforcer la diversité dans son secteur public.

Encadré 2.2. Un plan de diversité pour le secteur public à Berlin (Allemagne)

En 2021, le Gouvernement de Berlin, l'un des 16 länder d'Allemagne, a adopté la « loi sur la participation et l'intégration » *(Partizipations- und Integrationsgesetz)*.

Son objectif principal est d'accorder aux personnes issues de l'immigration une attention particulière pour pourvoir les postes vacants dans le secteur public. L'administration définit ainsi l'origine migratoire comme le fait pour une personne d'être née hors d'Allemagne (et de ne pas détenir la nationalité allemande à la naissance) ou d'avoir au moins un parent né hors d'Allemagne (et de ne pas détenir la nationalité allemande à la naissance).

Bien que les quotas ne soient pas contraignants et que la mention de l'origine migratoire repose sur l'autodéclaration, la loi introduit un ensemble de nouvelles règles qui contribueront à faire évoluer l'administration municipale vers une main-d'œuvre plus diversifiée. Points importants :

- Elle vise à assurer pour tous les niveaux professionnels une représentation des personnes issues de l'immigration au moins égale à leur part dans la population berlinoise ;
- Des mesures visant à accroître la diversité ainsi que des objectifs non contraignants pour les personnes issues de l'immigration sont mis en place dans toutes les administrations publiques de l'État fédéral de Berlin ;
- La ville cible les travailleurs ayant un passé migratoire par le biais de réglementations contraignantes en matière d'offres d'emploi ;
- Les employés du secteur public reçoivent une formation supplémentaire de sensibilisation au travail pour un employeur diversifié ;
- Un conseil consultatif pour la participation et l'intégration est créé dans chaque arrondissement de Berlin.

Source : Beauftragte des Berliner Senats für Integration und Migration (2021[23]), *Gesetz der offenen Tür - Das Partizipationsgesetz und die wichtigsten Fragen und Antworten, disponible en ligne à l'adresse :* https://www.berlin.de/lb/intmig/_assets/themen/partintg/211207_broschuere_partmig_web_barrierefrei.pdf *(consulté le 14/06/2023).*

Les données suggèrent en outre que l'obtention de la nationalité belge augmente de manière significative le taux d'emploi des migrants non membres de l'UE-27 en Belgique. Bignandi et Piton (2022[24]) démontrent que les migrants naturalisés originaires de pays hors UE-27 ont une probabilité d'être employés supérieure de 7 points de pourcentage à celle des personnes n'ayant pas la nationalité belge. Les migrants originaires du Maghreb (+8 points de pourcentage), ainsi que les migrants peu qualifiés (+8 points de pourcentage) sont ceux obtiennent le plus la nationalité belge. Leur analyse suggère également que l'obtention de la citoyenneté a un effet positif sur l'esprit d'entreprise des migrants et sur l'emploi dans le secteur public à long terme.

Une grande partie des migrants nés en dehors de l'UE-27 et résidant dans la Région de Bruxelles-Capitale maîtrise le français ou le néerlandais à un niveau intermédiaire ou élémentaire, voire ne le

maîtrise pas du tout. 59 % des migrants nés hors de l'UE-27 déclarent parler couramment au moins l'une des deux langues, c'est-à-dire qu'ils en sont des locuteurs natifs ou qu'ils en ont une connaissance avancée. Ils sont 23 % à déclarer avoir une maîtrise intermédiaire d'au moins une des langues locales, tandis que 17 % indiquent ne maîtriser que le niveau débutant ou ne pas maîtriser du tout la langue.[8] Des lacunes dans la maîtrise des deux langues officielles sont particulièrement problématiques dans le contexte des exigences linguistiques élevées des employeurs de la Région de Bruxelles-Capitale. En 2019, environ 40 % des offres d'emploi déclarées à Actiris nécessitaient la connaissance du français et du néerlandais (Actiris/View, 2020[25]). La question des exigences linguistiques élevées fait l'objet d'une analyse plus approfondie au chapitre 5 du présent rapport.

Les compétences linguistiques sont en effet un très bon indicateur de la participation au marché du travail des migrants nés en dehors de l'UE-27 dans la Région de Bruxelles-Capitale. La maîtrise du français ou du néerlandais au moins à un niveau intermédiaire est fortement associée à la participation au marché du travail parmi les migrants non originaires de l'UE-27. Le Tableau 2. montre qu'en 2021, les migrants nés hors de l'UE-27 âgés de 25 à 64 ans avec pour langue maternelle le français ou le néerlandais étaient plus susceptibles d'être économiquement actifs que les locuteurs de niveau avancé, intermédiaire et débutant, à raison de 7,2 points de pourcentage, 10,1 points de pourcentage et 30,0 points de pourcentage respectivement. Les migrants nés dans l'UE-27 et ne maîtrisant pratiquement pas ou pas du tout le français ou le néerlandais avaient une probabilité inférieure de 38,9 points de pourcentage d'appartenir à la population active occupée. Les différences de formation, de genre et d'âge entre les groupes de migrants ayant une maîtrise différente d'au moins une des langues locales ne peuvent expliquer qu'une petite partie de l'écart de participation au marché du travail. En effet, les migrants nés dans l'UE-27 qui ne parlent que le néerlandais ou le français au niveau débutant ou qui ne parlent pas du tout le néerlandais ou le français ont toujours une probabilité inférieure de 22,1 points de pourcentage et de 28,8 points de pourcentage de faire partie de la population active occupée, même une fois prises en compte les différences de formation, de genre et d'âge.

Tableau 2.2. Les compétences linguistiques en français ou en néerlandais sont étroitement liées à la participation au marché du travail des migrants nés en dehors de l'UE-27

Estimation de la probabilité de participation au marché du travail des migrants nés dans l'UE-27 en fonction de leurs compétences linguistiques en français ou en néerlandais, par rapport aux locuteurs natifs parmi les migrants nés dans l'UE-27, âgés de 25 à 64 ans, 2021

	(1) Avancé (utilisateur expérimenté)	(2) Intermédiaire (utilisateur indépendant)	(3) Débutant (utilisateur élémentaire)	(4) Compétences linguistiques quasi inexistantes ou inexistantes
Différence inconditionnelle : Probabilité de participation au marché du travail	-7,2* points de pourcentage	- 10,1** points de pourcentage	-30,0*** points de pourcentage	-38,9*** points de pourcentage
Différence conditionnelle : Probabilité de participation au marché du travail	-4,0 points de pourcentage	-3,1 points de pourcentage	-22,1*** points de pourcentage	-28,8*** points de pourcentage

Remarque : L'échantillon se compose de 1011 migrants nés en dehors de l'UE-27 et résidant dans la Région de Bruxelles-Capitale. Tous les coefficients sont estimés par un modèle de probabilité linéaire. Les compétences linguistiques font l'objet d'une auto-évaluation. La catégorie de base est la « langue maternelle », qui représente 17,5 % de l'échantillon non pondéré. La différence conditionnelle se rapporte aux estimations conditionnelles en fonction du genre, du niveau d'éducation (faible/moyen/élevé) et de l'âge. Les astérisques en regard des estimations rapportées indiquent si les estimations sont nettement différentes de zéro aux niveaux de confiance conventionnels, où *p<0,1 ; **p<0,05 ; ***p<0,01.
Source : Estimations de l'OCDE basées sur le module ad hoc de l'EFT de l'UE 2021 « Situation des migrants et de leurs descendants directs sur le marché du travail ».

La Région de Bruxelles-Capitale offre une formation linguistique obligatoire ainsi qu'une formation plus étendue d'intégration civique aux migrants nouvellement arrivés en provenance de pays non-membres de l'UE-27. Dans la Région de Bruxelles-Capitale, les migrants nouvellement arrivés en provenance de pays non-membres de l'UE-27 qui s'inscrivent auprès d'une commune sont tenus de suivre un cours d'intégration obligatoire. Ces cours d'intégration sont proposés par les communautés néerlandophone et francophone. Ils comprennent une évaluation de l'éducation et des qualifications, un cours d'intégration civique, un cours de langue (soit en néerlandais, soit en français) et des conseils de base sur le marché du travail.

La Région de Bruxelles-Capitale pourrait veiller à ce que ces cours d'intégration civique obligatoires ciblent plus spécifiquement les femmes. Étant donné qu'une grande partie des migrantes arrivant dans la région en provenance de pays non-membres de l'UE viennent en tant que membres de famille, elles ont souvent une faible participation sur le marché du travail. La Région de Bruxelles-Capitale pourrait garantir que les cours d'intégration obligatoires incluent des discussions volontaires sur l'égalité des sexes, les droits des femmes et les soins de santé, en suivant les bonnes pratiques des pays de l'OCDE tels que l'initiative "Migrant Women Simply Strong in Daily Life" de l'Allemagne (OCDE, 2023[26]). Dans ces cours, l'Allemagne prépare les migrantes à leur vie en Allemagne. Les cours sont dispensés par des femmes pour des femmes et incluent des échanges sur la vie en Allemagne en tant que femme étrangère, des opportunités supplémentaires pour apprendre la langue allemande et des informations sur les offres éducatives, les opportunités sur le marché du travail local et les services de garde d'enfants (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 2022[27]).

Les données de la Région flamande montrent que la discrimination à l'embauche à l'encontre des migrants est une problématique pertinente sur le marché du travail en Belgique. Alors qu'Actiris/View (2019[28]) a réalisé une analyse détaillée des parcours vers l'emploi des migrants dans la région de la capitale, les études expérimentales sur la discrimination à l'embauche menées jusqu'à présent ne concernent que d'autres régions de la Belgique. Par exemple, Baert et al. (2017[29]) constatent que dans la ville de Gand, les candidats portant un nom à consonance étrangère sont rappelés 30 % moins souvent que les candidats portant un nom belge et dont le CV est par ailleurs équivalent. Comme dans d'autres pays de l'OCDE, la discrimination touche davantage les candidats non européens que les candidats des États membres de l'UE (Lippens, Vermeiren and Baert, 2023[18]). Baert et al. (2017[29]) montrent en outre que la discrimination à l'embauche est plus faible pour les candidats justifiant d'une longue expérience professionnelle en Belgique, mais que ce phénomène n'est observable que pour les migrants ayant plus de dix ans d'expérience professionnelle.

L'apparition de tensions sur le marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale ne permet pas d'affirmer que la discrimination à l'embauche va reculer. Baert et al. (2015[30]) indiquent que dans les professions où le recrutement est difficile, les employeurs belges discriminent moins les noms à consonance étrangère lors de l'embauche. Toutefois, des données provenant de Suède démontrent que cette relation transversale négative entre resserrement du marché du travail et discrimination à l'embauche est inversée lorsque les variations des taux de rappel entre les candidats locaux et étrangers sont comparées à différents degrés de resserrement du marché du travail (Carlsson, Fumarco and Rooth, 2018[31]). En conclusion, si des tensions sur le marché du travail peuvent faciliter la recherche d'emploi des groupes minoritaires, la discrimination à l'embauche requiert toujours l'attention des décideurs politiques.

La discrimination sur le lieu de travail en raison de l'origine étrangère ou des croyances religieuses peut également contribuer à réduire la durée d'emploi de certains groupes de migrants. Si la plupart des études universitaires se concentre sur la discrimination au cours du processus d'embauche, cette dernière peut également se produire sur le lieu de travail. Par exemple, elle peut avoir lieu si les décisions de promotion sont prises au détriment des employés issus de l'immigration, ou par le biais d'actes de microagression, tels que l'utilisation d'un langage inapproprié pour faire référence à l'appartenance ethnique ou aux croyances religieuses d'un collègue. Le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre

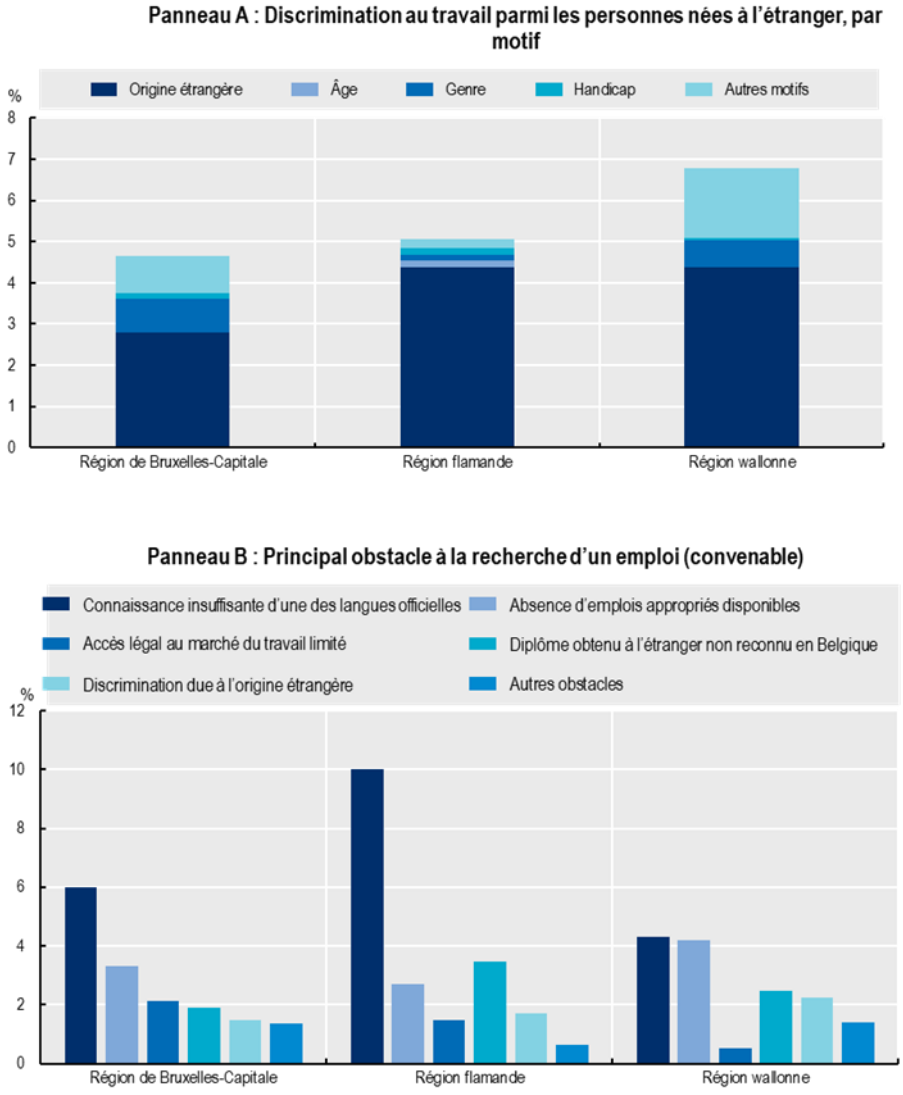
le racisme (Unia), une institution publique indépendante belge qui soutient les personnes victimes de discrimination, signale qu'après l'origine ethnique, le handicap, la santé et l'âge, les convictions religieuses ou idéologiques ont constitué le cinquième type de discrimination le plus fréquent sur le marché du travail belge en 2022 (Unia, 2022[32]). Le Graphique 2.15 (panneau A) montre que la discrimination sur le lieu de travail est en effet légèrement moins fréquente dans la Région de Bruxelles-Capitale que dans la Région flamande et la Région wallonne. En 2021, 4,6 % de tous les travailleurs salariés nés à l'étranger et âgés de 15 à 74 ans ont déclaré avoir subi une forme quelconque de discrimination, contre 5,1 % en Région flamande et 6,8 % en Région wallonne. Parmi tous les travailleurs nés à l'étranger, 2,8 % ont déclaré que cela était dû à leur origine étrangère, une proportion nettement inférieure à celle de la Région flamande (4,4 %) et de la Région wallonne (4,4 %). Dans la région de la capitale, cette proportion s'élève à 4,5 % chez les migrants nés hors de l'UE-27, contre 1,4 % chez les migrants nés dans l'UE-27.[9] Le panneau B montre que seule une petite fraction représentant 1,5 % des migrants nés à l'étranger déclare que la discrimination due à l'origine étrangère est un obstacle majeur à la recherche d'un emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale. Toutefois, ces statistiques sont issues d'autodéclarations et doivent donc être traitées avec prudence, car les candidats victimes de discrimination à l'embauche peuvent ne pas être conscients qu'ils sont victimes de discrimination, par exemple s'ils ne sont pas conviés à un entretien d'embauche.

La faible participation aux services de garde d'enfants est un autre facteur expliquant le taux d'activité peu élevé des femmes migrantes nées hors de l'UE-27 dans la Région de Bruxelles-Capitale. Actuellement, le taux de recours aux services de garde d'enfants parmi les migrants, et en particulier les migrants originaires de pays hors UE-27, est faible (Biegel, Wood and Neels, 2021[33]). Alors que près de 70 % des enfants de 0 à 2 ans issus de ménages à revenu élevé sont accueillis dans des services de garde d'enfants en Belgique, cette proportion atteint seulement 36,4 % pour les enfants issus de ménages à faibles revenus (OCDE, 2022[34]). L'amélioration de l'accès aux services de garde d'enfants dans les ménages à faibles revenus bénéficierait de manière disproportionnée aux femmes migrantes nées hors UE, et ce, pour deux raisons principales. Premièrement, les ménages issus de l'immigration hors UE-27 sont plus susceptibles de se situer dans la tranche de revenus faibles dans toutes les régions belges (OCDE, 2022[34]). Deuxièmement, le nombre de très jeunes enfants est plus élevé dans les ménages issus de l'immigration. En effet, dans la Région de Bruxelles-Capitale, les femmes de nationalité belge ont en moyenne 1,46 enfant, contre 1,88 enfant pour les femmes de nationalité étrangère.[10]

La Maison d'Enfants de la région de la capitale offre des services de garde temporaire aux parents qui sont inscrits auprès d'Actiris en tant que chercheurs d'emploi ou qui ont récemment trouvé un emploi. Actiris apporte un soutien financier et pratique aux parents de jeunes enfants pendant leur recherche d'emploi. Ses Maisons d'Enfants sont des centres d'accueil pour la garde à court terme d'enfants de moins de trois ans. Elles permettent aux parents de laisser leurs enfants afin de pouvoir participer à une formation, passer des examens ou se rendre à des entretiens d'embauche. L'accompagnement comprend par ailleurs la prise en charge des frais de déplacement si le centre d'examen se trouve en dehors de la région de la capitale. Pour les parents qui commencent un nouvel emploi, la Maison d'Enfants propose une garde temporaire d'enfants pour une durée maximale de trois mois. Les Maisons d'Enfants sont donc un outil crucial pour faciliter l'intégration sur le marché du travail des parents issus de ménages vulnérables. Leur utilisation pourrait être étendue aux enfants des personnes inscrites au Centre Public d'Action Sociale (CPAS) pendant la durée de leur formation. Pour augmenter le nombre de places de garde disponibles, Actiris, le CPAS et les prestataires de services de garde d'enfants peuvent collaborer pour prévoir l'utilisation des structures de garde d'enfants et attribuer des places temporaires lorsque, par exemple, des places se libèrent en raison d'enfants malades absents.

Graphique 2.15. La discrimination à l'égard des travailleurs d'origine étrangère dans la Région de Bruxelles-Capitale explique en partie le taux élevé d'inactivité économique parmi les migrants non originaires de l'UE

Part des travailleurs salariés nés à l'étranger qui ont été victimes de discrimination, par motif (panneau A) et principaux obstacles (le cas échéant) à l'emploi (panneau B), 15-74 ans, 2021



Remarque : Le panneau A comprend toutes les personnes (nées en Belgique et à l'étranger) âgées de 15 à 74 ans qui ont un emploi. Le panneau B comprend toutes les personnes âgées de 15 à 74 ans qui ne sont pas nées en Belgique et qui ont un emploi, ou qui ont eu un emploi en Belgique dans le passé, ou qui ont cherché un emploi à un moment donné. La part résiduelle des sondés a répondu qu'elle n'avait pas rencontré d'obstacles dans sa recherche d'emploi.

Source : Calculs de l'OCDE basés sur le module ad hoc de l'EFT de l'UE 2021 « Situation des migrants et de leurs descendants directs sur le marché du travail ».

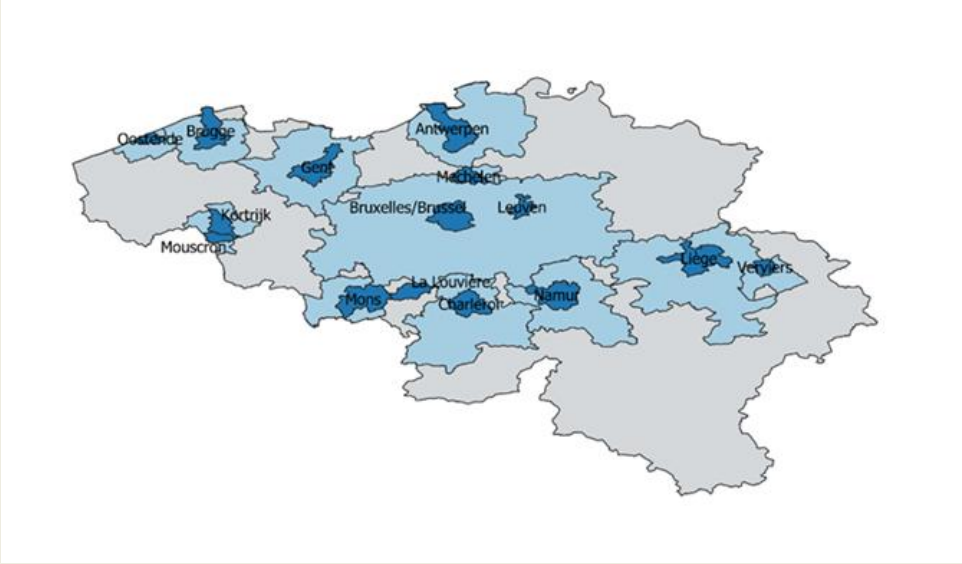
La géographie du travail à Bruxelles et dans sa zone urbaine fonctionnelle

La Région de Bruxelles-Capitale est la plus grande zone de navettage de Belgique. La population de la Région de Bruxelles-Capitale était d'environ 1,2 million d'habitants en 2021, contre environ 6,7 millions en Flandre et 3,7 millions en Wallonie, les deux autres régions de Belgique. La Région de Bruxelles-Capitale compte plus de 824 000 habitants en âge de travailler (entre 15 et 64 ans). Cela correspond à 67 % de sa population totale, contre 63 % en Flandre et 64 % en Wallonie. Ces chiffres témoignent d'une population urbaine relativement plus jeune. La superficie de la Région de Bruxelles-Capitale ne couvre que 162 km². Pour autant, sa zone urbaine fonctionnelle (ou zone de navettage) s'étend sur plus de 4800 km², empiétant largement sur des secteurs de la Flandre et de la Wallonie. Elle abrite par ailleurs une population de plus de 3,3 millions d'habitants. L'Encadré 2.3 examine plus en détail le concept de zones urbaines fonctionnelles.

Encadré 2.3. Zones urbaines fonctionnelles : le concept de zones de navettage

Outre sa définition des régions TL2 et TL3, l'OCDE utilise également le concept de zones urbaines fonctionnelles. Celles-ci correspondent à des zones de navettage. La zone de navettage est composée d'unités administratives locales dont au moins 15 % de la main-d'œuvre fait le navettage vers la ville. Les zones de navettage des zones fonctionnelles sont identifiées sur la base des données de navettage (déplacements domicile-travail). Le Graphique 2.16 illustre la zone de navettage de Bruxelles et la met en perspective avec d'autres zones urbaines fonctionnelles en Belgique.

Graphique 2.16. Zones de navettage en Belgique



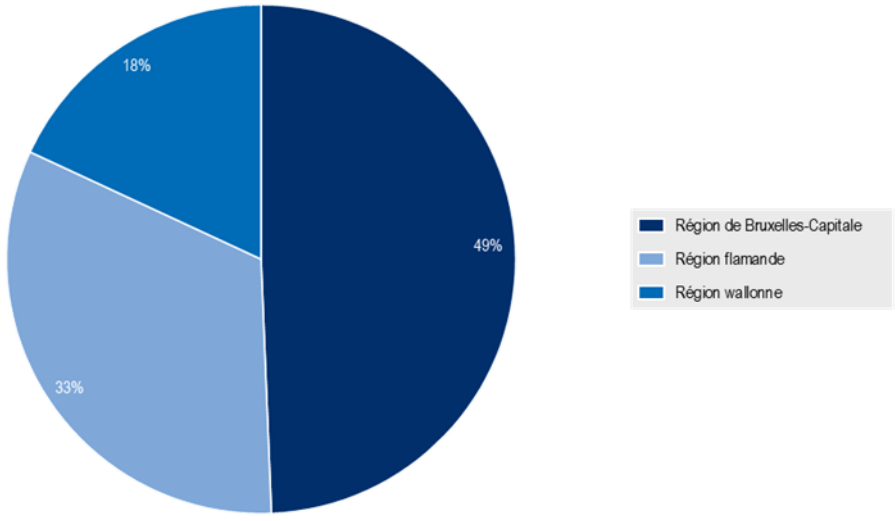
Remarque : Illustration de l'OCDE.
Sources : Dijkstra, L., H. Poelman and P. Veneri (2019[35]), "The EU-OECD definition of a functional urban area", OECD Regional Development Working Papers, nº 2019/11, Editions de l'OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/d58cb34d-en

Plus de la moitié des personnes travaillant dans la Région de Bruxelles-Capitale résident en Région flamande ou en Région wallonne. En 2021, parmi les 796 000 travailleurs salariés dans la Région de Bruxelles-Capitale, 393 000 résidaient dans la région de la capitale, tandis que 259 000 et 144 000 faisaient le navettage depuis la Région flamande et la Région wallonne respectivement. Le Graphique 2.17

montre que cela correspond à 49 % des travailleurs employés dans la région de la capitale qui résident également dans ses limites administratives : 33 % des travailleurs qui font le navettage entre la Région flamande et la région de la capitale, et 18 % qui font le navettage entre la Région wallonne et la région de la capitale.

Graphique 2.17. Seule la moitié des emplois dans la Région de Bruxelles-Capitale sont occupés par des travailleurs résidant dans la Région de Bruxelles-Capitale

Part de la population active occupée totale de la Région de Bruxelles-Capitale par région de résidence en 2021

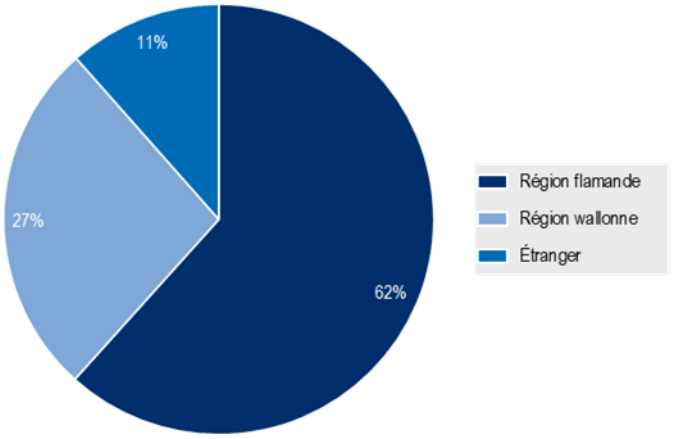


Source : SPF Economie — DGSIE (EFT), calculs view.brussels.

Le nombre de navetteurs sortants de la Région de Bruxelles-Capitale est plus faible, mais reste important. En 2021, 479 000 personnes en âge de travailler et résidant dans la Région de Bruxelles-Capitale avaient un emploi. Parmi elles, 393 000 (82 %) travaillaient à l'intérieur des limites administratives de la région de la capitale et 87 000 (18 %) travaillaient en dehors de la région de la capitale.[11] Le Graphique 2.18 montre la part des navetteurs sortants par région de travail. En termes absolus, ces chiffres correspondent à 53 000 navetteurs vers la Région flamande, 23 000 navetteurs vers la Région wallonne et 10 000 navetteurs qui sont enregistrés comme résidents de la région de la capitale, mais qui travaillent à l'étranger.

Graphique 2.18. La plupart des navetteurs de la Région de Bruxelles-Capitale travaillent en Région flamande

Part de navetteurs sortants de la Région de Bruxelles-Capitale par région de travail, 2021



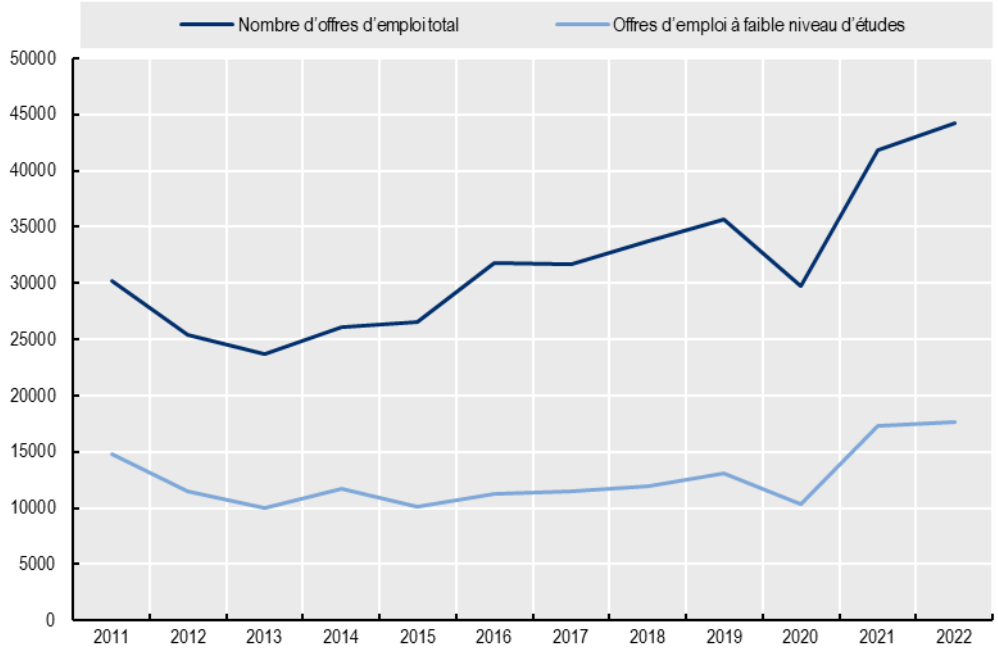
Source : SPF Economie — DGSIE (EFT), calculs view.brussels

Seul un petit nombre de navetteurs sortants sont des travailleurs peu qualifiés. En 2020, environ 13 900 (3 800) travailleurs moins éduqués, 14 500 (4 800) travailleurs moyennement éduqués et 24 400 (15 100) travailleurs hautement éduqués résidant dans la Région de Bruxelles-Capitale ont travaillé dans la Région flamande (wallonne). Ces chiffres correspondent approximativement aux proportions respectives de chaque catégorie d'éducation parmi la population en âge de travailler qui vit dans la région de la capitale (voir Graphique 2.4, panneau A). Toutefois, étant donné le peu d'opportunités d'emploi dont disposent les chercheurs d'emploi peu qualifiés dans la région de la capitale, un rayon de recherche plus large pourrait potentiellement améliorer leurs perspectives d'emploi.

La partie flamande de la zone fonctionnelle urbaine de Bruxelles peut en effet offrir quelques opportunités d'emploi aux chercheurs d'emploi peu qualifiés inscrits sur Actiris. Une analyse des offres d'emploi dans la province du Brabant flamand, la région flamande qui correspond approximativement à la partie flamande de la zone fonctionnelle urbaine de Bruxelles, montre que la demande de travailleurs peu qualifiés est relativement élevée. Le Graphique 2.19 montre qu'entre 2011 et 2022, le nombre annuel d'offres d'emploi reçues par le SPE flamand, le VDAB *(Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding*), dans le Brabant flamand, est resté stable à environ 30 000 postes entre 2011 et 2020. Il est ensuite passé à 44 000 en 2022. Parmi ces offres d'emploi, une proportion stable d'environ 40 % ne mentionnait que de faibles exigences en matière d'éducation. Le nombre total d'offres d'emploi ne mentionnant qu'un faible niveau d'études comme critère a atteint le chiffre record de 17 700 en 2022.

Graphique 2.19. Dans le Brabant flamand, environ 2 offres d'emploi sur 5 n'exigent qu'un faible niveau d'éducation

Nombre d'offres d'emploi reçues par le VDAB dans la province du Brabant flamand, par année



Remarque : Le nombre annuel correspond aux offres d'emploi reçues entre janvier et décembre d'une année donnée.
Source : Arvastat (offres d'emploi reçues au cours d'une période donnée, tous secteurs confondus, province du Brabant flamand).

Les pénuries de main-d'œuvre dans certains arrondissements des communes flamandes voisines offrent des opportunités aux chercheurs d'emploi peu qualifiés, y compris aux migrants nés hors de l'UE-27 dont les qualifications étrangères ne sont pas reconnues. Une analyse des flux de navetteurs existants, des profils des chercheurs d'emploi de la Région de Bruxelles-Capitale et des offres d'emploi de la Région flamande par (Carpentier et al., 2023[36])confirme le potentiel de promotion d'une plus grande mobilité des chercheurs d'emploi dans la région de la capitale. L'étude examine le potentiel de mise en relation des chercheurs d'emploi de la région de la capitale avec les offres d'emploi publiées par les employeurs de Halle-Vilvoorde/Hal-Vilvoorde, l'un des deux arrondissements qui constituent la région du Brabant flamand et, par conséquent, une grande partie de la zone urbaine fonctionnelle de Bruxelles. Les auteurs démontrent que le service, le transport et la logistique, ainsi que les professions industrielles, sont des secteurs dans lesquels la demande de main-d'œuvre est élevée à Halle-Vilvoorde/Hal-Vilvoorde. De nombreux postes vacants dans ces secteurs ne requièrent qu'un faible niveau d'éducation. Par ailleurs, une enquête en ligne menée par (Carpentier et al., 2023[36]) montre que ces secteurs sont souvent cités dans les aspirations professionnelles des chercheurs d'emploi qui résident dans la région de la capitale, y compris par les migrants nés dans des pays hors UE-27 et dont les qualifications étrangères ne sont pas reconnues. La même enquête révèle en outre que les migrants nés en dehors de l'UE-27 sont davantage disposés à faire du navettage que les chercheurs d'emploi nés en Belgique. Les autres secteurs qui répondent aux critères de forte demande en Région flamande, de faibles exigences en matière de formation et d'une forte volonté des chercheurs d'emploi de la Région de Bruxelles-Capitale de travailler dans ces secteurs comprennent également l'hôtellerie, le commerce et la vente, ainsi que les professions administratives au sens large. Malgré cela, les offres d'emploi publiées par les employeurs du secteur de l'hôtellerie et de la restauration exigent souvent une certaine flexibilité

des horaires de travail, tandis que les professions du commerce, de la vente et de l'administration requièrent souvent des compétences linguistiques approfondies en néerlandais.

Les personnes peu qualifiées peuvent avoir besoin d'incitations supplémentaires à la mobilité. Des études universitaires menées dans l'ensemble de l'OCDE démontrent que la volonté de faire du navettage augmente avec le niveau d'éducation. Par exemple, Lee et McDonald (2003[37]) montrent que les travailleurs masculins, les travailleurs salariés à temps plein et les travailleurs hautement qualifiés sont prêts à parcourir de plus longues distances à Séoul, en Corée. De même, Cassel et al. (2013[38]) révèlent qu'après le genre et la présence d'enfants dans le ménage, le niveau d'éducation est le principal facteur prédictif de la distance domicile-travail dans le comté Dalécarlie (Suède). Les personnes peu qualifiées peuvent ainsi avoir besoin d'incitations supplémentaires à la mobilité.

La législation belge prévoit de rapprocher les chercheurs d'emploi inscrits auprès d'Actiris des offres d'emploi de la Région flamande environnante. En général, les chômeurs peuvent refuser une offre d'emploi si la durée totale du trajet quotidien est supérieure à 4 heures ou si l'absence quotidienne du domicile est supérieure à 12 heures dans la limite des moyens de transport disponibles. L'offre d'emploi ne peut être refusée si la distance entre le domicile et le lieu de travail est inférieure à 60 kilomètres. Pour les chômeurs de plus de 50 ans, la durée totale du trajet quotidien ne doit pas dépasser 2 heures et l'absence quotidienne du domicile ne doit pas dépasser 10 heures. Dans des circonstances exceptionnelles, le chômeur peut refuser un poste avec un trajet plus court, si celui-ci est considéré comme trop élevé compte tenu de l'âge et de l'état de santé de la personne. En comparaison avec les pays de l'OCDE, ces exigences de mobilité géographique pour les chercheurs d'emploi sont proches de la moyenne. Sur une échelle de 1 à 5, où 5 correspond aux exigences les plus strictes en matière de mobilité, la Belgique obtient un score de 3,0 tandis que la moyenne de l'OCDE est de 2,83 (OECD, 2022[39]).

Le calcul de la mobilité des chercheurs d'emploi nécessite une évaluation détaillée de l'infrastructure disponible et une coopération étroite avec le VDAB. Si la législation sur les allocations de chômage offre une marge de manœuvre considérable, une évaluation de l'infrastructure disponible au cas par cas par le personnel des SPE est nécessaire pour faciliter la mobilité des travailleurs qui vivent dans la Région de Bruxelles-Capitale. Ces évaluations pourraient notamment inclure le temps de trajet domicile-travail. Le temps de trajet est principalement déterminé par la disponibilité des transports publics entre le lieu de résidence et le lieu de travail. Par ailleurs, les responsabilités liées à la garde des enfants des chercheurs d'emploi ne leur permettent pas toujours de parcourir de grandes distances. Enfin, les offres d'emploi en Flandre doivent être sélectionnées en fonction des compétences linguistiques des chercheurs d'emploi de la région de la capitale, notamment en ce qui concerne les exigences linguistiques en néerlandais.

Certains pays de l'OCDE sont plus ambitieux et soutiennent la réinstallation des chercheurs d'emploi pour l'obtention d'un poste. En Corée, en Islande et en Norvège, les bénéficiaires d'allocations de chômage doivent être prêts à déménager pour trouver un emploi (OECD, 2022[39]). Un groupe plus important de pays de l'OCDE, dont l'Allemagne, la Corée, la Finlande, la France, l'Islande, le Japon, la Lettonie, le Luxembourg, la Norvège, la Nouvelle-Zélande, la Pologne, la République slovaque et la République tchèque, soutient la réinstallation des bénéficiaires d'allocations de chômage s'ils ne trouvent pas d'emploi à une distance suffisante pour faire le navettage.

Références

Actiris/View (2020), *Les exigences linguistiques sur le marché du travail et les connaissances linguistiques des demandeurs d'emploi en région de Bruxelles-Capitale*, https://www.actiris.brussels/media/rc1bfudk/2020-09-view-brussels-les-exigences-linguistiques-sur-le-march%C3%A9-du-travail_compressed-h-A64F843B.pdf (accessed on 9 June 2023). [25]

Baert, S. et al. (2017), "Does work experience mitigate discrimination?", *Economics Letters*, Vol. 155, pp. 35-38, https://doi.org/10.1016/J.ECONLET.2017.03.011. [29]

Baert, S. et al. (2015), "Is There Less Discrimination in Occupations Where Recruitment Is Difficult?", *ILR Review*, Vol. 68/3, pp. 467-500, https://doi.org/10.1177/0019793915570873. [30]

Battisti, M., G. Peri and A. Romiti (2022), "Dynamic Effects of Co-Ethnic Networks on Immigrants' Economic Success", *The Economic Journal*, Vol. 132/641, pp. 58-88, https://doi.org/10.1093/ej/ueab036. [14]

Beauftragte des Berliner Senats für Integration und Migration (2021), "Gesetz der offenen Tür - Das Partizipationsgesetz und die wichtigsten Fragen und Antworten". [23]

Beine, M., F. Docquier and Ç. Özden (2011), "Diasporas", *Journal of Development Economics*, Vol. 95/1, pp. 30-41, https://doi.org/10.1016/J.JDEVECO.2009.11.004. [13]

Biegel, N., J. Wood and K. Neels (2021), "Migrant-native differentials in the uptake of (in)formal childcare in Belgium: The role of mothers' employment opportunities and care availability", *Journal of Family Research*, Vol. 33/2, pp. 467-508, https://doi.org/10.20377/jfr-463. [33]

Bignandi, S. and C. Piton (2022), "Employment effect of citizenship acquisition: Evidence from the Belgian labour market"*, NBB Working Paper Research December 2022 N° 427*, National Bank of Belgium. [24]

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2022), *Migrantinnen einfach stark im Alltag (MiA)*, https://www.bamf.de/DE/Themen/Integration/ZugewanderteTeilnehmende/AngeboteFrauen/Kursprogramm-MiA/kursprogramm-mia-node.html. [27]

Burgess, S. et al. (2003), "The class of 1981: the effects of early career unemployment on subsequent unemployment experiences", *Labour Economics*, Vol. 10/3, pp. 291-309, https://doi.org/10.1016/S0927-5371(02)00138-0. [8]

Carlsson, M., L. Fumarco and D. Rooth (2018), "Ethnic discrimination in hiring, labour market tightness and the business cycle - evidence from field experiments", *Applied Economics*, Vol. 50/24, pp. 2652-2663, https://doi.org/10.1080/00036846.2017.1406653. [31]

Carpentier, M. et al. (2023), "Interregionale tewerkstellingszones op basis van een vraag-en aanbodanalyse", https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/56181 (accessed on 27 July 2023). [36]

Cassel, S. et al. (2013), "Willingness to commute long distance among job seekers in Dalarna, Sweden", *Journal of transport geography*, Vol. 28, pp. 49-55. [38]

Danzer, A. et al. (2022), "Growing up in ethnic enclaves: language proficiency and educational attainment of immigrant children", *Journal of Population Economics*, Vol. 35/3, pp. 1297-1344, https://doi.org/10.1007/s00148-022-00889-y. [15]

Dijkstra, L., H. Poelman and P. Veneri (2019), *The EU-OECD definition of a functional urban area*. [35]

Gouvernement de la Région bruxelloise (2023), *15 engagements pour lutter contre les discriminations à l'embauche et promouvoir la diversité en emploi*, https://clerfayt.brussels/sites/default/files/files-vd/pdf/15-engagements-discrimination.pdf (accessed on 8 August 2023). [22]

Govind, Y. (2021), "Is naturalization a passport for better labor market integration? Evidence from a quasi-experimental setting", https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-03265055 (accessed on 24 August 2022). [17]

Heller, B. and K. Slungaard Mumma (2022), "Immigrant Integration in the United States: The Role of Adult English Language Training", *American Economic Journal: Economic Policy*, https://doi.org/10.1257/POL.20210336. [16]

Lee, B. and J. McDonald (2003), "Determinants of commuting time and distance for Seoul residents: The impact of family status on the commuting of women", *Urban studies*, Vol. 40/7, pp. 1283-1302. [37]

Lippens, L., S. Vermeiren and S. Baert (2023), "The state of hiring discrimination: A meta-analysis of (almost) all recent correspondence experiments", *European Economic Review*, Vol. 151, p. 104315, https://doi.org/10.1016/J.EUROECOREV.2022.104315. [18]

Ludolph, L. (2023), "The value of formal host-country education for the labour market position of refugees: Evidence from Austria", *Economics of Education Review*, Vol. 92, https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2022.102334. [11]

Mroz, T. and T. Savage (2006), "The Long-Term Effects of Youth Unemployment", *Journal of Human Resources*, Vol. XLI/2, pp. 259-293, https://doi.org/10.3368/JHR.XLI.2.259. [7]

Nolan-Flecha, N. (2019), *OECD Working Papers on Public Governance*, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/19934351. [21]

OCDE (2023), *Introduction Measures for Newly-Arrived Migrants*, Making Integration Work, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/5aeddbfe-en. [26]

OCDE (2022), *OECD Economic Surveys: Belgium*, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/19990766. [34]

OCDE (2022), *OECD Territorial Grid*. [2]

OCDE (2021), *Public Employment and Management 2021: The Future of the Public Service*, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/938f0d65-en. [20]

OCDE (2021), *Regional Economic Inactivity Trends in Poland*, OECD Reviews on Local Job Creation, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/483a6a25-en. [4]

OCDE (2021), *What have countries done to support young people in the COVID-19 crisis?*, https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/what-have-countries-done-to-support-young-people-in-the-covid-19-crisis-ac9f056c/ (accessed on 30 May 2023). [9]

OCDE (2020), *The Future for Low-Educated Workers in Belgium*, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/0140a728-en. [5]

OCDE (2019), *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work*, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/9ee00155-en. [10]

OCDE (2016), *Belgique - Profil de pays fédéral*. [1]

OECD (2022), "ACTIVITY-RELATED ELIGIBILITY CONDITIONS FOR RECEIVING UNEMPLOYMENT BENEFITS Tax-benefit policies team". [39]

Pedersen, P., M. Pytlikova and N. Smith (2008), "Selection and network effects—Migration flows into OECD countries 1990–2000", *European Economic Review*, Vol. 52/7, pp. 1160-1186, https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2007.12.002. [12]

Service public fédéral Emploi, T. (2022), *Socio-economic monitoring. Labour market and origin 2022*. [19]

Suphaphiphat, N. and H. Miyamoto (2020), "Mitigating Long-term Unemployment in Europe", *IMF Working Papers*, Vol. 20/168, https://doi.org/10.5089/9781513554464.001. [3]

Unia (2022), "Rapport annuel 2022 - Unia comme organisme de promotion de l'égalité", https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/Unia_comme_organisme_de_promotion_de_l%C3%A9galit%C3%A9_(Unia_-_Rapport_annuel_2022).pdf (accessed on 7 August 2023). [32]

Valletta, R., L. Bengali and C. Van der List (2020), "Cyclical and market determinants of involuntary part-time employment", *Journal of Labor Economics*, Vol. 38/1, pp. 67-93. [6]

View/Actiris (2019), "Profiel en traject van de werkzoekenden in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest—Monitoring volgens origine.", https://www.actiris.brussels/media/tbcnmsrl/20190628_actiris_view-brussels_complet_nl-h-4443BED0.pdf (accessed on 22 June 2023). [28]

Notes

[1] Statistiques de ce paragraphe basées sur la base de données régionale de l'OCDE, « Démographie régionale : Composition et évolution démographique, grandes et petites régions » et « Base de Données sur les Migrants dans les Régions de l'OCDE — Migrants - Caractéristiques démographiques ».

