

Points saillants

# Promouvoir les talents à Bruxelles, Belgique



OCDE

## À PROPOS DE L'OCDE

L'OCDE est un forum unique où les gouvernements travaillent ensemble pour relever les défis économiques, sociaux et environnementaux de la mondialisation. L'OCDE est également à l'avant-garde des efforts visant à comprendre et à aider les gouvernements à répondre aux nouveaux développements et préoccupations, tels que la gouvernance d'entreprise, l'économie de l'information et les défis posés par le vieillissement de la population. L'Organisation offre un cadre dans lequel les gouvernements peuvent comparer leurs expériences en matière de politiques, chercher des réponses à des problèmes communs, identifier les bonnes pratiques et travailler à la coordination des politiques nationales et internationales.

## À PROPOS DU CENTRE DE L'OCDE POUR L'ENTREPRENEURIAT, LES PME, LES RÉGIONS ET LES VILLES

Le Centre aide les gouvernements locaux, Régionaux et nationaux à libérer le potentiel des entrepreneurs et des petites et moyennes entreprises, à promouvoir des Régions et des villes inclusives et durables, à stimuler la création d'emplois locaux et à mettre en œuvre des politiques touristiques saines.

## À PROPOS DU PROGRAMME DE L'OCDE POUR LA CRÉATION LOCALE D'EMPLOIS ET LE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE (LEED)

La mission du programme est de construire des communautés dynamiques avec des emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour tous. Il soutient les gouvernements nationaux et locaux par le biais d'études sur mesure, de renforcement des capacités, de recherches et de rapports sur les approches novatrices du développement local.

## À PROPOS DES POINTS SAILLANTS

Ce document présente les points clés du rapport *Promouvoir les talents à Bruxelles, Belgique* de la série Revues de l'OCDE sur la création locale d'emplois. Le rapport fournit une vue d'ensemble du marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale et analyse les politiques de l'emploi et de la formation professionnelle en Région. Il fait partie du programme de travail du Programme de l'OCDE pour la création locale d'emploi et le développement économique (LEED).



**Promouvoir les talents à Bruxelles, Belgique**

Le rapport complet est disponible ci-dessous :

<https://www.oecd.org/fr/emploi/promouvoir-les-talents-a-bruxelles-belgique-c1f728f8-fr.htm>

## CONTACTS

**Kristine Langenbucher**

✉ [Kristine.Langenbucher@oecd.org](mailto:Kristine.Langenbucher@oecd.org)

**Lucas Leblanc**

✉ [Lucas.leblanc@oecd.org](mailto:Lucas.leblanc@oecd.org)

**Dr. Lars Ludolph**

✉ [Lars.Ludolph@oecd.org](mailto:Lars.Ludolph@oecd.org)

**Centre de l'OCDE pour l'entrepreneuriat, les PME, les Régions et les villes**

OCDE 2023

Ce document est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions exprimées et les arguments utilisés ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays membres de l'OCDE. Le document et les cartes qu'il contient ne préjugent pas du statut ou de la souveraineté sur un territoire, de la délimitation des frontières internationales et du nom d'un territoire, d'une ville ou d'une Région.

# Bruxelles : métropole de talents

## La Région de Bruxelles-Capitale attire des talents de Belgique, d'Europe et du monde entier

**La Région de Bruxelles-Capitale est la plus grande zone de navettage de Belgique.** La population de la Région de Bruxelles-Capitale comptait d'environ 1,2 million d'habitants en 2021, contre environ 6,7 millions en Région flamande et 3,7 millions en Région wallonne, les deux autres Régions de Belgique. La Région de Bruxelles-Capitale compte plus de 824 000 habitants en âge de travailler (définis comme les personnes âgées de 15 à 64 ans). La superficie de la Région de Bruxelles-Capitale n'est de 162 km<sup>2</sup>, néanmoins sa zone urbaine fonctionnelle – ou zone de navettage – s'étend sur une partie de la Région flamande et de la Région wallonne. Cette zone compte plus de 3,3 millions d'habitants – près de trois fois le nombre de personnes qui habitent en Région – et s'étend sur une superficie de plus de 4 800 km<sup>2</sup> – près de 30 fois la superficie de la Région bruxelloise. En conséquence, le marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale se caractérise par d'importantes migrations pendulaires interrégionales. En 2021, parmi les 796 000 travailleurs de la Région de Bruxelles-Capitale, 393 000 étaient des résidents, tandis que 403 000 faisaient la navette depuis les Régions flamande et wallonne. Inversement, 53 000 Bruxellois se rendent en Région

flamande et 23 000 en Région wallonne pour travailler (navette sortante).

**La Région de Bruxelles-Capitale se distingue également par la grande diversité de sa population.** En 2022, 54 % de la population en âge de travailler à Bruxelles était née à l'étranger, ce qui reflète l'attrait de la Région pour les migrants européens (24 %) et non européens (30 %).

**Les talents de la Région ne sont pas tous présents sur le marché du travail, ce qui pourrait affaiblir sa compétitivité internationale.** Le taux d'emploi de la population âgée de 15 à 64 ans était de 60 % en 2022, ce qui est 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. Le taux de chômage en 2022, de 11,6 %, était également plus de deux fois supérieur à la moyenne de l'OCDE (5,1 %). Le taux de chômage des jeunes, qui s'élève à 31,7 %, malgré une baisse ces dernières années, reste également aussi nettement supérieur à la moyenne de l'OCDE, qui est de 10,9 %.

## EMPLOI ET POPULATION DANS LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE



Plus de la moitié des habitants de la Région de Bruxelles-Capitale sont nés à l'étranger, ce qui en fait l'une des régions les plus diversifiées de l'OCDE.



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 parmi les résidents bruxellois en âge de travailler trouvent un emploi.



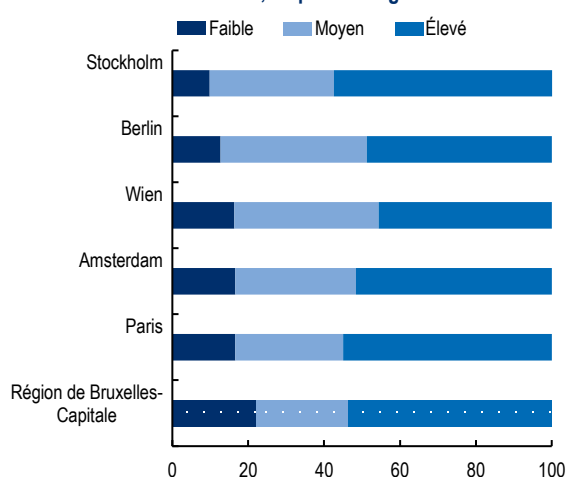
## Le monde du travail en Région de Bruxelles-Capitale : une histoire de deux villes

**La Région de Bruxelles-Capitale se caractérise par une forte proportion de résidents ayant un niveau d'éducation élevé ou faible, ce qui contribue à des différences marquées dans les résultats en matière d'emploi.** En 2022, 54 % de la population de la Région de Bruxelles-Capitale âgée de 25 à 64 ans avait un niveau d'éducation élevé et 58 % travaillait dans des professions hautement qualifiées, ce qui représente une forte augmentation par rapport aux 49 % de 2011.