[2] En 2022, la part de l'emploi dans le « Commerce, transport, hébergement et activités de restauration » (catégories G-I de la NACE Rév.2) s'élevait à 20 % dans la Région de Bruxelles-Capitale, à 22 % dans la Région flamande et à 21 % dans la Région wallonne. Voir le tableau d'Eurostat « Emploi par sexe, âge, activité économique et région NUTS 2 (NACE Rév.2) (1 000) (lfst_r_lfe2en2) ».

[3] Les taux de croissance annuels moyens élevés dans les secteurs de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche, de l'industrie extractive et de l'électricité, du gaz, de la vapeur et de l'air conditionné doivent être interprétés avec prudence, car ils reflètent principalement un niveau d'emploi de base très faible, avec respectivement 74, 47 et 2 650 emplois en 2010.

[4] L'Enquête trimestrielle sur les postes vacants est menée une fois par trimestre. Les chiffres annuels correspondent aux moyennes trimestrielles pour une année donnée. Ceux-ci ne sont donc pas directement

comparables aux offres d'emploi déclarées aux services publics de l'emploi, qui recensent toutes les offres d'emploi reçues au cours de l'année.

[5] Pour vérifier si la propension des employeurs locaux à partager leurs postes vacants avec Actiris a évolué dans le temps, nous avons comparé les tendances historiques du rapport entre le nombre annuel total de postes vacants reçus par Actiris et le nombre trimestriel moyen de postes vacants déclarés par les employeurs dans le cadre de la JVS.

[6] Calculs de l'OCDE basés sur le module ad hoc de l'EFT de l'UE 2021 « Situation des migrants et de leurs descendants directs sur le marché du travail ».

[7] Calculs de l'OCDE basés sur le module ad hoc de l'EFT de l'UE 2021 « Situation des migrants et de leurs descendants directs sur le marché du travail ».

[8] Calculs de l'OCDE basés sur le module ad hoc de l'EFT de l'UE 2021 « Situation des migrants et de leurs descendants directs sur le marché du travail ».

[9] Calculs de l'OCDE basés sur le module ad hoc de l'EFT de l'UE 2021 « Situation des migrants et de leurs descendants directs sur le marché du travail ».

[10] Statbel, « Indicateurs de fécondité, selon la nationalité de la mère (belges ou étrangères), par région, 2020 ».

[11] Statistiques d'Actiris/View, « B. Population active occupée et emploi intérieur — B.1. Caractéristiques de la population active occupée », voir https://www.actiris.brussels/media/ngbjzb0u/population-active-occupee-et-emploi-intérieur-h-37ED3987.pdf (consulté le 23/08/2023).

Annex 2.A. Terminologie régionale

L'OCDE classe les régions de ses 38 Pays membres selon deux niveaux territoriaux (TL). Cette classification de l'OCDE reflète l'organisation administrative du pays. Au sein de l'OCDE, on compte 433 grandes régions (TL2) et 2 414 petites régions (TL3). L'Encadré d'annexe 2.A.1 examine cette terminologie régionale pour la Région de Bruxelles-Capitale et la Belgique.

Encadré d'annexe 2.A.1. Terminologie régionale de l'OCDE utilisée dans le présent rapport

Le niveau TL2 : La Région de Bruxelles-Capitale est l'une des trois régions de Belgique

En Belgique, le niveau TL2 de l'OCDE correspond à la Région de Bruxelles-Capitale, à la Région flamande et à la Région wallonne. En raison de son rôle administratif essentiel dans les politiques du marché du travail, le niveau TL2 constitue le principal niveau d'analyse statistique dans le présent rapport. Toutes les statistiques ne sont pas disponibles au niveau TL2. Lorsque cela est nécessaire, le rapport utilise donc les statistiques de la base de données régionale d'Eurostat. Contrairement à la classification TL de l'OCDE, Eurostat utilise la classification « Nomenclature des unités territoriales statistiques » (NUTS). Concernant la Belgique, le niveau TL2 correspond uniquement au niveau NUTS-2 pour la Région de Bruxelles-Capitale. Concernant la Région flamande et la Région wallonne, le niveau NUTS-2 est composé de dix provinces : Liège, Anvers, Luxembourg (BE), Flandre occidentale, Hainaut, Limbourg, Namur, Flandre Orientale, Brabant flamand, Brabant wallon.

Le niveau TL3 : La Région de Bruxelles-Capitale en tant qu'arrondissement en Belgique

Le niveau TL3 est un niveau géographique plus granulaire. En Belgique, il correspond à l'unité administrative des arrondissements. La Région de Bruxelles-Capitale est également l'un des 43 arrondissements belges. Ainsi, les niveaux TL2 et TL3 couvrent la même zone géographique pour la Région de Bruxelles-Capitale. Le niveau TL3 correspond également à la classification NUTS-3 utilisée par Eurostat.

Les 19 communes de la Région de Bruxelles-Capitale

Les 19 communes de la Région de Bruxelles-Capitale constituent une unité géographique distincte qui n'est pas couverte par les données de l'OCDE. Les statistiques présentées à l'échelle municipale reposent sur les statistiques fournies par l'Institut Bruxellois de Statistique et d'Analyse (IBSA).

Source : « Grille territoriale de l'OCDE », Centre de l'OCDE pour l'entrepreneuriat, les PME, les régions et les villes, https://www.oecd.org/cfe/regionaldevelopment/territorial-grid.pdf.

Annex 2.B. Probabilité d'emploi dans le secteur public parmi les migrants originaires de pays hors UE-27 dans la Région de Bruxelles-Capitale

Pour estimer la probabilité d'emploi dans le secteur public parmi les migrants originaires de pays hors UE-27 dans la région de la capitale, cette analyse utilise les données du module ad hoc de l'EFT de l'UE 2021 « Situation des migrants et de leurs descendants directs sur le marché du travail ». Elle estime la probabilité d'occuper un emploi dans le secteur public selon la spécification suivante pour toutes les personnes actives âgées de 20 à 64 ans et résidant dans la Région de Bruxelles-Capitale :

$$Secteur_Public_i = \beta_0 + \beta_1 Non_EU_27_i + \beta_2 EU_27_i + \beta_3 X_i + \delta\widehat{\lambda_\iota} + \mu_i, \text{ [1]}$$

où $Secteur_Public_i$ est une variable binaire indiquant si l'individu i travaille dans le secteur public. Pour l'analyse, le secteur public est défini comme la section « O » de la Nomenclature statistique des Activités économiques [NACE], qui se réfère à l'« administration publique ». $Non_EU_27_i$ est une variable binaire qui tient compte des antécédents hors UE-27. Elle indique si l'individu i est né dans un pays hors UE-27, ou si l'individu a au moins un parent qui est né dans un pays hors UE-27. EU_27_i saisit de la même manière les origines dans l'UE-27 (à l'exclusion de la Belgique). X_i est un vecteur qui inclut des variables de contrôle pour le genre (catégorique), l'âge (continu) et l'éducation (faible/moyenne/élevée). $\widehat{\lambda_\iota}$ est l'inverse du ratio de Mills, qui corrige la probabilité différente des individus de l'échantillon d'être employés. Il est estimé à partir de la spécification de sélection de Heckman suivante :

$$probit: Pr(Employed = 1|x_i)_i = \Phi(\Pi_0 + \Pi_1 Non_EU_27_i + \Pi_2 EU_27_i + \Pi_3 Z_i + \xi_i), \text{ (2)}$$

Où Z_i inclut les mêmes variables de contrôle que X_i de l'équation (1) et est identifié par une variable binaire supplémentaire qui indique si l'individu vit dans un ménage avec des enfants.

Les résultats sont résumés dans le Tableau d'annexe 2.B.1. Tous les coefficients estimés ne montrent qu'une faible corrélation avec le résultat de l'emploi dans le secteur public une fois prise en compte la probabilité générale d'emploi. Une origine migratoire hors UE-27 augmente la probabilité d'occuper un emploi dans le secteur public de 2,7 points de pourcentage, par rapport aux personnes nées en Belgique et dont les parents sont nés en Belgique.

Tableau d'annexe 2.B.1. Les caractéristiques socio-économiques ne permettent pas de prédire si une personne active résidant dans la région de la capitale travaille dans le secteur public

Estimation de la probabilité d'occuper un emploi dans le secteur public, personnes occupées âgées de 20 à 64 ans

Variable	Emploi dans le secteur public
Origine migratoire hors UE-27	+2,7** points de pourcentage
Origine migratoire dans l'UE-27	-2,0 points de pourcentage
Femme (catégorie de base : Homme)	+0,1 points de pourcentage
Âge	+0,0 points de pourcentage
Éducation (catégorie de base : faible)	
- Moyenne	+0,3 points de pourcentage
- Élevée	+0,0 points de pourcentage

Remarque : L'échantillon se compose de 5 517 personnes résidant dans la Région de Bruxelles-Capitale, dont 2 111 avaient un emploi (non pondéré). Les astérisques en regard des estimations rapportées indiquent si les estimations sont nettement différentes de zéro aux niveaux de confiance conventionnels, où *p<0,1 ; **p<0,05 ; ***p<0,01.

3 Gouverner les politiques de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale

L'objectif de ce chapitre est d'identifier les acteurs impliqués dans la gouvernance des politiques de l'emploi et d'évaluer les défis qui se posent à ces politiques publiques dans la Région de Bruxelles-Capitale. Il analyse tout d'abord la mise en œuvre des politiques actives du marché du travail (PAMT) à l'échelle régionale. Il examine également la manière dont la responsabilité relative aux PAMT est répartie entre le gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et les Communautés flamande et française, tandis que les politiques sociales relèvent de l'échelle locale. La gestion fédérale des allocations d'assurance chômage est par ailleurs abordée. Dans un deuxième temps, le chapitre s'intéresse à l'échelle locale, où le renforcement des institutions peut maximiser le potentiel des communes et des structures d'insertion en soutien aux personnes vulnérables.

En bref

Simplifier la gouvernance du marché du travail dans la Région de Bruxelles-Capitale

- **Les politiques actives du marché du travail (PAMT) sont fortement décentralisées en Belgique**. Par rapport aux autres pays de l'OCDE, les personnes qui accèdent aux programmes du marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale doivent s'adresser à un grand nombre de structures. Les Régions sont responsables des politiques liées au territoire, y compris les services de l'emploi, tandis que les Communautés sont chargées des politiques centrées sur les personnes, notamment dans le domaine de la formation. L'Office national de l'emploi (ONEM), quant à lui, assure la protection sociale face au chômage.
- **Il n'existe pas encore de processus intégré d'échange d'informations et d'orientation dans les services publics de l'emploi (SPE) comparable à d'autres SPE.** Actiris, le SPE de la Région, est le principal point de contact pour les chercheurs d'emploi et les employeurs. Bruxelles Formation et *VDAB Brussel* (*Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding Brussel*) proposent quant à eux des formations aux chercheurs d'emploi, respectivement en français et en néerlandais. De manière générale, dans d'autres pays de l'OCDE où les responsabilités des PAMT sont décentralisées, les SPE pilotent à la fois les services de l'emploi et la formation des chercheurs d'emploi (par exemple, au Canada, au Danemark, en Pologne et en Espagne).
- **Dans la plupart des pays de l'OCDE, les SPE conseillent les individus sur les options de formation, mais n'offrent eux-mêmes qu'une formation limitée aux chercheurs d'emploi**. La plupart de ces services sont confiés à des entités à but non lucratif, privées ou publiques. Bruxelles Formation et *VDAB Brussel* orientent les chercheurs d'emploi vers l'offre de formation, tout en proposant des formations en interne ou externalisées. Les Communautés (notamment française) devraient évaluer les coûts et les avantages de l'externalisation d'un plus grand nombre de formations. Actiris et les organismes de formation pourraient également convenir d'un processus de conseil plus intégré pour les stagiaires qui terminent leur formation.
- **En raison de l'augmentation des besoins sociaux, la capacité des** Centres publics d'action sociale **(CPAS) est insuffisante pour aider les bénéficiaires de l'assistance sociale à rechercher un emploi.** Le nombre de bénéficiaires du Revenu d'intégration sociale (RIS) est passé de 2,8 % de la population régionale en 2015 à 3,3 % en 2019 et à 3,6 % en 2022. Sur la base des dispositions prises dans d'autres pays de l'OCDE (par exemple, la Slovénie et les Pays-Bas), accroître le rôle d'Actiris dans l'orientation professionnelle des bénéficiaires du RIS constitue une option. Une autre solution consiste à accorder une plus grande capacité structurelle aux CPAS pour qu'ils puissent fournir des services d'emploi de qualité à l'ensemble de leurs allocataires.
- **Une gouvernance complexe et un financement par projet peuvent constituer des défis pour les structures d'insertion qui mettent en œuvre des programmes de PAMT.** L'associatif et l'économie sociale sont des atouts pour l'inclusion sociale en région. Certains programmes fournissent des services à l'échelle des quartiers qui visent à la fois l'insertion professionnelle et sociale. En revanche, ces dispositifs, tels que les Agences Locales pour l'Emploi (ALE) et les entreprises d'économie sociale d'insertion, ne travaillent pas toujours ensemble. L'action de certaines organisations est compliquée par le grand nombre d'acteurs qui

siègent au sein de leurs conseils d'administration. Le financement par projet soulève également des problématiques liées à la prestation de services à long terme.

- **Les Maisons de l'emploi pourraient évoluer vers des « guichets uniques » qui réunissent les différents acteurs au sein d'une même structure.** Elles constituent la seule structure qui réunit systématiquement Actiris, les CPAS et les acteurs de l'associatif. Les différents acteurs ne sont toutefois pas réunis systématiquement dans toutes les communes. Les Maisons de l'emploi sont un lieu stratégique pour créer une cohérence forte entre les missions de différents acteurs. Augmenter les ressources des Maisons de l'emploi aiderait également à encourager des projets communs. En Finlande, les guichets uniques pour les jeunes (*Ohjaamos*) ont nécessité un accord stratégique entre les communes et les SPE pour déployer progressivement des centres d'accueil.

Introduction

L'objectif de ce chapitre est de présenter et d'analyser le rôle des acteurs chargés des politiques du marché du travail en Région de Bruxelles-Capitale. Les réformes successives de l'État belge ont transféré des responsabilités majeures en matière de politiques d'emploi et de formation du niveau fédéral à l'action publique infranationale. Actiris, le service public de l'emploi (SPE) de la Région, est le principal point de contact pour les chercheurs d'emploi et les employeurs, tandis que l'Office national de l'emploi (ONEM) est chargé des allocations d'assurance chômage. Des organismes publics spécialisés assurent quant à eux la formation des chercheurs d'emploi. À l'échelle locale, les 19 communes de la Région de Bruxelles-Capitale fournissent des services d'insertion socio-professionnelle aux bénéficiaires de prestations sociales. Finalement, les structures d'insertion sont une source importante de services externalisés. Le Tableau 3.1 donne une vue d'ensemble des rôles des différents acteurs. Il révèle le réseau de relations qui sous-tend la mise en œuvre des programmes du marché du travail dans la région.

Tableau 3.1. La responsabilité des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle dans la Région de Bruxelles-Capitale est répartie entre différents acteurs

Organismes responsables de la gestion des programmes du marché du travail dans la Région de Bruxelles-Capitale

	Politiques et prestations sociales		Politiques actives du marché du travail (PAMT)		
Organisme	**ONEM**	**CPAS**[1]	**Actiris**	**Bruxelles Formation**	***VDAB Brussel***[2]
Description	SPE fédéral	Centres d'assistance sociale des communes bruxelloises	SPE de la Région de Bruxelles-Capitale	Organisme de formation professionnelle en langue française	Organisme de formation professionnelle en langue néerlandaise
Pouvoir public	L'État	Commission Communautaire Commune (COCOM)	Région de Bruxelles-Capitale	Commission Communautaire Française (COCOF)	Gouvernement flamand
Rôle	Maintien du revenu et soutien en cas de perte d'emploi, protection des travailleurs	Minimas sociaux[4], emplois d'insertion (Article 60), services sociaux	Services publics de l'emploi et administration ; aides à l'emploi ; emploi protégé et assisté ;	Formation professionnelle pour les chercheurs d'emploi et les travailleurs en langue française	Formation professionnelle pour les chercheurs d'emploi et les travailleurs en langue néerlandaise

			création d'emplois ; aides à la création d'entreprises		
Structures d'insertion (services externalisés)		Agences Locales pour l'Emploi (ALE), Entreprises sociales d'insertion, Entreprises de Travail Adapté (ETA), *Lokale Werkwinkels*, Missions locales, Organismes d'insertion socioprofessionnelle (OISP)[3]			

Remarque : (1) Les CPAS sont chargés de fournir des services du marché du travail aux bénéficiaires du revenu minimum. (2) Par le biais d'un accord de commissionnement avec Actiris, le *VDAB Brussel (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding Brussel*) propose également un ensemble plus large de programmes relatifs au marché du travail pour les chercheurs d'emploi à la recherche d'un poste nécessitant une maîtrise du néerlandais. (3) Les Missions locales ont le statut juridique d'un OISP. (4) Revenu minimum : revenu d'intégration sociale (RIS) et équivalent.
Source : Auteur.

Par rapport aux SPE du reste de l'OCDE, les chercheurs d'emploi de la région passent par un plus grand nombre de structures pour bénéficier des programmes du marché du travail. Malgré les accords institutionnels qui débouchent sur des projets communs, un décalage persiste entre l'orientation des chercheurs d'emploi et l'entrée en formation. Actiris et les organismes publics de formation, Bruxelles Formation et *VDAB Brussel (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding Brussel*), se partagent la responsabilité des parcours des chercheurs d'emploi sur le marché du travail, une répartition de rôles qui est unique au sein de l'OCDE. Par rapport aux SPE des autres pays de l'OCDE, les organismes de formation organisent un plus grand nombre de formations en interne, généralement confiées à différents prestataires de formation publics, privés et à but non lucratif dans d'autres pays. À l'échelle communale, les Centres publics d'action sociale (CPAS) sont confrontés à des contraintes de capacité. Les Maisons de l'emploi pour leur part seraient amenées à évoluer vers des centres « guichets uniques » qui rassemblement les différents acteurs. Les Maisons de l'emploi offrent un lieu aux structures d'insertion pour coordonner leurs programmes.

Le présent chapitre est divisé en deux sections. La première analyse le rôle d'Actiris, de Bruxelles Formation, du *VDAB Brussel* et de l'Office national de l'emploi (ONEM). La deuxième aborde le rôle des institutions locales dans la gouvernance du marché du travail local, y compris les CPAS, les structures d'insertion (ex. entreprises sociales d'insertion, OISP) et les Maisons de l'emploi.

Gouverner les politiques de l'emploi et de la formation des chercheurs d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale

Les institutions du marché du travail en Belgique sont fortement décentralisées. La responsabilité des politiques actives du marché du travail (PAMT) incombe aux gouvernements régionaux et aux communautés linguistiques. Dans la Région de Bruxelles-Capitale, la responsabilité des politiques actives du marché du travail est répartie entre plusieurs organismes. La quasi-totalité des programmes actifs du marché du travail est confiée à Actiris, à l'exception notable de la formation professionnelle, qui relève de la compétence des Communautés française et flamande. Cette section passe en revue le rôle d'Actiris, de Bruxelles Formation, du *VDAB Brussel* et de l'Office national de l'emploi (ONEM). Elle évalue par ailleurs les accords existants entre les organismes.

La Région de Bruxelles-Capitale et son service public de l'emploi, Actiris, sont les principaux acteurs de la politique de l'emploi

En Belgique, les gouvernements infranationaux bénéficient d'un degré d'autonomie élevé par rapport à la plupart des pays de l'OCDE. La Belgique est en effet divisée en trois Régions, la Région de Bruxelles-Capitale, la Région flamande et la Région wallonne, et trois communautés linguistiques, la

Communauté flamande *(Vlaamse Gemeenschap*), la Communauté française et la Communauté germanophone *(Deutschsprachige Gemeinschaft*)[1]. Les Communautés correspondent à des groupes de population qui ne se superposent pas entièrement aux divisions régionales[2]. De manière générale, les gouvernements régionaux sont responsables des politiques liées au territoire, telles que le développement économique ou l'emploi, tandis que les communautés sont chargées des politiques centrées sur l'humain, telles que les soins de santé, l'éducation et la formation (Service public fédéral belge, 2023[1]). En raison du statut officiel des langues française et néerlandaise dans la région de la capitale, les Communautés française et flamande exercent toutes deux l'autorité, de même que le gouvernement régional.

Des réformes successives ont transféré les compétences en matière d'emploi aux gouvernements des Régions et celles en matière de formation aux Communautés linguistiques. En 1989, la réforme de l'État belge a transféré une grande partie de la politique de l'emploi du SPE fédéral, l'Office national de l'emploi (ONEM), vers les régions (ONEM, 2010[2]). Elle a entraîné la création de quatre SPE régionaux, qui sont aujourd'hui Actiris pour la Région de Bruxelles-Capitale, *Le Forem* pour la Région wallonne, VDAB pour la Région flamande ainsi que l'ADG *(Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft*) pour la communauté germanophone de l'Est de la Belgique. Elle a par ailleurs transféré la responsabilité de la politique de formation professionnelle et d'éducation aux trois communautés linguistiques. Les changements ultérieurs, tels que la création d'un cadre juridique pour la mobilité interrégionale des chercheurs d'emploi en 2005 ou le transfert du contrôle de disponibilité aux SPE régionaux en 2016-2017, ont développé davantage le rôle d'Actiris et de ses homologues dans toute la Belgique.

Actiris est le principal point de contact pour les chercheurs d'emploi et les employeurs de la Région de Bruxelles-Capitale. Tous les bénéficiaires de l'assurance chômage sont tenus de s'inscrire à Actiris, qui a récupéré les responsabilités de l'ONEM concernant les PAMT relatives à l'accueil, au placement et au suivi des chercheurs d'emploi. Les PAMT améliorent l'accès au marché du travail et à l'emploi, développent les compétences liées à l'emploi et favorisent l'efficacité du marché du travail (OCDE, 1994[3]). Le maintien du revenu et le soutien en cas de perte d'emploi, tels que l'assurance chômage et les politiques de préretraite, ne sont pas inclus dans les PAMT et continuent d'être gérés par l'ONEM[3]. Selon la classification des programmes du marché du travail de l'OCDE, Actiris est responsable de la majorité des catégories de programmes des PAMT, adoptant le rôle des SPE nationaux dans la plupart des pays, à l'exception notable de la formation, qui relève de la compétence des Communautés. Le Tableau 3.2 illustre cette répartition des compétences entre les acteurs communautaires, régionaux et fédéraux.

Actiris dispose d'une flexibilité et d'une autonomie conséquentes en ce qui concerne son approche et ses programmes. Le ministre de l'Emploi et de la Formation professionnelle de la Région de Bruxelles-Capitale définit l'orientation des PAMT. Pour sa part, Actiris est dirigé par un comité de gestion qui compte 21 membres. Ce dernier est composé de syndicats, de représentants des employeurs et de deux commissaires du Gouvernement bruxellois. Le comité établit le contrat de gestion quinquennal et supervise les activités d'Actiris. Dix départements dirigent ses activités, notamment les équipes chargées des chercheurs d'emploi, des employeurs, du suivi de la recherche d'emploi, de l'insertion et des partenariats. Le cadre réglementaire et la structure d'Actiris offrent un espace d'adaptation à l'évolution du marché du travail et un fonds de roulement pour l'adoption de programmes, comme l'a révélé de manière positive la crise du COVID-19 (Lauringson and Lüske, 2021[4]). Les antennes locales d'Actiris fournissent quant à elles des services de première ligne aux chercheurs d'emploi.

Bruxelles Économie et Emploi (BEE) exerce la responsabilité du gouvernement bruxellois pour les personnes occupées. BEE est l'une des six administrations du Service public régional de la Région de Bruxelles-Capitale et regroupe un ensemble de responsabilités diverses dans le domaine du développement économique, de la réglementation du marché du travail et de la migration (Région de Bruxelles-Capitale, n.d.[5]). Cette administration est chargée d'apporter un soutien financier aux PME et à l'économie sociale, ainsi que de délivrer des autorisations de travail aux ressortissants non européens. BEE gère également le système des titres-services, qui sont des contrats de travail pour les travailleurs domestiques.

Tableau 3.2. Par rapport au reste de la Belgique, la responsabilité des PAMT en Région de Bruxelles-Capitale est répartie entre Actiris et des organisations communautaires

Principales institutions responsables des programmes relatifs au marché du travail dans les régions et communautés belges

Type de programme du marché du travail	Politiques actives du marché du travail (PAMT)						Protection sociale (perte d'emploi)	
Classification de l'OCDE des programmes du marché du travail ciblés Entité infranationale	Services publics de l'emploi et administration	Formation professionnelle	Aides à l'emploi	Emploi protégé et aidé, réadaptation[1]	Création directe d'emploi	Aides à la création d'entreprise	Maintien du revenu et soutien en cas de perte d'emploi	Préretraite
Région de Bruxelles-Capitale (Communauté française)	Actiris	Bruxelles Formation	Actiris				Office National de l'Emploi (ONEM)	
Région de Bruxelles-Capitale (Communauté flamande)		*VDAB Brussel*	Actiris					
Région flamande/Communauté flamande	VDAB							
Communauté française/Région wallonne	Le Forem							
Communauté germanophone	ADG							

Remarque : (1) Bien que les SPE fournissent des services aux personnes en situation de handicap, l'offre d'emplois protégés et aidés, ainsi que la réadaptation, relèvent principalement de la compétence des Communautés dans la Région de Bruxelles-Capitale par le biais du régime des Entreprises de Travail Adapté (ETA).
Source : Auteur, sur la base d'Actiris et de (OCDE, 2022[6]) *Coverage and classification of OECD data for public expenditure and participants in labour market programmes*, https://www.oecd.org/els/emp/Coverage-and-classification-of-OECD-data-2015.pdf.

Des organismes distincts des services publics de l'emploi sont responsables de la formation des chercheurs d'emploi, un fonctionnement unique au sein de l'OCDE

Deux organismes communautaires, Bruxelles Formation et le *VDAB Brussel*, assurent la formation professionnelle dans la Région de Bruxelles-Capitale. Ces organismes reflètent les compétences des Communautés française et flamande dans la capitale, indépendamment du Gouvernement bruxellois et d'Actiris. En Région flamande, en Région wallonne et en Communauté germanophone, contrairement à la Région de Bruxelles-Capitale, toutes les PAMT (y compris la formation) ont été regroupées au sein des SPE infranationaux, à savoir le VDAB, Le Forem et l'ADG. Le Tableau 3.2 met en évidence cette « division » institutionnelle unique des PAMT dans la capitale.

Bruxelles Formation assure la formation professionnelle par le biais d'un mandat en trois axes. L'organisme i) intervient en tant que prestataire de formation en dispensant ses propres formations, ii) agit en tant que régisseur d'une offre en certifiant un ensemble de formations francophones sur l'ensemble de la région[4] et iii) contribue à la validation des compétences acquises en dehors des formations officielles (Région de Bruxelles-Capitale, Francophones Bruxelles et ESF, 2020[7]). Un comité de direction, supervisé par une directrice générale, dirige la stratégie et les opérations de Bruxelles Formation. Tout comme

Actiris, Bruxelles Formation fonctionne d'ailleurs sous la houlette d'un comité de gestion tripartite. Ce dernier inclut une représentation paritaire des interlocuteurs sociaux et des représentants de la Commission communautaire française (COCOF).

La COCOF exerce une autorité législative dans la plupart des domaines politiques au nom de la Communauté française dans la Région de Bruxelles-Capitale. La COCOF et le comité de gestion concluent tous les cinq ans un contrat de gestion qui oriente la stratégie de Bruxelles Formation (Bruxelles Formation, 2017[8]). Les législateurs, ministres et secrétaires d'État francophones du Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale siègent également au sein des organes de représentation de la COCOF. Par exemple, au cours de la législature 2019-2024, le ministre de l'Emploi et de la Formation professionnelle de la Région de Bruxelles-Capitale était également ministre auprès de la COCOF chargé de la Formation professionnelle.

Bruxelles Formation forme à la fois les travailleurs et les chercheurs d'emploi par l'intermédiaire de ses centres et de prestataires externes. En 2021, Bruxelles Formation et ses prestataires externes ont formé 20 012 stagiaires, dont 13 821 chercheurs d'emploi et 6 191 travailleurs et autres personnes. Parmi les chercheurs d'emploi, 5 862 ont été formés dans les onze centres de Bruxelles Formation, soit 42,4 % du total (Bruxelles Formation, 2022[9]). En outre, 4 088 ont été formés par des prestataires externes, 2 149 ont reçu une formation en entreprise dispensée par des employeurs et 2 020 ont suivi des cours en ligne.[5]

Le VDAB Brussel propose des formations professionnelles en néerlandais dans la Région de Bruxelles-Capitale. VDAB Brussel organise des formations dans la région de la capitale par l'intermédiaire de trois centres et externalise une partie de ses formations (Bassin EFE, 2022[10]). Comme Bruxelles Formation, VDAB Brussel certifie également les prestataires de formation et peut faciliter la certification des compétences acquises en dehors des formations formelles. Rattaché au SPE de la Région flamande, le VDAB Brussel est responsable devant le Conseil d'administration du VDAB, rattaché au Ministère de l'Emploi de la Région flamande (PES Network, 2018[11]). En outre, les partenaires sociaux siègent au conseil d'administration du VDAB. Dans la région, le VDAB Brussel n'a qu'un mandat sur les activités de formation, sans l'autorité plus large des PAMT dont il dispose dans la Région flamande.

Un accord de mandatement permet toutefois au VDAB de mettre en œuvre des programmes du marché du travail pour les chercheurs d'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale. Un accord entre Actiris et le VDAB permet en effet au *VDAB Brussel* d'instaurer des programmes de mise en activité, tels que du conseil et de la mise en relation, pour orienter les chercheurs d'emploi d'Actiris vers un emploi nécessitant des connaissances en néerlandais. Les chercheurs d'emploi s'inscrivent eux-mêmes à l'aide au placement du VDAB en accord avec leur conseiller Actiris. Par la suite, ceux qui intègrent le VDAB par le biais de ce partenariat sont orientés par le VDAB vers un poste en Région flamande ou en Région de Bruxelles-Capitale. Grâce à des partenariats, *VDAB Brussel* propose également des formations au niveau secondaire, licence et master pour des filières qui préparent à des métiers en tension. *VDAB Brussel* sous-traite plus de 70 % de ses formations.

Les communautés complètent l'offre de formation professionnelle de Bruxelles Formation et du *VDAB Brussel* par une offre d'enseignement qualifiant pour adultes. Les organismes de la Communauté française et de la Communauté flamande proposent tous les deux des formations à plus long terme pour les adultes, destinées aux travailleurs et aux chômeurs. La Communauté française soutient par ailleurs le système d'enseignement de promotion sociale (EPS) en Belgique francophone. Celui-ci offre des qualifications distinctes de la formation professionnelle, souvent liées à l'enseignement secondaire ou tertiaire, comme le certificat d'études de base (CEB) ou le certificat d'enseignement secondaire (CESS). En outre, le *Centrum voor Volwassenenonderwijs* (VCO) propose une formation pour adultes en néerlandais. *VDAB Brussel* travaille étroitement avec le ministère de l'éducation flamand. Les stagiaires dans le système d'enseignement néerlandais peuvent recevoir un ensemble de

remboursements de frais.[6] Le système de formation professionnelle et d'enseignement qualifiant fait l'objet d'une analyse plus détaillée au chapitre 5.

En général, les SPE ne disposent pas de l'expertise pédagogique et professionnelle nécessaire pour dispenser une formation au marché du travail en interne. Dans la plupart des pays de l'OCDE, les SPE externalisent la formation à des organisations telles que des établissements publics de formation, des établissements d'enseignement supérieur, des acteurs de l'économie sociale et des prestataires de formation à but lucratif. Le SPE finlandais *(Työ-ja elinkeinotoimisto* - TE) aide les chercheurs d'emploi à suivre des formations plus courtes sur le marché du travail ou des filières plus longues dans le système éducatif, chacune d'entre elles étant dispensée par des entités extérieures à TE (OCDE, 2023[12]). De même, le SPE allemand *(Bundesagentur für Arbeit* - BA) externalise la plupart de ses formations, avec une offre limitée de formations courtes, telles que la rédaction de CV. Dans la Région de Bruxelles-Capitale, les organismes de formation reçoivent les chercheurs d'emploi d'Actiris, évaluent leurs compétences et les orientent vers des formations en interne ou en externe. Ils occupent ainsi l'équivalent du rôle des SPE et des établissements publics de formation dans la plupart des pays. Au Danemark, par exemple, les SPE orientent les chercheurs d'emploi vers les centres AMU *(Arbejdsmarkedsuddannelser*), qui bénéficient d'un soutien public pour la formation professionnelle.

Les organismes de formation pourraient évaluer les coûts et les avantages de l'externalisation d'une plus grande partie de la formation. Bruxelles Formation et le *VDAB Brussel* ont développé une expertise professionnelle et une capacité d'enseignement en raison de leur rôle de longue date en tant que prestataires dans la région. La différence dans l'organisation des SPE et dans l'offre de formation par rapport aux SPE de l'OCDE n'appelle pas nécessairement une refonte pour s'aligner sur les dispositions institutionnelles en vigueur dans d'autres pays. Toutefois, compte tenu des pratiques les plus courantes dans les pays de l'OCDE, la région pourrait évaluer les avantages potentiels de l'externalisation d'une plus grande partie de la formation, en termes de qualité de la formation et de rentabilité.

L'Office national de l'emploi assure le maintien du revenu et un soutien en cas de perte d'emploi

Tandis que les PAMT se décentralisent, la Belgique réorganise les institutions fédérales pour les recentrer sur la protection sociale et les politiques du travail. En 2003, le ministère de l'Emploi et du Travail est devenu le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF Emploi). Les compétences du SPF Emploi incluent la régulation du marché du travail, le maintien du revenu et le soutien en cas de perte d'emploi, ainsi que l'inspection du travail et le bien-être sur le lieu de travail (Moniteur Belge, 2002[13]).

L'Office national de l'emploi (ONEM) est placé sous l'autorité du SPF Emploi. Une grande partie du personnel de l'ONEM a été transférée vers les SPE régionaux à mesure que les compétences des programmes relatifs au marché du travail ont évolué (ONEM, 2010[2]). L'ONEM met en œuvre la politique de protection contre le chômage du SPF Emploi, notamment par le biais d'un contrôle institutionnel, de l'indemnisation des citoyens et de l'administration de programmes de prestations spécifiques (ONEM, 2022[14]). L'ONEM continue par ailleurs de diriger des antennes de première ligne pour les réclamations concernant le chômage et les problèmes liés au lieu de travail qui relèvent de sa compétence.

L'ONEM gère le système d'assurance chômage de concert avec les syndicats. L'ONEM verse les fonds de l'assurance chômage provenant de la sécurité sociale à trois syndicats (FGTB, CSC, CGSLB) et à la Caisse auxiliaire de paiement des allocations de chômage (CAPAC).[7] Les syndicats effectuent des versements aux personnes syndiquées, tandis que la CAPAC verse l'assurance chômage aux personnes qui ne sont pas membres d'un syndicat. Les syndicats et la CAPAC sont le premier point de contact pour les travailleurs qui deviennent chômeurs ou risquent de le devenir. Soutenus par un taux de syndicalisation élevé, les syndicats ont traité plus de 86 % des demandes d'allocations de chômage en Belgique en 2022 (ONEM, 2023[15])[8]. Ils fournissent également une assistance juridique aux demandeurs syndiqués (Faniel,

2010[16]). Depuis que les SPE régionaux sont responsables du suivi de la recherche d'emploi des chercheurs d'emploi, l'ONEM limite son rôle à la surveillance contre la fraude et au contrôle réglementaire.

L'ONEM dirige différents programmes du marché du travail du *SPF Emploi*. Il traite les demandes et verse des indemnités pour certains programmes, tels que les régimes de préretraite, l'indemnité de licenciement collectif, les subventions d'interruption de carrière pour raisons médicales et parentales et les programmes de maintien dans le poste (ONEM, 2022[14]). L'ONEM conserve un rôle limité dans les PAMT en ce qui concerne les compensations financières pour les chercheurs d'emploi, les apprenants et les employeurs. Il s'agit notamment de fonds pour soutenir la création d'entreprises ou d'une allocation supplémentaire pour participer à une formation approuvée.

Malgré des accords convenus entre les institutions, le cloisonnement entraine un décalage entre les services d'emploi et de formation dans la région

Des accords entre la Région de Bruxelles-Capitale et les autorités flamandes encouragent la coopération entre Actiris et le VDAB pour permettre aux chercheurs d'emploi d'accéder à des emplois exigeant des compétences en néerlandais. Un accord de coopération datant de 2011 entre la Région de Bruxelles-Capitale, la Région flamande et la Communauté flamande permet le transfert des chercheurs d'emploi d'Actiris vers le VDAB (Moniteur Belge, 2013[17])[9]. Par ailleurs, depuis 2015, un accord de collaboration permet à Actiris de mandater le *VDAB Brussel* pour fournir une série de services du marché du travail aux chercheurs d'emploi en quête d'un poste nécessitant la maîtrise du néerlandais (Actiris, 2017[18]). En 2021, un nouvel accord de collaboration a été signé, renouvelant la collaboration pour la mobilité des chercheurs d'emploi, notamment en matière d'échange automatique des offres d'emploi (Carpentier et al., 2023[19]).

Le partenariat entre Actiris et Bruxelles Formation est axé sur la coopération en matière de programmes. En 2012, la Région de Bruxelles-Capitale et la COCOF ont officialisé un accord de coopération relatif aux politiques croisées emploi-formation (Moniteur Belge, 2013[20]). Cet accord de politiques croisées a permis l'adoption de mesures majeures pour structurer les services. Le texte a notamment contribué à intégrer l'offre de formation de Bruxelles Formation dans le système d'Actiris, en créant un dossier unique du chercheur d'emploi, en réalisant des analyses de données communes et en concluant des contrats communs avec des tiers. L'accord facilite également les mécanismes de financement des programmes de formation.

En dépit de la coopération, des obstacles institutionnels à l'intégration du marché du travail et des services de formation subsistent. Dans d'autres pays de l'OCDE où les responsabilités des PAMT sont décentralisées, dont la Région flamande et wallonne, les SPF infranationaux se chargent généralement du placement et de la formation des chercheurs d'emploi (Canada, Danemark, Pologne, Espagne, par exemple), tandis que le gouvernement national définit les orientations politiques et verse les allocations de chômage. Par exemple, au Pays basque (Espagne), le SPE régional, *Lanbide*, accueille les chercheurs d'emploi, les guide vers les programmes du marché du travail et les oriente vers une formation (OCDE, 2020[21]). En 2020, le Pays basque a fusionné son organisme de formation professionnelle pour adultes, *Hobetuz*, avec le SPE de la Région. L'intégration de services aide les chercheurs d'emploi à mener une recherche d'emploi plus en phase avec leurs préférences professionnelles et leurs perspectives d'emploi.

Les chercheurs d'emploi peuvent passer d'une organisation à l'autre et d'un conseiller à l'autre tout au long de leur parcours. L'accord de politiques croisées a marqué l'adoption de mesures importantes destinées à créer des axes de collaboration. Malgré tout, il n'existe pas encore de processus intégré et unifié d'inscription et d'orientation des chercheurs d'emploi comparable aux processus des autres SPE infranationaux. Les politiques du *VDAB Brussel* s'imbriquent moins avec celles d'Actiris et de Bruxelles Formation, ce qui laisse une marge de manœuvre pour une intégration plus étroite des programmes (Dumont, Franssen and Tojerow, 2021[22]). La gouvernance différenciée des services peut également créer un décalage au niveau stratégique en matière d'approche adoptée pour les services du

marché du travail. Malgré les efforts déployés pour resserrer les liens, en particulier entre Actiris et Bruxelles Formation, les contrats de gestion qui intègrent des objectifs risquent d'adopter des approches différentes a la politique de l'emploi et de la formation des chercheurs d'emploi.

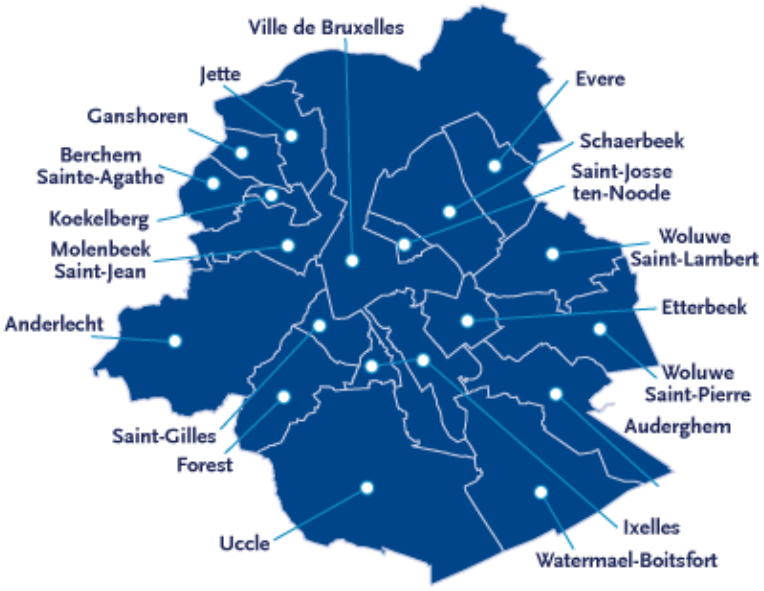
Des canaux de coopération moins formels permettent de concrétiser des projets et des initiatives spécifiques. Actiris et les organismes de formation ont mis en place la Cité des métiers, un centre dans lequel tous les individus peuvent bénéficier de conseils sur les possibilités d'emploi, de formation ou d'éducation. Pour autant, bien que le centre atténue les obstacles à l'accès aux services publics, le personnel n'est pas en mesure de réaliser des démarches administratives (allocations, inscriptions en formation, etc.). De même, le suivi des inscrits est impossible, l'utilisation de la Cité des métiers étant anonyme. En outre, Actiris, Bruxelles Formation, le *VDAB Brussel* et les organisations patronales gèrent de concert les Pôles Formation Emploi (PFE), qui se développent en tant que prestataires de formation et de placement sur le marché du travail dans la région.

Les lacunes en matière de gouvernance locale peuvent entraver l'insertion des personnes vulnérables sur le marché du travail

Les réformes successives de l'État belge ont décentralisé des responsabilités majeures en matière d'emploi et de formation. Ce processus a crée de nouvelles structures, sans forcément réformer les entités existantes. Par l'intermédiaire de leurs Centres publics d'action sociale (CPAS), les 19 administrations communales de la région sont responsables de la politique sociale et des services aux personnes vulnérables sur le marché du travail. Le Graphique 3.1 illustre les 19 communes de la région. Actiris, les organismes de formation et les CPAS externalisent tous des services à un ensemble de structures d'insertion (associations, économie sociale) afin de répondre aux besoins des personnes vulnérables. Les Communautés linguistiques, les communes et la Région sont donc impliqués dans la gouvernance et le financement de différentes structures d'insertion. Actiris a par ailleurs appuyé le développement de Maisons de l'emploi pour aider à coordonner les services locaux du marché du travail. Le Tableau 3.3 illustre les rôles et la gouvernance des différents organismes. Cette section présente d'abord les CPAS, avant de s'intéresser aux structures d'insertion et aux Maisons de l'emploi.

Graphique 3.1. Les CPAS et les structures d'insertion proposent des services dans les 19 communes bruxelloises

Carte des 19 communes de la Région de Bruxelles-Capitale



Source : Site web de la Région de Bruxelles-Capitale, https://be.brussels/a-propos-de-la-region/les-communes-de-la-region-de-bruxelles-capitale/carte-des-communes/view.

Tableau 3.3. Les CPAS, les associations et l'économie sociale d'insertion soutiennent l'inclusion

Principales caractéristiques des CPAS et des différentes structures d'insertion socio-professionnelle, classées par rôle leur rôle, forme juridique et groupe cible

Organisme	**Centres publics d'action sociale (CPAS)**	**Agences locales pour l'emploi (ALE)**	**Entreprises de Travail Adapté (ETA)**	**Missions locales/*Lokale Werkwinkel***	**Organismes d'insertion socioprofessionnelle (OISP)**	**Entreprises sociales d'insertion**
Rôle stratégique principal	Prestations sociales, activation sociale et sur le marché du travail	Emploi à temps partiel pendant la recherche d'emploi	Emploi assisté (handicap)	Activation sociale et conseils sur le marché du travail	Formation au marché du travail, services spécifiques au marché du travail	Formation sur le lieu de travail, incitation à l'emploi
Forme juridique	Établissement public doté de la personnalité juridique	Associations sans but lucratif (ASBL)				Personnes morales privées (ASBL ou entreprises) ou publiques[1]
Groupe cible	Bénéficiaires de prestations sociales	Chômeurs de longue durée, bénéficiaires du revenu minimum	Chercheurs d'emploi en situation de handicap	Chômeurs de longue durée, autres chercheurs d'emploi	Chercheurs d'emploi et bénéficiaires du revenu minimum	Jeunes, chômeurs de longue durée et bénéficiaires du revenu minimum

Remarque : (1) Les entreprises d'économie sociale d'insertion qui prennent la forme d'organismes publics sont généralement des CPAS qui proposent des services d'insertion professionnelle sur mesure.
Source : Auteur.

Les CPAS sont confrontés à des contraintes de capacité pour fournir une assistance sociale et aider les personnes vulnérables à trouver un emploi

Les administrations communales sont responsables de la politique sociale dans la Région de Bruxelles-Capitale. Les Centres publics d'action sociale (CPAS) des communes sont des établissements publics dotés de la personnalité juridique chargés de la politique sociale.[10] Chacune des 19 communes de la région abrite un CPAS. Ceux-ci dirigent différents types de programmes sociaux, notamment des prestations sociales, une aide matérielle, un accompagnement médical et une assistance juridique (CPAS, 2023[23]). L'une des principales compétences des CPAS consiste à assurer la gestion du revenu minimum sous condition de ressources, le Revenu d'intégration sociale (RIS) (ou équivalent), ainsi que d'autres prestations sociales, telles que l'Aide médicale urgente (AMU). La responsabilité des communes en matière de prestations sociales est comparable à celle de nombreux autres pays de l'OCDE.

En raison de leur rôle politique, les CPAS sont les interlocuteurs d'un grand nombre des personnes qui sont les plus éloignées du marché du travail. De multiples difficultés peuvent empêcher des individus de trouver ou d'occuper un emploi stable, telles que la précarité du logement, la pauvreté, la garde d'enfants, un endettement important, une maladie mentale ou physique et un faible niveau de compétences. Pour répondre aux besoins pluridimensionnels des bénéficiaires de prestations sociales, les CPAS proposent une multitude de services sociaux via leurs différents départements, tels que ceux consacrés aux soins aux personnes âgées, au logement ou à l'intégration socioprofessionnelle. L'approche de l'intégration sociale et professionnelle associe les services du marché du travail à l'activation sociale. Grâce à des programmes culturels, éducatifs, sociaux et sportifs, l'activation sociale a pour objectif d'aider les personnes exclues à s'intégrer socialement et de renforcer leurs compétences sociales, leur résilience et leur autonomie (Marx, 2021[24]).

Les CPAS proposent aux allocataires du revenu minimum différentes mesures d'insertion socio-professionnelle. Bien que chaque commune de la Région de Bruxelles-Capitale puisse adopter une approche légèrement différente, les services de l'emploi ou de la formation des CPAS offrent notamment des prestations d'orientation professionnelle, de profilage des compétences, ainsi que des ateliers axés sur les techniques de recherche d'emploi (Commune de Schaerbeek, 2020[25]). À Schaerbeek, le CPAS propose, entre autres, des cours de français et de néerlandais, des évaluations de compétences et un soutien financier à la formation (CPAS de Schaerbeek, 2020[26]). La Ville de Bruxelles (ou Bruxelles 1000) dispose en outre d'un service de l'emploi et de l'économie sociale dont le personnel propose des services d'accompagnement à l'emploi (CPAS de la Ville de Bruxelles, 2023[27]).

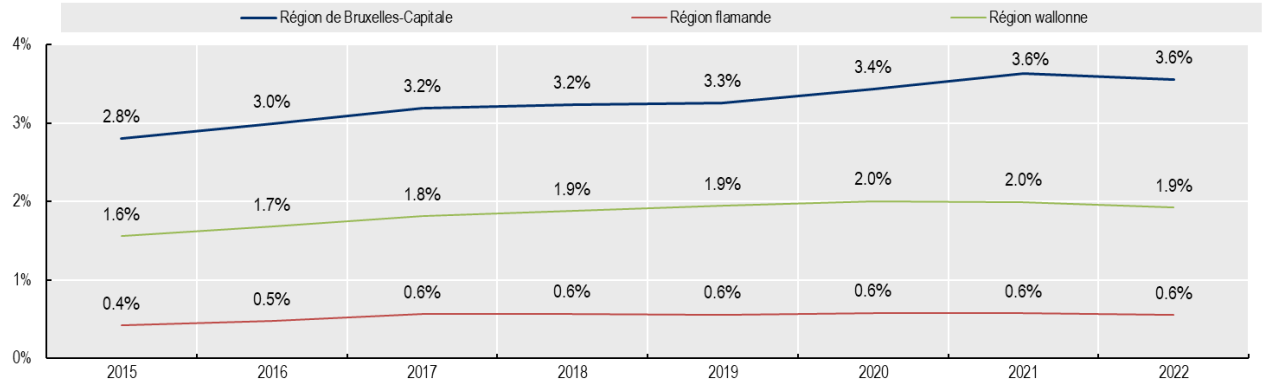
Une partie des attributions des CPAS en matière d'insertion professionnelle découle de leur capacité à délivrer des contrats de travail subventionnés au titre de l'article 60 de la Loi sur les CPAS. L'article 60 de la Loi organique des Centres publics d'action sociale (1976), modifiée en 1996, permet aux CPAS de verser une aide à l'embauche dans les organismes publics (écoles, hôpitaux), les organismes sans but lucratif ou les entreprises privées. Cette mesure a pour but d'encourager le recrutement de bénéficiaires de prestations sociales sous la forme de contrats CPAS (emplois d'insertion). Ces derniers visent à fournir une expérience professionnelle et des compétences sur le lieu de travail[11]. Les employeurs qui embauchent dans le cadre de ce dispositif bénéficient d'une exonération totale des cotisations patronales de sécurité sociale (Eurostat, 2019[28]). Les contrats CPAS prennent fin automatiquement lorsque les conditions de droit aux allocations de chômage sont remplies en ce qui concerne la durée de la période de travail requise.[12] Les bénéficiaires de ce régime qui ne trouvent pas d'emploi par la suite s'inscrivent auprès d'Actiris en tant que chercheurs d'emploi indemnisés.

Les CPAS sont confrontés à l'augmentation des besoins sociaux dans la Région de Bruxelles-Capitale. Il ressort d'entretiens avec le personnel du CPAS que les conseillers éprouvent de plus en plus de difficultés à fournir des services d'insertion socio-professionnelle à tous les demandeurs et à répondre à leurs différents besoins sociaux. Le nombre de bénéficiaires du RIS par rapport à la population régionale totale est passé de 2,8 % de la population en 2015 à 3,3 % en 2019 et à 3,4 % en 2020 (Graphique 3.2). Cela

représente une augmentation de moins de 33 000 bénéficiaires en 2015, à près de 42 000 en 2020, et plus de 44 000 en 2022.

Graphique 3.2. La part des bénéficiaires du revenu minimum (RIS) dans la population totale de la Région de Bruxelles-Capitale a augmenté de 0,8 point de pourcentage entre 2015 et 2022

Part des bénéficiaires du RIS par rapport à la population totale, moyenne annuelle, régions belges, 2015-2022



Remarque : (1) Les statistiques peuvent varier, car les CPAS peuvent modifier les données préliminaires envoyées. (2) Données 2015-2022 : IBSQ, données 2022 : Bureau Fédéral du Plan. (3) Un changement dans l'éligibilité au RIS en 2016 a permis à ceux qui percevaient la protection subsidiaire de bénéficier du RIS, ce qui explique une partie de l'évolution du nombre d'allocataires entre 2016 et 2017.
Source : Institut Bruxellois de Statistique et d'Analyse (IBSA), Bureau Fédéral du Plan et Statbel, Population par lieu de résidence, nationalité (Belge/non-Belge), état civil, âge et sexe, https://bestat.statbel.fgov.be/bestat/crosstable.xhtml?view=7de30ad3-0871-46ad-af5a-aad2f51969c3.

Les CPAS collaborent avec Actiris pour fournir des services d'insertion socio-professionnelle à une partie des bénéficiaires du RIS. Une circulaire ministérielle fédérale de 2014 invite les conseillers du CPAS à s'assurer que les bénéficiaires du revenu minimum qui ne sont pas exemptés pour des raisons de santé ou autres à la discrétion du CPAS (par exemple, garde d'enfants, handicap) s'inscrivent au SPE (SPP IS, 2014[29]).[13] L'accord 2022-2027 entre Actiris et les CPAS de la Région de Bruxelles-Capitale articule davantage la collaboration autour des jeunes bénéficiant de prestations sociales soumises à des exigences de recherche d'emploi. Il délimite également les rôles en matière de traitement des dossiers dans des circonstances spécifiques dans lesquelles certains types de prestations sociales du CPAS et de l'assurance chômage sont versées (Actiris, 2022[30]). En juin 2023, plus de 15 500 d'allocataires des CPAS étaient inscrits à Actiris sur plus de 87 000 chercheurs d'emploi, soit 21,7 % du total. Une marge de clarification dans la relation CPAS-Actiris pourrait toutefois subsister dans des domaines tels que les portes d'entrée aux services pour les différents bénéficiaires de prestations, les différences dans les méthodes de conseil ou la responsabilité finale en matière d'intégration sur le marché du travail (Dumont, Franssen and Tojerow, 2021[22]).

Différentes options existent pour aider un plus grand nombre d'allocataires RIS vers l'emploi. Une première orientation politique consiste à accorder aux bénéficiaires du revenu minimum les plus aptes à l'emploi davantage de responsabilités et d'accès aux services des SPE. En Slovénie notamment, les bénéficiaires du revenu minimum s'inscrivent auprès des SPE pour bénéficier de programmes actifs sur le marché du travail, tandis que les communes ne gèrent que les prestations sociales (OCDE, 2016[31]). En règle générale, seuls les bénéficiaires de prestations sous condition de ressources et considérés comme inaptes au travail sont exemptés de l'inscription au SPE. Par ailleurs, en France, les réformes annoncées en 2023 dans le cadre de la réforme France Travail proposent d'inscrire une plus grande proportion de bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) dans le SPE français pour l'orientation vers le marché du travail (Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, 2023[32]). Les avantages

d'une plus grande responsabilité des SPE pour les bénéficiaires du revenu minimum sont notamment l'accès à un plus large panel de mesures d'insertion (ex. plateformes numériques d'offres d'emploi, aides à l'embauche, proximité aux services employeurs).

Un deuxième dispositif pertinent dans les pays de l'OCDE implique une forte capacité structurelle des communes à fournir des services d'insertion socio-professionnelle à leurs allocataires. Aux Pays-Bas, par exemple, les communes sont les seules responsables de la prestation de services d'insertion professionnelle aux allocataires de minimas sociaux (OCDE, 2023[33]). Le modèle néerlandais prévoit une délimitation stricte des rôles et une orientation minimale vers les SPE pour ce groupe. Au Danemark, des réformes ont abouti au transfert des services du marché du travail vers les services communaux pour tous les chercheurs d'emploi. Ces modèles nécessitent de solides capacités financières, réglementaires et humaines de la part des communes. Ils présentent l'avantage de rapprocher les allocataires de revenu minimums à l'expertise spécifique du personnel des services sociaux (par exemple en matière de garde d'enfants, de services d'immigration ou d'accompagnement psychosocial). Il n'existe pas de modèle unique capable de remédier aux contraintes de capacité, mais les exemples développés dans l'Encadré 3.1 peuvent donner des idées pour la région de la capitale.

Le parcours des bénéficiaires du RIS par le biais d'une formation professionnelle peut également être consolidé par les dispositions actuelles. L'association de compétences de base et d'une formation professionnelle spécifique permet aux personnes les plus vulnérables d'acquérir des qualifications qui renforcent leur attachement au marché du travail. La compétence de Bruxelles Formation et du *VDAB Brussel* en matière de formation implique que l'accord actuel entre Actiris et les CPAS ne couvre que partiellement les parcours de formation. En effet, les CPAS orientent souvent les personnes intéressées par une formation aux compétences de base vers des organismes de l'économie sociale, tels que les Organismes d'insertion socioprofessionnelle (OISP). Les passerelles vers des niveaux de formation plus élevés sont moins définies.

La rationalisation de certaines procédures administratives peut également être l'occasion de renforcer les capacités des CPAS. Une étude réalisée en 2014 a révélé qu'une majorité du temps de travail des conseillers était consacrée aux procédures administratives (41 %) et non au traitement des dossiers (21 %), soit une proportion plus importante que dans d'autres services sociaux comparables en Belgique (SPP IS/Probis, 2014[34])[14]. Les entretiens menés en 2022 dans le cadre de cette étude avec des travailleurs sociaux du service de l'emploi des CPAS laissent entrevoir des difficultés liées à la lenteur des procédures administratives qui réduisent le temps consacré aux dossiers. Des consultations pourraient être organisées avec le personnel afin de trouver des solutions pour réduire la charge administrative sans avoir à modifier la réglementation fédérale.

Encadré 3.1. Les politiques d'activation des bénéficiaires du revenu minimum dans d'autres pays de l'OCDE offrent des options pour renforcer le potentiel des CPAS dans la Région de Bruxelles-Capitale

En Slovénie, le SPE soutient la recherche d'emploi des allocataires des minimas sociaux, tandis que les communes consacrent leurs ressources aux services sociaux

Les bénéficiaires du revenu minimum sous condition de ressources s'inscrivent auprès du SPE. En Slovénie, l'assistance sociale financière (ASF) consiste en un transfert en espèces accordé aux individus pour couvrir leurs besoins de subsistance minimaux. Les centres communaux de travail social (CTS) sont chargés de l'ASF ainsi que d'une série de services sociaux. Les demandeurs de l'ASF doivent d'abord s'inscrire auprès du SPE slovène (Service de l'emploi de Slovénie - SES) avant que le CTS ne valide la demande d'aide financière. Dans le système slovène, SES est le point de contact pour les services de l'emploi et les programmes du marché du travail destinés aux bénéficiaires de l'aide sociale. Les CTS ne disposent que de peu, voire d'aucune compétence en matière de marché du travail. Les bénéficiaires de l'ASF conviennent par la suite d'un plan d'action individuel (PAI) avec les conseillers du SPE pour guider leur recherche d'emploi, tout comme les bénéficiaires de l'assurance chômage. Les CTS continuent par ailleurs d'aider les personnes à accéder aux services sociaux.

Le SPE slovène transfère les chercheurs d'emploi qui ne sont pas aptes au travail, y compris les bénéficiaires de l'aide sociale, vers les CTS. Une partie des chercheurs d'emploi inscrits peut ne pas être pas en mesure de travailler pour des raisons de santé, d'addiction ou d'autres circonstances sociales ou personnelles. Comme le SES n'a pas de compétence en matière de politique sociale, les CTS et le SPE peuvent évaluer conjointement la capacité à travailler des chercheurs d'emploi, qu'ils soient bénéficiaires de l'ASF ou de l'assurance chômage. Depuis 2012, une commission de « non-employabilité provisoire » composée d'un travailleur social d'un CTS, d'un conseiller du SPE, d'un conseiller en réadaptation et, dans certains cas, d'experts supplémentaires, évalue la capacité d'une personne à travailler. Les CTS prennent alors en charge les personnes qui ne peuvent pas entrer sur le marché du travail. Ce groupe est ainsi exempté des obligations de recherche d'emploi. Les SPE continuent par ailleurs d'aider les personnes aptes au travail.

Les communes néerlandaises ont la responsabilité et la capacité de proposer des programmes d'insertion socio-professionnelle aux chômeurs de longue durée et aux personnes économiquement inactives

Contrairement à ce qui se fait en Slovénie, les communes néerlandaises sont responsables de la recherche d'emploi des bénéficiaires d'une aide sociale sous condition de ressources. Le SPE national *(Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen* - UVW) est chargé de l'assurance chômage et des programmes actifs du marché du travail pour les chômeurs de courte durée et les personnes inaptes au travail en raison d'une maladie ou d'un handicap. Toutefois, depuis 2015, les communes sont responsables de la politique du marché du travail pour les chômeurs de longue durée ou les personnes économiquement inactives. Ce groupe social comprend les bénéficiaires de prestations d'aide sociale sous condition de ressources. Outre leur souci de réduction des coûts, les Pays-Bas ont également accordé des pouvoirs élargis aux communes en matière d'insertion professionnelle, en raison de leur proximité avec les besoins du marché du travail local.

Les communes néerlandaises disposent d'un budget, de ressources humaines et de pouvoirs réglementaires spécifiques pour mettre en œuvre une politique active du marché du travail (PAMT) à l'intention des personnes vulnérables. Elles perçoivent un financement pour les programmes du marché du travail destinés aux chômeurs de longue durée et aux personnes économiquement inactives par le biais d'un « Fonds des communes » sans condition. Les services

communaux du marché du travail comprennent une série de programmes du marché du travail, notamment des conseils en matière de recherche d'emploi, d'appariement, de formation, d'aide à la création d'entreprise, ainsi que des programmes d'incitation à l'emploi. En outre, certaines communes comme Amsterdam ont mis en place des services spécialisés dans l'intégration sur le marché du travail de certains groupes sociaux grâce à des programmes spécifiques, notamment pour les jeunes ou les personnes âgées. Dans de nombreuses communes, les besoins en programmes du marché du travail ont conduit les administrations locales à embaucher des travailleurs spécialisés ou des contractants pour répondre aux besoins complexes des individus.

Source : OCDE (OCDE, 2016[31]), *Connecting People with Jobs: The Labour Market, Activation Policies and Disadvantaged Workers in Slovenia*, Editions de l'OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264265349-en.; (OCDE, 2023[33]), *Policy Options for Labour Market Challenges in Amsterdam and Other Dutch Cities*, Revues de l'OCDE sur la création locale d'emplois, Editions de l'OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/181c0fff-en.

Les structures d'insertion sont des atouts pour fournir des services aux personnes vulnérables, cependant ces organisations rencontrent des problématiques de gouvernance

Les associations et l'économie sociale sont très actives dans la prestation de services liés au marché du travail aux bénéficiaires du revenu minimum et aux chômeurs de longue durée dans la région.[15] Les organisations qui peuvent fournir ces services dans la Région de Bruxelles-Capitale sont définis comme des **organismes d'insertion socio-professionnelle** ou des **entreprises sociales d'insertion** (Région de Bruxelles-Capitale, 2011[35]). L'externalisation des PAMT à des entreprises d'économie sociale peut aider les SPE à fournir des services ciblés sur les besoins de certains groupes, à trouver des solutions socialement innovantes au chômage ou à l'inactivité, à fournir des prestations liées aux services locaux et aux communautés et à soutenir l'efficacité par la réduction des coûts et par des revenus supplémentaires (c'est-à-dire par le biais de ventes, de dons, de bénévolat, de parrainage) (OCDE, 2018[36]; OCDE, 2023 à paraître[37]). Les services proposés vont de l'orientation professionnelle à la formation au placement en entreprise, en passant par l'engagement communautaire.

Les structures d'insertion impliquées dans les services du marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale fonctionnent selon différents systèmes. Ces programmes ont été pour la plupart élaborés avant la décentralisation des politiques du marché du travail à l'échelle régionale, dans un environnement institutionnel sensiblement différent. Il s'agit notamment des entreprises d'économie sociale d'insertion, la certification desquelles est gérée par la Région de Bruxelles-Capitale par l'intermédiaire de Bruxelles Économie et Emploi (BEE) en collaboration avec Actiris. Ils comprennent également un groupe d'entreprises actives à l'échelle des quartiers ou des communes qui se consacrent au marché du travail et aux programmes d'activation sociale pour les groupes vulnérables. Parmi elles, on retrouve les Agences Locales pour l'Emploi (ALE), les Lokale Werkwinkels/Missions locales et les Organismes d'insertion socioprofessionnelle (OISP)/ Socioprofessionele Inschakeling (SPI).

- Les **Agences locales pour l'emploi** (ALE) sont des associations sans but lucratif (ASBL) qui proposent des emplois à temps partiel aux chômeurs de longue durée d'Actiris en recherche d'emploi. Chaque commune héberge une ALE. Les placements des ALE visent à aider les chercheurs d'emploi à acquérir une première expérience professionnelle à laquelle ils n'auraient sans doute pas accès sur le marché du travail en raison de leur faible niveau de qualification ou d'autres désavantages, tout en leur procurant un revenu supplémentaire en plus des allocations d'assurance chômage. Les employeurs qui accueillent les chercheurs d'emploi des ALE peuvent être d'autres ASBL, des institutions publiques, telles que des écoles, ou encore des particuliers pour des travaux domestiques. Le dispositif de rémunération des ALE repose sur un système de chèques[16]. Les 19 ALE de la région de la capitale sont dirigées par des comités de gestion

composés d'un nombre égal de membres nommés par le conseil communal et de partenaires sociaux.

- Les **entreprises d'économie sociale d'insertion** offrent aux individus une expérience professionnelle et des compétences qui leur permettent d'accéder au marché du travail ou à un emploi non subventionné au sein de l'entreprise sociale.[17] Le régime fonctionne comme une incitation à l'emploi. Bruxelles Économie et Emploi (BEE) certifie les entités et accorde un maximum de 46 000 EUR par an pour quatre employés à temps plein, et jusqu'à 218 500 EUR pour 32 employés à temps plein (BEE, n.d.[38]). Les subventions couvrent à la fois une partie des salaires et des coûts d'exploitation (BEE et Actiris, 2023[39]). Les entreprises sociales d'insertion englobent des entités telles que des associations sans but lucratif (ASBL) et les CPAS. Les subventions peuvent durer de deux à cinq ans. Dans les faits, les organismes d'accueil élaborent un plan de de renforcement des compétences et d'intégration au marché du travail pour chaque personne du groupe cible. Les personnes éligibles sont les jeunes ainsi qu'une liste de groupes cibles définis par Actiris.[18] Les entreprises sociales d'insertion peuvent également accueillir des bénéficiaires en emplois d'insertion CPAS (Article 60).[19] Pour accueillir des personnes en vue de leur insertion sur le marché du travail, elles passent par un processus de certification à deux niveaux impliquant BEE et Actiris : d'abord en tant qu'entreprises sociales, puis en tant qu'entreprises sociales d'insertion.
- Les **Entreprises de Travail Adapté (ETA)** sont des associations sans but lucratif (ASBL) qui proposent des emplois protégés ou aidés aux personnes souffrant d'un handicap mental ou physique (FEBRAP, n.d.[40]). Les personnes en situation de handicap qui travaillent dans une ETA sont soumises à un contrat de travail belge. Les ETA s'engagent en retour à adapter leurs lieux de travail aux personnes concernées. La COCOF se charge de certifier le recrutement de personnes en situation de handicap et de verser une compensation financière à l'ETA pour les embauches.
- Les **Organismes d'insertion socioprofessionnelle (OISP) et les *Socioprofessionele Inschakeling* (SPI)** sont des associations sans but lucratif (ASBL) qui fournissent des services de formation de base ou des services spécifiques au marché du travail aux chercheurs d'emploi et aux bénéficiaires du revenu minimum. La COCOF et Bruxelles Formation certifient conjointement les OISP qui dispensent des formations, souvent sous la forme de formations aux compétences de base, tandis qu'Actiris certifie les responsables d'autres programmes d'activation sociale et du marché du travail (COCOF, 1995[41]). Actiris et *VDAB Brussel* soutiennent les SPI, qui sont les équivalents néerlandophones des OISP francophones. Les OISP sont responsables d'une partie des formations aux compétences de base proposées par Bruxelles Formation en tant que prestataires sous contrat. Différents types d'OISP/SPI interviennent dans la région, tels que les Ateliers de Formation par le travail (AFT) et les Missions locales francophones, bien que ces dernières aient un rôle administratif et institutionnel distinct.
- Les ***Lokale Werkwinkels*** et les **Missions locales** sont des associations sans but lucratif (ASBL) dotées d'un statut spécifique dans la législation de la Région de Bruxelles-Capitale. Elles proposent en effet un accompagnement tout au long de la recherche d'emploi, notamment par des conseils, des formations et d'autres services du marché du travail (Région de Bruxelles-Capitale, 2008[42]). Les Missions locales et *Lokale Werkwinkels* dispensent des services en français et en néerlandais respectivement. Elles s'intègrent généralement dans un réseau local d'acteurs communautaires et de services communaux. Les Missions locales collaborent également avec Bruxelles Formation pour proposer des formations aux personnes particulièrement en difficulté ou vulnérables (Bruxelles Formation, n.d.[43]). Neuf Missions Locales et une *Lokale Werkwinkel* opèrent dans la Région de Bruxelles-Capitale. Contrairement à d'autres OISP, ici les autorités publiques et les partenaires sociaux sont impliqués dans la gouvernance. Leurs conseils d'administration comprennent des représentants des employeurs, des membres privés, des représentants des travailleurs et une ou plusieurs communes en fonction de la situation géographique. Actiris contribue à leur financement.

La création de liens plus étroits entre les programmes d'économie sociale peut minimiser les doublons et favoriser une dimension critique plus importante en matière de financement. Les Entreprises d'économie sociale d'insertion et les ALE proposent toutes deux des programmes d'insertion professionnelle. Les ALE offrent toutefois des programmes destinés aux personnes encore à la recherche d'un emploi. Une passerelle entre ces deux dispositifs pourrait permettre aux individus une transition de l'ALE vers un emploi dans une entreprise sociale lorsqu'ils sont prêts. La programmation concertée entre les OISP et les entreprises d'économie sociale d'insertion pourrait par ailleurs permettre aux entreprises sociales de remplir leur mandat d'amélioration des compétences au sein de l'OISP par rapport aux personnes embauchées. La très petite taille de quelques-unes de ces organisations, telles que certains OISP, peut également limiter leur capacité à mobiliser le personnel essentiel pour le financement par projet. Une plus forte collaboration structurelle entre les *Lokale Werkwinkel*/Missions Locales et d'autres OISP pourrait aider les organisations à mettre en commun leurs ressources.

La complexité des structures de gouvernance et le financement par projet peuvent entraîner des difficultés. Par exemple, chacune des neuf Missions locales établit un équilibre entre les priorités fixées par les représentants d'Actiris, les employeurs, les dirigeants communaux et les syndicats. Les ALE peuvent également faire l'objet de priorités concurrentes de la part de différentes parties prenantes. L'une des options envisagées dans la région consiste à créer une structure de gouvernance unique pour toutes les Missions locales (Ciccia, 2018[44]). Cette option diminuerait le nombre de représentants dans les organisations locales et favoriserait un plus grand champ d'action, tout en conservant la participation des acteurs historiques. Une telle réforme devrait tenir compte des moyens permettant aux entités locales de conserver une certaine autonomie en matière de programmes, essentielle à leur approche de proximité. Les représentants des OISP ont fait part de leurs difficultés en raison de leur dépendance partielle à l'égard du financement par projet, qui n'est pas toujours adapté aux besoins continus des personnes auxquelles ils fournissent des services (FeBiSP, 2019[45]). Les réformes de gouvernance peuvent également définir une stratégie de financement à long terme pour les OISP/SPI et les *Lokale Werkwinkels*/Missions local*es* qui tient compte à la fois du financement structurel et du financement par projet.

Les Maisons de l'emploi offrent des perspectives de développement solides en tant que guichets uniques pour les services d'emploi

Compte tenu de la multiplicité des acteurs politiques, la région a créé des Maisons de l'emploi, qui sont des guichets uniques destinés à mieux intégrer les services d'emploi, les services sociaux et les services de formation. Dans la plupart des communes, les antennes locales d'Actiris fournissent des services de première ligne aux chercheurs d'emploi au sein des Maisons d'emploi. Ces dernières regroupent au sein d'une même structure les acteurs locaux de l'emploi. Chaque Maison de l'emploi accueille un ensemble de membres mandatés par les autorités, dont le bureau local d'Actiris, qui assure l'accueil des chercheurs d'emploi, le CPAS ainsi que les *Lokale Werkwinkel*/Missions locales. Les Maisons de l'emploi peuvent également abriter les ALE, les bureaux de Bruxelles Formation, l'OISP, les bureaux du *VDAB Brussel* ainsi que d'autres acteurs. Ses activités sont dirigées par un comité de coordination composé de ses membres.

Les Maisons de l'emploi n'ont peut-être pas déployé tout leur potentiel pour favoriser l'intégration des services à l'échelle locale. Si certains pays proposent des services intégrés, d'autres maintiennent des services distincts mais les fournissent de manière concertée (OCDE, 2023[46]). La prestation intégrée vise à répondre aux besoins des individus dans leur globalité. Dans la Région de Bruxelles-Capitale, les Maisons de l'emploi sont actuellement la seule structure systématique réunissant Actiris et les acteurs locaux à travers les communes. L'évaluation du contrat de gestion Actiris 2017-2022 souligne l'opportunité offerte par les Maisons de l'emploi d'évoluer vers un point d'entrée unique pour tous les chercheurs d'emploi (Dumont, Franssen and Tojerow, 2021[22]). Toutefois, dans certaines communes, les services ne sont pas regroupés dans un lieu unique, et des acteurs tels que Bruxelles Formation, le *VDAB Brussel* et les Pôles Formation Emploi (PFE) ne coopèrent pas systématiquement.

L'intégration plus poussée des services au sein des Maisons de l'emploi suppose que la région surmonte les obstacles rencontrés dans d'autres pays de l'OCDE. Les relations bilatérales entre certains acteurs impliqués dans les Maisons de l'emploi sont déjà codifiées par la législation régionale, comme c'est le cas entre Actiris et Bruxelles Formation. Les projets d'économie sociale dans la région impliquent d'ailleurs déjà une multitude d'acteurs dans leur gouvernance. Sur la base des pratiques observées dans l'ensemble de l'OCDE, les problématiques de gouvernance devront être résolues par des moyens clairs et innovants de définition des responsabilités, des incitations et des mécanismes de prestation de services (OCDE, 2023[46]). Par exemple, une collaboration stratégique entre les politiques régionales et communales de l'emploi pourrait également s'avérer nécessaire. D'autres défis, tels que la prise en charge du financement, les différences de cultures professionnelles, le partage des technologies de l'information et des données, peuvent également être discutés au niveau stratégique avant que d'autres mesures ne soient adoptées.

Les Maisons de l'emploi consolidées peuvent proposer des services intégrés avec un aiguillage plus efficace vers le service adéquat. Ces « guichets uniques » existent sous différentes formes dans les communes ou dans les organisations à but non lucratif soutenues par l'État dans des pays tels que la Finlande (Encadré 3.2). Le développement de services globaux peut commencer par l'expérimentation d'une approche exhaustive des services pour un groupe spécifique, comme les jeunes. Les Maisons de l'emploi proposent également de clarifier les rôles des différents acteurs. Par exemple, aucun organisme n'a le rôle distinct d'informer les adultes quant à leur éligibilité au-delà des services sociaux, comme le fait par exemple l'ASBL Infor Jeunes Bruxelles pour les jeunes.[20] Le non-recours aux prestations est également une problématique dans la région (Bouckaert and Schokkaert, 2011[47]) (COCOM, 2017[48]). Enfin, l'autonomisation des Maisons de l'emploi pourrait également améliorer les services proposés aux personnes suivies par Actiris et les CPAS en réunissant les conseillers dans un même espace pour dialoguer et résoudre ensemble les difficultés.

Encadré 3.2. Un projet pilote élargi de guichets uniques en Finlande peut donner des idées à la Région de Bruxelles-Capitale pour d'avantage intégrer les services locaux

Après un essai initial, la Finlande met en place les guichets uniques Ohjaamo pour les jeunes

Pilotés depuis 2014 en Finlande, les *Ohjaamo* sont des guichets uniques intégrés et gratuits pour tous les individus de moins de 30 ans. Il s'agit de rassembler des services d'emploi, sociaux et communautaires dans des bureaux uniques répartis dans les communes finlandaises. Les ministères finlandais de l'Économie, de l'Emploi, de l'Éducation, de la Culture et celui des Affaires sociales et de la Santé ont créé des centres d'orientation uniques appelés « *Ohjaamo* ». Le service public de l'emploi finlandais (SPE) dirige les *Ohjaamo* de concert avec les communes. En 2022, un total de 70 *Ohjaamo* étaient opérationnels en Finlande.

L'offre combinée de services a pour but de relever les défis auxquels sont confrontés les jeunes. Les jeunes peuvent éprouver des difficultés à suivre un enseignement ou une formation, à bénéficier d'une aide au revenu, à trouver un logement abordable, à accéder à des soins de santé mentale ou physique ou à s'intégrer dans une communauté. Des conseillers issus de différentes administrations publiques, d'entreprises d'économie sociale et de prestataires privés installés dans les *Ohjaamo* proposent donc une orientation sociale et professionnelle aux jeunes. Le nombre de membres des *Ohjaamo* peut varier considérablement en fonction des services implantés et des besoins existants dans une commune. Les *Ohjaamo* adoptent une approche « à seuil bas » qui implique un accès universel, sans obligation d'inscription, et des services en face à face destinés à atteindre de nombreux jeunes qui pourraient sans cela avoir du mal à accéder aux autres services.

Les *Ohjaamo* nécessitent une coopération entre les autorités nationales et locales. Le SPE aide les jeunes à chercher du travail et à s'inscrire à une école ou à une formation, les travailleurs sociaux fournissent une assistance pour des services tels que le logement, tandis que les infirmiers présents sur place peuvent répondre aux besoins médicaux des jeunes. Des entreprises d'économie sociale ou des prestataires privés peuvent par ailleurs fournir des services complémentaires aux jeunes en fonction de leur situation géographique, tels que des activités récréatives ou des emplois temporaires. Pour ce faire, la Finlande a créé une autorité nationale de coordination chargée de définir des normes et des orientations pour l'ensemble des centres.

Les résultats des premiers déploiements d'*Ohjaamo* sont encourageants, bien que les données soient encore limitées. Rien qu'en 2017, près de 120 000 jeunes ont visité les *Ohjaamo*. Les données de 2017 sur les parcours de jeunes issus d'un petit groupe de centres suggèrent que les *Ohjaamo* pourraient avoir des retombées positives. Selon ces données, 22 % des jeunes ont trouvé un emploi sur le marché du travail, 32 % ont entamé une formation ou ont candidaté à une formation et 7 % ont obtenu un logement. Toutefois, aucune donnée n'est disponible concernant les jeunes qui n'ont pas franchi l'une ou plusieurs de ces étapes. Les données d'une enquête menée en 2018 auprès de 409 personnes interrogées dans 26 centres suggèrent que les jeunes ont eu une expérience très positive au sein des *Ohjaamo* : les personnes interrogées ont attribué aux centres une note de 9,25 pour la qualité de l'orientation (sur une échelle de 4 à 10).

Source : (Commission européenne, 2018[49]), *One-Stop-Shop Guidance Centres for young people (*Ohjaamo*)*, https://statbel.fgov.be/fr; (Määttä, 2018[50]), "One-Stop Guidance Center – Ready to offer multi-agency services for the young", *Kohtaamo (ESF), ELY-Centre Central Finland*, https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/162148/OneStopGuidance.pdf?sequence=5.; (OCDE, 2019[51]), *Investing in Youth: Finland, Investing in Youth*, Editions de l'OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/1251a123-en.