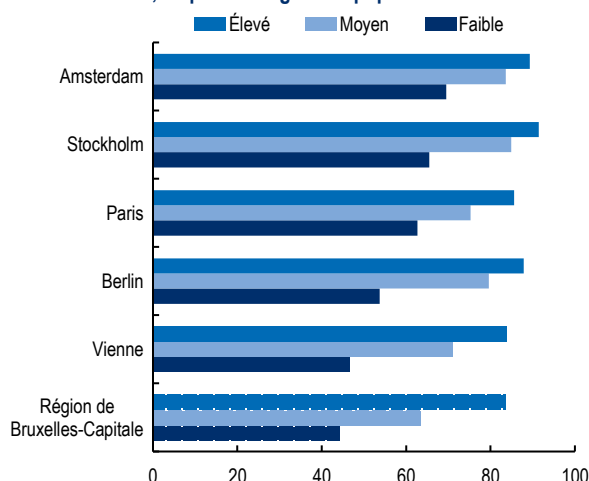
Quatre-vingt-quatre pour cent de la population ayant un niveau d'éducation élevé occupaient un emploi, soit près de deux fois le taux (44 %) des résidents ayant un faible niveau d'éducation. En outre, la part de la population ayant un faible niveau d'éducation dans la Région de Bruxelles-Capitale (22 %) est supérieure à la moyenne de l'OCDE (20 %) et bien plus élevée que dans des zones métropolitaines comparables telles qu'Amsterdam (17 %), Vienne (16 %) et Berlin (13 %).

### Les caractéristiques de la population et les résultats obtenus sur le marché de l'emploi diffèrent d'une grande ville européenne à l'autre

Panneau A : Population par niveau d'éducation, 25-64 ans, en pourcentage



Panneau B : Taux d'emploi par niveau d'éducation, 25-64 ans, en pourcentage de la population totale



Note : Les données datent de 2022. Toutes les Régions se réfèrent à leur Région TL2 respective.

Source : Base de données Régionales d'Eurostat (panneau A) et base de données Régionales de l'OCDE (panneau B).

**Malgré l'augmentation de la demande de main-d'œuvre dans la Région de Bruxelles-Capitale, les opportunités pour les travailleurs moins qualifiés restent limitées.**

Bien que le taux d'inoccupation, c'est-à-dire la part des emplois vacants sur le marché du travail local, ait augmenté de manière significative au cours de la dernière décennie (de 2,8 % en 2012 à 4,0 % en 2022), cette hausse concerne principalement les professions moyennement et hautement qualifiées, le secteur de la logistique

et les professions administratives connaissant la plus forte augmentation du nombre d'emplois vacants. Une grande partie des emplois requiert en outre des compétences techniques, telles que des compétences numériques avancées, qui figuraient dans 31 % des offres d'emploi en ligne en 2022, à l'instar de villes telles que Berlin, Paris et New York.



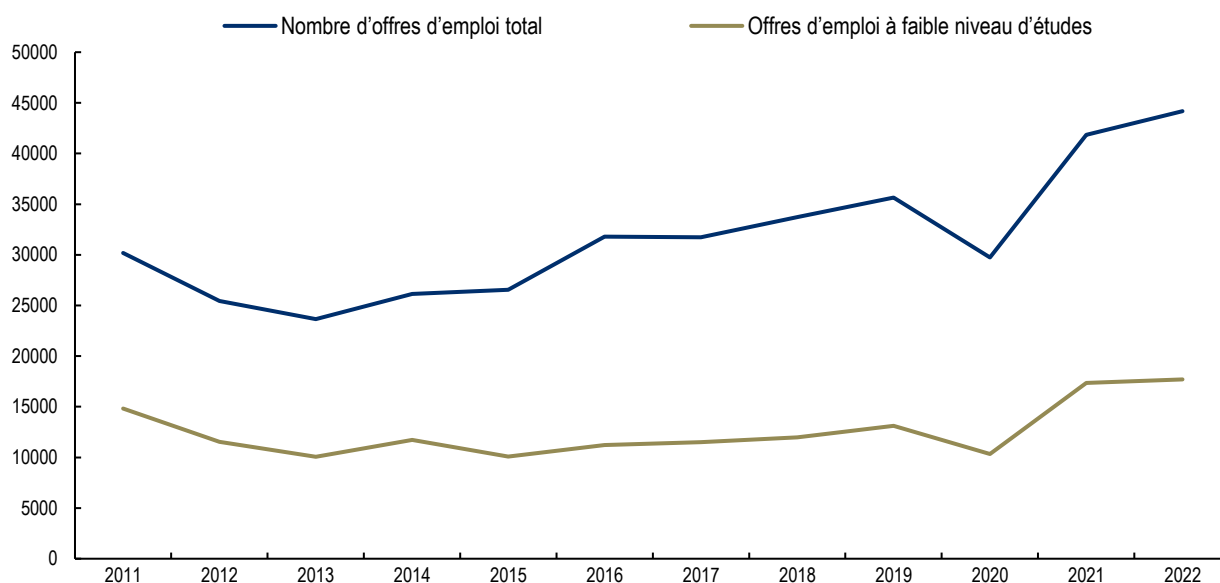
**Le niveau d'éducation est un facteur qui pèse de façon importante sur les trajectoires professionnelles en Région de Bruxelles-Capitale.**

**La part importante de travailleurs formellement sous-diplômés par rapport à leur emploi met également en évidence les déséquilibres de compétences sur le marché du travail de la Région.** Vingt-quatre pour cent des travailleurs de la Région ne sont pas

titulaires d'un diplôme correspondant au moins au niveau d'éducation le plus commun au sein (mode statistique) de leur profession, une proportion bien supérieure à celle d'autres zones métropolitaines de l'OCDE telles qu'Amsterdam (17 %), Berlin (18 %) et Vienne (19 %).

## La navette sortante : Une opportunité pour les demandeurs d'emploi peu qualifiés ?

» Le nombre d'offres d'emploi reçues par le VDAB dans le Brabant flamand a augmenté au cours des dernières années



Note : Le nombre annuel se réfère 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).

**La demande relativement élevée de travailleurs moins qualifiés dans la Région flamande qui entoure la Région de Bruxelles-Capitale peut offrir des opportunités supplémentaires aux chercheurs d'emploi moins qualifiés et aux inactifs.** 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 reçues par le VDAB dans le Brabant flamand n'exigeaient qu'un faible niveau d'éducation, ce qui correspond à environ 2 offres d'emploi sur 5.