Références

Actiris (2022), *Cadre de partenariat entre Actiris et les CPAS Bruxellois 2022-2027*, https://www.actiris.brussels/media/jp3brcyr/v9-projet-cdp-cpas-actiris-fr-final-h-78EB8232.pdf (accessed on 2023). [30]

Actiris (2017), *Inventaire des mesures d'aide à l'emploi en Région de Bruxelles Capitale*. [18]

Bassin EFE (2022), *Cadastre 2016-2020 de l'offre réalisée francophone et néerlandophone d'enseignement qualifiant, de formation professionnelle et de validation des compétences en Région de Bruxelles-Capitale, IBEFE Bruxelles*. [10]

BEE (n.d.), *Financement des entreprises sociales d'insertion*, https://economie-emploi.brussels/entreprise-sociale-financement#paragraph-2745. [38]

BEE et Actiris (2023), *Guide pratique 2023*, https://economie-emploi.brussels/entreprise-sociale-financement. [39]

Bouckaert, N. and E. Schokkaert (2011), "Une première évaluation du non-recours au revenue d'intégration sociale", *Revue belge de sécurité sociale*, Vol. 53/4, pp. 609-634, https://socialsecurity.belgium.be/fr/publications/revue-belge-de-securite-sociale/anciennes-editions. [47]

Bruxelles Formation (2022), *2021 Annual Report Summary*, https://www.bruxellesformation.brussels/categorie_publications/rapports-annuels-et-plans-daction/. [9]

Bruxelles Formation (2017), *Contrat de gestion 2017-2022*, https://www.bruxellesformation.brussels/wp-content/uploads/2019/06/contrat_gestion_web.pdf. [8]

Bruxelles Formation (n.d.), *Mission locale de Bruxelles-Ville*, https://www.bruxellesformation.brussels/annuaire/mission-locale-de-bruxelles-ville/. [43]

Carpentier, M. et al. (2023), *Interregionale tewerkstellingszones op basis van een vraag- en aanbodanalyse*, https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/56181. [19]

Ciccia, L. (2018), *Il faut une Mission régionale pour l'emploi*, Collectif Solidarité Contre l'Exclusion (CSCE), http://www.asbl-csce.be/journal/Ensemble98chomage48. [44]

COCOF (1995), *Décret de la COCOF du 27 avril 1995 sur l'agrément des OISP et sur le subventionnement de leurs activités de formation professionnelle*, http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=1995042746&table_name=loi. [41]

COCOM (2017), *Aperçus du non-recours aux droits sociaux et de la sous-protection sociale en Région bruxelloise, Cahier thématique du Rapport bruxellois sur l'état de la pauvreté 2016, Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles-Capitale, COCOM : Bruxelles*, https://www.ccc-ggc.brussels/sites/default/files/documents/graphics/rapport-pauvrete/rapport_thema_fr_2016.pdf. [48]

Commission européenne (2018), *One-Stop-Shop Guidance Centres for young people (Ohjaamo)*, https://statbel.fgov.be/fr. [49]

Commune de Schaerbeek (2020), *Département Insertion socio-professionnelle (CPAS)*, https://www.1030.be/fr/content/departement-insertion-socio-professionnelle-cpas. [25]

CPAS (2023), *Les centre publics d'action sociale*, https://pouvoirs-locaux.brussels/les-centres-publics-daction-sociale (accessed on 2023). [23]

CPAS de la Ville de Bruxelles (2023), *Mise à l'emploi*, https://cpasbxl.brussels/?p=16. [27]

CPAS de Schaerbeek (2020), *Département Insertion socio-professionnelle (CPAS)*, https://www.1030.be/fr/content/departement-insertion-socio-professionnelle-cpas. [26]

Dumont, D., A. Franssen and I. Tojerow (2021), *Avis sur l'évaluation de la mise en œuvre du contrat de gestion d'Actiris 2017-2022 et recommandations en vue de l'élaboration du contrat de gestion 2022-2027*. [22]

Eurostat (2019), *Labour market policy statistics Qualitative report, Belgium 2019*, https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1143&langId=en&internal_pagesId=3227&moreDocuments=yes&tableName=INTERNAL_PAGES. [28]

FeBiSP (2019), *Memorandum, Des citoyens formés pour des emplois de qualité*, https://www.febisp.be/media/static/files/import/publication/memorandum-febisp.pdf. [45]

FEBRAP (n.d.), *Notre projet social*, https://onsadapte.be/projet-social. [40]

Lauringson, A. and M. Lüske (2021), "Institutional set-up of active labour market policy provision in OECD and EU countries: Organisational set-up, regulation and capacity", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 262, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/9f2cbaa5-en. [4]

Lefresne, F. (ed.) (2010), *Unemployment insurance caught between pressure from Europe, regional controversy and fall-out from the crisis*, ETUI, Brussels, https://www.etui.org/publications/books/unemployment-benefit-systems-in-europe-and-north-america-reforms-and-crisis. [16]

Määttä, M. (2018), *One-Stop Guidance Center (Ohjaamo) – Ready to offer multi-agency services for the young, Kohtaamo (ESF), ELY-Centre Central Finland*, https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/162148/OneStopGuidance.pdf?sequence=5. [50]

Marx, I. (2021), *Host Country Discussion Paper – Belgium, Social activation: an effective stepping stone out of social exclusion? 2021 Peer Review on Social Activation, European Commission, Belgium*, https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1024&furtherNews=yes&newsId=9892. [24]

Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion (2023), *Mission de préfiguration France Travail, Rapport de synthèse de la concertation*, https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/mission-de-prefiguration-france-travail-rapport-de-synthese-de-la-concertation-avril-2023.pdf. [32]

Moniteur Belge (2013), *Ordonnance portant assentiment à l'accord de coopération conclu le 9 février 2012 entre la Région de Bruxelles-Capitale et la Commission communautaire française concernant les politiques croisées « emploi-formation »*, https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=fr&caller=summary&pub_date=13-03-25&numac=2013031162 (accessed on 2023). [20]

Moniteur Belge (2013), *Ordonnance portant assentiment à l'Accord de coopération du 15 juillet 2011 entre la Région de Bruxelles-Capitale, la Région flamande et la Communauté flamande concernant la collaboration en matière de politique du marché de l'emploi, de formation et de p*, https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=fr&caller=summary&pub_date=13-09-09&numac=2013031708 (accessed on 2023). [17]

Moniteur Belge (2002), "Arrêté royal portant création du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale", *C − 2001/02130*, https://etaamb.openjustice.be/fr/arrete-royal-du-03-fevrier-2002_n2001002130 (accessed on 2023). [13]

OCDE (2023), *Evaluation of Active Labour Market Policies in Finland*, Connecting People with Jobs, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/115b186e-en. [12]

OCDE (2023), "Integrating local services for individuals in vulnerable situations"*, OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Papers*, No. 2023/08, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/1596644b-en. [46]

OCDE (2023), *Policy Options for Labour Market Challenges in Amsterdam and Other Dutch Cities*, OECD Reviews on Local Job Creation, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/181c0fff-en. [33]

OCDE (2022), *Coverage and classification of OECD data for public expenditure and participants in labour market programmes*, https://www.oecd.org/els/emp/Coverage-and-classification-of-OECD-data.pdf. [6]

OCDE (2022), *The OECD Tax-Benefit Database Description of policy rules for Belgium 2022*, https://www.oecd.org/els/soc/TaxBEN-Belgium-latest.pdf. [53]

OCDE (2020), *Job Creation and Local Economic Development 2020: Rebuilding Better*, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/b02b2f39-en. [52]

OCDE (2020), *Preparing the Basque Country, Spain for the Future of Work*, OECD Reviews on Local Job Creation, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/86616269-en. [21]

OCDE (2019), *Investing in Youth: Finland*, Investing in Youth, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/1251a123-en. [51]

OCDE (2018), *Job Creation and Local Economic Development 2018: Preparing for the Future of Work*, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/9789264305342-en. [36]

OCDE (2016), *Connecting People with Jobs: The Labour Market, Activation Policies and Disadvantaged Workers in Slovenia*, Connecting People with Jobs, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/9789264265349-en. [31]

OCDE (1994), *The OECD Jobs Study: Facts, Analysis, Strategies*, https://www.oecd.org/els/emp/1941679.pdf (accessed on 2023). [3]

OCDE (2023 à paraître), *What is the social and solidarity economy? A review of concepts, OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Papers, OECD Publishing, Paris*. [37]

ONEM (2023), *L'ONEM en 2022 - volume 1: rapport d'activités*, https://www.onem.be/index.php/file/cc73d96153bbd5448a56f19d925d05b1379c7f21/2dd9047668f4b12568939140be49cbc93047cc61/rajv2022_vol1_fr.pdf. [15]

ONEM (2022), *Focus sur la stratégie 2022-2024*, https://www.onem.be/sites/default/files/assets/publications/Brochures/Strategie-2022-2024/strategie_2022-2024_FRBIS_22.pdf. [14]

ONEM (2010), *75 ans de l'ONEM: Un regard sur le passé, le présent et le futur*. [2]

PES Network (2018), *Benchlearning Initiative External Assessment Summary report 2nd cycle – Belgium (Flanders)*, https://www.vdab.be/sites/default/files/media/files/Report%20PES_Belgium-Flanders.pdf. [11]

Région de Bruxelles-Capitale (2011), *Ordonnance relative à la gestion mixte sur le marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale*, https://etaamb.openjustice.be/fr/ordonnance-du-14-juillet-2011_n2011031385.html. [35]

Région de Bruxelles-Capitale (2008), *Ordonnance relative au soutien des missions locales pour l'emploi et des " lokale werkwinkels "*, https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&table_name=loi&cn=2008112736. [42]

Région de Bruxelles-Capitale (n.d.), *Le Service public régional de Bruxelles*, https://be.brussels/a-propos-de-la-region/service-public-regional-de-bruxelles. [5]

Région de Bruxelles-Capitale, Francophones Bruxelles et ESF (2020), *« Qualifier les Bruxellois pour l'emploi » : Plan Formation 2020*, https://www.bruxellesformation.brussels/wp-content/uploads/2020/06/Plan-Formation-2020-texte.pdf. [7]

Service public fédéral belge (2023), *La Belgique, un Etat fédéral*, https://www.belgium.be/fr/la_belgique/pouvoirs_publics/la_belgique_federale. [1]

SPP IS (2014), *Circulaire concernant l'obligation pour les CPAS d'inscrire leurs bénéficiaires au service régional pour l'emploi*, https://www.mi-is.be/fr/reglementations/circulaire-concernant-lobligation-pour-les-cpas-dinscrire-leurs-beneficiaires-au. [29]

SPP IS/Probis (2014), *Analyse de la charge de travail des travailleurs sociaux des CPAS belges*, https://www.mi-is.be/fr/etudes-publications-statistiques/analyse-de-la-charge-de-travail-des-travailleurs-sociaux-des-cpas. [34]

Notes

[1] La Communauté française de Belgique est également appelée *Fédération Wallonie*-Bruxelles (FWB).

[2] Les régions correspondent aux zones géographiques de la Région flamande, de la Région wallonne et de la Région de Bruxelles-Capitale. Les communautés correspondent aux langues officielles parlées en Belgique (le néerlandais, le français et l'allemand), qui ne correspondent pas tout à fait aux frontières régionales. La Communauté française est compétente pour les zones francophones de la Région wallonne et de la Région de Bruxelles-Capitale, tandis que la Communauté flamande (*Vlaamse Gemeenschap*) exerce son autorité sur la population néerlandophone de la Région flamande et de la Région de Bruxelles-Capitale. La communauté germanophone est concentrée dans l'est de la Région wallonne. Les régions et les communautés sont toutes responsables devant des assemblées législatives élues, bien que la Communauté flamande et la Région flamande aient fusionné leurs institutions en un seul Parlement.

[3] Une classification détaillée des PAMT et des mesures de maintien du revenu et de soutien en cas de perte d'emploi selon l'OCDE est disponible à l'adresse suivante : (OCDE, 2022[6]) Coverage and classification of OECD data for public expenditure and participants in labour market programmes, https://www.oecd.org/els/emp/Coverage-and-classification-of-OECD-data-2015.pdf.

[4] FR : régisseur de l'offre de formation.

[5] Les données disponibles n'indiquent pas si les cours en ligne ont été dispensés par Bruxelles Formation ou par des prestataires externes.

[6] *VDAB Brussel* coopère avec le système éducatif flamand de deux manières : (1) Les chômeurs peuvent obtenir un diplôme (secondaire/bachelier/master) si VDAB estime que ce parcours est le meilleur moyen de trouver un emploi. Le VDAB prend en charge les frais d'inscription, le matériel pédagogique, les frais de transport et les frais de garde d'enfants. La liste des options de formation possibles est décidée par le conseil d'administration du VDAB (principalement les métiers en tension) et (2) De nombreux cours de langue (par exemple le néerlandais) sont organisés par des écoles (*Centra voor volwassenenonderwijs*) à la demande du VDAB, qui sont reconnus par le SPE flamand. Les cours sont gratuits pour les chômeurs. VDAB rembourse le matériel d'apprentissage, les frais de transport et les frais de garde d'enfants.

[7] Fédération générale du travail de Belgique (FGBT), Confédération des syndicats chrétiens (CSC) et Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (CGSLB).

[8] Les chiffres incluent l'assurance chômage, les allocations d'activation ainsi que les primes.

[9] La Région flamande et la Communauté flamande ont fusionné leurs compétences.

[10] Une Commission communautaire commune (COCOM) bilingue est responsable du CPAS. Créée en 1989, la COCOM est constituée de l'ensemble des élus du Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale, tant francophones que néerlandophones. Son organe exécutif, le Collège réuni, est composé de deux ministres francophones et deux ministres néerlandophones de la Région de Bruxelles-Capitale. Les CPAS relèvent de la compétence de la COCOM en raison du statut bilingue des communes de la Région de Bruxelles-Capitale et de leur intervention dans les domaines de la santé et de l'aide sociale.

[11] Nomenclature basée sur l'article 60 §7 de la Loi des CPAS de 1976.

[12] Période probatoire de 312 jours pour les moins de 36 ans (période de référence de 21 mois), de 468 jours pour les 36 à 49 ans (période de référence de 33 mois) et de 624 jours pour les plus de 50 ans (période de référence de 42 mois) (OCDE, 2022[53]).

[13] Texte de la circulaire de 2014 : « *C'est pourquoi, je vous demande de veiller à ce que tous leurs bénéficiaires (revenu d'intégration et aide sociale équivalente) s'inscrivent comme chercheurs d'emploi auprès du service régional pour l'emploi à l'exception des bénéficiaires qui ne sont pas aptes à travailler pour des raisons de santé ou d'équité. Le cas échéant, je vous demande d'apporter de l'aide aux bénéficiaires dans leur démarche d'inscription*. »

[14] L'administration est définie par l'étude comme l'ensemble des opérations papier ou numériques effectuées par les travailleurs sociaux des CPAS, telles que l'organisation des dossiers, la vérification des données auprès de la sécurité sociale, le remplissage de formulaires ou de bases de données ou encore la recherche dans les archives. Voir (SPP IS/Probis, 2014[34]) pour les détails méthodologiques.

[15] Les entreprises d'économie sociale désignent traditionnellement l'ensemble des associations, coopératives, organisations mutuelles et fondations dont l'activité est guidée par des valeurs de solidarité, de primauté de la personne sur le capital et de gouvernance démocratique et participative (OCDE, 2020[52]).

[16] La rémunération des ALE s'effectue par le biais d'un chèque adressé aux différentes parties concernées. Chaque ALE détermine la valeur du chèque à utiliser par les employeurs locaux. En 2023, les personnes occupant un emploi avec une ALE ont perçu 4,10 EUR de l'heure, nets d'impôts, dans toute la région, pour un maximum de 45 à 70 heures de travail mensuel. D'autres acteurs, tels que les CPAS, les syndicats et Actiris, reçoivent une partie des revenus générés par le chèque ALE.

[17] Il existe deux niveaux de certification. Le premier niveau est celui d'« entreprise sociale » et le deuxième celui d'« entreprise d'économie sociale d'insertion » si l'entreprise sociale fournit des services d'aide à l'emploi.

[18] Voir la liste complète des critères : https://www.actiris.brussels/fr/citoyens/emploi-d-insertion-en-economie-sociale/.

[19] Les CPAS/OCMW qui placent des bénéficiaires du revenu minimum dans ces emplois reçoivent un supplément de subvention.

[20] Voir https://ijbxl.be/a-propos/ pour plus d'informations sur Infor Jeunes Bruxelles.

4 Les politiques de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale

Ce chapitre analyse les politiques actives du marché du travail (PAMT) dans la Région de Bruxelles-Capitale et présente des perspectives internationales en la matière. Tout d'abord, il évalue le parcours des chercheurs d'emploi au sein du service public de l'emploi (SPE), Actiris, à l'échelle internationale. Cela inclut la prise en charge et la répartition, les services d'appariement et de conseil, ainsi que l'orientation vers les programmes du marché du travail. Par la suite, le chapitre décrit la manière dont Actiris soutient les employeurs et collabore avec eux, notamment en ce qui concerne les moyens d'encourager davantage la diversité sur le lieu de travail et de relever les défis liés à la qualité de l'emploi. Il se termine enfin par une analyse des programmes du marché du travail dans la région, avec une attention particulière aux aides à l'emploi et à la création d'emplois locaux.

En bref

Renforcer les parcours des chercheurs d'emploi

- **Les outils numériques d'Actiris ne sont pas suffisamment utilisés par les chômeurs d'emploi de courte durée capables de gérer leur recherche d'emploi de manière autonome**. En septembre 2022, moins de la moitié des chercheurs d'emploi inscrits auprès d'Actiris ont adhéré en ligne (46 %). À titre de comparaison, en Finlande et en Suède respectivement, 83 % et 70 % des demandeurs d'emploi se sont inscrits en ligne en 2018. L'accompagnement individuel approfondi des chercheurs d'emploi capables de gérer eux-mêmes leur recherche d'emploi empêche Actiris d'accompagner ceux qui sont les plus éloignés du marché du travail. En effet, en juin 2023, plus de 47 % des chercheurs d'emploi en dehors du marché du travail étaient inscrits comme au chômage auprès d'Actiris depuis plus de deux ans.
- **Par rapport au SPE de la Région flamande (le VDAB), le partage des offres d'emploi est relativement faible entre le SPE de la Région wallonne (Le Forem) et** Actiris**.** Les offres d'emploi envoyées Actiris par le VDAB en Région flamande sont passées de plus de 375 000 en 2021 à plus de 760 000 en 2022. Avant 2022, le VDAB n'envoyait que les offres d'emploi qui répondaient à certains critères géographiques et qui correspondaient à des professions en situation de pénurie de main-d'œuvre. De nouvelles perspectives d'appariement pourraient ainsi être disponibles en Région wallonne.
- **Les conseillers Actiris pourraient fournir un accompagnement intensif à un plus grand nombre de chercheurs d'emploi.** Le programme « Link » d'Actiris est un exemple d'approche « intensive ». Il propose un accompagnement approfondi pour aider les chercheurs d'emploi qui terminent leur formation à trouver un poste. Dans le cadre de ce programme, les conseillers ont une charge de travail faible, d'environ 30 chercheurs d'emploi chacun.
- **Les critères utilisés par Actiris pour vérifier la recherche d'emploi des bénéficiaires de l'assurance chômage sont moins stricts que dans la plupart des pays voisins**. Les exigences en matière de recherche d'emploi et de disponibilité sont généralement moins strictes en Belgique, tandis que les sanctions y sont plus élevées. En Allemagne par exemple, un premier contrôle de disponibilité a lieu dans les six mois suivant le début du chômage, contre neuf mois au plus tôt avec Actiris.
- **Les « Plans de diversité » Actiris sont un outil prometteur pour promouvoir la diversité dans le secteur privé, mais des obstacles freinent leur adoption plus généralisée par les entreprises**. Les plans de diversité aident les entreprises à multiplier les pratiques de diversité sur le lieu de travail grâce à des recommandations destinées à adapter leurs activités de ressources humaines. Depuis 2010, 273 employeurs ont développé un plan de diversité Actiris. Toutefois, le modèle de cofinancement actuel, selon lequel les employeurs fournissent tout ou partie du financement, peut dissuader certaines petites entreprises d'y participer.
- **Le monitoring de la qualité de l'emploi prévu au sein d'Actiris est une étape encourageante pour identifier les défis en matière de qualité de l'emploi et fixer des normes pour les programmes.** En 2019, avant la pandémie, l'emploi temporaire atteignait 15,5 % dans la région, soit 5,6 points de pourcentage de plus que la Région flamande (9,9 %) et 3,7 points de plus que la Région wallonne (11,8 %). En 2022, le risque de pauvreté des personnes occupant un emploi temporaire en Belgique était supérieur de 6,3 points de pourcentage à celui des personnes

occupant un emploi à durée indéterminée. La tendance à la baisse des conditions de travail depuis 2015 pourrait par ailleurs contribuer à la pénurie de main-d'œuvre.

- **Les liens entre la formation et les différents programmes d'aides à l'emploi ne sont pas pleinement exploités, et l'évaluation des programmes est limitée.** Par exemple, Actiris finance la formation des personnes qui trouvent un emploi par l'intermédiaire d'activa.brussels, mais uniquement pour les moins de 30 ans. Une évaluation plus systématique des nombreuses mesures aide à l'emploi dans la région pourrait permettre de décider comment modifier, fusionner ou diviser les programmes sur la base de solutions éprouvées.
- **La Région pourrait s'inspirer des enseignements tirés des Territoires zéro chômeur de longue durée (TZCLD) en France pour favoriser la réussite de ses programmes**. Les « contrats de quartier » municipaux 2023-2028 de la Région de Bruxelles-Capitale devraient intégrer des projets de TZCLD.

Introduction

L'objectif du présent chapitre est d'analyser les programmes de politique active du marché du travail (PAMT) dans la Région de Bruxelles-Capitale. Les PAMT peuvent être classés selon six catégories : services aux chercheurs d'emploi et aux employeurs, formation, aides à l'emploi, emploi protégé ou aidé et réadaptation, création directe d'emplois et incitations à la création d'entreprise. Des exemples de programmes mis en œuvre dans la région sont présentés dans le Tableau 4.1. Pour sa part, Actiris, en tant que service public de l'emploi (SPE), assure la prestation de la majorité des types de programmes, y compris le suivi de la recherche d'emploi des bénéficiaires de l'assurance chômage. Les organismes communautaires et les Centres publics d'aide sociale communaux (CPAS) proposent quant à eux des PAMT dans leurs domaines de compétence, respectivement les formations et les aides à l'emploi financées par le gouvernement fédéral, appelées emplois d'insertion ou article 60 (« Loi des CPAS »). Actiris assure par ailleurs la liaison avec les employeurs et surveille la demande de main-d'œuvre, afin de faciliter l'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi.

Ce chapitre fournit une analyse des PAMT dans la région à l'échelle internationale. Il commence par présenter les parcours de recherche d'emploi proposés par Actiris, y compris les services numériques et individuels disponibles. À l'aide des données de l'OCDE sur la rigueur des conditions d'activation, cette section compare les exigences imposées aux chercheurs d'emploi pour continuer à percevoir l'assurance chômage. Compte tenu de la marge de manœuvre dont disposent les gouvernements régionaux pour adopter leurs stratégies, les options sont discutées en fonction de la situation du marché du travail de la région. Une deuxième section se concentre sur les services d'Actiris aux employeurs. Elle aborde également les politiques de la région visant à réduire la discrimination à l'embauche fondée sur le genre, le handicap, l'origine nationale ainsi que d'autres caractéristiques. Une attention particulière est accordée aux moyens permettant à la région de mieux contrôler la qualité de l'emploi et des conditions de travail. Une dernière section présente les différentes mesures aide à l'emploi de la région et le déploiement futur d'un programme de création d'emplois à long terme à l'échelle des quartiers : les Territoires zéro chômeur de longue durée (TZCLD). En effet, des pistes sont en cours d'étude pour maximiser l'efficacité des mesures d'incitation et des TZCLD.

Tableau 4.1. L'échelle infranationale est responsable des PAMT pour toutes les catégories de programmes dans la Région de Bruxelles-Capitale

Programmes de politique active du marché du travail (PAMT) de la Région de Bruxelles-Capitale en fonction des catégories de programmes actifs du marché du travail de l'OCDE

Catégorie de programmes actifs du marché du travail de l'OCDE	Sous-catégories	Exemples dans la Région de Bruxelles-Capitale
Services publics de l'emploi et administration	Services de placement et services connexes, gestion des prestations, autres	Conseil, programme Link
Formation professionnelle	Formation institutionnelle, formation sur le lieu de travail, formation intégrée, soutien spécial aux apprentissages	*Chèques formation*, chèques TIC, *Bruxelles Formation*, *VDAB Brussel*
Aides à l'emploi	Incitations au recrutement, incitations de préservation des emplois existants, rotation des postes et emploi partagé	activa.brussels, *Stage First*, emplois d'insertion (Article 60), activa.brussels aptitude réduite
Emploi protégé et aidé, réadaptation	Emploi protégé et aidé, réadaptation	Entreprises de Travail Adapté (ETA) [1]
Création directe d'emplois	N/A	Programme de transition professionnelle (PTP)[2]
Aides à la création d'entreprise	N/A	Prime d'installation

Remarque : (2) Les ETA relèvent de la compétence de la Commission de la Communauté française (COCOF). (2) Le PTP n'est disponible que pour les placements dans les écoles à partir de 2021.
Source : (Eurostat, 2019[1]), auteur sur la base de la classification des programmes belges du marché du travail par Eurostat (2019), statistiques du marché du travail : rapport qualitatif. https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1143&langId=en.

Le parcours des chercheurs d'emploi au sein d'Actiris

L'un des rôles principaux d'Actiris est l'accompagnement des chercheurs d'emploi par le biais d'une gamme de services universels, et d'autres services plus ciblés pour les chercheurs d'emploi ayant besoin d'un soutien supplémentaire. Cette section se concentre d'abord sur le processus d'intégration et fournit par la suite une analyse des méthodes de conseil. Elle examine enfin les procédures de contrôle de la recherche d'emploi et les autres conditions imposées aux bénéficiaires d'allocations de chômage. Cette section souligne par ailleurs que le parcours des chercheurs d'emploi au sein des SPE pourrait être renforcé par une plus grande capacité à fournir des conseils individuels aux personnes qui en ont le plus besoin. Pour sa part, le libre-service numérique peut accélérer le processus de recherche d'emploi pour les personnes plus autonomes. La méthode de contrôle de la recherche d'emploi et de contrôle de disponibilité d'Actiris implique des critères de recherche et de disponibilité au travail moins stricts que dans la plupart des pays voisins de l'OCDE. Des mesures sont en cours d'étude pour inciter davantage de chercheurs d'emploi à rechercher un poste dans la périphérie géographique de la région et à suivre une formation.

L'inscription et la répartition des chercheurs d'emploi d'Actiris pourraient cibler davantage les personnes qui éprouvent le plus de difficultés à trouver un emploi

Les allocataires des prestations de chômage constituent le groupe le plus important de chercheurs d'emploi inscrits auprès d'Actiris. En juin 2023, plus de 100 600 chercheurs d'emploi étaient inscrits à Actiris. Pour bénéficier de l'assurance chômage dans la Région de Bruxelles-Capitale, il est en effet nécessaire de s'inscrire auprès d'Actiris. Sur l'ensemble des chercheurs d'emploi d'Actiris, plus de 87 200 étaient inoccupés, 8 200 étaient salariés et 5 100 étaient en formation (Actiris, 2023[2]).[1] Le Tableau 4.2 présente une ventilation des chercheurs d'emploi par catégories de prestations. En juin 2023,

15 560 chercheurs d'emploi inoccupés d'Actiris étaient également inscrits auprès des Centres publics d'action sociale (CPAS) communaux chargés des prestations sociales sous condition de ressources, soit près de 18 % du total. À la même date, plus de 41 200 chercheurs d'emploi étaient au chômage depuis plus de deux ans, soit plus de 47 % de l'ensemble des chercheurs d'emploi au chômage. Ces chiffres révèlent les niveaux élevés de difficulté auxquels sont confrontés les chercheurs d'emploi d'Actiris.

Tableau 4.2. Les allocataires des allocations de chômage représentent la majorité des chercheurs d'emploi d'Actiris en 2023

Nombre et part des chercheurs d'emploi sans emploi inscrits à Actiris par type de prestation, 2022-2023

	Juin 2022	Juin 2023	Pourcentage du total Juin 2023	Variation en pourcentage Juin 2022 - Juin 2023
Bénéficiaires d'allocations de chômage	53 677	51 402	58,9 %	-4,2 %
Jeunes en SIP	4 309	5 213	6 %	21 %
Autres (RIS, en attente d'une décision sur l'assurance chômage, aucune prestation)	26 489	30 603	35,1 %	15,5 %
Total des chercheurs d'emploi inoccupés	84 475	**87 218**	100 %	3,2 %

Remarque : (1) Les bénéficiaires d'allocations de chômage incluent les bénéficiaires de prestations d'assurance chômage, des allocations de chômage pour les jeunes ou des allocations d'insertion. (2) Les jeunes en SIP sont les jeunes qui ont terminé leurs études secondaires et qui doivent rechercher un emploi pendant un an avant de pouvoir bénéficier d'allocations d'insertion. C'est ce qu'on appelle la période d'attente du stage d'insertion professionnelle (SIP). (3) Le revenu d'intégration sociale (RIS) correspond au revenu minimum versé par un CPAS. (4) Ne figurent pas dans le tableau les 13 408 personnes inscrites à Actiris en juin 2023 qui étaient en formation (5 142) ou en emploi (8 266).
Source : Statistiques de la demande d'emploi, view.brussels, https://viewstat.Actiris.brussels/viewstat_werkloosheid_basisstatistieken.html.; (Actiris/view.brussels, 2023[3]), Évolution du marché de l'emploi bruxellois : rapport mensuel (juin 2023), https://www.Actiris.brussels/media/idbbmlsb/rapport-mensuel-juin-2023-h-E3DA7CE6.pdf.

Les assistants sociaux d'Actiris orientent les chercheurs d'emploi dans le cadre d'une approche de profilage et de segmentation. Une fois les chercheurs d'emploi enregistrés, les outils de profilage évaluent leurs perspectives de recherche d'emploi et aident les SPE à les segmenter selon différents groupes. Cela permet de fournir des services d'emploi plus efficaces. Les personnes ayant des besoins plus complexes et plus éloignées du marché du travail peuvent bénéficier de services plus exhaustifs. À l'inverse, un soutien plus minimal peut être proposé aux personnes capables de trouver un emploi de manière autonome. À l'instar du SPE allemand, le profilage d'Actiris repose sur une approche individuelle au cours de laquelle les assistants sociaux segmentent les chercheurs d'emploi selon des groupes à leur discrétion (Desiere, Langenbucher and Struyven, 2019[4]). Pour ce faire, les conseillers d'Actiris évaluent l'autonomie et l'employabilité d'un chercheur d'emploi lors de leur première rencontre à l'aide d'outils tels que des tests linguistiques et des méthodes standardisées de dépistage des handicaps. Lors de ce premier entretien, le conseiller et le chercheur d'emploi conviennent également d'un plan d'action individuel (PAI).

Certains SPE dans l'OCDE utilisent également le profilage statistique pour segmenter les individus. Les approches statistiques comportent à la fois des atouts et des risques. Leurs avantages sont nombreux, tels que des informations prédictives sur la durée du chômage, mais leurs inconvénients résident dans la possibilité d'un tri discriminatoire et dans leur faible acceptabilité par les parties prenantes (van Landeghem, Desiere and Struyven, 2021[5]; Delpierre, El Fatihi and Demazière, 2023[6]).

En orientant davantage de chercheurs d'emploi vers les options de libre-service, la charge de travail des conseillers pourrait être réduite afin de prioriser les personnes ayant des besoins plus

complexes. Le premier entretien a lieu dans un délai d'un mois pour les moins de 25 ans et de trois mois pour les chercheurs d'emploi plus âgés. En 2022, 46 % des personnes qui se sont inscrites auprès d'Actiris l'ont fait en ligne, tandis que la majorité d'entre elles se sont inscrites en personne ou par téléphone.[2] Les taux d'inscription en ligne aux services de l'emploi varient au sein de l'OCDE, bien qu'ils aient atteint des niveaux élevés dans certains pays. En effet, trois quarts ou plus des demandeurs d'emploi se sont inscrits en ligne aux États-Unis (77 %), en Suède (91 %) et aux Pays-Bas (95 %) (OCDE, 2022[7]).[3] Selon la base donnée de l'OCDE qui compare le exigences des conditions d'activation, en Grèce, en Islande et en Italie, toutes les inscriptions doivent quoi qu'il en soit être effectuées en ligne. Il conviendrait donc d'encourager une plus grande proportion de chercheurs d'emploi maîtrisant les outils numériques à s'inscrire en ligne. Les chercheurs d'emploi qui démontrent au moins des compétences numériques de base en s'inscrivant en ligne via MyActiris devraient également être invités à rechercher un emploi de manière autonome. Cela inclut l'utilisation des outils en ligne et de la plateforme d'accueil disponible sur MyActiris jusqu'au premier rendez-vous individuel.

Le potentiel de la plateforme numérique MyActiris pourrait être renforcé par un plus grand nombre d'offres d'emploi en Région wallonne, comme cela a été le cas pour la Région flamande

L'outil numérique MyActiris est la principale interface entre les chercheurs d'emploi et les assistants sociaux d'Actiris pendant la recherche d'emploi, en complément des conseils en personne. La plateforme MyActiris contient des informations sur les chercheurs d'emploi, leur CV, leurs compétences et leurs préférences en matière de recherche d'emploi. Une fois que les informations, les compétences et les préférences du chercheur d'emploi ont été répertoriées, MyActiris lui propose les offres d'emploi disponibles. La plateforme inclut également un service de messagerie avec les employeurs ainsi que des services d'archivage, qui peuvent permettre de valider les exigences de disponibilité. Par ailleurs, les formalités administratives d'accès aux documents et d'inscription aux formations en ligne ont été simplifiées grâce à MyActiris.

Comme c'est déjà le cas avec le VDAB, Actiris pourrait développer son potentiel d'appariement en élargissant le partage automatisé des offres d'emploi avec le SPE de la Région wallonne, Le Forem. Les postes dans les régions environnantes peuvent correspondre aux chercheurs d'emploi en raison du plus grand nombre d'options d'emploi disponibles. Le Tableau 4.3 montre que le nombre d'offres d'emploi reçues de la part du VDAB est passé de près de 376 000 en 2021 à environ 760 500 en 2022 depuis le début de l'échange de données automatisé entre VDAB et Actiris. Grâce à cet accord, l'échange d'offres d'emploi n'est plus limité à des critères tels que les pénuries ou la distance géographique. Un partage similaire des offres d'emploi pourrait donc être envisagé avec Le Forem en Région wallonne. Idéalement, les chercheurs d'emploi auraient accès à toutes les offres d'emplois à pourvoir sur le territoire belge, comme c'est le cas en Autriche à travers la base de données *Alle Jobs* (« tous les emplois ») du SPE.

Un meilleur partage des offres d'emploi avec Le Forem pourrait offrir de nouvelles possibilités d'appariement grâce à la proximité linguistique des chercheurs d'emploi francophones d'Actiris. Les offres d'emploi déclarées par les employeurs de la Région wallonne à Actiris ont augmenté, avec plus de 3 100 offres en 2021 à près de 5 700 offres en 2022. Cela annonce probablement un potentiel élargissement des échanges. En effet, en juillet 2023, Le Forem a publié une liste de 158 professions en tension de recrutement ou en pénurie de main-d'œuvre, une liste qui s'est allongée depuis 2022 (Le Forem, 2023[8]). Par ailleurs, le nombre de Bruxellois qui se rendent en Région wallonne pour y travailler est déjà important et pourrait encore augmenter. En effet, en 2021, 23 000 résidents de la capitale faisaient le navettage vers la Région wallonne pour leur emploi, contre 53 000 vers la Région flamande.

Tableau 4.3. Tout comme pour le VDAB, un meilleur partage des offres d'emploi traitées par Le Forem en Région wallonne pourrait ouvrir de nouvelles perspectives pour les chercheurs d'emploi francophones inscrits à Actiris

Nombre d'offres d'emploi en Régions flamande et wallonne reçues par Actiris par source, 2021-2022

Source des offres d'emploi	Offres d'emploi en Région flamande		Offres d'emploi en Région wallonne	
	2021	2022	2021	2022
VDAB	375 863	760 468	96	1 875
Le Forem	6 641	3 921	14 885	10 873
Employeurs (basés dans les Régions flamande et wallonne respectivement)	7 142	10 184	3 113	5 667
Total	389 646	774 573	18 094	18 415

Remarque : (1) Depuis septembre 2021, la transmission automatique des données du VDAB n'est plus limitée aux pénuries professionnelles reconnues, aux offres publiées depuis plus de 40 jours et aux offres du VDAB limitées à la Région de Bruxelles-Capitale et à sa périphérie. (2) Les employeurs se réfèrent aux offres d'emploi reçues directement de la part des employeurs de la Région flamande et de la Région wallonne pour leurs régions respectives, sans passer par un SPE régional. (3) Le VDAB et Le Forem enregistrent quelques offres d'emploi dont le lieu de travail se situe respectivement en Région wallonne et en Région flamande. (4) Tous les SPE régionaux de Belgique reçoivent également des offres de SPE d'autres régions.
Source : View.brussels : https://www.actiris.brussels/fr/citoyens/view-brussels.

Renforcer l'accompagnement au sein d'Actiris

Une fois l'évaluation des chercheurs d'emploi effectuée, les conseillers décident de prendre contact avec eux. Ils peuvent alors les aider en fonction des progrès réalisés et des échanges avec ceux-ci. Pour les personnes qui rencontrent le plus de difficultés, les conseillers adoptent une approche proactive en les contactant régulièrement. Ils orientent par ailleurs les chercheurs d'emploi vers des services internes spécialisés et suggèrent des programmes du marché du travail externes : ils peuvent recommander des formations aux chercheurs d'emploi et les orienter vers *Bruxelles Formation* ou le *VDAB Brussel*. En fonction de l'évaluation des conseillers, certains chercheurs d'emploi bénéficient également d'un service de conseil externe sur la base d'une évaluation. Les personnes confrontées à des obstacles complexes sont conseillées par les Missions locales (voir chapitre 3). En outre, le *VDAB Brussel* peut accepter les chercheurs d'emploi d'Actiris pour les conseiller dans leur recherche d'un emploi dans la Région flamande ou nécessitant la maîtrise du néerlandais.

Les conseilleurs d'Actiris **doivent gérer un nombre élevé de chercheurs d'emploi, ce qui les empêcheraient de fournir des conseils de qualité.** En 2022**,** Actiris estime la charge de travail au sein du SPE à 120 chercheurs d'emploi par ETP. La recherche sur le nombre de conseillers par chercheur d'emploi au sein des SPE suggère qu'une charge de travail réduite pourrait permettre de trouver un emploi plus rapidement (Hainmueller et al., 2016[9]). En effet, un essai contrôlé randomisé (ECR) réalisé en Autriche a permis de démontrer que la réduction du nombre de dossiers traités se traduisait par une série de résultats favorables, tels qu'un plus grand nombre d'offres d'emploi et de meilleures orientations vers des programmes du marché du travail. Par ailleurs, une analyse coût-bénéfice de l'essai a suggéré que la réduction du nombre de dossiers n'était pas seulement efficace pour raccourcir la durée du chômage, mais également rentable (Böheim, Eppel and Mahringer, 2022[10]). Pourtant, face à l'augmentation du nombre de dossiers depuis la pandémie, les assistants sociaux d'Actiris constatent qu'ils peinent à répondre aux besoins de tous les chercheurs d'emploi. Ils réclament donc une plus grande attention en matière d'embauche, d'investissement dans le personnel ou de gains d'efficacité.

Le programme Link d'Actiris **peut servir de base pour un accompagnement plus intensif d'un plus grand nombre de personnes**. Il propose un accompagnement bénévole approfondi de douze mois aux

chercheurs d'emploi qui terminent une formation, un emploi d'insertion/un contrat « article 60 » ou un emploi qui répond à d'autres critères sélectionnés. L'aide fournie par le dispositif Link repose sur le tissage d'une relation personnelle de confiance avec les chercheurs d'emploi et sur une assistance pratique destinée à traiter les situations individuelles. En 2019, 1 569 chercheurs d'emploi ont participé au programme Link (Actiris, 2019[11]), pour lequel un seul assistant social gère environ 30 dossiers. Le programme Link exerce ses activités au sein d'un bureau consacré à Actiris. Il pourrait couvrir d'autres groupes cibles ou faire l'objet d'un projet pilote avec d'autres groupes, tels que les chômeurs de longue durée. Il pourrait également faire office de solution à faible charge de travail pour toutes les personnes qui terminent leur formation et qui n'ont pas trouvé d'emploi.

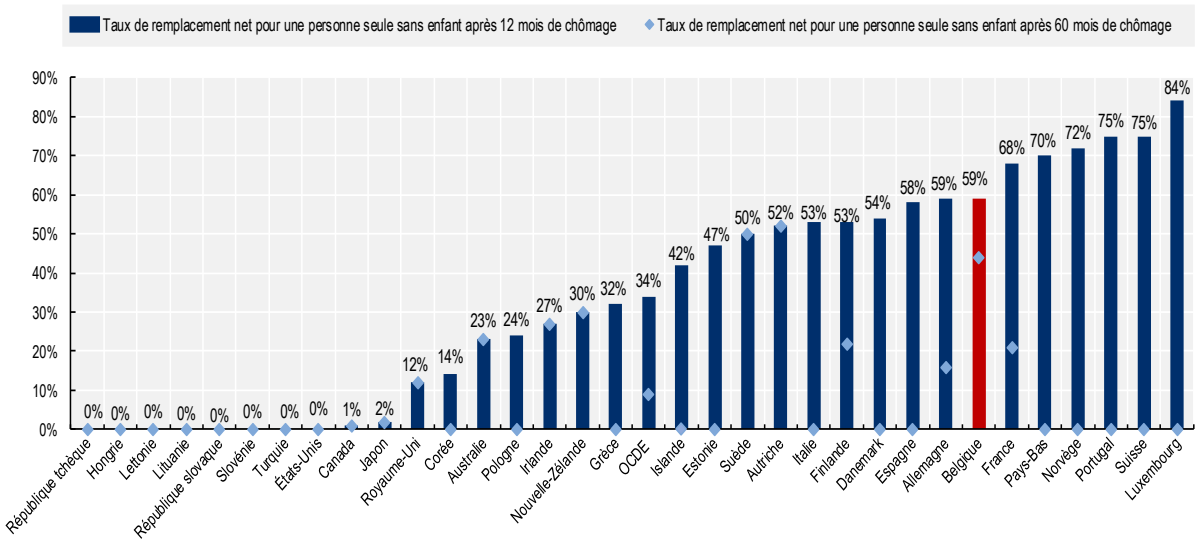
Actiris pourrait renforcer ou revoir la mise en œuvre de certaines règles de disponibilité sur lesquelles la Région a une marge de manœuvre

Les prestations d'assurance chômage suivent la réglementation fédérale dans toutes les régions belges, offrant une protection plus conséquente et plus longue que dans les autres pays de l'OCDE. Les indemnités de chômage mensuelles sont calculées sur la base du salaire journalier brut perçu précédemment en fonction de la situation familiale.[4] En Belgique, l'assurance chômage remplace une part du revenu moyen plus importante que dans de nombreux pays de l'OCDE pour les longues périodes de chômage, bien qu'il soit nécessaire de travailler plus longtemps pour y avoir droit.[5] En effet, après douze mois de chômage, l'assurance chômage remplace 59 % du revenu moyen d'une personne seule sans enfant, soit le même taux qu'en Allemagne après douze mois, mais moins qu'en France, avec ses 68 % (Graphique 4.1). Par la suite, les fonds diminuent par petites étapes échelonnées dans le temps (Salvatori, 2022[12]), mais contrairement aux systèmes d'assurance chômage de tous les autres pays de l'OCDE, la durée de l'assurance chômage est illimitée en Belgique.

Les prestations d'assurance chômage sont certes illimitées dans la durée, mais de nombreux chômeurs de longue durée se retrouvent dans une trappe à inactivité. En Belgique, l'assurance chômage représente encore 44 % du revenu moyen après cinq ans de chômage, un chiffre bien plus élevé que chez ses voisins. Toutefois, il est important de noter que le revenu fourni par l'assurance chômage n'est pas nécessairement suffisant pour éviter le risque de pauvreté pour les chômeurs de longue durée. Cela implique donc de porter une attention politique particulière à ce groupe social. Une enquête menée par un syndicat belge auprès de 2 200 chômeurs de longue durée a révélé que la majorité avait du mal à boucler les fins de mois, car nombre d'entre eux dépendaient de leurs économies et des revenus de leur famille (CTC, 2022[13]).

Graphique 4.1. En Belgique, l'assurance chômage fournit un revenu de remplacement plus élevé pour les longues périodes de chômage que dans les autres pays de l'OCDE

Taux de remplacement net basé sur le revenu moyen d'une personne seule sans enfant à 12 et 60 mois de chômage, 2022



Remarque : (1) Les taux de remplacement nets en cas de chômage mesurent la proportion du revenu qui est maintenue après 1, 2, ..., T mois de chômage. (2) Les taux sont nets d'impôts et d'avantages. Les revenus avant le chômage et pour l'autre partenaire du couple sont supposés être au taux moyen et les cotisations sont supposées être suffisamment longues pour donner droit à l'assurance chômage. (3) Les taux excluent les autres prestations sociales et de logement.
Source : Calculs de l'OCDE basés sur le modèle TaxBEN de l'OCDE, www.oecd.org/social/benefits-and-wages/data/.

Actiris **surveille la méthode de recherche d'emploi des bénéficiaires de l'assurance chômage par le biais de contrôles de disponibilité**. Pour contrôler la disponibilité, les conseillers des SPE vérifient si les chercheurs d'emploi aptes au travail remplissent les conditions requises pour bénéficier des prestations d'assurance chômage. L'OCDE classe les exigences relatives au maintien de l'assurance chômage en trois catégories :

1. Critères de disponibilité et d'adéquation du travail, qui comprennent l'obligation éventuelle pour les demandeurs d'emploi de participer à des programmes de PAMT ou de chercher un poste pendant leur participation aux programmes, ainsi que les critères concernant les paramètres de la recherche d'emploi d'une personne, tels que les règles relatives à la mobilité professionnelle et géographique, ainsi que d'autres raisons valables de rejet d'une offre d'emploi ;
2. Exigences et suivi de la recherche d'emploi, tels que le nombre et la nature des vérifications ;
3. Sanctions pour les demandeurs d'emploi qui ne remplissent pas les conditions requises.

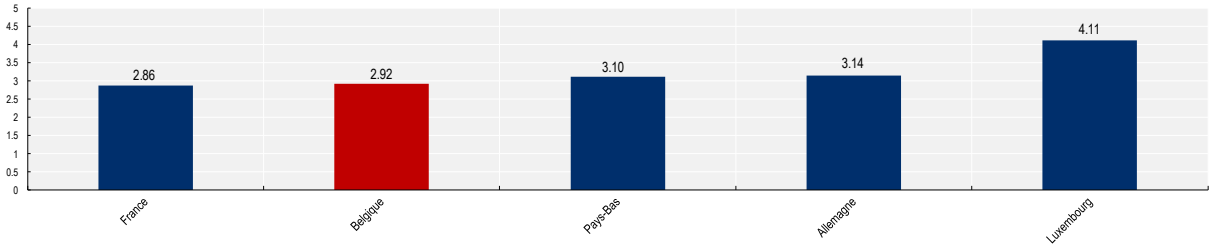
Les régions belges étant chargées du contrôle des règles de l'assurance chômage, elles disposent d'une marge de manœuvre considérable dans leur application. Le gouvernement fédéral définit des critères d'emploi convenable que les chercheurs d'emploi doivent viser et accepter, des critères de mobilité géographique et des conditions de recherche d'emploi. Les régions disposent par ailleurs de pouvoirs législatifs sur certains éléments de la disponibilité, notamment la définition d'exigences en matière de recherche d'emploi pendant la formation, ainsi qu'une marge de manœuvre pour adapter l'application des sanctions (OCDE, 2022[7]). Les régions définissent également le processus d'inscription des chercheurs d'emploi en fonction d'un intervalle minimum fixé à l'échelle fédérale (Moniteur Belge, 2015[14]). Un service distinct d'Actiris effectue des contrôles de disponibilité auprès des chercheurs d'emploi bénéficiaires de

l'assurance chômage, indépendamment des assistants sociaux chargés d'accompagner la recherche d'emploi.