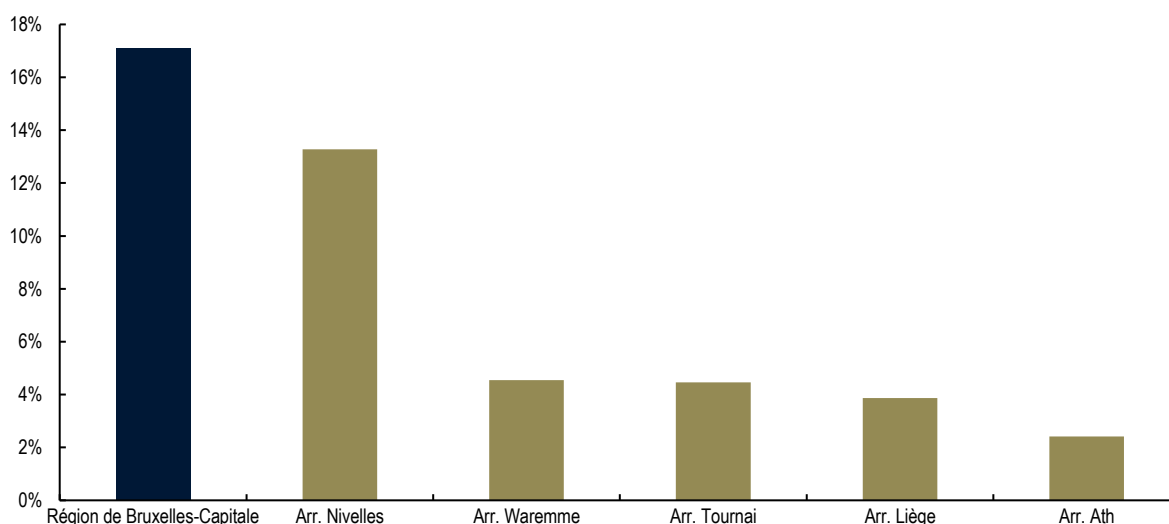
En outre, si les exigences en matière de néerlandais dans certains secteurs tels que le commerce et la vente peuvent constituer des entraves à la mobilité interrégionale, ces obstacles sont beaucoup moins importants dans des secteurs tels que le transport et la logistique. Cependant, malgré ces opportunités, une proportion relativement faible de travailleurs ayant un niveau d'éducation inférieur travaillait dans les Régions environnantes de la Région de Bruxelles-Capitale. En 2020, 13 900 (3 800) résidents moins diplômés de la Région de Bruxelles-Capitale travaillaient en Région flamande (wallonne), contre 14 500 (4 800) travailleurs moyennement instruits et 24 400 (15 100) travailleurs hautement instruits.

## Les exigences linguistiques sur le marché du travail : Les attentes des employeurs sont-elles réalistes ?

**Le « retour sur investissement » des compétences linguistiques en français et en néerlandais est élevé pour les demandeurs d'emploi de la Région de Bruxelles-Capitale.** La Région de Bruxelles-Capitale est officiellement bilingue et l'une de ses caractéristiques distinctives est l'importance des compétences linguistiques pour trouver un emploi. L'importance accordée à la capacité de parler plus d'une langue nationale est unique dans l'OCDE. Par exemple, il a été démontré que la probabilité de trouver un emploi est presque 50 % plus élevée pour une personne qui parle le néerlandais couramment que pour un chercheur d'emploi n'ayant qu'une connaissance de base du néerlandais, même si l'on tient compte des différences socio-économiques entre les chercheurs d'emploi et de leurs antécédents en matière de chômage. En 2019, 2 offres d'emploi sur 5 du service public de l'emploi (SPE) *Actiris* de la Région mentionnaient explicitement des exigences linguistiques en français et en néerlandais.

**S'il est important de parler plusieurs langues dans la Région, les exigences diffèrent considérablement dans les Régions voisines et il est possible d'améliorer les résultats en matière d'emploi.** La principale raison pour laquelle les employeurs en dehors du secteur public exigent des chercheurs d'emploi qu'ils possèdent des compétences linguistiques en français et en néerlandais est la possibilité de servir des clients francophones et néerlandophones en Belgique. Bien que seule la Région de Bruxelles-Capitale soit officiellement bilingue, cet argument est également valable pour les employeurs des arrondissements qui se trouvent à proximité géographique de la frontière linguistique. Les données de l'OCDE suggèrent que les exigences linguistiques dans la Région de Bruxelles-Capitale sont nettement plus élevées que dans les arrondissements wallons situés à la frontière linguistique. En 2021, 17 % des offres d'emploi en ligne dans la Région de Bruxelles-Capitale exigeaient un certain niveau de néerlandais, contre seulement 5 %, 4 %, 4 % et 3 % dans les arrondissements wallons voisins de Waremmes, Tournai, Liège et Ath, respectivement.

### La part des offres d'emploi en ligne exigeant des compétences en néerlandais est relativement élevée dans la Région de Bruxelles-Capitale



Note : Les arrondissements en Belgique correspondent au niveau TL-3 de l'OCDE.

Source : Calculs de l'OCDE basés sur les données de Lightcast 2021.



## Le manque de connaissances en néerlandais ou en français constitue un obstacle majeur à l'activité économique pour les migrants nés hors de l'UE-27

Les compétences linguistiques en français et en néerlandais jouent un rôle crucial pour faciliter 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 points de pourcentage, 10 points de pourcentage et 30 points de pourcentage plus susceptibles d'être économiquement actifs que ceux dont les compétences linguistiques étaient respectivement de niveau avancé, intermédiaire et débutant. En revanche, les migrants nés hors de l'UE-27 ayant des compétences linguistiques limitées ou inexistantes en français ou en néerlandais étaient 39 points de pourcentage moins susceptibles de faire partie de la population active.