Selon les indicateurs de l'OCDE, les conditions requises pour continuer à bénéficier de l'assurance chômage pendant la recherche d'un emploi sont moins strictes en Belgique que dans la plupart des pays voisins. Le Graphique 4.2 compare les exigences en matière de disponibilité, de recherche d'emploi et de sanction en Belgique avec les pays voisins selon l'indicateur de rigueur des conditions d'activation de l'OCDE. L'indicateur produit une note synthétique sur une échelle de 1 (note la moins stricte) à 5 (note la plus stricte). Il repose sur l'agrégation d'une moyenne pondérée des principales règles qui déterminent l'éligibilité permanente à l'assurance chômage. Celles-ci sont classées en onze sous-catégories, qui déterminent les trois catégories ci-dessus (disponibilité, recherche d'emploi et sanctions) (OCDE, 2022[7]). En 2022, la Belgique a enregistré un score total de rigueur inférieur à celui des Pays-Bas, de l'Allemagne et du Luxembourg, mais supérieur à celui de la France. Les données de cette section reposent sur des enquêtes diffusées aux pays début 2022.

Graphique 4.2. Dans l'ensemble, les règles permettant de continuer à bénéficier des allocations de chômage en Belgique sont moins contraignantes que dans la plupart des pays voisins

Rigueur des conditions d'activation de l'OCDE (1 étant la note la moins stricte et 5 la plus stricte), score global (points de 1 à 11), allocation de chômage de premier niveau, 2022



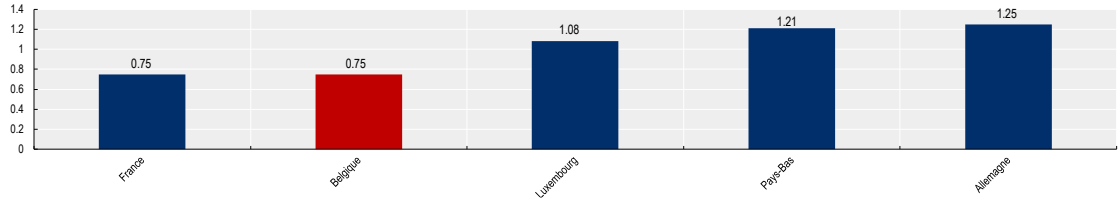
Remarque : (1) La rigueur des principales règles et exigences qui déterminent l'admissibilité continue des demandeurs aux allocations d'inactivité (par exemple, l'obligation d'être mobile professionnellement ou géographiquement lors de la recherche d'un emploi, les sanctions pour chômage volontaire ou le refus d'offres d'emploi appropriées) est évaluée sur une échelle ordinale allant de 1 (note la moins stricte) à 5 (note la plus stricte). Les notes obtenues sont ensuite agrégées en sous-indicateurs de la rigueur des exigences de recherche d'emploi et des règles de contrôle, des exigences de disponibilité, des critères de travail convenable et des sanctions. Ces derniers sont à leur tour agrégés en un indice global de la rigueur des critères d'éligibilité aux prestations. La règle d'agrégation utilisée est une moyenne pondérée. (2) Données pour la France à partir de 2020. (3) La base de données dans oecd.stat comprend les données pour les points individuels qui entrent dans l'indice synthétique.
Source : Base de données de l'OCDE sur la rigueur des conditions d'activation. Les détails de la méthodologie de calcul des indicateurs sont disponibles à l'adresse https://www.oecd.org/social/strictness-benefit-eligibility.htm.

La Région de Bruxelles-Capitale pourrait envisager une application plus stricte des exigences de disponibilité pour l'allocation de chômage. Selon l'indicateur de rigueur de l'assurance chômage de l'OCDE, la marge de manœuvre pour accepter ou refuser des offres d'emploi disponibles sans risquer de perdre ses avantages, appelée disponibilité, était moins stricte en Belgique en 2022 que dans les pays limitrophes, à l'exception de la France (Graphique 4.3). Compte tenu de la forte demande de main-d'œuvre dans les régions voisines, il pourrait s'avérer utile d'appliquer plus rigoureusement les critères de mobilité géographique, définis à l'échelle fédérale comme un trajet quotidien de quatre heures ou de 60 kilomètres. Cela permettrait ainsi d'inciter davantage de personnes à accepter un poste à la périphérie de la région s'il est réaliste (c'est-à-dire accessible en transport en commun, proposant des services de garde d'enfants à proximité). En outre, les exigences relatives à la participation aux PAMT, telles que la formation, sont moins strictes en Belgique que dans la plupart des pays de l'OCDE. Les chercheurs d'emploi sont en effet dispensés de recherche d'emploi lorsque leur formation répond à un ensemble d'exigences minimales.[6]

Bien que les régions disposent d'une marge de manœuvre pour adapter cette règle, des exigences moins strictes en matière de recherche pendant la formation pourraient soutenir une stratégie régionale visant à renforcer l'attrait de la formation, à améliorer les compétences de la main-d'œuvre et à encourager la participation à une formation et l'achèvement de celle-ci (chapitre 5). Toutefois, un suivi plus rigoureux ou des sanctions potentielles pourraient être envisagés en cas d'abandon de la formation ou des études sans justification adéquate (par exemple, santé, responsabilités familiales), afin d'inciter plus fermement les individus à achever leur formation ou leurs études.

Graphique 4.3. En Belgique, les bénéficiaires d'allocations de chômage sont soumis à des conditions de disponibilité moins strictes que dans la plupart des pays voisins

Base de données de l'OCDE sur la rigueur des conditions d'activation (score global pour les points 1 à 4), prestations de chômage de premier niveau (assurance chômage), 2022



Remarque : (1) La base de données de l'OCDE sur la rigueur des conditions d'activation comporte des points pour quatre domaines différents de conditions de disponibilité : i) disponibilité pendant la participation aux PAMT ; ii) exigences en matière de mobilité professionnelle ; iii) exigences en matière de mobilité géographique ; iv) autres raisons valables de refus des offres d'emploi. (2) Dernières données disponibles pour la France à partir de 2020.
Source : Base de données de l'OCDE sur la rigueur des conditions d'activation. Les détails de la méthodologie de calcul des indicateurs sont disponibles à l'adresse https://www.oecd.org/social/strictness-benefit-eligibility.htm.

Un premier contrôle de disponibilité auprès des nouveaux demandeurs d'assurance chômage a lieu au plus tôt neuf mois après leur inscription. En cas de résultat négatif, le personnel reprend contact avec le bénéficiaire de l'assurance chômage cinq mois après le dernier contrôle. Tous les contrôles se déroulent dans le cadre d'une procédure en trois parties, qui aboutit à des sanctions si les chercheurs d'emploi ne remplissent pas les conditions requises :

- Un contrôle du dossier basé sur les activités de recherche d'emploi ;
- Un entretien individuel au cours duquel le chercheur d'emploi est invité à documenter ses activités de recherche d'emploi ;
- Une évaluation par un panel de trois personnes avec un pouvoir de sanction.

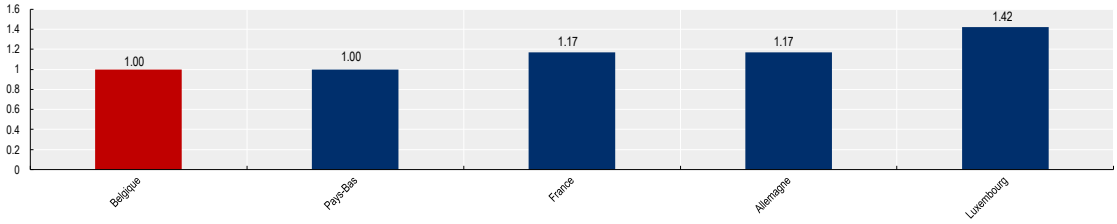
En cas de première évaluation négative du panel, le chercheur d'emploi reçoit un avertissement. Après une deuxième évaluation négative, les prestations sont totalement suspendues pendant treize semaines pour les personnes seules, tandis qu'une réduction partielle s'applique aux personnes isolées ou aux chefs de famille.[7] Après une troisième évaluation négative, les prestations sont suspendues pour une durée indéterminée.[8] En revanche, si l'évaluation est positive, Actiris procède à un contrôle au plus tôt douze mois après le contrôle. Par ailleurs, les contrôles de disponibilité sont plus fréquents pour les jeunes qui attendent de pouvoir bénéficier d'une allocation d'insertion.

Compte tenu de l'importante marge de manœuvre régionale concernant les contrôles de disponibilité des chercheurs d'emploi, Actiris **pourrait envisager des entretiens plus précoces et plus réguliers**. L'indicateur de rigueur de l'OCDE (Graphique 4.4) montre que les exigences concernant la recherche d'un emploi sont moins élevées en Belgique que dans la plupart des pays voisins. Le contrôle de disponibilité initial d'Actiris au plus tôt neuf mois après l'inscription pourrait avoir lieu plus tôt. En

Allemagne, par exemple, un premier entretien de disponibilité, au cours duquel la convention d'insertion du chercheur d'emploi est examinée, a lieu au plus tard après six mois de chômage (OCDE, 2022[7]). Les contrôles de disponibilité pour les personnes évaluées négativement lors d'un premier entretien peuvent également être plus fréquents que l'intervalle minimum de cinq mois décrit dans le processus d'Actiris ci-dessus. En France, par exemple, les contrôles ont lieu tous les mois à partir du quatrième mois de chômage, contre tous les cinq mois avec Actiris pour les personnes évaluées négativement (OCDE, 2022[7]).

Graphique 4.4. Les exigences en matière de recherche d'emploi pour continuer à percevoir des prestations sont moins strictes en Belgique que dans la plupart des pays voisins

Base de données de l'OCDE sur la rigueur des conditions d'activation (score global pour les points 5 à 6), prestations de chômage de premier niveau (assurance chômage), 2022

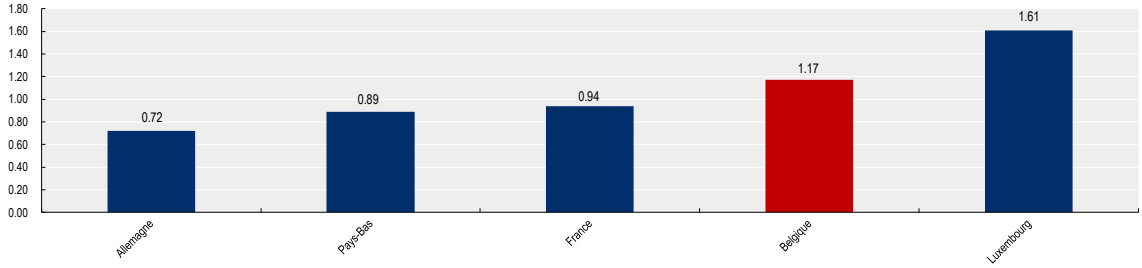


Remarque : (1) Les exigences en matière de recherche d'emploi comprennent deux points : i) la fréquence du suivi et ii) la documentation des activités de recherche d'emploi. (2) Dernières données disponibles pour la France à partir de 2020.
Source : Base de données de l'OCDE sur la rigueur des conditions d'activation. Les détails de la méthodologie de calcul des indicateurs sont disponibles à l'adresse https://www.oecd.org/social/strictness-benefit-eligibility.htm.

La Région de Bruxelles-Capitale pourrait introduire des sanctions partielles afin d'adapter les pénalités aux efforts de recherche d'emploi tout en réduisant les difficultés financières des chercheurs d'emploi. En Belgique, les sanctions sont plus sévères que chez la plupart de ses voisins (Graphique 4.5). Dans la majorité des cas, les sanctions dans la région se traduisent par une suspension temporaire totale des prestations après un avertissement[9]. Bien que les sanctions puissent réduire la durée du chômage, la recherche suggère qu'elles incitent plutôt les individus à accepter des emplois de moindre qualité et de plus courte durée (Arni, Lalive and van Ours, 2013[15]). Une analyse de la recherche révèle également un lien entre les sanctions en matière de prestations sociales, les difficultés matérielles et les problèmes de santé (Pattaro et al., 2022[16]). La possibilité de réduire partiellement les prestations d'assurance chômage, comme c'est le cas aux Pays-Bas (et comme c'est déjà le cas dans la région pour un groupe limité de chercheurs d'emploi), permettrait de sanctionner progressivement les chercheurs d'emploi en fonction de leurs efforts.

Graphique 4.5. Les sanctions en matière d'allocations de chômage sont plus sévères en Belgique que dans la plupart des pays voisins

Base de données de l'OCDE sur la rigueur des conditions de sanction (score global pour les points 7 à 11), prestations de chômage de premier niveau (assurance chômage), 2022



Remarque : Remarque : (1) Les sanctions comprennent 5 points (sanctions pour chômage volontaire, pour refus d'offres d'emploi, pour refus répétés d'offres d'emploi, pour refus de participer au conseil ou aux PAMT et pour refus répétés de partciper au conseil ou aux PAMT).
Source : Base de données de l'OCDE sur la rigueur des conditions d'activation. Les détails de la méthodologie de calcul des indicateurs sont disponibles à l'adresse https://www.oecd.org/social/strictness-benefit-eligibility.htm.

Le service employeurs d'Actiris et la demande de main-d'œuvre

Cette section étudie les services d'Actiris aux employeurs et à la demande de main-d'œuvre. Elle présente le travail du service aux employeurs d'Actiris et explore des initiatives spécifiques visant à encourager la diversité sur le lieu de travail et à améliorer la qualité des emplois.

Actiris adopte une approche sectorielle vis-à-vis des employeurs

Un service d'Actiris collabore spécifiquement avec les employeurs de la Région de Bruxelles-Capitale. Dans les pays de l'OCDE, les services des SPE aux employeurs peuvent inclure une aide au recrutement, un soutien financier par le biais de subventions à l'emploi et à la formation, la fourniture d'informations sur le marché du travail et un soutien en matière de ressources humaines (Finn and Peromingo, 2019[17]). Actiris dédie notamment des conseillers spécifiques aux employeurs. En effet, lorsqu'un employeur se manifeste, Actiris le met en contact avec un conseiller spécialisé. Les employeurs des autres régions belges peuvent également accéder aux services aux employeurs d'Actiris pour contacter les chercheurs d'emploi de la région. De même, ils peuvent avoir recours à MyActiris pour alimenter le vivier de talents d'Actiris avec leurs offres d'emploi. MyActiris permet par ailleurs aux employeurs de se charger directement de la prospection ou donne à Actiris la possibilité de présélectionner des candidats pour l'employeur.

Des conseillers dédiés aux employeurs collaborent avec eux pour répondre à leurs besoins en matière de recrutement. Une première réunion est organisée entre l'employeur qui souhaite bénéficier d'un soutien et son conseiller Actiris. Ce conseiller prend note des besoins en matière de recrutement de l'employeur afin de trouver une liste de candidats adéquats et informe l'employeur sur les programmes d'Actiris. Dans les dix jours ouvrables, Actiris propose un maximum de six candidats correspondant à l'offre de l'employeur avant de suggérer une première rencontre avec les candidats présélectionnés.

Les conseillers en contact avec les employeurs sont spécialisés dans de vastes secteurs. Ces secteurs incluent (1) le commerce de détail, l'hébergement, la restauration et le tourisme, (2) l'industrie manufacturière, la construction, le transport et la logistique, (3) l'administration publique et l'éducation, (4) les services aux entreprises, la finance et les TIC, (5) les services de soins personnels, la culture, la santé, les services sociaux et les loisirs. Cette répartition des rôles permet de fournir des conseils spécifiques à

chaque secteur et de mettre en relation les employeurs et les candidats qui possèdent les compétences nécessaires pour le secteur en question. Les Pôles Formation Emploi (PFE), qui impliquent les employeurs dans la formation sectorielle des chercheurs d'emploi, sont décrits plus en détail au chapitre 5.

Dans le cadre d'une stratégie régionale de lutte contre la discrimination, les Plans de diversité Actiris gagnent en popularité auprès des employeurs, bien que leur coût puisse constituer un obstacle à leur adoption

Face à la discrimination sur le marché du travail, la Région de Bruxelles-Capitale a déployé une série de mesures politiques. En 2019, une étude menée par *view.brussels*, l'observatoire du marché du travail d'Actiris, a révélé l'ampleur et la persistance des écarts entre les trajectoires d'emploi en fonction de l'origine nationale sur le marché du travail régional (view.brussels, 2019[18]). Le chapitre 2 ci-dessus présente des éléments prouvant l'existence d'une discrimination à l'embauche, en particulier à l'égard des personnes nées en dehors de l'Union européenne (UE), parmi les employeurs de la Région flamande. Le gouvernement régional a érigé la lutte contre la discrimination et la diversité sur le lieu de travail au rang de priorité par le biais d'une série de quinze engagements politiques (Clerfayt, 2022[19]). Ces derniers prévoient de revoir les ordonnances de la région afin de donner un plus grand pouvoir réglementaire aux programmes de déploiement.

Bruxelles Économie et Emploi (BEE) s'attaque à la discrimination à l'embauche par l'intermédiaire de son Inspection régionale de l'Emploi (IRE). En 2021, l'IRE a créé une unité spécialisée dans la poursuite des cas potentiels de discrimination à l'embauche. Malgré ces mesures, seuls 45 cas de discrimination à l'embauche potentielle ont été signalés à l'IRE entre 2018 et 2021 (Clerfayt, 2022[20]). Le texte de loi de 2023 (décret régional sur le « testing ») a renforcé la capacité de l'IRE à mener des inspections sur la discrimination à l'embauche dans un certain nombre de secteurs relevant de la compétence du gouvernement régional, tels que les titres-services pour le travail domestique (Clerfayt, 2023[21]). Le décret sur le testing a notamment renforcé l'échange d'informations avec Actiris et a étendu les critères de conduite des inspections (Moniteur Belge, 2023[22]).

Au sein d'Actiris**, les plans de diversité constituent l'un des principaux outils de promotion de la diversité sur le lieu de travail des employeurs**. Les conseillers d'Actiris accompagnent les employeurs dans le développement de plans de promotion de la diversité dans différents domaines des ressources humaines, y compris le recrutement et les communications internes et externes. Depuis 2010, 273 employeurs de la région ont adopté un plan de diversité Actiris.

Les plans de diversité sont financés par les employeurs, ce qui peut constituer un obstacle à leur adoption par certains d'entre eux. Actiris propose trois types de plans de diversité basés sur des besoins spécifiques, auxquels les employeurs peuvent avoir recours (Actiris, n.d.[23]) :

- Un mini-plan pour les PME : Les conseillers d'Actiris accompagnent une PME sur un thème spécifique lié aux thématiques de la diversité et de l'anti-discrimination, tel que les préjugés liés aux personnes d'origine différente, l'inclusion des personnes ayant des besoins particuliers sur le lieu de travail ou le renforcement des relations intergénérationnelles au sein du personnel. Ce plan nécessite un financement de 5 000 EUR de la part des employeurs.
- Un plan global : Actiris fournit une analyse sectorielle approfondie dans quatre domaines des ressources humaines et de la communication (recrutement et sélection, politique du personnel, communication interne et positionnement externe). Ce plan nécessite un cofinancement de 10 000 EUR de la part des employeurs.
- Un plan thématique : Les employeurs assurent le suivi et le développement des résultats des plans de diversité Actiris précédents. Ce plan nécessite également un cofinancement de 10 000 EUR de la part des employeurs.

Actiris supervise également Actiris Inclusive, une ligne téléphonique à laquelle il est possible de signaler une discrimination à l'embauche. Une fois la discrimination signalée, les conseillers d'Actiris accompagnent les chercheurs d'emploi victimes de discrimination en leur proposant des conseils sur mesure (c'est-à-dire en les orientant vers des services internes ou externes) (Actiris, n.d.[24]).

Actiris pourrait évaluer et prendre en compte plus efficacement la qualité des emplois disponibles dans le cadre des PAMT

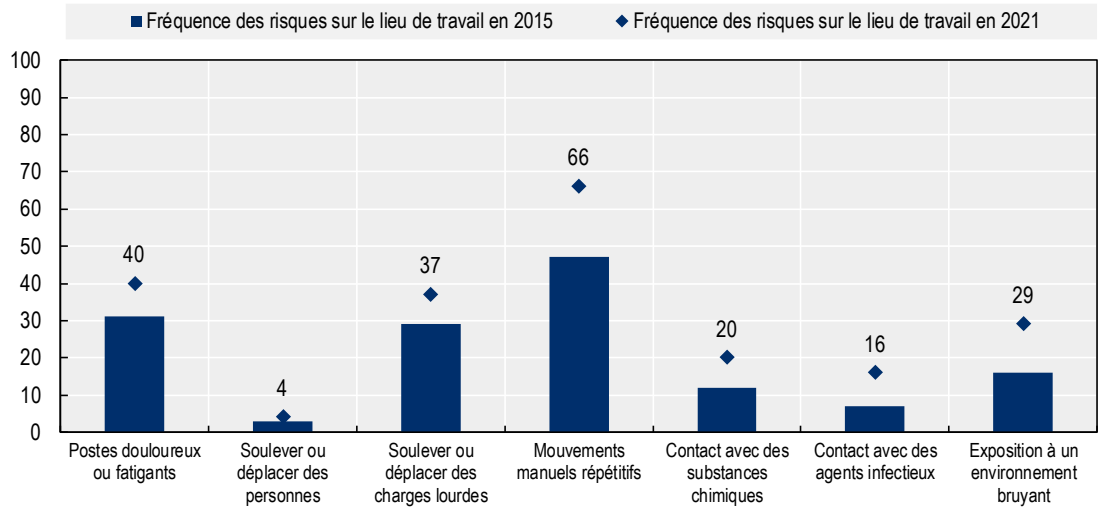
En Région, la qualité des contrats et les revenus les plus modestes peuvent constituer un défi plus important que dans d'autres régions, notamment pour les ménages les plus modestes. Le type de contrat est un indicateur qui permet d'évaluer la qualité des emplois en fonction de la sécurité qu'ils offrent. En 2019, avant la pandémie, l'emploi temporaire atteignait 15,5 % de l'emploi total dans la Région de Bruxelles-Capitale, soit 5,6 points de pourcentage de plus que la Région flamande (9,9 %) et 3,7 points de plus que la Région wallonne (11,8 %) (view.brussels, 2021[25]). En 2020, plus de 74 % des personnes occupant un emploi temporaire dans la région le faisaient contre leur gré (view.brussels, 2023[26]).

En plus d'une plus faible stabilité professionnelle, les revenus de certains emplois temporaires peuvent ne pas suffire à boucler les fins de mois. En 2022, 8,4 % des personnes employées dans le cadre de contrats temporaires étaient exposées au risque de pauvreté en Belgique, contre 2,1 % des personnes employées dans le cadre de contrats à durée indéterminée (Eurostat, 2023[27]).

Dans la région et sa périphérie, la dégradation des conditions de travail dans les secteurs à forte demande de main-d'œuvre peut contribuer aux pénuries de personnel, car l'attractivité des professions s'en trouve diminuée. Les données comparables entre 2015 et 2021 sur les risques physiques au travail, traitées par le SPF Emploi, indiquent que les conditions de travail se sont globalement dégradées au cours de cette période, avec néanmoins des différences selon les secteurs et les groupes (SPF Emploi, 2023[28]). La Graphique 4.6 présente les résultats traités par le SPF Emploi des risques professionnels à l'échelle nationale dans des certains secteurs confrontés à des pénuries dans la Région de Bruxelles-Capitale et sa périphérie. La fréquence des risques professionnels tels que les postes douloureux ou fatigants, le fait de soulever ou déplacer des charges lourdes et l'exposition à un environnement bruyant a augmenté entre 2015 et 2021 dans les secteurs du commerce de gros et de détail, des transports, de l'hébergement et de la restauration en Belgique.

Graphique 4.6. Les risques professionnels (biomécaniques) ont augmenté dans le commerce de gros et de détail, le transport, l'hôtellerie et la restauration en Belgique depuis 2015

Fréquence des risques physiques au travail sur une échelle de 0 (jamais) à 100 (toujours), score agrégé des secteurs sélectionnés, Belgique, 2015-2021



Remarque : Les sondés ont été invités à évaluer la présence de risques sur leur lieu de travail sur une échelle de 0 « jamais » à 100 « toujours ». Les résultats des enquêtes sectorielles pour le commerce de gros et de détail, les transports, l'hébergement et la restauration ont été recoupés par le SPF Emploi afin de garantir un nombre suffisant de répondants.
Source : (SPF Emploi, 2023[28]), 2023 – Analyse des données belges sur les conditions de travail recueillies par EUROFOUND (EWC(t)S 2021) - La qualité de l'emploi et du travail en Belgique en 2021, https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/documents/Welzijn%20op%20het%20werk/Onderzoeksprojecten/Rapport%20EWCS_EIND.pdf. Les données proviennent à l'origine de l'Enquête européenne sur les conditions de travail (ECWS 2015 et 2021) d'Eurofound, https://www.eurofound.europa.eu/fr/surveys/european-working-conditions-surveys-ewcs.

La capacité d'Actiris à évaluer la qualité de l'emploi et des conditions de travail est essentielle pour garantir des placements équitables et durables. La stratégie « Go4Brussels 2030 » prévoit la mise en place d'un observatoire permanent de la qualité de l'emploi par *view.brussels* (Région de Bruxelles-Capitale, Brupartners, 2021[29]). La création d'une enquête locale sur la qualité de l'emploi revêt une importance stratégique pour garantir la disponibilité de données régionales adéquates pour cet outil (view.brussels, 2023[26]). Pour autant, les conclusions de l'observatoire pourraient être mieux étayées si les partenaires sociaux s'accordaient sur un ensemble de définitions et d'indicateurs. Au bas de l'échelle de la répartition des revenus en particulier, la garantie que les emplois disponibles dans MyActiris et ceux communiqués par les employeurs aux SPE répondent à des normes de qualité minimales pourrait favoriser un appariement équitable et durable des offres d'emploi. Une meilleure estimation de la qualité des emplois disponibles pourrait également permettre aux conseillers d'aider au mieux les chercheurs d'emploi à trouver un poste viable dans le cadre de leur recherche.

Les conditions de travail peuvent constituer un défi de plus en plus important à prendre en compte dans l'élaboration des programmes du marché du travail. La baisse de la qualité des emplois disponibles, en particulier pour certains groupes, peut compromettre l'adéquation durable entre chercheurs d'emploi et employeur. Une enquête récente sur les aides à l'emploi menée par Actiris auprès des chercheurs d'emploi qui ont fait appel à des programmes révèle des variations significatives dans la satisfaction de ceux-ci quant aux emplois dans lesquels ils ont été placés. Cela peut suggérer qu'une plus grande attention portée aux conditions de travail pourrait favoriser des placements plus réussis pour une

partie des inscrits (Antoine et al., 2023[30]). Par ailleurs, la conformité de la qualité des emplois ciblés par les programmes de PAMT (c'est-à-dire les aides à l'emploi, les placements en entreprise) pourrait contribuer à une adéquation réussie entre un chercheur d'emploi et un employeur.

Programmes du marché du travail dans la Région de Bruxelles-Capitale

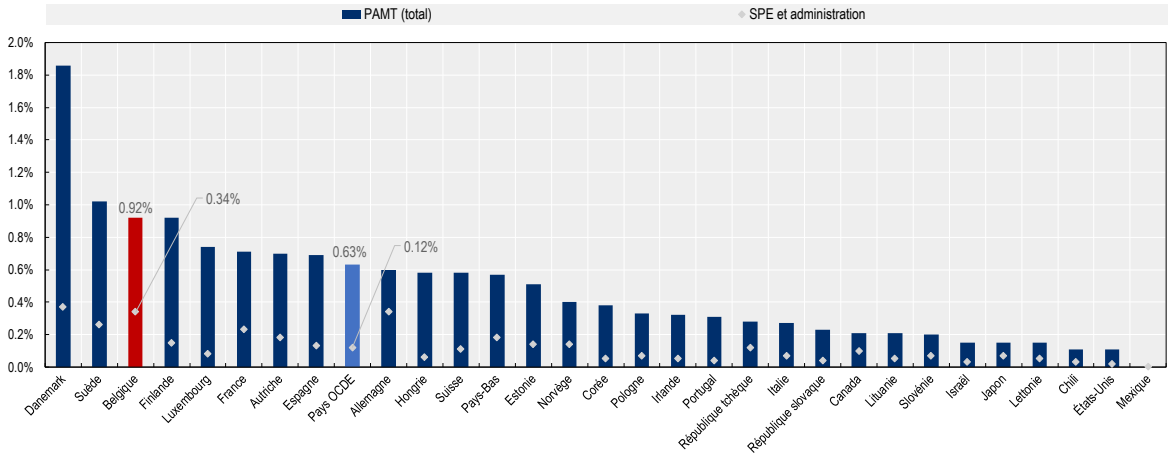
Cette section se concentre sur une sélection de programmes relatifs au marché du travail mis en œuvre par Actiris. Elle porte sur le recours aux aides à l'emploi dans la région en raison de l'importance relative des dépenses consacrées à ce type d'outil. Les services publics de l'emploi (SPE), l'administration et la formation sont étudiés respectivement à la section 4.1 et au chapitre 5. Cette section examine également le déploiement de Territoires zéro chômeur de longue durée (TZCLD) dans la région. En effet, les communes ont été invitées à développer des projets de TZCLD dans le cadre de la prochaine série de contrats de quartier (2023-2028/2031) (Vervoort, 2023[31]). Le TZCLD est un outil innovant de création d'emplois locaux qui peut fournir des opportunités à long terme aux personnes qui éprouvent le plus de difficultés à trouver un emploi. Un groupe de PAMT, tel que les emplois protégés et aidés et les mesures d'incitation à la réadaptation et à la création d'entreprise, dépasse par ailleurs le cadre de cette section.

Le recours à la formation dans le cadre des aides à l'emploi n'est pas toujours optimal

En Belgique, les autorités fédérales et régionales consacrent une portion plus importante de leurs dépenses aux politiques actives du marché du travail (PAMT) que leurs homologues de l'OCDE. En 2019, avant la pandémie de COVID-19, les services de l'emploi fédéraux et infranationaux ont dépensé conjointement 0,92 % du PIB pour des programmes actifs du marché du travail, contre une moyenne de 0,63 % dans les pays de l'OCDE (Graphique 4.7).[10] La Belgique consacre une part de son PIB aux programmes de PAMT comparable à celle de pays comme la Suède et la Finlande. Sur le total des dépenses de PAMT, la Belgique a consacré 0,34 % au SPE et à l'administration (catégorie 1) en 2019, soit l'une des contributions les plus élevées de l'OCDE. Les dépenses consacrées aux PAMT ont ainsi permis à la Région de Bruxelles-Capitale de développer une gamme variée de programmes du marché du travail.

Graphique 4.7. La Belgique consacre une fraction relativement importante de ses dépenses aux PAMT par rapport à ses pairs

Part des dépenses publiques consacrées aux politiques actives du marché du travail (PAMT) en pourcentage du PIB, 2019

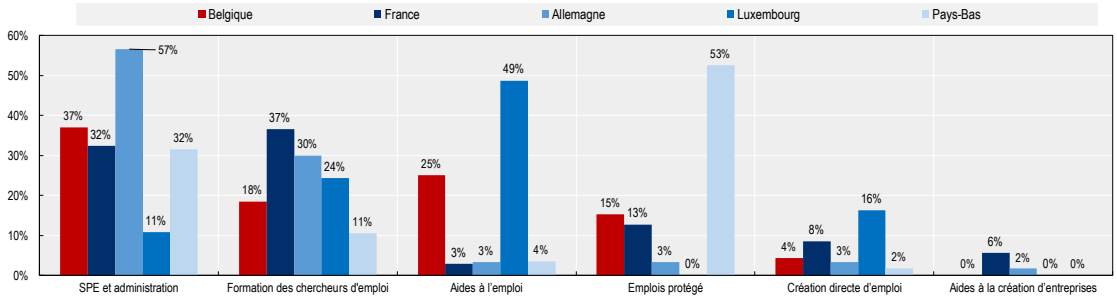


Remarque : La moyenne de l'OCDE pour toutes les sous-catégories, catégories et totaux est basée sur les pays dont les données ne sont pas manquantes pour la sous-catégorie, la catégorie ou le total en question. Les moyennes ne sont donc pas toujours cumulatives entre les catégories, ni comparables dans le temps, en raison de la couverture variable des pays dans les (sous) catégories.
Source : Statistiques sur le marché du travail de l'OCDE, dépenses publiques et stocks de participants aux PMT, https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=LMPEXP.

Les aides à l'emploi absorbent la plus grande part des dépenses consacrées aux programmes actifs du marché du travail en Belgique, à l'exception de l'administration des SPE. Le Graphique 4.8 prend en compte les dépenses liées aux programmes de PAMT. En Belgique, les SPE fédéraux et infranationaux consacrent 25 % des dépenses de PAMT aux aides à l'emploi, contre 3 % en France et en Allemagne, 4 % aux Pays-Bas et 49 % au Luxembourg. L'OCDE considère comme incitation à l'emploi tout programme qui encourage le recrutement ou le maintien dans l'emploi d'individus par le biais d'un soutien temporaire aux salaires, soit par un financement direct, soit par une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale. La recherche suggère que les aides à l'emploi peuvent avoir des répercussions positives sur des facteurs tels que les résultats de l'emploi à long terme et l'employabilité des anciens chercheurs d'emploi (Brown and Koettl, 2015[32]). L'OCDE souligne également que les aides à l'emploi sont particulièrement efficaces lorsqu'elles sont limitées dans le temps et adaptées à différents groupes, réduisant ainsi le risque de déplacer les travailleurs qui n'en bénéficient pas (OCDE, 2021[33]).

Graphique 4.8. Par rapport à la plupart de ses pays voisins, la Belgique consacre une part plus importante de ses dépenses aux mesures aide à l'emploi au regard de l'ensemble des dépenses totales en faveur des programmes actifs du marché du travail

Part des dépenses totales pour les catégories 1-7 par catégorie de programme, pays sélectionnés, 2019



Source : OCDE Dépenses publiques et stocks de participants aux PMT.

Les incitations au recrutement sont le type d'aides à l'emploi le plus courant dans la région. Dans les faits, elles fournissent des fonds aux employeurs pour le recrutement d'un chômeur ou directement aux personnes embauchées. Elles peuvent également prendre la forme de réductions des cotisations patronales de sécurité sociale ou d'un impôt sur les salaires pour les employeurs. La Région de Bruxelles-Capitale dispose d'une multitude de mesures aide à l'emploi, principalement sous la forme de primes à l'embauche, telles que les principaux programmes ci-dessous :

- **activa.brussels**, géré par Actiris, offre 5 900 EUR sur 30 mois aux employeurs qui recrutent un chercheur d'emploi Actiris ayant été au chômage pendant au moins 312 jours au cours des 18 derniers mois. Les fonds sont versés par tranches de 350 EUR pendant les six premiers mois, avant de passer à 800 EUR pour les 12 mois suivants et de revenir à 350 EUR pour les 12 mois restants de la période d'activité de la PAMT. Les fonds permettent à l'employeur de réduire les coûts salariaux. Une subvention à la formation de 5 000 EUR est également disponible pour les personnes de moins de 30 ans sans diplôme d'enseignement secondaire recrutées dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. Pour en bénéficier, les employeurs doivent proposer aux chercheurs d'emploi un contrat à durée indéterminée ou un contrat à durée déterminée de six mois minimum.
- **activa.brussels aptitude réduite** cible les chercheurs d'emploi présentant un handicap reconnu. Les employeurs perçoivent 23 400 EUR sur une période de 36 mois. Ils touchent d'abord 750 EUR par mois pendant les 12 premiers mois, puis 600 EUR par mois pendant les 24 mois suivants.
- ***Stage First***, géré par Actiris, encourage les employeurs à embaucher des stagiaires en ciblant les jeunes de moins de 30 ans ayant terminé au maximum des études secondaires. *Stage First* prévoit une allocation mensuelle de 200 EUR de la part de l'employeur et une allocation journalière de 26,82 EUR (maximum) par jour de la part d'Actiris/ONEM pour la durée du contrat, qui est comprise entre trois et six mois (Actiris, 2023[34]). Dans le cadre de *Stage First*, un employeur mentor élabore un plan de développement des compétences, tandis que les jeunes peuvent participer au mentorat d'Actiris sur le marché du travail.
- **Les emplois d'insertion (Article 60)**, gérés par les Centres publics d'action sociale (CPAS) municipaux et financés par le gouvernement fédéral, permettent aux employeurs de bénéficier d'une exonération partielle ou totale des cotisations patronales de sécurité sociale pour couvrir une partie des coûts salariaux. Ils sont accessibles à un large groupe d'employeurs, tels que les autorités locales, les organisations sans but lucratif, les autres services du CPAS, les associations, les hôpitaux, les entreprises sociales et les employeurs privés qui ont signé une convention avec

le service de l'emploi du CPAS. Seuls les bénéficiaires d'un revenu minimum versé par un CPAS peuvent en bénéficier.[11] La durée des emplois d'insertion est limitée à la durée légale nécessaire pour bénéficier de l'assurance chômage. En outre, les employeurs du secteur privé peuvent bénéficier d'une subvention mensuelle de 250 EUR pour un tutorat d'une durée de 12 mois (Eurostat, 2019[1]). Le chapitre 2 fournit de plus amples détails sur ce programme dans le contexte du rôle des CPAS.

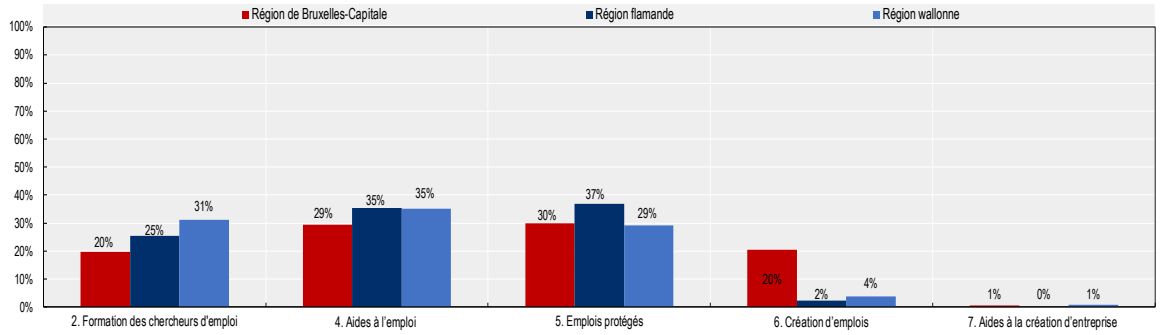
- **Les réductions des cotisations sociales à la charge des travailleurs âgés (Réduction 57+)**, qui fournissent des aides à l'emploi et au maintien de l'emploi pour les travailleurs âgés de 57 ans ou plus. Actiris est responsable de ces déductions, de concert avec le gouvernement fédéral. Les réductions ne sont pas limitées dans le temps. Les employeurs du secteur privé, ainsi qu'un nombre très limité d'employeurs du secteur public, peuvent bénéficier d'une déduction maximale de 1 000 EUR des cotisations patronales de sécurité sociale par trimestre (Actiris, 2023[35]). Par ailleurs, une prime est accordée pour le recrutement et le maintien dans l'emploi de chercheurs d'emploi ou de travailleurs âgés de 57 à 64 ans qui touchent moins de 12 548,67 EUR par trimestre dans des secteurs sélectionnés.

Peu d'employeurs font appel à activa.brussels**, tandis que les jeunes pourraient bénéficier d'aides à l'emploi spécifiques pour des emplois à temps plein.** activa.brussels fait office de certificat fourni aux chercheurs d'emploi, qui encourage les employeurs à activer la mesure d'incitation pour les embaucher. En 2021, Actiris disposait d'un droit à 67 162 chercheurs d'emploi activa.brussels, dont seulement moins de 13 % ont été activés par des employeurs en vue d'une embauche (Antoine et al., 2023[30]). Selon la même enquête auprès des utilisateurs, en 2021, moins de 40 % des jeunes ayant terminé le programme *Stage First* travaillaient pour l'employeur auprès duquel ils avaient effectué un stage dans le cadre du programme, contre près de 59 % pour activa.brussels. La région pourrait envisager de cibler davantage activa.brussels et de dégager des niveaux de financement plus importants pour les personnes les plus éloignées du marché du travail. Les lacunes politiques de la région pourraient également inclure une incitation à l'emploi pour les jeunes prêts à travailler à plein temps, plutôt que de favoriser des stages. Une évaluation du programme par Antoine et al. (2023[30]) suggère également qu'une simplification des paiements activa.brussels permettant de rémunérer directement les employeurs pourrait faciliter l'adoption du programme.

Un recours plus fréquent aux instruments de formation existants pourrait contribuer à augmenter la part des personnes qui perfectionnent leurs compétences tout en bénéficiant d'une incitation à l'emploi. En 2019, avant la pandémie de COVID-19, la Région de Bruxelles-Capitale a consacré un peu moins de 30 % de ses dépenses du marché du travail à la formation, une proportion plus faible que celle de la Région flamande et de la Région wallonne (Graphique 4.9).[12] Selon une enquête sur les programmes de PAMT menée par Actiris, 60 % des bénéficiaires d'activa.brussels et de *Stage First* n'ont pas suivi de formation en cours d'emploi (Antoine et al., 2023[30]). La région pourrait envisager d'assouplir la limite d'âge de 30 ans pour le financement de la formation par activa.brussels. Le Graphique 4.9 suggère également que la région dépense moins en aides à l'emploi que les autres régions, bien que ces chiffres puissent être tributaires des dépenses fédérales pour les emplois d'insertion (Article 60) dans la région. Par ailleurs, en 2023, les dépenses liées à la création d'emplois dans la région pourraient varier de manière significative en raison de la suppression presque complète du Programme de transition professionnelle (PTP) au début de l'année 2021. Ce dernier représentait en effet la part la plus élevée des dépenses dans ce domaine dans la région en 2019.

Graphique 4.9. La Région de Bruxelles-Capitale dépense proportionnellement moins pour la formation des chercheurs d'emploi que la Région flamande et la Région wallonne

Part des dépenses en millions d'EUR par catégorie de programme du marché du travail actif, régions de Belgique, 2019



Remarque : (1) Le projet de transition professionnelle (PTP) de la Région de Bruxelles-Capitale, qui représente la majorité des dépenses de création d'emplois (point 6), a été largement réduit en 2021. Les données de 2019 ci-dessus n'en tiennent pas compte.
Source : Commission européenne, Dépenses par intervention PMT - Belgique, https://webgate.ec.europa.eu/empl/redisstat/databrowser/explore/all/lmp?lang=en&subtheme=lmp_expend.lmp_expend_me&display=card&sort=category.

Les Territoires zéro chômeur de longue durée offrent des perspectives aux personnes qui n'ont pas trouvé d'emploi durable dans le cadre des programmes existants

La Région de Bruxelles-Capitale développe des Territoires zéro chômeur de longue durée (TZCLD). Les pilotes de TZCLD en Belgique s'inspirent d'une expérience en cours en France (2016-2026) (Journal officiel de la République française, 2020[36]), où des comités locaux proposent aux chômeurs de longue durée des emplois adaptés à leurs besoins dans des entreprises d'économie sociale.[13] Ces emplois visent à répondre aux besoins des communautés locales (recyclage, jardinage, soins sociaux) et sont financés par des prestations précédemment perçues par l'individu. Ils sont proposés sur une base volontaire, sont rémunérés au moins au salaire minimum et font l'objet de contrats à durée indéterminée.[14] Dans un accord de coalition, la région a annoncé le lancement d'un TZCLD et a donné suite à cet engagement en demandant aux communes d'élaborer des listes de professions qui seront soutenues par des contrats de rénovation urbaine et de planification (2023-2028/2031) dans ce cadre (Parlement bruxellois, 2019[37]; Vervoort, 2023[31]).

Le TZCLD répond à un besoin politique dans la région pour les personnes qui n'ont pas réussi à trouver ou à conserver un emploi grâce aux mesures aide à l'emploi et à la formation. En juin 2023, plus de 47 % des chercheurs d'emploi inscrits auprès d'Actiris, soit 41 200 personnes, étaient au chômage depuis deux ans ou plus. Le TZCLD peut s'avérer particulièrement utile aux personnes qui ont perdu leur emploi après la fin des mesures aide à l'emploi, telles que les contrats activa.brussels ou CPAS. Cet outil pourrait également constituer une option pour les personnes qui n'ont pas été en mesure d'intégrer durablement le marché du travail après une ou plusieurs expériences de formation. En outre, le TZCLD peut proposer des perspectives d'emploi à long terme dans la région aux personnes confrontées à des obstacles de mobilité géographique.

Au fur et à mesure du déploiement du TZCLD, la région peut réfléchir à une manière de l'articuler au mieux avec les PAMT existantes. En France, l'évaluation pilote du programme de TZCLD a donné lieu à différentes recommandations qui peuvent s'avérer pertinentes pour le développement du programme dans la Région de Bruxelles-Capitale, notamment (Dares, 2021[38]) :

- Clarifier l'implication et la structure de gouvernance d'un large éventail d'acteurs locaux (demandeurs d'emploi, communes, SPE, organismes de formation, etc.), qui doivent consacrer du temps et des ressources à la coordination des TZCLD et au développement de projets ;
- Élaborer des critères clairs d'éligibilité des candidats ;
- Examiner les besoins de financement des entreprises d'économie sociale pour fournir des postes de travail adaptés aux chômeurs de longue durée en recherche d'emploi ;
- Créer des parcours systématiques d'apprentissage par le travail et de formation professionnelle pour les chômeurs de longue durée qui intègrent un emploi de l'économie sociale dans un TZCLD.

Les communes jouent un rôle de premier plan dans le déploiement d'un TZCLD dans la région. Un cadre institutionnel clair énumérant les membres des comités locaux (Actiris, CPAS, chômeur de longue durée, Mission locale, etc.) contribuera à favoriser la relation de confiance nécessaire et la répartition des responsabilités entre les acteurs. Par ailleurs, compte tenu de la forte proportion de chômeurs de longue durée inscrits à Actiris, la définition de critères clairs pour l'éligibilité des personnes au sein de ce groupe pourrait également s'avérer bénéfique au projet de TZCLD.

Références

Actiris (2023), *Évolution du marché de l'emploi bruxellois : Rapport mensuel*, https://www.actiris.brussels/media/kk1b0eyo/rapport-mensuel-mai-2023-h-CFE5CBB8.pdf. [2]

Actiris (2023), *Reduction 57+*, https://www.actiris.brussels/media/tfyjxchq/57-r%C3%A9duction-groupe-cible-travailleurs-%C3%A2g%C3%A9s-h-ADE8AD1E.pdf. [35]

Actiris (2023), *Stage First : mode d'emploi*, https://www.actiris.brussels/media/2x3iyr1x/mode-d-emploi-first_fr-h-64A0876C.pdf. [34]

Actiris (2019), *Rapport annuel de mise en œuvre 2019 Résumé pour les citoyennes et les citoyens Programme Opérationnel Fonds Social européen 2014-2020 pour la Région de Bruxelles-Capitale (RBC)*, https://www.actiris.brussels/media/zbxl2g3r/r%C3%A9sum%C3%A9-pour-les-citoyens-2019_fr-h-86749A3D.pdf. [11]

Actiris (n.d.), *Choisir un plan diversité*, https://www.actiris.brussels/fr/employeurs/choisir-un-plan-de-diversite/. [23]

Actiris (n.d.), *Discrimination à l'embauche ? Le signaler : c'est le début de la solution*, https://press.actiris.be/4-decembre--dossier-de-presse-discrimination-a-lembauche--le-signaler--cest-le-debut-de-la-solution#. [24]

Actiris/view.brussels (2023), *Évolution du marché de l'emploi bruxellois : Rapport mensuel*, https://www.actiris.brussels/media/idbbmlsb/rapport-mensuel-juin-2023-h-E3DA7CE6.pdf. [3]

Antoine, M. et al. (2023), *Evaluation des aides à l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale, Présentation du rapport final, IDEA Consult, A la demande du Service public régional de Bruxelles, Bruxelles Economie et Emploi, Service Emploi*. [30]

Arni, P., R. Lalive and J. van Ours (2013), "How effective are unemployment benefit sanctions? Looking beyond unemployment exit", *Journal of Applied Econometrics*, Vol. 28/7, pp. 1153-1178. [15]

Böheim, R., R. Eppel and H. Mahringer (2022), "More caseworkers shorten unemployment durations and save costs", *WIFO Working Papers 647, WIFO*, http://www.economics.jku.at/papers/2022/wp2208.pdf. [10]

Brown, A. and J. Koettl (2015), "Active labor market programs - employment gain or fiscal drain?", *IZA Journal of Labor Economics*, Vol. 4/12, https://doi.org/10.1186/s40172-015-0025-5. [32]

Charles, J. et al. (2021), *Territoires Zéro Chômeur de Longue Durée en Région de Bruxelles Capitale : Identifier des activités économiques pertinentes pour les territoires et leurs habitants*, https://www.cesep.be/PDF/ETUDES/2021/Etude_TZCLD_ConcertesFdSSCesep.pdf. [39]

Clerfayt, B. (2023), *Tests de discrimination à l'embauche : vote au parlement*, https://www.clerfayt.brussels/fr/tests-discrimination-lembauche-vote-parlement-0. [21]

Clerfayt, B. (2022), *15 engagements pour lutter contre les discriminations à l'embauche et promouvoir la diversité en emploi*, https://clerfayt.brussels/sites/default/files/files-vd/pdf/15-engagements-discrimination.pdf. [19]

Clerfayt, B. (2022), *15 engagements pour lutter contre les discriminations à l'embauche et promouvoir la diversité en emploi*, https://clerfayt.brussels/sites/default/files/files-vd/pdf/15-engagements-discrimination.pdf. [20]

CTC (2022), "Les allocations les plus basses doivent être au-dessus du seuil de pauvreté", https://www.lacsc.be/page-dactualites/2022/06/13/les-allocations-les-plus-basses-doivent-etre-au-dessus-du-seuil-de-pauvrete. [13]

Dares (2021), *Expérimentation Territoires zéro chômeur de longue durée, Rapport final du comité scientifique*, https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/experimentation-territoires-zero-chomeur-de-longue-duree-rapport-du-comite-scientifique. [38]

Delpierre, A., H. El Fatihi and D. Demazière (2023), "The stealth legitimization of a controversial policy tool: Statistical profiling in French Public Employment Service", *Regulation and Governance*, https://doi.org/10.1111/rego.12541. [6]

Desiere, S., K. Langenbucher and L. Struyven (2019), "Statistical profiling in public employment services", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 224*, https://ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/b5e5f16e-en.pdf. [4]

Eurostat (2023), *In-work at-risk-of-poverty rate by type of contract - EU-SILC survey*, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ILC_IW05/default/table?lang=en. [27]

Eurostat (2019), *Labour market policy statistics Qualitative report, Belgium 2019*, https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1143&langId=en&internal_pagesId=3227&moreDocuments=yes&tableName=INTERNAL_PAGES. [1]

Finn, D. and M. Peromingo (2019), *Key developments, role and organization of public employment services in Great Britain, Belgium-Flanders and Germany, ILO Geneva.*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/---cepol/documents/pub. [17]

Hainmueller, J. et al. (2016), "Do Lower Caseloads Improve the Performance of Public Employment Services? New Evidence from German Employment Offices", *The Scandinavian Journal of Economics*, https://doi.org/10.1111/sjoe.12166. [9]

Journal officiel de la République française (2020), *LOI n° 2020-1577 du 14 décembre 2020 relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation "territoires zéro chômeur de longue durée" (1)*, https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGIARTI000042666984/2020-12-16/. [36]

Le Forem (2023), *Communiqué de presse: Nouvelle liste des fonctions critiques : 231 formations pour s'y former*, https://www.leforem.be/content/dam/leforem/fr/documents/a-propos-du-forem/CP-penuries-liste-metiers-2023.pdf. [8]

Moniteur Belge (2023), *Ordonnance portant modification de diverses dispositions visant à lutter contre les discriminations en matière d'emploi*, https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/api2.pl?lg=fr&pd=2023-06-29&numac=2023042713. [22]

Moniteur Belge (2015), *Arrêté royal modifiant les articles 56 et 58 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage et insérant les articles 36/1 à 36/11, 56/1 à 56/6 et 58/1 à 58/12 dans le même arrêté*, https://etaamb.openjustice.be/fr/arrete-royal-du-14-decembre-2015_n2015205818.html. [14]

OCDE (2022), *How demanding are activation requirements for jobseekers? Description of policy rules*, https://www.oecd.org/social/strictness-benefit-eligibility.htm#link_policy_rules. [7]

OCDE (2021), *OECD Employment Outlook 2021: Navigating the COVID-19 Crisis and Recovery, OECD Publishing, Paris*, https://doi.org/10.1787/5a700c4b-en. [33]

OCDE (2020), *The Future for Low-Educated Workers in Belgium*, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/0140a728-en. [40]

Parlement bruxellois (2019), *Déclaration de politique générale commune au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et au Collège réuni de la Commission communautaire commune*, http://www.parlement.brussels/texte-de-la-declaration-de-politique-generale-du-gouvernement-bruxellois/. [37]

Pattaro, S. et al. (2022), "The Impacts of Benefit Sanctions: A Scoping Review of the Quantitative Research Evidence", *Journal of Social Policy*, Vol. 51/3, pp. 611-653, https://doi.org/10.1017/S0047279421001069. [16]

Région de Bruxelles-Capitale, Brupartners (2021), "Stratégie Go4Brussels 2030 : Engager Bruxelles sur la voie de la transition économique, sociale et environnementale", https://go4.brussels/. [29]

Salvatori, A. (2022), "The effect of declining unemployment benefits on transitions to employment: Evidence from Belgium"*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 272, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/cba7af24-en. [12]

SPF Emploi (2023), "2023 - Analyse des données belges sur les conditions de travail recueillies par EUROFOUND (EWC(t)S 2021) - La qualité de l'emploi et du travail en Belgique en 2021", https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/documents/Welzijn%20op%20het%20werk/Onderzoeksprojecten/Rapport%20EWCS_EIND.pdf. [28]

van Landeghem, B., S. Desiere and L. Struyven (2021), "Statistical profiling of unemployed jobseekers", *IZA World of Labor*, Vol. 483, https://doi.org/10.15185/izawol.483. [5]

Vervoort, R. (2023), *Thématiques innovantes pour les nouveaux contrats de quartier : Territoire Zéro chômeur et Audit énergétique !, Communiqué de presse*, https://rudivervoort.brussels/news_/thematiques-innovantes-pour-les-nouveaux-contrats-de-quartier-territoire-zero-chomeur-et-audit-energetique/. [31]

view.brussels (2023), *Baromètre de la qualité de l'emploi de la Région de Bruxelles-Capitale*. [26]

view.brussels (2021), *État des lieux: le marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale, Rapport 2021*, https://www.actiris.brussels/media/0fzcuvzv/2021-11-view-brussels-etat-des-lieux-2021_compressed-h-938B61D9.pdf. [25]

view.brussels (2019), *Profil et trajectoire des chercheurs d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale : monitoring selon l'origine nationale*, https://www.actiris.brussels/media/bfehdvkh/profil-et-trajectoire-des-chercheurs-d-emploi-en-r%C3%A9gion-de-bruxelles-capitale-monitoring-selon-l-origine-nationale-_-juin-2019-h-15B08C62.pdf. [18]

Notes

[1] Toute personne à la recherche d'un emploi, quel que soit son statut sur le marché du travail, peut s'inscrire auprès d'Actiris pour autant qu'elle réside légalement en Belgique et qu'elle soit autorisée à y travailler.

[2] Les chiffres reflètent la période de janvier à septembre 2022. Chiffres communiqués à l'OCDE par le biais d'un questionnaire politique en octobre 2022.

[3] La base de données de l'OCDE sur la rigueur des conditions d'activation comprend une description comparative détaillée des règlements dans chaque pays. Les descriptions sont basées sur les réponses reçues des pays membres sur les règles d'éligibilité aux allocations de chômage dans le cadre d'enquêtes menées régulièrement. Pour plus d'informations sur les méthodes, veuillez consulter le lien suivant : https://www.oecd.org/social/strictness-benefit-eligibility.htm#link_policy_rules.

[4] Pour plus d'informations, voir la base de données de l'OCDE sur les avantages fiscaux, https://www.oecd.org/social/benefits-and-wages/.

[5] Pour bénéficier de la protection sociale à long terme assurée par l'assurance chômage, la Belgique exige une période d'emploi plus longue que de nombreux pays de l'OCDE. En Belgique, les allocataires de l'assurance chômage doivent avoir travaillé au moins 312 jours (plus de 62 semaines) pour les moins de 36 ans, 468 jours (plus de 93 semaines) pour les 36 à 49 ans et 624 jours (plus de 124 semaines) pour les plus de 50 ans[5]. L'OCDE constate que cette « période probatoire » nécessaire pour accéder à l'assurance chômage, au cours de laquelle les travailleurs cotisent au fonds de chômage belge, est plus élevée en Belgique que dans de nombreux autres pays de l'UE (OCDE, 2020[40]). À titre de comparaison, aux Pays-Bas et en France, il suffit d'avoir travaillé 26 semaines pour avoir accès aux prestations[5]. Une « période de référence » de 21 à 42 mois, basée sur les groupes d'âge, limite la durée pendant laquelle les jours de travail sont pris en compte.

[6] La formation doit durer au moins quatre semaines et comprendre une moyenne de 20 heures par semaine, soit au moins 27 crédits. Les exigences supplémentaires sont décrites à l'adresse : https://www.Actiris.brussels/fr/citoyens/dispense-de-disponibilite/.

[7] Les prestations sont réduites pour les personnes isolées et les chefs de famille.

[8] Les personnes isolées et les chefs de famille s'exposent à une réduction pendant six mois avant une suspension indéfinie.

[9] Des règles différentes s'appliquent aux chefs de famille et aux personnes isolées.

[10] Les données de 2019 sont utilisées, car elles sont plus faciles à comparer. Les données de 2020-2022 sont fortement tributaires des mesures de PAMT mises en place pour atténuer les effets de la pandémie de COVID-19 et des mesures différenciées adoptées pour lutter contre les effets de la crise sur le marché du travail. Les initiatives mises en place varient considérablement d'un pays à l'autre et ont duré jusqu'en 2022 dans de nombreux pays de l'OCDE.

[11] Les CPAS dirigent deux types de programmes de revenu minimum, le revenu d'intégration sociale (RIS) standard ou une aide sociale financière équivalente pour les personnes qui ne remplissent pas les conditions du RIS (c'est-à-dire les migrants qui ne répondent pas aux critères de résidence, etc.).

[12] Les données de 2019 sont utilisées, car elles sont plus faciles à comparer. Les données de 2020-2022 sont fortement tributaires des mesures de PAMT mises en place pour atténuer les effets de la pandémie de COVID-19 et des mesures de PAMT partiellement différentes adoptées dans les régions belges. Par exemple, la Région de Bruxelles-Capitale a déployé la mesure d'incitation à l'emploi *Phoenix.brussels* en 2020, qui a été prolongée jusqu'en 2022.

[13] En France, les comités sont composés de représentants des collectivités locales, des SPE, d'employeurs de l'économie sociale, de chômeurs de longue durée et d'autres acteurs.

[14] Les emplois sont fixés de manière à ne pas concurrencer les activités commerciales locales ou les services publics existants. Les entreprises touchent des fonds précédemment envoyés à l'individu en tant que prestations pour couvrir une partie des salaires.

5 L’évolution du travail et les politiques de formation en Région de Bruxelles-Capitale

Le marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale est en pleine mutation. Les travailleurs sont donc poussés à s’adapter à de nouvelles tâches en améliorant leurs compétences et en se réinventant. Le présent chapitre étudie l’avenir du travail dans la région, notamment en ce qui concerne la transition numérique et la transition écologique, ainsi que les défis associés à une société vieillissante. Il aborde également l’importance du bilinguisme, une caractéristique distincte du marché du travail de la région. Le chapitre s’intéresse par la suite aux politiques en matière de formation professionnelle et à la manière dont elles soutiennent le développement et la mise à niveau de ces dernières. Il fournit par ailleurs une vue d’ensemble des politiques d’enseignement qualifiant et de formation professionnels et analyse les méthodes disponibles pour renforcer leur attractivité. Enfin, ce chapitre étudie des pistes pour renforcer le rôle de l’alternance, mieux mobiliser les chèques formation et une améliorer la reconnaissance des qualifications étrangères.

En bref

Augmenter le nombre d'adultes qui participent à la formation professionnelle et à l'enseignement qualifiant bruxellois

- **Sur le marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale, la demande en compétences numériques est élevée et ne cesse d'augmenter.** Une analyse des offres d'emploi publiées en ligne par les employeurs de la région montre qu'environ 3 offres d'emploi sur 5 publiées en ligne en 2022 exigeaient des compétences numériques de base. La part des offres d'emploi en ligne nécessitant des compétences avancées en technologies de l'information et de la communication (TIC), telles que la gestion et l'analyse de données, le codage ou la programmation, est passée d'une moyenne mensuelle de 25 % du total des offres en 2018 à 31 % en 2022. Cette augmentation de la demande en compétences numériques avancées est plus rapide que dans les autres villes belges et dans les zones métropolitaines de l'OCDE.
- **Dans la Région de Bruxelles-Capitale, la part des emplois verts est l'une des plus élevées parmi les régions de l'OCDE.** En 2021, 26 % de tous les emplois de la région étaient considérés comme verts, ce qui représente une augmentation considérable par rapport aux 19 % enregistrés en 2011. Par ailleurs, dans l'ensemble de l'OCDE, peu de zones métropolitaines comportent une proportion plus élevée d'emplois verts. En Région wallonne comme en Région flamande, la part des emplois verts s'élevait à 21 % en 2021. De même, la part des emplois polluants dans la région reste faible. En 2021, elle s'élevait à 7 %, bien en deçà de la moyenne de l'OCDE (12 %).
- **Les exigences linguistiques sont élevées dans la région, ce qui constitue un obstacle à l'emploi pour certains chercheurs d'emploi**. 2 offres d'emploi sur 5 reçues par le service public de l'emploi (SPE) Actiris exigeaient explicitement des compétences linguistiques en français et en néerlandais. Pourtant, 18 % des chercheurs d'emploi inscrits auprès d'Actiris déclarent avoir une maîtrise nulle ou quasi nulle de l'une des deux langues nationales. En effet, le bilinguisme est rare chez les chercheurs d'emploi et parmi les chercheurs d'emploi belges francophones, seuls 19 % maîtrisent le néerlandais à un niveau avancé.
- **Bien que le bilinguisme soit crucial dans la région, certaines des exigences linguistiques mentionnées par les employeurs dans les offres d'emploi mériteraient d'être révisées.** Une analyse de l'OCDE montre que 17 % des offres d'emploi publiées en ligne exigent un certain niveau de compétences en néerlandais, en plus du français. Ces exigences en néerlandais sont mentionnées bien plus souvent dans les offres d'emploi en ligne de la région que dans tous les autres arrondissements belges francophones, même compte tenu des différences dans les exigences en matière de formation, dans le type d'emploi et dans le secteur de l'employeur. Des compétences en néerlandais sont d'ailleurs strictement nécessaires pour certains emplois dans la région en raison des liens opérationnels des employeurs avec la Région flamande ou d'une clientèle néerlandophone importante. Toutefois, pour d'autres emplois, les exigences linguistiques élevées ne sont pas nécessairement justifiées. Actiris pourrait ainsi étudier les offres d'emploi en collaboration avec les employeurs qui imposent des compétences linguistiques disproportionnées.
- **La collaboration avec les partenaires sociaux sectoriels évolue pour soutenir les transitions écologique et numérique, mais une enquête à grande échelle sur les profils recherchés par les employeurs pourrait être élaborée.** La Région de Bruxelles-Capitale

engage des partenaires sectoriels par le biais des Pôles Formation Emploi (PFE), ou centre sectoriels, ainsi que d'organisations telles que *View.brussels*, l'office statistique d'Actiris, ou l'Instance Bassin, une organisation qui rassemble les acteurs francophones de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnels. Pour sa part, l'Instance Bassin mène une enquête sur les compétences des employeurs afin de dresser une liste des métiers prioritaires. Celle-ci pourrait être élargie pour couvrir des domaines tels que l'utilisation des compétences sur le lieu de travail.

- **Les taux d'abandon sont élevés dans la formation en alternance francophone.** En 2022, le taux d'abandon estimé pour les programmes de formation en alternance sur deux ans dispensés dans les Centres d'Éducation et de Formation en Alternance (CEFA) était de 50 %. Il a même atteint les 60 % pour les programmes sur trois ans du Service Formation des Petites et Moyennes Entreprises/Espace Formation PME (SFPME/EFP). Sur la base d'initiatives adoptées dans des pays tels que l'Autriche, un programme de préapprentissage destiné aux décrocheurs de l'école secondaire, comprenant une orientation et une formation aux compétences de base, pourrait contribuer à favoriser la réussite d'un cursus en alternance.
- **Les parcours de formation peuvent être peu attractifs pour de nombreux chercheurs d'emploi.** Les certificats de formation professionnelle délivrés par Bruxelles Formation sont moins bien reconnus par les employeurs qui recherchent des qualifications issues du système éducatif classique. Il pourrait donc s'avérer utile d'encourager la reconnaissance des qualifications par les employeurs, pour attirer plus de participants vers les formations professionnelles et améliorer ses résultats de placement. Par ailleurs, l'augmentation des indemnités de formation pour certaines filières plus qualifiées au sein du système d'enseignement qualifiant, telles que l'enseignement de promotion sociale (EPS), pourrait stimuler la participation.
- **Les chèques formation d'Actiris se heurtent à des obstacles administratifs.** Pour bénéficier d'un chèque formation, un chercheur d'emploi doit avoir déjà trouvé un poste. Cela semble être un dispositif administratif lourd pour dispenser une formation de rattrapage sur le marché du travail. Les chèques sont utilisables pour six mois de formation et ne sont financés qu'à 50 % par Actiris. L'éligibilité aux chèques formation est limitée à un nombre restreint de groupes cibles et pourrait être étendue dans la mesure où de plus en plus de chercheurs d'emploi sont appelés à suivre une formation au marché du travail. En outre, la réduction des doublons entre les formations financées par des chèques et les formations publiques permettrait de maximiser l'efficacité de l'investissement dans les compétences.
- **Les pays de l'OCDE offrent des exemples à la région pour faciliter la reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger.** 44 % des chercheurs d'emploi inscrits auprès d'Actiris sont nés à l'étranger et leur diplôme n'est pas reconnu. Les activités professionnelles réglementées (par exemple : comptable, enseignant), qui représentent environ 20 % de l'emploi dans l'UE, sont soumises à un processus de reconnaissance nécessaire. Des initiatives accélérées, comme celles mises en place en Suède pour plus de 40 professions en demande, peuvent permettre de faire reconnaître les compétences plus rapidement. Par ailleurs, les accords internationaux qui automatisent la reconnaissance des qualifications du pays d'origine, comme c'est le cas entre la France et le Québec (Canada), constituent un autre outil permettant d'accélérer la procédure. Pour leur part, les professions non réglementées ne requièrent pas de diplôme spécifique, ce qui laisse aux employeurs une certaine marge de manœuvre pour déterminer si un candidat correspond à un poste.

Introduction

Dans l'ensemble de l'OCDE, les grandes tendances transforment les marchés du travail à grande vitesse : il s'agit notamment de la transformation numérique toujours plus poussée, de l'automatisation de tâches spécifiques dans les processus de production, de la transition vers un objectif de zéro émission nette de carbone et du vieillissement des sociétés. La demande de compétences spécifiques et la façon dont les emplois sont exercés évoluent dans toutes les villes et régions de l'OCDE. Toutefois, les conséquences concrètes de ces grandes tendances sur le bien-être et l'emploi à l'échelle locale varient d'un endroit à l'autre en raison des différences de structures industrielles locales et de l'exposition des professions aux forces de transformation (OCDE, 2018[1]).

Des politiques bien ciblées pourraient contribuer à atténuer les répercussions négatives sur le marché du travail et à récolter les bénéfices des processus de transformation dans la région. Pour gérer la transformation des marchés du travail, les décideurs politiques locaux se doivent de comprendre clairement comment les différentes grandes tendances affectent la main-d'œuvre locale et d'élaborer des politiques adaptées pour y répondre. La destruction d'emplois, l'inadéquation des compétences et une forte polarisation entre emplois bien rémunérés et emplois précaires sont autant de conséquences négatives potentielles de la transformation du marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale si le processus n'est pas bien maîtrisé. D'autre part, les nouvelles machines et les outils numériques peuvent considérablement améliorer la productivité des travailleurs, permettre une plus grande mobilité professionnelle et donc une augmentation des salaires. La transition verte a déjà permis de créer de nouveaux emplois dans la région et continuera sur cette voie si les décideurs politiques saisissent l'occasion d'attirer des investissements verts et de développer les compétences adéquates au sein de la main-d'œuvre locale. Les mesures de requalification et d'amélioration des compétences joueront également un rôle important dans la gestion de l'automatisation croissante des processus de production. En effet, les récentes avancées dans le domaine de l'intelligence artificielle (IA) ont démontré que le besoin de renforcer et de perfectionner ses compétences en permanence s'étend désormais à toutes les catégories de qualification et de revenus.

De nombreuses formations au marché du travail et options d'enseignement des adultes sont disponibles dans la Région de Bruxelles-Capitale. Bien qu'il existe de nombreuses options de formation des adultes permettant de renforcer ou de mettre à niveau ses compétences, le présent chapitre porte une attention particulière à l'enseignement qualifiant et à la formation professionnelle, ainsi qu'à la formation au marché du travail accessible aux chercheurs d'emploi par le biais de chèques formation. Si les compétences linguistiques en français et en néerlandais sont essentielles pour les migrants nouvellement arrivés en Belgique, nombre d'entre eux disposent déjà de compétences professionnelles et de diplômes pertinents et n'ont pas nécessairement besoin d'une formation au marché du travail. Il apparaît donc comme crucial de reconnaître systématiquement les qualifications acquises à l'étranger pour garantir une intégration réussie sur le marché du travail.

Le reste du chapitre est divisé en deux sections. La première étudie les différentes tendances qui ont des répercussions sur le marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale, aussi bien actuelles que futures. Il s'agit notamment de la transition numérique, de l'automatisation et de l'intelligence artificielle, de la transition verte, du vieillissement de la population et des exigences linguistiques. La deuxième section se penche sur les politiques de formation en région. L'alternance, l'enseignement qualifiant et la formation professionnelle font l'objet d'une attention particulière.

L’avenir du travail en Région de Bruxelles-Capitale

Cette section analyse le rôle des grandes tendances du marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale. La première sous-section présente des éléments attestant de la rapidité de la transition numérique, en analysant l’évolution de la demande en compétences numériques dans la Région de Bruxelles-Capitale. La deuxième sous-section aborde ensuite l’effet de l’automatisation et de l’IA sur les processus de travail, en s’appuyant sur les dernières recherches de l’OCDE en la matière. La troisième sous-section traite de la transition verte, en présentant de nouvelles estimations du nombre d’emplois verts et polluants dans la Région de Bruxelles-Capitale. La quatrième sous-section est consacrée au vieillissement de la population et au maintien nécessaire des travailleurs âgés dans l’emploi. Enfin, la dernière section analyse les exigences linguistiques dans la région.

La transition numérique, l’automatisation et l’intelligence artificielle posent de nouveaux défis et offrent de nouvelles opportunités aux travailleurs sur le marché du travail de la région

La demande croissante de travailleurs dotés de compétences numériques : une tendance observée dans l’ensemble de l’OCDE. Les emplois modernes nécessitent de plus en plus des compétences numériques de base ou avancées, ainsi qu’une capacité à évoluer dans un environnement technologique. L’acquisition de compétences numériques est donc essentielle pour s’épanouir sur le marché du travail, car ces dernières maximisent les opportunités, augmentent l’efficacité du travail dans un large éventail de secteurs économiques et jouent un rôle crucial dans l’amélioration de la productivité et de la croissance. Si la numérisation du travail a commencé il y a quelque temps avec l’essor des premiers ordinateurs, les évolutions récentes ont accentué davantage le caractère essentiel des compétences numériques. Au cours de la pandémie de COVID-19, les besoins en télétravail ont considérablement augmenté. Par conséquent, les compétences numériques sont depuis reconnues comme une compétence transversale clé (OCDE, 2021[2]). Dans le même temps, les employeurs de nombreux pays européens se sont inquiétés du manque de compétences numériques de leurs employés, ce qui les a incités à investir massivement dans la formation numérique (Commission européenne, 2020[3]).

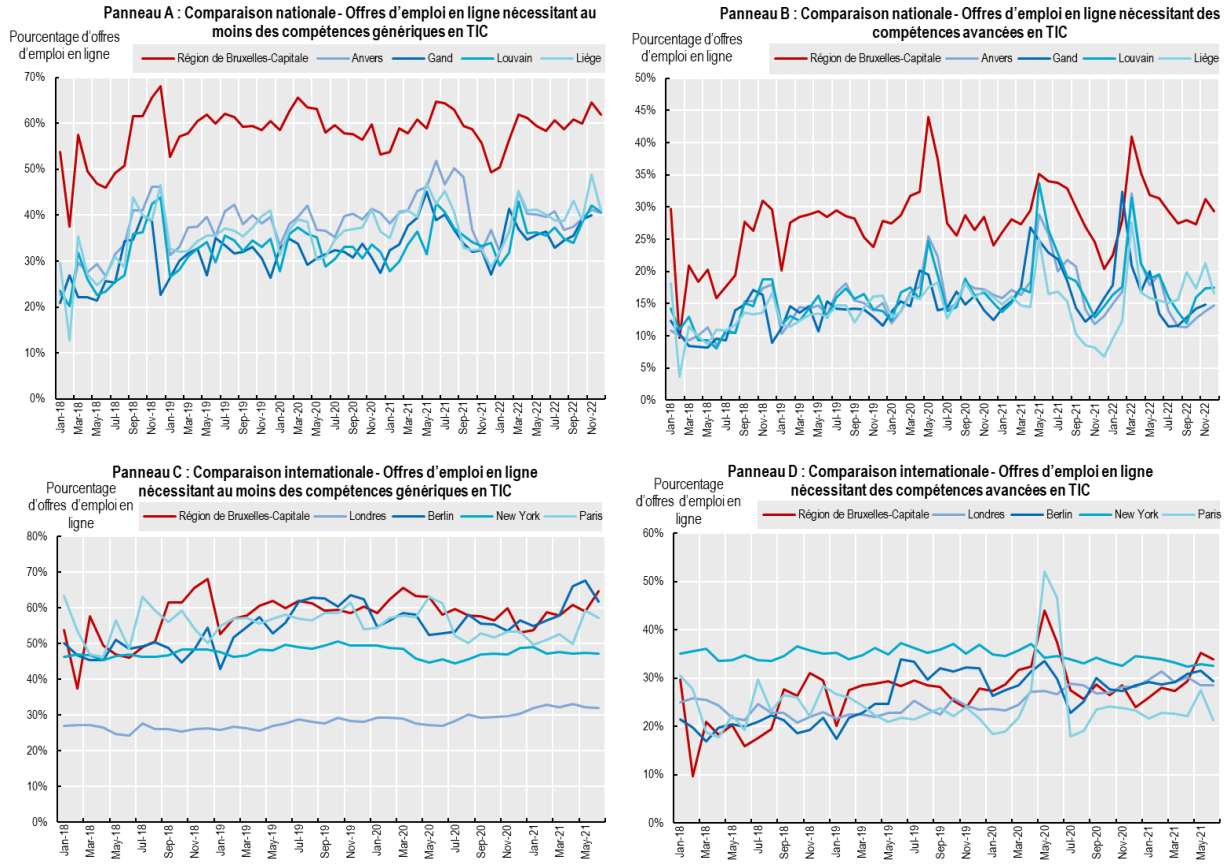
Les offres d’emploi en ligne constituent une source d’information précieuse pour évaluer la demande locale en compétences numériques. L’examen des exigences mentionnées dans les offres d’emploi en ligne constitue une option efficace pour mesurer la demande de main-d’œuvre et l’évolution des compétences requises pour réussir dans l’économie locale. Les descriptions des tâches figurant sur les offres d’emploi en ligne peuvent permettre d’évaluer la demande de compétences numériques. Le présent rapport distingue deux types de compétences en matière de technologies de l’information et de la communication (TIC) : Les compétences génériques en TIC, qui se réfèrent à l’exécution de tâches numériques de base (telles que la capacité à utiliser un logiciel de traitement de texte), et les compétences avancées en TIC, qui se réfèrent à des tâches plus complexes (telles que le codage et la programmation).[1]

La demande en compétences numériques sur le marché du travail de la région est comparable à celle de villes de l’OCDE situées à la frontière technologique. Le Graphique 5.1 illustre la part des offres d’emploi en ligne qui mentionnent des compétences génériques et avancées en TIC dans leur description de poste, à l’échelle nationale et internationale. En 2018, la part moyenne mensuelle des offres d’emploi de la région qui mentionnaient au moins des compétences génériques en TIC était de 58 %, avec une légère augmentation en 2022 pour atteindre 59 %. Les exigences en matière de compétences numériques génériques sont nettement supérieures à celles d’autres villes belges telles qu’Anvers, Gand, Louvain ou Liège (panneau A) et comparables à celles de villes internationales telles que Paris et Berlin (panneau C). Un portrait similaire se dégage de l’analyse des offres d’emploi en ligne qui requièrent des compétences plus avancées en TIC. Le panneau B montre en effet qu’entre 2018 et 2022, leur part est passée d’une moyenne mensuelle de 25 % à 31 %, plus rapidement que dans les autres zones

métropolitaines de Belgique et de l'OCDE. En 2021, la part des offres d'emploi publiées en ligne par les employeurs de la région mentionnant des compétences avancées en TIC était comparable à celle de villes comme Berlin, Paris et New York (panneau D).

Graphique 5.1. La demande en compétences numériques dans la Région de Bruxelles-Capitale est bien supérieure à celle des autres villes belges et comparable à celle de villes mondiales

Part des offres d'emploi en ligne qui mentionnent des compétences en TIC dans leurs exigences professionnelles



Remarque : Voir OCDE (2022[4]) pour plus de détails sur la méthodologie. Le suivi chronologique de la comparaison internationale s'arrête à la mi-2021 en raison de la disponibilité des données.
Source : Calculs de l'OCDE basés sur les données de Lightcast.

Outre la demande croissante de compétences numériques, une part importante des emplois sera probablement automatisable à l'avenir. Au sein de l'OCDE, environ 46 % des emplois risquent d'être automatisés. Ces emplois à risque peuvent être classés en deux catégories : les emplois hautement automatisables, dont la probabilité d'automatisation dépasse 70 %, et les emplois dont les tâches et les compétences requises seront considérablement transformées par l'automatisation. Dans l'ensemble de l'OCDE, environ 14 % des emplois entrent dans la catégorie des emplois hautement automatisables, tandis que 32 % supplémentaires courent un risque important d'être fortement affectés par l'automatisation. En moyenne, les répercussions de l'automatisation sur les zones métropolitaines de l'OCDE sont relativement faibles, principalement en raison de la prévalence des emplois dans le secteur tertiaire (OCDE, 2018[1]). Les dernières avancées en matière d'IA permettront d'automatiser certaines tâches cognitives non routinières, ce qui aura des effets sur le marché du travail nettement différents des

précédentes vagues d'automatisation : les professions hautement qualifiées, telles que les techniciens de laboratoire et les ingénieurs, seront les plus exposées à cette nouvelle vague d'IA. Toutefois, le nombre d'emplois menacés dans les professions hautement qualifiées devrait être limité par rapport aux vagues d'automatisation précédentes qui ont mené à la substitution du travail manuel. En effet, les travailleurs hautement qualifiés sont davantage amenés à effectuer des tâches qui requièrent des compétences telles que le raisonnement inductif ou l'intelligence sociale, que l'IA sous sa forme actuelle est incapable de maîtriser (Georgieff and Hyee, 2021[5]). L'IA viendra ainsi compléter les tâches de nombreux travailleurs dans ces professions, augmentant leur productivité marginale et donc leurs salaires. Elle pourrait également remplacer le travail de certains d'entre eux qui seront contraints de s'adapter (Lane and Saint-Martin, 2021[6]). De même, les progrès récents dans le domaine des grands modèles de langage (LLM) pourraient affecter la plupart des travailleurs dans une certaine mesure. Des estimations montrent que les LLM pourraient être en mesure d'effectuer 15 % de toutes les tâches de l'économie américaine avec le même niveau de qualité que des travailleurs salariés, mais qu'ils ne se substitueront pas entièrement à ces derniers (Eloundou et al., 2023[7]).

Les progrès de l'automatisation et de l'IA pourraient exacerber davantage les inégalités dans la Région de Bruxelles-Capitale. Dans la région, où 27 % de la population en âge de travailler est peu qualifiée, la polarisation des niveaux de productivité entre les personnes peu qualifiées et très qualifiées pourrait finalement creuser davantage l'écart salarial. Par exemple, les entreprises qui adoptent des technologies d'IA affichent déjà une productivité du travail nettement supérieure et une part du travail dans le revenu des facteurs plus faible dans leur production, tandis que les exigences en matière de compétences sont plus élevées (Acemoglu et al., 2022[8]). Ainsi, les gains de productivité liés à l'adoption de l'IA par les entreprises concerneront principalement les travailleurs capables d'utiliser les nouvelles technologies en complément efficace à leur travail.

Les cours de formation qui aident les travailleurs peu qualifiés et ceux issus de l'immigration à acquérir des compétences numériques pourraient permettre à ces derniers d'améliorer leur position sur le marché du travail. Dans l'ensemble de l'OCDE, seul un adulte peu qualifié sur quatre participe à un programme d'enseignement et de formation lié à l'emploi au cours d'une année donnée, contre trois adultes hautement qualifiés sur cinq (OCDE, 2019[9]). Par ailleurs, dans la région, une grande partie de la population peu qualifiée est issue de l'immigration (voir chapitre 2). La participation d'adultes peu qualifiés à des formations qui facilitent le renforcement des compétences numériques pourrait donc s'avérer bénéfique pour la cohésion sociale. L'Encadré Encadré décrit deux initiatives locales concluantes qui visent à former des groupes défavorisés aux compétences numériques : les *TechGrounds* à Amsterdam (Pays-Bas) et la *ReDI School of Digital Integration* à Berlin (Allemagne). Les deux initiatives ont en commun un lien étroit avec les employeurs du secteur des TIC.

Encadré 5.1. Cibler les groupes défavorisés grâce à une formation aux compétences numériques

TechGrounds à Amsterdam (Pays-Bas)

La ville d'Amsterdam a ouvert des centres de formation *TechGrounds* en 2016 dans le cadre d'une collaboration entre le Conseil économique d'Amsterdam, le fonds de formation CA-ICT et l'entreprise technologique privée TomTom, ainsi que d'autres entreprises, établissements d'enseignement et organisations gouvernementales. L'objectif principal des centres *TechGrounds* est de proposer une formation aux chômeurs disposant de compétences nulles ou quasi nulles en TIC dans les quartiers défavorisés d'Amsterdam. Depuis la première ouverture à Amsterdam-Nouvel-Ouest, d'autres centres *TechGrounds* ont été créés dans différents quartiers défavorisés de la ville, ainsi qu'à Utrecht, Eindhoven, Rotterdam et Almere. Le programme a débuté en 2019 et se poursuit à ce jour. Son objectif principal est d'améliorer les perspectives d'emploi pour les personnes vulnérables en leur fournissant les compétences nécessaires pour intégrer le secteur technologique.

Les centres de formation suivent les principes suivants : « apprendre à apprendre » et « l'apprentissage par les pairs ». Ils fonctionnent sous la forme d'écoles sans enseignants. Sur place, ce sont plutôt des coaches en apprentissage qui aident les élèves à trouver leur propre parcours pédagogique. Les participants sont également parrainés par des entrepreneurs de la tech en tant que partenaires de projet, ce qui augmente leurs chances de trouver un emploi à l'issue du programme.

Les centres de formation *TechGrounds* sont ouverts à tous, sans condition de formation ou de diplôme. La formation peut être gratuite ou payante, auquel cas des bourses peuvent être accordées. La sélection est basée sur la motivation et le potentiel d'apprentissage. Les compétences non techniques constituent un élément essentiel de la formation, puisque celle-ci prépare les participants à un environnement de travail professionnel et enseigne l'attitude et les compétences recherchées dans une équipe informatique.

École d'intégration numérique ReDI à Berlin (Allemagne)

La *ReDI School of Digital Integration* est une entité à but non lucratif qui enseigne le codage et la programmation aux réfugiés. Lancée en 2016, elle propose de nombreux cours modulaires conçus pour développer des compétences avancées en TIC. Ceux-ci enseignent notamment le développement web frontal, la science des données et le développement de logiciels. Des cours de logiciels spécialisés permettent également d'apprendre à maîtriser des outils tels que Salesforce et Azure. La *ReDi* veille tout particulièrement à lever les obstacles culturels potentiels pour les femmes réfugiées en proposant des programmes adaptés et une aide à la garde d'enfants pendant la formation. Par conséquent, les femmes représentent 60 % des inscrits.

Le programme Digital Career de l'école, son module de base, affiche un taux d'emploi de 75 % parmi les diplômés, qui s'explique par deux facteurs clés. Tout d'abord, la *ReDI* collabore étroitement avec des professionnels du secteur des TIC qui se portent volontaires pour enseigner et encadrer les élèves réfugiés. Ces mentors identifient les points forts des élèves et les recommandent ensuite à des employeurs potentiels. De plus, les cours proposés par la *ReDI* sont dispensés en anglais, ce qui lève la barrière de la maîtrise de la langue du pays d'accueil. Des interprètes sont également disponibles sur demande.

Après un démarrage réussi à Berlin, la *ReDI School of Digital Integration* a ouvert plusieurs sites en Allemagne, au Danemark et en Suède, proposant également des options de formation à distance.

Source : OCDE (2021[10]), « *AMSTERDAM, The Netherlands TechGrounds* », OECD Cogito (2022[11]), « *It's a Match: Reskilling refugees to meet Germany's growing IT needs* », https://oecdcogito.blog/2022/02/07/its-a-match-reskilling-refugees-to-meet-germanys-growing-it-needs/.

La transition écologique du marché du travail de la région a progressé rapidement au cours de la dernière décennie

La lutte contre le changement climatique et la dégradation de l'environnement est une tâche colossale pour le monde entier, mais la pénurie de travailleurs qualifiés pourrait entraver la transition verte. Cette transition vers une économie durable et neutre en GES entraînera des évolutions importantes sur les marchés du travail locaux, poussant les travailleurs à s'orienter vers de nouvelles professions et de nouveaux secteurs. Cette évolution, associée à d'autres grandes tendances telles que la transformation numérique et l'évolution démographique, aura pour conséquence de remodeler le paysage de l'emploi. En effet, le verdissement du marché du travail aura des répercussions diverses, notamment l'apparition de nouvelles perspectives d'emploi, la destruction potentielle d'emplois existants dans des secteurs polluants et la nécessité de mettre à jour ses compétences dans de multiples secteurs. Les programmes d'enseignement et de formation doivent donc être repensés et adaptés afin de fournir aux travailleurs les compétences nécessaires à l'évolution du marché du travail (OCDE, 2023[12]).