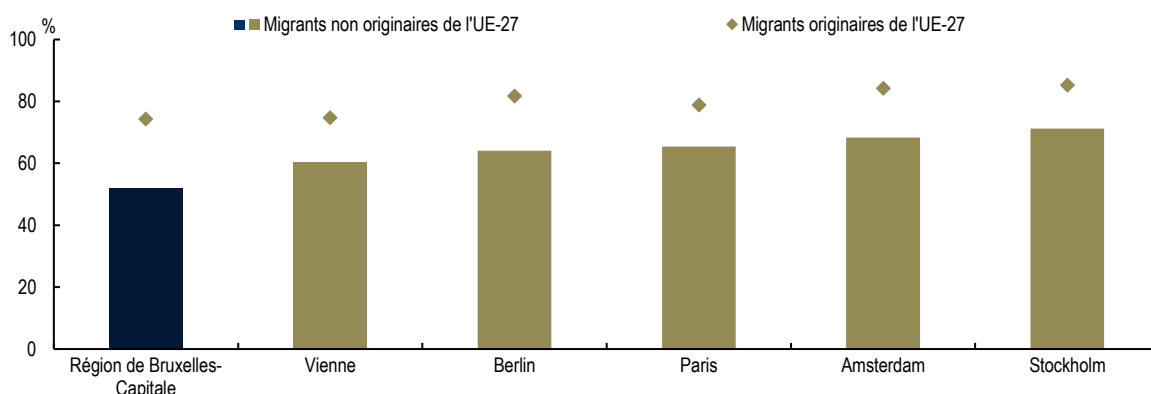
Parmi les migrants nés hors de l'UE-27, 23 % déclarent n'avoir qu'une compétence intermédiaire dans au moins une des langues locales, tandis que 17 % déclarent avoir une compétence de niveau débutant ou n'avoir aucune compétence linguistique. Notamment, parmi les migrants enregistrés auprès d'*Actiris* qui ont obtenu leur diplôme le plus élevé à l'étranger, un sur trois ne possède que des compétences de base en néerlandais ou en français. Cela souligne l'importance de la formation linguistique en tant que facteur crucial de l'intégration sur le marché du travail.

### De nombreux migrants sont actuellement exclus du marché du travail

**Dans la Région de Bruxelles-Capitale, les niveaux d'éducation des migrants en âge de travailler originaires des pays de l'UE-27 et hors de l'UE-27 étaient sensiblement différents.** En 2021, 60 % des migrants âgés de 25 à 64 ans nés dans les pays de l'UE-27 avaient un niveau d'éducation élevé, et nombre d'entre eux travaillaient pour les institutions européennes et les organisations qui les soutiennent.

Parmi les migrants non originaires de l'UE-27 appartenant à la même catégorie d'âge, seuls 35 % étaient très diplômés, tandis que 39 % avaient un faible niveau d'éducation. Les migrants de l'UE-27 sont également beaucoup plus susceptibles d'émigrer en Région de Bruxelles-Capitale pour y travailler que les non-UE-27 (59 % contre 22 %). La plupart des migrants non ressortissants des pays de l'UE-27 (56 %) sont venus dans le cadre d'un regroupement familial.

## Les taux d'emploi des migrants nés hors de l'UE-27 sont faibles dans la Région de Bruxelles-Capitale



Note : Taux d'emploi de la population âgée de 15 à 64 ans, 2022. Toutes les Régions se réfèrent à leur Région TL2 respective.

Source : Eurostat : Taux d'emploi par sexe, âge, niveau d'éducation, pays de naissance et Régions NUTS 2 [LFST\_R\_LFE2EMPRC].

**Les taux d'emploi des migrants nés en dehors des 27 pays de l'UE sont faibles dans la Région de Bruxelles-Capitale.** En 2022, le taux d'emploi des migrants âgés de 15 à 64 ans nés hors de l'UE-27 était de 52 %, ce qui est nettement inférieur à celui de zones métropolitaines de l'OCDE telles que Vienne (60 %), Berlin (64 %) et Amsterdam (68 %). À titre de comparaison, le taux d'emploi des migrants nés dans l'UE-27 était de 74 % en 2022, comparable à celui de Vienne (75 %) et à la moyenne de l'Union européenne (75 %). Le taux de chômage est particulièrement élevé chez les femmes nées dans des pays non-membres de l'UE-27, dont seulement 41 % avaient un emploi.

**Des facteurs menant à l'exclusion du marché du travail persistent pour les personnes issues de l'immigration.** Parmi ces obstacles, citons la nécessité d'apprendre les langues locales (français et néerlandais), les difficultés à faire reconnaître les diplômes étrangers et la discrimination à l'embauche. En Belgique, la discrimination à l'embauche s'est révélée être un obstacle particulièrement persistant à l'emploi pour les migrants n'appartenant pas à l'UE-27. Les immigrants peuvent également avoir des difficultés pour la création d'entreprise. Si l'activité indépendante peut parfois permettre aux migrants d'entrer sur le marché du travail, la charge réglementaire liée à la création d'une entreprise en Belgique demeure plus importante que la moyenne de l'UE.







## Les femmes migrantes originaires de pays non-membres de l'Union européenne arrivent souvent en Région en tant qu'immigrantes familiales et n'ont que peu de liens avec le marché du travail local

L'une des caractéristiques notables des migrants nés hors de l'UE-27 résidant dans la Région de Bruxelles-Capitale est que la plus grande majorité d'entre eux (56 % en 2021) sont arrivés pour des raisons familiales plutôt que pour l'emploi, les études ou l'asile, qui sont les autres motifs de migration les plus courants. Ces migrants non originaires de l'UE-27 qui sont venus pour des raisons familiales ont souvent un niveau d'éducation moins élevé (43 %) et sont majoritairement des femmes (63 %).

Les migrants non originaires de l'UE-27 qui sont arrivés en raison du regroupement familial constituent le groupe dont la participation au marché du travail est la plus faible dans la Région de Bruxelles-Capitale. Selon l'analyse de l'OCDE, les migrants non originaires de l'UE-27 âgés de 25 à 64 ans, qui sont venus pour des raisons familiales, sont 35 points de pourcentage moins susceptibles d'être économiquement actifs que les migrants non originaires de l'UE-27 qui sont venus pour travailler et qui avaient obtenu un emploi avant d'émigrer. Même en tenant compte des différences d'éducation, de sexe et d'âge entre ces deux groupes de migrants, un écart significatif de 18 points de pourcentage persiste.



# Simplifier la gouvernance des politiques de l'emploi

## Trois institutions se partagent les activités des services publics de l'emploi

### L'organisation des services publics de l'emploi (SPE) en Région de Bruxelles-Capitale est unique parmi les pays de l'OCDE.

*Actiris* met en relation les chercheurs d'emploi et les employeurs et gère un ensemble de politiques actives du marché du travail (par exemple, les aides à l'emploi). La formation des demandeurs d'emploi, en revanche, relève de la responsabilité de deux organismes, *Bruxelles Formation* et le *VDAB Brussel*, qui dispensent des formations respectivement en français et en néerlandais. L'État fédéral est responsable de la gestion du système d'assurance chômage.

**Aucun autre pays de l'OCDE ne sépare les responsabilités en matière d'accompagnement et de formation des chercheurs d'emploi entre différentes institutions.** Au Québec (Canada) et au Pays basque (Espagne), par exemple, les services de recherche d'emploi et de formation sont regroupés au sein du SPE Régional. L'administration conjointe des programmes actifs du marché du travail est importante pour lier la recherche d'emploi au développement des compétences.

Des organismes de formation spécialisés (par exemple, les *arbejdsmarkedsuddannelser* danois, le GRETA français) assurent alors la formation des chercheurs d'emploi, sans pour autant assumer la responsabilité administrative et juridique de leur entrée sur le marché du travail. En effet, dans la plupart des pays de l'OCDE, la formation des chômeurs est confiée à des prestataires externes aux SPE.

### Une approche intégrée des politiques de l'emploi et de la formation des demandeurs d'emploi devrait être envisagée.

Les accords institutionnels entre *Actiris* et *Bruxelles Formation* ou *Actiris* et le *VDAB Brussel* resserrent les liens autour de certaines initiatives. Les accords ont débouché sur des projets concrets tels que la Cité des métiers ou les *Pôles Formation Emploi* (PFE). Cependant, la collaboration ne va pas jusqu'à l'intégration structurelle des services, des méthodes et de la stratégie. Pour les chercheurs d'emploi, la duplication des conseillers et des procédures administratives complique la recherche d'emploi et entrave l'accès aux services publics.

## **Actiris, les CPAS et les structures d'insertion : mieux aligner les rôles et réinvestir les services pour les personnes les plus défavorisées**

**Les Centres publics d'action sociale (CPAS), chargés de l'insertion socioprofessionnelle des bénéficiaires de l'aide sociale, sont confrontés à une augmentation du nombre de dossiers.** Le nombre d'allocataires du *Revenu d'intégration sociale* (RIS) est passé de 2,8 % de la population Régionale en 2015 à 3,6 % en 2022. Cette augmentation pèse sur la capacité des services d'insertion socioprofessionnelle des CPAS à fournir des services de qualité à tous les individus.

**La Région dispose de différentes possibilités pour aider un plus grand nombre de bénéficiaires de l'aide sociale à trouver un emploi.** L'une d'entre elles consisterait à confier à *Actiris* la responsabilité d'une plus grande proportion de personnes inscrites au CPAS. Une autre possibilité impliquerait que la Région renforce les capacités des CPAS à mener à bien leur mission d'insertion socioprofessionnelle.

**En juin 2023, plus de 20 % des chercheurs d'emploi d'Actiris étaient également inscrits en CPAS.**

Dans les pays de l'OCDE, les services sociaux et les services publics de l'emploi jouent souvent des rôles distincts. En Slovénie, par exemple, les centres d'assistance sociale versent les prestations sociales, mais l'intégralité des allocataires de l'assistance sociale qui sont en mesure de travailler sont également inscrits auprès du SPE pour leur accompagnement professionnel. Dans d'autres pays, les services municipaux ont la responsabilité et les budgets correspondants pour fournir des services d'emploi aux chercheurs d'emploi qui touchent les minimas sociaux, sans l'implication des SPE. Aux Pays-Bas, par exemple, l'État fixe une formule de financement qui soutient les bénéficiaires de l'aide sociale.

**Au niveau local, un grand nombre d'associations et d'organisations de l'économie sociale jouent un rôle essentiel pour l'insertion professionnelle des personnes vulnérables, mais leur travail est entravé par des difficultés en matière de**

**gouvernance.** Ces organisations fournissent souvent des services qui sont faiblement liés aux actions des autres organisations. Par exemple, il existe peu de passerelles entre les *Agences locales pour l'emploi* (ALE), qui permettent aux chercheurs d'emploi de travailler à temps partiel pendant leur recherche d'emploi, et les emplois à temps plein disponibles dans les entreprises sociales d'insertion. Les petites structures associatives peuvent également être confrontées à des difficultés, car les financements nécessitent souvent une forte capacité organisationnelle pour obtenir des fonds basés sur des projets. La cohérence stratégique d'organisations telles que l'ALE et les *Missions locales* peut être entravée par un nombre très élevé de parties prenantes qui participent au sein de leurs conseils d'administration dans chaque commune où elles opèrent.

Une première étape de la réforme pourrait consister à réunir les acteurs de l'insertion socioprofessionnelle pour identifier les complémentarités et définir une stratégie de financement avec la Région. Sur le terrain, il serait stratégique de renforcer les *Maisons de l'emploi* pour faire progresser l'approche du « guichet unique » entre Actiris, le CPAS et les nombreuses structures d'insertion.

## Le service public de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale impliquent un plus grand nombre d'acteurs que dans d'autres Régions en Belgique

	Politiques actives du marché du travail (PAMT)			Allocations de chômage et préretraite
	SPE et administration	Formation professionnelle	Autres PAMT	
Région de Bruxelles-Capitale (Communauté française)	Actiris	Bruxelles Formation	Actiris	Office national de l'emploi (ONEM)
Région de Bruxelles-Capitale (Communauté flamande)		VDAB Brussel		
Région flamande	VDAB			
Région wallonne	Le Forem			

Source : Élaboration de l'auteur.

# Vers une activation des demandeurs d'emploi plus forte et plus équitable

## La Région peut accroître les attentes qu'elle place sur les chercheurs d'emploi dans un marché du travail en tension

**Le suivi des recherches d'emploi est moins exigeant à Bruxelles que dans d'autres pays de l'OCDE.** Selon les indicateurs de l'OCDE relatifs à la rigueur des conditions d'activation, la Belgique a des exigences moins strictes en matière de disponibilité et de processus de contrôle que les SPE de la plupart des pays voisins. En revanche, la Belgique impose des sanctions plus sévères que les pays voisins aux chercheurs d'emploi qui ne respectent pas les règles. L'État fédéral fixe les critères relatifs à la disponibilité, la recherche d'emploi et des sanctions, tandis que les Régions définissent la méthode d'évaluation des chercheurs d'emploi.