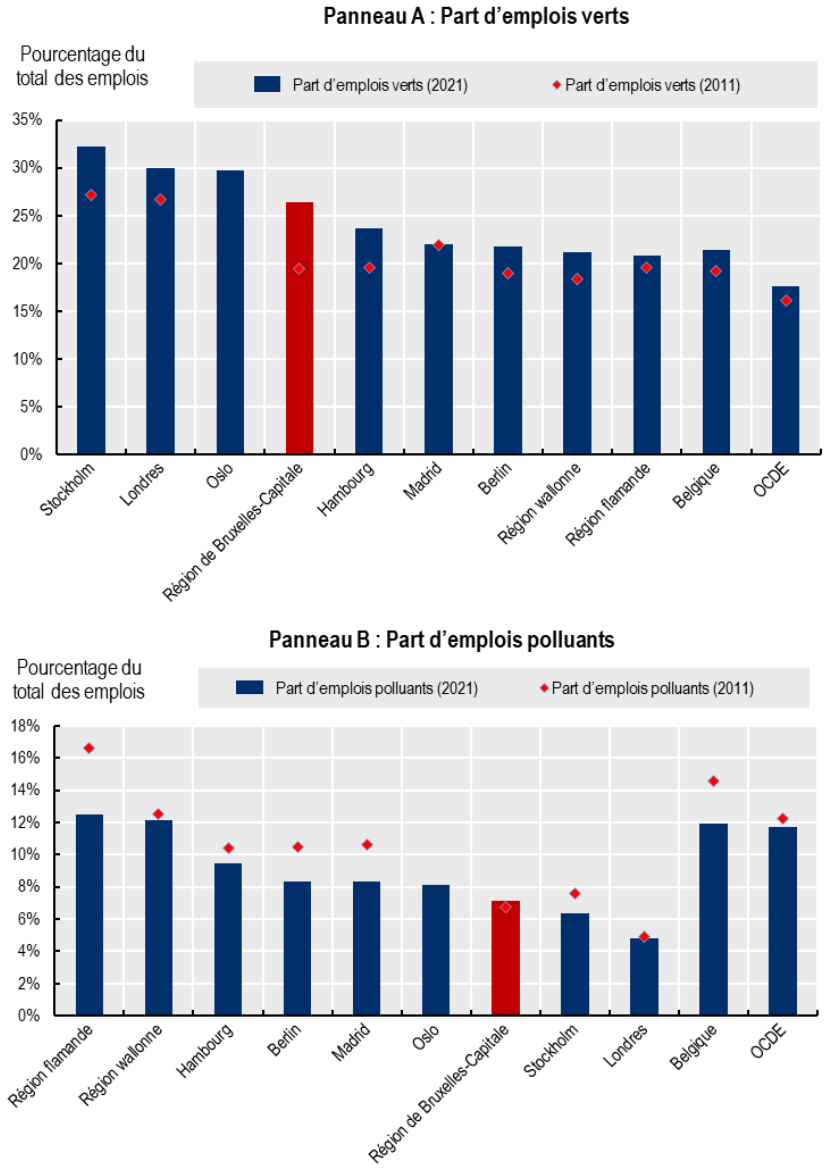
Pour évaluer la gestion de la transition verte par les marchés du travail, l'OCDE calcule le nombre d'emplois locaux verts et d'emplois locaux polluants. L'approche de l'OCDE consiste tout d'abord à identifier les tâches qui relèvent des professions vertes nouvelles et émergentes créées en réponse au développement des activités économiques vertes. L'OCDE analyse ensuite le contenu des tâches de chaque groupe professionnel et classe les emplois où au moins 10 % des tâches favorisent directement le développement durable dans la catégorie des emplois verts. Pour leur part, les emplois polluants sont identifiés en déterminant d'abord les professions les plus répandues dans les secteurs très polluants. Les professions qui ont une probabilité au moins sept fois plus élevée de relever d'un secteur très polluant que de tout autre secteur sont identifiées comme des emplois polluants. Pour un aperçu détaillé de la méthodologie, voir l'Encadré 5.2.

La Région de Bruxelles-Capitale est l'une des régions de l'OCDE qui compte la part d'emplois verts la plus élevée. Au sein de l'OCDE, les marchés du travail régionaux diffèrent considérablement sur le plan écologique. Les régions en tête enregistrent une part d'emploi dans les professions vertes d'environ 30 %, tandis que pour les régions en queue de peloton, les professions vertes ne représentent que moins de 10 % de l'emploi. En 2021, 26 % de tous les emplois de la région de la Région de Bruxelles-Capitale étaient considérés comme verts, ce qui représente une augmentation considérable par rapport aux 19 % enregistrés en 2011 (Graphique 5.2, panneau A). Dans l'ensemble de l'OCDE, peu de zones métropolitaines comptent une part d'emplois verts plus élevée. Seules les villes de Stockholm (32 %), Londres (30 %) et Oslo (30 %) devancent légèrement la région. En Région wallonne comme en Région flamande, la part des emplois verts s'élevait à 21 % en 2021.

De même, la part des emplois polluants dans la Région de Bruxelles-Capitale est faible, comme c'est le cas dans la plupart des zones métropolitaines. En 2021, la part des emplois polluants s'élevait à 7 % dans la région, bien en deçà de la moyenne de 12 % de l'OCDE et au même niveau que les principales zones métropolitaines telles que Stockholm (6 %) et Londres (5 %) (Graphique 5.2, panneau B). En Belgique, les emplois polluants dans les secteurs produisant beaucoup d'émissions, tels que l'exploitation minière, pétrolière et gazière, sont concentrés dans la Région flamande (13 % en 2021) et la Région wallonne (12 % en 2021).

Graphique 5.2. La Région de Bruxelles-Capitale peut se positionner comme leader de la transition verte

Part des emplois considérés comme verts ou polluants en 2011 et 2021



Remarque : Voir l'Encadré pour plus de détails sur la méthodologie. Aucune donnée n'est disponible pour Oslo en 2011.
Source : Calculs de l'OCDE, voir OCDE (2023), *Job Creation and Local Economic Development 2023: Bridging the Great Green Divide*, Éditions de l'OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/21db61c1-en.

Encadré 5.2. Définir et mesurer les emplois verts et polluants à l'échelle régionale

L'OCDE (2023[12]) définit les emplois verts et non verts à l'aide d'une approche fondée sur les tâches, basée sur les travaux de Vona et al (2018[13]). Tout d'abord, le classement des tâches des professions en tâches vertes ou non vertes du « Green Task Development Project » d'O*NET permet de cataloguer 1 386 des 19 695 tâches comme vertes. Ensuite, le caractère vert de chaque profession à trois chiffres de la CITP-08 est calculé en fonction de la part des tâches vertes effectuées. Les professions comportant plus de 10 % de tâches vertes sont considérés comme des emplois verts. Pour obtenir des indicateurs régionaux, les emplois verts sont agrégés en calculant leur nombre total dans une région et en divisant ce dernier par la population active occupée totale de la région.

La part régionale des emplois polluants est calculée sur la base d'informations sectorielles relatives à l'emploi et aux émissions. Les emplois polluants sont identifiés en déterminant d'abord les professions les plus répandues dans les secteurs hautement polluants. Les secteurs très polluants correspondent aux industries NAICS 21 à quatre chiffres situées dans le 95e centile supérieur pour l'émission d'au moins 3 substances polluantes (sur 8). Cette classification aboutit à la définition de 62 secteurs très polluants. Au sein de ces secteurs, les professions qui ont une probabilité au moins sept fois plus élevée de relever d'un secteur très polluant que de tout autre secteur sont identifiées comme des emplois polluants. Pour obtenir des indicateurs régionaux, les emplois polluants sont agrégés en calculant leur nombre total dans une région et en divisant ce dernier par la population active occupée totale de la région.

Remarque : La base de données O*NET (Occupational Information Network) fournit des données catégoriques sur les compétences requises pour accomplir les tâches de plus de 800 professions différentes. Elle a été mise au point par le département américain du Travail et l'*Employment and Training Administration* (ETA). NAICS 21 correspond au code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) pour le secteur des mines, des carrières et de l'extraction de pétrole et de gaz. Le SCIAN est un système de classification utilisé par les gouvernements et les entreprises en Amérique du Nord pour classer et analyser les activités économiques.
Source : OCDE (2023[12]), « *Création d'emplois et développement économique local 2023 : Combler la fracture écologique* », Éditions de l'OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/21db61c1-en; Vona, F., G. Marin and D. Consoli (2018[13]), « *Measures, drivers and effects of green employment: evidence from US local labor markets, 2006-2014* », *Journal of Economic Geography*, Vol. 19, pp. 1021-1048, https://doi.org/10.1093/jeg/lby038

L'augmentation du nombre de travailleurs âgés sur le marché du travail constituera un défi majeur à l'avenir

Le vieillissement de la population active pose de nouveaux défis sur le marché du travail de l'OCDE. Au sein de l'OCDE, les personnes âgées de 65 ans et plus devraient représenter 2/5 des personnes actives en 2050, contre 1/4 en 2018 (OCDE, 2019[14]). Par conséquent, il est désormais crucial pour les pays de l'OCDE d'encourager la participation continue des travailleurs âgés au marché du travail. La prise de conscience des difficultés liées au maintien dans l'emploi des travailleurs âgés tout en garantissant des conditions de travail et une qualité de vie satisfaisantes a débouché sur une Recommandation du Conseil sur le vieillissement et les politiques de l'emploi qui repose sur trois principes fondamentaux : (i) valoriser le travail et favoriser la retraite tardive, (ii) promouvoir l'employabilité tout au long de la vie active, (iii) encourager les employeurs à garder et à embaucher des travailleurs âgés (OCDE, 2018[15]). Des progrès ont été réalisés pour les deux premiers principes dans les pays de l'OCDE, mais ce n'est pas le cas pour le troisième. Les travailleurs âgés sont en effet souvent considérés comme plus coûteux, et les inquiétudes concernant leur productivité peuvent donner lieu à une discrimination liée à l'âge (OCDE, 2019[14]). Une analyse du taux d'activité des travailleurs âgés par rapport à celui des travailleurs dans la force de l'âge peut mettre en lumière les obstacles rencontrés par les aînés sur le marché du travail.

La population de la région est jeune à l'échelle internationale, mais le taux de dépendance économique des personnes âgées devrait augmenter rapidement au cours des prochaines décennies. Le panneau A du Graphique 5.3 montre que le taux de dépendance économique des personnes âgées, calculé en divisant la part de la population locale âgée de 65 ans et plus par la population locale âgée de 15 à 64 ans, est faible dans la région à l'échelle nationale et internationale. En 2020, la région comptait plus de cinq personnes en âge de travailler pour chaque personne en âge de partir à la retraite, ce qui témoigne d'une population urbaine jeune. Toutefois, le taux de dépendance économique des personnes âgées va augmenter de manière significative dans la région. D'ici 2050, les projections démographiques prévoient que l'on pourra compter trois personnes en âge de partir à la retraite pour dix personnes en âge de travailler.

Le taux d'activité des travailleurs âgés dans la Région de Bruxelles-Capitale est faible à l'échelle internationale. Dans la région, le taux d'activité des travailleurs âgés de 55 à 64 ans et de plus de 65 ans s'élevait respectivement à 60,1 % et 4,7 % en 2020 (panneau B de la Graphique 5.3). Dans les deux groupes d'âge, il est bien inférieur à la moyenne de l'OCDE, qui est de 64,4 % pour les 55-65 ans et de 15,5 % pour les travailleurs âgés de plus de 65 ans. Tandis que cet indicateur présente des niveaux similaires dans d'autres villes belges, telles que Louvain (61,7 % parmi les travailleurs âgés de 55 à 64 ans), Gand (58,3 %) et Anvers (56,9 %), certaines villes de l'OCDE parviennent à maintenir dans l'emploi une part nettement plus importante de leur population plus âgée. À Stockholm, par exemple, 85,5 % de la population âgée de 55 à 64 ans et 24,5 % des personnes âgées de plus de 65 ans font partie de la population active occupée.

La majorité des solutions stratégiques visant à retenir les travailleurs âgés sur le marché du travail relèvent de la compétence du gouvernement national, mais les gouvernements régionaux et locaux peuvent contribuer grâce à des formations ciblées de développement des compétences. Le maintien dans l'emploi des travailleurs âgés repose sur trois piliers stratégiques. Le premier pilier consiste à renforcer les incitations au travail à un âge plus avancé. Ces dernières consistent généralement à repousser l'âge du départ à la retraite ou à proposer des incitations financières aux travailleurs âgés pour qu'ils reportent leur départ à la retraite. Le deuxième pilier consiste à éliminer les obstacles à l'embauche et au maintien dans l'emploi des travailleurs âgés, notamment grâce à des politiques qui pénalisent le licenciement des travailleurs âgés ou qui subventionnent le recrutement de ces derniers. Le troisième pilier consiste à améliorer la capacité d'insertion professionnelle des personnes âgées grâce à une approche générationnelle proposant des cours de formation aux travailleurs en fonction de leur âge. Par ailleurs, les décideurs politiques régionaux et locaux peuvent concevoir des formations en fonction des besoins des travailleurs âgés de la région (OCDE, 2020[16]). Au sein de l'OCDE, les Pays-Bas, l'Islande et la Nouvelle-Zélande affichent de bons résultats en matière de maintien dans l'emploi des travailleurs âgés. Dans ces pays, les initiatives régionales et locales sont cruciales pour l'offre de formations liées à l'emploi à ce groupe (OCDE, 2023[17]; OCDE, 2020[16]). L'Encadré résume deux initiatives de ce type à forte envergure locale.

Une réforme des retraites prévue en Belgique pourrait repousser l'âge effectif de départ à la retraite et ainsi augmenter le taux d'activité des travailleurs âgés. Si l'âge légal de départ à la retraite en Belgique (65 ans) est supérieur à la moyenne de l'OCDE (64 ans), l'âge effectif de la retraite (61 ans) est pourtant inférieur à la moyenne de l'OCDE (63 ans) (OCDE, 2022[18]). Une réforme des retraites est prévue pour 2024 dans le cadre d'un accord avec le gouvernement fédéral. Bien que les détails soient encore sujets à débat, la réforme devrait se concentrer sur les politiques qui repoussent les décisions de départ à la retraite et améliorent l'employabilité des travailleurs âgés, notamment par la création d'un bonus de retraite en récompense des carrières longues (OCDE, 2022[18]). Une telle réforme pourrait sans doute avoir un effet positif sur le taux d'activité des personnes âgées et devrait s'accompagner de mesures visant à améliorer les conditions de travail et à réduire la discrimination à l'embauche des travailleurs âgés.

Encadré 5.3. Formation et enseignement à l'échelle locale pour les travailleurs âgés

Enseignement supérieur pour les travailleurs âgés de plus de 50 ans aux Pays-Bas

Hoger Onderwijs Voor Ouderen (« Enseignement supérieur pour les personnes âgées » - HOVO) est une organisation qui propose un enseignement académique et des cours de formation aux travailleurs âgés de 50 ans et plus aux Pays-Bas. HOVO coopère avec les universités de la région et d'autres établissements d'enseignement pour proposer des cours spécifiquement adaptés à un public plus âgé. Ses centres locaux garantissent la conformité de la demande de connaissances et de compétences spécifiques avec le domaine du marché du travail concerné. L'approche pédagogique de HOVO tient compte des objectifs d'apprentissage des travailleurs âgés, de leur style d'apprentissage et de leurs facultés intellectuelles.

- Objectifs d'apprentissage : Pour les travailleurs plus âgés, la motivation intrinsèque s'est avérée être un facteur crucial dans la poursuite d'une formation. Les cours pratiques qui traitent de sujets concrets ou de compétences applicables sont les plus attractifs, tandis que les cours théoriques abordant des méthodes et techniques d'étude sont moins populaires. D'ailleurs, les participants y assistent souvent pour apprendre ce que les experts d'un domaine examinent et découvrent à l'heure actuelle.
- Style d'apprentissage : La méthode d'apprentissage privilégiée à HOVO est celle des cours magistraux traditionnels avec des éléments interactifs. L'expérience de l'organisation lui permet de savoir que les participants plus âgés sont moins familiers avec les approches pédagogiques alternatives (telles que les méthodes constructivistes) et moins intéressés par les formats d'apprentissage interactifs (tels que les discussions, les travaux de recherche et les ateliers).
- Facultés intellectuelles : Dans le cas des apprenants plus âgés, HOVO sait d'expérience que la mémorisation de nouvelles connaissances est souvent plus difficile que pour les apprenants plus jeunes. Cependant, les élèves plus âgés possèdent souvent des connaissances plus cristallisées qui leur permettent de mettre de nouvelles informations en perspective et en contexte. Les enseignants peuvent ainsi exploiter ces compétences pour stimuler l'apprentissage orienté vers un objectif.

Les cours modulaires proposés par HOVO attirent entre 23 000 et 25 000 participants chaque année dans l'ensemble des Pays-Bas. L'offre varie entre 3 et 10 séances par module.

Soutenir les entrepreneurs âgés à Wellington (Nouvelle-Zélande)

50 Up New Zealand est un programme pilote qui accompagne les travailleurs âgés dans la création de leur entreprise. Un groupe sélectionné à Wellington (Nouvelle-Zélande) s'efforce ainsi d'obtenir le « *Certificate in Applied Innovation* » (certificat en innovation appliquée) en participant à des sessions de création d'entreprises, en nouant des liens avec la communauté locale des créateurs d'entreprise et en suivant des modules d'apprentissage en ligne sur l'esprit d'entreprise. Le programme adopte une approche pratique, encourageant les participants à appliquer leur apprentissage à des cas réels et à élargir ainsi leurs compétences entrepreneuriales. Tout au long du processus, les travailleurs âgés bénéficient d'un soutien dans l'élaboration de stratégies commerciales, l'accès aux ressources de financement, l'élaboration de stratégies de marketing et le développement de leur réseau.

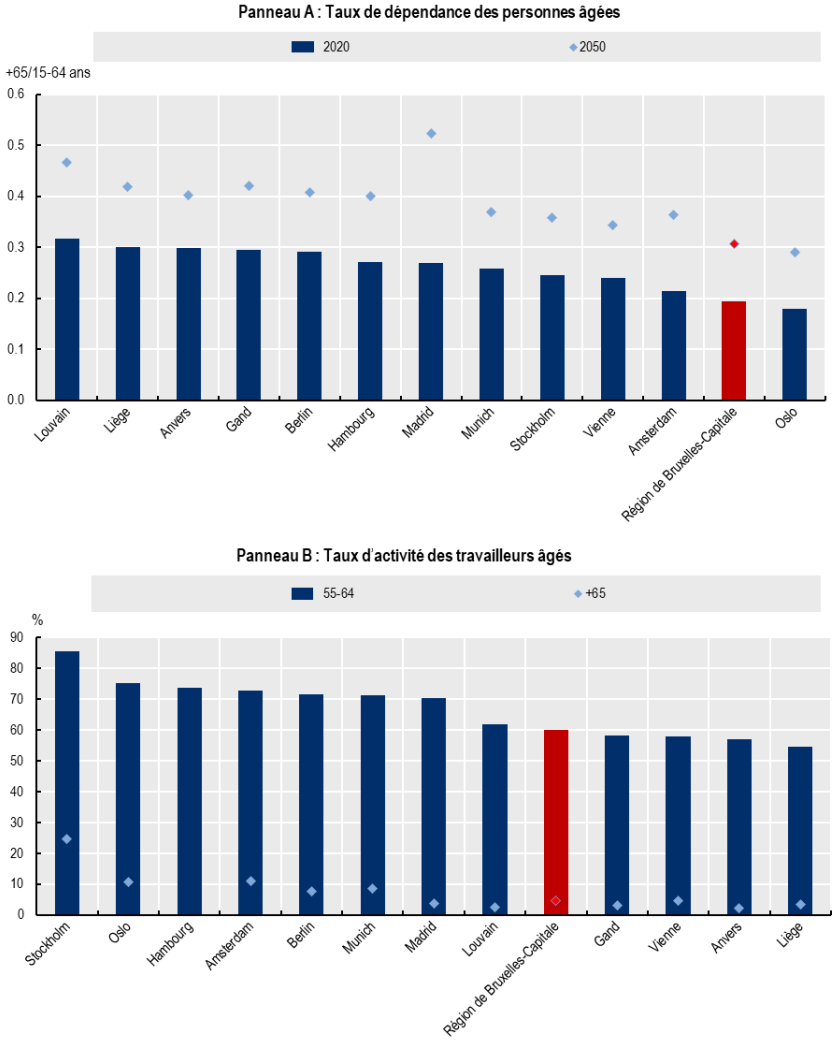
Les séances de création d'entreprises visent à développer des compétences pertinentes par le biais d'ateliers au cours desquels les participants sont formés par des experts du secteur. Ils peuvent en outre choisir des sujets en fonction de leurs propres intérêts. Les séances de création d'entreprises couvrent des sujets tels que : (i) Objectifs, vision et potentiel de l'entreprise, (ii) Bien-être du fondateur,

(iii) Finances, (iv) Marketing, (v) Ventes, (vi) Mobilisation de capitaux. Ces séances gratuites sont disponibles à la fois en présentiel et en ligne.

Source : (CreativeHQ, 2023[19]), *50 up programme*, https://creativehq.co.nz/50-up-programme/; (Hoger Onderwijs Voor Ouderen, 2023[20]), *Hovonederland*, https://hovonederland.nl/; (Hoger Onderwijs Voor Ouderen, 2021[21]), *Jaarverslag 2020*.

Graphique 5.3. La population de la Région de Bruxelles-Capitale est relativement jeune par rapport aux autres villes de l'OCDE, mais les travailleurs plus âgés sont peu actifs sur le marché du travail

Taux de dépendance économique des personnes âgées et taux d'activité des travailleurs âgés en 2020



Remarque : Le taux de dépendance économique des personnes âgées est calculé en divisant la population âgée de 65 ans ou plus par la population âgée de 15 à 64 ans. Les valeurs pour 2050 sont des projections.
Les taux de dépendance économique des personnes âgées correspondent aux données et projections pour les régions NUTS-3, tandis que les taux d'activité des travailleurs âgés correspondent à la région NUTS-2 correspondante.
Source : Tableau PROJ_19RDBI3 d'Eurostat (*Demographic balances and indicators by type of projection and NUTS 3 region*) et tableau LFST_R_LFP2ACTRT d'Eurostat (Taux d'activité par sexe, âge et région NUTS 2 [%]).

La discrimination à l'embauche à l'encontre des travailleurs âgés constitue un obstacle supplémentaire à leur insertion sur le marché du travail en Belgique. Lippens, Vermeiren et Baert (2023[22]) montrent qu'en Belgique, les travailleurs âgés de 55 à 64 ans sont rappelés environ deux fois moins que les candidats plus jeunes ayant les mêmes qualifications lorsqu'ils postulent à un emploi. Cette discrimination à l'embauche prolonge les périodes de chômage et contribue ainsi au chômage de longue durée et à l'inactivité économique des travailleurs âgés. Les politiques locales peuvent donc soutenir les travailleurs âgés dans leur recherche d'emploi et intervenir auprès des employeurs pour les sensibiliser aux pratiques discriminatoires.

La maîtrise de plusieurs langues est nécessaire pour de nombreux emplois dans la Région de Bruxelles-Capitale

La Région de Bruxelles-Capitale est officiellement bilingue. Si le français est la lingua franca de la région, le marché du travail se caractérise par la présence de nombreuses institutions publiques régionales et fédérales qui utilisent le néerlandais et/ou le français (voir chapitre 3). Sa proximité avec la Région flamande constitue en outre un argument de marché pour les employeurs qui souhaitent embaucher des locuteurs du français et du néerlandais, ce qui leur permet de travailler avec des clients dans les deux langues. Par conséquent, en 2019, 2 offres d'emploi sur 5 reçues par le service public de l'emploi (SPE) Actiris exigeaient explicitement des compétences linguistiques en français et en néerlandais[2]. En outre, le multilinguisme a encore gagné en importance au cours des dernières décennies en raison de la présence d'entreprises multinationales et d'institutions internationales.

Le retour sur investissement des compétences linguistiques en français et en néerlandais est élevé pour les chercheurs d'emploi de la Région de Bruxelles-Capitale. Actiris a documenté les compétences linguistiques de ses chercheurs d'emploi inscrits en janvier 2019 et les a suivis pendant 12 mois pour comprendre le lien entre compétences linguistiques et probabilité de trouver un emploi. Cette étude a révélé que les chercheurs d'emploi ayant une maîtrise intermédiaire de la deuxième langue nationale avaient un taux de retour à l'emploi supérieur de 10,5 points de pourcentage à celui des chercheurs d'emploi ayant une maîtrise nulle ou quasi nulle de la deuxième langue nationale (Actiris, 2020[23]). Ces résultats sont imputables aux chercheurs d'emploi peu ou moyennement qualifiés plutôt qu'à ceux qui sont très qualifiés, pour lesquels la maîtrise de la deuxième langue a moins de poids dans la probabilité de trouver un emploi. Une deuxième étude réalisée par Dewatripont (2022[24]) s'est concentrée sur l'importance des compétences en néerlandais. Elle montre que le niveau de néerlandais est une variable explicative révélatrice de la recherche d'un emploi durable chez les chercheurs d'emploi francophones de nationalité belge.[3] La probabilité de trouver un emploi est supérieure de près de 50 % pour les chercheurs d'emploi qui parlent couramment le néerlandais par rapport aux chercheurs d'emploi qui n'ont qu'une maîtrise de base de la langue. Cette tendance est identique même une fois les différences socio-économiques entre les chercheurs d'emploi et les antécédents de chômage pris en compte. L'étude montre en outre que les femmes de la région et de Bruxelles qui résident dans les municipalités où les taux d'emploi sont les plus faibles (voir chapitre 2) sont celles qui tirent le plus d'avantages de leurs compétences en néerlandais.

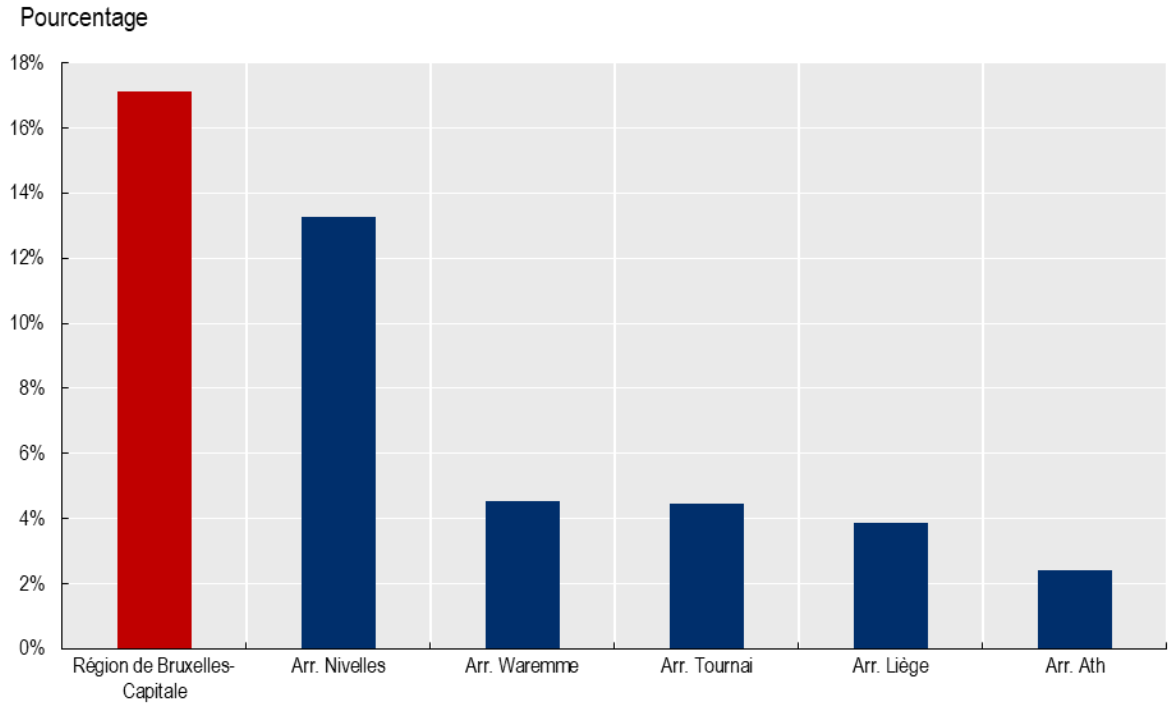
Les chercheurs d'emploi inscrits auprès d'Actiris n'ont souvent pas les compétences linguistiques nécessaires pour réussir sur le marché du travail. Une évaluation basée sur les compétences linguistiques déclarées par les chercheurs d'emploi montre que 18 % d'entre eux ont au mieux des compétences de base dans leur langue de prédilection (Actiris, 2020[23]). Cette proportion atteint 33 % chez les migrants qui ont obtenu leur diplôme le plus élevé à l'étranger. Parmi les chercheurs d'emploi belges francophones, seuls 19 % maîtrisent le néerlandais à un niveau avancé (Dewatripont, 2022[24]).[4] La formation linguistique, en particulier pour les migrants qui ne parlent aucune des deux langues officielles, reste donc cruciale.

Les formations linguistiques spécifiques à une profession sont les plus avantageuses pour les chercheurs d'emploi issus de l'immigration. L'analyse de l'OCDE montre que la formation linguistique est la plus efficace pour les migrants lorsqu'elle comprend un volet de formation linguistique spécifique à une profession. Dans l'ensemble de l'OCDE, la formation linguistique professionnelle peut être classée selon différentes catégories : (i) cours de langue professionnelle adaptés à des professions spécifiques à fort besoin (ii) cours de langue axés sur des scénarios généraux sur le lieu de travail ou des entretiens d'embauche (iii) sessions de langue sur le lieu de travail en partenariat avec des employeurs spécifiques (iv) formation linguistique dans le cadre de politiques actives du marché du travail et du placement professionnel (OCDE, 2021[25]).

Les exigences en néerlandais sur le marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale sont plus élevées que dans les arrondissements wallons limitrophes de la Région flamande. La principale raison pour laquelle les employeurs en dehors du secteur public exigent des compétences linguistiques en français et en néerlandais est la possibilité de travailler avec des clients francophones et néerlandophones en Belgique. Bien que la Région de Bruxelles-Capitale soit la seule à être officiellement bilingue, cet argument vaut également pour les employeurs des arrondissements situés à proximité géographique de la frontière linguistique. Le Graphique 5.4 compare ainsi les compétences requises en néerlandais dans les offres d'emploi publiées en ligne par les employeurs de la région aux compétences requises en néerlandais dans les arrondissements wallons situés à la frontière de la Région flamande. Dans la région, 17 % des offres d'emploi publiées en ligne exigent un certain niveau de maîtrise du néerlandais, ce qui est nettement supérieur aux arrondissements de Nivelles (13 %), Waremme (5 %), Tournai (4 %), Liège (4 %) et Ath (3 %).

Graphique 5.4. Les offres d'emploi publiées en ligne par les employeurs de la région mentionnent plus souvent des compétences linguistiques en néerlandais que celles publiées dans les arrondissements wallons limitrophes de la Région flamande

Part des offres d'emploi en ligne nécessitant des compétences en néerlandais - Région de Bruxelles-Capitale et arrondissements wallons limitrophes de la Région flamande en 2021



Remarque : Les arrondissements en Belgique correspondent au niveau TL3 de l'OCDE.
Source : Calculs de l'OCDE basés sur les données de Lightcast.

Les compétences linguistiques en néerlandais exigées dans les offres d'emploi publiées en ligne par les employeurs de la Région de Bruxelles-Capitale sont plus élevées que dans la Région wallonne, même compte tenu des différences de types d'emplois et des autres critères mentionnés dans ces offres. Une analyse des exigences linguistiques en néerlandais dans les offres d'emploi publiées en ligne, menée par l'OCDE entre 2018 et 2021, a prouvé que celles-ci étaient nettement plus souvent mentionnées dans la région que dans la Région wallonne. Dans le Tableau 5.1, la colonne (1) montre que la probabilité estimée qu'une offre d'emploi en ligne mentionne des exigences linguistiques en néerlandais est supérieure d'environ 5,2 points de pourcentage dans la région, même lorsque le secteur du recruteur et les exigences en matière de formation pour le poste non pourvu sont pris en compte. Les colonnes (2) et (3) montrent respectivement que ce résultat est le même lorsque les estimations sont conditionnées à des codes de profession granulaires et à l'interaction de ces derniers avec les exigences en matière de formation. Enfin, les colonnes (4) et (5) montrent que la tendance reste identique même en excluant le secteur public et en restreignant l'échantillon d'offres d'emploi en ligne en Région wallonne aux arrondissements wallons limitrophes de la Région flamande.

Actiris pourrait entamer un dialogue avec les employeurs de la région et les aider à rédiger des offres d'emploi mentionnant uniquement les compétences essentielles. Si les exigences plus élevées en néerlandais dans la région bilingue de la capitale peuvent, dans une certaine mesure, refléter

la présence de clients ayant une forte affinité pour le néerlandais et d'employeurs ayant des liens opérationnels avec la Région flamande, elles ne sont pas nécessairement pertinentes pour tous les types de postes. Actiris pourrait donc commencer à étudier les offres d'emploi qu'elle reçoit des employeurs locaux et signaler les exigences linguistiques qui paraissent excessives, pour ensuite proposer aux employeurs de les retravailler.

Tableau 5.1. Les exigences en néerlandais dans la région sont les plus élevées de la Belgique francophone, même si elles sont assujetties à d'autres exigences professionnelles

Estimation de la probabilité qu'une offre d'emploi en ligne dans la Région de Bruxelles-Capitale mentionne la maîtrise du néerlandais comme exigence, 2018-2021

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Exigences en néerlandais dans la région par rapport à la province/arrondissement ayant les exigences les plus élevées en néerlandais dans la Région wallonne	+ 5,2 pp***	+ 4,4 pp***	+ 4,6 pp***	+ 4,5 pp***	+ 3,4 pp***
Catégorie de base/deuxième niveau d'exigence en néerlandais	Prov. Brabant wallon	Prov. Brabant wallon	Prov. Brabant wallon	Prov. Brabant wallon	Arr. Nivelles
Secteur (NACE niveau 1)	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Niveau d'études requis (CITE-08)	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Profession (CITP-08 à quatre chiffres)	Non	Oui	Oui	Oui	Oui
Formation x Profession	Non	Non	Oui	Non	Non
Hors secteur public (NACE rév. 2 : catégorie « O »)	Non	Non	Non	Oui	Non
Année	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Provinces	Oui	Oui	Oui	Oui	Non
Arrondissements limitrophes de la Région flamande uniquement	Non	Non	Non	Non	Oui
Modèle	MPL	MPL	MPL	MPL	MPL
Échantillon	RBC et Wallonie	RBC et Wallonie	RBC et Wallonie	RBC et Wallonie	RBC et arr. wallons limitrophes de la Région flamande
Taille de l'échantillon	1 087 451	1 082 934	1 082 934	1 059 355	658 930

Remarque : Estimation de l'OCDE. Toutes les variables de contrôle incluses sont catégorielles. Les astérisques en regard des estimations rapportées indiquent si les estimations sont nettement différentes de zéro aux niveaux de confiance conventionnels, où *p < 0,1 ; **p < 0,05 ; ***p < 0,01. MPL signifie modèle de probabilité linéaire. RBC signifie Région de Bruxelles-Capitale.
Source : Données Lightcast sur les offres d'emploi en ligne, 2018-2021.

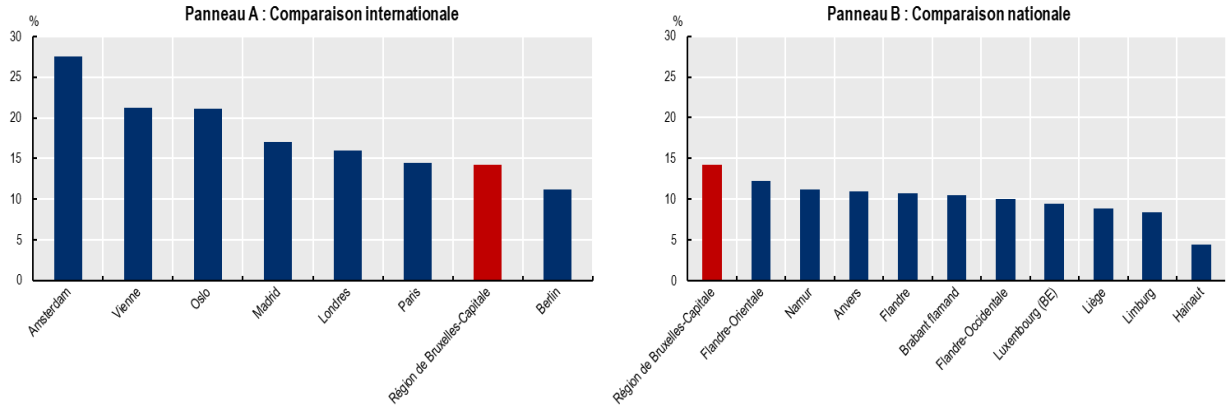
Renforcer le rôle de la formation professionnelle et de l'enseignant qualifiant en Région de Bruxelles-Capitale

Les travailleurs et les demandeurs d'emploi de la Région de Bruxelles-Capitale se doivent d'améliorer leurs compétences pour répondre aux exigences en constante évolution du marché du travail. Malgré les nombreuses possibilités de formation, la participation à la formation des adultes est actuellement faible dans la Région de Bruxelles-Capitale par rapport à d'autres zones métropolitaines de l'OCDE. La part des adultes âgés de 25 à 64 ans qui déclarent avoir suivi un enseignement ou une formation au cours des quatre dernières semaines a atteint 14 % en 2022, contre 28 % à Amsterdam, 21 % à Vienne et Oslo et 16 % à Londres (Graphique 5.5).

Cette section présente donc les défis auxquels est confronté le système de formation qualifiante en région. La première sous-section examine les possibilités de développement de l'approche sectorielle de la formation grâce aux Pôles Formation Emploi (PFE). La deuxième sous-section explore les différences entre les systèmes de formation professionnelle et d'enseignement qualifiant, ainsi que leurs conséquences pour les qualifications et les avantages obtenus par les apprenants. La troisième sous-section se penche sur les obstacles à l'attractivité des formations dans la région et les moyens de réduire les taux élevés d'abandon en alternance. Une quatrième sous-section analyse les méthodes permettant de mieux exploiter le système de chèques formation d'Actiris en tant que complément de l'offre publique de formation professionnelle. La section se termine enfin par une étude des parcours professionnels des migrants nouvellement arrivés qui n'ont souvent pas besoin de formation pour réussir leur intégration sur le marché du travail, mais plutôt de la reconnaissance de leurs qualifications acquises à l'étranger. L**a formation professionnelle** comprend les formations assurées par Bruxelles Formation, le *VDAB Brussel* et leurs partenaires, tandis que **l'enseignement qualifiant** englobe les filières professionnalisantes de l'enseignement gérées par les Communautés française et flamande, dont des filières en **alternance**.

Graphique 5.5. La part d'adultes qui se forment en Région de Bruxelles-Capitale est élevée à l'échelle nationale, mais pas en comparaison internationale

Proportion d'adultes âgés de 25 à 64 ans déclarant avoir suivi une formation ou un enseignement au cours des quatre dernières semaines



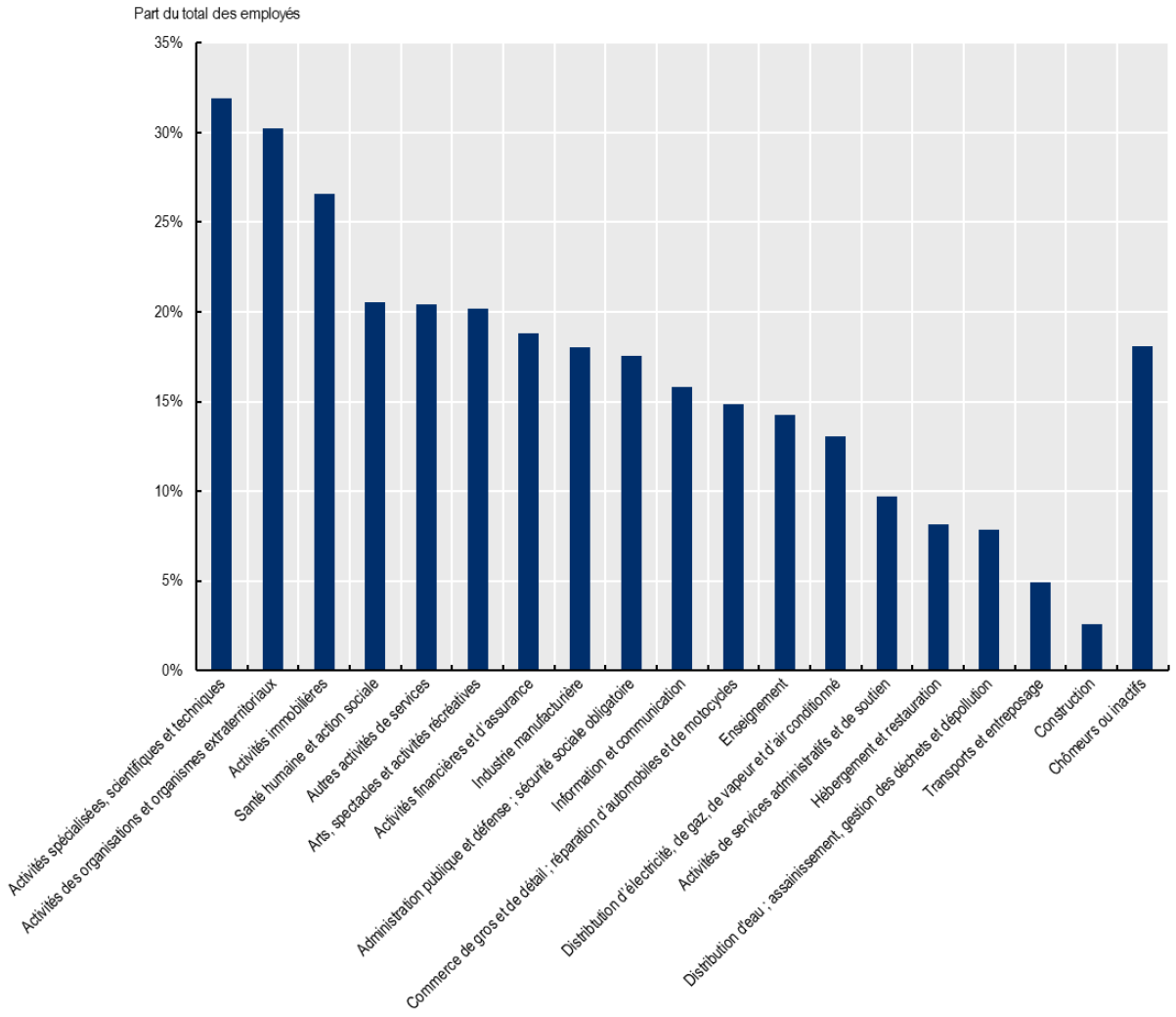
Remarque : Toutes les données se rapportent à la région NUTS-2 correspondante en 2022.
Source : Base de données régionale d'Eurostat [TRNG_LFSE_04].

Sur la base des Pôles Formation Emploi, il est possible de s'engager plus étroitement avec les partenaires sociaux sectoriels pour préparer la transition écologique et la transition numérique

Les taux de participation à la formation en région revêtent une forte dimension sectorielle. Certains secteurs confrontés à des pénuries dans la région et sa périphérie, tels que la construction ou le transport et l'entreposage, enregistrent une faible proportion de salariés en formation. Le Graphique 5.6 illustre des différences dans la participation des salariés à une formation ou un enseignement qui peuvent varier de plus de 20 points de pourcentage selon les domaines d'activité économique dans la région. Bien que la participation des chômeurs ou des inactifs soit plus élevée que celle de nombreux salariés, elle représente moins d'un cinquième des individus de ce groupe. Une approche sectorielle de la formation pourrait permettre de remédier aux écarts importants de participation à la formation selon les domaines d'activité économique.