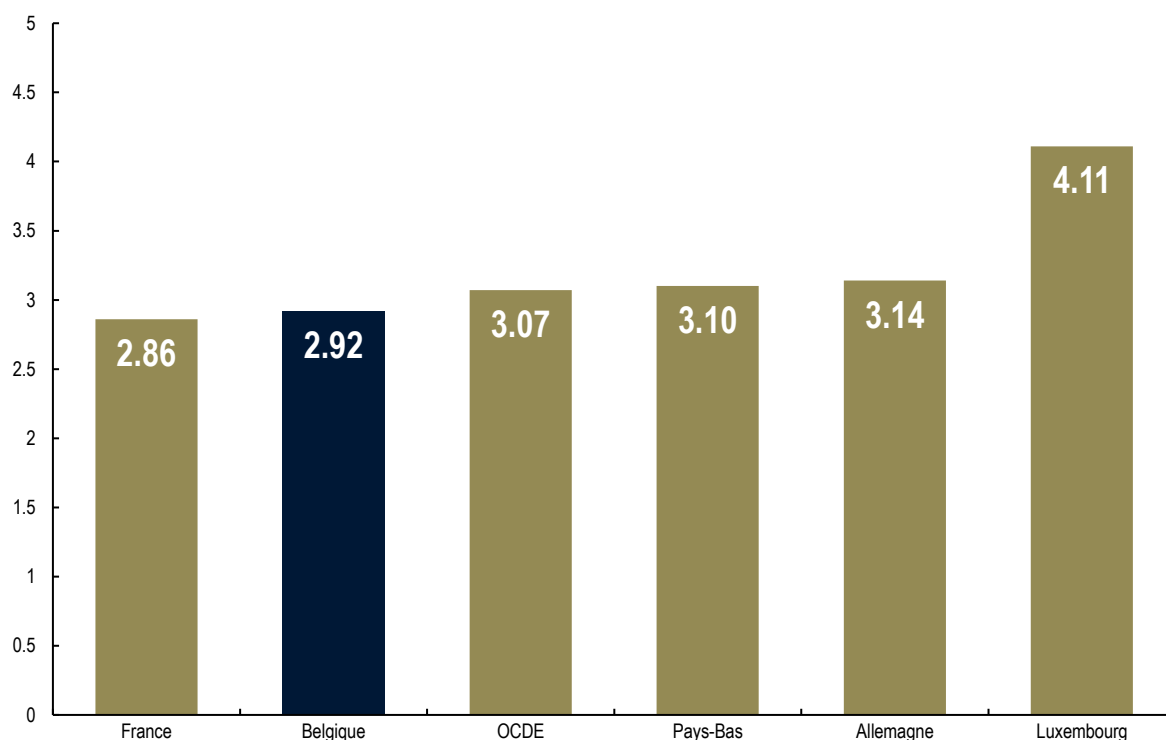
**Il existe plusieurs possibilités pour renforcer l'activation en Région en s'inspirant de méthodes en vigueur dans d'autres pays de l'OCDE.** Les options comprennent le raccourcissement de la durée jusqu'au premier contrôle de disponibilité (actuellement fixée, au plus tôt, à neuf mois) et le raccourcissement de la durée des contrôles de disponibilité ultérieurs (actuellement fixée, au plus tôt, à cinq mois à la suite d'une évaluation négative). En Allemagne, un premier contrôle est effectué à partir du sixième mois.

**La Région dispose d'autres leviers pour renforcer l'accompagnement des chercheurs d'emploi en dehors du contrôle de disponibilité.** *Actiris* pourrait réduire la charge de travail des conseillers afin de garantir plus de temps en face à face pour les demandeurs d'emploi les plus éloignés du marché du travail et dont les besoins sont plus complexes. Les aides à l'emploi, dans le cadre desquelles les employeurs reçoivent une subvention salariale temporaire pour embaucher un chercheur d'emploi, ne sont actuellement pas fortement associées à la formation. En outre, la Région pourrait se doter de plus de données empiriques sur l'impact des politiques actives afin d'évaluer un plus grand nombre de programmes.

Dans la politique du marché du travail, la disponibilité concerne le type d'emplois qu'un demandeur d'emploi est censé accepter au cours de sa recherche d'emploi.



## Les critères d'éligibilité au chômage liés à l'activité sont moins rigoureux en Belgique que la moyenne de l'OCDE – l'échelle de 1 à 5 de l'OCDE sur la rigueur des conditions d'activation



Note : L'indice comprend, entre autres, le type d'offres d'emploi que les chercheurs doivent accepter, les exigences en matière d'effort de recherche d'emploi, l'obligation de participer à des programmes d'intégration professionnelle et les sanctions en cas de non-respect de ces exigences (1 = le moins stricte à 5 = le plus stricte).

Source : Base de données de l'OCDE sur la rigueur des conditions d'activation.



### La qualité des emplois en Région pourrait être mieux mesurée et évaluée

Les politiques publiques mettant davantage l'accent sur la qualité de l'emploi amélioreraient la durabilité des embauches. En 2019, l'emploi temporaire représentait 15,5 % de tous les emplois en Région, une proportion plus élevée d'emplois à durée déterminée qu'en Région flamande (9,9 %) et qu'en Région wallonne (11,8 %). L'emploi involontaire à temps partiel est également beaucoup plus élevé que dans les autres Régions. Selon l'enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS) menée en Belgique en 2021, les conditions de travail ont baissé dans de nombreux domaines depuis 2015. Afin d'identifier au mieux les métiers et les secteurs confrontés à un défi en matière de qualité de l'emploi ou du travail, la Région peut accélérer la mise en œuvre d'un observatoire permanent de la qualité du travail et étudier son utilisation dans le cadre des politiques de l'emploi. La stratégie « Go4Brussels 2030 » prévoit le développement de ce type d'outil au sein de l'institut statistique d'Actiris, *View.brussels*.

# Doubler le nombre de demandeurs d'emploi qui entrent en formation et qui terminent leur parcours de formation

## Recueillir des informations plus précises sur les profils demandés

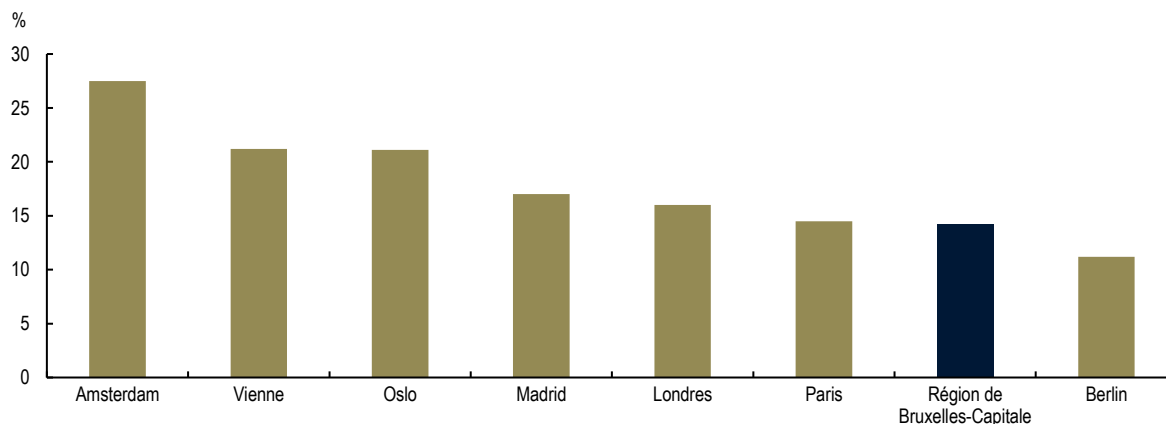
**Malgré les nombreuses possibilités de formation en Région, les adultes bruxellois sont moins nombreux à suivre une formation que ceux des autres métropoles européennes.** La proportion d'adultes âgés de 25 à 64 ans qui déclarent avoir suivi une formation au cours des quatre dernières semaines n'était que de 14 % en 2022, contre 28 % à Amsterdam et 21 % à Vienne et Oslo. Les différences en matière de formation sont également significatives au niveau sectoriel dans la Région. Seuls 5 % des personnes travaillant dans le transport et l'entreposage ont déclaré avoir suivi une formation au cours des quatre dernières semaines, contre plus de 18 % dans l'industrie manufacturière.

**Une première démarche pour renforcer l'impact des formations impliquerait que la Région organise une enquête annuelle sur les profils auprès des employeurs.** Pour se faire une idée plus précise des besoins en compétences du marché du travail, certains pays de l'OCDE ont mis au point des enquêtes détaillées. Des enquêtes auprès des employeurs sur la demande de main-d'œuvre sont déjà menées par certains acteurs dans la Région de Bruxelles-Capitale, bien que ce processus puisse être élargi à tous les partenaires sectoriels sur le marché du travail francophone et néerlandophone.





## Les adultes bruxellois se forment moins que ceux d'autres métropoles européennes (part d'adultes (25-64 ans) qui ont participé à une formation au cours des quatre dernières semaines)



Source : Base de données Régionale d'Eurostat [TRNG\_LFSE\_04].

## Renforcer l'attractivité de la formation

**Augmenter le taux d'achèvement des formations nécessitent des efforts pour sécuriser les parcours, de l'entrée en formation jusqu'à l'obtention de la qualification.** Selon une étude réalisée par la Fédération Wallonie-Bruxelles, la Région wallonne, la Région de Bruxelles-Capitale et la COCOF, les taux d'abandon des jeunes en alternance en Belgique francophone peuvent atteindre 50 % et 60 %. Une proportion importante des stagiaires de *Bruxelles Formation* est également exposée au risque de pauvreté, ce qui peut empêcher les individus d'assister régulièrement aux cours en raison d'obstacles sociaux. Par exemple, pour les personnes en difficulté financière, l'obtention d'un logement dans la Région de Bruxelles-Capitale peut être un défi qui entrave une participation régulière à la formation. À Vienne, en Autriche, les pouvoirs publics gèrent une « garantie de formation professionnelle » dotée d'un secrétariat

permanent, qui réunit les services fédéraux et municipaux afin de répondre aux différents besoins des jeunes en alternance : la préformation, l'orientation, les besoins sociaux.

**Les filières professionnelles peuvent également être renforcées pour attirer davantage de chercheurs d'emploi.** Par exemple, des efforts peuvent être faits en encourageant les employeurs du secteur privé à reconnaître davantage les qualifications de formation professionnelle délivrées par *Bruxelles Formation* et le *VDAB Brussel*. Au sein du secteur public, ces qualifications devraient être pleinement reconnues, ce qui n'est pas encore le cas. De plus, certaines filières professionnelles, comme *l'Enseignement de promotion sociale (EPS)* de Bruxelles, n'offrent actuellement pas les mêmes indemnités ou remboursements de frais que les formations dispensées par *Bruxelles Formation*.

# Recommandations de l'OCDE

## Simplifier la gouvernance du système de l'emploi et de formation professionnelle

Créer un parcours unifié pour les chercheurs d'emploi au sein des services d'emploi et de formation professionnelle	
✓ <b>Adopter une approche intégrée des services de l'emploi et de la formation des chercheurs d'emploi</b>	Une approche intégrée impliquerait une collaboration encore plus étroite entre <i>Actiris</i> , <i>Bruxelles Formation</i> et le VDAB Brussel afin de créer un parcours unique pour les chercheurs d'emploi à travers les différents services.
✓ <b>Évaluer le recours accru à la sous-traitance pour la formation des chercheurs d'emploi</b>	Évaluer les coûts et les avantages de l'externalisation d'une plus grande partie de la formation proposée aux chercheurs d'emploi. Dans la majorité des pays de l'OCDE, les SPE externalisent la formation des chercheurs d'emploi auprès d'organismes publics et privés.
Mieux aligner les rôles des associations et des entreprises sociales d'insertion pour maximiser l'impact de leurs programmes	
✓ <b>Définir les rôles complémentaires des associations et des organisations de l'économie sociale fournissant des services d'insertion socioprofessionnelle</b>	Municipalities ( <i>communes</i> ), the Region, social partners and social economy leadership could jointly define the policy role of <i>Local Employment Agencies</i> (ALE), work integration social enterprises ( <i>entreprises sociales d'insertion</i> ), <i>Lokales Werkwinkels</i> , <i>Missions locales</i> , <i>Organismes d'Insertion Socio-professionnelle</i> (OISP) and <i>Socio-professionele Inschakeling</i> (SPI) in a strategy.
✓ <b>Mettre en commun les ressources et établir une stratégie Régionale de financement à long terme pour l'économie sociale</b>	La Région de Bruxelles-Capitale pourrait développer une stratégie de financement pour les différentes structures d'insertion qui équilibrerait les financements structurels et les financements par projet. Ce financement permettrait aux organisations de fournir des services de qualité.
Réinvestir les services de l'emploi pour les personnes les plus vulnérables et renforcer les Maisons de l'emploi	
✓ <b>Renforcer les services d'insertion professionnelle pour les allocataires du Revenu d'intégration sociale (RIS)</b>	A l'instar de certains pays (par exemple la Slovénie), <i>Actiris</i> pourrait prendre en charge l'insertion professionnelle d'une plus grande partie des allocataires du RIS. Une autre solution consisterait à augmenter la capacité structurelle des services d'insertion socioprofessionnelle des CPAS, comme c'est le cas dans certains pays où les municipalités fournissent des services d'emploi (par exemple aux Pays-Bas).
✓ <b>Poursuivre le développement des Maisons de l'emploi</b>	Les <i>Maisons de l'emploi</i> pourraient évoluer vers un modèle plus fort de « guichet unique » intégrant l'emploi et les services sociaux.