Graphique 5.6. La participation à la formation continue diffère largement selon le secteur économique en Région de Bruxelles-Capitale

Proportion d'adultes âgés de 25 à 64 ans déclarant avoir suivi une formation ou un enseignement au cours des quatre dernières semaines



Source : Calculs de l'OCDE basés sur les données de l'EFT de l'UE.

Pour répondre à ce défi, la région a mis en place des Pôles Formation Emploi (PFE) afin d'impliquer les employeurs et les syndicats dans la formation sectorielle. Dans les pays de l'OCDE, l'intérêt pour les approches sectorielles de la formation est grandissant et permet de répondre aux besoins en compétences liés aux transitions numérique et verte. Les PFE sont des partenariats public-privé (PPP) qui impliquent Actiris, Bruxelles Formation, le *VDAB Brussel* et des représentants sectoriels des employeurs et des travailleurs. Quatre PFE sont actifs dans la Région de Bruxelles-Capitale, chacun correspondant à un secteur *(Constructity*, *Digitalcity*, *Logisticity*, *Technicity*). Dans les faits, certains fonds de formation sectoriels financent la formation des PFE. Les formations sont dispensées en interne par Bruxelles Formation et le *VDAB Brussel* ou par l'un de leurs partenaires. Dans leurs secteurs respectifs, les PFE sont également chargés de réaliser des études pour suivre l'évolution des métiers et des besoins en compétences.

L'Instance Bassin pourrait être un organisme pertinent pour dialoguer avec les représentants sectoriels sur les besoins en compétences des employeurs et leur exploitation dans l'espace francophone. L'Instance Bassin Enseignement qualifiant - Formation - Emploi (EFE) est une organisation qui dispose de bureaux et de personnel dans toute la Belgique francophone et qui réunit les acteurs de la formation professionnelle et de l'enseignement qualifiant pour discuter des priorités en matière de formation. Parmi les activités de l'Instance Bassin : la rédaction d'un rapport annuel sur les formations ainsi que la publication d'une liste de métiers en tension. Le rapport annuel comprend une liste de recommandations relatives au renforcement ou à la création de formations pour différentes professions confrontées à des pénuries (Instance EFE, 2022[26]). Dans le cadre de la rédaction de ce rapport, l'Instance Bassin mène une enquête auprès des employeurs pour recueillir leurs besoins en matière de recrutement.

L'engagement sectoriel pourrait être renforcé par une approche plus large de la collecte d'informations détaillées et actualisées sur les compétences. L'enquête sur les employeurs menée par l'Instance Bassin pourrait servir de base à une enquête plus large auprès des employeurs et des syndicats. Pour leur part, les PFE travaillent déjà à l'élaboration d'études visant à identifier l'évolution des métiers et des compétences dans leurs secteurs respectifs. Au Royaume-Uni, une enquête nationale menée auprès des employeurs recueille également des informations concernant la sous-utilisation des compétences des employés, les besoins anticipés pour l'année suivante, le niveau d'investissement financier de l'employeur dans la formation et les stratégies de l'entreprise et du lieu de travail (Gouvernement britannique, 2020[27]). Brupartners, le Conseil économique et social de la région, pourrait également faire office de forum pour établir un dialogue régulier avec les organisations patronales et syndicales sectorielles. Pour leur part, les syndicats pourraient jouer un rôle en fournissant des informations et des contributions sur la qualité des formations en entreprise (au sujet de la rémunération, de la sécurité, des avantages), telles que la formation en alternance et l'apprentissage (TUAC, 2016[28]).

Des nombreuses personnes qui suivent des parcours en alternance ont besoin d'un soutient systématique

Dans la région, deux filières proposent des formations en alternance. La Communauté française gère la formation en alternance pour les jeunes jusqu'à 21 ans dans le cadre de l'enseignement secondaire de concert avec les Centres d'Éducation et de Formation en Alternance (CEFA). Les programmes des CEFA couvrent un large éventail de secteurs (par exemple, l'hébergement, les soins, la construction, le tourisme) et restent étroitement liés au système éducatif belge francophone. L'autorité de la Communauté française dans la région, la Commission communautaire française (COCOF), est responsable du Service Formation des PME (SFPME). Ce dernier coordonne les placements en classe et en entreprise par l'intermédiaire du centre Espace Formation (EFP), une organisation à but non lucratif. Le SFPME/EFP est un dispositif de formation en alternance destiné aux jeunes et aux adultes, axé sur le travail au sein de PME. Il met l'accent sur la formation aux métiers.

La Communauté flamande dispense des formations en alternance en néerlandais dans la Région de Bruxelles-Capitale. En néerlandais, la formation en alternance associe l'apprentissage sur le lieu de travail auprès d'un employeur et l'apprentissage auprès de différents prestataires. La formation en classe couvre les établissements d'enseignement secondaire professionnel à temps plein, l'enseignement à temps partiel au *Centrum voor Deeltijds Onderwijs* (CDO), les campus d'apprentissage de *Syntra Brussel* ainsi que les établissements d'enseignement secondaire spécialisé. Depuis 2022, la Communauté flamande propose également des filières de formation en alternance dans ses centres d'enseignement pour adultes, les *Centrum voor Volwassenenonderwijs* (CVO).

Les taux élevés d'abandon scolaire constituent un obstacle à la capacité de la formation en alternance à améliorer les compétences et à permettre une insertion sur le marché du travail. Une étude récente estime qu'environ 50 % des apprenants au début du degré deux en CEFA en Belgique abandonnent leur filière dans les deux ans (Région wallonne, Communauté française, Région de

Bruxelles-Capitale et COCOF, 2023[29]). Selon la même l'étude, environ 60 % des apprenants entrant ne se réinscrivent pas pour une troisième année d'alternance en EFP. Les programmes d'accompagnement des individus, et en particulier des jeunes, par le biais d'une formation en alternance, peuvent contribuer à favoriser l'aboutissement de cette dernière. Dans différents pays de l'OCDE, certains États ont mis en place des programmes de préformation qui préparent les jeunes aux exigences éducatives et aux habitudes à prendre pour réussir une formation en alternance. En Autriche, le programme *AusbildungsFit* (adapté à l'éducation) propose une année scolaire supplémentaire aux jeunes pour leur permettre d'acquérir les compétences de base et les habitudes professionnelles nécessaires pour réussir une formation en alternance.

L'attractivité des filières d'enseignement qualifiant et de formation professionnelle pourrait être renforcée

L'enseignement qualifiant et la formation professionnelle sont dispensés par différents dispositifs dans la région. Comme dans de nombreux pays de l'OCDE, différents types de formation sont dispensés en fonction du niveau de compétence et des groupes cibles, tels que les chômeurs, les travailleurs ou les jeunes (OCDE, 2022[30]). En région, Bruxelles Formation et le *VDAB Brussel* sont chargés de fournir et de régir l'offre de formation professionnelle des chercheurs d'emploi, respectivement en français et en néerlandais. Le Tableau 5.2 illustre les quatre acteurs qui dispensent des formations qualifiantes aux plus de 18 ans dans la région. La Communauté française propose également une formation en alternance pour les jeunes et les adultes, ainsi qu'un enseignement de promotion sociale (EPS) pour les adultes. Ce dernier s'inscrit dans le cadre de l'offre d'enseignement qualifiant du système éducatif francophone. Bruxelles Formation certifie un nombre limité de filières EPS. En outre, la Communauté française propose un enseignement secondaire professionnel pour les jeunes qui suivent une filière professionnelle.

Certaines filières d'enseignement qualifiant, telles que l'EPS, offrent de bonnes perspectives sur le marché du travail pour les chercheurs d'emploi francophones. Les filières d'EPS permettent d'accéder à des professions moyennement ou hautement qualifiées (par exemple, infirmier). Plusieurs filières d'EPS, en particulier dans les soins de santé et le travail social, débouchées sur des métiers en tension en 2022 (Bassin EFE Bruxelles, 2022[31]). En raison de leur forte dimension éducative institutionnelle, les filières d'EPS tendent à inclure un plus grand degré d'enseignement transversal. Des recherches menées par l'OCDE en Finlande indiquent que l'aboutissement d'une formation plus longue peut s'avérer payant, avec une entrée réussie sur le marché du travail à la fin de la formation (OCDE, 2023[32]). La formation initiale d'EPS est particulièrement utile à la grande proportion de chercheurs d'emploi peu qualifiés de la région et qui ont besoin de périodes de formation plus longues.

Les qualifications délivrées par différents systèmes de formation n'offrent pas le même niveau de reconnaissance sur le marché du travail pour des emplois dans les mêmes secteurs. Les centres d'éducation et de formation en alternance (CEFA) de la Communauté française délivrent des qualifications généralement reconnues par les employeurs. En effet, en raison de leurs liens plus étroits avec le système éducatif, les filières d'EPS débouchent sur des diplômes scolaires, tels que le Certificat d'enseignement secondaire supérieur (CESS) (Tableau 5.3). Les certificats délivrés par Bruxelles Formation ou par le Service Formation des PME/Espace Formation PME (SFPME/EFP), pour leur part, souffrent parfois d'une mauvaise reconnaissance auprès des employeurs, qui ont tendance à préférer des diplômes issus du système éducatif classique. Le renforcement de la reconnaissance des formations de Bruxelles Formation et des certificats d'apprentissage en alternance par les employeurs pourrait attirer un plus grand nombre de participants vers la formation professionnelle et augmenter davantage son potentiel de placement.

Ceux qui intègrent une formation de Bruxelles Formation sont automatiquement éligibles à une indemnité de formation, cependant, la plupart des filières d'EPS ne sont pas concernées. La participation à une formation de Bruxelles Formation donne en effet droit à une indemnité de formation de 2 EUR par heure de formation en plus de l'assurance chômage (Tableau 5.2). La participation à un

programme Bruxelles Formation implique également un remboursement des frais de formation et de transport[5]. Pour autant, la plupart des filières d'EPS n'accordent pas d'allocations, malgré la forte demande dont elles font l'objet, et les conditions de remboursement des frais sont plus limitées. Certains pays membres de l'OCDE décident des allocations de formation en fonction des métiers les plus demandées. En France, par exemple, la Région Île-de-France offre une allocation totale de 1 000 à 2 000 EUR aux demandeurs d'emploi pour leur permettre d'accéder à un ensemble défini de formations (Île-de-France, 2023[33]). Les filières d'EPS menant à des professions confrontées à des pénuries pourraient donc tirer des avantages de la création d'une allocation, tandis que tous les EPS devraient bénéficier de remboursements similaires pour le transport et l'inscription, comme c'est le cas à Bruxelles Formation. L'élargissement des incitations monétaires pourrait également nécessiter la prise en compte des différentes durées des formations en raison de la durée plus longue des filières d'EPS, et éventuellement la définition d'une durée maximale.

Tableau 5.2. Les chercheurs d'emploi et les jeunes ont de nombreuses possibilités de formation en français à leur disposition en Région de Bruxelles-Capitale

Offre d'alternance, d'enseignement qualifiant et de formation professionnelle francophones dans la Région de Bruxelles-Capitale

Rôle	Formation professionnelle	Enseignement qualifiant	Formation en alternance	
Coordinateur	Bruxelles Formation	Communauté française		COCOF —Service Formation des PME (SFPME)
Presetataires ou partenaires	Centres Bruxelles Formation, Centres de Référence professionnelle, prestataires à but lucratif, Missions locales, Organismes d'insertion socioprofessionnelle (OISP), Université Libre de Bruxelles	Centres d'enseignement de promotion sociale (EPS)	Centres d'Éducation et de Formation en Alternance (CEFA)	Espace Formation (EFP)
Type de formation	Compétences génériques, compétences spécifiques, formation qualifiante	Formation qualifiante, enseignement secondaire et premier cycle de l'enseignement supérieur	Formation qualifiante et secondaire (CEFA)	
Exemples de formation ou d'enseignement	Initiation à la programmation (générique), Python (spécifique), graphiste (qualifiant)	Informatique	Électricien automaticien	Technicien helpdesk

Note : Bruxelles Formation travaille avec différents prestataires dans le cadre d'accords de sous-traitance et de conventionnement.
Source : Auteur.

Tableau 5.3. Qualifications et indemnités disponibles pour les différentes filières de formation francophones en Région de Bruxelles-Capitale

Système de formation ou d'enseignement qualifiant	Bruxelles Formation et partenaires	EPS	CEFA	SFPME/EFP
Principales qualifications/certifications	Certificat de compétences acquises en formation (CeCAF), Certificat d'acquis de formation spécifique (CAFS), titres de compétences[1]	Certificat d'études de base (CEB), Certificat d'enseignement secondaire du deuxième degré (CE2D), Certificats de qualification (CQ), Certificat d'enseignement secondaire supérieur (CESS), licence[2]		Diplôme de chef d'entreprise et certificat de gestion
Maintien et soutien du revenu en cas d'absence d'emploi	Assurance chômage le cas échéant, supplément de 2 EUR/heure, remboursement des frais de transport et d'inscription	Assurance chômage le cas échéant, remboursement des frais d'inscription pour les bénéficiaires de l'assurance chômage éligibles[3]	Rémunérations du contrat d'apprentissage Allocation complémentaire de 500 EUR à la fin de la première ou de la deuxième année, et de 750 EUR à la fin de la troisième année[2]	

Remarque : (1) Les qualifications ne sont disponibles que dans une partie des filières de Bruxelles Formation. (2) Certaines qualifications fournies par l'EPS et les CEFA diffèrent, elles ne sont pas toutes disponibles dans les deux systèmes. (3) Supplément de 2 EUR/heure pour un nombre limité de filières d'EPS en partenariat avec Bruxelles Formation.
Source : Auteur.

La simplification des conditions d'accès aux chèques formation Actiris faciliterait leur utilisation

Actiris fournit des chèques formation pour les domaines des compétences numériques, des langues et des formations sectorielles. En fonction du type de chèque, Actiris prend en charge tout ou partie de la formation. Les chèques formation peuvent être utilisés pour une vaste sélection d'offres de formation. Actiris prend en charge la moitié du financement individuel par le biais de chèques formation, avec un plafond de 2 250 EUR. Le reste doit être pris en charge par l'employeur ou le stagiaire. Le chèque formation Actiris ne s'applique qu'aux chercheurs d'emploi qui ont trouvé un poste et qui ont besoin d'une formation pendant les six premiers mois d'emploi. Les chèques de compétences linguistiques et informatiques, quant à eux, peuvent être utilisés avec plus de souplesse pour des formations plus courtes axées sur le développement de l'ensemble des compétences ciblées avec des prestataires certifiés.

L'utilisation des chèques formation est limitée à une petite partie des chercheurs d'emploi en raison de leurs conditions d'accès. Le fait de réserver les chèques formation aux personnes qui ont trouvé un emploi peut avoir comme conséquence de restreindre leur utilisation. Cela semble être un dispositif administratif lourd pour dispenser une formation de rattrapage sur le marché du travail. Pour bénéficier des chèques, les chercheurs d'emploi doivent également remplir l'une des quatre conditions suivantes : (1) être très peu qualifié(e) (diplôme d'études secondaires - CESS au mieux), (2) justifier de plus de deux ans de chômage, (3) avoir au moins 46 ans ou (4) être en situation de handicap.

En simplifiant les conditions d'accès aux chèques formation, ceux-ci pourraient être utilisés par un plus grand nombre de personnes pour des formations qui ne sont pas proposées par Bruxelles Formation ou par le *VDAB Brussel*. L'élargissement en 2018 du Compte personnel de formation (CPF) en France, un système universel d'accès à la formation basé sur les cotisations, pourrait être une source d'inspiration pour la région. Bien que le CPF ait une vocation plus large et ne se limite pas aux demandeurs d'emploi, certains enseignements pourraient être tirés concernant l'agrément des prestataires. Par exemple, une évaluation de la réforme du CPF réalisée en 2023 par la Cour des comptes française souligne la nécessité d'accorder une attention réglementaire particulière au contrôle de la qualité, à la réduction de la fraude et à la formation qualifiante (Cour des comptes, 2023[34]). Les processus de

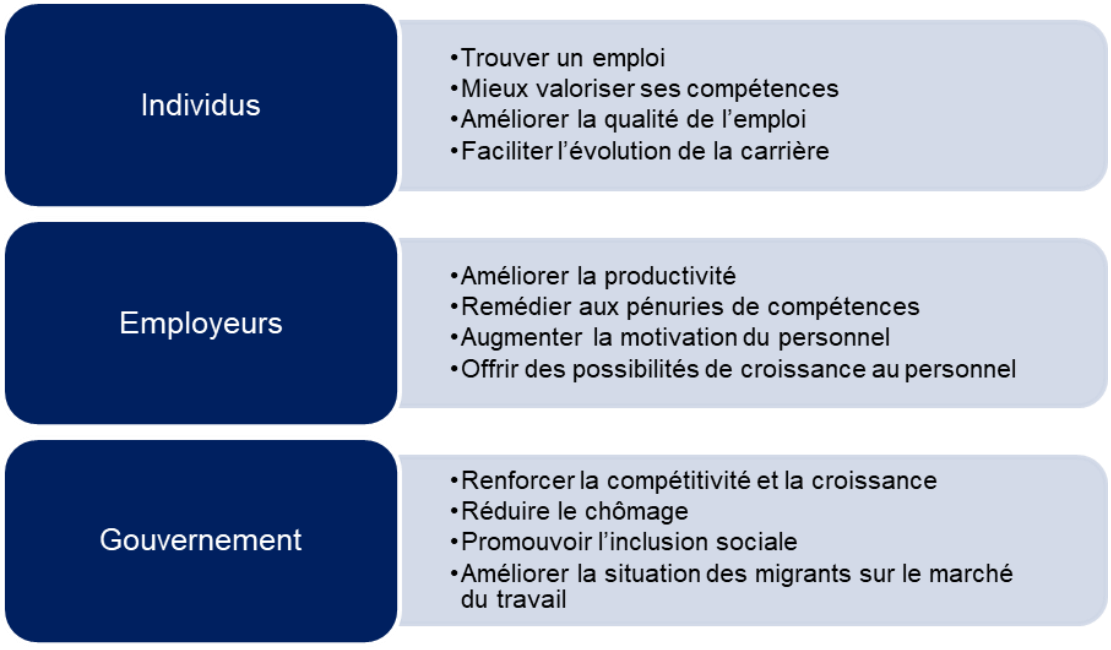
certification des formations déjà en place au sein de Bruxelles Formation et du *VDAB Brussel* pourraient être utilisés à cette fin.

Un accompagnement renforcé vers une formation appropriée grâce à l'évaluation des compétences pourrait également être bénéfique pour l'utilisation des chèques formation Actiris. Dans le cadre d'une récente évaluation des chèques formation aux États-Unis, une étude commandée par le département américain du Travail a conclu que les services de conseil sont susceptibles de favoriser la réussite du programme, par rapport aux programmes de chèques dans lesquels les demandeurs d'emploi s'orientent eux-mêmes tout au long du processus de sélection (MSG, 2021[35]). L'amélioration des connaissances des conseillers d'Actiris concernant le système de compétences de la région sera essentielle pour poursuivre le déploiement des chèques. Il est également essentiel de veiller à un développement des chèques en tandem avec Bruxelles Formation et le *VDAB Brussel* afin de minimiser les doublons et de coordonner l'offre de formation. L'évaluation des compétences des chercheurs d'emploi d'Actiris est également l'occasion de renforcer la pertinence de l'utilisation des chèques (Actiris, 2023[36]).

La Région pourrait encourager les employeurs à reconnaitre des qualifications acquises à l'étranger, notamment pour les professions non-réglementées pour lesquels une reconnaissance officielle n'est pas obligatoire

Une reconnaissance plus systématique des qualifications acquises à l'étranger pourrait améliorer l'insertion des personnes nées à l'étranger sur le marché du travail. Malgré des efforts pour encourager la reconnaissance des qualifications étrangères pour les migrants hautement qualifiés dans la plupart des pays de l'OCDE, certains défis subsistent. En effet, le manque d'information et de clarté, ainsi que la longueur et le coût de la procédure, sont considérés comme les principaux obstacles dans les pays de l'OCDE (OCDE, 2017[37]). La résolution de ces problèmes permettrait de rendre la procédure de reconnaissance plus accessible aux personnes nées à l'étranger, ce qui les aiderait à trouver un emploi ou à améliorer leur situation sur le marché du travail. En outre, une utilisation plus répandue du système de reconnaissance pourrait améliorer la motivation du personnel et la productivité au sein des entreprises. Enfin, l'investissement des gouvernements pour accélérer et faciliter le processus de reconnaissance pourrait contribuer à accroître la croissance et la compétitivité et à promouvoir l'inclusion sociale (Graphique 5.7).

Graphique 5.7. L'amélioration de la reconnaissance des diplômes étrangers est bénéfique pour les individus, les employeurs et les gouvernements



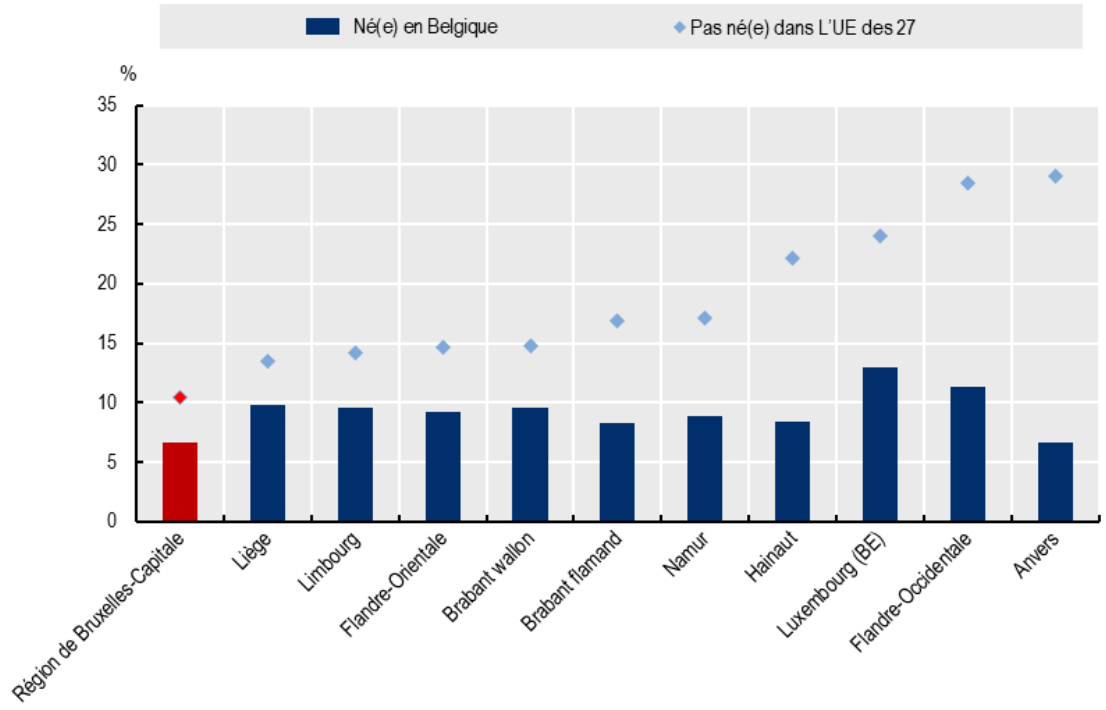
Source : Adapté de (OIT, 2016[38]), « *Strengthening Skills Recognition Systems: Recommendations for key Stakeholders* », https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_541698.pdf.

Dans la Région de Bruxelles-Capitale, 44 % des chercheurs d'emploi inscrits auprès d'Actiris sont nés à l'étranger et leur diplôme n'est pas reconnu. Cela correspond à un peu moins de 40 000 chercheurs d'emploi dont les perspectives sur le marché du travail pourraient être considérablement améliorées en cas de reconnaissance de leurs qualifications. Parmi eux, un chercheur d'emploi sur quatre est diplômé de l'enseignement supérieur et représente donc une ressource importante pour l'économie locale. Ce phénomène se caractérise par un nombre croissant d'offres d'emploi exigeant des qualifications élevées (voir chapitre 2).

Les personnes issues de l'immigration en emploi sont plus susceptibles d'être surqualifiées que les personnes nées en Belgique. Les qualifications étrangères non reconnues représentent un obstacle pour les travailleurs issus de l'immigration, comme le montre le pourcentage plus élevé de personnes hors UE ayant un niveau d'éducation supérieur à celui de leur profession actuelle (Graphique 5.8). Il convient par ailleurs de mentionner que la proportion plus élevée de surqualification peut être influencée par les compétences linguistiques limitées et la discrimination potentielle sur le lieu de travail à l'égard des personnes nées à l'étranger.

Graphique 5.8. Les migrants nés hors UE sont plus nombreux à être officiellement surqualifiés, mais la problématique est moins prononcée en Région de Bruxelles-Capitale

Part des migrants surqualifiés nés en Belgique et en dehors de l'UE-27 parmi les employés moyennement et très qualifiés, 2021



Remarque : Une personne est considérée comme surqualifiée si son niveau d'éducation est supérieur au niveau d'éducation modal de sa profession CITP -08 à trois chiffres au cours de l'année d'enquête. Le niveau de qualification est défini par quatre groupes de la CITE : 0-2, 3, 4, 5-8. Les individus qui ne sont pas nés dans l'UE des 27 sont ceux qui sont nés en dehors de l'UE-27, quelle que soit leur nationalité actuelle. Les migrants nés dans l'UE des 27 ne Graphiquent pas sur ce graphique.
Source : Calculs de l'OCDE basés sur les données de l'EFT de l'UE.

Dans la Région de Bruxelles-Capitale, les Communautés française et flamande reconnaissent officiellement les diplômes de l'enseignement secondaire et supérieur obtenus à l'étranger. Les individus concernés soumettent des documents à des services communautaires. La procédure dure de deux mois (pour les personnes qui ont étudié dans l'UE) à quatre mois (pour les titulaires d'un diplôme non européen). Par exemple, la procédure de reconnaissance par la Communauté française implique la présentation de copies certifiées des diplômes et le versement d'une redevance (Communauté française, n.d.[39]). La reconnaissance officielle peut porter à la fois sur le niveau d'études (par exemple, l'enseignement secondaire supérieur) et sur le domaine d'études spécifique (par exemple, la comptabilité). Le premier type de reconnaissance donne uniquement accès à des professions non réglementées, tandis que le second peut être utilisé pour poursuivre des études ou accéder à des professions réglementées.

Les professions réglementées nécessitent une reconnaissance officielle de la part d'une Communauté pour pouvoir être exercées. Il s'agit par exemple des métiers de comptable, psychologue ou enseignant, mais aussi de professions techniques dans le domaine de la construction et de la restauration (1819.brussels, 2022[40]) qui connaissent des pénuries de main-d'œuvre dans la région. Selon l'enquête 2016 de l'UE sur les professions réglementées, seuls 20 % des travailleurs exercent une profession réglementée dans l'UE. Pour autant, il est nécessaire de trouver des solutions pour les migrants qui souhaitent intégrer ces domaines, en particulier s'ils sont caractérisés par de fortes pénuries de main-

d'œuvre. Au Canada, par exemple, Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (CIC) s'efforce de trouver aux migrants qui exerçaient des professions réglementées dans leur pays une carrière en rapport avec leurs qualifications. Le CIC collabore avec les gouvernements provinciaux, ainsi qu'avec des associations professionnelles, des employeurs et des établissements d'enseignement afin d'identifier les meilleures options de carrière pour les migrants hautement qualifiés. Cette approche permet aux migrants récemment arrivés d'entrer rapidement sur le marché du travail et de mieux s'intégrer dans la société d'accueil (Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, 2023[41]).

Les professions non réglementées ne requièrent pas de diplôme spécifique et les employeurs peuvent décider si un candidat est apte à occuper un poste. Les professions non réglementées (par exemple, programmeur, graphiste) ne nécessitent pas forcément de reconnaissance officielle, en particulier parmi les employeurs du secteur privé. En Norvège, par exemple, l'« évaluation turbo » permet aux employeurs d'évaluer les candidats titulaires de diplômes d'enseignement supérieur étrangers dans des professions non réglementées. Les employeurs ont ainsi la possibilité de remplir un formulaire de candidature en ligne qui comprend le parcours scolaire et le CV des candidats. Cette procédure en ligne est entièrement gratuite et la demande est vérifiée sous cinq jours. Cette évaluation indique si le diplôme est accrédité dans le pays où il a été délivré et détermine si la qualification est équivalente à un diplôme norvégien. Il est important de noter que cette évaluation n'est pas contraignante et qu'elle est uniquement destinée à la candidature spécifique en question (Direction norvégienne de l'enseignement supérieur et des compétences, n.d.[42]).

Les initiatives accélérées permettent aux migrants et aux réfugiés récemment arrivés et hautement qualifiés d'accéder plus rapidement à l'emploi et aux secteurs connaissant des pénuries de main-d'œuvre. Les initiatives de procédure accélérée sont largement répandues dans les pays de l'OCDE et sont considérées comme un outil précieux pour accélérer l'intégration des migrants sur le marché du travail et, plus largement, dans la société (OCDE, 2017[37]). En Suède, par exemple, une quarantaine de professions différentes qui connaissent une pénurie de main-d'œuvre peuvent en bénéficier. Ces procédures accélérées ont été élaborées dans le cadre d'une discussion tripartite entre le SPE, les partenaires sociaux et les associations d'employeurs. La première procédure accélérée a été mise en œuvre pour les titulaires d'un diplôme de chef cuisinier, tandis que la deuxième visait le secteur des soins de santé, notamment des professions telles que les médecins, les infirmiers, les dentistes et les pharmaciens. Depuis 2015, près de 7 000 personnes ont entamé une procédure accélérée en Suède (Akademikerförbundet SSR, 2023[43]).

D'autres organismes peuvent proposer des types de reconnaissance différents pour les professions non réglementées qui répondent à des normes. Des processus parallèles, tels que les licences délivrées par le secteur, notamment en sauvetage, ou la validation des acquis de l'expérience (VAE) par Bruxelles Formation ou le *VDAB Brussel*, peuvent également aider les personnes formées à l'étranger à remplir des exigences de qualification. Grâce à la VAE, les candidats voient leurs compétences évaluées et peuvent être considérés comme aptes à occuper un emploi, ou être encouragés à suivre une formation si leurs compétences ne sont pas suffisantes pour entrer sur le marché du travail (Meghnagi and Tuccio, 2022[44]).

Les accords internationaux qui automatisent la reconnaissance entre les pays et les régions peuvent être un autre outil à mobiliser sur la base de la pratique au sein de l'OCDE. Les organes régionaux ou communautaires pourraient envisager d'accélérer ou de faciliter la reconnaissance mutuelle dans le cas de certaines professions clés pour lesquelles les normes académiques sont respectées dans certains pays, en se basant sur les nationalités étrangères prédominantes parmi les inscrits à Actiris. Par exemple, le Québec (Canada) et la France ont signé en 2008 un accord prévoyant la reconnaissance mutuelle automatique de plus de 80 professions (Consulat général de France à Québec, 2020[45]). De même, en 2022, le Royaume-Uni et l'Inde ont signé un protocole d'accord similaire pour la reconnaissance mutuelle des qualifications de l'enseignement supérieur (British Council, 2022[46]).

Références

1819.brussels (2022), *Les professions réglementées*, https://1819.brussels/infotheque/demarrer-une-entreprise-formalites/professions-reglementees. [40]

Acemoglu, D. et al. (2022), *Automation and the Workforce: A Firm-Level View from the 2019 Annual Business Survey*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, https://doi.org/10.3386/w30659. [8]

Actiris (2023), *Contrat de gestion 2023-2027*, https://www.actiris.brussels/media/dl2fgs0z/contrat-de-gestion-actiris-2023-2027-h-9111E076.pdf. [36]

Actiris (2020), *Les exigences linguistiques sur le marché du travail et les connaissances linguistiques des demandeurs d'emploi en région de Bruxelles-Capitale*, https://www.actiris.brussels/media/rc1bfudk/2020-09-view-brussels-les-exigences-linguistiques-sur-le-march%C3%A9-du-travail_compressed-h-A64F843B.pdf (accessed on 9 June 2023). [23]

Akademikerförbundet SSR (2023), *Snabbspår*, https://akademssr.se/snabbspar (accessed on 3 August 2023). [43]

Bassin EFE Bruxelles (2022), *Liste de métiers prioritaires 2022*, https://www.bassinefe-bxl.be/sites/default/files/MP%202022_0.pdf. [31]

British Council (2022), *Agreement on Mutual Recognition of Qualifications signed between India and UK*, https://education-services.britishcouncil.org/news/market-news/agreement-mutual-recognition-of-qualifications-signed-between-india-and-uk. [46]

Brüning, N. and P. Mangeol (2020), "WHAT SKILLS DO EMPLOYERS SEEK IN GRADUATES? USING ONLINE JOB POSTING DATA TO SUPPORT POLICY AND PRACTICE IN HIGHER EDUCATION OECD Education Working Paper No. 231", http://www.oecd.org/termsandconditions. (accessed on 8 December 2021). [47]

Cogito, O. (2022), *It's a Match: Reskilling refugees to meet Germany's growing IT needs - Cogito*, https://oecdcogito.blog/2022/02/07/its-a-match-reskilling-refugees-to-meet-germanys-growing-it-needs/ (accessed on 31 July 2023). [11]

Commission européenne (2020), *Digital Education Action Plan 2021-2027 - Resetting education and training for the digital age*, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0624&from=EN (accessed on 10 August 2022). [3]

Communauté française (n.d.), *Pour accéder à un emploi, à une formation ou retourner dans l'enseignement secondaire*, http://www.equivalences.cfwb.be/index.php?id=845#c1873. [39]

Consulat général de France à Québec (2020), *L'Entente franco-Québécoise sur la reconnaissance des qualifications professionnelles*, https://quebec.consulfrance.org/L-Entente-franco-Quebecoise-sur-la-reconnaissance-des-qualifications. [45]

Cour des comptes (2023), *La formation professionnelle des salariés*, https://www.ccomptes.fr/fr/publications/la-formation-professionnelle-des-salaries. [34]

CreativeHQ (2023), *50 up programme*, https://creativehq.co.nz/50-up-programme/ (accessed on 14 August 2023). [19]

Dewatripont, A. (2022), “La connaissance du néerlandais : un facteur déterminant pour l’accès à l’emploi des Bruxellois?”. [24]

Direction norvégienne de l’enseignement supérieur et des compétences (n.d.), *Turbo evaluation for employers*, https://hkdir.no/en/foreign-education/evaluate-a-candidate-with-foreign-education/turbo-evaluation-for-employers (accessed on 3 August 2023). [42]

Eloundou, T. et al. (2023), “Gpts are gpts: An early look at the labor market impact potential of large language models”, *arXiv preprint arXiv:2303.10130*. [7]

Georgieff, A. and R. Hyee (2021), “Artificial intelligence and employment”*, Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 265, OECD. [5]

Gouvernement britannique (2020), *Employer skills survey 2019*, https://www.gov.uk/government/collections/employer-skills-survey-2019. [27]

Hoger Onderwijs Voor Ouderen (2023), *Hovonederland*, https://hovonederland.nl/ (accessed on 14 August 2023). [20]

Hoger Onderwijs Voor Ouderen (2021), *Jaarverslag 2020*, https://hovonederland.nl/usr-uploads/pdf/Jaarverslag%202020%20HOVO%20NL.pdf (accessed on 14 August 2023). [21]

Île-de-France (2023), *Formation professionnelle : de 1.000 à 2.000 euros de prime dans les secteurs en tension*, https://www.iledefrance.fr/prime-formation. [33]

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (2023), *https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/corporate/publications-manuals/employer-roadmap-hiring-retaining-internationally-trained-workers.html*. [41]

Instance EFE (2022), *Liste de métiers prioritaires 2022 Assemblée plénière du 04 octobre 2022*, https://www.bassinefe-bxl.be/sites/default/files/MP%202022_0.pdf. [26]

Lane, M. and A. Saint-Martin (2021), “The impact of Artificial Intelligence on the labour market: What do we know so far?”*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 256, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/7c895724-en. [6]

Lippens, L., S. Vermeiren and S. Baert (2023), “The state of hiring discrimination: A meta-analysis of (almost) all recent correspondence experiments”, *European Economic Review*, Vol. 151, p. 104315, https://doi.org/10.1016/J.EUROECOREV.2022.104315. [22]

Meghnagi, M. and M. Tuccio (2022), “The recognition of prior learning: Validating general competences”*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 270, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/2d9fb06a-en. [44]

MSG (2021), *Training vouchers, cash transfers, and their effects on employment-related outcomes. A Review of the Litterature.*, https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/OASP/evaluation/pdf/TraningVoucherTransfersLiteratureReview2021_508%20(1).pdf. [35]

OCDE (2023), *Création d’emplois et développement : Combler la fracture écologique*, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/21db61c1-en. [12]

OCDE (2023), *Evaluation of Active Labour Market Policies in Finland, Connecting People with Jobs, OECD Publishing, Paris*, https://doi.org/10.1787/115b186e-en. [32]

OCDE (2023), *Retaining Talent at All Ages, Ageing and Employment Policies,*, OECD publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/00dbdd06-en. [17]

OCDE (2022), *Future-Proofing Adult Learning in Berlin, Germany*, OECD Reviews on Local Job Creation, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/fdf38f60-en. [4]

OCDE (2022), *OECD Economic Surveys: Belgium*, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/19990766. [18]

OCDE (2022), *The Landscape of Providers of Vocational Education and Training, OECD Reviews of Vocational Education and Training, OECD Publishing, Paris*, https://doi.org/10.1787/a3641ff3-en. [30]

OCDE (2021), "AMSTERDAM, The Netherlands TechGrounds Key facts". [10]

OCDE (2021), *Language Training for Adult Migrants*, Making Integration Work, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/02199d7f-en. [25]

OCDE (2021), *OECD Skills Outlook 2021: Learning for Life*, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/0ae365b4-en. [2]

OCDE (2020), *Promoting an Age-Inclusive Workforce*, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/59752153-en. [16]

OCDE (2019), "Getting Skills Right: Engaging low-skilled adults in learning", https://www.oecd.org/els/emp/engaging-low-skilled-adults-2019.pdf (accessed on 22 June 2023). [9]

OCDE (2019), *Working Better with Age*, Ageing and Employment Policies, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/c4d4f66a-en. [14]

OCDE (2018), *Job Creation and Local Economic Development 2018: Preparing for the Future of Work*, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/9789264305342-en. [1]

OCDE (2018), "Recommandation du Conseil sur le viellissement et les politiques de l'emploi", *OECD*, https://legalinstruments.oecd.org/public/doc/333/333.en.pdf (accessed on 12 August 2022). [15]

OCDE (2017), *Making Integration Work: Assessment and Recognition of Foreign Qualifications*, Making Integration Work, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/9789264278271-en. [37]

OIT (2016), *Strengthening Skills Recognition Systems: Recommendations for key Stakeholders*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_541698.pdf. [38]

Région wallonne, Communauté française, Région de Bruxelles-Capitale et COCOF (2023), *Etat des lieux pour un renforcement transversal de l''enseignement qualifiant et de la formation professionnelle, en particulier de l'alternance*, https://emploi.wallonie.be/files/DOCS/V%20Diagnostic%20des%20facteurs%20d'output%20et%20de%20r%c3%a9sultat.pdf. [29]

TUAC (2016), *Unions and Skills: TUAC discussion paper on OECD strategies for skills, Jobs and the Digital Economy*, https://tuac.org/wp-content/uploads/2018/06/1607t_unions-skills.pdf. [28]

VDAB (2023), *Knelpuntpremie*, https://www.vdab.be/knelpuntpremie. [48]

Vona, F. et al. (2018), "Environmental Regulation and Green Skills: An Empirical Exploration", *Journal of the Association of Environmental and Resource Economists*, Vol. 5/4, pp. 713-753, https://doi.org/10.1086/698859. [13]

Notes

[1] La méthodologie utilisée pour classer les offres d'emploi en ligne en fonction des compétences génériques et avancées en TIC s'inspire des travaux de Brüning et Mangeol (2020[47]) et de ceux de l'OCDE (2022[4]). Elle suit une procédure en trois étapes : tout d'abord, le nombre mensuel total d'offres d'emploi uniques est déterminé pour chaque région. Ensuite, les compétences requises énumérées dans chaque offre d'emploi sont utilisées pour déterminer si l'emploi requiert des compétences « génériques » ou « avancées » en matière de TIC. Les compétences dites « génériques » en TIC incluent des compétences telles que l'utilisation d'un logiciel de traitement de texte ou la manipulation de données de base. Les compétences dites « avancées » se réfèrent à des compétences spécialisées en programmation, codage et analyse de données. Enfin, le nombre total d'offres d'emploi nécessitant des compétences génériques ou avancées en TIC est additionné par région et divisé par le nombre total d'offres d'emploi en ligne de la région calculé à la première étape. Il convient de faire une mise en garde quant à l'analyse des besoins en compétences génériques en TIC : pour les professions hautement qualifiées, les employeurs ne mentionnent pas toujours ces compétences numériques de base lorsqu'ils publient des offres d'emploi. Cela peut expliquer la part plus faible d'offres d'emploi en ligne mentionnant des compétences génériques en TIC sur des marchés du travail hautement qualifiés tels que Londres (Royaume-Uni) (voir le Graphique 5.1, panneau C).

[2] Il convient de noter que les exigences linguistiques ne sont pas toujours mentionnées dans les conditions du poste, même si celui-ci requiert la maîtrise d'une langue. Par exemple, dans la Région de Bruxelles-Capitale, la maîtrise du français est requise pour la plupart des emplois et il est peu probable que de nombreux employeurs fassent figurer le français parmi les exigences explicites.

[3] Pour les besoins de l'étude, un emploi durable est défini comme un emploi d'une durée d'au moins six mois consécutifs. L'échantillon analysé est composé de chercheurs d'emploi francophones de nationalité belge.

[4] Les compétences linguistiques avancées sont définies par les niveaux B2, C1 ou C2 du Cadre européen commun de référence pour les langues.

[5] L'inscription au VDAB-Bruxelles implique un remboursement des frais de transport ainsi que des frais de garde d'enfants. Par ailleurs, une prime existe pour les filières débouchant sur des professions confrontées à des pénuries (VDAB, 2023[48]).

Revues de l'OCDE sur la création locale d'emplois

Promouvoir les talents à Bruxelles, Belgique

Au cours de la dernière décennie, le marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale s'est amélioré. De nombreuses offres de travail ouvrent des possibilités pour des travailleurs hautement qualifiés, faisant de la Région de Bruxelles-Capitale une destination importante pour les talents belges, européens et internationaux. Or, malgré les perspectives de carrière offertes par la région, un nombre important de résidents est exclu du monde du travail. Les travailleurs moins diplômés se font concurrence pour un nombre de postes limités, en dépit des pénuries observées sur le marché du travail.

Les facteurs qui mènent à l'exclusion de certains bruxellois et les solutions pour y remédier, doivent être un pilier de toute vision d'avenir de la Région de Bruxelles-Capitale. Le marché du travail bruxellois récompense la formation. Faciliter l'accès aux formations disponibles en Région est donc une priorité, notamment pour qu'elles soient adaptées aux différents besoins de la population. Réduire les entraves à la formation est un autre levier d'action. Pour le service public de l'emploi, la simplification des parcours, la mobilité géographique des chercheurs d'emplois moins diplômés et une meilleure prise en compte de la dimension migratoire de l'exclusion peuvent, chacune à leur manière, aider un plus grand nombre de bruxellois à trouver un emploi de qualité.

IMPRIMÉ ISBN 978-92-64-34153-1
PDF ISBN 978-92-64-68573-4

9 789264 341531