## S'attaquer plus activement au chômage de longue durée et à l'exclusion

Soutenir la recherche active d'emploi et la mobilité géographique	
<p>✓ <b>Soutenir la mobilité géographique des chercheurs d'emploi de la Région de Bruxelles-Capitale vers la Région flamande</b></p>	<p>Sur la base de l'accord 2021 entre la Région de Bruxelles-Capitale et la Région flamande, transférer les offres d'emploi du VDAB vers Actiris. Identifier et privilégier les offres accessibles en transports en commun et qui ne nécessitent pas de connaissance du néerlandais. Introduire des subventions pour le trajet domicile-travail pour tous les chercheurs d'emploi qui acceptent des offres en Région flamande voisine. Actuellement, les subventions ne sont disponibles que pour les chercheurs d'emploi de longue durée.</p>
<p>✓ <b>Accélérer les contrôles de disponibilité effectués par Actiris</b></p>	<p>La Région de Bruxelles-Capitale décide de la méthode d'évaluation de l'activité des chercheurs d'emploi. Il est conseillé d'effectuer un premier contrôle de disponibilité plus tôt et d'effectuer des contrôles successifs plus régulièrement.</p>
Augmenter le temps consacré à l'orientation des chercheurs d'emploi vulnérables et revoir la conception des aides à l'emploi	
<p>✓ <b>Consacrer plus de temps à l'accompagnement des chercheurs d'emploi les plus éloignés du marché du travail</b></p>	<p>Augmenter le temps consacré aux chercheurs d'emploi les plus défavorisés. Élargir l'offre de services numériques et encourager les chercheurs d'emploi qui maîtrisent mieux le numérique à utiliser davantage les services en ligne.</p>
<p>✓ <b>Réformer les aides à l'emploi</b></p>	<p>Renforcer les attentes et mieux encadrer le parcours de formation d'un chercheur d'emploi quand un employeur touche une subvention d'aide à l'embauche. Simplifier la méthode de paiement d'<i>activa.brussels</i> et d'autres aides à l'emploi.</p>
<p>✓ <b>Évaluer un plus grand nombre de politiques de l'emploi, et réaliser des évaluations plus fréquemment</b></p>	<p>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. Les évaluations de <i>view.brussels</i> et de l'IBSA pourraient porter sur les résultats à moyen terme, en plus des résultats à court terme.</p>
Accroître l'attention portée par les programmes d'emploi à la qualité du travail	
<p>✓ <b>Mieux évaluer la qualité des emplois dans le cadre des politiques de l'emploi</b></p>	<p>Accélérer la mise en œuvre du monitoring permanent de la qualité de l'emploi dans <i>view.brussels</i> afin d'identifier les secteurs dans lesquels la qualité de l'emploi et les conditions de travail peuvent poser problème. Une enquête Régionale sur la qualité de l'emploi et du travail permettrait d'améliorer la précision des données disponibles.</p>

## Soutenir l'intégration des migrants sur le marché du travail et mettre en œuvre les « 15 engagements pour combattre la discrimination sur le marché du travail et promouvoir la diversité »

Introduire des mesures adaptées aux besoins des chercheurs d'emploi immigrés	
✓ <b>Encourager la reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger</b>	Créer des procédures d'équivalence accélérées pour les professions en pénurie dans les pays où une formation équivalente a été évaluée. En Suède, des négociations tripartites ont abouti à une approche « accélérée » pour 40 professions. La France et la province canadienne du Québec ont signé un accord automatisant la reconnaissance des qualifications, ouvrant la voie à plus de 80 professions.
✓ <b>Proposer des formations linguistiques jumelées aux formations métiers</b>	Introduire des cours de langue professionnalisants adaptés à des métiers spécifiques à forte demande, des cours de langue axés sur des situations professionnelles ou des entretiens d'embauche, des cours de langue sur le lieu de travail en partenariat avec des employeurs spécifiques et des formations linguistiques plus étroitement liées aux politiques actives.
✓ <b>Veiller à ce que les cours d'intégration civique soient adaptés aux réalités des femmes immigrées originaires de pays hors UE-27</b>	Veiller à ce que les cours d'intégration civique 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 sur les droits des femmes et les soins de santé.
✓ <b>Combiner la formation et l'accès aux services de garde d'enfants</b>	Développer les programmes existants, tels que la Maison d'Enfants d'Actiris, afin de garantir la disponibilité de services de garde d'enfants pendant que les parents se forment.
Développer les initiatives d'inclusion socioprofessionnelle pour les personnes issues de l'immigration	
✓ <b>S'engager à atteindre des objectifs de diversité dans le secteur public</b>	Élaborer une stratégie de recrutement de personnes issues de la diversité au sein du secteur public. Pour éliminer les obstacles à l'emploi des chercheurs d'emploi nés à l'étranger qui ont des difficultés à faire reconnaître leur formation acquise à l'étranger en Belgique, les évaluations de compétences pourraient être utilisées comme alternative aux exigences de formation formelle.
✓ <b>Adopter une approche plus proactive et sectorielle dans la lutte contre la discrimination sur le marché du travail</b>	Continuer à mobiliser les plans de diversité d'Actiris tout en approfondissant le dialogue avec les secteurs où la diversité pourrait être améliorée.

## Augmenter le nombre de personnes entrant en formation et favoriser l'insertion professionnelle des personnes qui terminent une formation

Recueillir de données plus granulaires sur le marché du travail et aider les employeurs à publier des offres d'emploi adaptés aux profils des chercheurs d'emploi	
✓ Réaliser une enquête sur les compétences demandées par les employeurs locaux	Une enquête auprès des employeurs locaux pourrait permettre de recueillir des informations actualisées sur les compétences recherchées.
✓ Collaborer étroitement avec les employeurs pour évaluer si les compétences linguistiques mentionnées dans une offre d'emploi correspondent aux besoins réels du lieu de travail	<i>Actiris</i> pourrait mettre en place un processus automatisé qui évalue les exigences linguistiques des offres d'emploi reçues et propose des révisions aux employeurs.
Améliorer l'attractivité de la formation professionnelle et de l'enseignement qualifiant	
✓ Encourager les employeurs à mieux reconnaître les qualifications de formation professionnelle	Encourager les conseillers employeurs d' <i>Actiris</i> , de <i>Bruxelles Formation</i> et du VDAB Brussel à fournir davantage d'informations sur les compétences fournies par les qualifications de la formation professionnelle aux recruteurs.
✓ Instaurer une indemnité pour les apprenants de l'enseignement qualifiant égale à celle de la formation professionnelle	Assurer les mêmes indemnités (2 euros par heure) et les remboursements offerts par les différentes formations qualifiantes en Région, notamment entre l'enseignement de promotion sociale (EPS) et la formation professionnelle.
Accroître le rôle et la visibilité de l'alternance	
✓ Développer une relation institutionnelle plus forte entre <i>Actiris</i> et le système d'alternance	Créer un accord institutionnel entre <i>Actiris</i> et le SFPME/EFP pour développer une stratégie de recrutement d'alternants parmi les chercheurs d'emploi.
✓ Introduire une « garantie de formation professionnelle » pour soutenir les jeunes qui suivent des programmes d'apprentissage en alternance	Développer la préformation pour les jeunes qui n'ont pas les compétences requises avant de commencer un parcours en alternance. Fournir un soutien sous forme de mentorat aux jeunes participant à des programmes d'apprentissage en alternance.

[www.oecd.org/cfe/lead](http://www.oecd.org/cfe/lead)

**Suivez-nous sur :**

 @OECD\_Local |  oecd-local

Blog: [oecdcoquito.blog/](http://oecdcoquito.blog/)

